

QUAL O PREÇO EM “SE ASSUMIR”? UMA INVESTIGAÇÃO SOBRE A REVELAÇÃO OU OMISSÃO DA ORIENTAÇÃO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

SUZANA XAVIER LAUZ

CENTRO UNIVERSITÁRIO INTERNACIONAL (UNINTER)

FRANCIELLE MOLON DA SILVA

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS (UFPEL)

Agradecimento à órgão de fomento:

Não há

QUAL O PREÇO EM “SE ASSUMIR”? UMA INVESTIGAÇÃO SOBRE A REVELAÇÃO OU OMISSÃO DA ORIENTAÇÃO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

1. Introdução

Mesmo no século XXI, pouco se mensura sobre as dificuldades e os dilemas que os indivíduos homossexuais enfrentam no tocante a revelação de sua orientação sexual no ambiente corporativo. Embora estudos a cerca das minorias sexuais nas organizações sejam levantados ao longo dos anos, de acordo com os autores Ferreira e Siqueira (2007), a homossexualidade ainda se mantém em anonimato em vários segmentos, mesmo com os avanços sociais, sendo caracterizada pelo preconceito, a qual comprova práticas de inferiorização como a homofobia (PRADO e MACHADO, 2008).

Percebe-se que há muito tempo existe a necessidade de compreensão sobre como a revelação da orientação sexual afeta os relacionamentos interpessoais no ambiente de trabalho e promoções (POPE, 1995). Desta forma, o presente estudo tem como proposta investigar a diversidade sexual nas organizações, pelo ponto de vista dos profissionais que se enquadram nestas minorias e através das experiências relatadas por eles, analisando especificamente os dilemas associados à revelação da orientação sexual no ambiente organizacional, entendendo como se dá este processo e quais são barreiras e impasses que eles enfrentam. Abrangendo também uma reflexão sobre os motivos e razões que levam os homossexuais a não assumirem sua orientação sexual nas organizações.

De acordo com Ceccarelli (2008), a atração sexual entre pessoas do mesmo sexo existe desde o princípio da existência humana, nas mais diversas culturas. Ainda segundo o mesmo autor, o radical “*ismo*” da palavra homossexualismo remete a doença, portanto usaremos o termo homossexualidade neste artigo, como uma definição para o desejo e as relações afetivo-sexuais entre duas pessoas do mesmo sexo.

Segundo Muntarhorn (2017), a orientação sexual é uma dimensão externa, ela indica como se manifesta os sentimentos e a inclinação sexual de um indivíduo para com o outro. Para Cardoso (2008) existe mudanças de um autor para outro no conceito de orientação sexual, mas em sua maioria está ligada ao desejo sexual: para com pessoas do sexo oposto, do mesmo sexo ou de ambos os sexos.

Ressalta-se que o termo *homossexual* é utilizado neste trabalho adotando como significado, homens e mulheres cuja orientação sexual e afetiva principal é para com pessoas de mesmo sexo biológico (gays e lésbicas), ou seja, não abordaremos as questões de gênero ou transexualidade.

Sabendo-se da preocupação com as minorias nas organizações, em meio a um cenário atual de extrema competitividade econômica, deseja-se promover uma reflexão sobre os aspectos que envolvem as relações interpessoais entre homossexuais e heterossexuais no ambiente de trabalho, que podem impactar tanto a rotina organizacional quanto a própria vida particular das pessoas.

Na maioria das organizações há pouca ou nenhuma política contra práticas homofóbicas, tornando este grupo minoritário um dos mais discriminados, o que acaba deixando os homossexuais em conflito interno entre assumir ou não sua sexualidade nestes ambientes, fazendo-os não inserirem toda sua identidade na organização (SIQUEIRA e ZAULI-FELLOWS, 2006).

Onde temas sobre as diversidades sexuais têm avançado no Brasil, voltados para a vida de homossexuais masculinos no ambiente corporativo (IRIGARAY e FREITAS, 2011). Todavia a homossexualidade de ambos (masculino e feminino), ainda tem enfoque pouco explorado no campo da administração. Desta forma com o intuito de integrar esta lacuna se manifesta a seguinte problemática de pesquisa: Qual a percepção dos homossexuais no que se

refere aos dilemas e consequências geradas pelo fato de assumir ou omitir sua sexualidade no ambiente de trabalho?

Assim, este estudo tem como objetivo geral, analisar os dilemas dos homossexuais associados à revelação ou omissão da orientação sexual no ambiente de trabalho.

O presente artigo justifica-se pela importância da igualdade social entre os indivíduos, visando promover uma gestão com equidade em prol da diversidade nos ambientes corporativos o que resultará melhor rendimento e desempenho. Proporcionando mais qualidade de vida aos empregados. Para a organização a gestão da diversidade passa a ser uma vantagem competitiva, contribuindo para a retenção de funcionários talentosos, possibilitando assim sensibilização para culturas novas, tendo em vista sempre novos mercados, além do aumento da criatividade e da inovação.

Este estudo busca apresentar, em termos de contribuição para a sociedade, como o homossexual enfrenta estes dilemas, proporcionando o entendimento, conhecimento e aceitação social, visando que este tema seja alvo de mais pesquisas, intervenções políticas e sociais para que desta forma se reduza o preconceito, inferiorização e a discriminação na sociedade em geral.

No âmbito organizacional espera proporcionar ao empregador conhecer e trabalhar a diversidade sexual evitando hostilidades. Aos profissionais homossexuais possibilitar uma maior abertura para serem eles mesmos, serem reconhecidos pelos seus méritos, competências e assim reduzir a mácula e as barreiras criadas em torno dos profissionais homossexuais. E, para a literatura, a contribuição recai no fato de investigar um tema que ainda necessita de maior discussão e visibilidade acadêmica.

2. Revisão de Literatura

Com o intuito de fundamentar a análise dos resultados desta pesquisa, objetivou-se em três macro temas: diversidade nas organizações; revelação ou omissão da sexualidade nas organizações; e preconceito e discriminação nas organizações.

2.1. Diversidade nas organizações

De acordo com Hitt, Miller e Colella (2007) a organização favorece a competitividade quando existe diversidade, desta forma acaba estimulando a criatividade, elevando o desempenho e envolvimento da equipe, criando assim um clima de reciprocidade.

Para McQuarrie (1998) as diversas formas de diversidades são visíveis e explícitas tais como a diversidade de etnia, diversidade de gênero, diversidade das pessoas com deficiências, já a orientação sexual, em muitos casos não tem características físicas que atestem, em primeira instância, o indivíduo como homossexual. Em decorrência disto a discussão da orientação sexual como forma de diversidade, na maioria das organizações, ainda é omissa. Nem sempre o indivíduo homossexual revela sua orientação sexual e também há ausência do que é relevante para o homossexual, isto é, os assuntos pertinentes a serem abordados nestas discussões da gestão da diversidade contribuem para que a homossexualidade nas organizações ainda seja encarada como tabu.

De acordo com Reis (2012) poucas empresas brasileiras utilizam programas, práticas ou políticas de diversidade, ele afirma que esse tipo de iniciativa na grande maioria é encontrado em grandes empresas multinacionais que trazem para o Brasil práticas da matriz.

