PUC Minas
E&G Economia & Gestão
ISSN 1984-6606

"SAIR OU FICAR NO ARMÁRIO"? EIS A QUESTÃO!
Estudo sobre as razões e os efeitos do *coming out* no ambiente de trabalho

"COMING OUT OR NOT COMING OUT"? THAT'S THE QUESTION!
A study on the reasons and results of "coming out of the closet" at the workplace

Adriana Marques Rabelo
Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais
adriana_mrabelo@yahoo.com.br

Simone Costa Nunes
Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais
sinunes@pucminas.br

Submissão: 01/09/2017
Aprovação: 15/12/2017

RESUMO

Este trabalho se propõe a investigar o *Coming Out* no ambiente de trabalho considerando os motivos que levam os trabalhadores homossexuais a revelarem sua orientação sexual no trabalho. Para tanto foi realizada uma pesquisa qualitativa em que foram entrevistados trabalhadores homossexuais que atuam em organizações públicas ou privadas, buscando-se apreender suas histórias de vida. Os dados foram colhidos por meio de entrevistas em profundidade com roteiro semiestruturado e analisados com base no método análise de conteúdo de Bardin (2006). Os depoimentos sugerem que o *coming out* traz melhorias para as relações interpessoais e satisfação com o ambiente de trabalho. Entretanto, não se trata de uma escolha isenta de riscos, tendo-se em vista que, em determinados ambientes, a assunção da identidade sexual no trabalho pode impactar negativamente na qualidade do relacionamento com a chefia e diminuir as chances de promoção.

Palavras-chave: Diversidade. Diversidade Sexual. *Coming Out*. Discriminação. Homossexual.

ABSTRACT

This study aims to investigate the coming out at the workplace, considering the reasons why homosexual workers decide to disclosure their sexual orientation in their jobs. A qualitative research was conducted, and homosexual workers from the public or private sector were interviewed, in an attempt to grasp their life stories. Data were collected through in-depth semi-structured interviews, and analyses were based on content analysis proposed by Bardin (2006). The information provided by the interviewees suggests that their coming out causes some improvement in interpersonal relations as well as some satisfaction with the workplace. Nevertheless, it does not represent a choice that is exempt of any risks, as the assumption of sexual identity in certain workplaces may have a negative impact on the quality of the worker's relations with the leadership thus decreasing their chances for a promotion.

Keywords: Diversity. Sexual diversity. Coming out. Discrimination. Homosexual.

1 INTRODUÇÃO

A diversidade nas organizações tem se tornado cada vez mais relevante, uma vez que a força de trabalho de hoje é caracterizada por alto número de profissionais que vêm de grupos socialmente excluídos destacando-se neste estudo os homossexuais. Na maioria dos casos, as suas necessidades e experiências são marcadas por particularidades que exigem compreensão e respeito por parte das empresas e dos estudos organizacionais.

O ambiente organizacional se apresenta como um dos principais locais em que se manifestam os dilemas da atualidade, entre eles a luta pela liberdade e pelo fim da discriminação no trabalho (GARCIA; SOUZA, 2010). Para Siqueira e Andrade (2011), mulheres, negros, pessoas com deficiência, imigrantes, homossexuais, entre outros, têm sido objeto de esforço das políticas de gestão de pessoas em grandes empresas no sentido de minimizar os efeitos causados pelo estigma (GOFFMAN, 1988) e estereótipos negativos direcionados para as pessoas pertencentes a esses grupos. Tudo isso leva à necessidade de se refletir sobre as maneiras como as desigualdades estão sendo tratadas nas organizações.

A homossexualidade não é considerada uma escolha do indivíduo, entretanto, a revelação da sua identidade sexual, muitas vezes, o é. O *coming out of the closet* é um termo em inglês que se refere ao processo a partir do qual o homossexual revela sua orientação sexual a outras pessoas, tornando-se visível, culturalmente inteligível e até mesmo desafiando abertamente o discurso sexual hegemônico (NUNAN, 2003). Trata-se de uma das decisões mais importantes enfrentadas pelos trabalhadores homossexuais (LUCAS; KAPLAN, 1994; SINGH; CORNWELL, 2007; WARD; WINSTANLEY, 2005), pois tal revelação pode resultar em discriminação e impactar a própria carreira tendo em vista que o preconceito e a homofobia ainda se fazem muito presentes na sociedade e se reflete no âmbito do trabalho trazendo impactos que merecem um olhar mais atento.

Para aqueles que resolvem não assumir, os esforços despendidos para manter oculta a sua orientação sexual podem tornar-se fonte de estresse e sofrimento (BOWEN; BLACKMON, 2003). Também existe o temor de serem descobertos além do sofrimento diante de atitudes preconceituosas, comportamentos homofóbicos e estereótipos negativos (SIQUEIRA et al., 2009).

A homossexualidade no ambiente de trabalho vem recebendo atenção de pesquisadores brasileiros (BICALHO; DINIZ, 2009; CAPRONI; SARAIVA; BICALHO, 2014; GARCIA; SOUZA, 2010; IRIGARAY; SARAIVA; CARRIERI, 2010; SIQUEIRA et al., 2009) que lançam luz sobre este tema até pouco tempo negligenciado pela academia e

pelas organizações. Entretanto, ainda há muito o que se avançar sobretudo nas discussões que envolvem o processo de *coming out* e seus efeitos sobre a carreira do indivíduo.

Sob essa perspectiva, a proposta deste estudo é desvendar os motivos que levam os trabalhadores homossexuais a decidir sobre a divulgação ou ocultação da orientação sexual no trabalho, bem como os efeitos consequentes desse processo.

Este artigo encontra-se estruturado da seguinte maneira, para além desta introdução: a seção 2 trata do referencial teórico, buscando dar enfoque às razões e efeitos do *coming out*; a seção 3 apresenta os procedimentos metodológicos adotados para a pesquisa; a seção 4 traz os resultados e a sua análise; na seção 5 são apresentadas as considerações finais do estudo e, na sequência, encontram-se as referências utilizadas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A noção de gênero tem a sua origem na segunda onda dos estudos feministas que visam contestar a naturalização da diferença sexual. Para Haraway (2004), a teoria e a prática feminista em torno de gênero buscam explicar e transformar sistemas históricos de diferença sexual nos quais homens e mulheres são socialmente constituídos e posicionados em relações de hierarquia e antagonismo. Freitas (2011) opina que a questão sexual é de natureza estritamente biológica, mas os papéis atribuídos a cada um dos sexos relacionam-se à questão do gênero. A autora entende gênero "como um fenômeno cultural pelo qual uma sociedade determina uma série de expectativas, normas comportamentais e significância cultural para cada sexo biológico" (FREITAS, 2011, p. 207).

