



322

## **A HOMOFOBIA VAI AO TRABALHO! discriminação LGBTQIA + em um hospital público do Distrito Federal**

Bacharel/Bachelor Paulo Vinícios de Sousa Ferreira<sup>1</sup>, Doutor/Ph.D. Carlos Adriano Santos Gomes Gordiano<sup>2</sup>, Mestre/MSc. Olinda Maria Gomes Lesses<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, Ceará, Brazil. <sup>2</sup>Universidade Federal do Ceara, Fortaleza, Ceará, Brazil. <sup>3</sup>Universidade de Brasília, Brasília, Distrito Federal, Brazil

**Bacharel/Bachelor Paulo Vinícios de Sousa Ferreira**

**Programa de Pós-Graduação/Course**

Graduação em Ciências Contábeis

**Doutor/Ph.D. Carlos Adriano Santos Gomes Gordiano**

**Programa de Pós-Graduação/Course**

Programa de Pós-Graduação em Administração e Controladoria Profissional

### **Resumo/Abstract**

Este estudo centra sua atenção num tema caro à existência de grupos não hegemônicos: uma população trabalhadora LGBTQIA +, fenômenos a ela relacionados têm na história recente despertado o interesse da comunidade acadêmica brasileira do campo de gestão, muito por influência do debate político, das pressões sociais, da ascensão das redes sociais e do reconhecimento da diversidade no ambiente profissional. Desse modo, o estudo objetiva, análise das práticas de homofobia e o processo de inclusão de trabalhadores homossexuais em um hospital público estadual do Distrito Federal. Trata-se de pesquisa qualitativa, colocando o indivíduo no centro das considerações e buscando compreender como os fenômenos sociais afetam seu dia a dentro e fora das associações. A coleta de dados se deu por meio da realização de entrevista semiestruturada, gravadas, transcritas e submetidas à análise de conteúdo e coleta de dados conforme modelo de Bardin (2008). Os resultados apontam que ainda ocorre discriminação no ambiente estudado e isso afetam a decisão pessoal do profissional publicizar sua orientação sexual no ambiente de trabalho. Observou-se também a inexistência de políticas eficientes de diversidade e combate à homofobia e a predisposição dos entrevistados ao apoio, acolhimento e inclusão de pessoas LGBTQIA +, contudo poucos se engajam nos movimentos sociais. O estudo aprofunda o debate sobre uma perspectiva enfrentada pelos trabalhadores homossexuais diariamente, denunciando assim a falta de assistência a esses indivíduos.

### **Modalidade/Type**

Artigo Científico / Scientific Paper

### **Área Temática/Research Area**

Diversidade e Inclusão no Contexto Organizacional e Contábil (DICOC) / Diversity and Inclusion in the Organizational and Accounting Context

# A HOMOFOBIA VAI AO TRABALHO! DISCRIMINAÇÃO LGBTQIA+ EM UM HOSPITAL PÚBLICO DO DISTRITO FEDERAL

## RESUMO

Este estudo centra sua atenção num tema caro à existência de grupos não hegemônicos: a população trabalhadora LGBTQIA+, cujos fenômenos a ela relacionados têm na história recente despertado o interesse da comunidade acadêmica brasileira do campo da gestão, muito por influência do debate político, das pressões sociais, da ascensão das redes sociais e do reconhecimento da diversidade no ambiente profissional. Desse modo, o estudo objetiva analisar as práticas de homofobia e o processo de inclusão de trabalhadores homossexuais em um hospital público estadual do Distrito Federal. Trata-se de pesquisa qualitativa, colocando o indivíduo no centro das atenções e buscando compreender como os fenômenos sociais afetam seu dia a dia dentro e fora das organizações. A coleta de dados se deu por meio da realização de entrevista semi-estruturada, gravadas, transcritas e submetidas à análise de conteúdo e coleta de dados conforme modelo de Bardin (2008). Os resultados apontam que ainda ocorre discriminação no ambiente estudado e isso influencia a decisão pessoal do profissional publicizar sua orientação sexual no ambiente de trabalho. Observou-se também a inexistência de políticas eficientes de diversidade e combante à homofobia e a predisposição dos entrevistados ao apoio, acolhimento e inclusão de pessoas LGBTQIA+, contudo poucos se engajam nos movimentos sociais. Desse modo, o estudo aprofunda o debate sobre a perspectiva enfrentada pelos trabalhadores homossexuais diariamente, denunciando assim a falta de assistência a esses indivíduos.

**PALAVRAS-CHAVE:** Administração; Diversidade; Estigma; Homofobia; Homossexualidade; Preconceito.

## 1 INTRODUÇÃO

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

A homossexualidade, durante muito tempo, foi considerada como doença, pecado ou crime. Dessa forma, impunham-se tratamentos para que não houvesse contágio a outras pessoas e, até os dias atuais, o discurso acerca de uma “cura” ainda é discutido e aceito. O próprio termo “homossexualismo” é uma ofensa, já que o sufixo “ismo” denota a ideia de doença (Tavares et al, 2010), sendo por isso importante a luta do movimento para desestimular o uso dessa palavra do vocabulário das pessoas. Assim, os estudos acadêmicos sobre homossexualidade no Brasil remontam ao século XIX, quando foi tomada como objeto de interesse em teses médicas (Góis, 2004). O movimento LGBTQIA+ passou a ganhar força no país ao longo da década de 1970, durante o período da ditadura militar. Inspiradas pela Rebelião de *Stonewall*, nos Estados Unidos, organizações começaram a se formar para debater a questão da homossexualidade, além disso, publicações alternativas contribuíram com o movimento, entre eles o Jornal *Lampião da Esquina*.

O Brasil figura como um dos países com maior volume de denúncias de ataques homofóbicos e o que mais comete assassinatos contra pessoas transexuais ou transgênero - trans. Dados apresentados pelo relatório sobre mortes violentas de LGBTQIA+ de 2019, produzido pelo Grupo Gay da Bahia (GGB) demonstram que o ano de 2019 foram registrados na mídia 329 mortes violentas entre a população LGBTQIA+ no país (Oliveira, 2020).

