

“NÃO TEM PROBLEMA SER GAY, O PROBLEMA É SER GAY E ASSALARIADO” - AS FORMAS MULTIFACETADAS DA LGBTQIA+-FOBIA NO MERCADO DE TRABALHO

“IT’S NOT A PROBLEM TO BE GAY, THE PROBLEM IS TO BE GAY AND EMPLOYED” - THE MULTIFACETED FORMS OF LGBTQIA+-PHOBIA IN THE WORK MARKET

Hudson Augusto Silva de Castro¹

Cristiano Descovi Schimith²

Resumo: De acordo com Drydakis (2015), as características empresariais afetam negativamente o desempenho de LGBTQIA+ no mercado de trabalho. Características essas que possibilitam com que a LGBTQIA+-fobia se apresente de diversas formas tanto na pré-seleção, quanto

na contratação, desligamento e pós-desligamento dos funcionários (MEDEIROS, 2007). Diante desses pressupostos vê-se a importância acadêmica e social em descrever as formas multifacetadas em que a LGBTQIA+-fobia se apresenta no mercado de trabalho e como o LGBTQIA+

1 Especialização em Auditoria em Organizações do Setor Público pela Faculdade Venda Nova do Imigrante, Brasil(2019). Gerente da Associação BioTec-Amazônia , Brasil

2 Doutorado em Engenharia de Produção e Sistemas pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Brasil (2017). Professor Magistério Superior da Universidade Federal do Pará , Brasil

é afetado por ela, sendo este o objetivo desta pesquisa. Para a realização da pesquisa buscou-se primeiramente entender, na literatura existente, as dificuldades encontradas pelos LGBTQIA+ no mercado de trabalho, bem como as consequências do preconceito sofrido nas vidas dos mesmos. Para o alcance do objetivo foram realizadas entrevistas disponibilizadas virtualmente por meio de um questionário estruturado e com perguntas objetivas. A seleção da amostra ocorreu pelo método não estatístico por conveniência. No total foram coletadas 54 (cinquenta e quatro) entrevistas e validadas 48 (quarenta e oito). Nas entrevistas observou-se que o LGBTQIA+ sofre diversos tipos de preconceitos no mercado de trabalho e que tais preconceitos interferem negativamente na sua produtividade, eficiência e no alcance de

seus objetivos profissionais.

Palavras-chave: LGBTQIA+. Mercado de Trabalho. LGBTQIA+-fobia.

Abstract: According to Drydakis (2015), business characteristics negatively affect the performance of LGBTQIA+ in the labor market. These characteristics make it possible for LGBTQIA+-phobia to present itself in different ways, both in the pre-selection, as well as in the hiring, dismissal and post-dismissal of employees (MEDEIROS, 2007). Given these assumptions, the academic and social importance of describing the multifaceted ways in which LGBTQIA+-phobia is presented in the labor market and how LGBTQIA+ is affected by it is seen, which is the objective of this research. In order to carry out the research, we

first sought to understand, in the existing literature, the difficulties encountered by LGBTQIA+ in the labor market, as well as the consequences of the prejudice suffered in their lives. To achieve the objective, interviews were made available virtually through a structured questionnaire with objective questions. The sample was selected using the non-statistical convenience method. In total, 54 (fifty-four) interviews were collected and 48 (forty-eight) were validated. In the interviews, it was observed that the LGBTQIA+ suffers from different types of prejudices in the labor market and that such prejudices negatively interfere with their productivity, efficiency and the achievement of their professional goals.

Keywords: LGBTQIA+. Job market. LGBTQIA+-phobia.

INTRODUÇÃO

A heteronormatividade tem se tornado cada vez mais frequente nos ambientes sociais (ÁLVARO, 2013; PEREIRA; HANASHIRO, 2000) e motiva a padronização no mercado de trabalho (MOURA, 2015; NARDI, 2007). O indivíduo que não reproduz o padrão heteronormativo imposto, tende a sofrer desvalorização através de atos que tentam deslegitimar sua orientação sexual e/ou identidade de gênero por meio da homofobia, transfobia, machismo e racismo, por exemplo (ÁLVARO, 2013; IAMAMOTO, 2010).

O sistema capitalista imperialista ao qual a sociedade moderna está inserida vê na luta pela subsistência e sobrevivência de um povo regado a desigualdades sociais um de seus principais

pilares (IAMAMOTO, 2010). Neste sistema tem-se o grande empresário como o “todo poderoso” (FONTES, 2010). Não obstante, todo um conjunto social é subordinado a ele, que por sua vez elimina tudo e todos que venham a ameaçar a sua lucratividade (FONTES, 2010).

As características de empresas industriais, por exemplo, afetam negativamente o desempenho de LGBTQIA+ (DRYDAKIS, 2015). O que pode trazer sofrimentos e angústias ao LGBTQIA+ no mercado de trabalho quando este decide se “revelar” (SILVA; BARBOSA, 2016).

Para alguns empresários o simples fato de ingressar em seu quadro de pessoal representantes de todas as letras da sigla LGBTQIA+, já se mostra o suficiente para a execução de uma gestão da diversidade (NKOMO; COX JR, 1999). Fato este que in-

discutivelmente se vê como equivocado.

As diferenças pessoais entre os empregados sempre foram desconsideradas nas análises das organizações no decorrer dos anos (IRIARAY, 2011), o que fez alguns autores se questionarem em qual momento na história (futura) os LGBTQIA+ serão vistos como sujeitos trabalhadores e não como sujeitos marginais (CARRIERI; AGUIAR; DINIZ, 2013).

Diante desses pressupostos vê-se a importância acadêmica e social em descrever as formas multifacetadas em que a LGBTQIA+-fobia se apresenta no mercado de trabalho e como o LGBTQIA+ é afetado por ela, sendo este o objetivo desta pesquisa.

A presente pesquisa tem como tema principal a LGBTQIA+-fobia sofrida no ambiente

de trabalho. A escolha do tema se deu a partir da percepção empírica de que os preconceitos presentes no mercado de trabalho reforçam as desigualdades sociais ainda presentes na sociedade. Justificando-se pela escassez de pesquisas que relacionam o LGBTQIA+ no mercado de trabalho sob a ótica da gestão de recursos humanos e/ou coach (CAPRONI NETO; SARAIVA; BICALHO, 2014).

Para a realização da pesquisa buscou-se primeiramente entender, na literatura existente, as dificuldades encontradas pelos LGBTQIA+ no mercado de trabalho, bem como as consequências do preconceito sofrido nas vidas dos mesmos. Para o alcance do objetivo foram realizadas entrevistas disponibilizadas virtualmente por meio de um questionário estruturado e com perguntas objetivas. A seleção da

amostra ocorreu pelo método não estatístico por conveniência.

Nas entrevistas observou-se que o LGBTQIA+ sofre diversos tipos de preconceitos no mercado de trabalho e que tais preconceitos interferem negativamente na sua produtividade, eficiência e no alcance de seus objetivos profissionais.

LITERATURA ANTERIOR

O preconceito relacionado às pessoas LGBTQIA+ se faz presente nos dias atuais, inclusive no ambiente de trabalho (BATALHA, 2012; GARCIA; SOUZA, 2012; SIQUEIRA et al., 2009). Assim sendo, a vida do LGBTQIA+ no mercado passa a ser bastante complexa e repleta de desafios (BRITO, 2014). Isto porque estes indivíduos divergem do padrão heteronormativo imposto na sociedade contempo-

rânea (BRITO, 2014).

