



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA

Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Ciências da Informação e
Documentação – FACE.

Professor Orientador: Dr. Marcus Vinicius Soares Siqueira.

**O GAY NO AMBIENTE DE TRABALHO: ANÁLISE DOS EFEITOS DE
SER GAY NAS ORGANIZAÇÕES CONTEMPORÂNEAS.**

Renata Costa Ferreira

Brasília, junho de 2007



Universidade de Brasília
Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Ciências da Informação e
Documentação – FACE.

**O GAY NO AMBIENTE DE TRABALHO: ANÁLISE DOS EFEITOS DE
SER GAY NAS ORGANIZAÇÕES CONTEMPORÂNEAS.**

Dissertação apresentada à Universidade de Brasília, junto à Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Ciências da Informação e Documentação (FACE) como pré-requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Administração de Empresas, sob orientação do Prof. Dr. Marcus Vinicius Soares Siqueira.

RENATA COSTA FERREIRA

Brasília – DF
Junho/2007

Ferreira, Renata Costa.

O Gay no Ambiente de Trabalho: análise dos efeitos de ser gay nas organizações contemporâneas. / Renata Costa Ferreira.

Dissertação de Mestrado em Administração – Universidade de Brasília: Brasília, junho de 2007.

Área de Concentração: Estudos Organizacionais.

Orientador: Prof. Dr. Marcus Vinicius Soares Siqueira.

1. Gay 2. Identidade Gay 3. Sair do Armário

TERMO DE APROVAÇÃO

RENATA COSTA FERREIRA

O GAY NO AMBIENTE DE TRABALHO: ANÁLISE DOS EFEITOS DE SER GAY NAS ORGANIZAÇÕES CONTEMPORÂNEAS.

Dissertação aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre no Curso de Pós-Graduação em Administração de Empresas, Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Ciências da Informação e Documentação (FACE), pela seguinte banca examinadora:

Prof. Dr. Marcus Vinicius Soares Siqueira
Professor Orientador
Instituto de Administração – Universidade de
Brasília/UnB.

Prof. Dr. Cláudio Vaz Torres
Membro da Banca
Instituto de Psicologia – Universidade de
Brasília/UnB.

Prof. Dr. José Marcelo Dantas dos Reis
Membro da Banca
Instituto de Psicologia – Universidade Federal da
Bahia/UFBA

Brasília, 01 de junho de 2007.

Tudo é do Pai
Toda honra e toda glória
É dele a vitória alcançada em minha
vida.

AGRADECIMENTOS

A **Deus**, pelo dom da vida e presença diária em minha vida.

Aos meus pais, **Manoel Everaldo Moraes Ferreira** e **Maria Rosália da Costa Ferreira**, pelo esforço e contribuição na busca de mais essa conquista, e ainda pelo amor, carinho, compreensão, dedicação e paciência.

Ao meu irmão, **Rodrigo da Costa Ferreira**, pelo amor, carinho, alegria, amizade e paciência.

À **Louise de Lima e Silva**, pela amizade constante e incondicional.

Ao Professor **Marcus Vinicius Soares Siqueira**, pela colaboração, dedicação, orientação e amizade compartilhada nesses dois anos de curso.

Aos Professores **Cláudio Vaz Torres** e **José Marcelo Dantas dos Reis**, pela disponibilidade e dedicação à conferência, exame e avaliação deste trabalho.

Aos **entrevistados** que contribuíram com a pesquisa de campo, por terem compartilhado abertamente suas respectivas experiências de vida.

Agradeço de forma especial aos amigos da CAIXA/GENOA - **João Filon dos Santos Silva**, **André Augusto Santos de Souza**, **Domingos José D'Amico**, **Simone Abreu da Costa Araujo** e **Willian Josafá Barbosa Lopes**, pelas muitas concessões a mim dadas, concessões essas que definitivamente me permitiram dedicar mais horas de estudo a este trabalho final e também ao curso das disciplinas obrigatórias.

Finalmente, agradeço aos amigos que conheci durante o curso, pelos momentos de descontração, brincadeiras, divertimento e incentivo. Pela força, presença e ânimo de muitas noites de PPGA e boas curtições no Canadá, um carinho especial à amiga **Gardene Souza de Aguiar**.

De coração, obrigada por tudo!

“Homossexualidade não é doença, não é pecado, não é desvio e não é crime. É simplesmente uma das inúmeras formas de expressão da afetividade e da sexualidade humanas. Essa é a minha e a de muitas pessoas. Se tivesse alguém como eu aqui eu diria: viva intensamente porque a vida é boa demais e vale a pena ser vivida. E é o que eu tento fazer dentro dos limites do mundo porque eu não posso ir além de uma realidade estabelecida, mas eu vivo brigando o tempo todo para mudar isso e de uma maneira prazerosa”. (Augusto Andrade)

RESUMO

FERREIRA, Renata. O gay no ambiente de trabalho: uma análise dos efeitos em ser gay nas organizações contemporâneas. Brasília. Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Ciência da Informação e Documentação - FACE. Universidade de Brasília, 2006. 126 p. Dissertação de Mestrado.

Este estudo teve por objetivo analisar o gay no ambiente de trabalho, destacando os efeitos de ser gay nas organizações contemporâneas. A pesquisa foi direcionada a quinze gays homens, empregados de empresas públicas, privadas e de economia mista em Brasília, Brasil, tendo sido desenvolvido, validado e aplicado instrumento de pesquisa com 20 questões relacionadas aos diferentes aspectos que envolvem o gay no ambiente de trabalho e na vida social, dando-se ênfase aos impactos percebidos e vividos por eles por serem assumidos ou vistos como gays. A análise identificou os efeitos decorrentes da revelação (ou não) da orientação sexual no ambiente de trabalho, destacando que a decisão de tornar pública a orientação sexual depende do contexto organizacional ao qual o indivíduo pertence e, neste ponto, mesmo diante de iniciativas sociais, a discriminação e a intolerância contra esse grupo minoritário ainda existem, sendo elas refletidas em ações homofóbicas, em barreiras no tocante à ascensão profissional e à dificuldade de relacionamento.

Palavras-Chave: Gay, Identidade Gay, Sair do Armário.

ABSTRACT

FERREIRA, Renata. The gay in the workplace: a study of the effects of being gay in the contemporaries organizations. Brasília. School of Economy, Administration, Accountancy and Science of the Information and Documentation - FACE. Brasília University, 2006. 126 p. Master's Degree Final Paper.

This study had as objective to analyze gay in the workplace, being detached the effects of being gay in the contemporaries organizations. The research was directed to fifteen gays men, workers of public, private and of mixing economy companies in Brasilia, Brazil, having been developed, validated and applied an instrument of research with 20 questions related to the different aspects that involve gay in the workplace and the social life, giving emphasis to the impacts perceived and lived for them for being assumed or seen as gays. The analysis identified the decurrent effects of the revelation (or not) of the sexual orientation in the workplace detaching that the decision to become public the sexual orientation depends on the organizacional context which the individual belongs and in this point, exactly ahead of social initiatives, the discrimination against this minority group still exists, being reflected in homophobic actions, in barriers in moving on to the professional ascension and the difficulty of relationship.

Keywords: Gay, Gay Identity, Coming Out of the Closet.

ÍNDICE

1	<u>INTRODUÇÃO</u>	11
2	<u>FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA</u>	16
2.1	<u>Movimento e Militância Gay no Brasil</u>	16
2.2	<u>Cultura Gay: visibilidade das multiplicidades sexuais</u>	19
2.3	<u>Análise da Identidade Gay</u>	23
2.3.1	<u>Movimento Gay e Luta social</u>	26
2.3.2	<u>Sair do Armário (Coming Out)</u>	28
2.4	<u>A homossexualidade no âmbito das organizações</u>	30
2.4.1	<u>Homofobia e Preconceito nas Organizações</u>	32
2.4.2	<u>Carreira e Desenvolvimento Profissional</u>	35
3	<u>METODOLOGIA</u>	39
3.1	<u>Tipo de Pesquisa</u>	39
3.2	<u>Participantes</u>	40
3.3	<u>Instrumentos e Procedimento de Coleta de Dados</u>	41
3.4	<u>Análise dos Dados</u>	44
4	<u>APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS</u>	48
4.1	<u>Ser Gay na Sociedade Atual</u>	49
4.2	<u>Coming Out e In Closeted nas Organizações</u>	56
4.3	<u>Relações Sociais no Trabalho</u>	64
4.4	<u>Carreira e Crescimento Profissional</u>	70
4.5	<u>Orientação sexual e satisfação no trabalho</u>	78
4.6	<u>Preconceito, Discriminação e Homofobia nas Organizações</u>	82
4.7	<u>Luta Social</u>	97
5	<u>CONCLUSÃO</u>	108
5.1	<u>Contribuições e Limitações da Pesquisa</u>	114
5.2	<u>Recomendações</u>	115
6	<u>REFERÊNCIAS</u>	117
	<u>APÊNDICE</u>	125

1 INTRODUÇÃO

O interesse pela sexualidade cresceu nos últimos anos, conforme se evidencia em reportagens da mídia e no aumento de publicações de livros e artigos sobre o assunto. A homossexualidade, como parte integrante do tema sexualidade, também tem se tornado assunto de discussão e análise por meio da difusão de estudos especializados em diversos campos de pesquisa.

Góis (2004) afirma que os estudos acadêmicos sobre homossexualidade no Brasil remontam ao século XIX, quando esta foi tomada como objeto de reflexão em diferentes teses de médicos higienistas. Naquele tempo, a abordagem que se deu à homossexualidade tinha como fim propor medidas que pudessem eliminar os efeitos supostamente maléficos das pessoas homossexuais. Ao longo do século XX, esse tipo de discussão desapareceu e, em decorrência, o tema passou a ser abordado por outras disciplinas de forma menos preconceituosa, tendo nos anos 1970 e 1980 se voltado para análises referentes às dificuldades encontradas pelos homossexuais na sociedade brasileira, estudando as estratégias individuais e coletivas por eles implementadas com o propósito de tentar superar a opressão da qual eram vítimas.

O que se percebe é que a homossexualidade tem sido discutida pelo seu caráter inferior e desviante, sendo vista como atributo anormal e estranho que revela padrões de comportamento e convívio social não determinados pela sociedade. Ao se analisar o comportamento sexual da espécie humana, percebem-se normas e regras de um sistema de classificação culturalmente inquestionável no qual o caráter do silêncio e da anormalidade dado à homossexualidade faz com que o assunto seja impenetrável¹ socialmente. Como se sabe, a herança cultural brasileira deixou a homossexualidade no campo do proibido, em que falar, defender, produzir conhecimento ao seu redor, lutar por sua visibilidade, possui um aspecto de transgressão. Em uma sociedade tradicionalmente patriarcal e machista como é a brasileira, no sistema classificatório referente à sexualidade, tem-se a categoria heterossexual como referencial de normalidade; e a homossexual como categoria anômala negativamente sancionada. A este respeito, Guimarães (2004) afirma que:

a categoria da sexualidade, assim como a da homossexualidade, não reflete uma ideologia ou uma prática, mas fragmenta-se em múltiplas modalidades particulares, segundo os momentos e espaços distintos de uma mesma realidade histórica. (GUIMARÃES, 2004, p. 39)

¹ Neste caso, “impenetrável” tem valor de inaceitável, de recusado pela sociedade.

Pensando-se na realidade histórica citada por Guimarães, a luta pela igualdade de direitos dos homossexuais constantemente suscita questões de ordem religiosa e moral na sociedade como um todo, a exemplo de pecado, de anormalidade, de promiscuidade, de concessão de direitos e outros. Sabe-se que, no início, a discussão da homossexualidade centrava-se na ação contrária da Igreja diante dos gays, lésbicas e afins; mais tarde, passou a ser debatida como tema acessório ao estudo das doenças sexualmente transmissíveis, em época que o crescimento do número de pessoas infectadas pelo vírus HIV direcionou o interesse de estudiosos para busca de soluções que pudessem amenizar a situação de calamidade que se propagava principalmente nos grandes centros urbanos. Nesse tempo, surgiram programas que divulgavam e orientavam as pessoas a respeito da doença, suas formas de contaminação e propagação, sendo tais programas quase sempre direcionados aos homossexuais, fato este que muito contribuiu para a notoriedade desse grupo minoritário na sociedade como um todo.

Embora a Constituição Brasileira de 1988 tenha trazido avanços importantes quanto à valorização da diversidade humana, no sentido de rejeitar qualquer tipo de discriminação de raça, gênero, sexo, crenças religiosas, idade e defender a igualdade de direitos, a liberdade e o respeito às diferenças humanas, acredita-se que muito ainda há por se fazer. Nessa linha de raciocínio, os homossexuais têm se organizado em movimentos que buscam cada vez mais alcançar objetivos comuns a esse grupo minoritário com vistas a buscar soluções para problemas além daqueles ligados ao preconceito e à discriminação. Por terem consciência da percepção que a sociedade possui a seu respeito, o movimento homossexual no Brasil extrapola aspectos ligados à proteção, leis, visibilidade e aceitação (análise individual) e atinge também as organizações (análise social e profissional).

De maneira incipiente, os estudos sobre minorias sexuais nas organizações tiveram início por volta dos anos 70 e 80 e ao longo do tempo, começam a levantar questões de grande interesse para os estudos organizacionais: relação existente entre o gênero, a orientação sexual e a carreira do homossexual; implicações da decisão de não revelar ou de revelar a orientação sexual minoritária no trabalho; as conseqüências advindas da revelação ou não da orientação sexual do indivíduo; dificuldades percebidas no processo que leva o indivíduo a assumir sua orientação sexual como minoritária; conseqüências tanto para o indivíduo, quanto para a organização no tocante à crise de identidade e de relacionamento que surge da revelação da orientação sexual minoritária.

Mickens (1994, p. 263) argumenta que “questões a respeito de como lidar com a orientação sexual no ambiente de trabalho quase sempre revela ansiedade e necessidade de

informação”. Nos últimos anos, a literatura voltada para as organizações tem lidado constantemente com a diversidade da força de trabalho – raça, gênero, deficiência física e outros (McQUARRIE, 1998) e, como efeito, vêm-se empresas direcionando cursos aos seus empregados com vistas a gerir a diversidade organizacional, mas, no entanto, a orientação homossexual como forma de diversidade ainda é, em parte significativa das organizações, omissa nas discussões sobre gestão da diversidade.

McQuarrie (1998) atribui essa omissão às seguintes causas: a) orientação sexual difere de outros tipos de diversidade por não ser visível e explícita – a mulher, a cor da pele, a deficiência física são visíveis enquanto que a orientação sexual não possui características óbvias que revelem, em princípio, o indivíduo como homossexual; b) ausência de informação sobre o que é relevante para o homossexual, quais os assuntos que devem ser abordados durante o curso – segundo o autor, a revelação da orientação sexual nem sempre ocorre e isso contribui para que o homossexualismo no âmbito das organizações continue sendo um tabu de discussão, análise e gerenciamento; e por fim c) tratamento do instrutor no que se refere a sua própria orientação sexual – os instrutores gays argumentam que ensinar sobre orientação sexual requer deles a revelação da própria orientação sexual, e os instrutores que não são gays sentem-se receosos de serem vistos ou percebidos como tais em virtude de ensinarem a respeito do assunto.