Homofobia é a aversão, a repugnância ou o ódio contra homossexuais, lésbicas, bissexuais e transexuais. É uma forma de preconceito e, devido à cultura patriarcal, machista e às raízes fundamentalistas de algumas religiões, essa intolerância continua sendo perpetuada, funcionando, inclusive, como base a debates políticos, a fim de se obter eleitores dentro de partidos conservadores e religiosos. Por outro lado, a atitude de revelar publicamente sua orientação sexual, também chamada de *coming out*, expõe o indivíduo ao risco de intensificar as diversas formas de violência concretas e simbólicas, tanto no espaço público quanto no ambiente em que exerce suas atividades profissionais. Por essa razão, muitas pessoas optam por não publicizarem sua orientação sexual ou apenas compartilham esse assunto com pessoas em quem confiam, de forma que não sejam alvo da violência praticada por indivíduos e/ou grupos homofóbicos.

Ao se depararem com a necessidade de negação de sua identidade pública e o cerceamento da liberdade de seus corpos de forma a moldar-se socialmente comportando-se segundo as imposições heteronormativas como estratégias de sobrevivência e preservação, as pessoas LGBTQIA+ podem apresentar sofrimento psíquico associados problemas de autoestima, ansiedade, depressão, ideação suicida, dentre outras (Gomes & Félix, 2018; Brito & Rosa, 2018; Viegas & Pamplona Filho, 2020), como resultado da duplicidade em sua vivência.

Estima-se que no Brasil haja mais de 20 milhões de homossexuais (Aliança Nacional LGBTI+, 2021; Santos & Klein, 2021). Este número pode ser ainda maior, considerando que alguns optam por viver uma vida dentro de padrões heterossexuais, por motivos diversos, que vão desde conflitos internos aos fatores como o medo de serem abandonados, atacados ou isolados pelas pessoas do seu convívio social, inclusive no trabalho. Para Louro (2001), categorizado e nomeado como desvio da *norma*, o destino da pessoa LGBTQIA+ em geral, e dos homossexuais em específico, só poderia ser o segredo ou a segregação – um lugar incômodo para permanecer. Ousando se expor a todas as formas de violência e rejeição social, alguns homens e mulheres contestam a sexualidade legitimada e seu processo de regulação e se arriscam a viver fora de seus limites (Louro, 2001). Para Butler (2014) o termo “regulação” sugere a institucionalização do processo legal, regras e políticas concretas que constituem os instrumentos pelo qual as pessoas são tornadas “normais”.

Considerando-se o contexto do uso de estratégias de sobrevivência que passam pela autoinvisibilidade e não publicização da orientação sexual no ambiente de trabalho e observando-se que as organizações de trabalho têm se tornado palco de denúncias por não ampararem os profissionais no sentido de evitar problemas como assédio, ataques, homofobia recreativa (Pompeu e Souza, 2019), o presente estudo busca responder ao seguinte questionamento: qual a percepção de trabalhadores homossexuais de um hospital do público estadual do Distrito Federal a respeito das práticas de homofobia e o processo de inclusão LGBTQIA+ no ambiente de trabalho? e possui o objetivo geral analisar a percepção de trabalhadores homossexuais a respeito das práticas de homofobia e o processo de inclusão LGBTQIA+ em um hospital público estadual do Distrito Federal.

Quando a organização se preocupa com o bem-estar dos seus trabalhadores, inclusive respeitando a sua individualidade e incentivando que todas as pessoas façam o mesmo, contribui para diminuir o risco de doenças, inclusive do campo psíquico, que tanto afetam a almejada produtividade. Por outro lado, a negligência ou conivência com práticas de opressão contribuem para a produção de sofrimento e marcas profundas na vida de seus empregados, que extrapolam as fronteiras da empresa. Assim, esta investigação se une a outros estudos que vêm sendo desenvolvidos no Brasil e internacionalmente no campo da inclusão e diversidade sexual e de gênero por pesquisadores e pesquisadoras, tais como Costa e Pires (2015), Menezes, Oliveira e Nascimento (2018), Pompeu e Souza (2019), Gomes e Felix, (2019), Magno et al (2019); Viegas e Pamplona Filho (2020), Souza e Honorato e Beiras (2021) contribuindo para a construção de um *corpus* científico que consolide esse campo de pesquisa ao passo que auxilia também na ampliação do debate acadêmico

com protagonismo de grupos não hegemônicos. Do ponto de vista da qualidade de vida do indivíduo no trabalho, ajuda a despertar os atores envolvidos para um possível fator ocasionador de sofrimento, doenças ocupacionais e redução de produtividade.

Quanto à relevância social, o estudo tem potencial para auxiliar a ação de grupos representativos no campo dos direitos LGBTQIA+ e do respeito da dignidade da pessoa humana, independente de seu gênero, raça, credo ou estrato social e contribui como subsídio à construção de resistência aos movimentos conservadores – ditos do campo dos costumes - que atuam para caçar direitos alcançados à duras penas, estigmatizar e invisibilizar pessoas.

## **2. REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 CULTURA E IDENTIDADE GAY**

A homossexualidade engloba uma minoria que sempre foi marginalizada durante séculos e que somente nas últimas décadas conseguiu obter algumas conquistas e relevância no debate político (Barbosa & Medeiros, 2018; Brito & Rosa, 2018). A homossexualidade e o sujeito homossexual são invenções do século XIX. Se antes as relações amorosas e sexuais entre pessoas do mesmo sexo eram consideradas como sodomia (uma atividade indesejável ou pecaminosa à qual qualquer um poderia sucumbir), tudo mudaria a partir da segunda metade daquele século: a prática passava a definir um tipo especial de sujeito que viria a ser assim marcado e reconhecido (Louro, 2001).

A população LGBTQIA+. encontra-se atualmente impregnada com um estigma social construído historicamente sobre as práticas sexuais divergentes da norma estabelecida socialmente. O imaginário social apresenta dimorfismo estruturado dos corpos em que os sujeitos são direcionados a uma polarização que em tese de terminará o seu papel social, seus desejos e comportamentos. Essas diretrizes são utilizadas na contemporaneidade como justificativas para o preconceito e a discriminação direcionadas a esses sujeitos, servindo até mesmo de fundamento para legitimar a marginalização, desumanização e assassinatos de pessoas LGBTQIA+ (Barbosa & Medeiros, 2018).