O preconceito é enfrentado diariamente por aqueles que divergem do padrão heteronormativo no mercado de trabalho (MEDEIROS, 2007; FERREIRA; SIQUEIRA, 2007). O travesti, por exemplo, é alvo mais frequente de piadas, risos e ironias por conta de sua própria identidade, que é baseada no gênero ao qual se identifica (ANZOLIN; SOARES; MORENO, 2015). Já as mulheres homossexuais sofrem mais preconceitos no mercado de trabalho do que mulheres heterossexuais (CARPENTER, 2008). Entretanto, todos os LGBTQIA+, quando hostilizados em seu ambiente de trabalho, veem-se psicologicamente impossibilitados de exercer suas atividades de forma eficiente e eficaz (WILLIS, 2011; RAGINS; CORNWELL, 2001).

Perceber-se discrimi-

nado é observar-se recebendo um tratamento diferenciado por conta de pertencer a um determinado grupo (SANCHEZ; BROCK, 1996). Tal discriminação, quando ocorre no ambiente de trabalho, pode afetar tanto as relações interpessoais, quanto o desenvolvimento de tarefas diárias (RAGINS; CORNWELL, 2001; MAYS; COLEMAN; JACKSON, 1996). Desta forma, a discriminação vai de encontro ao interesse da igualdade (DRYDAKIS, 2009).

Em países ditos desenvolvidos a divisão, por exemplo, do público homossexual e heterossexual no mercado de trabalho se percebe a partir do momento em que os cargos que estão no topo da hierarquia empresarial são ocupados majoritariamente por não-homoafetivos (WILLIS, 2011). O que se mostra como uma espécie de violência psicológica,

visto que está é toda e qualquer agressão, seja verbal ou gestual ou simbólica, que tem por intenção a intimidação de um determinado indivíduo e/ou a isolamento do mesmo do convívio social (ALBUQUERQUE et al., 2016).

O preconceito que LGBTQIA+ sofrem no ambiente de trabalho se apresentam, por exemplo, por meio de piadas que, tendo u não esse o objetivo, acabam os denegrindo e são fontes de grandes constrangimentos (CARRIER; SOUZA; AGUIAR, 2014; GARCIA; SOUZA, 2010).

Há ainda outra dimensão importante a se considerar nessa “ordem” hierárquica, que é a heteronormatividade, ou seja, a obrigatoriedade do sistema heterossexual de organização social. Certamente, os homens brancos (não negros) e heterossexuais possuem muito

mais privilégios do que o outro lado extremo dessa estrutura de desigualdade: a mulher negra, lésbica e pobre. Assim a dimensão da orientação sexual, nessa sociedade que também é heteronormativa, engendra opressões, inclusive no interior da mesma classe. Por exemplo, um homem pobre e heterossexual possui muito mais respeitabilidade que um homem pobre gay. Contudo, um gay rico ainda que, certamente, sofra opressões, elas são diferenciadas das que sofre um gay pobre. Mais do que isso, um homem gay rico possui determinados privilégios oferecidos pela condição socioeconômica que um homem pobre heterossexual não possui. Tudo isso sem falar nas diversas possibi-

lidades que a sexualidade humana possui e nos permite ter, mas que a sociedade e heteronormativa condena. Em outras palavras, no interior do campo dos “transgressores” da heteronormatividade, existem desigualdades e preconceitos mais acentuados para alguns, como por exemplo, para as travestis (ÁLVARO, 2013, p. 50).

Os cargos ocupados pelos LGBTQIA+, de acordo com a literatura (ELMSLIE; TEBALDI, 2007) raramente são de chefias. Além disso, as dificuldades de se manter no emprego, independentemente do cargo, são elevadas (BADGETT et al., 2007). O que acarreta na ocupação de trabalhos informais que possuem um ambiente discriminatório repleto de situações constrangedo-

ras (IRIGARY; FREITAS, 2013; IRIGARAY; SARAIVA; DE PÁDUA CARRIERI, 2010).

Observou-se em pesquisas de diferentes autores, a presença de tratamentos diferenciados ao público LGBTQIA+ no ambiente de trabalho em termos salariais, por exemplo (RODGERS, 2016; DOUGLAS; STEINBERGER, 2015; KLAWITTER, 2015; LAURENT; MIHOUBI, 2012; AHMED; ANDERSON; HAMMARSTEDS, 2011; ALLEGRETTO; ARTHUR, 2001).

O que leva a supor que a população LGBTQIA+ enfrenta preconceitos tanto na fase pré-contratual, quanto nas fases contratual, no desligamento da empresa e até mesmo no pós-contrato (MEDEIROS, 2007).

Porém, pesquisas apontam que LGBTQIA+ assumidos possuem melhores desempenhos no ambiente de trabalho dos

que não o são (OZEREN, 2014). Contudo, lésbicas assumidas tendem receber salários menores ao ingressarem em um novo emprego (OZEREN, 2014). Não obstante, apesar dos resultados de Drydakis (2009) apontarem para que os salários de LGBTQIA+ se comparados com os de heterossexuais não possuem diferenças, aqueles sofrem preconceitos já nos processos seletivos (MEDEIROS, 2007), onde os recrutadores barram seus ingressos ao mercado já no processo de seleção. Como cita Cerioni (2017), que em suas pesquisas apontou que uma em cada cinco empresas não contrata LGBTQIA+ por conta de sua orientação sexual e/ou identidade de gênero. Ou seja, “ainda permanece a recusa de alguns empregadores em aceitar os homossexuais no seu quadro de colaboradores, baseados apenas nas justificativas de que possam

envergonhar ou até mesmo prejudicar a imagem da empresa” (BAUMGRDT, 2017, p. 1).

METODOLOGIA

Para a realização desta pesquisa foi elaborado um questionário estruturado com perguntas objetivas e de múltipla escolha. O questionário foi disponibilizado online e as entrevistas ocorreram do dia 11 de setembro de 2021 ao dia 26 de setembro de 2021. Totalizando 54 (cinquenta e quatro) entrevistas no total.

Antes do participante aceitar responder as perguntas, fora informado que a sua participação seria de forma voluntária bem como sua identidade seria salvaguarda, como prevê a Resolução nº 466/12 do Conselho Nacional de Saúde (BRASIL, 1997) que regulamenta a pesquisa realizada com seres humanos. Não

obstante, para manter o anonimato dos entrevistados em nenhum momento foram solicitados dados que por venturam pudessem identifica-los.

Na realização da pesquisa os participantes foram informados dos objetivos da mesma. Os indivíduos que aceitaram participar marcaram o campo “sim” e responderam às perguntas presentes no questionário. Já os que se recusaram, ao marcar o campo “não” tiveram o questionário automaticamente encerrado.

Esta pesquisa é de cunho exploratório (GIL, 1991) e quanto a coleta e análise dos dados se caracteriza como quantitativa. Tendo sido realizada uma breve revisão da literatura com o intuito de contribuir para os resultados aqui encontrados.