Para Bento (2006), o sistema binário de gêneros, homem e mulher, produz e reproduz a ideia de que o gênero reflete o sexo e que todas as outras esferas constitutivas dos sujeitos estão amarradas a tal determinação inicial: a natureza constrói as sexualidades e posiciona os corpos conforme as ditas disposições naturais. A sexualidade humana, no entanto, é formada por diversos componentes, além dos biológicos, conforme apresentado por Nunan (2003, p. 19):

a) sexo biológico – ser macho, fêmea ou intersexual anatomofisiologicamente;
b) orientação sexual – atração por pessoas do sexo oposto ou do mesmo sexo biológico, isto é, ser heterossexual, bissexual ou homossexual;
c) identidade de gênero – ser mulher ou homem[1];
d) papel de gênero – comportar-se de forma feminina, masculina ou andrógina, que seria o papel feminino e masculino simultaneamente.

Esses componentes da sexualidade humana não são inseparáveis e possuem distintas combinações que caracterizam uma realidade múltipla e heterogênea. A heteronormatividade é, conforme Tauches (2006), uma forma de acepção cultural que torna o padrão heterossexual a forma normal e superior, levando à presunção de que todas as pessoas são, ou deveriam ser, heterossexuais. A crença em uma sexualidade normal e natural leva à intolerância contra comportamentos sexuais que fogem a essa ordem, pois abalam essas verdades (CECARELLI; FRANCO, 2010).

Ao contrário de sexo e raça, que apresentam, embora nem sempre, elementos observáveis, a presença de um homossexual no ambiente de trabalho pode passar despercebida até que a pessoa escolha revelar a sua orientação. Troiden (1988), a partir de estudo realizado com 150 homens homossexuais, desenvolveu um modelo que descreve a formação da identidade homossexual, que ocorre ao longo de um período de tempo e envolve algumas fases até que haja autoaceitação e conforto com a identidade gay.

Assim, conforme Cecarelli e Franco (2010) observam, a compreensão da sexualidade envolve inúmeras variáveis que incluem questões morais, políticas e ideológicas criadas pela cultura na qual se está inserido. Para Souza e Pereira (2013) é fundamental desnaturalizar e desconstruir o caráter permanente das oposições binárias masculino/feminino e homossexual/heterossexual no combate à discriminação, pois somente assim se podem quebrar as relações de poder que hierarquizam e inferiorizam a mulher e os homossexuais.

2.1 Razões e efeitos do Coming Out

O processo de *coming out* sugere que ele ocorra a partir de um ato único, mas trata-se de um processo contínuo, pois o indivíduo vivencia constantemente novas situações que o colocam de "volta ao armário", não por escolha, mas pela presunção de heterossexualidade por parte das pessoas (WARD; WINSTANLEY, 2005, p. 456). As decisões de divulgação da sexualidade, segundo Singh e Cornwell (2007), precisam ser vistas no contexto das consequências que são percebidas pelos trabalhadores homossexuais. Essas percepções são influenciadas pelo ambiente, sendo que ambientes que oferecem segurança e colegas solidários podem reduzir os temores associados ao *coming out*.

Num mesmo sentido, Ragins (2008) observa que a divulgação de estigmas invisíveis não é um fenômeno de tudo ou nada, mas ocorre, em vez disso, numa constante que vai desde a divulgação completa até a divulgação parcial, que não inclui domínios, como, por exemplo, o ambiente de trabalho. Esse autor acredita que a diferença na divulgação em todos os domínios da vida, ou a revelação restrita a certos domínios, pode levar a resultados que incluem estresse psicológico, conflito de papéis e ambiguidade.

As decisões de divulgação sexualidade, segundo Singh e Cornwell (2007), precisam ser vistas no contexto das consequências que são percebidas pelos trabalhadores homossexuais. Essas percepções são influenciadas pelo ambiente, sendo que ambientes que oferecem segurança e colegas solidários podem reduzir os temores associados ao *coming out*. Os autores observam também que, embora o medo da revelação de um indivíduo possa refletir ou não a realidade objetiva, a experiência subjetiva de viver com medo interfere na qualidade de vida no trabalho para muitos trabalhadores com estigmas invisíveis.

Colgan et al. (2007) reconhecem uma série de razões que levam os trabalhadores homossexuais a permanecerem no armário, sendo: medos que envolvem trabalho, carreira e promoção; ausência de homossexuais ocupando cargos no alto escalão; experiências anteriores negativas; respeito à vontade do parceiro; desejo de privacidade; atitudes e comportamentos de colegas do sexo masculino; atitudes fundamentalistas de colegas religiosos; e a cultura organizacional.

Os mesmos autores (COLGAN et al., 2007) identificaram também fatores que ajudam os homossexuais a saírem do armário: uma política de igualdade de oportunidades que inclui a orientação sexual; sentimento de segurança a partir de sinais dados pela organização; a presença de um grupo de homossexuais na organização; envolver-se em uma rede de apoio sindical voltado para os homossexuais; a presença de outros colegas homossexuais; e a presença de funcionários homossexuais no alto escalão.

Griffith e Hebl (2002) analisam a propensão do indivíduo *gay* a revelar a orientação sexual no trabalho em termos de políticas organizacionais que incluem a diversidade sexual. E concluem que o *gay* é mais propenso a divulgar quando: relatam menos discriminação no trabalho; percebem reações dos colegas de trabalho mais favoráveis e tratamento mais justo do seu chefe; a organização tem políticas de não discriminação por escrito e mostra ativamente um suporte para homossexuais; e oferece treinamento sobre diversidade que inclui especificamente as questões relativas à homossexualidade.

Segundo Lucas e Kaplan (1994, p. 36), depois de "sair do armário", muitos profissionais homossexuais tendem a se sentir mais empoderados, honestos e integrados no ambiente de trabalho. No entanto, essa escolha não está isenta de riscos. A partir da revelação da orientação sexual, esses profissionais podem pôr em risco toda a credibilidade e a influência que eles construíram no trabalho. Não importa quão competentes e habilidosos eles sejam, eles temem que possam ser desvalorizados por seus gestores e colegas de trabalho, uma vez que sua orientação sexual é conhecida.

Quando decidem não revelar suas identidades sexuais, os trabalhadores homossexuais adotam uma atitude de autorregulação, ou seja, eles despendem um constante esforço no sentido de controlar e monitorar seus comportamentos, verbais e não verbais, que eles acreditam serem capazes de revelar sua orientação sexual durante as interações que ocorrem no local de trabalho (MADERA, 2010). Nesse sentido, os homens *gays* podem se comportar de forma mais masculina e mulheres lésbicas de forma mais feminina para criar uma imagem consistente com a heterossexualidade.