Segundo o mesmo autor, muitas empresas utilizam de políticas de diversidade e práticas inclusivas para sair na frente de outras empresas que não adotam tais programas, deste modo fazendo com que a organização seja reconhecida como socialmente responsável, utilizando estas estratégias como meras alavancas. Tendo em vista promover a marca, buscar uma boa posição frente ao mercado e sociedade em geral, não necessariamente a preocupação com os indivíduos em si ou nas políticas de diversidade propriamente ditas (REIS, 2012).

Porém, espera-se que o objetivo principal de adotar políticas de diversidade nas organizações seja unicamente a adesão efetiva de trabalhadores pertencentes a essas minorias, onde os mesmos sintam-se livres, engajados e estimulados a buscarem envolvimento baseados em igualdade (SARAIVA, 2009).

Os autores Irigaray e Freitas (2011) alertam para a consistência entre discursos nas organizações pró-diversidade e a prática de políticas de igualdade, de oportunidades e reconhecimento entre trabalhadores de segmentos discriminados na sociedade e os desdobramentos no que diz respeito à mera formalidade de discursos.

Em síntese, embora a diversidade nas organizações favoreça a criatividade e a competitividade (HITT, MILLER E COLELLA, 2007; MCQUARRIE, 1998), almeja-se que as políticas adotadas pelas empresas não sejam meros discursos, ou alavancas estratégicas das empresas em prol de serem vistas como socialmente responsáveis. Espera-se que essas políticas de diversidade existam na prática e que o foco principal seja a inclusão e respeito a esses trabalhadores pertencentes a essas minorias, que por muitas vezes pelo medo são impedidos de revelar sua sexualidade no ambiente organizacional.

2.2. Revelação ou omissão da sexualidade nas organizações

Historicamente as organizações são tidas como um ambiente asséptico, na qual os indivíduos são obrigados a conviverem única e exclusivamente em prol dos objetivos econômicos da empresa, apenas agindo de forma funcional. Este modelo de administração vem sendo questionado, e evidenciam indiligência no tocante ao convívio destes indivíduos no que diz respeito às diferenças individuais como aspectos da personalidade, valores entre outros distintos segmentos e estilos de vida, fazendo com que muitas vezes os funcionários mantenham-se neutros, e anulem-se sob a impessoalidade profissional, com intuito de sobrevivência (IRIGARAY, 2008).

Revelar sua orientação sexual para a sociedade é tornar-se visível, revelando a sua identidade sexual (NUNAM, 2003). Atualmente ainda há muitas pessoas que não revelam sua sexualidade em diversos âmbitos, pois quando revelada não há como prever a aceitação ou discriminação, uma vez que se assumir não ocorrerá apenas uma vez, e sim em diversos contextos (FERREIRA, 2007). De acordo com Oltramari (2010) a homossexualidade é vivenciada nas relações particulares e escondida publicamente, esta ocultação pública se dá por diferentes motivos.

Segundo Saraiva e Irigaray (2009) as organizações possuem uma visão de homogeneidade no que diz respeito ao seu dia a dia: tratam seus funcionários como se suas diferenças pudessem dissipar-se sob a formalidade das posições hierárquicas. Assim, assumem que os indivíduos separam seus interesses pessoais dos profissionais, submetendo-se nos ambientes organizacionais.

Guy Rider, diretor-geral da Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2017), ressalta que a vida familiar pode ser afetada por problemas que os homossexuais enfrentam no mercado de trabalho, pois o mesmo ainda é visto com uma visão heteronormativa. Ainda de acordo com o mesmo autor, a família dos mesmos pode ser excluída de benefícios e licenças, por não se encaixarem no modelo tradicional de família. No início de carreira, muitos homossexuais deixam de revelar sua identidade sexual e de gênero por medo da discriminação, todavia viver em liberdade, igualdade e livre de discriminação são direitos fundamentais dos indivíduos, sabendo-se que de acordo com o artigo 5º da constituição brasileira de 1988, todos são iguais perante a lei, independente da raça, gênero, sexo, idade e crenças religiosas.

Desta forma os profissionais homossexuais sentem-se mais aceitos em ambientes de trabalho onde consigam revelar sua sexualidade, sem opressão por parte dos colegas. Já os que não assumem, fazem por ocuparem cargos mais elevados e estáveis, em organizações que pregam normas mais tradicionalistas (FERREIRA, 2007).

Costa e Pires (2015), relatam que existem cargos em que assumir a sexualidade é mais aceito e menos discriminado, porém são cargos mais associados ao público feminino como, por exemplo: secretárias, cabeleireiro, recepcionista e telefonistas. Ainda segundo o mesmo autor, os profissionais que se assumem no trabalho ficam mais excluídos dos demais grupos, pois somente os heterossexuais são considerados ‘normais’. Os profissionais acabam optando por esconderem sua identidade, vestem ‘uma identidade heterossexual’ dentro das organizações, para competir em situação de igualdade com os demais colegas.

Siqueira et al. (2009) afirmam que é contraditório de se pensar que mesmo as organizações se mostrando abertas a diversidade, preferem um comportamento discreto e contido quanto a sexualidade do empregado homossexual, e este, por sua vez, teme por revelar sua orientação sexual no trabalho, pois embora a empresa lhe conceda alguns benefícios iguais aos dos heterossexuais não o resguarda de práticas discriminatórias.

Neto, Saraiva e Bicalho (2013) com o intuito de compreenderem como se dá o processo de *coming out** no ambiente de trabalho, realizaram pesquisa com doze pessoas não-heterossexuais** com foco na trajetória do profissional investigando e levantando alguns fatores que facilitam ou dificultam a aceitação e os impactos para os participantes. A principal contribuição proveniente desse estudo foi que os sujeitos têm maior facilidade de se assumirem quando existem mais homossexuais ou simpatizantes ou em ambientes mais propícios tais como: meio cultural das artes, enfermagem. Já os ambientes mais conservadores com áreas específicas como, por exemplo, o direito existe mais dificuldade para o processo de *coming out*, todavia é relativa à cultura de diversidade, variando entre empresas.

No tocante ao crescimento nas organizações os mesmos autores destacam que os não-heterossexuais podem ser excluídos de alguma oportunidade, principalmente quando o homossexual é afeminado, pois dessa forma acabam não fazendo parte do círculo social da alta administração em virtude do preconceito estabelecido.

Nota-se então, que em empresas com contexto mais conservador, e mesmo as abertas a diversidade, os colaboradores homossexuais ainda não se sentem com liberdade para discutirem abertamente sua sexualidade por medo de repressão, preconceito e discriminação.

2.3. Preconceito e discriminação nas organizações

Para Mezan (1998), preconceito é um conjunto de crenças, comportamentos e atitudes que visam atribuir a determinado grupo humano alguma característica ruim, por a este pertencerem.

De forma semelhante Costa e Pires (2015), definem homofobia como medo, repulsa, discriminação, preconceito e abuso verbal para com os homossexuais. Ainda segundo estes autores, pessoas heterossexuais não admitem que homossexuais assumam determinados cargos nas organizações. Usam como justificativa que as crianças possam ser influenciadas ou contagiadas pelos comportamentos e atitudes dos mesmos, criando certo distanciamento destes.