Butler (1999) afirma que a violência aos homossexuais por meio do uso termos pejorativos, por exemplo, constitui uma força de invocação sempre repetida, um insulto que ecoa e reitera os gritos de muitos grupos homofóbicos, ao longo do tempo, e que, por isso, adquire força, conferindo um lugar discriminado e abjeto àqueles a quem é dirigido. De acordo com Batalha (2013) isso ocorre porque a homossexualidade é disseminada frequentemente como uma combinação de pecado-doença-crime. Esse fator desperta diversas formas de rejeição a esses sujeitos, tornando esse grupo, um dos mais afetados pelas complexas lógicas de intolerância, preconceito e discriminação.

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

Mais especificamente, no que se refere à identidade gay, argumenta-se que ocorre quando o indivíduo se identifica como homossexual, sentindo-se confortável para se assumir e revelar sua identidade para outras pessoas, o chamado *coming out* – também conhecido como “sair do armário” (Nunan, 2003). Não se trata da ação de “se assumir” pois esse processo é interno e ocorre muito antes que uma pessoa publicize sua orientação sexual, mas sim de um processo externo que pode ocorrer por motivações diversas: políticas, de auto crescimento, defesa, fortalecimento interior. Por vezes, é a partir desse ato que o indivíduo se sente mais livre

a cominho frequentar espaços tidos como *gay friendly* e a conviver com pessoas e grupos com os quais possui identificação com a orientação sexual e de gênero.

Lopes (2002) discorre que ainda é muito recente a desconstrução da ideia do que é ser gay e aponta a necessidade de estudos desta área pouco explorada, já que a homossexualidade foi triplamente negada historicamente: pela religião, que taxava essa manifestação como um pecado; pela ciência, que enxergava como uma patologia, uma doença, um distúrbio; e pelo Estado, discriminando as práticas homoafetivas e traduzindo-as como um crime dentro da sociedade. Analisando esses fatos, percebe-se como se deu a construção social da homofobia, que se trata de atitudes de repulsa por homossexuais e o desejo consciente de puni-los (Weinberg, 1972; Gomes & Félix, 2018; Menin et al, 2021).

Serdahely e Ziemba (1984) definem a homofobia como a representação de sentimentos emocionais de ansiedade, aversão, raiva, desconforto e medo que heterossexuais podem experimentar em contato com pessoas homossexuais. Para Louro (2000) a homofobia expressa-se pelo desprezo, pelo afastamento, pela imposição do ridículo. É como se a homossexualidade fosse "contagiosa", cria-se uma grande resistência em demonstrar simpatia para com sujeitos homossexuais: a aproximação pode ser interpretada como uma adesão a tal prática ou identidade resultando numa espécie de apartheid sexual.

A questão da homofobia relaciona-se com a heteronormatividade, que se refere à ideia de superioridade da orientação heterossexual, gerando o antagonismo contra os não-heterossexuais. Essa ideia se constrói a partir da dominação estabelecida entre homens e mulheres e entre homens e homens, que gera a diferenciação entre os gêneros, refletindo nas desigualdades referentes à etnia, sexualidade e comportamentos. Trata-se então de uma representação histórica social e cultural, na qual são estabelecidos os padrões considerados sobre o que é ser homem – no caso, o homem tido como “normal” é aquele que é viril, ativo e sem deficiências (Kimmel, 1998; Barbosa & Medeiros, 2018). Denota-se a partir disso os privilégios obtidos a aqueles que se encaixam nesse padrão.

O medo da violência é o que dificulta a publicização de orientação sexual de algumas pessoas, pois elas temem a rejeição por parte de seus familiares e amigos, o que acarreta em transtornos psicológicos, dificuldade em lidar com a própria sexualidade e o medo de isolamento (Irigaray & Freitas, 2013). Esse medo é mais significativo quando se leva em conta que em muitos países permeados por políticas normativas retrógradas e fundamentalistas, ser gay é crime, sendo motivo de punições que levam até a morte.

O Brasil não possui pena de morte institucionalizada, contudo, levantamentos apontam que é o país que mais mata homossexuais no mundo (Senado, 2021). O Grupo Gay da Bahia (GGB) em seu relatório anual a respeito das mortes violentas de pessoas LGBTQIA+, revela que em 2019 foram registradas 329 mortes, número menor que aqueles registrados em 2018 (420) e 2017 (445). Apesar disso o Oliveira (2020) afirma que no período de 2000 a 2019 mais de 4.809 cidadãos e cidadãs brasileiros foram vítimas mortais da intolerância, ódio e descaso das autoridades que poderiam ter construído ao longo desse período políticas públicas de enfrentamento e contenção da escalada de tão grave drama dos nossos tempos.

A realidade brasileira é ainda mais séria quando se percebe que esses levantamentos podem ser maiores, já que nem todos os crimes são registrados como homofobia - que foi enquadrada como crime no direito brasileiro, pelo Supremo Tribunal Federal junho de 2019. Entretanto, entre aqueles que são registrados, percebe-se que esses crimes são marcados pela brutalidade e espancamento, além do uso de armas de fogo ou armas brancas cortantes, com agravantes de crueldade. Curioso o observar também, conforme Martinelli (2020) chama a atenção, que o Governo Federal comemorou a redução em 19% no número de homicídios no país vis-à-vis 2018, observando-se a mesma tendência no segmento LGBTQ+, quando morreram menos 91 pessoas em relação aos 420 casos de 2018, contra 329, em 2019, a queda de mortes chega a 21,67%, tendência confirmada igualmente pela Associação Nacional de Trans, que

apontou uma queda de 24% de mortes face ao ano anterior, apesar disso, inexistem estatísticas oficiais do governo sobre a violência praticada contra esse grupo de pessoas, problema que só reforça a tentativa de invisibilidade LGBTQIA+ no Brasil.

Além do contexto jurídico, há que se observar também as transformações em outros sistemas normativos, como o paradigma médico-patológico, nesse sentido, deve-se destacar exclusão do termo “homossexualismo”, da Classificação Internacional de Doenças (CID), uma vez que o sufixo “ismo” está associado a patologias. Tal decisão se deu pela pressão de grupos que questionava a comprovação da homossexualidade associada isoladamente de problemas neurais, hormonais, genéticos, ambientais ou psicológico para justificar tal classificação. Apesar disso, passados mais de 30 anos que a Organização Mundial da Saúde (OMS) tomou tal decisão, ainda são observados movimentos, mesmo no campo dito científico, que defendem e estimulam tratamento para “cura gay”. Tendo ocorrido inclusive uma determinação do STF em 2020 que extinguiu uma ação de defensores das terapias de reversão sexual contra o Conselho Federal de Psicologia que vedava tais práticas.