Embora grande parte das pesquisas (HUFFMAN; WATROUS-RODRIGUEZ; KING, 2008; LUCAS; KAPLAN, 1994; TRAU, 2015) sugira que um clima organizacional que favorece a afirmação da identidade sexual promove resultados positivos para o empregado, o *coming out* nem sempre é visto como a melhor opção do empregado. Isso porque o preconceito e atitudes homofóbicas ainda se fazem muito presentes nas organizações (BICALHO; DINIZ, 2009; CAPRONI et al., 2014; GARCIA; SOUZA, 2010; IRIGARAY et al., 2010). Em vários contextos nos quais se inserem os trabalhadores homossexuais, sobretudo nas indústrias masculinizadas (COLLINS, 2015) em que a especialização e a competência são confundidas com a masculinidade, pode-se concluir que a melhor, se não a única estratégia, é a ocultação, independentemente dos custos psicológicos que isso pode causar.

Apesar de reconhecerem que a revelação da orientação sexual pode levar ao estigma e à discriminação, Bowen e Blackmon (2003) ponderam que sua ocultação pode atrapalhar o intercâmbio social e de tarefa com o próprio grupo de trabalho, sendo que as pessoas não podem compartilhar as suas vidas pessoais e identidades com os colegas de trabalho. Para Caproni et al. (2014, p. 100), os impactos do *coming out*, considerando uma empresa aberta à diversidade, são tidos como positivos para a melhoria nas relações interpessoais, o apoio dos colegas, as amizades com mais confiança, o agir natural e espontâneo, a liberdade de comportamento, a tranquilidade e para que haja menos estresse.

O custo do temor relacionado à descoberta da homossexualidade dos indivíduos sobre a qualidade de vida no trabalho nunca pode ser totalmente avaliado, mas as organizações podem diminuir esse medo, proporcionando ambientes de apoio que permitem aos funcionários trazer suas identidades completas para o trabalho (SINGH; CORNWELL, 2007). Um ambiente organizacional acolhedor incentiva a revelação da identidade sexual, fazendo com que o desenvolvimento de atitudes organizacionais positivas relacionadas à satisfação no trabalho e comprometimento organizacional possa ocorrer (HUFFMAN et al., 2008; TRAU, 2015).

A violência contra o homossexual se faz presente em todos os meios sociais, o que inclui o ambiente de trabalho, e se manifesta a partir de diferentes formas, seja por atos explícitos de homofobia, por verbalizações com duplo sentido, piadas homofóbicas ou restrições a cargos, por exemplo (SIQUEIRA et al., 2009). Tudo isso tem apontado para a importância de as organizações definirem políticas de diversidade que abranjam esse público específico.

3 METODOLOGIA

Sendo objetivo central deste estudo o desvendar dos motivos e efeitos percebidos por trabalhadores homossexuais sobre as questões que norteiam a divulgação ou ocultação da orientação sexual no ambiente de trabalho, a pesquisa qualitativa foi a abordagem escolhida, por se tratar de uma abordagem voltada para os indivíduos e como eles constroem seus significados (GODOY, 1995; SARAIVA, 2007). Além disso, segundo Croteau (1996), a investigação qualitativa permite que conceitos e modelos possam surgir a partir das experiências e perspectivas únicas vindas de grupos socialmente marginalizados.

Quanto ao método, a história de vida mostrou-se mais adequada a este estudo. A história de vida pode ser considerada um instrumento privilegiado para análise e interpretação, na medida em que incorpora experiências subjetivas mescladas a contextos sociais (PAULILO, 1999). De acordo com Queiroz (1988), a partir da história de vida, o pesquisador pretende atingir a coletividade de que seu entrevistado faz parte. A maneira como o indivíduo relata a sua história oferece o acesso a outras dimensões, estabelecendo uma ponte entre o sujeito e o coletivo. Ao contar sua vida, o sujeito fala de seu contexto e das suas experiências que estão intimamente ligadas à conjuntura social na qual ele se encontra inserido (SILVA et al., 2007, p. 32).

Os dados foram coletados a partir de entrevistas semiestruturadas, em profundidade, com trabalhadores homossexuais. O contato com os participantes ocorreu por intermédio de uma rede de relacionamentos que possibilitou indicações, sendo essa técnica conhecida como bola-de-neve ou *snowball*. (VINUTO, 2014). Trata-se de uma técnica de seleção, utilizada na pesquisa social, em que os participantes iniciais de um estudo indicam novos participantes. Na sequência, estes também indicam novos participantes, e assim sucessivamente.

Foram entrevistadas oito pessoas, com escolaridade que varia entre superior em andamento e Mestrado em andamento, que trabalham em organizações públicas ou privadas e que moram nos estados de Minas Gerais e Rio de Janeiro. A fim de evitar a identificação dos entrevistados, cada um deles recebeu um código que é utilizado junto às falas apresentadas, com a finalidade de ilustrar os dados coletados.

Ressalta-se que o método história de vida não requer um número de relatos estabelecidos *a priori*, sendo que a quantidade de pesquisados depende da qualidade das informações obtidas (SPÍNDOLA; SANTOS, 2003), considerando-se que a riqueza das informações que se obteve é mais importante do que o número de entrevistas em si.

O Quadro 1 apresenta informações a respeito dos entrevistados, bem como os códigos utilizados para cada um deles:

Quadro 1 - Caracterização dos entrevistados

Código do Entrevistado	Profissão	Escolaridade	Instituição	Estado
E1	Policial	Superior	Pública	MG
E2	Assistente Social	Superior	Pública	MG
E3	Assistente Jurídico	Superior em Andamento	Privado	MG
E4	Analista de Recursos Humanos	Superior	Privado	RJ
E5	Jornalista	Mestrado	Privado	RJ
E6	Analista Jurídico	Superior	Privado	RJ
E7	Analista Administrativo	Mestrado em andamento	Pública	MG
E8	Analista Contábil / Professor	Pós-graduação	Privada	MG

Fonte: Elaborado pelas autoras.

Para análise de dados foi utilizada a técnica análise de conteúdo que, segundo Bardin (2006), trata-se de um conjunto de técnicas de análise das comunicações que utilizam

procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição das mensagens e que têm se tornado um recurso muito importante nas pesquisas qualitativas em Administração.