De acordo com Barros (1997), no processo de seleção do profissional é iniciada a discriminação do homossexual. O autor afirma que esta discriminação é inútil no âmbito econômico, além de ser asqueroso sob o ponto de vista moral. Este mesmo autor afirma que o candidato é investigado no âmbito pessoal, embora as características pessoais não interfiram na aptidão em um processo seletivo, além de não oferecem relevância para a contratação.

* *Coming out*: Termo em inglês que se refere à revelação da sexualidade.

** Não-heterossexuais: Se refere a outras formas de sexualidade, além da homossexualidade que é abordada neste trabalho.

As marchas em prol do movimento LGBT (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Transgêneros), objetivam que a sociedade conheça e aprenda a lidar com a diversidade sexual. Respeitando os homossexuais, mudando hábitos, pensamentos, caráter e atitudes (COSTA e PIRES, 2015). Conforme os mesmos autores, para as corporações a diversidade tem um papel de menor importância, embora alguns governos puguem políticas de incentivos para as empresas diversificarem seus quadros de funcionários, ainda assim o importante para as empresas são os resultados gerados pelos profissionais.

Revelar a identidade no ambiente de trabalho é importante para os círculos de amizade e confiança entre colegas, evitando desgastes psicológicos e emocionais ao construir uma identidade que não a própria. Porém revelar poderá acarretar perdas de promoções, preconceitos, discriminações ou até o próprio emprego. Para compensar essas perdas, os profissionais homossexuais buscam cada vez mais qualificações (COSTA e PIRES, 2015).

Na maioria das organizações há pouca ou nenhuma política contra discriminação de práticas homofóbicas, tornando este grupo minoritário um dos mais discriminados, deixando os homossexuais em conflito interno entre assumir ou não sua sexualidade nestes ambientes, nestes termos acabam por não inserir na organização toda sua identidade (SIQUEIRA e ZAULI-FELLOWS, 2006).

Diferente de outras questões ligadas à diversidade cultural nas organizações, a homossexualidade é vista e analisada em um contexto de socialização bastante conservador, em que o ambiente organizacional não viabiliza, na maior parte dos casos, o processo de revelação da orientação sexual minoritária. Percebe-se que os homossexuais sentem-se constantemente pressionados por viverem uma vida de duas faces, em que a revelação da orientação sexual minoritária torna-se motivo de estigma, preconceito e violência, enquanto que a manutenção do segredo torna-se fonte de angústia, medo e recolhimento. Em virtude disso, argumenta-se que o processo de revelar a orientação sexual, ou seja, sair do armário, é tido como uma fase difícil da vida dos homossexuais, pois a angústia não vem necessariamente da descoberta, mas da consciência de que serão vítimas da rejeição (FERREIRA, 2007, p.13).

Os estudos de Irigaray, Saraiva e Carrieri (2010), tiveram com objetivo analisar o humor como forma de manifestação da discriminação por orientação sexual no ambiente de trabalho, onde os principais resultados revelaram que manifestações humorísticas dos heterossexuais no tocante aos homossexuais gays é explícito, além de identificar, de forma relativamente surpreendente, que os próprios gays fazem piadas sobre si, baseados na lógica de que rir de algo em comum é uma forma de aproximação, visando integração no meio social. Mas que no decorrer das entrevistas com os homossexuais, constatou-se que o humor é, em seu âmago, fonte de dor e sofrimento para estes indivíduos, à medida que traz a memória rejeição e exclusão à que estes são submetidos.

Sendo assim, tendo em vista que a homofobia pode ser caracterizada inclusive de forma humorística, erradicar a intolerância deve ser primordial nas políticas e principalmente em práticas nas organizações.

3. Procedimentos Metodológicos

A presente pesquisa é caracterizada como exploratória, onde o objetivo é proporcionar maior aproximação com o problema, construindo hipóteses e tornando-o mais compreensível. A abordagem foi qualitativa onde sua construção ocorre em torno do entendimento de um determinado grupo social, não se utilizando da expressividade numérica (GERHARDT e SILVEIRA, 2009).

Foi adotada como técnica de coleta de dados entrevistas semiestruturadas com questões abertas. Os sujeitos da presente pesquisa foram dez indivíduos homossexuais, empregados de

empresas públicas, privadas ou ainda profissionais liberais da cidade de Pelotas, estado do Rio Grande do Sul, por ser a cidade onde reside a pesquisadora.

Os sujeitos foram convidados a participarem por adesão espontânea, após explicação dos objetivos da pesquisa, utilizada a técnica de acessibilidade e bola de neve (*snowball*) para falar com os entrevistados. Uma primeira pessoa foi selecionada por conveniência e de acordo com os critérios da pesquisa, agendado previamente para responder o questionário, após ter assinado o termo de consentimento e livre esclarecimento (TCLE) na qual assegurava ao entrevistado o anonimato. A entrevista foi gravada em áudio e dirigida pela pesquisadora, a pessoa selecionada deveria indicar uma próxima pessoa com os mesmos critérios de seleção para responder a entrevista, foram quatro pessoas pelo método bola de neve, e por incompatibilidade de horários, após a sexta pessoa passou a ser novamente pelo método de acessibilidade, seguindo pela rede de contatos da pesquisadora. O período de coleta de dados, em que se deram as entrevistas, ocorreu no mês de fevereiro e março de 2018 e a análise dos dados foi realizada por triangulação à qual, relaciona os resultados com a teoria. (TRIVINOS, 1987, p.138)

Para levantar as evidências se utilizou entrevista com roteiro semiestruturado com dezenove questões abertas que permitiam ao (a) entrevistado (a) manifestar opiniões respondendo livremente.

A base teórica que servirá de fundamento para a análise dos dados estruturou-se da seguinte forma: **(A)** Interferência da revelação ou não da sexualidade na carreira profissional (OLTRAMARI, 2010; SIQUEIRA E ZAULI-FELLOWS, 2006; REIS, 2012; SARAIVA, 2009; FERREIRA, 2007; NETO, SARAIVA E BICALHO, 2013; IRIGARAY, 2008; COSTA, PIRES, 2015; FERREIRA E SIQUEIRA, 2007); **(B)** Estratégias utilizadas pelos indivíduos homossexuais no ambiente organizacional que optam por manterem em segredo sua orientação sexual (FERREIRA, 2007; COSTA, PIRES, 2015); **(C)** Sofrem ou sofreram discriminação no ambiente laboral (NETO, SARAIVA E BICALHO, 2013; SIQUEIRA ET AL., 2009); **(D)** Percepção da homofobia no ambiente de trabalho (SIQUEIRA ET AL., 2009; IRIGARAY, SARAIVA E CARRIERI, 2010; MCQUARRIE, 1998); e **(E)** Relações interpessoais entre homossexuais e heterossexuais (REIS, 2012);

A pesquisa foi realizada com dez homossexuais, seis do sexo feminino e quatro homossexuais do sexo masculino, com idades entre vinte e três e quarenta e cinco anos, nove deles possuem escolaridade superior, sendo apenas um com graduação incompleta, cinco deles possuem pós-graduação e dois possuidores de mestrado. Apresenta apenas um profissional liberal, dois dos entrevistados funcionários de empresas/órgãos públicos, sendo os outros sete funcionários de empresas privadas, conforme mostra a tabela 1:

Tabela 1 – Caracterização dos entrevistados

Código	Idade	Orientação Sexual	Formação	Organização	Setor da Organização	Cargo/Ocupação	Faixa Salarial	Tempo de trabalho
R1	24	Homossexual feminina	Especialização	Profissional liberal	Saúde	Personal Trainer	3 salários mínimos	3 anos
R2	23	Homossexual feminina	Especialização	Pública	Saúde	Analista de Faturamento	3 salários mínimos	2 anos
R3	28	Homossexual Masculino	Graduação	Privada	Exportação	Chefe Fiscal	4 salários mínimos	2 anos
R4	45	Homossexual feminina	Especialização	Pública	Bancário	Analista	6 salários mínimos	10 anos
R5	39	Homossexual Masculino	Graduação	Privada	Fiscal	Auxiliar Administrativo	2 salários mínimos	4 anos
R6	27	Homossexual Masculino	Graduação Incompleto	Privada	Comercial	Encarregado	3 salários mínimos	8 anos
R7	27	Homossexual Feminina	Graduação	Privada	Saúde	Terapeuta	3 salários mínimos	3 meses

R8	36	Homossexual Feminina	Especialização Cursando	Privada	Saúde	Responsável Financeira	5 salários Mínimos	5 anos
R9	31	Homossexual Masculino	Mestrado e Cursando Especialização	Privada	Comercial	Executivo de Vendas	4 salários mínimos	6 anos
R10	24	Homossexual Feminina	Mestrado	Privada	Financeiro	Assistente Financeiro	3 salários mínimos	2 anos

*Legenda: R = Respondente

Fonte: dados da pesquisa, 2018

Sendo assim, na próxima seção, apresenta-se a análise dos resultados, conforme explicitado anteriormente, seguindo a triangulação dos dados.

5. Análise dos resultados

Para uma melhor compreensão a análise dos resultados da pesquisa foi fracionada em cinco categorias: Interferência da revelação ou omissão da sexualidade na carreira profissional, estratégias utilizadas pelos indivíduos homossexuais no ambiente organizacional que optam por manterem em segredo sua orientação sexual, verificar se sofrem ou sofreram discriminação no ambiente laboral, a percepção da homofobia no ambiente de trabalho e relações interpessoais entre homossexuais e heterossexuais.

5.1. Interferência da revelação ou omissão da sexualidade na carreira profissional

Nesta categoria, procurou-se levantar questionamentos apropriados para entender as interferências advindas da revelação ou omissão da sexualidade na carreira profissional.

Quando os entrevistados foram questionados se assumiam sua orientação sexual no trabalho e quais eram os dilemas enfrentados, eles apresentaram opiniões diversas, dos dez respondentes, cinco deles afirmaram não enfrentarem dilemas em assumir a orientação sexual no exercício profissional, três dos respondentes assumem a sexualidade apenas para alguns colegas mais chegados ou para quem pergunta diretamente e dois entrevistados preferem não expor a orientação sexual no ambiente de trabalho. Pode-se ilustrar alguns trechos que corroboram essa interpretação, como: “Omito em primeiro momento, até ter a certeza de que o (a) aluno (a) não é preconceituoso (a). Gostaria de falar abertamente sobre minha vida, sem precisar ocultar minha sexualidade”. (R1).

Para a entrevistada omitir a orientação sexual inicialmente, para os alunos do convívio no trabalho é uma medida de defesa, embora almeje ter a liberdade de se expressar sem receios.

Nunca tive problema com isso, sempre foi natural, é meio que sequência, me chamam pelo meu currículo na entrevista. Começo a trabalhar, daí assunto vai, assunto vem, e me perguntam. Respondo que tenho um namorado, é automático, introduzo isso com muita naturalidade, primeiro demonstro meu serviço e o resto vem comigo, é parte de mim. (R3)

Conforme se percebe para o entrevistado sempre foi natural introduzir sua sexualidade no ambiente corporativo. Já para a respondente R2 não existe relação entre a vida pessoal e a profissional:

Não assumo orientação sexual, não vejo como aspecto importante na constituição de personalidade. Não existe relação entre minha vida pessoal e minha atividade como profissional. Apenas exerço a capacidade para o trabalho e jamais aceitaria opinião de cunho pessoal em minha atividade diária. (R2)

Para Oltramari (2010) a homossexualidade é vivenciada nas relações particulares e escondida publicamente, a entrevistada afirma não expor a orientação sexual no trabalho, adotando assim um comportamento mais restrito.

O respondente R9 afirma assumir de forma parcial sua sexualidade, apenas para os mais íntimos: “Assumo para amigos, alguns colegas da empresa mais íntimos, umas cinco pessoas, para meus pais e família não e para meus superiores também não. Claro que já devem saber, mas eu nunca verbalizei nada.” (R9)

De acordo com o relato dos entrevistados percebe-se relação entre algumas respostas e o autor Siqueira e Zauli-Fellows (2006) que afirmam que a falta de políticas de diversidade deixa o homossexual em conflito interno entre assumir ou não sua sexualidade nestes ambientes, o que faz com que não introduzam toda sua identidade na organização.

Com relação às políticas ou práticas no tocante a diversidade sexual na organização em que trabalhavam, dos dez entrevistados, apenas um respondeu positivamente, que a empresa na qual trabalha mostrou interesse na questão de integrar os funcionários com palestras de diversidade sexual. Conforme, segue:

Nesse fim de ano duas pessoas trans palestraram sobre diversidade, falaram da experiência delas na empresa, como foram recebidas pela empresa e colegas, uma delas já tinha quatro anos de casa a outra recém tinha sido contratada. Achei bom a empresa ter essa iniciativa. (R6)

Ainda, segundo o autor Siqueira e Zauli-Fellows (2006) na maioria das organizações há pouca ou nenhuma política de diversidade sexual. Reis (2012) salienta que poucas empresas brasileiras utilizam programas, práticas ou políticas de diversidade sexual. Nesse sentido, Saraiva (2009) enfatiza que o objetivo principal de adotar tais políticas de diversidade nas organizações deve ser em proveito da retenção efetiva dos trabalhadores destas minorias, sensação de liberdade destes, engajamento e estímulo a buscarem envolvimento baseado em igualdade.

Questionados se sofreram algum tipo de discriminação em entrevista de emprego a maioria dos entrevistados alega não ter sofrido, apenas dois respondentes confirmaram, um sentiu-se desconfortável em uma entrevista de emprego, embora não tenha como atestar a discriminação em si, como vemos a seguir:

Eu desconfio que há muitos anos atrás, em uma entrevista de emprego, três caras que estavam me entrevistando, senti que um me olhava diferente, não achei tão tranquilo quanto à dos outros dois que estavam mais interessados no meu currículo, mas não tenho como provar. (R3)

Outra respondente alegou sentir-se com receio de futuras seleções, conforme segue: “Depois de cortar o cabelo e me assumir fisicamente tenho medo que futuramente, em outra seleção seja discriminada ou desclassificada por minha aparência.” (R1).