ANÁLISE DOS DADOS

Ao todo foram computadas 54 respostas aos questionários online. Contudo, foram validadas 48 respostas, visto que 2 pessoas informaram que não aceitavam a divulgação de suas respostas e 4 responderam ser heterossexuais, tornando suas respostas inválidas para o alcance do objetivo desta pesquisa.

Quando questionados como os entrevistados se consideravam as respostas foram as seguintes:

1) 30 responderam ser homossexuais, dos quais 10 disseram ser cisgênero masculino e 1 transgênero masculino;

2) 16 responderam ser bissexuais, dos quais 2 são cisgênero masculino, 1 cisgênero feminino e 2 intersexuais;

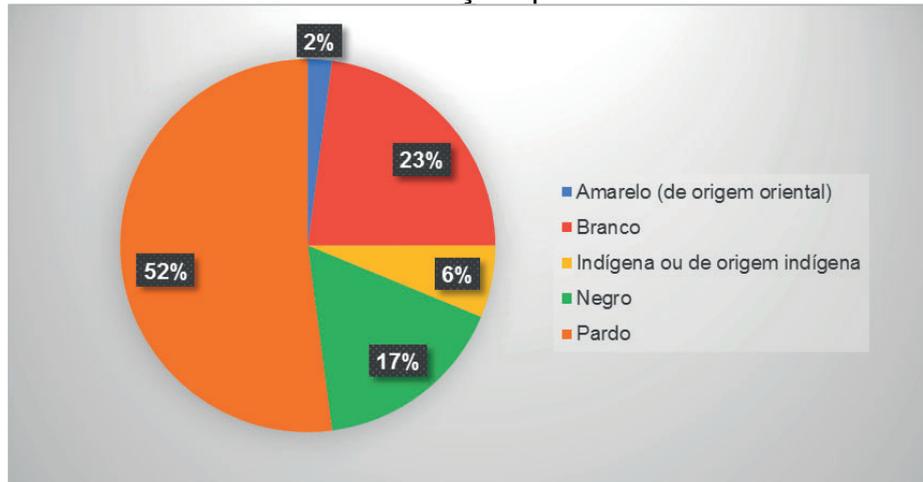
3) 1 uma pessoa respondeu ser transgênero feminino;

4) 1 pessoa afirmou ser travesti cisgênero feminino.



Quanto a etnia observou-se que 52% dos entrevistados se autodeclararam como pardos, como pode-se ver no Gráfico 1.

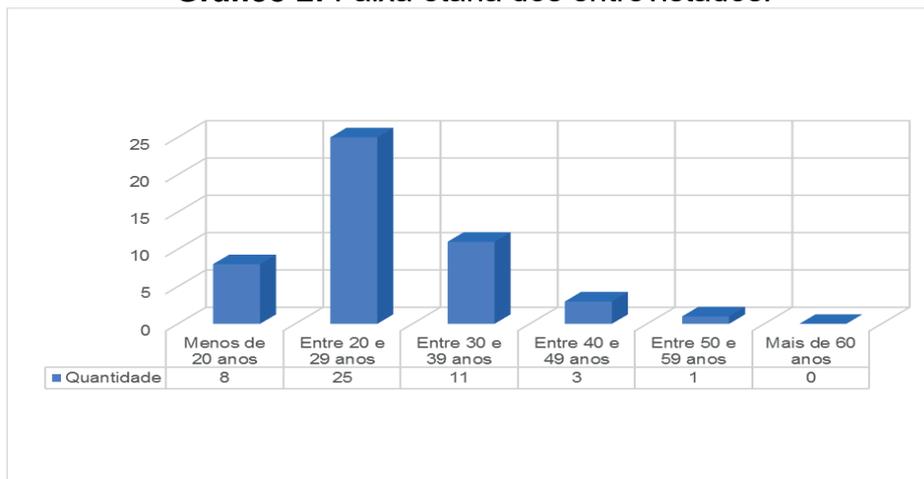
Gráfico 1: Auto declaração quanto à etnia dos entrevistados.



Fonte: Dados da Pesquisa.

Em relação à idade, cerca da metade (52%) dos entrevistados afirmou ter entre 20 e 29 anos.

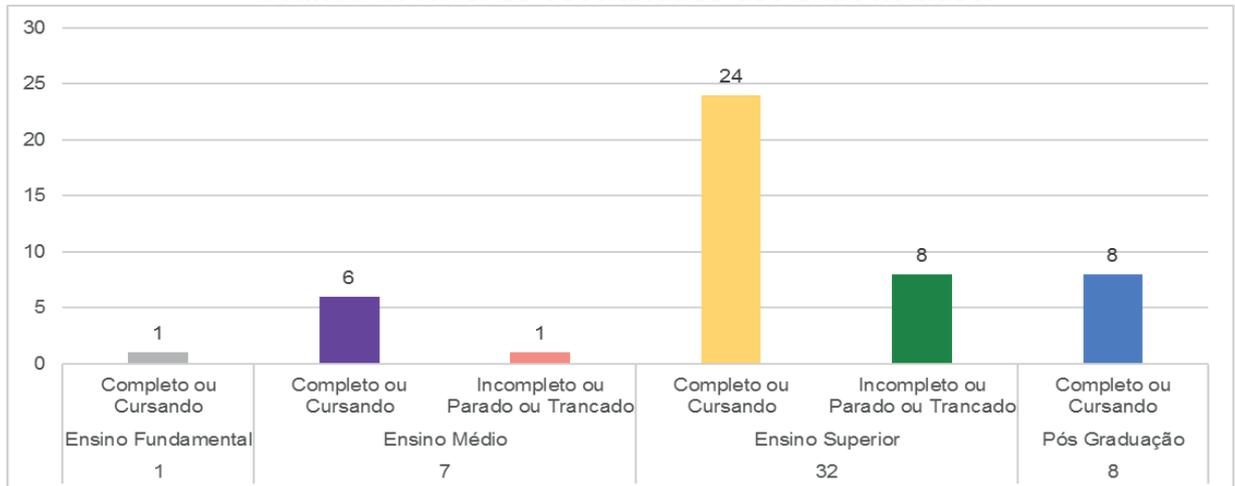
Gráfico 2: Faixa etária dos entrevistados.



Fonte: Dados da Pesquisa.

Quanto ao nível de escolaridade verificou-se que a maior frequência é a de pessoas que concluíram ou estão cursando um curso superior.

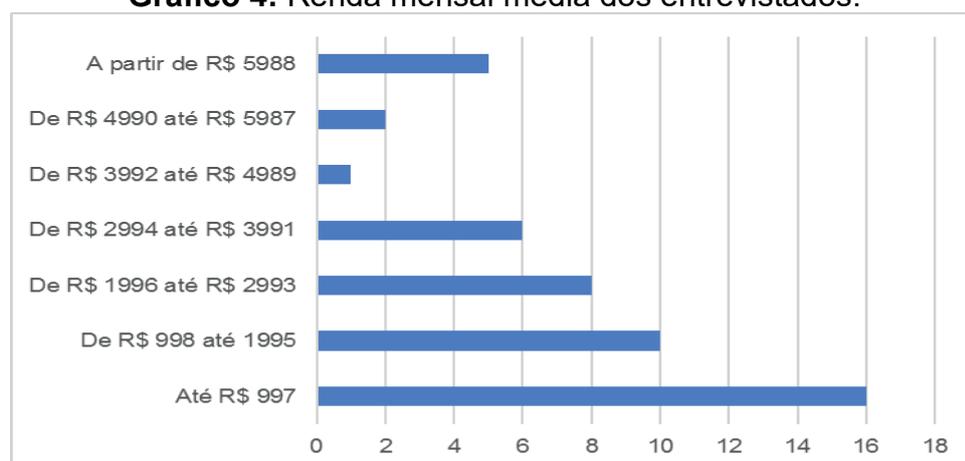
Gráfico 3: Nível de escolaridade dos entrevistados.