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

Os que decidem não revelar a orientação sexual, os não-assumidos ou que revelaram sua orientação apenas para algumas pessoas, geralmente vivenciam menos eventos de vida negativos, mas, por outro lado, sofrem com o estresse na manutenção do segredo. Este caso, portanto, também é bastante danoso ao indivíduo, pois o homossexual que se encobre paga psicologicamente por essa atitude, dado o desgaste psíquico de se estar sempre atento a aspectos da situação social que, para pessoas não-estigmatizadas, é comum e rotineiro, mas

que, para o gay, se tornam problemas de manipulação que podem revelar inadvertidamente a sua “verdadeira” identidade.

Sendo assim, pode-se afirmar que a opção por manter segredo da orientação sexual minoritária ou de revelá-la centra-se em diversos aspectos pessoais, sociais e culturais que merecem ser discutidos também pelos estudos organizacionais, tanto por ser o processo danoso ao indivíduo, como também por incorrer em questões de ordem profissional – desempenho, relacionamento interpessoal, satisfação no trabalho – importantes para a melhor compreensão da diversidade existente nas organizações, vez que nesses espaços, assim como fora deles, existe um ambiente heterossexual por excelência, onde não há espaço para a diversidade relacionada à orientação sexual minoritária.

Dessa maneira, a proposta deste estudo visa a analisar o gay no âmbito das organizações, destacando a revelação da orientação sexual no trabalho como importante tópico de estudo para o homossexual, que é objeto de estigma e preconceito nas relações sociais e organizacionais, e para as organizações que, em cenário de intensa competição econômica e de busca de democratização das relações sociais, vêm-se obrigadas a gerenciar diversidade cultural cada vez maior.

Ressalta-se, no entanto, que as causas da homossexualidade não são objeto da presente pesquisa, sendo vista como fato consumado, sem justificativas e embasamentos biológicos, psicológicos ou sociais. Na oportunidade, afirma-se que os termos *homossexual* e *gay* são utilizados neste trabalho adotando-se o significado de homens cuja orientação sexual e afetiva principal é para com pessoas de mesmo sexo biológico e, nesta linha, a presente pesquisa refere-se exclusivamente a homossexuais do sexo masculino, não abrangendo, portanto, o universo das lésbicas.

Tem por objetivo investigar questões ligadas ao ser gay nas organizações contemporâneas: aspectos relacionados à revelação e à omissão da homossexualidade no ambiente de trabalho, bem como os impactos decorrentes de ser gay assumido (ou não) com vistas a responder a seguinte pergunta-problema: quais são os efeitos gerados para o indivíduo gay que opta por assumir, ou não, publicamente sua orientação sexual no ambiente de trabalho?

Nesse sentido, o objetivo geral consiste em analisar os efeitos em ser gay nas organizações contemporâneas, de maneira a compreender o impacto de se revelar ou de se omitir a orientação sexual no ambiente de trabalho; e os objetivos específicos em: (1) analisar como ocorre o processo de revelação da orientação homossexual; (2) identificar as variáveis pessoais e ambientais relacionadas com a decisão de sair do armário; (3) analisar o impacto

dessa revelação na carreira e nas relações interpessoais no ambiente de trabalho; (4) analisar se existe relação entre a decisão de sair do armário e a satisfação no trabalho; e (5) identificar e analisar as estratégias adotadas pelo indivíduo gay que opta por manter segredo de sua orientação sexual no ambiente de trabalho.

Acredita-se, dessa forma, que a abordagem proposta por este estudo pode ser acrescentada às experiências de gays no trabalho, tornando-se instrumento de análise da identidade sexual afetada por experiências de vida e, permitindo às organizações e aos simpatizantes (alunos universitários, sociólogos, pesquisadores de forma geral) gozarem de mais entendimento sobre essa diversidade.

Nessa tentativa de contribuir com os estudos relacionados ao indivíduo gay nas organizações, esta pesquisa aborda o Movimento e Militância Gay no Brasil, a Cultura Homossexual, a Identidade Gay e, de forma mais específica, o Gay nas Organizações, aspectos pertinentes à revelação da orientação sexual no ambiente de trabalho, causas e conseqüências, efeitos e outros assuntos relacionados à ascensão profissional e à homofobia.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

No intuito de conferir mais clareza à apresentação dos temas abordados, este capítulo é estruturado em quatro partes. A primeira refere-se à contextualização do Movimento Gay no Brasil a partir da década de 70 até os dias atuais, abordando origem, evolução e manutenção do grupo homossexual na sociedade brasileira, demonstrando, por consequência, o resultado obtido por meio de movimentos liderados por ativistas gays. A segunda parte aborda a Cultura Gay, conceitos, valores, bem como a emergência de mercados consumidores provenientes da divulgação e do crescimento da cultura homossexual. A terceira parte trata da Identidade Gay, apresentando conceitos, objetivos, diferenças e o sair do armário em suas diversas formas. E a quarta e última parte, traz a Identidade Gay para o âmbito das organizações, enfatizando aspectos relacionados ao *Coming Out* (revelação da orientação sexual) e ao *In Closeted* (manutenção do segredo quanto à orientação sexual) no ambiente de trabalho, além de assuntos correlatos à homofobia e ao preconceito contra os homossexuais de forma geral.

2.1 Movimento e Militância Gay no Brasil

A fundação do Jornal O Lampião e a posterior fundação do Grupo Somos são destacadas como marcos na construção do movimento homossexual organizado no Brasil. Em referência ao Jornal, foi o primeiro dirigido a homossexuais, fundado em abril de 1978 em São Paulo. Colocava-se como espaço para as questões que a imprensa não considerava prioritárias e era visto como a voz que a minoria homossexual precisava para a saída do isolamento, para o abandono dos guetos e para o combate à marginalização social. Em sua trajetória, de 1978 a 1981, cumpriu função importante na organização nacional do movimento homossexual, constituindo-se em principal meio de comunicação e informação.

Quanto ao Grupo Somos, fundado inicialmente sob a denominação “Núcleo de Ação pelos Direitos dos Homossexuais” e posteriormente “Somos – Grupo de Afirmação Homossexual”, foi considerado pioneiro do moderno movimento homossexual brasileiro, iniciando suas atividades em 1978, em São Paulo. Destacava-se pela defesa do modelo de relação homossexual igualitária entre os parceiros, pela afirmação da identidade e dos direitos dos homossexuais e pela emancipação das chamadas minorias, mas o maior objetivo do grupo era dar visibilidade política às questões da homossexualidade.

Em seu documento memória, o grupo Somos fala da necessidade de conscientização individual e social da questão sexual, propondo ações internas e externas ao grupo. Destaca o

esclarecimento e a promoção de debates sobre a sexualidade por meio de trabalhos em conjunto com outros setores oprimidos também considerados minorias – mulheres, negros e índios.

Nos anos 80, realizaram-se encontros regionais como o I Encontro de Grupos Homossexuais do Nordeste (I EGHON, Olinda, abril de 1981) e o I Encontro Paulistano de Grupos Homossexuais (I EPGHO, São Paulo, abril de 1981). No encontro do Nordeste, destaca-se o incentivo à participação do Movimento Homossexual nas reuniões da Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência (SBPC) e liberdade de relacionamento com os partidos políticos para os grupos, preservando-se o Movimento Homossexual. Dentre as resoluções desses encontros, pode-se citar a luta pela inclusão do respeito à orientação sexual desviante na Constituição Federal e pela retirada da homossexualidade da lista das doenças mentais.

Nesse período, as divergências de atuação, de concepções políticas e de interesses não eram externas aos movimentos gays e aos seus diferentes grupos de representação. Percebia-se que os grupos experimentavam a complexidade política de suas posições e alianças que, de um lado, compartilhavam posições como minorias e mantinham-se unidos especialmente contra o posicionamento contrário da sociedade, e, do outro, enfrentavam conflitos entre suas diferentes posições, além de suas segmentações internas.

MacRae (1990) comenta que o clima de abertura e de gradual liberação da censura favorecera um sentimento de relativa segurança entre os homossexuais paulistanos, especialmente nos locais conhecidos como “guetos”.

Nessa época, por exemplo, foi várias vezes comentado que “São Paulo estava virando uma San Francisco”, dada a proliferação de estabelecimentos orientados para uma clientela gay, e a descontração com a qual homens e mulheres passaram a andar pelas ruas abraçados com parceiros do mesmo sexo e em alguns casos até se beijando na boca. Durante essa época também proliferavam os travestis que, segundo se dizia, estavam tomando todos os tradicionais pontos de prostituição, deixando as prostitutas sem clientela. (MACRAE, 1990, p. 223)

Zanatta (1998) comenta que nos anos de 1980 e 1981, as atividades do movimento homossexual já não alcançam o impacto das anteriores e o movimento entra em crise. Ato de violência contra homossexuais e seus ambientes de encontro continuavam, assim como também ameaças a publicações que veiculavam matérias sobre relacionamento homossexual, a exemplo do jornal *Lampião da Esquina* (originalmente *Lampião*) que, diante de tais ameaças, encerra suas atividades em junho de 1981. Como consequência, o movimento homossexual perde seu principal veículo de comunicação nacional e deixa de ter alcance social suficiente para divulgar matérias e realizar debates e discussões a respeito do movimento gay.

Nos encontros de 1989 a 1991, a AIDS e a necessidade de organização do movimento em torno de sua prevenção aparecem como temas de mobilização. O advento da AIDS, que em seu início atingiu, sobremaneira, a comunidade homossexual masculina, fez com que esse grupo minoritário fosse visto também como diferente, não somente pela orientação sexual que possuíam, mas também por serem as principais vítimas de contaminação e transmissão da doença.

É importante ressaltar que quando o vírus HIV é detectado, ele é visto como sinônimo de homossexualidade e, mais particularmente, de morte, tornando-se difícil discernir qual causa tem mais ênfase para a sociedade: se a sexualidade revelada pela doença ou se a anunciação da conseqüente morte. Segundo Silva, (1993, p. 295), a representação social da doença dá-se de duas maneiras: “por um lado, a AIDS é considerada doença de homossexuais, mas qualquer pessoa pode contraí-la, e, por outro, os homossexuais espalham a doença e as outras pessoas tornam-se vítimas da propagação”.

Sendo assim, o homossexual é apresentado à população com a imagem de promíscuo e disseminador de doenças, tendo, inclusive, reações contrárias da Igreja, de parte da imprensa, de médicos e sexólogos que alertam para os “perigos” da homossexualidade. De acordo com Trevisan (1986, p. 270), “ao falar de AIDS, a imprensa teve que falar da sexualidade desviante” e na avaliação do autor, até esse momento, nunca se discutiu tanto a realidade homossexual.

Nós todos intuíamos que não havia apenas uma epidemia grassando, havia uma outra epidemia trabalhando em conjunto, tão danosa quanto aquela. Era uma epidemia discursiva, um recrudescimento dos preconceitos e das discriminações contra os gays. Os jornais acusavam: câncer gay, peste gay. Os hospitais recusavam-se a aceitar internações e queimavam até mesmo os sofás em que os gays haviam se sentado. Os religiosos clamavam que a AIDS era um castigo divino. (ANDRADE, 2002, p. 42)

Ainda nesse período, o Conselho Federal de Medicina tornou sem efeito o código 302.0 da Classificação Internacional de Doenças (CID), deixando de considerar a homossexualidade como categoria de “desvio e transtornos sexuais”. O Conselho Federal de Psicologia pronunciou-se oficialmente somente em 1999, por meio da Resolução CFP n. 01/99, de 22/03/99, que define como antiética a postura de psicólogos que tratam a homossexualidade como desvio comportamental ou doença. No âmbito internacional, em 1990, a Organização Mundial de Saúde (OMS) também retira a homossexualidade do rol de doenças. Essas medidas contribuíram para que a homossexualidade deixasse de ser vista como doença ou distúrbio mental que poderia ser curada por meio da psicoterapia ou da fé religiosa.

Nos dias de hoje, pode-se verificar grande variedade de entidades, instituições, organizações que compõem, de forma heterogênea, o “movimento homossexual brasileiro”.

Nesse caso, entende-se por movimento homossexual, em sua forma organizada, grupos e entidades representativas que compõem ou se voltam para debate e discussões em torno da questão homossexual. Não se refere, portanto, a uma organização ou a uma política definida, coerente, mas sim a determinadas dinâmicas que se instauram, compondo um campo político-social e discursivo da homossexualidade. Constituem sim movimentos que territorializam, que marcam espaços da homossexualidade.

Atualmente, é possível encontrar grupos organizados² em todas as regiões do Brasil, evidenciando nova postura dos homossexuais e, conseqüentemente, nova relação entre cultura, sociedade e indivíduos. Em princípio, o movimento homossexual demonstrava uma vivência diferente de tudo que até então havia dominado a sexualidade, sobretudo as práticas homoeróticas (vergonha, silêncio, repressão, censura, discriminação e preconceito). Nos tempos atuais, a discussão social em torno da homossexualidade direciona-se também para a ótica da visibilidade como maneira de divulgação, de manifestação e de luta.³

Pregava-se a importância de assumir-se e tornar-se visível, mas não a qualquer custo. Dizia-se que assumir a homossexualidade implicava riscos, em alguns casos, até de vida e por isso as limitações de cada pessoa deveriam ser respeitadas, porém que cada um procurasse pouco a pouco ir ampliando seu espaço, na família, no trabalho ou onde fosse possível. (ANDRADE, 2002, p. 107)

Nesse movimento pela visibilização, sair do armário é convite e palavra de ordem no atual movimento homossexual, com vistas a desenvolver uma identidade coletiva e positiva na busca de direitos civis semelhantes aos dos heterossexuais: direito à herança, partilha de bens, declaração conjunta de renda, inclusão do parceiro como dependente em planos de saúde e previdência, aquisição de nacionalidade (nos casos em que o parceiro é estrangeiro), entre outros.

2.2 Cultura Gay: visibilidade das multiplicidades sexuais

A cultura homossexual é um fenômeno socialmente construído com vistas a lidar com a alienação e o preconceito. (KATES, 1998, apud NUNAN, 2003, p. 137). Seguindo esse raciocínio, define-se cultura homossexual como conseqüência das sociedades complexas em que não existe sistema de valores único e uniforme que seja válido para todos os indivíduos.

² Exemplo disso é o Estruturação – Grupo Homossexual de Brasília. Organização não-governamental e sem fins lucrativos, fundada em 9 de janeiro de 1994, é a entidade de trabalho pela defesa, garantia e promoção da cidadania de lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros e transexuais (LGBT) mais antiga do Centro-Oeste e uma das que existem há mais tempo no Brasil.