Quando questionados se foram afetados de alguma forma pelo fato de não se assumirem, ou antes de se assumirem, no ambiente corporativo, dos dez respondentes, oito responderam que foram afetados sim em omitir a sexualidade no ambiente corporativo, e as duas pessoas não assumidas alegaram não se sentirem afetadas. Sendo assim, os entrevistados mencionam: “Antes de assumir me afetava sim, pois me sentia deslocada e reprimida, atualmente ainda sinto receio de perder clientes por preconceito.” (R1). Ainda uma outra afirmação: “Te restringe muito, é toda uma parte de ti, em qualquer conversa básica, volta-se ao tópico de relacionamentos, e não ser aberto na instituição que trabalhamos te limita, não ser tão aberta quanto à outra parte, eu me sentia muito mal.” (R2). Para a entrevistada R2 antes de assumir a orientação sexual no ambiente corporativo afirma sentir-se limitada, desgastada e mal consigo

mesma, corroborando com o autor Ferreira (2007) que a manutenção do segredo se torna fonte de angústia, medo e recolhimento.

Não se pode ser hipócrita, achar que tudo é muito fácil, sempre tem aquele resquício, tu sabes que o mercado de trabalho pode ser algo que te deixar um pouco travado, com aquele receio de falar da sexualidade, existe aquele medo. Tu não sabes como vai agir e na seleção e fica pensando: Será que perceberam? Será que vai ser um diferencial? Teve uma entrevista que eu não fui selecionado e pensei será que isso não é um empecilho para trabalhar aqui, terem percebido um trejeito que eu sou gay. (R3)

Confirmando com os estudos do autor Ferreira (2007) a qual menciona que fase da revelação é difícil na vida dos homossexuais, pois a angústia vem do medo da rejeição e suas consequências.

Quando perguntado pelos fatores avaliados para revelação ou omissão da orientação sexual nas organizações das diversas respostas algumas chamaram mais a atenção, tais como: “Quando entrei percebi que a empresa era mais aberta e também que minha chefe era assumida (R10)”. O que confirma os achados de Neto, Saraiva e Bicalho (2013) em que os sujeitos têm maior facilidade de se assumirem quando existem mais homossexuais ou simpatizantes.

Sempre foi uma postura minha de ser mais fechada, mais na minha. Em uma empresa anterior eu tinha um cargo de chefia e acho que talvez por isso, as pessoas não vão chegar para o chefe e perguntar. Nunca me perguntaram pelo menos. (R8)

Por ocupar um cargo elevado alguns afirmam serem neutros, o autor Ferreira (2007) afirma que por ocuparem cargos mais elevados algumas pessoas não assumem a orientação sexual.

Eu sinto que meu chefe é bastante homofóbico, é perceptível, então acredito que não tem necessidade de falar para ele a minha orientação sexual, eu venho, faço o meu trabalho da melhor forma, que é o que interessa, e não quero ter intimidade. (R9)

Para alguns o medo da discriminação faz com que escondam sua orientação sexual, Irigaray (2008) diz que muitas vezes os funcionários mantêm-se neutros, e anulam-se sob a impessoalidade profissional com intuito de sobrevivência.

Quando interrogados se a revelação da orientação sexual no ambiente de trabalho afetava a satisfação/rendimento, ou se o indivíduo se sentiu melhor consigo mesmo, dos dez entrevistados, as duas pessoas que não assumem a homossexualidade, uma delas disse não ter resposta pertinente para a pergunta, e a outra disse não perceber relação entre omitir a sexualidade e seu rendimento/satisfação na empresa, as outras oito pessoas percebem nitidamente a relação, afirmando ser um estímulo a permanecerem na empresa, conforme vemos:

Total relação, só se está satisfeita no trabalho quando temos um equilíbrio, dura muito pouco quando estamos infelizes no trabalho, porque tem que ser muito bom para conseguir separar vida pessoal do profissional. Foi um período meio estranho no meu antigo emprego, eu não conseguia me expressar, mas hoje em dia é tranquilo [...] (R2)

Quando questionados afirmam que a felicidade está diretamente ligada à satisfação no trabalho, alegando que poder revelar sua identidade no trabalho colabora para seu engajamento na empresa.

É uma constatação de quando tu te consolidas contigo mesmo, quando tu não tens que estar omitindo ou pulando essa etapa se torna muito mais prazeroso, é obvio flui muito mais fácil, poder te inteirar mais com teus colegas. Se eu não tivesse isso eu enfrentaria muitos

problemas de rendimento e tudo mais, além de me sentir omissa e mentiroso. O fato é que melhora muito o teu ambiente de trabalho quando conseguimos sermos nós mesmos. (R3)

Para os entrevistados, ter que abdicar de certas partes de suas vidas é extremamente gratificante, dando oportunidade de criar vínculos mais sinceros com os colegas, afirmam ainda, que se não tivessem se assumido enfrentariam atribulações na caminhada profissional. Mesmo os parcialmente assumidos desejariam falar abertamente da sua homossexualidade, e não falam pelo medo da discriminação potencial a que ficam sujeitos, como pode ser observado pelo seguinte relato: “Se eu me assumisse iria ser melhor, se eu não sentisse tanto preconceito, me deixa bastante desgastado, mas não falo, pois tenho esse receio de que venha a ser pior.” (R9).

Quando questionados sobre alguma consideração relevante sobre o fato de assumir a orientação sexual no trabalho foi respondido da seguinte forma: “Acredito que isso deveria ser natural, pois minha orientação sexual não diminui meu conhecimento profissional.” (R1). Os respondentes alegam que a orientação sexual em nada influencia o conhecimento profissional adquirido.

No meu caso, e de alguns amigos meus, até assumirmos acabamos sofrendo muitas piadinhas, mas depois que assumimos, existe uma libertação. Eu não escuto nada hoje em dia. Minha empresa está evoluindo. Mas há um tempo atrás um patrão me falou: “Tem que demitir aquele cara, ele faz as sobranceiras”. Quando escutamos esse tipo de coisa, já voltamos atrás e passamos a não querer assumir, pensando: “Meu Deus, vou perder meu emprego se me assumir.” (E6)

De acordo com o exposto, alguns relatam sentirem-se livres pela coragem de ter exposto, mas que nem sempre foi assim, alegam que quando o homossexual escuta algo dos superiores em relação a outros homossexuais, acabam se retraindo em revelar a própria sexualidade, com medo das consequências advinda. Tal qual o autor Costa, Pires (2015) que em seus estudos alerta para o fato do revelar-se, podendo acarretar perdas, até do próprio emprego.

Sobre o impacto positivo ao revelarem a orientação sexual no ambiente de trabalho foi expressamente refletido na maioria das respostas dos entrevistados impactos positivos, como destaca-se: “Aumento da autoconfiança, poder agir com naturalidade, falar sobre meu final de semana com minha noiva sem ser julgada ou vista com espanto.” (R1); “Ser mais leve, poder ser eu mesma, psicologicamente melhor.” (R7); “Acho que as relações ficam mais verdadeiras, tem mais transparência.” (R9); “Ser você mesmo, isso acaba te libertando para fazer teu trabalho bem feito.” (R5). Com base nesses trechos, pode-se relacionar com os autores Ferreira e Siqueira (2007) quando apontam em seus estudos que o revelar da orientação sexual não faz sentido se não houver benefícios melhorando os relacionamentos interpessoais.

Salienta-se que no presente trabalho não se observou diferenças quanto a omissão ou revelação da orientação sexual em relação a natureza da organização (pública/privada) do homossexual.