Fonte: Dados da Pesquisa.

Quanto a renda mensal dos (33%) responderam receber média a maioria dos entrevistados até R\$ 997,00.

Gráfico 4: Renda mensal média dos entrevistados.



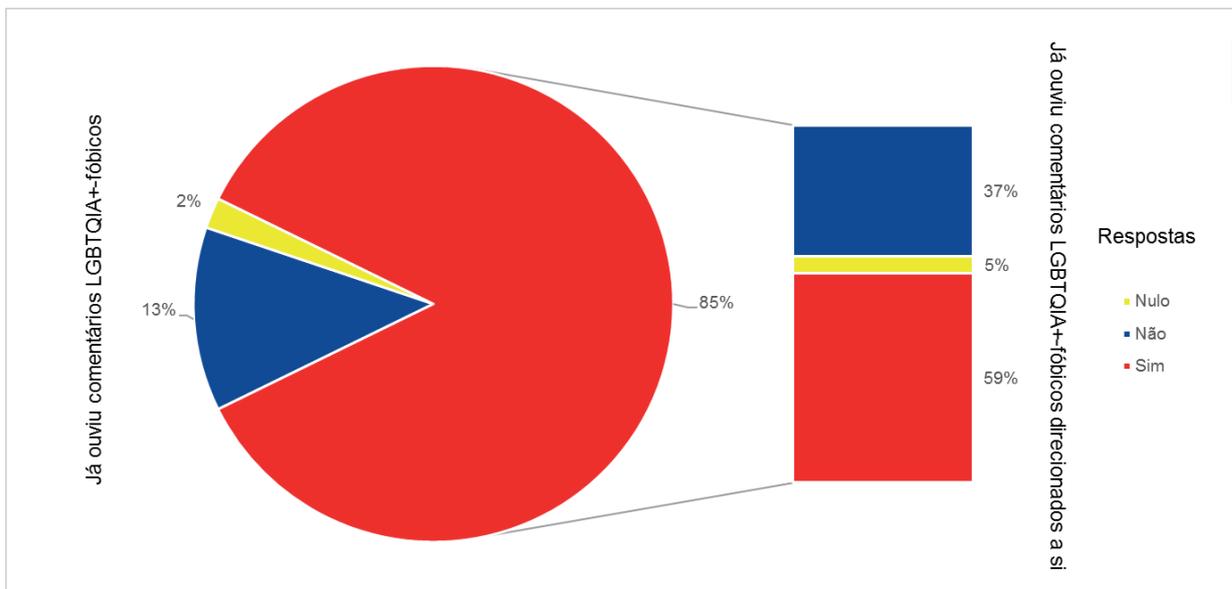
Fonte: Dados da Pesquisa.

Quando perguntados se já ouviram a palavra gay, sapato, travesti ou alguma outra direcionada ao público LGBTQIA+ sendo dita de forma negativa no local de trabalho 85% dos entrevistados responderam de forma afirmativa. Sendo que 100% dos que se autodeclararam indígena ou de origem indígena deram esta resposta; 75% dos negros; 73%

dos brancos e; 100% dos transgêneros, 69% dos bissexuais e 97% dos homossexuais também responderam afirmativamente à esta pergunta.

Dos que afirmaram já ter ouvido algum comentário homofóbico, 59% disseram já ter sido alvo de algum comentário LGBTQIA+-fóbico. Como mostra o Gráfico 5.

Gráfico 5: Entrevistados que já ouviram e foram vítimas de algum comentário LGBTQIfóbico no ambiente de trabalho.



Fonte: Dados da Pesquisa.

Não obstante, desses 59% cerca de 38% afirmam já ter sofrido assédio físico ou verbal no ambiente de trabalho como insultos, ameaças, empurrões e/ou pontapés. Sendo que 100% dos transgêneros pertencentes à esta amostra fazem parte destes 38%, representando cerca de 22% dos que responderam já ter ouvido as palavras gay, lésbica e/ou sapatão sendo dita de forma pejorativa, ter sido vítima de comentários LGBTQIA+-fóbicos e ter sofrido agressões física e/ou verbal no ambiente de trabalho.

Cerca de 29% dos entrevistados afirmam já ter sido sexualmente assediado com comentários sexuais e/ou toques inapropriados em seu local de trabalho.

58% afirmam já ter ficado constrangidos ao compartilhar algo de suas vidas pessoais em uma conversa informal

no trabalho, como, por exemplo, comentar algo sobre o cônjuge ou acerca do casamento. Destes, cerca de 54% estão na faixa etária de 20 a 29 anos e recebem, em média, cerca de R\$ 1.500,00 mensais.

58% afirmam trocar dicas e sugestões profissionais e/ou pessoais com colegas de outros departamentos ou setores da empresa onde trabalha. Contudo, nenhum transgênero deu esta mesma resposta. Não obstante, ao observar os entrevistados que afirmam já ter sido fisicamente ou verbalmente assediados com provocações (insultos, por exemplo) e que também já foram sexualmente assediados, apenas 10% trocam experiências com outros membros no ambiente de trabalho.

25% afirma já ter suas relações interpessoais com pessoas de outros setores da em-

presa onde trabalha prejudicada por conta de sua orientação e/ou identidade de gênero.

63% dos entrevistados não escondem sua orientação e/ou identidade de gênero de seus colegas de trabalho. Destes, mais da metade (53%) já teve algum comentário LGBTQIA+-fóbico direcionado a si.

35% afirmam não ter as mesmas chances de promoção que seus colegas que não são LGBTQIA+. Destes, 47% afirmam não ter superiores comprometidos com o respeito e/ou a promoção dos direitos LGBTQIA+ e 88% afirmam já terem ouvido a palavra gay, sapatão, travesti ou alguma outra direcionada ao público LGBTQIA+ sendo dita de forma negativa no ambiente de trabalho.

52% afirmam trabalhar em uma empresa em que não busca sensibilizar e educar seus

colaboradores para o respeito dos direitos LGBTQIA+. Desses 52%, 48% relatam que, além de não possuírem superiores visivelmente comprometidos com o respeito e/ou a promoção dos direitos LGBTQIA+, também já ouviram a palavra gay, sapatão, travesti ou alguma outra direcionada ao público LGBTQIA+ sendo dita de forma negativa no ambiente de trabalho. Neste cenário, 58% afirmam não ter as mesmas chances em ser promovido de cargo que uma pessoa não LGBTQIA+ e 25% esconde a sua orientação sexual e/ou identidade de seus colegas de trabalho.

Dos 15% dos entrevistados que dizem esconder sua orientação sexual e/ou identidade de gênero no seu local de trabalho, 57% afirmam não possuírem as mesmas oportunidades de promoção de cargo que seus colegas não LGBTQIA+.

DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Muitos LGBTQIA+ encontram dificuldades em conseguir um emprego formal por conta de sua orientação sexual e/ou identidade de gênero (BRITO, 2014; CARRIERI; AGUIAR; DINIZ, 2013). Uma das razões para a existência dessa dificuldade é o fato de os gestores acreditarem que LGBTQIA+ em cargos de chefia, por exemplo, pode dar à organização uma imagem negativa (BAUMGRDT, 2017; CERIONI, 2017). Todavia, quando conseguem são vítimas frequentes de piadas e agressões (BONASSI et al., 2015; CARRIERI; AGUIAR; DINIZ, 2013).

Os dados desta pesquisa apontam que um alto número de pessoas LGBTQIA+ já sofreram, em algum momento, preconceito

no mercado de trabalho. Cerca de 38% dos entrevistados afirmaram já terem sido alvos, por exemplo, de insultos. Dados esses que corroboram para os achados de Croteau (1996), que relatou abusos verbais contra LGBTQIA+ em suas publicações. Insultar o LGBTQIA+ chamando-o de “viado”, por exemplo, é uma das primeiras formas de agressão percebida (MOTT, 2013), o que para Souza e Pereira (2013) nada mais é do que um modo informal de discriminação que visa ferir moralmente o indivíduo vítima da LGBTQIA+-fobia.

Piadas homofóbicas podem causar doenças e/ou desequilíbrios psicológicos como depressão, transtorno do pânico e até mesmo o suicídio (TOLFO; OLIVEIRA, 2013; RICHARDS; BARKER, 2013). Constatação esta preocupante, principalmente quando observado que 85% dos

entrevistados já ouviram piadas e/ou palavras depreciativas em relação aos LGBTQIA+ no ambiente de trabalho.

Contudo, a situação se agrava quando a piada ou comentário depreciativo é direcionado diretamente para si, como visto em 59% das pessoas entrevistadas que já ouviram algum comentário LGBTQIA+fóbico no ambiente de trabalho. Neste cenário, temos o exemplo de algumas mulheres lésbicas que sofrem retaliações em seu ambiente laboral por conta de seus comportamentos não femininos (MCDERMOTT, 2006). Agrava-se aqui o preconceito em duplicidade sofrido por elas: 1) por serem mulheres e; 2) por serem lésbicas (IRIGARAY; FREITAS, 2011).

O LGBTQIA+, por ser visto como diferente dos padrões heteronormativos, além das for-

mas de preconceitos usualmente percebidas, possuem suas oportunidades de emprego limitadas (MORROW; GORE; CAMPBELL, 1996), uma vez que seu nível de competência é frequentemente questionado (MORROW; GORE; CAMPBELL, 1996). O que é percebido por 35% dos participantes desta pesquisa, tendo eles a visão de que não possuem as mesmas oportunidades profissionais que seus colegas heterossexuais, por exemplo.

Na sociedade, tanto contemporânea quanto antiga, cabe ao sujeito hétero a dominação e caracterização de “normal”; quanto ao homoafetivo o papel de dominado e de “desviante” (SIQUEIRA; ZAULI-FELLOWS, 2006). À exemplo, temos a ocupação de cargos superiores, de forma mais frequente, por atores que não se enquadram na sigla LGBTQIA+.

Não obstante, a ridicularização do LGBTQIA+ no mercado de trabalho é percebida de forma constante por 100% dos indígenas, 75% dos negros, 100% dos transgêneros, 69% dos bissexuais e 97% dos homossexuais que foram entrevistados. Isto porque tais atores já ouviram palavras de baixo escalão utilizadas para se referir ao público LGBTQIA+ ditas no ambiente de trabalho.

Ou seja, “em nossa sociedade, devido a hegemonia branca, masculina, heterossexual e cristã, têm sido nomeados e nomeadas como diferentes aqueles e aquelas que não compartilham desses atributos. A atribuição da diferença é sempre historicamente contingente – ela é dependente de uma situação e de um momento particular” (LOURO, 2014, p. 53-54).

Por se tratar de merca-

do de trabalho, esperava-se que as oportunidades fossem iguais para todos; que a equidade de gênero, por exemplo, fosse frequente e efetiva. Entretanto, a partir das entrevistas realizadas observou-se que 52% dos entrevistados afirmaram trabalhar em uma organização que não possui políticas de inclusão e que incentivem o respeito dos colaboradores ao público LGBTQIA+, o que se mostra uma forma de banalização do preconceito (COSTA, 2007, p. 98).

A omissão por parte das chefias em casos de LGBTQIA+-fobia é uma forma de negligência que, além de (in)visibilizar a homofobia, por exemplo, traz impunidade aos sujeitos atores de tal violência (PÉREZ ÁLVARES et al., 2013). “A banalização do comportamento homofóbico no ambiente de trabalho é de tal ordem que as empresas se com-

portam como se não tivessem responsabilidade pela atitude preconceituosa e discriminatória de seus empregados” (COSTA, 2007, p. 98).

Diante deste cenário, esconder a orientação sexual e/ou identidade de gênero no mercado de trabalho é uma estratégia de permanência e de promoção na empresa (FERREIRA; SIQUEIRA, 2007; ARCOVERDE, 2016; MOTTA, 2000). Tal decisão pode ter tido seu ponto de partida a partir de comentários LGBTQIA+-fóbicos feitos por colegas de trabalho (ELLIS; RIGGLE, 1996; GRIFFITH; HEBI, 2002).

A omissão da orientação sexual e/ou identidade de gênero no ambiente de trabalho, portanto, é uma estratégia que o LGBTQIA+ encontra como forma de evitar represálias, atos prejudiciais a sua carreira e, em alguns casos, exclusão social

(CARRIERI; AGUIAR; DINIZ, 2013; IRIGARAY et al., 2010; ROSTOSKY; RIGGLE, 2002). O que pode ser observado em mais da metade dos casos de LGBTQIA+ entrevistados para a elaboração desta pesquisa, que decidiram não esconder sua orientação e/ou identidade de gênero de seus colegas de trabalho e começaram a ter comentários LGBTQIA+-fóbicos direcionados a si.

Contudo, pessoas LGBTQIA+ que ocupam cargos superiores, de acordo com Santos e Cassandre (2016), tendem a sofrer menos preconceitos do que as que ocupam cargos mais baixos. O que pode demonstrar uma relação inversamente proporcional entre a frequência de preconceito sofrido e o cargo ocupado por LGBTQIA+. Apesar de que as consequências individuais do preconceito sofrido são difíceis de serem mensuradas. Apontan-

do para a necessidade de, em pesquisas futuras, serem observadas a frequência de preconceito sofrido com o cargo ocupado por LGBTQIA+.

Manter relacionamentos profissionais no ambiente de trabalho traz benefícios para o profissional (MECCHI, 2007; GRIF-FITH; HEBEL, 2002; FORRET; DOUGHERTY, 2001; DAY; SCHOENRADE, 1997). As relações de trabalho, contudo, são construídas no decorrer do tempo, e são alicerçadas na confiança e no respeito mútuo (BAKER, 2000). Pesquisas apontam (SEIBERT; KRAIMER; LIDEN, 2001) que boas relações interpessoais no ambiente de trabalho podem contribuir para o crescimento na carreira e satisfação de trabalho, por exemplo. Porém, LGBTQIA+ possuem dificuldades em construir amizades no ambiente de trabalho (RUMENS,

2008).

