



**Sair ou permanecer no armário? uma análise de como se dá o coming out nas organizações**

*To come out or stay in the closet? an analysis of coming out in organizations*

**Recebimento: 10/10/2023 - Aceite: 22/01/24 - Publicação: 01/10/2024**

**Processo de Avaliação: Double Blind Review – DOI: <https://doi.org/10.22567/rep.v13i2.980>**

**Fabício Allysson Barbosa Bezerra**

[fabricao.b.bezerra@gmail.com](mailto:fabricao.b.bezerra@gmail.com)

<https://orcid.org/0000-0003-3000-4101>

Instituto Federal do Piauí (IFPI)

**Rafael Fernandes de Mesquita**

[rafael.fernandes@ifpi.edu.br](mailto:rafael.fernandes@ifpi.edu.br)

<http://orcid.org/0000-0002-4953-4885>

Instituto Federal do Piauí (IFPI)

**Adriana Kirley Santiago Monteiro**

[adrianakirley@hotmail.com](mailto:adrianakirley@hotmail.com)

<http://orcid.org/0009-0004-2696-3056>

Universidade Federal do Piauí (UFPI)

**Rafael Martins de Meneses**

[rafaelmartins@ufpi.edu.br](mailto:rafaelmartins@ufpi.edu.br)

<https://orcid.org/0000-0003-4092-2133>

Universidade Federal do Piauí (PROFEPT-UFPI)

## RESUMO

A homossexualidade não é considerada uma escolha pessoal, no entanto, a revelação da orientação sexual de alguém é *Coming out of the closet*, um termo inglês que se refere ao processo pelo qual as/os homossexuais revelam sua sexualidade a outrem, tornando-se visíveis, culturalmente compreensíveis e até desafiando abertamente a hegemonia do discurso sexual. O objetivo central deste estudo é compreender o processo de se assumir homossexual (*coming out*) nas empresas privadas, apresentando-se como uma pesquisa qualitativa. Os dados foram coletados a partir de entrevistas semiestruturadas, em profundidade, com funcionárias/os

homossexuais. Como principal resultado, ficou claro que a forma como as/os trabalhadoras/es homossexuais vivenciam a sexualidade em contextos organizacionais apresenta uma série de dificuldades que pessoas heterossexuais não vivenciam. A homossexualidade ainda é vista como algo diferente, o que expõe esses indivíduos a conflitos internos, restrições comportamentais, baixa aceitação social, violência, discriminação e preconceito.

**Palavras-chave:** *coming out*, homossexualidade, estudos organizacionais

## **ABSTRACT**

*Homosexuality is not considered a personal choice, however, revealing one's sexual orientation is Coming out of the closet, an English term that refers to the process by which homosexuals reveal their sexuality to others, making themselves visible, culturally understandable and even openly challenging the hegemony of sexual discourse. The main aim of this study is to understand the process of coming out as homosexual in private companies, and it is presented as a qualitative study. The data was collected through semi-structured, in-depth interviews with homosexual employees. As the main result, it became clear that the way homosexual workers experience sexuality in organizational contexts presents a series of difficulties that heterosexual people do not experience. Homosexuality is still seen as something different, which exposes these individuals to internal conflicts, behavioral restrictions, low social acceptance, violence, discrimination and prejudice.*

**Keywords:** *coming out, homosexuality, organizational studies*

## **1. INTRODUÇÃO**

A heterossexualidade ainda é considerada o padrão principal na compreensão do conceito de orientação sexual humana, levando a ambientes sociais que criam expectativas sobre a sexualidade das pessoas. Portanto, é esperado que homens se sintam atraídos (seja romanticamente ou sexualmente) apenas por mulheres, por exemplo. Este entendimento de “superioridade” relacionado à heterossexualidade serviu e serve como base para a estigmatização de homossexuais.

A homossexualidade, mesmo no contexto do progresso social, ainda aparece como expressão subalterna, ou é vista de forma negativa em diversas classes sociais, com preconceito, seja por doença, perversão ou pecado, levando ao seu silêncio e invisibilidade, garantindo o não reconhecimento de direitos e a legitimação de atos de inferioridade como a homofobia. Ela está envolvida em muitos ramos do conhecimento, como Psicologia, Educação, Saúde, Direito, Serviço social e Comunicação. Em geral, quando se trata do campo das organizações, a homossexualidade está associada a pesquisas que consideram a homofobia e a violência nas organizações, o consumo de homossexuais e questões relacionadas à masculinidade hegemônica no trabalho e nas organizações. (Sousa *et al.*, 2020; Caproni Neto; Saraiva; Bicalho, 2014).

A homossexualidade não é considerada uma escolha pessoal, no entanto, a revelação da orientação sexual de alguém é *Coming out of the closet*, um termo inglês que se refere ao processo pelo qual homossexuais revelam sua sexualidade a outrem, tornando-se visíveis, culturalmente compreensíveis e até desafiando abertamente a hegemonia do discurso sexual (Nunan, 2003). É uma das decisões mais importantes enfrentadas pelas/os trabalhadoras/es homossexuais, dado que o preconceito e a homofobia ainda existem na sociedade e se refletem no local de trabalho, o impacto de tais revelações na discriminação e na própria carreira merece um exame cuidadoso.