³ Eventos como as Paradas do Orgulho Gay destacam-se como atividades de mobilização de massa, levando às ruas milhões de pessoas e obtendo com isso uma grande repercussão na imprensa nacional todos os anos.

A realidade social é heterogênea e inclui a coexistência e inter-relações entre diferentes sistemas de classificação da sexualidade. (MÊNDES-LEITE, 1993, p. 272).

Ainda com base em MênDES-Leite (1993), a concepção criada por um contexto particular segue a lógica específica de uma realidade maior que nem sempre é válida para compreender outra sociedade, cuja cultura é expressa por uma coerência interna diferente. Para ele, a cultura sexual está conectada à lógica interna e consistente de uma cultura maior, em virtude do grande número de interações entre os membros componentes dessa cultura. Por meio dessas interações que o autor acredita existir entre os membros componentes da cultura, os homossexuais conquistaram seus próprios símbolos, ídolos e vocabulário como forma de se fazer identificar e marcar sua diferença.

Sendo vista como sentimento de valores compartilhados e vontade de afirmar uma identidade homossexual que não se limite às redes de amizade, a cultura gay pode ser entendida como “forma de resistência na qual contradições à ideologia dominante são simbolicamente representadas por meio de determinados comportamentos ou uso de objetos materiais”. (NUNAN, 2003; p. 138).

Com base nos autores, delimita-se o escopo deste estudo definindo-se cultura gay como fenômeno social que tem origem principal no relacionamento/convívio entre pessoas homossexuais que, dentre muitos objetivos, visam compartilhar valores, pensamentos, atitudes, símbolos e comportamentos como forma de estabelecerem uma identidade, de se fazerem representar, serem reconhecidos e se tornarem visíveis perante a sociedade.

A emergência dessa cultura justifica-se também no sistema econômico e social ligado aos processos de urbanização e industrialização que favoreceram relativo anonimato e impessoalidade para os homossexuais que escolheram morar nas grandes cidades. Como se percebe nos relatos que se seguem, a mudança de cidade, do interior do Brasil para os grandes centros urbanos, contribuiu para que os homossexuais pudessem vivenciar a sexualidade de maneira concreta, longe da família e de pessoas que não os apoiavam. Quando da chegada às grandes cidades, novas redes de relações sociais se formavam e davam acesso a locais de concentração de homossexuais (também chamados de guetos) que, pela liberdade de comportamento dada ao público freqüentador, deixavam visíveis e acessíveis aspectos do mundo gay. Acredita-se que a necessidade compartilhada de enfrentar o preconceito e a discriminação fez com que as comunidades gays ganhassem representatividade na reivindicação de um espaço onde pudessem viver plenamente sua sexualidade.

Verifica-se um processo de desterritorialização por parte da população gay do interior do Brasil. Muitos saem de suas cidades para viver nos grandes centros urbanos em busca de mais facilidade para vivenciar sua sexualidade/afetividade.

Esse processo nem sempre é consciente. Ele também se dá, de forma distinta, com a quebra dos vínculos familiares e o estabelecimento de outras redes de relações e/ou famílias eleitas por parte dos gays brasileiros. (ANDRADE, 2002, p. 76)

Em algumas cidades, há locais de concentração de residentes que abertamente identificam-se como gays. Esses lugares são constantemente chamados de territórios gays e de uma forma geral, contribuem para a visibilidade e acessibilidade do mundo gay nos grandes centros urbanos. Em alguns casos, também são chamados de guetos e da mesma forma, têm sido fontes de tensões entre a população geral que compete pelo espaço urbano. (CHAMBERLAND, 1993, p. 231)

A característica mais marcante da boate é que, em seu interior, as homossexualidades podiam ser explicitadas, ser faladas, vistas, tocadas. As dificuldades do dia-a-dia em vivenciar os desejos homossexuais podiam, momentaneamente, ser postos de lado. Os perigos da via pública, assim como o medo de uma exposição eventual, que poderia ocorrer num “show dos baianos”, eram minimizados ao máximo. Não havia também a limitação aos dias de carnaval, nem a necessidade de um deslocamento para um acampamento em um local distante. Ela funcionava ali, no mesmo local, todos os dias. (ANDRADE, 2002, p. 79)

O gueto gay também é definido como “espaço legítimo de ponto de referência e confrontação para aqueles que estão à procura de outros homens gays, travestis e bichas”. (SILVA, 1993, p. 294). No Brasil, cidades brasileiras como Rio de Janeiro e São Paulo, a noção de identidade homossexual foi elemento fundamental para a constituição de uma cultura que une os indivíduos que compartilham desejos e práticas homossexuais e, nesse sentido, Nussbaumer (2001) destaca a ocupação tanto dos espaços urbanos quanto dos espaços virtuais como movimento importante para a comunidade gay.

A busca por lugares de encontro e maior interação social sempre foi uma característica da comunidade gay que, como alternativa, buscava e ainda busca refúgio em determinados pontos das grandes cidades dos quais se apropriava. Com o surgimento do ciberespaço, e das cibercidades, o mesmo acontece: não havendo esses lugares de interação, eles são criados. (NUSSBAUMER, 2001, p. 4)

Com efeito, percebe-se que a cultura gay trouxe à tona a “descoberta” do público gay como novo e promissor mercado econômico. Nos anos 90, houve grande inserção de homossexuais no mercado, em todos os sentidos. De fato, gays e lésbicas sempre têm sido consumidores, mas a idéia de mercado gay é relativamente nova, bem como a revelação da capacidade desse público para o consumo. Dessa maneira, surgem grifes, publicações, livrarias, bares, hotéis e estabelecimentos comerciais que vêm nos homossexuais potenciais consumidores e clientes.

Essa efervescência mercadológica produziu também novo perfil de empresários homossexuais, profissionais bem-sucedidos que acabam se aproximando da luta pelos direitos de seus clientes. No entanto, como ressalta Trevisan (2000, p. 378), “nada disso seria possível sem que certos setores da sociedade se integrassem à recém-inaugurada postura de simpatizantes”.

Lima (2001) também destaca o “boom mercadológico” em que se transformou a chamada cultura gay no final do século XX, com a emergência e difusão no Brasil do mercado econômico voltado para o público gay ou GLS – Gay, Lésbicas e Simpatizantes. Nos últimos anos, houve crescente incorporação da cultura gay no cotidiano da sociedade contemporânea e a comunidade gay, concretização da cultura homossexual, é considerada responsável por essa incorporação. Sob essa perspectiva, Nunan (2003) argumenta que a tendência do mercado gay é crescer à medida em que ocorre a diminuição do preconceito na sociedade como um todo.

Outro aspecto associado à crescente difusão da cultura gay abordado pela autora diz respeito à publicação de livros para homossexuais. Visto que discutir este assunto com pais, médicos, professores ou líderes religiosos não parece ser opção viável para muitos sujeitos, “a alternativa que resta aos homossexuais é obter informação por conta própria, por meio de leituras específicas ou no contato pessoal com outros gays”. (NUNAN, 2003, p. 213).

A este respeito, Nussbaumer (2001) fala como movimento de visibilidade coletiva no cenário urbano entre a década de 1990 e a atualidade. Nesse cenário, destacam-se as Paradas do Orgulho Gay em nível mundial, a proliferação de diferentes espaços como sites, chats e listas de discussão na internet, os estudos no espaço acadêmico sobre as múltiplas identidades relacionadas à sexualidade e o conceito GLS. De acordo com Hughes (1997, apud Nunan 2003) os espaços gays, sejam concretos ou experienciais, também fazem com que a identidade gay seja estabelecida e confirmada por meio de relacionamentos com outros homossexuais. Percebe-se com isso, que os homossexuais sentem-se à vontade entre indivíduos similarmente estigmatizados, desenvolvendo, como conseqüência, sentimento de comunidade com tradições e instituições próprias. Nessa perspectiva, a cultura gay

permite que o sujeito seja reconhecido como pertencendo à determinada identidade; que seja incluído em ou excluído de determinados espaços; que seja acolhido ou recusado por um grupo; que possa (ou não) usufruir de direitos; que possa (ou não) realizar funções ou ocupar determinados postos; que tenha deveres ou privilégios; que seja, em síntese, aprovado, tolerado ou rejeitado. (LOURO, 2004, p. 83).

Finalmente, pode-se afirmar que, entre seus diversos propósitos, a cultura gay visa a divulgar conhecimento a respeito da homossexualidade, na tentativa de difundir a identidade gay, bem como propor interação entre os homossexuais com vistas a viabilizar a luta pela conquista de direitos que já foram experimentadas por outros grupos sociais.

2.3 Análise da Identidade Gay

O Movimento de Stonewall é considerado o marco do surgimento da Identidade Gay e do movimento de liberação de gays e lésbicas. Nota-se, a partir desse evento, a luta por direitos civis, a tentativa de incluir o homossexual na sociedade e também de permitir a eles a vivência da vida sexual em seus diferentes ambientes de inserção. Nos dias de hoje, vê-se que “os objetivos e táticas dessa luta voltam-se também para o direito à identidade como homossexuais, à liberdade de associação, à visibilidade, à não-discriminação, à não-violação de direitos humanos”. (BRONSKI, 1995, p. 24).

Considerando essa mudança de perspectiva, as identidades são vistas como estratégias de reivindicação que constituem papéis sociais que visam comportar relações positivas de inclusão e relações negativas de exclusão. Woodward (2000, p. 9) explica que “as identidades são fabricadas por meio de uma marcação da diferença” e essa marcação acontece tanto por meio de sistemas simbólicos de representação como por meio de formas de exclusão ou da marginalização daqueles que são definidos como “outros”. Segundo a autora, as identidades dependem das diferenças que são, em grande parte, estabelecidas por sistemas classificatórios nos quais as pessoas são categorizadas de acordo com a diferenciação existente em relação aos padrões culturais dominantes. Chasin (2000, apud Nunan 2003, p. 117) argumenta que as identidades podem ser definidas como “fator diferenciado que certos indivíduos possuem de determinadas posições culturais, políticas e econômicas correntes em cada sociedade”.

Nessa linha de raciocínio, levanta-se a Teoria da Identidade Social, teoria psicológica que assume que “os indivíduos tendem a classificar a si próprios e aos outros em categorias sociais, e que essas classificações têm efeito significativo sobre as interações humanas” (NKOMO e COX Jr, 1998, p. 337). De acordo com eles, a maneira pela qual alguém é definido por outros influencia sua auto-identidade em algum grau e tem efeito para os seus próprios méritos de afiliação ao grupo.

Turner (1975, apud NKOMO e COX Jr, 1998, p. 337) define identidade social como “o processo de alguém se localizar ou localizar outra pessoa dentro de um sistema de categorizações sociais”. Há, no entanto, alguma ambigüidade sobre até que ponto o fato de uma pessoa ser definida por outras é relevante para a identidade social de alguém e nesse sentido, as localizações categóricas atribuídas a uma pessoa por outras são cruciais para o entendimento das implicações plenas da identidade social.

Acerca dessa discussão, Andrade (2002) defende que, para se ter existência pública, há a necessidade de mediação pela linguagem, por operadores sociais e pelos meios de

comunicação e que tais mediações, operadores e mídias se constituem por meio de outros olhares, motivo pelo qual a existência e a identidade, a identidade pública, serão sempre negociadas com outras forças que atuam internamente e externamente às pessoas. Em complemento, afirma:

Há a constatação de que a construção da identidade não está só nas nossas mãos. É constituída também pela maneira como as pessoas nos olham. Se uma pessoa me vê de uma certa maneira, isso tem uma importância, se cem me vêem da mesma maneira, isso tem outro peso, mas se um milhão de pessoas me vêem assim, aí, tudo muda de figura. (ANDRADE, 2002, p. 68)

Quanto ao objetivo da identidade, Halperin (1998, apud Nussbaumer, 2001) entende que seja possibilitar a formação de multiplicidades com vistas a resistir a uma identidade única, unívoca, previamente estabelecida e definida. Também nesse sentido, Andrade (2002) comenta que a identidade é algo constituído por diversas forças sociais e que, por assim ser, não pode ser considerada única.

Se eu tenho de passar boa parte da vida dizendo que não sou uma pedra, com certeza, da minha identidade vai constar o item "aquele que diz que não é uma pedra". Então, posso afirmar que o olhar do outro também contribui na construção de minha subjetividade, que a identidade é construída por diversas forças sociais, por isso mesmo ela é histórica e negociada nas relações sociais, porém deve-se observar que a sociedade não é um bloco monolítico, não é uma coisa única. (ANDRADE, 2002, p. 70).

Cox e Gallois (1996, apud Horowitz e Newcomb, 2002, p. 4) estudam a Identidade Homossexual aplicando a Teoria da Identidade Social, na qual dizem haver processos de categorização de si próprio e evolução dessa categorização. O primeiro processo consiste em identificar-se como homossexual e incorporar essa categorização à identidade social, à identidade pessoal ou a ambas, devendo tal categorização basear-se no comportamento sexual, orientação erótica, escolhas de relacionamento, valores políticos e outros. Já o segundo processo consiste em evoluir as categorias sociais de maneira que o indivíduo seja motivado a ver-se como membro do grupo. Para eles, a maneira como o indivíduo se autocategoriza e se compara à sociedade determina profundamente o tipo de identidade formada, bem como a rivalidade entre esse grupo e os heterossexuais.

Nesse sentido, McCarn e Fassinger (1996, apud Horowitz e Newcomb, 2002, p. 4) afirmam haver “um processo pelo qual o indivíduo gay passa a se identificar como homossexual”. Segundo eles, a formação da identidade homossexual baseia-se nas etapas: consciência (o indivíduo conscientiza-se de sua diferença em relação às normas heterossexuais e percebe como surge a comunidade de pessoas gays e lésbicas); exploração (fase em que há definição de atitudes e comportamentos em relação ao grupo de referência); dependência/engajamento (fase em que o relacionamento pessoal com o grupo de referência é analisado, tendo como enfoque as conseqüências advindas de tal convívio/relação) e

internalização/síntese (os indivíduos identificam-se como membros de um grupo minoritário, internalizam essa identidade e refletem sentimento de segurança e habilidade de se auto-afirmar diante dos contextos sociais).

Nunan (2003, p. 125) argumenta que “a síntese da identidade gay ocorre quando o sujeito se auto-identifica como homossexual, revela esta identidade a outras pessoas e sente-se confortável com ela”. Também nesse sentido, Barbone e Rice (1994, p. 93) afirmam que o *coming out* é viver quem você é, é estar confortável consigo próprio e compartilhar sua liberdade com outras pessoas. Para eles, a saída do armário constitui-se um presente educacional para toda a comunidade por ajudar as pessoas, gays ou não, a entender melhor o que significa ser gay, a reduzir os estereótipos sociais, a disponibilizar a diversidade e a livre expressão, a assegurar aos indivíduos gays um mundo menos hostil.