5.2. Estratégias utilizadas pelos indivíduos homossexuais no ambiente organizacional que optam por manterem em segredo sua orientação sexual

Nessa etapa do estudo, considerou-se como estratégias, os mecanismos de defesa que alguns adotam em função da sua opção/necessidade de manter em sigilo a orientação sexual. Assim, quando questionados sobre que tipos de desgastes tiveram para construir outra personalidade adversa a sua, antes de revelarem a orientação sexual ou se optaram por não revelar, e quais estratégias utilizadas, na maioria dos relatos percebeu-se angustiantes desgastes em vestir uma identidade que não os caracterizava, com privações comportamentais. Como estratégias relataram até mesmo pactuar com a homofobia, em alguns casos mudar de assunto,

sendo menos participativos, se afirmarem héteros, ou também mudar o sexo do acompanhante nos assuntos do dia a dia, conforme a seguinte resposta:

Tive que concordar com alguns comentários machistas e homofóbicos, mesmo contrariando o que eu era. Antes de alguns clientes saberem da minha orientação sexual, já ouvi: “homossexualidade é falta de laço”, ou “não consigo entender como estas pessoas vão contra a natureza”. Minha estratégia era mudar de assunto quando algum aluno começava a falar mal de homossexuais. (R1)

De acordo com o exposto, concordar com os comentários ou mudar de assunto é tido como estratégia para fugir da conversa sobre homossexualidade, sujeitando-se a ouvirem frases de âmbito preconceituosas. Comprovando com os relatos do autor Ferreira (2007), que o ambiente organizacional não favorece, na maioria dos casos, o processo da revelação da orientação sexual minoritária.

A gente tem que fingir ser hétero, sem ser, a gente tem que dizer “ah que mulher bonita, que mulher gostosa” no meio círculo de homens, tem que fazer esse tipo de coisa, até se assumir. Até ficar com meninas para pensarem que tu é hétero. (R6)

Segundo o entrevistado, de desgaste o medo advindo das piadas passou a ser uma violência por ter que beijar mulheres contra sua vontade, além de ter que forçar comentários, de cunho sexual, em torno do sexo feminino, no meio do círculo de homens, para os fazerem acreditar que ele era hétero. Costa e Pires (2015) afirmam que em algumas situações o homossexual veste “uma identidade heterossexual” dentro das organizações.

Sempre tinha que mudar o nome, o sexo nos assuntos mais corriqueiros do dia a dia, ou tem que dizer saí com uma “pessoa”, é cansativo mentalmente, é estressante, é difícil, ter que estar toda hora pensando, é desgastante. Não falar, também é uma estratégia, acabamos ouvindo mais e falando menos, tu acabas sendo menos participativa. (R7)

Ser menos participativo nos assuntos também acaba se tornando uma estratégia. Dessa forma, a maioria das respostas acabam identificando um aspecto já mencionado pelos autores Costa e Pires (2015) onde o revelar da identidade no ambiente de trabalho é importante para os círculos de amizade e confiança entre colegas, evitando assim desgastes psicológicos e emocionais ao construir uma identidade que não a própria.

5.3. Sofrem ou sofreram discriminação no ambiente laboral

Quando questionados se já vivenciaram alguma situação negativa em relação a sua orientação sexual, e se percebem barreiras no trabalho no que se refere às oportunidades de emprego e/ou crescimento profissional em relação a indivíduos heterossexuais, constatou-se que ainda há discriminação no ambiente laboral, conforme segue: “Por mais que digam que está um pouco mudado tem sim, vai do estereótipo de cada um.” (R5)

Tem distinção, por mais que pensemos que não, se és um homossexual, exemplo: um gay masculino ok, mas se és mais afeminado, ou se és um trans, sofre sim. Mas quanto a ascensão profissional se trabalhar bem e trazer um bom resultado para empresa podes crescer dentro da organização. (R6)

Podemos perceber que existe, ainda nos dias de hoje, distinção para o homossexual que tem características de expressão mais marcantes, ou é transexual, mas que embora exista, se o profissional homossexual demonstrar sua competência pode ter oportunidades de crescimento.

Certo que tem, no meu caso não tanto porque sou mulher homossexual, mas me visto como mulher, mas tenho vários relatos de amigos, gays mais afeminados ou lésbicas mais masculinizadas, pessoas que tem os traços mais fortes, fenótipos mais marcantes que sofrem bastante preconceito. (R7)

A entrevistada R7 relata ouvir de amigos homossexuais o drama por sofrerem o preconceito, embora ela não sofra, por ser uma homossexual, e apresentar traços femininos, corroborando com Neto, Saraiva e Bicalho (2013) no tocante ao crescimento e das oportunidades das organizações, que destacam que os não-heterossexuais podem ser excluídos de alguma oportunidade, principalmente quando o homossexual é afeminado. Corroborando ainda com os estudos de Siqueira et al. (2009) onde afirma que é contraditório de se pensar que mesmo as organizações se mostrando abertas a diversidade, preferem um comportamento discreto e contido quanto a sexualidade do empregado homossexual.

[...] Tenho um colega gay assumido, e sei que falam muito dele, quando tem viagem os outros falam que não querem dividir o quarto com ele, esses comentários me deixam mais receoso, fico na retaguarda, e cada vez fica mais difícil falar, eu gostaria de ter a liberdade de contar, mas quando acontece uma situação assim se pensa: Nossa como falam! (R9)

O trecho acima traz a narrativa que ilustra o preconceito, e que este é exposto nas conversas entre os colegas, em relação a outros homossexuais, o que faz com que se sintam cada vez mais retraídos em revelar a sexualidade.

5.4. Percepção da homofobia no ambiente de trabalho

Quando questionados sobre como lidam com a homofobia dentro do ambiente laboral, alguns entrevistados afirmam não conversarem sobre o assunto, outros ainda afirmam estarem conformados com a ideia de não poderem expressar sua orientação sexual, em virtude da homofobia advinda de superiores, conforme ilustra os trechos a seguir: “Procuro não discutir pontos de vista diferentes.” (R1); “Respeito, pois não vou conseguir mudar a cabeça do meu gerente que tem certa idade, mas ele é homofóbico sim, todavia nos damos bem no geral.” (R6). E, ainda:

Já ouvi comentários, mas não me manifestei. Mas teve um outro trabalho que no vestiário uma menina fez um comentário: ah eu não iria querer que tivesse uma lésbica aqui, porque eu não gostaria que ela ficasse me olhando. Eu não comentei nada. Mas como agride. Se eu estivesse cogitando contar eu não ia contar mais, pois agride esse tipo de comentário. (R7)

De acordo com os estudos de Siqueira et al. (2009), o homossexual teme por revelar sua orientação sexual no trabalho, uma vez que a empresa não o resguarda de práticas discriminatórias.

Questionados se já sofreram ou sofrem chacotas, piadas em decorrência da orientação sexual, os homossexuais em sua maioria responderam que não, mas houve algumas respostas afirmativas, tais como: “Sim, mas é só zoação, não é na maldade, eu brinco mais que eles.” (R7)

Contribuindo com estudos de Irigaray, Saraiva e Carrieri (2010) que relatam, que é explícito piadas advindas dos héteros para com os homossexuais e que os próprios gays fazem piadas sobre si mesmos.