Bardin (2006) constitui a análise de conteúdo a partir de três fases, sendo elas: a pré-análise; a exploração do material e o tratamento dos resultados; a inferência e a interpretação. Na primeira fase, foi realizada a leitura das entrevistas transcritas, visando tomar conhecimento dos dados obtidos e estabelecer o *corpus* de análise. A partir daí, na fase seguinte, da exploração do material, o texto das entrevistas foi recortado em unidades de registros, que foram agrupados segundo categorias de análise definidas *a priori*, baseadas no referencial teórico. Ressalta-se que, tendo em vista a natureza qualitativa do estudo, foi dada atenção a novas categorias que se mostraram relevantes a partir da coleta dos dados e que acabaram sendo incluídas durante a condução do estudo, logo, categorias *a posteriori*. Por fim, na terceira e última fase foi realizado o tratamento dos dados das entrevistas, visando estabelecer inferências e interpretações.

O Quadro 2 apresenta as categorias do estudo, definidas *a priori* e *a posteriori*:

Quadro 2- Categorias da análise do *coming out*

Definidas *a priori*	Definidas *a posteriori*
• Graus de revelação • Motivos que levam à decisão de revelar ou ocultar a orientação sexual no trabalho • Efeitos da revelação da orientação sexual no trabalho	• Importância do ambiente

Fonte: Elaborado pelas autoras.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

De um modo geral, estudos indicam que a revelação da identidade sexual no trabalho apresenta efeitos positivos para o empregado homossexual em questões relacionadas à qualidade das relações interpessoais e satisfação no trabalho (BOWEN; BLACKMON, 2003; HUFFMAN et al., 2008; LUCAS; KAPLAN, 1994). Nesta pesquisa, os relatos obtidos também demonstram melhorias nesse sentido, tendo-se que a manutenção da identidade sexual oculta no trabalho foi relatada como uma fonte de desconforto e estresse no cotidiano organizacional, conforme depoimento a seguir:

> Para mim foi libertador. [...] Ninguém vai me botar de volta no armário, porque o armário é o pior lugar do mundo. [...] É horrível você não ser quem você é. Eu acho que o resumo é isso, é muito ruim, e o pior de tudo é você estar preso dentro de você mesmo (E5)

Nesse relato, destaca-se a referência as seleções lexicais “libertador” e “liberdade” utilizadas pelo entrevistado para qualificar a sensação experimentada por ele após a revelação de sua identidade sexual. Ambas indicam o sentimento de sofrimento e angústia experimentados por ele, bem como a sensação de aprisionamento e reclusão relacionados à ocultação da sua orientação sexual. Ao considerar o armário (DAY; SCHOENRADE, 1997), o pior lugar do mundo, um lugar para o qual ele não pretende voltar, E5 evidencia quão mal se sentia em não assumir a sua sexualidade, em não revelar, de forma integral, aspectos importantes da sua identidade. Sobre esse aspecto, Ragins (2008) explica que a não divulgação da orientação sexual em todos os domínios da vida, sobretudo no ambiente de trabalho, pode levar a resultados que incluem estresse psicológico e conflito de papéis. Sendo assim, a assunção faz com que a pessoa se sinta mais honesta sobre si mesma, despendendo menos tempo e energia para gerenciar uma identidade social falsa. Conforme Bowen e

Blackmon (2003), a pessoa se sente liberta por não precisar mais trabalhar todos os dias representando algo que não é, o que pode contribuir para um ambiente de trabalho melhor.

O desconforto consequente da ocultação da identidade sexual também aparece em outro relato como principal motivação para o *coming out* no trabalho:

> Por eu não querer viver uma mentira. A verdade toda é essa. Talvez eu não consiga viver essa mentira. Iria me ferir, a mim como pessoa. Estou falando algo individual, algo meu. A mim me feriria, eu ter que passar por algo que não sou. Viver uma mentira, tentar viver um personagem, talvez me incomodaria um pouco. Eu poderia? Eu poderia obviamente, se eu visse alguma restrição (E6).

O entrevistado E6 tem a orientação sexual amplamente revelada no ambiente de trabalho. Por não ter um comportamento associado ao estereótipo *gay*, o entrevistado entende que poderia se passar por heterossexual, sobretudo se visse "alguma restrição", ou seja, se percebesse que o ambiente não fosse receptivo à sua orientação sexual. Entretanto, essa ocultação implicaria a representação de papéis que não correspondem à sua verdadeira identidade, ou seja, "viver uma mentira".

O uso de artefatos para encobrir a orientação sexual causa no indivíduo a sensação de estar vivendo uma mentira e de não estar sendo honesto consigo mesmo e com as pessoas com as quais se relaciona. Mesmo não se dispondo a viver essas mentiras, a fala também demonstra a importância do ambiente para que a pessoa se sinta segura em assumir a sua orientação sexual. Isso apareceu em outros relatos, como no caso de E4, que cita o ambiente de trabalho e o perfil das pessoas que ali estão como algo que também interfere na decisão de revelar ou não a orientação sexual, como se segue:

> Por incrível que pareça eu dei a sorte de cair na área de recursos humanos, que é uma área que tem muita psicóloga, tem muita mulher e são pessoas que têm uma maturidade em relação a isso, em saber tratar com esse tipo de assunto, saber lidar com essas situações. Então, assim... é óbvio que eu tenho interação com pessoas de diversas áreas da empresa, mas o fato de eu estar ali num ambiente que tem muita mulher e tudo, acaba facilitando. Se eu tivesse numa área de engenharia onde só tem homens broncos, numa mina ou numa plataforma, certamente eu ia me poupar, não seria tão fácil expor a minha vida, mas como eu estou no RH [Recursos Humanos] e tudo, eu entendo que é mais tranquilo em relação a isso. Então isso é natural. (E4)

Em uma mesma organização, principalmente nas maiores, é possível encontrar ambientes diversos, com características próprias que se tornam favoráveis ou não para a abertura da identidade sexual. Collins (2015) aborda essa questão e sugere que a divulgação da homossexualidade pode ser especialmente difícil para homens *gays* que trabalham em indústrias masculinizadas, em que a especialização e a competência para o desenvolvimento de tarefas são confundidas com a masculinidade a partir da ideia de que aquele é um "trabalho de homem". Nesse mesmo sentido, o E4 revela um entendimento de que as mulheres são mais receptivas aos homossexuais, ao contrário dos homens broncos da Engenharia, que são os que desenvolvem atividades tidas como essencialmente masculinas. Sua fala (E4) reforça a importância do ambiente (HUFFMAN et al., 2008; LUCAS; KAPLAN, 1994; TRAU, 2015) para a decisão de abertura da identidade sexual no trabalho.