Outro ponto a ser discutido quanto à identidade gay baseia-se no paradoxo da visibilidade e do isolamento, mais relacionado aos indivíduos gays não assumidos. Esse paradoxo ressalta que quando todos se vigiam e há o interesse pela intimidade, pela revelação da identidade, há a conseqüente diminuição da sociabilidade entre o gay e as demais pessoas de seu convívio, sendo o isolamento a única forma de proteção. Com efeito, ressalta-se a necessidade dos homossexuais em possuírem local específico, em público, para se reunirem e ao mesmo tempo manterem certa distância da observação íntima dos outros, para se socializarem e para se sentirem em grupo. O espaço do movimento gay é exemplo dessa necessidade, onde as reuniões entre os integrantes favorecem sociabilidade diferente de quando estão na presença de outras pessoas. Dessa forma, o gay procura ligar-se a outros homossexuais, de modo a formar um grupo social capaz de aliviar a ansiedade resultante da sua posição minoritária.

Na medida que o homossexual consegue efetuar contatos e descobre que existem outras pessoas na sociedade inclusiva semelhantes a ele, também excluídas do grupo majoritário, ele tende a encarar de outra forma a opção, que passa a significar a sua afirmação pessoal como homossexual, prendendo-o cada vez mais a essa categoria . (SILVA, 1993, p. 104).

O movimento gay constitui-se como espaço onde podem falar de tudo que sempre tiveram vontade, sem medos, é o espaço da libertação, da liberdade. Podem revelar o que gostam, o que sentem e o que querem. Essa possibilidade de colocar para fora o que estava preso concede aos membros um sentimento de emancipação, de vitória diante da repressão. Assim, o movimento gay também passa a ser o espaço da emancipação. (FERRARI, 2004, p. 113)

Seguindo essa linha de raciocínio, Bronski (1995) defende que há sempre um convite para os indivíduos homossexuais apresentarem uma boa imagem para o mundo. Segundo o autor, os gays conservadores argumentam que o mau comportamento do gay (incluindo

pornografia, beijo em público, parada gay) estimula o estigma contra toda a comunidade homossexual e, com efeito, dificulta a saída do armário dos indivíduos gays jovens. Dessa maneira, a identidade gay afirma-se também como meio capaz de dar mais visibilidade ao gay, mostrar sua presença em todos os espaços sociais, constituir espaço na luta por direitos, por emancipação e por justiça, incorporar novas reivindicações e buscar novos mecanismos de luta que contribuem para elaborar outras formas de conhecimento para além dos seus integrantes e para além da homossexualidade.

2.3.1 Movimento Gay e Luta social

No início dos anos 70, homossexuais de várias partes do mundo começaram a tornar públicas suas vidas, até então, secretas. Passaram de um padrão histórico de homossexualidade para outro, criando uma nova maneira de exercer sua afetividade. Neste tempo, os homossexuais envergonhados transformam-se nos orgulhosos gays e utilizando a força dessas palavras como estratégia de afirmação de suas lutas políticas e sociais, passam a discutir os processos de dominação aos quais estavam submetidos. Pouco a pouco, redefinem seu espaço nas esferas pública e privada, propondo outra mentalidade, outras perspectivas e comportamentos para as relações entre os sexos, sobretudo denunciando discriminações e exclusões e exigindo igualdade de direitos. (ANDRADE, 2002, p. 35)

A partir de então, a valorização do homossexual diante da sua condição de marginalização, discriminação, segregação e invisibilidade social tem sido objetivo maior da luta que vem sendo travada pela identidade gay. O que se deseja é alcançar o reconhecimento social e a legitimidade da sexualidade nos domínios dos direitos humanos e civis.

Para Bronski (1995), assim como o Movimento por Direitos Civis liderado por pessoas negras e o Movimento das Mulheres que visava ao controle de seus próprios corpos (não serem forçadas a terem filhos, por exemplo), o impulso por detrás do Movimento de Liberação dos Gays visa à liberdade de se viver a homossexualidade – relacionar-se sexualmente sem se preocupar com a violência social, enamorar-se publicamente tal como os indivíduos heterossexuais o fazem, vestir-se da maneira como bem querem. A este respeito, Silva (1993, p.63) afirma que em alguns casos, a identidade homossexual surge “como ação militante por parte do grupo minoritário para melhorar sua posição na sociedade inclusiva”, sendo este o contexto social que o homossexual consegue encontrar o apoio coletivo e a aceitação social de que necessita.

Festle (2005) compara a situação dos homossexuais com a situação dos negros à época da escravidão. Naquele tempo, os negros não possuíam leis que lhes asseguravam proteção e igualdade de direitos sociais e assim também ocorre com os homossexuais nos tempos de

hoje. Embora um ou outro direito já lhe seja garantido, ainda não há leis capazes de evitar ou reduzir atitudes e ações discriminatórias contra esse grupo.

Para a autora, “as leis não mudam automaticamente a maneira de pensar das pessoas, mas criam correlação entre mudanças e atitudes legais”. (FESTLE, 2005, p. 10). Ao argumentar que o racismo não desapareceu com o surgimento das leis que penalizavam aqueles que cometiam atos de discriminação contra negros, Festle contrapõe o fato de, nos dias atuais, ser possível identificar jovens brancos cujos preceitos são diferentes daqueles dados aos avós deles, por exemplo; e a este fato atribui como causa o surgimento das leis protecionistas.

Ainda nesse sentido, afirma que os homossexuais não são percebidos como pessoas que lutam por direitos sociais garantidos a todos os seres humanos em diversos países do mundo; e finaliza argumentando que não há fórmula para ocorrer a mudança social, mas é possível assumir uma combinação de ações, leis, políticas, imagens culturais e pressões econômicas que poderá transformar a sociedade de maneira a torná-la mais justa.

Com este propósito, vê-se a luta social dos homossexuais voltada para a conquista de direitos civis. Dentre as diversas formas de manifestação, pode-se citar as passeatas (paradas gays) que, dentre outros propósitos, servem para demonstrar ao indivíduo gay que ele não está sozinho, é vista como força que direciona os enrustidos a saírem do armário. Além das paradas e movimentos semelhantes, tem-se o próprio movimento organizado e institucionalizado por meio de entidades e organizações não-governamentais que lutam pela aprovação de leis e exercício dos direitos civis ainda suprimidos dos homossexuais.

Ao se destacar as conquistas obtidas nos últimos anos em defesa dos direitos dos homossexuais brasileiros, deve-se, entretanto, reconhecer que a crescente organização e visibilidade do Movimento Gay tem permitido avaliar com mais clareza a extensão da violação de direitos humanos fundamentais. As mudanças sociais que envolvem o homossexual como parte beneficiária na institucionalização de direitos civis semelhantes aos concedidos aos homossexuais ainda são mínimas e pouco representativas, mas acredita-se que, assim como a evolução das leis contra o racismo, a luta pelos direitos de igualdade dos indivíduos homossexuais requer paciência, coragem e também a valorização de pessoas e instituições que lutam para assegurar esses direitos às próximas gerações de homossexuais. É nesse sentido que se torna crucial para os ativistas gays documentarem a competência dos homossexuais e a importância do trabalho que eles desempenham, associando a isso, uma pressão capaz de propor mudanças governamentais quanto aos direitos dos homossexuais ainda não conquistados.

Por fim, em continuidade à análise da Identidade Gay, cabe abordar o processo de revelação da orientação sexual – saída do armário ou coming out – como parte componente da identidade homossexual, destacando-se aspectos relevantes que influenciam na tomada de decisão por assumir-se (ou não) como gay para pessoas do convívio pessoal ou profissional.

2.3.2 Sair do Armário (Coming Out)

O termo *Coming Out*, forma abreviada de *Coming Out of the Closet*, corresponde ao processo de revelação da orientação sexual desviante, de assumir-se como homossexual para pessoas com quem se convive. Corresponde, traduzindo-se para a língua portuguesa, à saída do armário. De acordo com Vincke e Bolton (1994, p. 1050), sair do armário consiste em “tornar visível publicamente parte da identidade gay do indivíduo”, fato este que pode ser fonte de stress para o gay à medida que outras pessoas de seu convívio não aceitam a orientação sexual revelada.

Nunan (2003, p. 126) define o sair do armário como “o processo através do qual o homossexual revela sua orientação sexual a outras pessoas, tornando-se visível, culturalmente inteligível e desafiando abertamente o discurso sexual hegemônico”. De acordo com Humphrey (1999, p. 138), “as razões que levam o indivíduo a decidir pela revelação de sua orientação sexual estão ligadas à honestidade e integridade pessoal, aos benefícios de se construir relacionamentos abertos e à necessidade de se educar os colegas sobre as minorias sexuais”.

A revelação da orientação sexual, no entanto, deixa o indivíduo gay passível de perder conexões humanas, inclusive de amigos íntimos e familiares, à medida que sofre um número maior de eventos negativos por parte da sociedade (discriminação, rejeição, abuso físico ou verbal). Verifica-se que grande parte de pesquisas feitas a esse respeito “ênfatizam as estratégias de atuação para esconder a realidade ou, do outro lado, buscam dar dicas de como obter apoio social para resistir à hostilidade advinda da revelação da orientação sexual”. (VINCKE; BOLTON, 1994, p. 1050).

Dessa forma, no contexto de Identidade Gay, torna-se importante ressaltar e analisar o processo pelo qual o homossexual assume-se como tal. Para entender como se dá o processo de revelação da orientação sexual, é necessário avaliá-lo sob suas diferentes óticas, vez que não constitui procedimento único no qual o homossexual revela-se como gay somente uma vez em sua vida. Na verdade, indeterminadas vezes, em tempos diferentes, em lugares diferentes e, conseqüentemente, para pessoas diferentes, o gay assume-se como homossexual.

Sabendo tratar-se de processo que envolve pessoas pertencentes a diferentes redes de relacionamento, não se pode considerar e estudar a saída do armário de forma isolada. Além disso, quando o indivíduo opta pelo *coming out*, passa por barreiras no tocante à revelação: escolha do melhor momento para revelar, ou ainda, da pessoa apropriada para ouvir o que ele tem a dizer e essa situação, mesmo que previamente analisada, planejada e programada, não é fácil. Estudos que abordam o assunto analisam-no em relação à família, aos amigos e às demais pessoas do convívio do indivíduo, tendo como base a idade, o grau de parentesco, o tipo de relacionamento e outros.

A revelação da orientação sexual para as ex-esposas baseia-se no receio de perda da custódia dos filhos, tanto pela vulnerabilidade social, quanto pela vulnerabilidade legal às quais os gays estão sujeitos; enquanto que a revelação aos filhos baseia-se: a) na idade das crianças - acredita-se que os efeitos negativos desse processo são amenizados quando a criança está na fase da puberdade, ou seja, quando teoricamente possui mais discernimento e maturidade; b) no ambiente em que vive a criança – escola, vizinhança, aceitação de amigos, professores e parentes; c) nas relações pai-filho – abertura para conversas, confiança, amizade, enfim, bom relacionamento entre as partes, dentre outros.

Sabendo das reações negativas por parte da sociedade, os pais, ao saírem do armário, tentam criar condições e estratégias que permitam à criança lidar com a homofobia⁴ externa, seja dos amigos, dos familiares dos amigos ou ainda de outras pessoas que se relacionam com ela. Na maioria das vezes, atentam para a discriminação e preconceito em suas diversas formas de expressão (piadinhas, brincadeiras, exclusão social), ratificando que esses preconceitos, além de não serem corretos, não podem afetar a estrutura familiar existente entre eles (pai e filho). Com efeito, percebe-se em alguns casos, que as crianças aprendem a lidar com a desaprovação da homossexualidade na sociedade e tornam-se cada vez mais abertas à diversidade e à aceitação de diferenças sociais.

Associado ao *coming out* para os filhos e ex-esposas, está o *coming out* para família (pais, irmãos e demais parentes). Este caso tem como ponto crítico o medo da rejeição, da repulsa por parte dos familiares – é comum se perceber em relatos de homossexuais, a quebra de relacionamento com os pais quando da saída do armário. Em alguns casos, há o reposicionamento desses em relação àqueles, ou seja, depois de algum tempo, os pais passam a aceitar o filho como gay, não sendo essa, porém, a atitude mais comum.

⁴ Termo a ser estudado posteriormente, mas que significa aversão aos homossexuais de uma forma geral.

A saída do armário, nesse caso, envolve também a busca de aceitação e participação do gay e do seu parceiro em eventos da família. Verifica-se que nem sempre o gay pode participar de festas, aniversários ou outras comemorações familiares com o parceiro ao lado, como membro da família. A aceitação da forma de tratamento existente entre o casal também constitui aspecto de reivindicações junto aos parentes e familiares que relutam em aceitar intimidades pertinentes ao relacionamento normal de casal, mas que são tolidadas, reprimidas e criticadas por se tratar de homossexuais.

Conforme se percebe, são diversas as situações em que o indivíduo gay vivencia a experiência de sair do armário. Dessa maneira, pode-se afirmar que o processo de revelação da orientação sexual é dinâmico e contínuo, isto é, ocorre diversas vezes no decorrer da vida do indivíduo e envolve pessoas e situações diferentes. Com base nisso, traz-se a abordagem da homossexualidade também para o ambiente de trabalho, destacando-se o próprio processo de assumir-se como homossexual – pontos relevantes ligados à decisão de sair (ou não) do armário; questões ligadas ao preconceito e à homofobia; e por fim, aspectos relevantes relacionados à carreira e ao desenvolvimento profissional do indivíduo gay.

2.4 A homossexualidade no âmbito das organizações

Sexualidade e minorias sexuais constituem tópicos de destaque nas teorias organizacionais contemporâneas. No passado, esses temas eram pouco discutidos no ambiente organizacional e “relativamente pouca atenção era dada à orientação sexual e aos seus efeitos potenciais na vida do indivíduo, tanto no âmbito pessoal quanto profissional” (ETRINGER, HILLERBRAND & HETHERINGTON, 1990, p. 452), vez que a manutenção do segredo quanto à orientação sexual era a forma de evitar a repressão e a resistência por parte da organização.

Diversos autores (Croteau & Hedstrom, 1993; Elliott, 1993; Hetherington, Hillerbrand & Etringer, 1989, Hetherington & Orzek, 1989, Morgan & Bronwn, 1991) afirmam haver barreiras encontradas por gays, lésbicas e bissexuais no ambiente de trabalho. Dentre elas, as principais são: discriminação, inapropriação de profissões para os homossexuais, homofobia, estereótipos negativos, estigmas sociais e o medo da AIDS no ambiente de trabalho.