Pessoas trans, no mercado de trabalho, por sua vez, vivem inseridas em um contexto diferenciado em termos de preconceitos (BONASSI et al., 2015). Transexuais encontram dificuldades em encontrar trabalhos formais, o que acaba por ser uma das justificativas quando o porquê de se tornarem profissionais do sexo vem à tona (BONASSI et al., 2015). Além disso, sofrem agressões físicas e psicológicas não somente de colegas de trabalho e superiores, como também de clientes (BONASSI et al., 2015).

Assim sendo, os dados desta pesquisa apontam para a necessidade de se criar políticas internas que fomentem a participação social e a cultura do respeito à LGBTQIA+ no ambiente empresarial. Isso se torna relevante principalmente ao observar que

25% dos entrevistados já tiveram relações interpessoais com colegas de trabalho prejudicadas por conta de sua orientação sexual e/ou identidade de gênero. Não obstante, nenhum transgênero presente na amostra desta pesquisa troca dicas e/ou sugestões pessoais e/ou profissionais com seus colegas de trabalho, o que indica uma relação interpessoal no âmbito trabalhista deficitária.

Além disso, revelar quais os planos para o dia de folga e/ou fim de semana é uma tarefa árdua para os LGBTQIA+, uma vez que possuem receios de retaliações ou julgamentos (VARGO, 1998). À exemplo, temos os 58% dos entrevistados que já ficaram constrangidos em comentar algo sobre suas vidas pessoais.

Observa-se um alto número de entrevistados que já ouviram a palavra gay, sapatão, travesti ou alguma outra dire-

cionada ao público LGBTQIA+ sendo dita de forma negativa no ambiente de trabalho, como, por exemplo, nos 48% daqueles que responderam não trabalhar em uma empresa que busca sensibilizar e educar seus colaboradores para o respeito dos direitos LGBTQIA+. Estes dados apontam para a falta de comprometimento por parte da empresa em criar políticas de reconhecimento profissional e de respeito às orientações sexuais e/ou identidade de gênero, o que faz com que os LGBTQIA+ encontrem dificuldades em exercer suas atividades de forma comprometida (SIQUEIRA; ZAULI-FELLOWS, 2006).

Dentre os benefícios observados para os profissionais de empresas que possuem políticas de não discriminação ao LGBTQIA+ está o aumento da autoestima e a redução do estresse por não ter mais que esconder

sua orientação sexual e/ou identidade de gênero (CROTEAU; ANDERSON; VANDERWAL, 2008). Tais benefícios possibilitam o estreitamento e construção de laços de amizades (BEALS; PEPLAU, 2006), o que favorece o clima organizacional (CROTEAU; ANDERSON; VANDERWAL, 2008) e motiva o trabalhador LGBTQIA+ a exercer suas atividades com eficiência, eficácia, efetividade e comprometimento (SIQUEIRA; ZAULI-FELLOWS, 2006).

Ressalta-se aqui que a maioria dos entrevistados possui ou está cursando uma graduação (67%). Estes dados apontam para um fato positivo: a desestigmatização de que o LGBTQIA+ é um indivíduo marginal. Preconceito este carregado ao longo da história. Contudo, o termo “marginal” no sentido de viver à margem da sociedade permanece presente,

uma vez que políticas públicas chegam (e quando chegam) aos LGBTQIA+ após perpassar por todas as outras classes da sociedade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os dados desta pesquisa apontam para a necessidade da implementação de políticas internas que visem a inserção e a permanência de LGBTQIA+ na empresa e não para a normatização de obstáculos. Tais políticas, porém, não devem ser vistas como atos que favoreçam os LGBTQIA+, mas sim como atos que fomentem a equidade de oportunidades. Além disso, as empresas devem fomentar a cultura do respeito em suas instalações, contribuindo para um bom clima organizacional e bem-estar daqueles que são vistos como minorias pela sociedade.

Contudo, embora haja organizações as quais possuam políticas LGBTQIA+ que visem a equidade. Vê-se nessas atitudes atos diminutos em comparação à dura realidade a qual este público, que muitas vezes são marginalizados, enfrenta diariamente (MILITELLO, 2015). Entretanto, acredita-se que políticas de reconhecimento profissional, de respeito empresarial e de equidade de oportunidades são ações que dão a este grupo social possibilidades de mudança de realidade socioeconômica.

Relatar as formas multifacetadas em que a LGBTQIA+-fobia se apresenta no mercado de trabalho e como o LGBTQIA+ é afetado por ela vê-se como importante e necessário. Principalmente após verificar que o preconceito é apresentado, no ambiente de trabalho, por meio de piadas, assédios, inibições e

isenções. E que podem trazer problemas psicológicos e levar ao suicídio.

O mercado de trabalho é selvagem e o LGBTQIA+, por extinto, tenta se defender. Mas esta tarefa se mostra impossível quando o “rei da selva”, tranvestido de capitalista, subsidia a perpetuação de atos preconceituosos nas empresas.

Aqui vê-se a necessidade de chamar a atenção para o fato de muitos LGBTQIA+ não assumirem suas identidades em seus ambientes de trabalho. Atos diversos levam à essa tomada de decisão. Por conseguinte, a atuação diária de um papel heteronormativo exigido pela sociedade pode trazer consequências severas como a depressão (TOLFO; OLIVEIRA, 2013; RICHARDS; BARKER, 2013). Isso tudo causado pelo fato de “não sair do armário”.

“Sair do armário” é a expressão utilizada para se referir ao momento em que o indivíduo expõe abertamente, por exemplo, a sua orientação sexual (GEDRO, 2007). Contudo, como observado nos dados obtidos e concordando com as pesquisas de Willis (2011) e Ferreira e Siqueira (2007), para trabalhadores LGBTQIA+, manter-se no armário é uma saída viável quando se quer evitar ser vítima de preconceitos, piadas, agressões e chacotas. Desta forma, atuar ser uma pessoa com características diferentes da sua é uma estratégia utilizada por LGBTQIA+ dia após dia por receio de serem tolhidos.

Ressalta-se aqui a visão política de revelar-se abertamente LGBTQIA+. Segundo Silva e Barbosa (2016), sair do armário possibilita que o sujeito sofra uma espécie de emponderamento,

tornando-se dono do seu verdadeiro “eu”. Desta forma, o sujeito apropria-se de sua identidade e ganha autonomia para usá-la em diferentes contextos. Não obstante, começa a agir politicamente, pois, uma vez que não esconde-se mais, não há barreiras identitárias que o impeça de combater o preconceito e a discriminação presente na sociedade (SILVA; BARBOSA, 2016).

Diante do exposto e a partir da análise dos dados obtidos nesta pesquisa, percebe-se que sair do armário está longe de ser um ato único. O LGBTQIA+ precisa tomar esta decisão todos os dias e várias vezes no decorrer do mesmo. No mercado de trabalho o momento de tomar esta decisão é frequente. Ela aparece, por exemplo, em uma reunião com a diretoria, em uma conversa informal com o porteiro, na hora do almoço, na confraterni-

zação da firma... Sair do armário, portanto, pode ser visto por muitos como um ato de coragem; mas, no mercado de trabalho, permanecer trancado no armário, infelizmente, ainda é um ato de sobrevivência.