Com base nas pesquisas realizadas, a homossexualidade no ambiente de trabalho vem recebendo atenção de pesquisadoras/es brasileiras/os, no entanto, ainda há muito o que se avançar especialmente nas discussões que envolvem o processo de *coming out* e seus efeitos sobre a carreira do indivíduo. Com isso, a partir dessa visão panorâmica do tema, chegou-se à seguinte problemática: Como se dá o processo de se assumir homossexual (*coming out*) nas empresas privadas? Assim, o objetivo deste estudo é compreender o processo de se assumir homossexual (*coming out*) em empresas privadas.

## 2. DESAFIOS E IMPLICAÇÕES EM “SAIR DO ARMÁRIO”

Segundo Laurini e Santos (2021), questões relacionadas à diversidade, incluindo diversidade sexual e de gênero, têm sido amplamente utilizadas no mundo corporativo nos últimos anos. Já em meados dos anos 2000, mulheres, pessoas negras, gays e outros grupos



subrepresentados podem ser vistos como alvos de esforços organizacionais para promover a inclusão e a igualdade entre as pessoas, mesmo que muitas vezes apenas na forma de abordagem dispersa para promover ações para transmitir a imagem de uma organização que se preocupa com a diversidade. No entanto, mesmo com algumas organizações adotando tais medidas, ainda são evidentes as enormes dificuldades que as pessoas LGBTQ+ (Lésbicas, Gays, Travesti, Transexuais e Transgêneros, Queers, Intersexo, Assexuais e demais dissidências de gênero e sexualidade) enfrentam, não apenas em termos de inserção no mercado de trabalho, mas principalmente em termos de permanência (Yilmaz *et. al*, 2016).

Siqueira *et.al* (2009) relata que as organizações estão inseridas em uma sociedade dominada pelo comportamento heterossexual, e todos aqueles que não compartilham desses valores são estigmatizados tanto na sociedade quanto nas organizações, ou seja, são todos dominados pela heteronormatividade. A heteronormatividade é considerada a norma, o “certo”. A heterossexualidade é o parâmetro que tende a ser utilizado por grandes grupos de pessoas, impossibilitando a vivência plena da comunidade LGBTQIA+ e de como ela se manifesta na sociedade (Campello & Costa, 2017).

A heterossexualidade no ambiente de trabalho tem forte impacto nas pessoas homossexuais, pois não compartilham desses valores, fazendo com que esse grupo sofra psicologicamente, desenvolvendo transtornos psicológicos e doenças como depressão, sofrimento causado pela homofobia (Smith; Ingram, 2004).

A homofobia pode ser conceituada como uma atitude hostil em relação a gays e lésbicas, uma forma de atribuir arbitrariamente status opostos, inferiores ou anormais uns aos outros, que pode se manifestar de formas sutis e até cruéis nas relações sociais cotidianas (Borrillo, 2010). Nas organizações, os reflexos da homofobia e do heterossexismo - imposição compulsória das concepções heterossexuais - são apresentados por meio de experiências de discriminação, demonstrando que a relação entre preconceito e violência interpessoal é compreendida como o “[...] ato de agredir o sujeito física ou discursivamente em seu ambiente de trabalho, impactando de modo degradante em questões atinentes ao seu trabalho, à sua vida pessoal e às suas relações; com destaque para as implicações psicopatológicas” (Bicalho, 2008).

Para compreender como se dá o processo de se assumir, é preciso avaliá-lo sob diferentes óticas, pois esse processo não se constitui em um procedimento único, pois homossexuais podem se revelar como gay ou lésbica mais de uma vez na vida. O número de



vezes é indeterminado, acontecendo em momentos diferentes, em lugares diferentes e com pessoas diferentes (Humphrey, 1999).

Deve-se notar que o ritual de "sair do armário" está associado ao processo de construção de uma identidade gay, pois reflete o desenvolvimento e a aceitação dessa identidade como parte do autoconceito, bem como a revelação de status social por amigos, família, outros gays e estigma social (Pereira, 2009). Cabe ressaltar que as mulheres lésbicas também sofrem do mesmo estigma quando não correspondem aos estereótipos heterossexistas, não raramente, são submetidas às práticas discriminatórias na ambiência do trabalho, por vezes, mascaradas de humor e/ou informalidade (Irigaray & Freitas, 2011). De acordo com Bernardo e Nogueira (2020) o processo do *coming out* deve ser visto como uma ação que requer coragem, muitas vezes não há tempo para diálogos que levam a questões como essa e, conseqüentemente, há uma revelação rápida.

Também destaca-se que a representação da sexualidade em ambientes organizacionais pode acarretar diversos problemas nas relações sociais dos homossexuais, pois segundo Ferreira (2007) e Siqueira (2007), certos aspectos estão diretamente relacionados ao desenvolvimento profissional dos indivíduos, bem como o preconceito e o comportamento homofóbico. Esses aspectos são refletidos em toda a organização e muitas vezes são sustentados por um discurso discriminatório pré-existente no próprio espaço de trabalho.