McQuarrie (1998, p. 167) argumenta que a AIDS é o fator que traz o assunto orientação sexual para dentro do ambiente de trabalho, principalmente quando um dos empregados pertence ao grupo dos contaminados. Dessa maneira, a autora ressalta que se a orientação sexual e a AIDS são assuntos correlatos dentro das organizações, estas devem

prover oportunidades de educação, tanto legal quanto moral, de maneira a lidar com a situação. A autora enfatiza também que as organizações devem saber que nem todos os seus membros são heterossexuais e que, por assim ser, a orientação sexual deve ser inserida nos conhecimentos de diversidade organizacional. Associada a essa questão, pode-se afirmar que estudar a homossexualidade no âmbito das organizações requer estudar também o processo de sair do armário, bem como seus efeitos na carreira do indivíduo gay.

Saber como a revelação da orientação sexual afeta os relacionamentos interpessoais no trabalho, se existe e como se dá a relação entre a saída do armário e as questões de ordem trabalhistas (promoções, aumento de salário e outros) são exemplos de assuntos demasiadamente relevantes para o estudo da homossexualidade nas organizações que apresentam homossexuais em seus respectivos quadros de funcionários. (POPE, 1995, p. 193).

Assim como na vida pessoal, a saída do armário no ambiente de trabalho também tem suas particularidades. Neste caso, o que se levanta são aspectos ligados à ascensão profissional, homofobia e preconceitos sociais que se refletem nas organizações como um todo, reflexos esses mantidos, muitas vezes, pelo discurso existente na própria organização que, segundo Bowen e Blackmon (2003), é significativamente influenciado por atitudes e pensamentos de grupos de trabalho.

Em “Spirals of Silence”, teoria desenvolvida por Noelle-Neuman (1975, 1985, 1991), explica-se como os indivíduos decidem expressar suas verdadeiras opiniões tendo como base forças externas. Argumenta-se que as pessoas estudam o ambiente ao qual pertencem para, em seguida, determinar a opinião dominante, sendo essa opinião expressa como majoritária em detrimento da minoritária. O que essa teoria revela é que opinião nenhuma é expressa se não houver apoio e suporte por parte dos colaboradores envolvidos.

Embora essa teoria tenha sido desenvolvida no campo da opinião pública, atualmente já é utilizada no âmbito organizacional para identificar fatores que afetam a expressão honesta e aberta de opiniões entre os membros da organização sob diferentes contextos. Aplica-se, portanto, à revelação da orientação sexual no ambiente de trabalho, na qual o gay opta pela saída do armário quando percebe que existe aceitação e suporte dos demais colegas, isto é, quando as pessoas envolvidas são capazes de aceitar, respeitar e apoiar essa escolha. Quando, no entanto, o contrário ocorre, ou seja, não há aceitação, respeito e suporte dos colegas, muitos acabam por não revelar a orientação sexual, permanecendo no armário – *in closeted* – permanecendo em silêncio.

Com base nisso, entende-se o *coming out* como um processo de revelação que pode expressar liberdade e auto-aceitação. Para Pollak (1985, apud Nunan 2003), sair do armário

consiste em integrar a comunidade homossexual e afirmar a homossexualidade para o exterior, não somente como aprendizado e aceitação da homossexualidade, mas como a busca de um estilo de vida. Por outro lado, também abre caminho para uma série de eventos negativos, que vão desde a reprovação social até o preconceito e a discriminação, não estando expostos, na maioria das vezes, a apoio e atitudes protetoras por parte de suas famílias.

Ao que se refere à permanência no armário, percebe-se uma relação de poder desigual entre os homossexuais minoritários e a maioria heterossexual na sociedade e conseqüentemente no ambiente de trabalho, relação essa caracteristicamente preconceituosa e discriminante que leva os indivíduos gays a viverem aparentemente padrões e estilos de vida de pessoas heterossexuais em seus respectivos empregos, o que os levam a permanecerem no armário.

Neste caso, McQuarrie (1998, p. 163) argumenta que “muita energia é despendida para se manter as aparências e elaborar estratégias de camuflagem que impeçam a descoberta do segredo”, como não dar detalhes da vida privada; fingir viver um estilo de vida heterossexual, inventando parceiros do sexo oposto; não dispor de foto do atual parceiro ou ainda não se referir a ele em suas conversas; recrutar amigos de sexo oposto para companhia em eventos externos em que a presença do cônjuge é esperada; referir-se a amigos de outro gênero de forma neutra e formal. Assim também, Boyum (1978, apud Hetherington, Hillerbrand e Etringer, 1989, p. 453) complementa que “por causa da suscetibilidade à discriminação e violência, os gays policiam suas atitudes ligadas ao seu estilo de vida pública.”

Pope (1995) argumenta que pesquisas que tratam da discriminação contra homossexuais devem considerar diferentes níveis de análise: os efeitos da discriminação no indivíduo e os efeitos dessa discriminação na organização e na sociedade. Ressalta ainda a necessidade de se examinar os aspectos econômicos relacionados com a discriminação contra os homossexuais no trabalho – perdas de promoções, de benefícios, de diferenças de salário, perda de produtividade, aumentos de custos com saúde e perda de criatividade. Segundo ele, muitos homossexuais tomam suas respectivas decisões quanto ao *coming out*, tendo como base a discriminação potencial a que ficam sujeitos quando da revelação da orientação sexual.

2.4.1 Homofobia e Preconceito nas Organizações

A discriminação baseada na orientação sexual no ambiente de trabalho é bastante comum (CHUNG, 1995, p. 181). Em virtude disso, a luta contra a discriminação, o preconceito e a violência dirigida contra homossexuais vem se tornando questão de destaque

no que se refere à luta de mobilização por parte dos grupos homossexuais. O que se percebe é que as diretrizes de igualdade e proteção aos homossexuais constituem, na verdade, mais a exceção do que a regra propriamente dita.

Em seus estudos, Croteau (1996) afirma ainda haver preconceito quando da revelação da orientação sexual no ambiente de trabalho. Apesar de ser visto como um fenômeno complexo oriundo de diversas causas, grupais ou individuais, é possível definir o preconceito como “atitude hostil ou negativa para com determinado grupo, baseada em generalizações deformadas ou incompletas” (ARONSON, 1999, apud NUNAN, 2003, p. 59).

Argumenta-se que o preconceito contra homossexuais no ambiente de trabalho é reflexo da discriminação enfrentada por esses indivíduos na sociedade em geral que ainda vê a homossexualidade como anormal e desviante. Nesse sentido, fala-se em homofobia, termo utilizado e associado ao preconceito contra os homossexuais.

No Brasil, a santa inquisição mandava para a fogueira os pecadores “sodomitas” até 1830. Posteriormente, ao final do século XIX, em função do estatuto de doença atribuído à homossexualidade, muitos homossexuais foram mandados para manicômios e prisões para serem tratados. Esses são aspectos da construção histórica do que hoje chamamos homofobia, ódio aos homossexuais. (ANDRADE, 2002, p. 68)

Derivada das palavras gregas homos que quer dizer “o mesmo” e phobikos que quer dizer “ter medo e/ou aversão a”, a palavra homofobia foi utilizada oficialmente por George Weinberg em 1972 no seu livro “A Sociedade e o Homossexual Saudável”. Usada para definir a repulsa de alguns indivíduos face às relações afetivas e sexuais entre pessoas do mesmo sexo, a homofobia é caracterizada pelo medo e desprezo pelos homossexuais, muitas vezes por se considerar crenças que assumem que a heterossexualidade é a única forma de sexualidade normal, natural e aceitável. Além disso, inverte a perspectiva de “doença” relacionada à homossexualidade.

Defendida também como o medo que algumas pessoas têm de elas próprias serem homossexuais ou de que outras pessoas as vejam/percebam como tais, a homofobia inclui preconceito, discriminação, abuso verbal e atos de violência originados por esse medo e ódio – o tratamento e as atitudes dos colegas diante do gay (seja por medo de serem confundidos como membros do grupo gay, seja para não se excluírem do grupo dominante ao qual pertencem), são tendenciosas ao afastamento e à discriminação.

É possível identificar gays e lésbicas que evitam colaborar com grupos de trabalho cujos membros são gays e lésbicas assumidos por medo de serem vistos como tais. Também evitam relacionamentos informais no ambiente de trabalho para não induzirem pertencimento ao grupo e para não sofrerem possíveis pressões quanto à não-revelação da orientação sexual.

Em alguns casos, percebe-se que os motivos que os levam a agir dessa forma não dizem respeito a preconceitos e discriminações, mas sim a tentativa de manutenção da orientação sexual sob sigilo.

Com o intuito de entender melhor os motivos que levam as pessoas a agirem de forma agressiva, intensa e radical contra os homossexuais, psicólogos dedicam-se a descobrir a origem da homofobia. Infere-se que alguns homens utilizam a hostilidade e a violência contra os homossexuais como forma de se sentirem mais seguros com a sua sexualidade. Na tentativa de justificar o preconceito por parte dos homens heterossexuais, estudiosos afirmam que ao odiar os homossexuais, eles podem reafirmar a si próprios de que não são gays, especialmente se tiverem dúvidas quanto a sua própria orientação sexual.

Sob essa análise, a defensividade em relação à sua própria sexualidade é uma fonte comum de hostilidade das pessoas contra os homossexuais. Esta explicação para a homofobia é a mais antiga, existindo pelo menos desde 1914, quando Sandor Ferenczi, seguidor de Freud, propôs a tese de que os sentimentos de nojo em relação aos homens homossexuais por parte dos homens heterossexuais são defensivos e, portanto, caracterizam-se como uma reação contra a sua atração semelhante por outros homens.

Outro motivo apontado como justificativa dos maus tratos dados aos homossexuais associa-se às doenças sexualmente transmissíveis. Quando no auge da descoberta da AIDS e de outras doenças afins, os níveis de homofobia contra esse grupo minoritário eram altos, por serem os homossexuais os mais atingidos por essas doenças. As pessoas acreditavam ser possível contrair a doença por meio do contato físico com os homossexuais e, mesmo diante de esforços de educação nesse sentido, o medo da AIDS tornou-se razão adicional porque lésbicas, gays e bissexuais não são bem-vindos em diversos ambientes. Com o tempo, em virtude da transmissão de conhecimento viabilizada por campanhas sociais, a discriminação e o preconceito contra os portadores do vírus HIV diminuíram, mas contra os homossexuais não.

Hedgpeth (1980, apud Hetherington, Hillerbrand e Etringer, 1989, p. 452), ao estudar as leis que tratam da discriminação e os direitos civis de gays e lésbicas, notou que “até pouco tempo, nenhuma proteção era dada a esse grupo no que se refere ao preconceito decorrente da orientação sexual que possuem”. Embora já se percebam proteções legais estendidas a alguns casos vivenciados por eles, os autores afirmam que a proteção dos gays nos âmbitos federal, estadual, administrativo e judicial tem sido esporádica e irreal. O preconceito contra homossexuais ainda é admitido abertamente em muitos países, não havendo legislação,

punição ou qualquer outra sanção para aqueles que taxam os homossexuais de anormais, imorais e doentes.

Como reflexo da sociedade, as organizações também não estão livres de preconceitos para com esse grupo minoritário. É comum se identificar ambientes profissionais bastante conservadores que inviabilizam a manifestação da orientação homossexual nas relações de trabalho e, nesse sentido, Mickens (1994, p. 264) afirma que “as organizações devem ter entre suas políticas uma que vise a reduzir a discriminação no ambiente de trabalho”. Segundo ele, para ganhar a confiança dos trabalhadores homossexuais, essas políticas são necessárias, vez que muitos gays e lésbicas vivem constantemente experiências negativas no trabalho por não haver repreensão por parte da organização. Defende que a ignorância é o problema, pois muitas empresas investem em gestão de diversidade, de maneira a destacar harmonia e moralidade associando-as ao ganho de produtividade, mas, no entanto, não o fazem em relação aos gays e lésbicas no trabalho. Relata ainda que as conseqüências da homofobia podem ser vistas em diversos níveis, estando, inclusive, associada à baixa auto-estima do indivíduo gay.

2.4.2 Carreira e Desenvolvimento Profissional

O comportamento vocacional de lésbicas, gays e bissexuais foi constantemente ignorado pela literatura antes de 1980, vindo à tona somente nos últimos anos, como ponto de discussão inicial a respeito do desenvolvimento de carreira dessa população. (CHUNG, 1995, p. 179). Embora Chung e Harmon (1994) tenham conduzido estudo das diferenças de interesses e aspirações na carreira de homossexuais e heterossexuais, pouco é conhecido a respeito dos interesses e escolhas de carreira de lésbicas, gays e bissexuais.

Dentre os poucos estudos da época voltados para essa linha de pesquisa, destacam-se: Morgan e Brown (1981), que abordavam modelos teóricos, tendo como base características pessoais e ambientais que influenciavam a decisão de escolha da profissão a ser seguida pelos homossexuais; Hetherington, Hillerbrand & Etringer (1989), por defenderem que os fatores pessoais e ambientais que influenciavam o processo de desenvolvimento de carreira de lésbicas e gays eram diferentes dos fatores que influenciavam o mesmo processo, porém de pessoas heterossexuais; e Chung (1995), por direcionar a discussão para *os fatores pessoais*, focando os interesses de carreira, valores e tarefas dos indivíduos e para *os fatores ambientais*, destacando as barreiras encontradas no trabalho.

Para Hetherington, Hillerbrand e Etringer (1989, p. 454), “a orientação sexual tem relação com o processo de decisão de carreira do indivíduo gay”. Esses autores distinguem a

decisão de carreira entre os homossexuais e heterossexuais pelo fato de aqueles poderem ser agrupados com base em: *estereótipos sociais* sobre “ocupações homossexuais”; *discriminação no trabalho*, especialmente a discriminação do gay em decorrência da infecção do HIV; e no *limitado número de gays visíveis*, ou seja, gays assumidos e no *estilo de vida homossexual* afetando relacionamentos interpessoais.

Ao se referirem a “ocupações homossexuais”, afirmam que culturas gays e lésbicas constituem estereótipos baseados em carreiras seletivas – lésbicas ocupam-se com futebol, enquanto gays ocupam-se com arte, decoração, salões de beleza, isto é, “as atividades ocupacionais tradicionalmente masculinas estão ligadas às lésbicas, enquanto que as tradicionalmente femininas aos gays”. (MORROW, GORE E CAMPBELL, 1996, p. 143).

De acordo com esses autores, as aspirações de carreira dos indivíduos gays seriam consideradas não-tradicionais, chegando a essa conclusão por meio da exploração da relação entre interesse de carreira e orientação sexual. De acordo com Whitam & Mathy (1986, apud Chung, 1995, p. 179), “o indivíduo gay tende a não gostar de profissões que envolvem manipulação de maquinários pesados e esforços físicos” (serviço militar, por exemplo). Segundo os autores, a influência da orientação sexual não se dá somente na escolha das profissões, mas também no campo de exercício da profissão e, em virtude disso, há um estereótipo comum de que lésbicas e gays são atraídos para ocupações consideradas não-tradicionais para o gênero.