REFERÊNCIAS

AHMED, A. M.; ANDERSSON, L.; HAMMARSTEDT, M. Inter- and intra-household earnings differentials among homosexual and heterosexual couples. *British Journal of Industrial Relations*, v. 49, p. 258-278, 2011.

ALBUQUERQUE, G. A. et al. Violência psicológica em lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais no interior do Ceará, Brasil. *Saúde Debate*, Rio de Janeiro, v. 40, nº 109, p. 100-111, 2016.

ALLEGRETTO, S. A.; ARTHUR, M. M. An empirical analysis of homosexual/heterosexual male earnings differentials: unmarried and unequal? *Industrial & Labor Relations Review*, v. 54, nº 3, p. 631-646, 2001.

ÁLVARO, M. C. Feminismo, lutas de classe e consciência militante feminista no Brasil. 2013. Tese (Doutorado em Serviço Social). Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 408p.

ANZOLIN, B.; SOARES, S. M.; MORENO, A. M. Travestis e transexuais: realidade na sociedade e no mercado de trabalho na cidade de Cascavel. *Akrópolis-Revista de Ciências Humanas da UNIPAR*, v. 21, nº 1. P. 3-15, 2015.

ARCOVERDE, L. Maioria dos

- profissionais LGBT esconde orientação no trabalho. Valor, 2016.
- BADGETT, M. V. L.; LAU, H.; BRAD, S.; HO, D. Bias in the workplace: consistent evidence of sexual orientation and gender identity discrimination. The Williams Institute, 2007.
- BAKER, E. W. Achieving Success Through Social Capital: Tapping Hidden Resources in Your Personal and Business Networks. San Francisco: JosseyBass, 2000.
- BATALHA, G. F. O. M. Orientação sexual e discriminação no ambiente laboral. Revista de Direito Internacional, v. 10, p. 369-383, 2013.
- BAUMGARDT, D. Os homossexuais e o preconceito no mercado de trabalho frente aos princípios constitucionais. Âmbito Jurídico, 2008.
- BEALS, K. P.; PEPLAU, L. A. Disclosure Patterns Within Social Networks of Gay Men and Lesbians. Journal of Homosexuality, v. 51, nº 2, p. 101-117, 2006.
- BONASSI, C. B. et al. Vulnerabilidades mapeadas, violências localizadas: experiências de pessoas travestis e transexuais no Brasil. Quaderns de Psicologia, v. 17, nº 3, p. 83-98, 2015.
- BRITO, J. G. Estratégias pró-ativas de gestão da diversidade sexual nas organizações. 2014, 99 f. Dissertação (Curso de Mestrado Profissional em Administração). UFBA. Salvador.
- CAPRONI NETO, H. L.; SARAIVA, L. A. S.; BICALHO, R. de A. Diversidade sexual nas

organizações: um estudo sobre coming out. Revista Pensamento Contemporâneo em Administração, v. 8, nº 1, p. 86-103, 2014.

CARPENTER, C. Sexual orientation, income, and non-pecuniary economic outcomes: new evidence from young lesbians in Australia. Review of Economics of the Household, v. 6, nº 4, p. 391-408, 2008.

CARRIERI, A. de P.; AGUIAR, A. R. C.; DINIZ, A. P. R. Reflexões sobre o indivíduo desejante e o sofrimento no trabalho: o assédio moral, a violência simbólica e o movimento homossexual. Cadernos Ebape.br, v. 11, nº 1, p. 165-180, 2013.

CARRIERI, A. de P.; SOUZA, E. M. de; AGUIAR, A. R. C. Trabalho, Violência e Sexualidade: Estudo de Lésbicas, Travestis

e Transexuais. RAC – Revista de Administração Contemporânea, v. 18, nº 1, p. 78-95, 2014.

COSTA, A. M. M. A discriminação por orientação sexual no trabalho – aspectos legais. In: POCAHY, F. (Org.). Rompendo o silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea. Porto Alegre: Nuances, 2007.

CROTEAU, J. M. Research on the work experiences of lesbian, gay, and bisexual people: Na integrative review of methodology and findings. Journal of Vocational Behavior, v. 48, nº 2, p. 195-209, 1996.

CROTEAU, J. M.; ANDERSON, M. Z.; VANDERWAL, B. L. Models of Workplace Sexual Identity Disclosure and Management: Reviewing and Extending Con-

- cepts. *Group and Organization Management*, v. 33, nº 5, p. 532-565, 2008.
- DAY, N. E.; SCHOENADE, P. Staying in the closet versus coming out: Relationships between communication about sexual orientation and work attitudes. *Personnel Psychology*, v. 50, nº 1, p. 147-163, 1997.
- DOUGLAS, J. H.; STEINBERGER, M. D. The Sexual Orientation Wage Gap for Racial Minorities. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, v. 54, nº 1, p. 59-108, 2015.
- DRYDAKIS, N. Sexual orientation discrimination in the labour market. *Labour Economics*, v. 16, nº4, p. 364-372, 2009.
- DRYDAKIS, N. Sexual orientation discrimination in the United Kingdom's labour market: A field experiment. *Human Relations*, v. 68, nº 11, p. 1769-1796, 2015.
- ELLIS, A. L.; RIGGLE, E. D. B. Sexual identity on the job: Issues and services. Psychology Press, 1996.
- ELMSLIE, B.; TEBALDI, E. Sexual orientation and labor market discrimination. *Journal of Labor Research*, v. 28, nº 3, p. 436-453, 2007.
- FERREIRA, R. C.; SIQUEIRA, M. V. S. O gay no ambiente de trabalho: análise dos efeitos de ser gay nas organizações contemporâneas. 2007. Dissertação (Mestrado em Administração) Universidade de Brasília, Distrito Federal, 126p.
- FONTES, V. O Brasil imperialista e o capital-imperialismo: teoria

e história. Editora: Fiocruz, 2010.

FORRET, M. L.; DOUGHERTY, T. W. Correlates of Networking Behavior for Managerial and Professional Employees. *Group & Organization Management*, v. 26, p. 283-311, 2001.

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

GEDRO, J. Conducting research on LGBT issues: Leading the field all over again!. *Human Resource Development Quarterly*, v. 18, nº 2, p. 153-158, 2007.

GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 1991.

GRIFFITH, K. H.; HEBL, M. R.

The disclosure dilemma for gay men and lesbians: “coming out” at work. *Journal of applied psychology*, v. 87, nº 6, p. 1191, 2002.

IAMAMOTO, M. V. Serviço Social em tempo de capital fetiche: capital financeiro, trabalho e questão social. 4ª ed. São Paulo: Cortez, 2010.

IRIGARAY, H. A. R. Orientação sexual e trabalho. *GVexecutivo*, v. 10, nº 2, p. 44-47, 2011.

IRIGARAY, H. A. R.; FREITAS, M. E. de. Estratégia de sobrevivência dos gays no ambiente de trabalho. *Revista Psicologia Política*, v. 13, nº 26, p. 75-92, 2013.