Nascimento (2018) evidencia que esta decisão é justificada por diferentes questões sociais, como o sigilo da homossexualidade na presença de colegas, família ou inclusão em determinados grupos – por exemplo; desejos e sentimentos devem ser mantidos como “segredos”, coadunando com os escritos de Foucault (2020) sobre a valorização da sexualidade como algo a ser escondido. Assim, aumenta-se a noção social que essas relações devem permanecer invisíveis em público, confinando-as à vida privada daquele grupo de pessoas. Entre os três núcleos de desenvolvimento pessoal – familiar, social e profissional – a “negação” da homossexualidade nas organizações é a mais evidente (Medeiros, 2007).

Souza *et al.* (2020) apontam que, embora existam hoje formas mais diversas de expressar a sexualidade, o *coming out* ainda pode ser um processo difícil para alguns, pela forma que gays e lésbicas ainda são retratados na sociedade, muitas vezes sofrendo com o isolamento social e violência. O medo da violência torna difícil para algumas pessoas se assumirem porque temem a rejeição da família e dos amigos, o que pode levar a barreiras



psicológicas, dificuldade em lidar com sua sexualidade e medo de serem isoladas (Irigaray & Freitas, 2013).

Para aqueles que decidem revelar sua orientação sexual a outras pessoas, pode haver riscos aumentados de retaliação física e isolamento social — no entanto, entre os benefícios do processo de assumir-se estão o aumento da saúde mental e da auto-estima, pelo fato de se passar a viver de uma forma mais autêntica (Velho, 2016).

De acordo com Irigaray (2008), o trabalhador homossexual pode sabotar o seu futuro na organização por causa de seu isolamento, constrangimento e falta de relacionamentos bem estabelecidos. Todas estas pressões sociais, muitas vezes autoinfligidas, criam um permanente estado de vigilância entre as/os trabalhadoras/es homossexuais devido ao receio de ataques à sua integridade, afetando o seu desempenho dentro da organização. Funcionárias/os homossexuais, nessa situação, tendem a empregar uma variedade de estratégias para se protegerem. Essas táticas vão desde revelar totalmente sua identidade sexual, em todos os seus aspectos sociais, ou, por outro lado, ocultá-la completamente (Irigaray, 2008). Na pesquisa de Camila Antunes (2021), partícipes homossexuais relataram, em sua maioria, a prática de não acobertamento da sua identidade nas organizações e usaram as seguintes estratégias: sinalização por “deslizes” intencionais; normalização - onde negam ou não reconhecem o estigma social; e diferenciação, quando afirmam sua diferença e enfrentam a discriminação.

Para Ferreira (2007) e Siqueira (2007) ambientes mais favoráveis à diversidade incentivam o processo de saída do “armário”, enquanto que ambientes mais conservadores, rígidos e inflexíveis favorecem para que gays, lésbicas e bissexuais permaneçam dentro do “armário”.

Oliveira e Rodriguez (2004) argumentam que as instituições que não promovem a chamada diversidade estarão em desvantagem em relação a outros concorrentes porque o ambiente moderno exige alta produção, compromisso social e inovação, ações que muitas vezes estão interligadas e incluem diferentes grupos. Sobre a diversidade sexual nas organizações, para Dantas e Gomes Filho (2019), o que tem de maior importância do que as uma legislação antidiscriminatória é a presença de uma geração organizacional cordial com as homossexualidades, logo que essas políticas de diversidade não garantem a ausência de preconceito no cotidiano de uma organização.

Segundo Irigaray (2011), tal como acontece com as organizações, as pessoas são mais propensas a aceitar as diferenças relacionadas à raça do que as diferenças relacionadas à orientação sexual. As organizações, mesmo aquelas que empregam programas de gestão da diversidade, têm dificuldade em implementá-los devido à homofobia entre os funcionários. Assim, Irigaray (2011) afirma que mesmo as empresas que adotam políticas de diversidade e respeito à diferença “[...] têm seus ambientes de trabalho caracterizados pelo heterocentrismo e pela homofobia. A valorização da diversidade existe nos discursos, mas não nas práticas empresariais”.

Assim, no que diz respeito às barreiras para o crescimento profissional no ambiente de trabalho, percebe-se que tais barreiras existem de forma oculta no ambiente organizacional (Gontijo & Melo, 2017). Assim, as suposições de orientação sexual neste local têm muito a ver com as atitudes organizacionais em relação aos indivíduos que aceitam, apoiam e compreendem as causas LGBTQIA+ (Griffith & Hebl, 2002).

### 3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Sendo objetivo central deste estudo compreender o processo de se assumir homossexual (*coming out*) nas empresas privadas, a pesquisa qualitativa foi a metodologia escolhida por ser aquele que foca nos indivíduos e como eles constroem seu significado (Godoy, 1995; Saraiva, 2007). Além disso, segundo Croteau (1996), a pesquisa qualitativa permite que conceitos e modelos surjam de experiências e perspectivas únicas de grupos marginalizados na sociedade.