Chung (1995) argumenta haver discriminação também no exercício da profissão. Segundo ele, há pessoas heterossexuais que não aceitam o exercício de certas profissões pelos homossexuais, a exemplo de professor, clérigo, babá e outros. O argumento para tal fundamenta-se na potencial influência que o indivíduo gay teria em sua relação com as demais pessoas, em especial com as crianças, podendo persuadi-las a aceitarem e acreditarem que a orientação sexual minoritária é “normal”.

A este respeito, Morrow, Gore e Campbell (1996) defendem que os pesquisadores estão a reconhecer a importância de se incluir minorias sociais na Teoria de Carreira. Esses autores aplicaram a Teoria Sociocognitiva de Carreira (original de Lent e col, 1994) aos indivíduos gays e lésbicas e descreveram como a carreira e os interesses acadêmicos são desenvolvidos durante a vida do ser humano; como esses interesses são transformados em objetivos e como tais objetivos são traduzidos em estudos e ações relacionadas à carreira.

De acordo com Lent e colaboradores (1994, apud Morrow, Gore e Campbell, 1996, p. 137), a essência dessa teoria dá-se no fato de “o indivíduo desenvolver interesse de carreira por atividades em que se sinta eficiente e, ao mesmo tempo, consiga prover resultados

desejáveis e positivos”. Os autores destacam, ainda, a importância do ambiente ao moldar tais interesses e transformá-los em objetivos e ações voltadas para a escolha e desenvolvimento da carreira.

Ao trazerem essa teoria para o âmbito dos indivíduos gays, esses autores avaliam os fatores de influência no desenvolvimento da auto-eficiência e do alcance de resultados, bem como as barreiras ambientais relacionadas aos interesses, objetivos pessoais e chances de carreira desse grupo. De acordo com eles, o fato de os homossexuais serem percebidos como diferentes pela sociedade, contribui para restringir oportunidades de desenvolver a auto-eficiência, isto é, em virtude da homofobia por parte de parentes e amigos, crianças de qualquer orientação sexual que têm afinidade por atividades tidas como incongruentes para o gênero pensam não estarem aptas a enfrentar tais experiências de discriminação e acabam não aderindo à prática dessas atividades (exemplo de homem que faz balé e outros tipos de dança).

A persuasão social opera no sentido de encorajar as crianças a engajarem e optarem por atividades congruentes ao gênero, e com os interesses desenvolvidos, os indivíduos começam a estabelecer objetivos e atividades para prática. Em um ambiente de suporte, esses objetivos são traduzidos em ações – a Teoria Sociocognitiva defende que as forças pessoais e ambientais servem de barreiras de transformação de interesses em objetivos e de objetivos em ações, havendo assim uma relação entre as variáveis. (MORROW, GORE e CAMPBELL, 1996, p. 141).

Herr e Cramer (apud Nauta, Saucier & Woodard, 2001, p. 352) afirmam que os estereótipos, a discriminação, as barreiras ambientais e outras dificuldades impedem o desenvolvimento de carreira dos homossexuais. A este respeito, teóricos (Chung, 1995; Fassinger, 1995; Pope, 1995; Prince, 1995) sugerem que a decisão de carreira do grupo GLB (gays, lésbicas e bissexuais) é particularmente difícil se comparada à decisão de carreira dos indivíduos heterossexuais.

Chung (1995) defende que os valores em relação ao trabalho (comprometimento, condições de trabalho, ambiente interpessoal, segurança, autonomia) desempenham um importante papel no processo de escolha da carreira do indivíduo. Para o autor, somam-se a esses critérios um outro até mais importante: expressar a orientação sexual no ambiente de trabalho, a exemplo de dispor uma foto do parceiro na mesa, discutir com os colegas sobre atividades que envolvem o parceiro, participar de eventos externos tendo o parceiro como acompanhante e outros.

Essa importância de expressar a própria orientação sexual no trabalho aparenta ser mais relevante para os homossexuais do que para os heterossexuais. No entanto, há diferenças individuais entre gays, lésbicas e bissexuais no que se refere aos valores de trabalho. (CHUNG, 1995, p. 180). A este respeito, pode-se comparar os gays assumidos e os

enrustidos, sendo os primeiros mais voltados para a carreira que permita expressar a orientação sexual dentro e fora do trabalho, e os últimos mais voltados para as escolhas baseadas em valores de trabalho mais tradicionais (compromisso, status, estabilidade).

Segundo Fassinger (1996, apud Nauta, Saucier & Woodard, 2001, p. 353), outro fator de impacto na escolha e desenvolvimento de carreira do homossexual é o suporte de pessoas consideradas importantes para ele. Como consequência, muitos homossexuais escolhem a profissão tendo como base o ambiente de trabalho, ambiente esse que permita a saída do armário tanto para os que já são assumidos para outros públicos (família e amigos, por exemplo) e buscam se manter fora do armário em todos os seus papéis sociais, inclusive no trabalho, quanto para os que não saíram, mas pretendem fazê-lo.

3 METODOLOGIA

Neste capítulo ocorre o detalhamento da pesquisa propriamente dita, dando-se destaque aos métodos e técnicas adotadas na realização do trabalho, ao instrumento utilizado no processo de coleta de dados e, finalmente, aos procedimentos adotados na análise final dos dados.

3.1 Tipo de Pesquisa

A presente pesquisa pode ser classificada, adotando-se a proposta de Cervo e Bervian (2002, p. 65), como bibliográfica, descritiva e exploratória. Bibliográfica por procurar explicar o problema a partir de referências teóricas publicadas em documentos, de maneira a conhecer e analisar as contribuições culturais ou científicas do passado existentes sobre um determinado assunto, tema ou problema. Descritiva por registrar, analisar e correlacionar fatos ou fenômenos sem manipulá-los, procurando descobrir a frequência com que o fenômeno ocorre, sua relação e conexão com outros, sua natureza e características. E exploratória por definir objetivos e buscar mais informações sobre determinado assunto de estudo, com vistas a familiarizar-se com o fenômeno, obter nova percepção do tema, ou ainda, descobrir novas idéias. De maneira geral, a pesquisa exploratória realiza descrições precisas da situação e visa descobrir as relações existentes entre os elementos componentes.

A pesquisa também pode ser classificada como pesquisa de campo, visto que foi realizada investigação, por meio de aplicação de entrevistas semi-estruturadas, junto a um grupo de indivíduos, para analisar a percepção dessas pessoas quanto aos efeitos de ser gay nas organizações contemporâneas.

Sabendo que o uso de entrevistas semi-estruturadas não é recente em estudos de experiências de gays e lésbicas (LONBORG e PHILLIPS, 1996, p. 187), justifica-se o uso dessa técnica por produzir grande quantidade de dados, por relatar opiniões e experiências e também por ser instrumento capaz de identificar fatores de análise e estudo relativos às experiências dos indivíduos gays, contribuindo para que novas questões surjam e embasem o estudo em tela como todo.

Quanto à natureza das variáveis estudadas, a pesquisa é classificada como *qualitativa*, o que, de acordo com Richardson et al (1999, p. 90), pode ser caracterizada como “a tentativa de compreensão detalhada dos significados e características situacionais obtidos em

documentos e entrevistas em lugar da produção de medidas quantitativas de características ou comportamentos”.

Para Zanelli (2002), a pesquisa qualitativa preocupa-se em desenvolver conceitos mais do que aplicar conceitos pré-existentes, estudar casos particulares mais do que abarcar populações extensas e descrever os significados das ações para os atores mais do que codificar eventos. Esse tipo de pesquisa tende ao entendimento da experiência subjetiva em vez do teste de hipóteses, a lógica comparativa em vez da lógica de probabilidades, aos delineamentos de estudos de caso em vez de delineamentos experimentais, à análise interpretativa em vez da manipulação estatística de dados e à tomada dos dados na forma de palavra em vez de números.

Com base no exposto, a abordagem qualitativa proposta por este estudo justifica-se tanto por analisar uma situação complexa no sentido de possibilitar o entendimento das particularidades do comportamento dos indivíduos gays no âmbito organizacional e social, como também por se fazer uso de técnicas de observação que permitem identificar fenômenos novos e inesperados que a pesquisa bibliográfica não consegue suprir no todo.

3.2 Participantes

Os participantes deste estudo foram selecionados com base nos seguintes critérios de seleção:

- a) Homens gays;
- b) Empregados ativos de empresas públicas, privadas, ou ainda, de economia mista, todas sediadas em Brasília.

Conforme se percebe, os pré-requisitos atendidos com vistas à participação na entrevista eram ser homem gay e empregado ativo em qualquer empresa, devendo, no entanto, a amostra contemplar pessoas que trabalhassem em empresas públicas e privadas. O que se pretendia, ao abranger empregos públicos e privados, era avaliar as possíveis diferenças de relacionamento e comportamento decorrentes da estabilidade proporcionada pelo emprego público (em se tratando de emprego concursado) e não proporcionadas pelo emprego em empresas privadas.

Constituíram a amostra 15 (quinze) entrevistados, homossexuais masculinos, com faixa etária de 24 a 51 anos, diferentes níveis de escolaridade, empregados ativos de empresas privadas, de empresas de economia mista e de empresas públicas, residentes e domiciliados em Brasília.

Tabela 1 – Perfil dos Entrevistados

	<i>Idade</i>	<i>Escolaridade</i>	<i>Tipo de Empresa</i>
<i>Entrevistado 1</i>	25	Mestrado – cursando	Pública e Privada
<i>Entrevistado 2</i>	51	Mestrado	Economia Mista
<i>Entrevistado 3</i>	30	Superior Completo	Privada
<i>Entrevistado 4</i>	41	Pós-Graduação	Pública
<i>Entrevistado 5</i>	30	Pós-Graduação	Pública
<i>Entrevistado 6</i>	27	Superior Completo	Pública
<i>Entrevistado 7</i>	30	Superior Completo	Pública
<i>Entrevistado 8</i>	40	Superior Completo	Pública
<i>Entrevistado 9</i>	25	Pós-Graduação	Pública
<i>Entrevistado 10</i>	24	Superior Incompleto	Pública
<i>Entrevistado 11</i>	35	Especialização	Economia Mista
<i>Entrevistado 12</i>	25	Superior Completo	Pública
<i>Entrevistado 13</i>	25	Superior Completo	Pública
<i>Entrevistado 14</i>	37	Superior Completo	Pública
<i>Entrevistado 15</i>	27	Pós-Graduação	Privada

Conforme se verifica na tabela acima, somente um entrevistado possui dois empregos, um em empresa pública e outro em empresa privada, dois trabalham em empresa de economia mista, outros dois trabalham em empresa privada e os demais em empresas/órgãos públicos. A escolha dos participantes da amostra deu-se pelo desenvolvimento de uma rede de contatos, de modo a totalizar o número planejado de quinze entrevistas.

3.3 Instrumentos e Procedimento de Coleta de Dados

A presente pesquisa, pelo tema e pela abordagem, apresenta-se como contribuição de natureza bibliográfica e de campo a esta área de estudo. Cervo e Bervian (2004) ressaltam que, em qualquer pesquisa, supõe-se e exige-se a pesquisa bibliográfica prévia, quer para o levantamento do estado da arte do tema, quer para a fundamentação teórica ou ainda para justificar os limites e contribuições da própria pesquisa. Segundo esses autores, a pesquisa bibliográfica procura explicar um problema a partir de referências teóricas publicadas em documentos e pode ser realizada independentemente ou como parte da pesquisa descritiva ou experimental.

A pesquisa bibliográfica tem como objetivo encontrar respostas aos problemas formulados e, para tanto, o recurso é a consulta dos documentos bibliográficos. Para esta

pesquisa, tendo-se como base Cervo e Bervian (2004), pode-se afirmar que quanto à natureza, os documentos bibliográficos utilizados classificam-se como primários (pesquisa de campo, testemunho, depoimentos e entrevistas) e secundários (livros, revistas científicas e outras fontes impressas e eletrônicas). Abrangeu, nesse caso, livros, periódicos, revistas científicas, dissertações de mestrado, anais de congressos científicos e demais publicações indicadas para estudar a identidade gay, a cultura gay e por fim, o gay nas organizações modernas.

A coleta de dados com vistas a embasar a pesquisa bibliográfica foi feita principalmente pela rede mundial de computadores, na qual se fez um levantamento de sites ligados à temática homossexual, recolhendo-os em sua dispersão na rede. A seleção de material circulante foi feita inicialmente por meio de pesquisas de artigos, teses e publicações em páginas que tratavam da temática, sendo direcionados e produzidos por e para o público homossexual.

O levantamento dos dados deu-se por meio da utilização de mecanismos de buscas virtuais, especialmente pelos recursos Google, portal Capes, Proquest e Scielo, tendo como base palavras-chave e outras referências que surgiram no decorrer da pesquisa. Ao longo dessa pesquisa inicial na rede, e a partir dos resultados do primeiro levantamento de dados, novas consultas foram realizadas, cruzando-se informações relacionadas aos sites disponíveis mais acessados por autores, bem como referências dispostas nos artigos e demais publicações encontradas.

O acesso à internet permitiu também conhecer e analisar sites, desde os mais genéricos sobre sexualidade, até páginas pessoais, páginas de grupos organizados, fóruns de discussão e sites direcionados e produzidos para públicos específicos, conforme critério de identificação ligado à homossexualidade. Entre as páginas mais pesquisadas, deu-se preferência para aquelas relacionados diretamente com a temática homossexual, gay, lésbica, GLS (Gays, Lésbicas e Simpatizantes), GLBTS (Gays, Lésbicas, Bissexuais, Transgêneros e Simpatizantes), com questões da homossexualidade em geral, bem como de organizações não-governamentais, com destaque para as de combate à AIDS e de direitos humanos. Um sítio bastante utilizado como fonte de pesquisa, foi o do Mix Brasil, por ser considerado parceiro de entidades na consecução e na divulgação das Paradas do Orgulho Gay (principalmente em São Paulo), atuando como espaço comum de entidades, organizações e grupos homossexuais na promoção de atividades culturais e cobertura de eventos dessa comunidade.

A pesquisa de campo, por sua vez, foi embasada na pesquisa bibliográfica previamente realizada, de maneira a coletar dados relevantes à abordagem da saída do armário nas organizações, seus efeitos e peculiaridades. Aspectos relacionados à cultura e identidade gays,

ativismo gay, homofobia, relação interpessoal e outros assuntos ligados à homossexualidade foram utilizados direta ou indiretamente no roteiro de entrevistas com vistas a levantar experiências de vida e trabalho que pudessem responder à pergunta de pesquisa do presente estudo, bem como a concluir/posicionar-se a respeito dos objetivos específicos propostos.

Os dados da pesquisa de campo foram coletados por meio de entrevistas gravadas e de anotações feitas durante as conversas com os entrevistados. Sabendo que não se tratam de simples conversa, “as entrevistas são orientadas para recolher dados para a pesquisa por meio do interrogatório do informante” (CERVO e BERVIAN, 2004, p. 46), e dessa maneira, tiveram como princípio a criação de condições favoráveis à coleta de informações espontâneas e confidenciais, tendo sido realizadas na segunda quinzena de novembro de 2006, conforme a disponibilidade dos participantes.