Em outro relato, o entrevistado não percebe um ambiente receptivo e opta por restringir essa assunção, que ocorreu apenas entre algumas pessoas mais próximas, que demonstraram mais receptividade para a diversidade sexual. Nessa situação, percebe-se o uso de estratégias que visam evitar que assuntos pessoais relacionados à sexualidade possam surgir nas interações que ocorrem no ambiente de trabalho. O trecho da fala de E7 ilustra essa questão:

> Eu falo para quem eu tenho amizade. Por exemplo, eu não uso aliança, já é uma maneira de não demonstrar para não dar margem para as pessoas perguntarem. Às vezes você usa aliança, as pessoas vão falar, a sua namorada… eu não gosto dessa dupla personalidade, falar ela, trocar o gênero o tempo todo e eu não quero dar intimidade, não quero falar sobre isso com uma boa parte das pessoas que eu não tenho intimidade, eu prefiro… não dou nem margem (E7).

A revelação da orientação sexual no trabalho se dá em diferentes graus (CROTEAU, 1996) e envolve a avaliação do ambiente e de como se percebe a reação das pessoas que ali estão. Nesse caso, esse entrevistado (E7) não considera o ambiente receptivo à sua orientação sexual e opta por restringir o *coming out* para alguns colegas de trabalho selecionados, que se mostram mais receptivos. Além disso, ele se preocupa em adotar estratégias como:

- não usar aliança: exemplo entre as estratégias que visam tirar o foco da atenção para aspectos que envolvem a sua vida particular e, por conseguinte, a sua sexualidade;

- manter certo distanciamento dos colegas de trabalho e não "dar intimidade" (E7): é a forma encontrada pelo entrevistado para esquivar-se de situações que envolvam a simulação de uma identidade heterossexual e proteger-se do estresse psicológico resultante da situação de ter a revelação restrita a certos domínios da vida, conforme opina Ragins (2008).

Essas estratégias revelam esforços que visam à manutenção da privacidade a fim de evitar reações negativas por parte daqueles que não aceitam a homossexualidade.

Em outro momento da entrevista, E7 fala mais sobre o conflito de papéis impostos por essa situação, conforme exposto a seguir:

> Então fica aquela coisa do incompleto. Você acaba se controlando, se observando o tempo todo no que você está falando, para ver se você não solta alguma coisa que você não quer que as pessoas saibam. Existe um… te restringe, não é natural. Então o fato de eu falar é para facilitar a amizade, para ser eu mesmo, para ficar à vontade e até porque, às vezes, acho que é necessário assim (E7).

As relações no trabalho mantidas com quem desconhece a orientação sexual do entrevistado são tidas como incompletas porque envolve a restrição de determinados assuntos e não permite naturalidade ao agir. A todo o momento, E7 sente a necessidade de administrar sua fala e seu comportamento para não tornar evidente que possui uma orientação sexual que difere da norma social. Bowen e Blackmon (2003) acreditam que manter encoberta a identidade sexual pode atrapalhar a interação no nível social e de tarefa com o grupo de trabalho, porque as pessoas não podem compartilhar as suas vidas pessoais no ambiente trabalho e desenvolver relações mais abertas e de confiança. A forma de interagir com os colegas de trabalho não é espontânea, exige constante cuidado para desviar a atenção da sua orientação sexual. Para E7, sair do armário, mesmo que com apenas alguns de seus colegas, faz com que ele possa se sentir mais à vontade, facilitando a aproximação com as pessoas.

Mesmo sendo uma das decisões mais importantes enfrentadas pelos trabalhadores homossexuais (LUCAS; KAPLAN 1994; SINGH; CORNWELL, 2007; WARD; WINSTANLEY, 2005), devido aos impactos que essa revelação pode causar na carreira, existem situações em que essa revelação não acontece por escolha do indivíduo. O surgimento de especulações, por parte dos colegas de trabalho, sobre a sexualidade da pessoa pode levar a situações constrangedoras que forçam um *coming out* não planejado, como indica o relato seguinte:

> Aconteceu dois episódios muito interessantes. Primeiro, eu já percebia que o pessoal comentava que eu era *gay* e tal, só que eu não dava abertura pra isso. [...]. Aí o pessoal que tava lá pediu pra uma funcionária feminina vir me perguntar. É bem

> clichê, né, isso é muito padrão. Aí ela veio e disse E1 o pessoal pediu pra te perguntar uma coisa. Aí eu já sabia, né... Ham? Eles querem saber se você é *gay*. Eu falei: você pede pra quem te perguntou vir me perguntar pessoalmente. Eu não tenho que falar sobre isso. E se tá curioso me pergunta pessoalmente, eu não vou te responder. [...] E aí um funcionário lá no meio da reunião, depois que eu acabei de apresentar lá o caso, aí ele falou: eu tenho uma pergunta pra te fazer, E1. Achei que era do trabalho. É bom ser viado? Aí eu falei assim: por quê? Você quer ficar comigo? Aí todo mundo: hãmmmm... sabe? Eu não... nunca dei abertura. Aí parou, nunca me perguntaram mais (E1).

O relato de E1 demonstra 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 e querendo saber (WARD; WINSTANLEY, 2005). Para E1, a assunção da homossexualidade aconteceu a partir de uma provocação dos colegas de trabalho, que exerceram pressão para que o entrevistado admitisse a sua orientação sexual, forçando uma revelação não planejada e até mesmo não desejada.

A cobrança vinda dos colegas de trabalho para que um homem *gay* defina e assuma a sua sexualidade é especialmente violenta, notadamente quando a sexualidade ainda não se mostra totalmente esclarecida para o próprio indivíduo. Troiden (1988) afirma que a formação da identidade sexual acontece ao longo de um período de tempo e envolve algumas fases até que haja autoaceitação e conforto com a identidade *gay*. Há momentos em que a pessoa pode ter dúvidas sobre a sua sexualidade e sobre a forma pela qual pretende vivenciá-la. Não se trata apenas de se assumir perante os outros, mas de determinar para si próprio questões que muitas vezes podem não estar bem-acomodadas internamente. Em situações assim, permanecer no armário funciona como um mecanismo de proteção.

Assumir a identidade sexual é algo que extrapola as dimensões da carreira profissional. Transgênero, nascido com o sexo biológico feminino, o entrevistado E3, desde criança, se identifica e se comporta como uma pessoa do sexo masculino, conforme relata:

> Mas quando eu posso, igual os meus amigos que são mais próximos, igual minha mãe mesmo me chama de ele. Eu peço... é respeito. [...]. Eu não fico impondo no trabalho, eu deixo cada um me ver duma forma que me vê. Se me enxergar como ela, beleza! Tem gente que fala ela eu corrijo pra ele, tem gente que fala ele eu corrijo... é... é muito engraçado, na faculdade é a mesma a coisa. Na faculdade, por exemplo, o professor chegou e disse assim: nó você é o cara! Entendeu... porque eu fiz o negócio. Então não vou ficar corrigindo não (E3).