Os dados foram coletados a partir de entrevistas semiestruturadas, em profundidade, com trabalhadores homossexuais masculinos, um modelo considerado por Mattos (2010) como uma forma especial de conversação. A entrevista semiestruturada é uma técnica frequentemente utilizada para obter informações, conduzida por meio de perguntas roteirizadas e é um método mais espontâneo em que o/a entrevistador/a conduz com perguntas pré-estabelecidas. O contato com os participantes ocorreu por intermédio de uma rede de relacionamentos que possibilitou indicações, com 6 entrevistas no total, sendo essa técnica conhecida como bola-de-neve (Vinuto, 2014). Esta é uma técnica de seleção usada em pesquisas sociais onde os/as participantes iniciais do estudo apresentam novos/as participantes. Em seguida, eles/as também indicam novos/as participantes e assim por diante.

O roteiro de entrevista elaborado teve por base o referencial teórico deste trabalho, o que permitiu explorar vários aspectos da vida profissional de cada participante, vividos nas organizações onde desempenham os seus trabalhos. As entrevistas foram norteadas por três fases principais: os momentos iniciais, que visou promover o conforto e a facilidade dos entrevistados por meio de interações informais; a entrevista propriamente dita, baseada nas perguntas do roteiro; e a conclusão, na qual se confere um espaço para informações adicionais de ambas as partes envolvidas e procurou-se perceber como se sentiu a pessoa durante a entrevista, feitos, no final, os devidos agradecimentos (Clarke; Braun, 2013).

Após coleta, transcrição e organização dos dados, usou-se, para a análise dos dados, a técnica narrativa, que pode ter como finalidade compreender a dinâmica do serviço, a construção de sentidos feita pelos profissionais na relação com a sua atuação, como esses atores sociais interagem entre si e no seu ambiente de trabalho (Lima, 2023). A análise narrativa produz uma ponte entre a ação e o discurso, por isso, permite abordar o exercício da vida cotidiana e suas tensões, também estabelece um diálogo entre o sujeito individual, a coletividades e os contextos relacionados (Camargo & Sáez, 2022).

#### 4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A partir da análise das entrevistas colhidas, percebe-se que os entrevistados são jovens com idade entre 21 e 26 anos. Dos 6 entrevistados, 3 já possuem o ensino superior, enquanto os outros 3 ainda estão concluindo. Outro elemento de destaque inicial é que são todos do gênero masculino e que se identificam como homossexuais, conforme pode ser observado na Tabela 1.

**Tabela 1:** Aspectos pessoais

Entrevistado	Idade	Escolaridade	Gênero	Orientação Sexual	Tempo de serviço	Área de atuação
1	23	Superior Completo	Masculino	Homossexual	2 anos	Direito
2	23	Superior Incompleto	Masculino	Homossexual	2 anos	Saúde
3	26	Superior Completo	Masculino	Homossexual	4 anos	RH
4	24	Superior Incompleto	Masculino	Homossexual	3 anos	Vendas
5	24	Superior Completo	Masculino	Homossexual	3 anos	Vendas
6	21	Superior Incompleto	Masculino	Homossexual	2 anos	Vendas

Fonte: Elaborado pelos autores.



A análise narrativa está subdividida em duas seções: a primeira trata sobre o *coming out* na organização, se ela foi voluntária ou forçada e a segunda tem por foco como é trabalhar com a sexualidade exposta no ambiente de trabalho.

#### 4.1. Libertando a autenticidade: A jornada de sair ou não do armário no trabalho

Alguns relatos dos entrevistados demonstram que a revelação da identidade sexual no trabalho nem sempre ocorre a partir de uma decisão planejada do indivíduo. Há situações em que o *coming out* se dá por um ato impulsivo consequente a algum tipo de provocação ou em resposta a colegas de trabalho que ficam perguntando. O surgimento de especulações, por parte dos colegas de trabalho podem levar a um *coming out* não planejado, como indicam os relatos a seguir:

Nos primeiros dias, como eu não tinha intimidade ainda com a maioria das pessoas, as que foram ficando mais próximas a mim, chegaram e me perguntaram. E eu esclareci e com o tempo acredito que as outras pessoas foram percebendo por conta do meu jeito “engraçado”. [...] Quem me perguntava, eu falava e as outras pessoas iam percebendo, e às vezes entrava naquele assunto e acabava sendo algo espontâneo. Mas de início eu não sei se há necessidade de informar, não (Entrevistado 2).

Para o Entrevistado 2, a assunção da homossexualidade aconteceu a partir de uma provocação dos colegas de trabalho, forçando uma revelação não planejada e até mesmo não desejada. Essa curiosidade, demonstrada pela pergunta direta de colegas, sugere a vontade de saber descrita por Foucault (2020) característica que induz a se confessar uma suposta verdade sobre a sexualidade e consequente enquadramento das orientações sexuais. No que se refere à decisão de se assumir como homossexual no ambiente de trabalho, para alguns dos entrevistados, esse momento constitui-se por um processo natural, motivado pela necessidade de poderem ser ver quem são:

Nunca omiti minha orientação sexual, até porque em qualquer ambiente que, “vamos dizer” assim, me desqualifique ou qualquer coisa do tipo decorrente da minha sexualidade, eu não fico nesse ambiente, ainda mais no ambiente de trabalho. (Entrevistado 1).