É preciso que se observe também que, mesmo que no campo jurídico ainda haja muito que avançar, a partir do trabalho e pressão dos movimentos sociais, uma gama de direitos à população LGBTQIA+ foram alcançados no Brasil, tais como a autorização para servir abertamente nas forças armadas, o visto de permanência a estrangeiro casado com brasileiro em união homoafetiva, a gratuidade da cirurgia de redesignação sexual garantida pelo SUS, o direito a usar nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis e transexuais no âmbito da administração pública federal, a mudança de nome e retificação de gênero no registro civil de pessoas transexuais, a extensão da Lei Maria da Penha, para proteção de mulheres LGBTQIA+ cisgênero e transgênero, adoção, licença parental, união estável e casamento entre pessoas do mesmo sexo, criminalização da LGBTQIA+fobia, autorização para doação de sangue, cumprimento de pena em presídios destinados ao gênero próprio e garantia de alas ou celas destinadas ao público LGBTQIA+. O ponto de preocupação é que boa parte dessas conquistas tenham ocorrido pela via do poder judiciário, por meio de decisões baseadas na jurisprudência, ao invés da criação de leis no poder legislativo e sanção do executivo.

## **2.2 GESTÃO DA DIVERSIDADE: O GAY NO AMBIENTE DE TRABALHO**

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

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

Analisando o cenário atual sobre a importância do trabalho na vida dos cidadãos, Siqueira et al. (2008) afirmam que as pessoas enxergam, nas organizações, um espaço onde elas podem prosperar e alcançar seus sonhos. A autorrealização está cada vez mais relacionada ao trabalho. O ambiente de trabalho pode se constituir de maneira positiva, na forma de prazer, tanto quanto em fonte de sofrimento para os indivíduos (Dejours, 1992). Dentro do contexto organizacional, pode-se observar algumas dimensões e o impacto que as relações interpessoais provocam nas pessoas, seja por questão de raça, escolaridade, gênero, classe social ou orientação sexual.

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

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

Segundo Ferreira e Siqueira (2007), o processo de publicizar sua orientação sexual ou não gera efeitos que podem comprometer a carreira e o crescimento no ambiente de trabalho do indivíduo homossexual. Ao se analisar as vivências experimentadas pelas pessoas incluídas neste grupo, podem-se listar alguns problemas enfrentados, como a perda do emprego em virtude da sua orientação sexual, avaliações de desempenho traçadas e baseadas na identidade do indivíduo, o não acesso a promoção ou cargos mais elevados, ou mais grave, a eliminação em processos seletivos, de candidatos que apresentem comportamentos ditos estereotipados de homossexuais. Frente a essas barreiras, o indivíduo encontra-se em uma situação delicada e enfrenta o dilema de se assumir ou não. No contexto desse estigma, observa-se a tendência do trabalhador em esconder sua identidade para que não seja prejudicado profissionalmente (Irigaray, 2008; Costa & Pores, 2015; Sousa, Honorato & Beiras, 2021), afinal trata-se de um ambiente em que a competitividade é incentivada e o indivíduo não quer correr riscos.

Se há ganhos na estratégia de anular seus corpos e desejos no ambiente de trabalho, Ferreira (2007) aponta que a decisão de não verbalizar aos seus pares sobre sua orientação sexual provoca efeitos na saúde psíquica do trabalhador. Irigaray (2008) afirma que gays, lésbicas, bissexuais e transgêneros vivem em um estado de vigilância e ansiedade, no qual constantemente analisam a virtude de seus comportamentos e gestos, para que não sofram ataques e agressões verbais ou não-verbais. Para que sejam aceitos, eles adotam comportamentos heteronormativos no ambiente laboral e preferem evitar o convívio com pessoas que abertamente LGBTQIA+, para que não sejam enquadradas nesse grupo. Quanto mais o indivíduo se vê obrigado a esconder e disfarçar sua identidade sexual, maior é a propensão a desenvolver doenças, como ansiedade, Burnout, crises de pânico e depressão.

Nessa dimensão de diversidade, lésbicas, gays, bissexuais e transgêneros podem, ao mesmo tempo, integrar outros grupos marginalizados inerentes a raça, religião, etnia, deficiências físicas e outros. Dessa maneira, acabam por enfrentar outras formas de preconceito, lidando com as dificuldades de pertencer a um ou mais grupos de minoria (Bohan, 1996; Menezes, Oliveira & Nascimento, 2018; Magno et al, 2019). Dentro do tema, Ferreira e Siqueira (2007) salientam que, as políticas de diversidade relacionadas a homossexuais ainda são muito omissas dentro das organizações, dado o contexto conservador, comprometendo o desenvolvimento de carreira da vítima.

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

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

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

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

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

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

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

### **2.3 ESTUDOS EMPÍRICOS ANTERIORES**

Diversas investigações têm sido desenvolvidas nos últimos anos a respeito da vivência de trabalho de profissionais LGBTQIA+. Irigaray (2007) em sua pesquisa, observou três categorias de indivíduos no ambiente de trabalho: os totalmente assumidos, os parcialmente assumidos e os não assumidos e percebeu que cada categoria utiliza estratégias de sobrevivência, que culminam na criação de uma identidade homossexual. Griffith e Hebl (2002), relataram que as atitudes no emprego e o apoio organizacional frente às necessidades dos trabalhadores gays e lésbicas, quando oferecem apoio e suporte a eles, se beneficiam desses atos, pois o empregado (a) passa a se sentir satisfeito, realizado, menos estressado e tendo a sensação de pertencimento à organização. Irigaray e Freitas (2009) analisaram como se dá a percepção tida por lésbicas no ambiente de trabalho, notando-se que comentários e tratamentos diferenciados, explicitamente ou implicitamente, se escondem por trás da máscara do humor e



da informalidade. Verifica-se que esses atos de dominação simbólicas assumem caráter de negação dentro das organizações, submetendo o indivíduo agredido a um caráter de invisibilidade sobre sua real situação, sendo assim, evita-se discutir o âmbito das reais condições do trabalhador.