A opção por entrevistas na pesquisa de campo justifica-se na idéia de se aprofundar o tema investigado e de se questionar as variáveis relacionadas com os objetivos da pesquisa, permitindo a apreensão de perspectivas individuais de cada entrevistado que, ao exprimir discursos de vida e de sentimentos, transmite gestos e posturas que tendem a complementar as respostas. Nesse sentido, Cervo e Bervian (2004, p. 47) afirmam que “a entrevista possibilita registrar informações, observações sobre a aparência, sobre o comportamento e sobre as atitudes do entrevistado”, sendo essa a vantagem desse instrumento de coleta de dados sobre o questionário, por exemplo. Além do exposto, acredita-se que a entrevista como instrumento de coleta de dados foi extremamente útil por viabilizar o uso de perguntas abertas, sem restrições e limitações às respostas, deixando os entrevistados à vontade para responder às perguntas, ressaltando-se neste ponto que dados pessoais não seriam revelados com vistas a estabelecer a confiabilidade das informações prestadas.

Tal instrumento de coleta de dados buscou absorver o máximo possível de informações a respeito da vida e do trabalho dos entrevistados. Foram feitas 15 (quinze) entrevistas semi-estruturadas, todas pré-agendadas, individuais e realizadas em local reservado. Para tanto, o roteiro de entrevista foi previamente formulado, sendo as perguntas baseadas objetivamente com base no assunto sob análise, de maneira a avaliar o comportamento e a situação desse grupo, assim como relacionar esses aspectos a outros fatos correlatos ao homossexualismo no ambiente de trabalho.

Quanto ao conteúdo das entrevistas, buscou-se abordar as variáveis sob estudo de maneira já vislumbrada em estudos passados no âmbito internacional, mas que no Brasil ainda não ocorreram. Para tanto, inicialmente, teve-se acesso a periódicos estrangeiros que explicitavam pesquisas direcionadas ao indivíduo gay que, por sua vez, permitiram elaborar

perguntas ligadas ao gay na sociedade e no trabalho, abrangendo-se questões capazes de responder ao problema de pesquisa do presente estudo, conforme se pode verificar no apêndice exposto no corpo final deste trabalho.

O instrumento de coleta de dados propriamente dito teve vinte perguntas que visavam caracterizar o gay no ambiente de trabalho, levantando os efeitos de ser gay no âmbito social e profissional, e identificar as principais correlações existentes entre sair do armário, permanecer no armário e suas pertinentes dificuldades e limitações dentro do escopo das organizações. Cabe ressaltar que as perguntas foram abertas, previamente planejadas no roteiro, mas passíveis de complementos, conforme a situação ou resposta do entrevistado permitia agregar. Acredita-se que, com isso, as colaborações advindas das entrevistas foram além do esperado, por trazerem informações correlatas ao assunto que não teriam sido explicitadas por meio da literatura utilizada na pesquisa bibliográfica, a exemplo de valores, crenças, opiniões e atitudes.

Neste ponto, ressalta-se que, com o intuito de não se perder informações importantes, gravadores foram utilizados na coleta dos dados, tanto pela facilidade de utilização e transcrição, quanto por ser fonte de documentação, retificações, esclarecimentos de dúvidas e auxílio quando da análise dos dados. Enfatiza-se a prévia autorização dada pelos entrevistados quanto ao uso de suas respectivas informações pessoais e profissionais.

3.4 Análise dos Dados

A análise dos dados da presente pesquisa foi feita adotando-se a técnica de análise de conteúdo. De acordo com Bardin (1977, p. 9), “a análise de conteúdo corresponde ao conjunto de instrumentos metodológicos que tem como fator comum a inferência”. E, enquanto esforço de interpretação, essa técnica leva o investigador a atrair-se pelo escondido, pelo latente, o não-aparente, o não-dito, o retido na mensagem expressa. É um método empírico que depende do tipo de fala a que se dedica e do tipo de interpretação que se pretende como objetivo.

Em sua dimensão mais geral, a análise de conteúdo descreve o texto segundo a forma e o fundo. A análise da forma estuda os símbolos empregados (palavras ou temas) e verifica a frequência relativa de sua aparição em obras ou em diferentes tipos de comunicação, enquanto que a análise de fundo consiste em estudar as referências dos símbolos, podendo revelar tendências constatadas nos conteúdos das comunicações.

O interesse da análise de conteúdo não reside na descrição dos conteúdos, mas sim no que estes podem ensinar após serem tratados relativamente a outras coisas/assuntos. Toma-se

em consideração as significações (conteúdo), eventualmente a sua forma e a distribuição desses conteúdos e formas (índices formais e análise de co-ocorrência). Consiste em “classificar os diferentes elementos das diversas manifestações segundo critérios susceptíveis de fazer surgir um sentido capaz de introduzir numa certa ordem na confusão inicial”. (BARDIN, 1977, p. 37).

Seguindo os passos propostos por Bardin (1977), a análise de conteúdo compreende três fases distintas: a pré-análise, a exploração do material e o tratamento dos resultados (inferência e interpretação). A primeira fase tem por objetivo organizar a exploração sistemática dos documentos, estabelecendo contato com os documentos a analisar e conhecendo o texto, suas impressões e orientações. No decorrer da leitura, faz-se a escolha dos documentos susceptíveis de fornecer informações sobre o problema levantado.

Depois de demarcado o universo de documentos sobre os quais se pode efetuar a análise, procede-se à constituição de um corpus – conjunto de documentos que serão submetidos aos procedimentos analíticos. O corpus, sob orientação de Bardin (1977), deve ser submetido às regras de *exaustividade*, *representatividade*, *homogeneidade* e *pertinência*, o que quer dizer nesta ordem – não se pode deixar de fora qualquer um dos elementos por esta ou aquela razão que não possa ser justificável no plano do rigor; a amostra deve ser representativa do universo inicial; os documentos retidos devem ser homogêneos, devem atender a critérios precisos de escolha e não apresentar demasiada singularidade fora destes critérios; os documentos retidos devem ser adequados, enquanto fonte de informação, de modo a corresponderem ao objetivo que suscita a análise.

A fase de exploração consiste em codificar o material a fim de transformar e agregar os dados brutos e torná-los significativos e válidos. Na análise feita, a organização da codificação compreendeu três escolhas: o recorte (escolha das unidades/trechos das entrevistas); a enumeração (escolha das regras de contagem); a classificação e a agregação (escolha das categorias).

A fase de tratamento dos dados organiza-se em redor do processo de categorização. A categorização é uma operação de classificação de elementos constitutivos de um conjunto, por diferenciação e, seguidamente, por reagrupamento segundo o gênero (analogia), de acordo com os critérios previamente definidos. Para Bardin (1977), as categorias são rubricas ou classes que reúnem um grupo de elementos (unidades de registro) sob um título genérico, agrupamento esse efetuado em razão dos caracteres comuns destes elementos.

Classificar elementos em categorias impõe a investigação do que cada um deles tem em comum com outros, podendo o critério ser semântico, sintático, léxico e expressivo.

Segundo Bardin (1977, p. 118), “a categorização comporta duas etapas: o inventário, que consiste em isolar elementos; e a classificação, que consiste em repartir os elementos”. Tem como primeiro objetivo fornecer, por condensação, uma representação simplificada dos dados brutos.

Para efeito de análise desta pesquisa, os elementos foram classificados em categorias, adotando-se o critério semântico na definição das categorias-síntese. A análise de conteúdo das respostas pode ser considerada do tipo temática e freqüencial, com a classificação dos dados em categorias a saber: (1) Ser Gay na Sociedade Atual - aborda o que é ser gay, os impactos percebidos pelos entrevistados e o gerenciamento da Identidade Homossexual; (2) Coming Out e In Closeted nas Organizações - abrange o processo de saída e de permanência no armário, respectivamente, tendo-se com base os aspectos avaliados no momento da decisão e ainda, os impactos decorrentes de assumir-se (ou não) como gay; (3) Relações Sociais no Trabalho – engloba o relacionamento do indivíduo gay com os colegas e supervisores de trabalho, assim como avalia a percepção quanto à receptividade em se trabalhar ao lado de homens gays; (4) Carreira e Crescimento Profissional – análise voltada para a escolha da profissão e para as barreiras encontradas no ambiente de trabalho no que se refere às possíveis perdas de oportunidades de emprego ou ascensão profissional, tendo-se como base a revelação da orientação sexual; (5) Orientação sexual e a satisfação no trabalho – analisa se a revelação da orientação sexual no ambiente de trabalho contribui para o aumento da satisfação no trabalho; (6) Discriminação, Homofobia e Preconceito nas Organizações – abrange aspectos ligados à discriminação contra os homossexuais, destacando ainda os fatores que contribuem para haver discriminação e medidas a serem adotadas com vistas à redução da discriminação no ambiente de trabalho; e (7) Luta Social – análise voltada para o engajamento e luta na busca por direitos civis e trabalhistas.

Cabe ressaltar que a análise dos dados priorizou objetivações, depoimentos e relatos da vida social e profissional dos entrevistados, a partir da qual avaliou-se as estratégias pessoais, as políticas, discursos e práticas do indivíduo gay diante da organização e da sociedade no seu dia-a-dia. Na verdade, o que se pretendeu quando da análise dos dados foi relacionar o tema homossexualidade com as experiências pessoais e profissionais vividas pelos homossexuais em seus respectivos meios sociais. De maneira simples, a intenção foi ater-se ao gay em sua esfera pública (relações de trabalho, coming out, homofobia, prováveis perdas de oportunidade e crescimento profissional) não deixando, no entanto, de relacionar a sua esfera privada (vida pessoal, relacionamento familiar, experiências de vida).

Nesse sentido, a análise realizada se desloca entre dois pontos principais, brevemente discriminados a seguir:

(1) O gay no âmbito das organizações – interessa as disposições/ações e configurações estratégicas no sentido de assumir-se ou não como homossexual para pessoas de seu convívio diário; as conseqüências de sair do armário e de permanecer no armário, as dificuldades, as mudanças na vida pessoal do indivíduo e, por fim, valores e percepções adquiridas com a prática da homossexualidade, ressaltando esses aspectos no tocante às relações com a organização que o entrevistado trabalha. Neste ponto, questões relacionadas à carreira, homofobia, preconceitos gerais, chances de crescimento profissional e outros foram abordados diretamente com base na revelação da orientação sexual minoritária no ambiente de trabalho. Ainda neste ponto, buscou-se avaliar as políticas de empresas existentes nas organizações no tocante à diversidade organizacional – diferenças, aceitabilidade, gestão e manutenção das diversidades.

(2) O gay no âmbito social – esta avaliação foi mais restrita e teve como objetivo inicial não perder as informações adquiridas e percebidas quando das entrevistas, informações essas mais condizentes com o convívio pessoal fora do ambiente de trabalho, a exemplo de relacionamento interpessoal com família, amigos, parentes, colegas; engajamento na busca por direitos civis e na luta social do movimento gay como um todo; as próprias manifestações de interesse pessoal citadas por eles no momento da entrevista. Dessa maneira, esse segundo ponto de análise visa a complementar a visão do que é ser gay na sociedade, destacando as dificuldades, as limitações e também as conseqüências de sair do armário e de permanecer no armário, além de valores e percepções adquiridas com a prática da homossexualidade, destacando-se, neste ponto, as experiências de vida de cada um, o crescimento pessoal e a auto-aceitação.

4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A partir da análise das entrevistas, foram destacadas sete categorias-síntese com vistas a expor e discutir assuntos convergentes relacionados aos efeitos de ser gay nas organizações contemporâneas. Essas categorias foram assim nomeadas: (1) Ser Gay na Sociedade Atual; (2) Coming Out e In Closeted nas Organizações; (3) Relações Sociais no Trabalho; (4) Carreira e Crescimento Profissional; (5) Orientação Sexual e Satisfação no Trabalho; (6) Discriminação, Homofobia e Preconceito nas Organizações; (7) Luta Social.

De maneira a explicitar o caráter mais pessoal do que é ser gay, a primeira categoria destaca aspectos ligados ao indivíduo gay no âmbito pessoal e social. A segunda categoria expõe aspectos ligados à saída do armário e à permanência no armário nas organizações. Os pontos principais de análise baseiam-se no processo propriamente dito de revelar ou manter segredo da orientação sexual; as dificuldades encontradas; os aspectos avaliados nas respectivas decisões de sair ou permanecer no armário.

A terceira refere-se às relações sociais no trabalho, ao convívio e relacionamento interpessoal entre o indivíduo gay e demais colegas de trabalho, assim como a percepção que se tem sobre trabalhar ao lado de indivíduos gays. A quarta diz respeito a assuntos ligados à carreira e ao crescimento profissional do indivíduo gay, destacando-se a escolha da profissão e sua possível relação com a orientação sexual e também as barreiras encontradas pelos gays nos ambientes de trabalho no que se refere à ascensão profissional (oportunidades de emprego, condições de trabalho, educação e crescimento profissional do gay em comparação aos demais colegas do ambiente profissional).

A quinta aborda a relação existente entre a revelação da orientação sexual no ambiente de trabalho e o possível aumento do nível de satisfação do empregado gay. A sexta categoria, por sua vez, abrange a discriminação, a homofobia e o preconceito no ambiente de trabalho, tendo como pontos de destaque a ocorrência (ou não) de mudanças de emprego; a ocorrência (ou não) de punições e sanções no trabalho – ambas decorrentes da revelação da orientação sexual no ambiente de trabalho; assim como a análise dos fatores que contribuem para haver discriminação, destacando-se as medidas possíveis de serem adotadas com vistas a reduzir o nível de preconceito e discriminação no trabalho. Por fim, avalia-se o impacto de políticas de empresas direcionadas à conscientização e educação de empregados no ambiente de trabalho, políticas essas ligadas à abordagem da diversidade organizacional (no caso, enfatiza-se a diversidade ligada à orientação sexual).

A última categoria embasa aspectos ligados à luta social do indivíduo gay e, para tanto, enfatiza-se a luta pela igualdade de direitos civis e trabalhistas. Na parte final, destaca-se o engajamento dos entrevistados em movimentos ligados à conquista desses direitos.

4.1 Ser Gay na Sociedade Atual

A presente categoria, embora não esteja diretamente ligada ao ambiente de trabalho, faz-se importante por relatar definições do que é ser gay e por especificar aspectos de vida dos homossexuais, aspectos esses relacionados ao comportamento, à aceitação social, ao relacionamento interpessoal e outros que não fazem parte das experiências das pessoas tidas como heterossexuais.

Na tentativa de definir o que é ser gay, alguns entrevistados se voltaram ao argumento de que ser gay é gostar, viver e amar pessoas do mesmo sexo. Em complemento a essa definição, vêm as dificuldades, as limitações e os conflitos decorrentes de se ter a orientação sexual divergente daquela socialmente aceita. Os entrevistados expuseram essas particularidades destacando aspectos que se relacionam socialmente com o fato de ser gay. Em primeiro lugar, verifica-se o conceito do que vem a ser gay, tendo-se como base as definições sociais: algo diferente, anormal, não aceito, ponto fora da curva, o estranho de ser dito, ouvido e vivido.