Olha, não, nunca omiti. E eu acho que eu também não omitiria assim tão fácil. Porque principalmente quando a gente trabalha com atendimento ao público é um pouco complicado.



Tem clientes que são preconceituosos em relação à sexualidade dessas coisas. Mas eu nunca omiti e não omitiria. A equipe está super de boa, eles são pessoas excelentes, então acredito que não vai ter nenhuma situação que eu precise. (Entrevistado 6).

A forma que afirmação identitária é feita pelos entrevistados 1 e 6 nas organizações indica os reflexos da maior aceitação e visibilidade as questões voltadas às diferentes orientações sexuais no mundo contemporâneo (Antunes, 2021), todavia, ainda existe resistência heterossexista em muitos espaços organizacionais. Nesse cenário, em outro relato, o entrevistado não percebe um ambiente receptivo, então opta por não revelar sua orientação sexual:

Na minha primeira experiência de trabalho, eu “tava” entrando numa empresa de segurança, eu era jovem aprendiz. E aí acabou que no começo, eu tentava ser mais discreto, eu ia com roupas mais masculinas e sociais. Não que eu não use roupas masculinas no ambiente de trabalho. Mas eu... existia o dress code, eu tentava ser mais... pra ser mais masculino. E isso acabava que... não entregava quem eu era de verdade. E meio que me causava um incômodo. Também casou, porque na época eu morava nos meus tios. Então eu tinha que manter as aparências de algo que eu não era. Não só pelo trabalho, mas também por conta da família. (Entrevistado 3).

[...] eu nunca senti a necessidade de informar minha orientação sexual. É algo que não convém. É... a meu ver, não tem por que... Sempre foi muito estritamente profissional minhas conversas dentro do ambiente de trabalho. Então eu nunca tive nenhuma oportunidade, eu não tive nenhuma vontade de falar sobre a minha vida pessoal nesse ambiente. E quando eu entrei, eu acredito que ainda hoje eles não sabem da minha orientação sexual, eu nem me assumi (Entrevistado 5).

Na sua resposta, o entrevistado 3 evidencia a importância da indumentária no trabalho como forte marcador identitário, na mesma direção o estudo de Antunes (2021) aponta o uso das roupas como estratégia de afirmação ou de acobertamento da homossexualidade no emprego, ademais, traz nessa narrativa a influência da família para a decisão de “sair do armário”, reiterando as afirmações de Nascimento (2018) sobre essa relação. Por sua vez, O entrevistado 5 afirma não sentir vontade de assumir-se gay na empresa que trabalha, mostra uma postura de impessoalidade, mais reservada, quanto aos assuntos de sua intimidade.

#### **4.2. Alinhando identidade e carreira: Vivendo com a orientação sexual exposta**

A fala do Entrevistado 3 demonstra como o *coming out* pode interferir nas suas relações interpessoais dentro da organização:



[...] eu sempre almoçava sozinho, sendo que tipo as mesas eram uma do lado da outra, mas eu sempre ficava mais pro canto e tipo eu via que ninguém se esforçava muito pra sentar do meu lado, falar comigo, enfim. E também aconteceu quando eu fui jovem aprendiz num hospital. Eu entrei junto com uma menina, e essa menina era cis, heterossexual. E eu sentia, por exemplo... A gente entrou no mesmo período. A gente aprendia as mesmas coisas, a gente era igual a tudo. Mas também era só até aí. Porque, por exemplo, eu percebia que o nosso tratamento era totalmente diferente, eu percebia que as pessoas do nosso setor tratavam ela melhor, convidavam ela “pra” almoçar. (Entrevistado 3).

Ele ainda relata a diferença de tratamento em comparação com sua colega, que mesmo os dois sendo introduzidos da mesma maneira, ele recebeu um tratamento completamente diferente. Além desse caso, há um entrevistado que preferiu manter descrição dentro do ambiente de trabalho. Nesse caso, percebe-se um certo receio de que, com o *coming out*, o clima organizacional e o convívio social entre o indivíduo e seus colegas de trabalho, se tornem afetados negativamente e reflitam situações de conflito, constrangedoras e de difícil solução, motivo pelo qual preferem manter omissa a informação sobre sua orientação sexual.

Ainda hoje, o meu ambiente de trabalho atualmente é muito masculino, vamos dizer assim, não sei o termo exato, porque eu trabalho literalmente só com homens, e que eu acredito que a maioria é heterossexual, casados. E esse ambiente, os comentários às vezes, muitos comentários pra você, pra eu não... me sentir mal, para eu não ficar em um ambiente que eu acho que eu posso ficar mal, justamente logo no meu ambiente de trabalho, que eu vou trabalhar todo dia, eu nem falo, não tem por que eu falar. Então, para eu não me sentir mal no meu próprio ambiente de trabalho, eu nunca vi a necessidade de falar. (Entrevistado 5).