Costa e Pires (2015) analisaram a discriminação e o preconceito sofrido pelo homossexual no ambiente de trabalho e identificaram que os homossexuais sofrem discriminação constantes nas organizações e no ambiente de trabalho por pertencerem a grupos de minorias e por possuírem desvios e assim perdem oportunidade de contratação ou promoções por conta de sua sexualidade LGBTQIA+. Menezes, Oliveira e Nascimento (2018) problematizaram a trajetória de preconceitos e discriminações que marca o cotidiano da população de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais – LGBT no mercado de trabalho formal, trazendo à tona reflexões sobre o sistema capitalista contemporâneo. Abordamos a trajetória da população LGBT no mercado de trabalho formal, enfatizando as fases do preconceito e da discriminação.

Gomes e Félix (2019) a partir Teoria da Identidade Social desenvolveram uma teoria fundamentada sobre o silêncio de gays e lésbicas no ambiente de trabalho como resposta a ameaças ao *self* no cotidiano organizacional a partir da identificação dos motivos para o silêncio associados a distintos níveis do *self*, características dos próprios indivíduos homossexuais e das pessoas com quem eles interagem que tendem a influenciar a decisão pelo silêncio. Viegas e Pamplona Filho (2020) investigaram a discriminação de gênero e orientação sexual nas relações de trabalho e perceberam que elas continuam contundentes nas organizações e que as dispensas arbitrárias e discriminatórias ainda são evidenciadas na Justiça do Trabalho.

Souza, Honorato e Beiras (2021) efetuaram um estudo da produção bibliográfica sobre as pesquisas que tratam da discriminação a homossexuais no ambiente de trabalho e descobriram que as pesquisas discutiram que homossexuais são expostos a diversas formas de discriminação no mercado de trabalho, o que piora quando não performa o gênero tido como natural para o seu sexo. Outro achado foi o de que as políticas de gestão da diversidade funcionam muito mais como uma forma de melhorar a imagem da empresa na sociedade do que uma forma de criar um ambiente de igualdade de oportunidades.

### **3 PERCURSO METODOLÓGICO**

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

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

Dessa forma, o estudo foi desenvolvido por meio do processo empírico, ou seja, “quaisquer conclusões são baseadas em evidências recolhidas a partir de informações de experiências ou observações da vida real” (Richardson, 2011); sendo importante frisar a correlação que a pesquisa buscou ao medir o grau de analogia existente entre os conceitos ou variáveis presentes na situação ou fenômeno em exame (Richardson, 2011) e para a coleta de dados, foram feitas entrevistas. As narrativas das histórias foram transcritas sendo garantido o sigilo e respeito dos participantes.

O local da pesquisa trata-se de uma instituição pública federal que oferece serviços de atendimento gratuito, através do Sistema Único de Saúde (SUS), integrado à Secretaria de Saúde do Distrito Federal (SES-DF). A pesquisa foi realizada por meio de entrevistas com empregados (as) homossexuais masculinos do hospital e escolha desse grupo se deu exclusivamente por possuírem orientação sexual declarada, todos eles contudo, atuam em

cargos e áreas distintas entre si e tipos de vínculos diferentes com a instituição, (trabalhadores celetistas, estatutários ou terceirizados). O grupo é intencionalmente heterogêneo de modo a captar percepções diversas sobre o modo como a instituição se relaciona com eles e eles com os demais empregados (as). A tabela a seguir apresenta algumas características dos empregados (as) que participaram da entrevista realizada. Ressalte-se que o critério utilizado para a seleção dos sujeitos foi o de saturação.

Tabela 1.

**Perfil dos empregados (as) entrevistados**

Sujeitos	Genero	Idades	Nível de Escolaridade
E1	Masculino	47	Pós- graduado
E2	Masculino	28	Graduado
E3	Masculino	26	Graduado
E4	Masculino	40	Pós- graduado
E5	Masculino	43	Pós- graduado
E6	Masculino	60	Graduado
E7	Masculino	36	Pós- graduado

Fonte: Dados da Pesquisa (2021)

A partir da revisão de literatura foi construído um roteiro de perguntas para coletar o maior número de informações sobre a relação do entrevistado com a instituição, levantando dados sobre como é ser gay em uma organização pública. As perguntas são abertas, possibilitando que o participante sinta-se à vontade para trazer mais informações. O quadro a seguir, apresenta o instrumento de coleta.

Quadro 01

**Roteiro de entrevista semiestruturado**

Questão	Enunciado
Questão 01	O que é ser gay no contexto social? E no contexto organizacional?
Questão 02	Qual é a sua visão frente à decisão de revelação da orientação sexual?
Questão 03	Você já sofreu alguma forma de discriminação/homofobia? Conhece alguém que tenha sido vítima de alguma discriminação/homofobia por orientação sexual?
Questão 04	A orientação sexual é um fator relevante nas relações socio profissionais?
Questão 05	A organização em que você trabalha possui alguma política no trabalho ou ação de prevenção e combate à homofobia e/ou de diversidade sexual?
Questão 06	Qual sua visão frente ao acolhimento e inclusão de pessoas LGBTQIA+ no ambiente de trabalho?
Questão 07	Você participa de algum movimento de luta pelos direitos LGBTQIA+ tanto no contexto social quanto no organizacional?

Fonte: Dados da Pesquisa (2021)

A coleta de dados ocorreu no ano de 2019 no período imediatamente anterior à pandemia da Covid-19 e se deu por meio de entrevistas realizadas por meio de apresentado roteiro semi-estruturado, permitindo que os participantes ficassem à vontade para fazerem suas declarações e darem sua opinião. A coleta de dados foi realizada no local escolhido pelo entrevistado, onde pudesse se sentir confortável para conversar abertamente. Para Richardson (2011), a escolha adequada do local é importante para a pesquisa qualitativa. Os entrevistados foram informados de que sua identidade seria preservada e que a entrevista seria gravada.

Posteriormente as foi efeuada a transição dos relatos para editor de texto e aplicada a tecnica de análise de conteúdo preceituada por Bardin (2011) que afirma que esta constitui-se de várias técnicas, nas quais se busca descrever o conteúdo emitido no processo de entrevista com o emissor, seja ele por meio de falas ou de textos. Sendo assim, a técnica é composta por procedimentos sistemáticos que proporciona o levantamento de critérios permitindo a realização de compreensão de conhecimentos e do fenômeno. O pesquisador realiza a categorização e agregação dos dados, escolhendo as categorias teóricas ou empíricas, responsáveis pela especificação do tema. Então, o analista propõe inferências e realiza interpretações, conectando-as com o quadro teórico estruturado no início.