IRIGARAY, H. A. R.; FREITAS, M. E. Sexualidade e organizações: estudo sobre lésbicas no am-

biente de trabalho. Revista Organizações & Sociedade. Salvador, v. 18, nº 59, p. 625-641, 2011.

IRIGARAY, H. A. R.; SARAI-VA, L. A. S.; CARRIERI, A. de P. Humor e Discriminação por Orientação Sexual no Ambiente Organizacional. Revista de Administração Contemporânea, v. 14, nº 7, p. 890-906, 2010.

KLAWITTER, M. Meta-analysis of the effects of sexual orientation on earnings. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, v. 54, nº 1, p. 4-32, 2015.

LAURENT, T.; MIHOUBI, F. Sexual orientation and wage discrimination in france: the hidden side of the rainbow. *Journal of Labor Research*, v. 33, nº 4, p. 487-527, 2012.

LOURO, G. L. Gênero, Sexuali-

dade e Educação: uma perspectiva pós-estruturalista. 16ª ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2014.

MACIEL, R. H.; CAVALCANTE, R.; MATOS, T. G. R.; RODRIGUES, S. Auto relato de situações constrangedoras no trabalho e assédio moral nos bancários: uma fotografia. *Psicologia&Sociedade*, v. 19, nº 2, p. 117-128, 2007.

MAYS, V. M.; COLEMAN, L. M.; JACKSON, J. S. Perceived race-based discrimination, employment status, and job stress in a national sample of black women: implications for health outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology*, v. 1, nº 3, p. 319, 1996.

MCDERMOTT, E. Surviving in dangerous places: Lesbian identity performances in the workpla-

ce, social class and psychological health. *Feminism & Psychology*, v. 16, nº 2, p. 193-211, 2006.

MECCHI, C. Diversidade sexual e políticas de gestão de pessoas: um estudo exploratório em três empresas de grande porte. In: *Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho*, 1, 200, Natal.

MEDEIROS, M. O trabalhador homossexual, o direito à identidade sexual e a não-discriminação no trabalho. In: POCAHY, F. (Org.). *Rompendo o silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea*. Porto Alegre: Nuances, 2007.

MILITELLO, K. Managing a Homosexual Identity within a Heteronormative Workplace Environment. *Sociological Imagination: Western's Undergraduate*

Sociology Student Journal, v. 4, nº 1, p. 1, 2015.

MORROW, S. L.; GORE, P. A.; CAMPBELL, B. W. The application of a sociocognitive framework to the career development of lesbian women and gay men. *Journal of Vocational Behavior*, v. 48, p. 136-148, 1996.

MOTT, L. R. B. *Crônicas de Gay Assumido*. Rio de Janeiro: Record, 2013.

MOTTA, F. P. *Relatório de pesquisa: masculino e feminino nas organizações*. São Paulo: FGV/EASESP, 2000.

MOURA, R. G. de. Políticas públicas como ferramenta de equidade entre (Trans) gêneros no mundo do trabalho. *Cadernos UniFOA*, v. 10, nº 29, p. 77-87, 2015.

- MURASAKI, A. K.; GALHEIRO, S. M. Juventude, homossexualidade e diversidade: um estudo sobre o processo de sair do armário usando mapas corporais. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, v. 24, nº 1, 2016.
- NARDI, H. C. Nas tramas do humano: a sexualidade interdita o trabalho. In: POCAHY, F. (Org.). *Rompendo o silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea*. Porto Alegre: Nuances, 2007.
- NKOMO, S. M.; COX JR, T. Diversidade e identidade nas organizações. In: CLEGG, S.; HARDY, C.; NORD, W. *Handbook de estudos organizacionais*. São Paulo: Atlas, 1999.
- OZEREN, E. Sexual orientation discrimination in the workplace: A systematic review of literature. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, v. 109, nº 1, p. 1203-1215, 2014.
- PEREIRA, J. B. C.; HANASHIRO, D. M. M. Ser ou não ser favorável às práticas de diversidade? eis a questão. *Revista de Administração–RAC*, p. 670-683, 2010.
- PÉREZ ÁLVAREZ, A. et al. Diversidad sexual y mundo laboral: discriminación y exclusión. Medellín: Corporación Caribe Afirmativo, 2013.
- RAGINS, B. R.; CORNWELL, J. M. Pink triangles: antecedents and consequences of perceived workplace discrimination against gay and lesbian employees. *Journal of applied psychology*, v. 86, nº 6, p. 1244, 2001.

RAGINS, B. R.; CORNWELL, J. M. Pink triangles: antecedents and consequences of perceived workplace discrimination against gay and lesbian employees. *Journal of applied psychology*, v. 86, n° 6, p. 1244-1261, 2001.

RICHARDS, C.; BARKER, M. *Sexuality & Gender for mental health professionals: a practical guide*. West London: SAGE Publications Ltd, 2013.

RODGERS, M. S. *Sexual Orientation Based Wage Discrimination in the Utah Labor Market*. 2016 NCUR, 2016.

ROSTOSKY, S. S.; RIGGLE, E. D. B. "Out" at work: The relation of actor and partner workplace policy and internalized homophobia to disclosure status. *Journal of Counseling Psychology*, v. 49, n° 4, p. 411, 2002.

RUMENS, N. Working at intimacy: Gay men's workplace friendships. *Gender, Work & Organization*, v. 15, n° 1, p. 9-30, 2016.

SANCHEZ, J. I.; BROCK, P. Outcomes of perceived discrimination among Hispanic employees: is diversity management a luxury or a necessity? *Academy of Management Journal*, v.3 9, n° 3, p. 704-719, 1996.

SANTOS, D. C. dos; CASSAN-DRE, M. P. Lésbicas e relação de trabalho: análise da inserção no mercado profissional. In: IV Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais, 21, 2016, Porto Alegre, Rio Grande do Sul, 2016.

SEIBERT, S. E.; KRAIMER, M. L.; LIDEN, R. C. A social capital theory of career success. *Academy of Management Journal*, v. 39, n° 3, p. 359-383, 1996.

demy of Management Journal, v. 44, p. 219-237, 2001.

SILVA, L. V. da; BARBOSA, B. R. S. N. Sobrevivência no armário: dores do silêncio LGBT em uma sociedade de religiosidade heteronormativa. Estudos de religião, v. 30, nº 3, p. 129-154, 2016.

SIQUEIRA, M. V. S.; ZAULI-FELLOWS, A, Diversidade e identidade gay nas organizações. Revista Eletrônica de Gestão Organizacional, v. 4, nº 3, p. 11, 2006.

SOUZA, E. M. de; PEREIRA, S. J. N. (RE) produção do heterossexismo e a heteronormatividade nas relações de trabalho: a discriminação de homossexuais por homossexuais. MACKENZIE, São Paulo, v. 14, nº 4, p. 76-105, 2013.

TOLFO, S. de R.; OLIVEIRA, R. T. de. Assédio Moral no Trabalho: Uma violência a ser enfrentada. Santa Catarina: Universidade Federal de Santa Catarina, 2013.

VARGO, M. Acts of disclosure: The coming-out process of contemporary gay men. Psychology Press, 198.

WILLIS, P. Laboring in silence: Young lesbian, gay, bisexual, and queer-identifying worker's negotiations of the workplace closet in Australian organizations. Youth & Society, v. 43 nº 3, p. 957-981, 2011.