Dessa forma, o medo da violência torna difícil para algumas pessoas se assumirem porque temem a rejeição, o que pode levar a barreiras psicológicas, dificuldade em lidar com sua sexualidade e medo de serem isoladas (Irigaray & Freitas, 2013). O que motiva omitir essa informação é acreditar que sofrerão impactos negativos, como possíveis discriminações, dificuldade de relacionamento no trabalho e perda do emprego ou de clientes, logo, isso pode acarretar em grandes prejuízos profissionais (Antunes, 2021).

Vários fatores interferem na aceitabilidade de pessoas homossexuais no trabalho, inclusive o público alvo do serviço, nessa direção, o entrevistado 3, relaciona a clientela com a sua vivência no emprego, pois

Como lá era um ambiente familiar e eu trabalhava, tipo, numa sala sozinho e tudo mais eles nunca falaram, tipo, que tinha um dress code pra poder ir e tudo mais. Então, acabava que eu não ia, tipo, social. Eu ia normal. E às vezes eu usava um cropped, eu usava uma calça cinturata. E eu via que quando eu usava, por exemplo, essas roupas eu recebia muito olhar



torto, eu recebia muito comentariozinho, muita piadinha. Acabou que eu nem fiquei o mês lá. Mas eu me sentia super mal, porque essas pessoas, elas não... Faziam questão de deixar bem nítido que não gostavam tanto assim quando eu era eu mesmo, sabe?. (entrevistado 3).

Ser você mesmo, quando se é homossexual que manifesta expressões identitária fora do padrão heteronormativo, enseja muitos impasses nas organizações não acolhedoras das diferenças de sexualidade (Irigaray & Freitas 2011; 2013; Antunes, 2021).

Entrementes, Camila Antunes (2021) indica a utilização do humor para suavizar a carga homofóbica, inclusive também encontrou o uso dessa estratégia por homossexuais, que entraram no tom humorístico ou o iniciaram para diminuir a sensação do peso discriminatório de falas e/ou situações homofóbicas, desse modo, manter a relação amistosa entre os colegas e trazer leveza para o espaço laboral.

Na maior parte do tempo, fico tirando brincadeiras e aí com algumas falas, com algumas coisas, as pessoas foram percebendo (entrevistado 2).

Porém, nem sempre o humor se manifesta em piadas amistosas, é o caso do relato dos Entrevistados 4 e 5, onde destaca que nunca sofreram preconceito diretamente, mas que é recorrente ouvir piadas homofóbicas dentro do seu ambiente de trabalho.

Porém, aquelas brincadeiras de pessoal que era heterossexual e tudo mais, fazendo piadinhas e brincadeiras, esse tipo de coisas, não era diretamente a mim, porém, eles ficavam comentando, tirando brincadeiras entre eles mesmos, essas coisas sim. Porém, quando eles percebiam que tinha uma pessoa que era do meio, eles paravam com as brincadeiras, encerravam as brincadeiras. (entrevistado 4).

Preconceito em cima de mim, não. Eu nunca sofri nada, nenhum comentário, mas piadinhas, né? Sempre tem aquelas piadas homofóbicas, principalmente por ser um ambiente meio machista, por eu trabalhar num ambiente onde só tem homens. E isso... Já aconteceu essas piadas homofóbicas, mas eu nunca sofri durante a minha trajetória. Nenhum tipo de preconceito, mas piadas a todo tempo escuto (Entrevistado 5).

Nesse sentido, entende-se que a percepção da discriminação indireta, segundo Garcia e Souza (2010), interfere no nível e na forma como o *coming out* acontece no ambiente de trabalho. Apesar dessas dificuldades, devemos destacar também os impactos positivos do *coming out*, tendo sido ressaltada a melhoria das relações interpessoais ou o apoio dos colegas no ambiente de trabalho, de acordo com os Entrevistados 2 e 6:



[...] E pra mim, a minha empresa foi um lugar que eu me senti super acolhido. Sempre ficou bem nítido que eu era gay, desde a minha primeira entrevista. Mas eles sempre se preocuparam em mostrar que isso nunca foi um impedimento [...] procuravam muito mais do que a sexualidade de alguém. E pra mim, a minha empresa foi um lugar que eu me senti super acolhido... Um lugar que eu amo trabalhar, as pessoas me aceitam do jeito que eu sou. Há um tempo, eu acreditava ser uma mulher trans. E quando eu abri isso pra eles, eu fui muito bem acolhido. E me mostraram que eu não tinha que ter medo disso tanto no mundo corporativo quanto no mundo real. E isso foi muito importante pra mim. A minha empresa, facilmente, se você anda, você vê um gay, você vê uma lésbica. E eu acho isso muito legal, ter mais de nós representando pessoas no mercado de trabalho. [...] eu sinto, por exemplo, que ali eu tenho chances de realmente crescer sendo quem eu sou. (Entrevistado 3).

Não, não teve nenhum momento em que eu me senti excluído do trabalho, ou de alguma história, algo assim. Inclusive foi mais ao contrário, eu me senti um pouco mais incluído porque eles sabem que buscaram mais interesse em relação à comunidade, ou sobre isso, e eu acabei usando essa forma de conscientizar as pessoas que ainda tinham um certo receio em relação a isso. Mas nunca me senti excluído (Entrevistado 6).