O nome feminino e a aparência masculina fazem com que o *coming out* para E3 tenha contornos especiais, pois no seu cotidiano o entrevistado tende a se passar por uma pessoa do sexo masculino. Na sua fala, é possível perceber que existe confusão sobre a forma como o entrevistado é tratado, se por pronomes de tratamento femininos ou masculinos. E3 prefere ser tratado por pronomes de tratamento masculinos, entre os familiares e amigos, chegando a corrigir as pessoas que o tratam "como ela" (E3). Já em ambientes como o trabalho e a faculdade, onde as relações interpessoais talvez não sejam tão próximas, E3 opta por não impor uma forma de tratamento.

Ao mesmo tempo em que diz não ficar corrigindo as pessoas nesses ambientes, E3 narra situações em que viu a necessidade de corrigir as pessoas que o tratam por ela e até por ele. Não se trata de uma contradição no seu discurso, mas de algo que a situação impõe. E3 não se sente uma mulher, mas também não se sente como um homem, com todos os atributos biológicos que o constituem. Quando as pessoas conhecem E3 e, espontaneamente, o enxergam e o tratam como alguém do sexo masculino, isso gera nele conflito interno, pois se

não corrigir fica a sensação de que se está enganando uma pessoa, de que está se passando por alguém que biologicamente não é. No entanto, quando corrige, o desconforto é ainda maior, uma vez que E3, de fato, se identifica e prefere ser tratado como alguém do sexo masculino.

Mesmo o seu discurso pretendendo transmitir alguma leveza no tratamento dessas questões que se relacionam ao ambiente de trabalho dizendo que "é muito engraçado" (E3), percebe-se que essa confusão talvez não tenha a graça que se lhe pretende atribuir. O ato de corrigir as pessoas gera constrangimento para quem corrige e para quem é corrigido. Muitas vezes, as pessoas parecem não saber qual é a melhor forma de tratar e se referir a E3, o que contribui para limitar as relações interpessoais construídas na vida pessoal e no âmbito profissional. Nesse caso, não se trata de assumir apenas uma orientação sexual diferente, E3 precisa assumir uma identidade e um papel de gênero (NUNAN, 2003) em dissonância com os padrões sociais.

Alguns relatos também sugerem que o *coming out* nem sempre se dá de maneira explícita. Os indivíduos possuem formas como, por exemplo, a linguagem e os gestos, para indicar a sua orientação sexual ou mesmo deixá-la subentendida:

> Com o tempo a pessoa acaba percebendo o meu jeito, não é? Normalmente quando você vai ter contato assim, ocasionalmente, as pessoas não percebem. Mas com o tempo, com o costume, com o jeito de falar, o jeito de agir, com o jeito de contatar as pessoas, as pessoas vão percebendo você. A necessidade aproxima, trata naturalmente, conversa naturalmente, sem eu precisar falar que eu sou, de eu assumir. Você não: "ah, eu sou hétero", então, não tem porquê eu dizer "ah, eu sou *gay*", né? Eu acho que é essa a questão (E8).

O relato de E8 é importante porque ilustra como o processo de *coming out* pode assumir uma natureza performativa e reiterada (WARD; WINSTANLEY, 2005). Apesar de não sentir a necessidade de anunciar a sua orientação sexual - "ah, eu sou *gay*" -, E8 não adota postura dissimulada, visando acobertar a sua identidade sexual ou até mesmo se passar por heterossexual. Pelo contrário, pela sua linguagem e forma de agir, ou seja, por meio da *performance*, ele acaba por tornar perceptível a sua orientação sexual, fazendo com que as pessoas percebam sem que seja necessária a adoção de uma postura mais afirmativa. A fala a seguir denota uma forma parecida de indicar a orientação sexual no trabalho.

> No meu trabalho, é..., eu não nego que eu sou *gay*, mas também não anuncio, então... mesmo estando num ambiente que as pessoas podem falar por trás, *ok*, mas não vai ter uma condenação pública, eu não vou sofrer é... é... mesmo num clima de total segurança, eu opto por ficar muito mais reservado, entendeu? (E2).

Assim como no depoimento de E8, E2 não nega, mas opta por não anunciar, ou seja, não comunicar aberta e publicamente a sua orientação sexual. O que difere, neste caso, é a motivação apresentada por E8 para a adoção desse tipo de estratégia de gerenciamento da identidade sexual, como ele se manifesta (GRIFFIN citado por CROTEAU, 1996). Para E2, não manifestar explicitamente que é homossexual é uma forma de se preservar. O ambiente de trabalho é tido por ele como um "clima de total segurança" (E2), por ser um ambiente livre de violências interpessoais tais como, intimidações e agressões físicas ou verbais, conforme discutem Carrieri et al. (2014). Em seu ambiente de trabalho não há uma "condenação pública" (E2), ou seja, as pessoas não censuram ou reprovam diretamente a homossexualidade. Ainda assim, o entrevistado opta por ser mais reservado e não tornar a sua homossexualidade totalmente explícita, o que evidencia que o preconceito pode não ser expressamente declarado, mas indiretamente manifestado, pois ele admite que "as pessoas podem falar por trás" (E2). 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.

O entrevistado (E1) percebe que o reconhecimento por um bom trabalho geralmente vai para um profissional heterossexual, "que não fez nada".

> Eu consigo perceber... questão de promoção, questão de dar os louros da fama num trabalho bom, vai geralmente pra um profissional que não fez nada, sabe? Então já aconteceu isso... Eu não consigo me imaginar na instituição chegando ao nível máximo. Não consigo, exatamente, porque eu acho que eles jamais vão colocar um gay, entendeu...? (E1).

Isso ressalta que existe certa resistência a admitir que um homossexual pode ser mais competente e desenvolver melhores trabalhos do que um heterossexual. As dificuldades para obter promoções e progressões na carreira enfrentadas pelos trabalhadores *gays* são consequência desse tipo de visão. Trata-se de uma forma de discriminação que se manifesta de modo sutil, uma vez que a organização sempre dispõe de outros motivos, que não envolvem a sexualidade, para justificar a ausência de promoções e de *gays* em cargos de liderança. Em outro relato (E7), é possível constatar que o *coming out* resultou numa mudança de tratamento dado pela chefia ao empregado:

> E aí normalmente você tem reuniões a sós com o gerente, aí não havia mais. [O gerente] evitava ficar sozinho [com o entrevistado]. Aí... a interpretação minha, penso que ele achava que se alguém que soubesse [da homossexualidade do entrevistado] também, que visse os dois sentados numa mesa sozinhos poderia pensar outras coisas dele também (E7).