[...] Cheguei na loja e estavam em uma rodinha conversando, me aproximava e paravam de falar, depois me disseram que queriam descobrir a qualquer custo se eu era gay, estavam investigando minha vida. Certa vez até meu gerente fez uma piada, eu não esperava aquilo dele. (R6)

A resposta do R6 é a que melhor ilustra a inaptidão dos próprios gestores no tratamento do assunto da homossexualidade, sendo criado um alvoroço pela descoberta da sexualidade de subordinados e colegas, McQuarrie (1998) explica que as diversas formas de diversidades são visíveis e explícitas, já a orientação sexual, em muitos casos, não tem características físicas que atestem, o indivíduo como homossexual. Sendo assim, há inexistência da discussão da orientação sexual como forma de diversidade, na maioria das organizações, contribuindo para que a homossexualidade ainda seja um tabu.

5.5. Relações interpessoais entre homossexuais e heterossexuais

No âmbito das relações interpessoais entre homossexuais e heterossexuais foi feita a seguinte pergunta aos entrevistados: Após assumir a homossexualidade no ambiente de trabalho houve alguma mudança no relacionamento interpessoal com colegas ou superiores? Embora com divergência de opiniões a maioria afirmou ter melhorado o relacionamento com os colegas, tornando mais real e prazerosa a relação de amizade, como por exemplo: “Sempre melhora, com amigos eu acabo ficando mais íntimo com a pessoa e se constrói relacionamentos mais originais”. (R9)

Como consequência mencionada também por alguns entrevistados foi a melhora na satisfação em sentir-se bem consigo. Apenas um alegou ter problemas de relacionamento com o superior, conforme segue:

Apenas com um chefe, minha relação foi sempre muito dificultosa com ele, ele fazia comentários com aquelas interpretações super preconceituosas, de que todo gay é fútil. Tenho certeza que um dos motivos dele ser insuportável comigo era pelo motivo de eu ser gay, era preconceito sim, até porque quando a gente tocava no assunto de eu ser homossexual ele nem inteirava. (R3)

Questionados também pelas razões que levaram a decidir pela revelação da orientação sexual no ambiente de trabalho, se no entender do entrevistado estão ligadas à honestidade e integridade pessoal, aos benefícios de construir relacionamentos abertos, educar colegas sobre minorias sexuais, relatou-se:

A gente conversa, uma colega no começo falava: ah eu tenho uma pessoa na família assim “como tu”, e eu pergunto: como eu o que fulana? Então eu desconstruo várias coisas com ela, conversamos bastante sobre dificuldades. Com a minha chefe é mais uma questão de honestidade, para mim não precisar ter dupla personalidade, que em casa eu tenho que ter, pois meus pais são evangélicos. (R7)

Alguns entrevistados expõe a necessidade de educar os colegas sobre as minorias sexuais, para a maioria cultivar vínculos de amizade é fundamental no ambiente corporativo, necessitando para isso transparência, inclusive na questão da sexualidade, tendo total relação com a honestidade conforme segue:

Concordo com tudo, acho que é um trauma a pessoa não se assumir, e tratar sobre isso com as pessoas, pois acaba se sentindo mal, e o fato de querer criar relacionamentos no trabalho, cultivar novas amizades, para acontecer isso, qualquer indício de relação, para manter o equilíbrio entre pessoal e profissional, envolve essa transparência. (R2)

Quando questionados sobre às relações interpessoais no ambiente de trabalho com pessoas heterossexuais a maioria informou ocorrer dentro da normalidade do convívio social, afirmando ser tranquila essa relação.

Os dez entrevistados foram questionados se achavam importante a existência de políticas e práticas no tocante a esse tipo de diversidade sexual nas organizações e o porquê, apenas dois alegam não haver a necessidade de ser introduzido tais práticas na organização, alegando já ter

vários veículos de comunicação para difundir ideias de inclusão destas minorias. Dos relatos afirmativos o R2 é o que melhor ilustra:

Qualquer política que permeia a diversidade e a inclusão é importante, se feita de forma correta, porque não adianta fazerem essas políticas só por questões de responsabilidade social e marketing. Se for uma política que venha acrescentar, que dê resultado para quem sofre esses problemas é válido[...] (R2)

Dessa forma, a mentalidade do entrevistado contribui com os achados de Reis (2012), onde diz que muitas empresas utilizam das políticas de diversidade sexual nas organizações como mera alavanca e estratégia. Tendo em vista apenas promoção da marca, boa posição frente ao mercado e da sociedade em geral.

Essa questão eu repensei quando eu vi a propaganda de tal empresa com dois homens e duas mulheres, a gente pensa: ok é para vender, mas na verdade eles estão introduzindo, é só pensar em todos os lados, se não vamos duvidar de tudo, exemplo: quando tal emissora de televisão pede doação é para reduzir o imposto, se ficarmos julgando, não se faz nada, então tem que conscientizar sim. (R3)

Relatam ainda que qualquer forma utilizada para introduzir a homossexualidade, mesmo que em propagandas, é válida. Admitindo deste modo, que não deve haver distinções de pessoas, por quaisquer motivos. Ainda uma outra ilustração: “É importante todo e qualquer meio de política que promova a inclusão. As pessoas são seres pensantes, é impossível aceitar segregações por divergência de pensamentos, credos e orientações múltiplas.” (R4)

Seria importante, pois como é difícil ver travesti ou gay trabalhando com público, é raro, é sempre um padrão heteronormativo, tu não vês essa representatividade, mas a diversidade está aí, mas não vejo em lojas, principalmente, só algumas marcas mais despojadas. (R7)

Os entrevistados afirmam que padrão heteronormativo ainda se faz presente nos estabelecimentos que lidam com atendimento ao cliente, existindo com pouca frequência a representatividade do homossexual ou transexual na linha de frente das empresas.

Considerações Finais

O presente artigo visou analisar os dilemas dos homossexuais associados à revelação ou omissão da orientação sexual no ambiente de trabalho, a partir da reflexão e vivência destes. Para tanto, foram realizadas entrevistas com dez homossexuais, por meio de um roteiro semiestruturado com dezenove questões abertas, com ênfase na trajetória profissional.

Dos dez entrevistados, cinco deles não enfrentavam dilemas em revelarem a orientação sexual no ambiente de trabalho, três deles eram assumidos de forma parcial, apenas para colegas mais próximos e dois dos entrevistados mantinham-se omissos quanto à orientação sexual no ambiente corporativo. Desta forma, elucida-se que mesmo nos dias de hoje, um dos principais dilemas enfrentados, na ótica dos profissionais homossexuais, é o medo do preconceito, mesmo os parcialmente assumidos relatam o receio de serem percebidos como homossexuais e isso vir a prejudicá-los de alguma forma.

Outro dilema enfrentado no tocante a revelação da sexualidade dentro do ambiente corporativo, se dá quando escutam comentários e piadas vindas de superiores, colegas, ou até dos próprios clientes, em relação aos homossexuais, percebendo claro preconceito com relação àqueles que são diferentes do padrão heteronormativo, como resultado da falta de políticas de diversidade sexual nas organizações, enfatizam ainda o quão importante seria a existência de tais políticas a fim de promoverem a inclusão destas minorias.

Tratando das oportunidades de crescimento nas organizações, conclui-se que os homossexuais com fenótipos mais marcantes sofrerem maiores estigmatizações e discriminações do que os homossexuais discretos.

Sendo notória a satisfação no trabalho e melhora nos relacionamentos interpessoais dos homossexuais que assumem a sexualidade, afirmam criarem laços de amizade mais significativos, criando uma maior interação e sensação de honestidade, melhorando o rendimento e o envolvimento no trabalho, mas que ainda percebem a necessidade de educar os colegas sobre minorias sexuais.