Eles descrevem que ao afirmarem sua homossexualidade no trabalho, sentiram satisfação por ter recebido apoio de seus colegas. Estes profissionais ressaltam os impactos positivos do *coming out*, logo cabe destacar a maior liberdade e acolhimento. Isso também implica menos stress para os homossexuais no ambiente de trabalho, como observado por Griffith e Hebl (2002).

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir da análise dos resultados, fica claro que a forma como os trabalhadores homossexuais vivenciam a sexualidade em contextos organizacionais apresenta uma série de dificuldades que os heterossexuais não vivenciam. A homossexualidade ainda é vista como algo diferente, o que expõe esses indivíduos a conflitos internos, restrições comportamentais, baixa aceitação social, violência, discriminação e preconceito.

Ser homossexual é também viver experiências que contêm aspectos pessoais e sociais que se misturam e refletem impactos nas relações e convivências dessas pessoas. Muitas vezes, o comportamento e as atitudes de um homem gay são restringidos, seus direitos são violados, sofre discriminação e vive com uma gestão constante de sua identidade.

Diante dos resultados alcançados, conclui-se que este estudo cumpre com o objetivo de compreender o processo de se assumir homossexual (*coming out*) em empresas privadas. Nesse sentido, este trabalho contribui para a compreensão das vivências de trabalhadores gays nas



organizações. Em alguns casos, a revelação da homossexualidade no trabalho, quando ocorre, ocorre de maneira mais harmoniosa, enquanto em outros leva a exposições de preconceito aberto ou oculto.

Por fim, destaca-se a importância da valorização das identidades não-heterossexuais frente à discriminação e estigma vivenciados em contextos sociais e organizacionais. Além disso, seria interessante pesquisar sobre *coming out* no trabalho em outras regiões e cidades do Brasil, ou mesmo em setores específicos.

## REFERÊNCIAS

- Antunes, C. V., Versiani, F., Santos, C. M., & Carvalho Neto, A. (2021). “Eu tento não me esconder, nunca”: estratégias utilizadas pelos profissionais gays e lésbicas para minimizar os estigmas sexuais nos espaços de trabalho. *Sexualidad, Salud Y Sociedad*, (37), e21205. <https://doi.org/10.1590/1984-6487.sess.2021.37.e21205a>
- Bernardo, E. C.; Nogueira, J. R. N (2020). As dificuldades dos parentais perante a descoberta da homossexualidade dos/as filhos/as. *Interciência & Sociedade* 5(2), 402-419.
- Bicalho, R. A (2008). Categorias Frankfurteanas para uma Tipologia da Violência nas Organizações. In *Anais Encontro da ANPAD*, Belo Horizonte, MG.
- Camargo, M. M.; Sáez, F. A. A, (2022). Reconocimiento: una característica de las prácticas pedagógicas en relatos de maestros de escuelas normales superiores en contextos de conflicto interno en Colombia. *Ensaio: aval. pol. públ. educ.* 30(114), 141-160. <https://doi.org/10.1590/S0104-403620210002902569>.
- Campello, L. G. B.; Costa, W. O. de S. (2017). Cultura e multiculturalismo: identidade LGBT, transexuais e questões de gênero. *Revista Jurídica* 1(46), 146-163. <http://dx.doi.org/10.26668/revistajur.2316-753X.v1i46.2003>
- Caproni Neto, H. L.; Saraiva, L. A. S.; Bicalho, R. de A. (2014). Diversidade sexual nas organizações: um estudo sobre coming out. *Revista pensamento contemporâneo em administração* 8(1), 86-103.
- Clarke, V.; Braun, V. (2013). Teaching thematic analysis: Overcoming challenges and developing strategies for effective learning. *The psychologist* 26(2), 120-123.
- Croteau, J. M (1996). Research on the work experiences of lesbian, gay, and bisexual people: an integrative review of methodology and findings. *Journal of Vocational Behavior* 48(2), 195-209. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.0018>
- Dantas, J. V. D. ; Gomes Filho, A. dos S. (2019). Diversidade de Gênero no Mercado de Trabalho/Gender Diversity in the Labor Market. *ID on line. Revista de psicologia*, 13(48), 26-39.
- Irigaray, H. A. R.; Freitas, M. E (2013). Estratégia de Sobrevivência dos gays no Ambiente de Trabalho. *Revista Psicologia Política (impresso)* 13(26), 57-74.