#### 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

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

##### a) Ser gay no espaço social e organizacional

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

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

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

**E3-** É se aceitar pelo que você é. É um ato de amor próprio e um favor que você faz pelos outros que ainda estão no armário, por mais difícil que seja e mesmo que o Brasil seja o país que mais mata homossexuais no mundo.

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

**E5-** Uma luta diária de aceitação, privação de demonstração de afeto, e receio de sofrer homofobia em determinadas situações e lugares.

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

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

Os relatos apresentam marcas de uma vivência de luta e resistência e estratégias de permanência no ambiente de trabalho e apontam para uma percepção de melhoria da tolerância aos corpos não hegemônico como resultado de batalhas constante. Mas também revelam receitas do julgamento sobre a condição de existência, inclusive sobre possíveis represálias pelas quais poderiam passar.

O perfil dos entrevistados se assemelham às categorias apresentadas por Irigaray (2007) especificamente os totalmente assumidos que adotam estratégias de “gladiadores ocupam um posicionamento de luta pelos direitos iguais, enfrentando de frente o preconceito ou evitam qualquer tipo de conflito com o caso de E3, E4 e E7 bem como a categoria dos parcialmente assumidos se classificam como “gente boa” adotando estratégias de desviar a atenção sobre a sua orientação sexual, como E1 e E5..

Após algumas mudanças presentes na sociedade brasileira, país ainda marcado pela homofobia, o público homossexual têm aos poucos conquistado espaço, direitos e uma visibilidade melhor tanto na área social como também no meio organizacional. Tudo isso foi fruto de muita luta, barreiras que são ultrapassadas continuamente por indivíduos que possuem uma orientação diferente do que dizem ser normal ou tradicional (Torres & Pérez-Nebra, 2004) e isso se revela nos relatos, mesmo quando se pondera a necessidade de tolerar certas atitudes homofóbicas.

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

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

#### **b) Visão frente à decisão de revelação da orientação sexual**

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

**E1-** Acho que a pessoa só deve contar se sentir necessidade de contar ou se estiver confortável consigo mesma. É uma situação muito complicada, afinal temos medo de não sermos aceitos por aqueles que amamos. Devido ao medo que algumas pessoas tem de serem rejeitadas pela família, acredito que seja melhor a pessoa contar quando tiver financeiramente estável. Acho que devemos sim contar para os amigos, afinal é uma família que escolhemos ter por perto e minha relação com meus amigos ficou melhor e mais transparente quando me assumi pra eles. me fez muito bem. Acho que no trabalho talvez seja melhor não sair contanto por aí. Existem pessoas mal intencionadas e elas podem querer prejudicar você. Poucas pessoas no meu trabalho sabem de mim que eu considero amigos queridos, mas prefiro manter uma postura mais formal com quem não conheço.

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

**E3-** Acho importante por uma questão de movimento político e de naturalizar algo que não prejudica na vida de ninguém..

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

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

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

**E7-** Acho que deve ser revelado o mais precocemente possível, sem excessos e

evitando dar satisfações.

Os relatos revelam uma divisão na opinião sobre o movimento de publicização da orientação sexual, opondo sujeitos que defendem tão ação como uma posição política que ajudaria a naturalizar a identidade sexual das pessoas – foco no interesse coletivo - daqueles que defendem que está deve ser um atitude pessoal, conforme os riscos e benefícios atrelados a essa atitude – foto no interesse individual.

O discurso dos sujeitos corroboram os resultados da pesquisa de Ferreira e Siqueira (2007), uma vez que aqueles que defendem que as pessoas devem revelar sua orientação sexual, e expressar sua identidade sexual no trabalho ao passo que aqueles que defendem que as pessoas se mantenham “no armário” se assim desejarem estaria mais ligados a um pensamento tradicional e preocupado com questões ligadas a estabilidade e respeito no trabalho.

Fazer uma revelação em se tratando de algo pessoal e íntimo é um fator que exige decisão e preparação para conseguir conviver com as diferentes opiniões e comentários que irão passar estarem presentes. Tomar a decisão de tornar a orientação sexual algo público não é fácil e que parte de imediato. Medo, dúvidas, dentre outros elementos fazem parte da realidade de pessoas que decidem expor aquilo que realmente são (Fleury, 2000).

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

### **c) Formas de discriminação/homofobia decorrente da orientação sexual**

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

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

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

**E3-** Não, até porque eu adoto uma postura mais defensiva e se alguém tem problema comigo eu tento conversar na mesma hora para que a pessoa veja que eu sou normal assim como ela. Já com outras pessoas, eu observo que ocorre com mais frequência com pacientes do que com os funcionários. Enfermeiros são os que mais sofrem com essa homofobia velada. As pessoas automaticamente acham que todo enfermeiro é gay e tratam eles de forma diferente. Já teve caso de um enfermeiro que foi denunciado para a chefia que não estavam passando informações sobre os pacientes dele.

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

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

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

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

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

#### **d) Orientação como fator relevante nas relações sócio profissionais**

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

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

**E2-** Sim, sinto que gays são levados bem menos a sério só por esse fato. Sinto que recebo menos autonomia que um homem ou mesmo uma mulher heterossexual na

maioria das situações. É quase como se houvesse uma desconfiança às vezes.

**E3-** Sim, pois dá pra perceber como a forma de tratamento muda. Quando as pessoas descobrem que eu sou gay passam a me tratar de outra maneira. A única coisa que quero é que me tratem com respeito, não quero ser tratado de forma diferente que um heterossexual..

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

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

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

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

Nesta questão os participantes também se dividiram em suas opiniões, embora a maior parte tenha se posicionado na direção de que a orientação afeta as relações de trabalho. Percebe um certo discurso de neutralidade em busca de discrição junto a parte dos entrevistados que acreditam que a vida pessoal não deve influenciar a vida profissional, como se fosse possível “virar uma chave” deixando de fora do ambiente de trabalho a pessoa demasiada humana que ali está.

Viegas e Pamplona Filho (2020) investigaram a discriminação de gênero e orientação sexual nas relações de trabalho e perceberam que elas continuam contundentes nas organizações e que as dispensas arbitrárias e discriminatórias ainda são evidenciadas na Justiça do Trabalho.