Também se percebeu que os homossexuais que omitem a sexualidade têm um perfil mais contido e fechado como profissional, todavia os homossexuais parcialmente assumidos gostariam de assumir a sexualidade para todos do contexto organizacional, mas acabam ficando retraídos pela percepção da homofobia a que são expostos.

Analisando as respostas dos entrevistados, as estratégias adotadas antes de assumirem ou para quem não assume a orientação sexual, são das mais variadas, entre elas: concordar com comentários homofóbicos, desconversar, fingir ser hétero, se tornar menos participativo nos assuntos, sendo relatado desgaste mental para aparentarem uma identidade que não os caracteriza.

É possível então considerar que o preço em se assumir no ambiente de trabalho é alto em termos de desgastes emocionais e barreiras de desenvolvimento de carreira, inclusive. Alguns entrevistados não conseguem enxergar claramente o quanto isso o afeta pessoal e profissionalmente, mas pelo contexto das falas dos sujeitos entrevistados, percebeu-se claramente que muitos não estão dispostos a pagar esse preço e continuam assumindo papéis diferentes da sua orientação sexual.

Assim, conclui-se que é primordial analisar a gestão da diversidade nas organizações, com o propósito de trazer ponderação de forma que o mercado de trabalho se torne menos hostil com os profissionais homossexuais, e que os mesmos consigam ultrapassar as barreiras do preconceito, tendo em vista suas competências e capacidades de forma a atingir cargos mais elevados. Sabe-se que isso não é fácil, exige mudança de cultura, mas é um possível caminho inicial para que não haja preço nenhum em ser o que se é.

Dessa forma, sugerem-se para futuras pesquisas o estudo da transsexualidade na linha de frente das organizações, ou estudo dos homossexuais em cargos de chefia nas organizações, bem como a ampliação deste estudo com outros sujeitos, utilizando outros métodos e técnicas, tendo em vista que uma das limitações encontradas foi o número de respondentes encontrados com disponibilidade em falar sobre si e a estrutura do roteiro proposta. Nesse sentido, ainda sugerem-se então que se possa trabalhar com história oral para conseguir dar conta do desafio que é perceber os dilemas que são enfrentados no momento em que as pessoas se assumem ou não no trabalho.

Referências

- BARROS, A. M. DE. **Proteção à intimidade do empregado**. São Paulo: LTr, 1997. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.
- CARDOSO, F. L. **O conceito de orientação sexual na encruzilhada entre sexo, gênero e motricidade**. *Interamerican Journal of Psychology*, v. 42, n. 1, 2008.
- CECCARELLI, PAULO ROBERTO. **Invenção da Homossexualidade**. *Revista Bagoas*. n. 02, p.71-93, 2008. Disponível em: <http://periodicos.ufrn.br/bagoas/article/download/2268/1701>. Acessado em 05/12/2017.
- COSTA, W.; PIRES, J. C. **Sexualidade e trabalho: Discriminação e o preconceito sofrido pelos homossexuais no ambiente de trabalho**, v. 1, n.1, jul.-dez. 2015, p.78-105.
- FERREIRA, C. RENATA; SIQUEIRA V. S. MARCUS, **O gay no ambiente de trabalho: Análise dos efeitos de ser gay nas corporações contemporâneas**. Brasília, p.13, jun. 2007.

GERHARDT, E. T. E SILVEIRA, T. D. **Métodos de pesquisa. Coordenado pela Universidade Aberta do Brasil – UAB/UFRGS e pelo Curso de Graduação Tecnológica – Planejamento e Gestão para o Desenvolvimento Rural da SEAD/UFRGS.** – Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009. p. 31 e 35.

GUY, R. **Em dia internacional, ONU defende igualdade de direitos e mais acesso a serviços para pessoas LGBTI.** Publicado em 17/05/2017 Disponível em: <https://nacoesunidas.org/em-dia-internacional-onu-defende-igualdade-de-direitos-e-mais-acesso-a-servicos-para-pessoas-lgbti/>. Acesso em: 06/12/2017.

IRIGARAY, H. A. R.; FREITAS, M. E. **Sexualidade e organizações: estudo sobre lésbicas no ambiente de trabalho.** o&s - Salvador, v.18 - n.59, p. 625-641 - Outubro/Dezembro – 2011.

IRIGARAY, H. A. R. **As diversidades nas organizações brasileiras: estudo sobre orientação sexual e ambiente de trabalho.** Tese de Doutorado em Administração de Empresas, Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2008.

MCQUARRIE, F. AE. **Expanding the concept of diversity: Discussing sexual orientation in the management classroom.** Journal of Management Education, v. 22, n. 2, p. 162-172, 1998.

MEZAN, R. **Tempo de muda: ensaios de psicanálise.** São Paulo: Cia das Letras, 1998.

MUNTARBHORN, V. **Relator da ONU defende que inclusão é inerente à diversidade sexual e de gênero.** Publicado em 14/06/2017. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/relator-da-onu-defende-que-inclusao-e-inerente-a-diversidade-sexual-e-de-genero/>. Acesso em: 06/12/2017.

NETO, H. L. C.; SARAIVA, L. A. S.; BICALHO, R. A. **Diversidade sexual nas organizações: um estudo sobre coming out.** RPCA. Rio de Janeiro. v. 8. n. 1. jan./mar. 2014, p. 86-103.

NUNAN, ADRIANA. **Homossexualidade: do preconceito aos padrões de consumo.** Rio de Janeiro: Editora Caravansarai, 2003.

OLTRAMARI, L. C. **Política e sexualidade: notas sobre o combate ao preconceito contra os homossexuais.** Psicologia & Sociedade, p. 608-611, 2010.

POPE, M. **Career interventions for gay and lesbian clients: A synopsis of practice knowledge and research needs.** The Career Development Quarterly, v. 44, n. 2, p. 191-203, 1995.

PRADO, M. A. M.; MACHADO, F. V. **Preconceito contra homossexualidades: a hierarquia da invisibilidade.** São Paulo: Cortez, p. 144, 2008.

REIS, D. F. **Diversidade nas organizações: um enfoque sobre a representação social dos homossexuais sobre seu ambiente de trabalho,** 2012.

REIS IRIGARAY, H. A., SILVA SARAIVA, L. A., & PÁDUA CARRIERI, A. D. **Humor e discriminação por orientação sexual no ambiente organizacional.** RAC-Revista de Administração Contemporânea, v. 14, n. 5, 2010.

SARAIVA, L. A. S., & DOS REIS IRIGARAY, H. A. **Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso?** RAE-Revista de administração de empresas, v. 49, n. 3, p. 337-348, 2009.

SIQUEIRA, M. V. S., & ZAULI-FELLOWS, A. **Diversidade e identidade gay nas organizações.** GESTÃO. Org-Revista Eletrônica de Gestão Organizacional-ISSN: 1679-1827, v. 4, n. 3, 2006.

SOARES SIQUEIRA, M. V. et al. **Homofobia e violência moral no trabalho no Distrito Federal.** Organizações & Sociedade, v. 16, n. 50, 2009.

TRIVINOS, N. S. A. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação.** São Paulo: Altas, p. 138, 1987.