- Irigaray, H. A.; Freitas, M. E. (2011). Sexualidade e organizações: estudo sobre lésbicas no ambiente de trabalho. *Organizações & Sociedade* 18(59), 625-641.
- Irigaray, H. A. R (2011). Orientação Sexual e Trabalho. *GV Executivo* 10(2), 45-47.
- Irigaray, H. A. R (2008). Discriminação por orientação sexual no ambiente de trabalho: uma questão de classe social? Uma análise sob a ótica da pós-modernidade crítica e da queer theory. *Anais do Encontro de Administração Pública e Governança*, Salvador, Bahia.
- Ferreira, R. C. (2007). *O Gay no Ambiente de Trabalho: Análise dos Efeitos de Ser Gay nas Organizações Contemporâneas* (Dissertação de Mestrado). Universidade de Brasília, Brasília, DF.
- Foucault, M. (2020). *História da Sexualidade I: vontade de saber* (11a ed.) São Paulo, SP: Paz & Terra.
- Garcia, A.; Souza, E. M (2010). Sexualidade e trabalho: estudo sobre a discriminação de homossexuais masculinos no setor bancário. *Revista de Administração Pública* 44(6), 1353-1377.
- Godoy, A. S (1995). Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. *Revista de Administração de Empresas* 35(2), 57-63.
- Gontijo, M. R.; Melo, M. C. O. L (2017). Da inserção ao empoderamento: análise da trajetória de diretoras de instituições privadas de ensino superior de Belo Horizonte. *Rev. Eletrôn. Adm.* 23(spe). <https://doi.org/10.1590/1413-2311.157.59314>
- Griffith, K. H.; Hebl, M. R (2002). The disclosure dilemma for gay men and lesbians: "coming out" at work. *Journal of Applied Psychology* 87(6), 1191–1199. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.6.1191>
- Humphrey, J. C (1999). Organizing sexualities, organized inequalities: lesbian and gay men in public service occupations. *Gender, Work and Organization* 6(3), 134-151.
- Lima, C. B. de. A. (2023). potencialidade da metodologia de pesquisa narrativa em estudos qualitativos na área de políticas públicas educacionais. *Revista Educar Mais* 7(spe), 569–577.
- Laurini, M. M.; Santos, A. S. dos (2021). Diversidade nas organizações: uma análise das produções científicas nos eventos da ANPAD. *Revista Brasileira de Administração Científica* 12(1), 83-93.
- Mattos, P. L. C. L (2010). Análise de entrevistas não estruturadas: da formalização à pragmática da linguagem. In GODOI, C., K.; BANDEIRA-DE-MELL O, R.; SILVA, A. B. (Org.), *Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos* (347-374). São Paulo, SP: Saraiva.
- Medeiros, M. O trabalhador homossexual: o direito a identidade sexual e a não discriminação no trabalho. In: POCAHY, F, *Rompendo o silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea* - Políticas, teoria e atuação. Porto Alegre, RS: Nuances.
- Nascimento, G. C. M. (2018). *A perspectiva familiar diante da revelação da orientação homossexual de jovens adultos* (Dissertação de Mestrado). Universidade do Triângulo Mineiro, Uberaba, MG.



- Nunan, A (2003). *Homossexualidade: do preconceito aos padrões de consumo*. Rio de Janeiro, RJ: Caravansarai.
- Pereira, S. J. N. *Da invenção da homossexualidade ao discurso das posses: uma análise interpretativa da identidade homossexual*. (Tese de Doutorado). Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, RJ.
- Saraiva, L. A. S (2007). Métodos narrativos de pesquisa: uma aproximação. *GESTÃO. Org-Revista Eletrônica de Gestão Organizacional* 5(2), 118-134.
- Sousa, S.; Matos, F.; Mesquita, R. F.; Henriques, M. R.; Cardoso, A (2020). Discriminação positiva e discriminação negativa de pessoas com sexualidade não-normativa no contexto laboral. *New Trends in Qualitative Research*, v. 4, p. 96-111.
- Siqueira, M. V. S.; Saraiva, L. A. S.; Carrieri, A. de P.; Lima, H. K. B. de; Andrade, A. J. de A. (2009). Homofobia e violência moral no trabalho em organizações do Distrito Federal. *Organizações & Sociedade* 16(50), 447 – 461.
- Smith, N. G.; Ingram, K. M. (2004). Workplace Heterosexism and Adjustment Among Lesbian, Gay, and Bisexual Individuals: The Role of Unsupportive Social Interactions. *Journal of counseling psychology* 51(1), 57.
- Souza, Daniel Alberto; Nascimento, G. C. M.; Scorsolini-comin, F. (2020). Revelar-se homossexual: percepções de jovens adultos brasileiros. *Ciências Psicológicas* 14(2), e-2229. <https://doi.org/10.22235/cp.v14i2.2229>
- Oliveira, U. R. D.; Rodriguez, M. V. (2004). Gestão da diversidade: além de responsabilidade social, uma estratégia competitiva (3833-3840). *Anais XXIV Encontro Nacional de Engenharia de Produção (ENEGEP)*, Florianópolis, SC.
- Velho, R. R. C. (2016). O coming out dos jovens gays aos pais e mães (Dissertação de Mestrado). Instituto Universitário de Lisboa, Lisboa, Portugal.
- Vinuto, J. A. (2014). Amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. *Revista Temáticas* 22(44), 203-220.
- Yilmaz, V.; Göçmen, İ. (2016). Denied citizens of turkey: experiences of discrimination among LGBT individuals in employment, housing and health care. *Gender, Work & Organization* 23(5), 470-488.