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

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

#### **e) Política ou ação de prevenção e combate à homofobia no trabalho**

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

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

**E2-** Não. Vez ou outra se escuta que eles “aceitam todos” porque é algo bonito de se dizer ultimamente. Mas na prática não existe nenhum esforço em tornar o ambiente mais diverso ou mesmo mais confortável pras minorias aqui dentro.

**E3-** Não. Já vi as campanhas de prevenção, combate e etc, mas não há uma política que realmente proteja.

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

**E5-** Já participei das campanhas que são promovidas aqui dentro, mas acredito que

não haja nenhuma política em si.

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

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

Nenhum dos entrevistados relatou a existência de políticas de prevenção ou combate à homofobia, e conseqüentemente a opressão no ambiente de trabalho. Esse resultado está alinhado parcialmente com o estudo de Souza, Honorato e Beiras (2021) que identificaram pesquisas que apontavam diversas formas de discriminação no mercado de trabalho e inexistência de sistemas de proteção. Mas não se alinha com os resultados que indicam a existência de políticas de gestão da diversidade, ainda que forma de melhorar a imagem da organização junto à sociedade. Os resultados também são divergentes com os estudos de Menezes, Oliveira e Nascimento (2015) que identificaram avanços em políticas internas de inclusão e diversidade nas organizações.

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

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

#### **f) Visão sobre o acolhimento e inclusão de pessoas LGBTQIA+ no ambiente de trabalho**

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

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

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

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

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

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

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

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

O acolhimento é um fato relevante, principalmente em situações de vulnerabilidade em que envolvem questões sociais que merecem atenção e espaço. A inclusão de indivíduos LGBTQIA+s é uma dessas questões que precisam ser levadas a sério, pois inúmeras pessoas que fazem parte deste público se sentem excluídas e distantes do meio social. Desse modo, esta



exclusão coopera com a disseminação da depressão ou até mesmo da prática do suicídio, fatores que têm sido agravantes nos últimos tempos .

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

#### **g) Participação em algum movimento de luta pelos direitos LGBTQIA+ tanto no contexto social quanto no organizacional**

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

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

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

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

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

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

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

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

Todos os entrevistados compreendem a importância dos movimentos LGBTQIA+ na luta pelos direitos e melhores condições de vida para a população, restando o reconhecimento e admiração por essas entidades e coletivos, contudo apenas um sujeito revelou participar atualmente desses movimentos e um outro revelou ter participado no passado.

Nota-se que os movimentos que buscam promover a luta pelos direitos do público LGBTQIA+ têm conquistado mais militantes que tem a pretensão de correr atrás de seus direitos, demonstrar resistência e levantar a bandeira de pessoas que passam por discriminação e preconceito. Entretanto, não é todo homossexual que se integra a esta finalidade coletiva, preferem lutar distante de grupos e movimentos, buscando defender esta causa de maneira indireta em seu cotidiano para evitar exposição de imagem ou apenas por não gostar de se envolver em grupos que levantam a bandeira sem medo (Diniz, 2013).

## **5. CONSIDERAÇÕES FINAIS E RECOMENDAÇÕES**

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

Assim, com relação ao primeiro objetivo específico propostos neste trabalho, observou-se na análise de como o indivíduo vivencia a diversidade sexual no contexto organizacional que o posicionamento acerca da revelação da orientação sexual se respalda na persistência de algumas atitudes discriminatórias e homofóbicas, mesmo que as ações sejam

mínimas e disfarçadas. Ou seja, o indivíduo vivencia sua diversidade sexual no trabalho conforme se sinta mais ou menos à vontade em revelá-la, visto haver, na instituição examinada, ainda, mesmo que de maneira disfarçada, resquícios preconceituosos quanto à orientação sexual.

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

Sobre a existência de políticas de diversidade dentro da organização, os relatos revelaram a revelou inexistirem tais políticas ou ações de prevenção e combate à homofobia na instituição hospitalar pública na qual os questionários foram aplicados. E quanto à participação do indivíduo no ativismo LGBTQIA+, os sujeitos demonstraram haver concordância geral de que o acolhimento e inclusão de pessoas LGBTQIA+ no ambiente de trabalho revelam-se como atitudes fundamentais e tais implementações, apesar de poderem ser alcançadas por uma atividade mais engajada por parte dos entrevistados, em movimentos sociais LGBTQIA+, não o são, visto a maioria não relataram interesse no envolvimento em manifestações ou organizações ligada a tal pauta.

Assim, como percepções acerca do objetivo geral proposto nesta pesquisa, definida como a análise da realidade, em termos de homofobia e discriminação por orientação sexual, assim como a inclusão de empregados homossexuais em um hospital do setor público estadual do Distrito Federal, surgem fatores diversos a serem trabalhados, tais como a compreensão dos motivos que levam à não existência de tais procedimentos nas dimensões política, cultural, filosóficas e sociológicas.

Uma instituição hospitalar, como um universo organizacional composto de diversidade complexa de servidores e pacientes, deve ser um espaço de acolhimento não apenas para o tratamento de enfermidades do corpo, mas também, aquelas que afligem a alma e precisam estar atentas também à saúde de seus trabalhadores, já que serão eles que irão levar em frente a missão institucional a ação operacional da entidade. Tratam-se de profissionais que permanecem muito tempo ao lado do paciente, representando uma ponte entre aquele que necessita de cuidados especializados e todos os demais serviços hospitalares que o usuário vier a necessitar.

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

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

Como contribuições importantes, este exame apresenta as posições, interpretações e percepções de profissionais da área da saúde de um hospital público do Distrito Federal, o que propicia ao observador e ao leitor interessado uma visão de como o servidor LGBTQIA+ se vê

espelhado como partícipe ativo da construção de sua cidadania em seu ambiente de trabalho. Assim como oferece os recursos para que representantes de recursos humanos, dotados da metodologia administrativa correta, possam agir de forma a alcançar a isonomia de tratamento e a inclusão real, tão necessárias ao bem-estar psicológico desses profissionais, de forma a atuarem de maneira efetiva em seus cargos, alcançando o bem de todos, fim a ser alcançado pelo sistema único de saúde do país.