A fala de E7 demonstra como o *coming out* pode interferir também no nível de interação com a chefia. Antes da revelação da orientação sexual era normal que o entrevistado tivesse reuniões ou situações em que ficava sozinho com o chefe na mesma sala. Após o *coming out*, o chefe passou a evitar esse tipo de situação. Ficou evidente para E7 que o seu chefe não se sente à vontade por estar sozinho numa sala com um homossexual, por imaginar que isso, de alguma forma, pode afetar a sua reputação e dar margem para comentários por parte daqueles que conhecem a sua orientação sexual. O depoente percebe receber tratamento diferenciado dos demais funcionários e sente-se como se estivesse à margem da organização. Em contraste com outros relatos obtidos nesta pesquisa, que perceberam mudanças positivas após o *coming out*, E7 sentiu consequências negativas em termos de relacionamento com a chefia, atribuições de novos trabalhos e exclusão, o que corrobora a constatação de Singh e Cornwell (2007), que indica que, em certos contextos, a ocultação pode ser necessária.

> Olha, você já é discriminado na sociedade, se você não tiver assim, vamos dizer um QI [quociente intelectual] a mais, você não se destaca pelo seu trabalho. Tanto que você pode pegar aí, é... Você faz isso direto, pesquisa essas coisas... é... a maioria dos *gays* são... correm atrás pra descobrir os seus direitos, são inteligentes, quer dizer, querem aprender. Justamente pra não ficar abaixo de ninguém, porque já sofrem essa rejeição desde pequeno (E3).

Ao referir a "um QI a mais", E3 faz alusão à necessidade que muitos homossexuais percebem de provar que possuem capacidades e habilidades cognitivas mais que suficientes para ocupar cargos e exercer funções nas organizações. O entrevistado faz menção à discriminação e à rejeição pelas quais os homossexuais passam e entende que é preciso se esforçar para mostrar o seu valor e não permitir que seja inferiorizado. Trata-se de um meio utilizado para driblar a discriminação e rejeitar os estereótipos associados à homossexualidade e suas capacidades para o trabalho.

Frente aos achados da pesquisa apresenta-se, a seguir, o Quadro 3, que sintetiza os dados classificados na categoria *coming out* organizados de acordo com subcategorias definidas *a priori*. O Quadro 3 mostra, também, o surgimento de uma categoria *a posteriori* que se refere à importância do ambiente para o *coming out*.

Quadro 3 - Síntese dos achados da pesquisa, por categoria

Categorias	**Trechos das entrevistas**
Graus de revelação	Eu falo para quem eu tenho amizade (E7) Eu não nego que eu sou *gay*, mas também não anuncio (E2) Com o tempo a pessoa acaba percebendo o meu jeito, não é? (E8)
Motivos que levam à decisão de revelar ou ocultar a orientação sexual no trabalho	Por eu não querer viver uma mentira. (E6) Então o fato de eu falar é para facilitar a amizade, para ser eu mesmo, para ficar à vontade (E7)
Efeitos da revelação da orientação sexual no trabalho	Para mim foi libertador (E5) Questão de promoção, questão de dar os louros da fama num trabalho bom, vai geralmente pra um profissional que não fez nada, sabe (E1) E aí normalmente você tem reuniões a sós com o gerente, aí não havia mais. (E7)
Importância do ambiente (subcategoria *a posteriori*)	Se eu tivesse numa área de engenharia onde só tem homens broncos, numa mina ou numa plataforma, certamente eu ia me poupar, não seria tão fácil expor a minha vida (E4)

Fonte: Elaborado pelas autoras.

A importância do ambiente é uma categoria que envolve todas as outras, uma vez que o se atribui ao masculino e ao feminino é construído socialmente. A noção de gênero é entendida como um fenômeno cultural pelo qual uma sociedade determina uma série de expectativas para cada sexo biológico. Quando o papel sexual e a identidade de gênero não atendem tais expectativas, a pessoa está sujeita a diferentes tipos de sanções sociais que tornam o *coming out* um grande dilema, sobretudo, no caso deste artigo, no ambiente de trabalho, com todas as particularidades que o constituem.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo buscou apreender razões para o *coming out* no ambiente de trabalho e os efeitos percebidos a partir desse processo. De um modo geral os relatos indicam que o *coming out* traz melhorias para as relações interpessoais e satisfação com o ambiente de trabalho, já que a pessoa se sente mais honesta consigo mesma e não precisa despender esforços para gerenciar uma identidade heterossexual falsa. Entretanto, não se trata de uma escolha isenta de riscos, tendo-se em vista que informações obtidas neste estudo mostram que a assunção da identidade sexual no trabalho pode impactar negativamente na qualidade do relacionamento com a chefia e diminuir as chances de promoção e progressão na carreira.

Quando a orientação sexual é mantida oculta no ambiente de trabalho, tem-se um comprometimento das relações sociais, sobretudo entre aqueles que desconhecem a homossexualidade do indivíduo havendo restrição a determinados assuntos, não permitindo um agir natural. Há de se considerar também a influência do ambiente de trabalho e a percepção da receptividade das pessoas como relevantes para a decisão do indivíduo homossexual de sair do armário no ambiente de trabalho. Tudo isso reitera a importância das iniciativas adotadas pelas organizações que visam à manutenção de um ambiente seguro e livre de condutas discriminatórias direcionadas para os trabalhadores homossexuais, que valorizem a diversidade e que favoreçam, portanto, *o coming out*. Por fim, para pesquisas

futuras, sugere-se um aprofundamento das questões que cercam o *coming out* visando entender o seu impacto na progressão da carreira em diferentes profissões.

Diante dos resultados alcançados, conclui-se que este estudo cumpre com o intuito de dar voz a esse grupo de pessoas, tão negligenciado nos programas de diversidade, e lançar luz sobre os dilemas que envolvem o *coming out* no seu dia a dia no trabalho. Nesse sentido, a pesquisa contribui para a compreensão da vivência dos trabalhadores homossexuais nas organizações que é caracterizada por experiências distintas. Em alguns contextos a revelação da homossexualidade no trabalho se dá de forma mais harmoniosa, enquanto em outros, resulta em manifestações expressas e veladas de preconceito.

Nesse contexto, torna-se fundamental que as empresas reconheçam a diversidade como um valor e que sejam capazes de elaborar políticas e programas de diversidade que possibilitem compor uma força de trabalho diversificada e ainda promover adequadas condições de trabalho às minorias. Ressalta-se, porém, que a supressão do preconceito dirigido aos homossexuais depende não somente de iniciativas conduzidas pelas organizações na implementação de políticas antidiscriminatórias, mas também de uma série de ações conjuntas que envolvem o meio acadêmico e toda a sociedade.

[1] Uma tendência nos estudos de gênero tem sido a de rejeitar a alternativa binária naturalizada de gênero (homem/mulher) e reconhecer uma multiplicação dos gêneros, que envolvem transgêneros, cisgêneros, não-binários, entre outras possibilidades. (BUTLER, 2014).