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

## REFERÊNCIAS

- ANDRADE, Augusto José de Abreu. **Visibilidade Gay, Cotidiano e Mídia: Grupo Arco-Íris —Consolidação de uma Estratégia. Um Estudo de Caso.** Dissertação de Mestrado da Faculdade de Comunicação da Universidade de Brasília, 2002
- BARBOSA, Bruno Rafael Silva Nogueira; MEDEIROS, Robson Antônio de. Dos povos nativos ao surgimento dos movimentos sociais: influências dos discursos jurídicos, religiosos e médicos para a construção do conceito de homossexualidade no Brasil. **Revista de Direito Internacional**, Brasília, v. 15, n. 3, 2018 p266-289
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo.** Lisboa: Edições 70, 2011.
- BRITO, Fábio Leonardo Castelo Branco. ROSA, Johnny de Moura. “Os Leprosos dos Anos 80”, “Câncer Gay”, “Castigo de Deus”: homossexualidade, AIDS e capturas sociais no Brasil dos anos 1980 e 1990. **Revista Observatório**, Palmas, v. 4, n. 1, p. 751-778, jan-mar. 2018
- BOHAN, J. S. **The psychology of sexual orientation: coming to terms.** New York:Routledge, 1996.
- BURNS, Barbara. Internalized homophobia, Self-Esteem, and the Mothering Choice of *Lesbians*. Tese de doutorado, Programa de Psicologia. Georgia State University, 1995.
- BUTLER, Judith. Regulações de Gênero. **Cadernos Pagu**, n. 42 p. 249-274, jan a jun, 2014.
- CANIATO, A. M. P. Violências e subjetividades: o indivíduo contemporâneo. **Psico-logia & Sociedade**, Porto Alegre, v.20, n.1, p.16-32, 2008.
- CAPRONI NETO, H. L.; BICALHO, R. A. Violência simbólica, lesbofobia e trabalho: um estudo em Juiz de Fora. In **HOLOS**, Ano 33, Vol. 04, 2017.
- CAPRONI NETO, H. L. ; SARAIVA, L. A. S. ; BICALHO, R. A. . Diversidade sexual nas organizações: um estudo sobre coming out. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração** (UFF) , v. 8, p. 86-103, 2014.
- COSTA, Weverton Silva da. PIRES, José Calixto de Souza. Sexualidade e Trabalho: discriminação e o preconceito sofrido pelos homossexuais no ambiente de trabalho. **Qualia: a ciência em movimento**, v. 1, n.1, jul.-dez. 2015, p.78-105
- DEJOURS, C. **A loucura do trabalho.** 5.ed. São Paulo: Cortez/Oboré, 1992.
- FERREIRA, Renata Costa. **O Gay no Ambiente de Trabalho: Análise dos Efeitos de Ser Gay nas Organizações Contemporâneas.** Brasília. Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Ciência da Informação e Documentação (FACE). Universidade de Brasília (UnB), 2007.
- GÓIS, João Bosco Hora. Desencontros: as relações entre os estudos sobre asexualidade e os estudos de gênero no Brasil. In: LOPES, Denílson; BENTO, Berenice; ABOUD, Sérgio; GARCIA, Wilton. **Imagem & Diversidade Sexual.** Estudos da Homocultura. São Paulo: Nojosa Edições, 2004, p. 42-48.

GOMES, Romulo. FELIX, Bruno. O self no armário: uma teoria fundamentada sobre o silêncio de gays e de lésbicas no ambiente de trabalho. **Cad. EBAPE.BR**, v. 17, nº 2, p. 382-388 Rio de Janeiro, abr./jun. 2019.

GUACIRA LOPES LOURO, G. L. Teoria Queer – Uma Política Pós-Identitária para a Educação. **Estudos Feministas**, ano 9, p.541-553, 2º semestre de 2001.

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

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

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

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

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

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

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

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

LOURO, Guacira Lopes. **Pedagogias da Sexualidade**. In: O Corpo Educado - Pedagogias da sexualidade Guacira Lopes Louro (org), Jeffrey Weeks, Deborah Britzman, bell hooks, Richard Parker, Judith Butler. Traduções: Tomaz Tadeu da Silva, 2 ed. Autêntica: Belo Horizonte, 2000.

MAGNO, Laio et al. Discrimination based on sexual orientation Against MSM in Brazil: a latent class analysis. **Rev Brasileira de Epidemiologia**, n.22 p.1-15, 2019.

MENEZES, Moisés Santos de. OLIVEIRA, Antônio Carlos de. NASCIMENTO, Ana Paula Leite. LGBT e Mercado de Trabalho: Uma Trajetória de Preconceitos e Discriminações. Conferência Internacional de Estudos Queer. In: **Anais...** 2008

MENIN, Márcia Maria et al. A conquista dos direitos LGBT: uma análise a partir da historiografia do movimento social em prol da diversidade sexual e de gênero. Direito e Sociedade: **Rev. Estudos Jurídicos e Interdisciplinares**, Catanduva, v. 15, n. 1, p. 26-37 jan./dez. 2020

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

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

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

OLIVEIRA, José Marcelo Domingos de. **Mortes violentas de LGBT+ no Brasil – 2019: Relatório do Grupo Gay da Bahia/ José Marcelo Domingos de Oliveira; Luiz Mott. – 1. ed. – Salvador: Editora Grupo Gay da Bahia, 2020**

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

POMPEU, Samira Loreto Edilberto. SOUZA, Eloisio Moulin de. A discriminação homofóbica por meio do humor. **Revista Organizações & Sociedade** - v. 26, n. 91, p. 645-664, out./dez. 2019

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

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

SANTOS, Alison dos. KLEIN, Carin Klein. Pedagogias de gênero e sexualidade no jornal *Lampião da Esquina* (1978). **Revista Diversidade e Educação**, v. 9, n. Especial, p. 49-67, 2021

SOUZA, D. C. DE, HONORATO, E. J. S., BEIRAS, A. Discriminação contra homossexuais no mercado de trabalho: revisão da literatura. **PSI UNISC**, v.5, n.1, p.127-143, 2021.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

VIEGAS, Cláudia Mara de Almeida Rabelo. PAMPLONA FILHO, Rodolfo Mário Veiga Pamplona Filho. Discriminação de gênero e orientação sexual nas relações de trabalho. **Revista Argumentum** v. 21, n. 1, pp. 39-64, jan.-abr. 2020.

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

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

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