REFERÊNCIAS

BENTO, B. *A reinvenção do corpo:* sexualidade e gênero na experiência transexual. Rio de Janeiro: Garamond, 2006.

BICALHO, R. A.; DINIZ, A. P. R. Violência simbólica e homossexualidade: um estudo em capitais brasileiras. In: ENCONTRO DA ANPAD, 33., 2009, São Paulo. *Anais*... São Paulo: ANPAD, 2009.

BARDIN, L. *Análise de conteúdo.* Lisboa: Edições 70, 2006.

BOWEN, F.; BLACKMON, K. Spirals of silence: the dynamic effects of diversity on organizational voice. *Journal of Management Studies*, v. 40, n. 6, p. 1393-1417, sep. 2003.

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*, v. 8, n. 1, p. 86-103, 2014.

CARRIERI, A. P.; SOUZA, E. M.; AGUIAR, A. R. C. Trabalho, violência e sexualidade: estudo de lésbicas, travestis e transexuais. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 18, n. 1, p. 78-95, 2014.

CECARELLI, P. R.; FRANCO, S. Homossexualidade: verdades e mitos. *Bagoas – Estudos gays: gênero e sexualidade*, v.4, n. 5, p. 119-129, 2010.

COLGAN, F. et al. Equality and diversity policies and practices at work: lesbian, gay and bisexual workers. *Equal Opportunities International*, v. 26, n. 6, p. 590-609, 2007.

COLLINS, J. C. Characteristics of "masculinized" industries: gay men as a provocative exception to male privilege and gendered rules. *Human Resource Development Review*, v. 14, n. 4, p. 415-441, 2015.

CROTEAU, J. M. Research on the work experiences of lesbian, gay, and bisexual people: an integrative review of methodology and findings. *Journal of Vocational Behavior*, v. 48, p. 195-209, 1996.

DAY, N. E.; SCHOENRADE, P. Staying in the closet versus coming out: Relationships between communication about sexual orientation and work attitudes. *Personnel Psychology*, v. 50, p. 147-163, 1997.

FREITAS, M. E. O sexo do trabalho intelectual. In: FREITAS, M. E.; DANTAS, M. (Orgs.). *Diversidade sexual e trabalho*. São Paulo: Cengage Learning, 2011, v.1. p. 203-236.

GARCIA, A.; SOUZA, E. M. Sexualidade e trabalho: estudo sobre a discriminação de homossexuais masculinos no setor bancário. *Revista de Administração Pública*, v. 44, n. 6, p. 1353-1377, 2010.

GODOY, A. S. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. *Revista de Administração de Empresas*, v. 35, n. 2, p. 57-63, 1995.

GOFFMAN, E. *Estigma:* notas sobre a manipulação da identidade deteriorada. Rio de Janeiro: LTC, 1988.

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

HARAWAY, D. "Gênero" para um dicionário marxista: a política sexual de uma palavra. *Cad Pagu*, v. 22, p. 201-246, jun. 2004.

HUFFMAN, A. H.; WATROUS-RODRIGUEZ, K. M.; KING, E. B. Supporting a diverse workforce: what type of support is most meaningful for lesbian and gay employees? *Human Resource Management*, v. 47, n. 2, p. 237-253, 2008.

IRIGARAY, H. A. R.; SARAIVA, L. A. S.; CARRIERI, A. P. Humor e discriminação por orientação sexual no ambiente organizacional. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 14, n. 5, p. 890-906, 2010.

LUCAS, J.; KAPLAN, M. Unlocking the corporate closet. *Training e Development*, v. 48, p. 34-38, jan. 1994.

MADERA, J. M. The cognitive effects of hiding one's homosexuality in the workplace, *Industrial & Organizational Psychology*, v. 3, n. 1, p. 86-89, 2010.

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

PAULILO, M. A. S. A pesquisa qualitativa e a história de vida. *Serviço Social em Revista, Londrina*, v. 1, n. 1, p. 135-148, 1999.

QUEIROZ, M. I. P. Relatos orais: do "indizível" ao "dizível". In: SIMSON, O. M. V. (Org.). *Experimentos com histórias de vida (Itália-Brasil).* São Paulo: Vértice, 1988. p. 14-43.

RAGINS, B. R. Disclosure disconnects: antecedents and consequences of disclosing invisible stigmas across life domains. *Academy of Management Review*, v. 33, n. 1, p. 194-215, 2008.

SARAIVA, L. A. S. Métodos narrativos de pesquisa: uma aproximação. *GESTÃO.Org - Revista Eletrônica de Gestão Organizacional*, v. 5, n. 2, p. 118-134, 2007.

SILVA. A. P. et al. Conte-me sua história: reflexões sobre o método de história de vida. *Mosaico: Estudos em Psicologia*, v. 1, n. 1, p. 25-35, 2007.

SINGH, B. R. R. R.; CORNWELL, J. M. Making the invisible visible: fear and disclosure of sexual orientation at work. *Journal of Applied Psychology*, v. 92, n. 4, p. 1103-1118, 2007.

SIQUEIRA, M. V. S.; ANDRADE, A. Em busca de uma pedagogia gay no ambiente de trabalho. In: FREITAS, M. E.; DANTAS, M. (Orgs.). *Diversidade sexual e trabalho*. São Paulo: Cengage Learning, 2011, v.1, p. 203-236.

SIQUEIRA, M. V. S, et al. Homofobia e violência moral no trabalho no Distrito Federal. *Organizações & Sociedade*, v. 16, n. 50, p. 447-461, 2009.

SPINDOLA, T.; SANTOS, R. S. Trabalhando com a história de vida: percalços de uma pesquisa(dora?) *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, v. 37, n. 2, jun. 2003.

TAUCHES, K. Transgendering: challenging the "normal". In: SEIDMAN, S.; FISCHER, N.; MEEKS, C. (Orgs.). *Handbook of the new sexuality studies.* New York: Routledge, 2006. p. 186-1982.

TRAU, R. N. C. The impact of discriminatory climate perceptions on the composition of intraorganizational developmental networks, psychosocial support, and job and career attitudes of employees with an invisible stigma. *Human Resource Management*, v. 54, n. 2, p. 345-366, 2015.

TROIDEN, R. R. "Homosexual Identity Development." *Journal of Adolescent Health Care*, v. 9, p. 105-113, 1988.

WARD, J.; WINSTANLEY, D. Coming out at work: performativity and the recognition and renegotiation of identity. *The Sociological Review*, p. 447-475, 2005.

VINUTO, J. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. *Revista Temáticas*, Campinas, v. 22, n. 44, p. 203-220, ago/dez. 2014.