É diferente em primeiro lugar. É diferente porque todo mundo olha quando alguém fala que é gay, quer dizer, não é normal para muitas pessoas ainda. É estranho ainda alguém falar que é gay em público. Por mais que as pessoas estejam se acostumando, ainda soa diferente quando você se assume, quando você fala que é gay. (Entrevistado 7)

Realmente é ser diferente, é o ponto fora da curva ainda, e as pessoas não esperam isso. Eu ainda tenho um certo receio, mesmo tendo um senso de me afirmar e sempre conviver bem com isso. (Entrevistado 15)

Ser gay é você estar, de certa forma, à margem daquilo que é considerado normal. (Entrevistado 12)

A questão da inaceitabilidade social é expressamente refletida nas respostas dos entrevistados. Conforme se percebe, os gays têm consciência de que não são aceitos e vistos como pessoas normais pela sociedade e, nesse sentido, chama-se atenção para o uso do termo “ainda” nas duas primeiras respostas. O uso dessa palavra denota que a aceitabilidade social constitui processo de evolução que já passou por avanços, mas que não se consubstanciou em situação ideal desejada e esperada pelos gays.

Além dessa definição em torno do caráter anormal e diferente, ser gay foi visto também associado à identidade, à necessidade de se viver a sexualidade de maneira

espontânea, sem restrições ou limites de ações e comportamento, destacando-se, no entanto, a dificuldade que se tem em viver dessa forma no Brasil.

Ser gay é algo bem complicado. É complicado e simples ao mesmo tempo. Do ponto de vista pessoal, ser gay é ser eu mesmo. Simplesmente e espontaneamente. É poder expressar publicamente e de maneira espontânea a minha afetividade e a minha sexualidade, sem nenhum limite ou barreira. Mas isso, no Brasil de hoje, infelizmente é praticamente impossível. Aquilo que é tão simples, tão óbvio para qualquer casal heterossexual, para mim e para nós gays é a nossa principal bandeira de luta - a gente ter a liberdade de se expressar livremente. (Entrevistado 2)

Ainda no sentido de restringir-se e limitar-se, outra definição, desta vez dada por entrevistado que se encontra no armário, volta-se para a anulação de parte da vida do indivíduo, vez que a ele são impostas privações comportamentais que tendem a impedir a revelação do segredo para pessoas do convívio pessoal e social.

É conviver com algumas restrições de expressão e liberdade. Eu diria, que até mesmo você, de certa forma, anular uma parte de você, vez que eu me impus uma série de restrições a partir do momento que eu não dei visibilidade à minha homossexualidade, que eu não assumi isso para o trabalho e para a família. (Entrevistado 3)

A limitação quanto às atitudes, pensamentos e ações também faz parte da definição do que é ser gay. Em qualquer que seja a situação, estando fora ou dentro do armário, o comportamento do indivíduo gay é restrito, é limitado com vistas a adequar-se ao ambiente social a que pertence, seja para evitar situações constrangedoras, seja para manter segredo da orientação sexual que possui.

No tocante aos impactos percebidos por serem gays (assumidos ou não), é notória a afirmação de que são muitos e variados os impactos, que a dificuldade é grande, mas que, no entanto, não se trata de opção, de escolha da sexualidade exercida e sim, de fato, realidade que não pode ser modificada. A questão exposta pelos entrevistados, no sentido de a orientação sexual não ser passível de escolha, traz consigo a necessidade de se enfrentar a situação, de assumir os impactos decorrentes de ser homossexual, mesmo diante de dificuldades existentes nos diversos meios aos quais o indivíduo pertence.

Vários, vários impactos, tanto de aceitação, de espaço, de liberdade... É muita dificuldade, mas, você é na verdade; você não optou, não tem como não ser. Então você vive, sobrevive, enfrenta, batalha, mas não é fácil. (Entrevistado 7)

Olha, é complicado porque não é uma coisa socialmente aceitável. É algo que vai contra toda aquela tradição paternalista e por isso acaba criando muita repressão e desconcerto, além de muito estigma. Então, eu diria que é uma coisa que é complicada, mas que não tem o que se escolher nesse caso. Somente que é ou não é e acabou. (Entrevistado 13)

É fazer valer essa diferença sem que ela se torne uma desigualdade ou sem que ela diminua o seu valor nas suas escolhas, nas suas decisões, na sua forma de vida. É você colocar isso para as pessoas e a partir daí viver as suas relações com essa diferença para que ela seja legitimada e aceita tanto quanto as outras diferenças que a gente tem na sociedade como um todo. (Entrevistado 14)

Quando questionados a respeito de quais impactos são percebidos em virtude de serem gays, ressalta-se principalmente a transgressão de direitos, a discriminação, o medo decorrente da violência social, de demissões no trabalho, de limitações de atitudes e comportamentos em espaços públicos. Formando um conjunto de características que se inserem na definição de o que é ser gay no dia-a-dia e na sociedade, os impactos por eles vistos variam de atitudes relativamente pequenas, como piadinhas, até algo mais grave e penoso como a agressão física e moral.

Ser gay é você estar propenso a ser agredido na rua, é você estar propenso a sofrer uma piadinha de um colega que está do seu lado, e que não sabe da sua orientação sexual, é você estar propenso a ter seus direitos transgredidos, a não ter coisas que você acredita como direito seu e que não são atendidas. (Entrevistado 1)

No meu caso, eu trabalho em uma sociedade de economia mista. Lá, o fato de eu falar publicamente da minha homossexualidade não me traz conseqüências diretas, imediatas e ostensivas. Traz conseqüências sim, mas não tão claras. Já se fosse um outro colega que trabalhasse numa padaria, numa loja, ou num outro lugar, ele simplesmente seria demitido. Assim também ocorre em algumas famílias, em que, ainda hoje, o adolescente ou aquele que depende dos pais, ao assumir a sua homossexualidade, simplesmente é posto no olho da rua, sem eira nem beira. Infelizmente isso ainda ocorre, tanto com gays quanto com lésbicas. (Entrevistado 2)

Eu coloco a bandeira do arco-íris na minha janela, no meu apartamento. Só que eu coloco na sala, porque eu tenho medo se alguém jogar pedra. Não acerta pelo menos no quarto, onde eu estou, entendeu? (Entrevistado 15)

Há muitos anos eu tinha um trabalho e quando meu superior percebeu ou teve a impressão de que eu era homossexual, eu acho que na verdade ele suspeitou, ele me demitiu. Não ficou caracterizado que foi por isso, mas para mim a única explicação plausível, possível para essa situação, foi esse fato. (Entrevistado 3)

Se estivermos no (nome do restaurante) ou outro bar no qual sabemos que há a possibilidade de mostrar carinho sem causar nenhum alvoroço, nos permitimos pegar na mão, dar um abraço. No entanto, ainda sentimos falta de poder fazer isso com naturalidade em qualquer outro lugar. Sabemos que se o fizermos tudo complica. (Entrevistado 11)

De acordo com o exposto, os impactos decorrentes de ser gay abrangem situações gerais cuja essência baseia-se mais na questão social de a homossexualidade não ser aceita e, como conseqüência disso, vê-se a agressão, a violência, a transgressão de direitos, a discriminação e outros como reflexos sociais vividos e experienciados pelos homossexuais.

No tocante ao gerenciamento da identidade homossexual, outro tema pertinente ao que vem a ser gay, traz-se como resposta principal a não-abertura da vida pessoal. O que se percebe é que tudo se restringe a poucos comentários, evitando-se falar de si próprio. Neste ponto, subentende-se que a vida pessoal é capítulo do livro da vida que apenas algumas pessoas do convívio pessoal têm acesso, geralmente aquelas que sabem da orientação sexual e apóiam o estilo de vida e a maneira de ser. Em alguns casos, a própria cultura da pessoa contribui para esse pouco acesso às informações pessoais, ao isolamento propriamente dito. É o caso do entrevistado de origem oriental que afirma ser tímido e retraído, isto é, as suas

próprias características individuais contribuíram para que não se falasse a respeito de sua vida pessoal, diminuindo, portanto, a cobrança por parte da família e dos amigos.

Pela minha cultura oriental e pela minha própria característica, eu era bastante tímido. Então eu não falava. Eu não inventava histórias. Isso me incomodava porque eu passava a ser assexuado, ainda que cheio de desejos. Mas era uma forma de eu poder lidar com isso, de não ser tão cobrado pelos amigos. Ah, vamos arrumar uma namorada pra você. Tinha muito disso, mas a questão da homossexualidade era diluída pela minha personalidade tímida, então a cobrança não era tanta. Eu achava que não era tanta porque você, quando não se aceita ou não está preparado, você acha, na sua fantasia, que quanto mais você não falar é melhor. (Entrevistado 8)

Havia outros, porém, que a cultura por si só não influenciou na escolha pelo isolamento social ao qual se submetia. O motivo, nesse caso, tinha a ver com o medo de ser descoberto como gay e por isso, agia-se de maneira a limitar os relacionamentos sociais ao mínimo possível, como tentativa de evitar situações constrangedoras. Verifica-se o direcionamento da vida pessoal para os estudos e outras atividades que não exigem relacionamento direto com outras pessoas.

Eu me fechava muito. Eu tinha muito medo de as pessoas descobrirem. Então me fechava e tentava me relacionar o mínimo possível com outras pessoas para evitar qualquer tipo de constrangimento. Saía muito pouco, eu me centrava muito mais nos estudos e acabava me relacionando pouco com as pessoas. (Entrevistado 12)

A curiosidade pela vida pessoal e íntima das pessoas com quem se convive é inerente ao ser humano e, por assim ser, verifica-se que uma das maneiras mais viáveis e fáceis de se eximir de situações que contribuam para haver exposição e relatos da vida pessoal é manter-se afastado das pessoas, é isolar-se. Sendo assim, adotar um comportamento mais restrito e fechado em relação à sua rede social é uma escolha bastante comum por parte dos homossexuais, vez que assim conseguem dificultar o acesso a informações de ordem pessoal.

Além de se restringirem a poucos comentários e de se isolarem socialmente, outra estratégia dos entrevistados no tocante ao gerenciamento da identidade homossexual é andar sempre acompanhado de mulheres. Embora nem sempre estar acompanhado de mulheres constitua estratégia-fim para manter segredo da orientação sexual, acaba contribuindo no disfarce e na diminuição da dúvida e do interesse a respeito da sexualidade do indivíduo.

Eu sempre andava com meninas, mas nunca fiquei com meninas. No geral, eu sempre tive amigas que sempre estavam comigo e não posavam de namoradas, mas todos achavam que eram. Às vezes, acabavam se fazendo de namoradas postiças. (Entrevistado 9)

Há ainda casos em que as mentiras são as estratégias para questionamentos, curiosidades e dúvidas, tanto por parte da família quanto dos amigos. Ressalta-se que o incômodo provocado pela mentira faz com que os homossexuais busquem a independência financeira mais cedo, de maneira a garantir as possíveis conseqüências de uma não-aceitação.

Haja mentira. Era muita mentira, era bem engraçado. Eram mentiras mais para a família, porque para outras pessoas o que você faz ou deixa de fazer não entra tanto

no questionamento, ainda mais quando você é mais novo. Hoje estou com 35 anos, então quem não sabe que eu sou gay fica perguntando: não casou ainda? Cadê a namorada? Mas quando eu era mais novo, aos 18, quem estava de fora não ligava muito. A família que cobrava mais... ter namorada e então você tinha de inventar histórias. Se eu quisesse sair, sempre tinha uma amiga que era a salvação. A (nome da amiga) coitada. Tudo era com ela. Vou à casa da (amiga), vou sair com a (amiga), vou dormir com a (amiga). Havia muita mentira e isso me incomodava porque eu nunca gostei muito de mentir. Aos 17, comecei a trabalhar e já tinha independência financeira. Então, se não aceitasse, eu ia embora e pronto. Isso é uma coisa que eu noto muito nos gays: eles procuram logo adquirir uma independência financeira por esse motivo. É algo por aí. (Entrevistado 11)

Buscar a independência financeira o quanto antes é necessidade do homossexual que se vê em ambiente hostil, passível de repressão e de pouca aceitação. O fato de poderem se manter sem a dependência de outros contribui para viverem isolados da família, parentes e demais pessoas que não os apóiam e não os aceitam como o são. Quanto à mentira, pode-se afirmar que é mais freqüente quando se tem pouca idade em virtude da própria conjuntura associada: pouca maturidade, baixo poder de argumentação, dificuldade de exposição de idéias e, claro, dependência financeira e emocional dos pais. Nessa linha, mentir acaba sendo a opção necessária e permanente até que condições de auto-suficiência sejam alcançadas.

No que se refere ao gerenciamento da identidade homossexual no ambiente de trabalho, baseia-se no estilo comportamental do indivíduo, isto é, sem muita abertura para conversar, sem namorados nos encontros extra-trabalho, sem liberdade para questionar. Em decorrência, nota-se que não se faz perguntas a respeito da vida pessoal, incluindo, portanto, questões sobre a sexualidade exercida.

Eu assumi a minha independência muito cedo. Com 17 anos, eu já comecei a trabalhar, então a minha família não se sente muito na liberdade de me perguntar da minha vida: se eu namoro, se vou me casar. No meu trabalho é da mesma forma. Acho que o meu comportamento impõe a eles certo silêncio velado a respeito desse assunto. Então não perguntam se eu tenho namorada. Em confraternizações eu não levo namorado. Sempre estou só. Acho que devem ter suas opiniões, mas ninguém me pergunta. A forma com que eu administro é essa. É velada porque eu não falo, não dou liberdade para que me perguntem. (Entrevistado 3)

Outra abordagem dada ao gerenciamento da identidade homossexual foi vislumbrada na associação ao conflito pessoal que o indivíduo gay vivencia quando da descoberta de ser gay, descoberta essa vivenciada na maioria das vezes quando ainda se tem pouca idade, maturidade e discernimento a respeito do assunto. Percebe-se que os conflitos advêm do sentimento de culpa, de estar fazendo algo errado, da doutrina religiosa que indica a homossexualidade como pecado decorrente de punição. Além do recolhimento social, as estratégias utilizadas para sanarem os conflitos internos são: mudança de religião para outra mais favorável ou menos rígida; noivado, na tentativa de não se auto-afirmar como gay; omissão; e, finalmente, a própria violência, na tentativa de se obter respeito.

Ah, era uma dificuldade. Eu vivia um conflito muito grande quando eu era adolescente. Eu tenho formação católica e eu acreditava que gay ia mesmo é pro inferno e, além disso, não era um contato natural, as pessoas não foram feitas para se relacionarem com outras do mesmo sexo, isso era o que eu acreditava. E por conta disso, eu tinha fortíssimos impactos em todas as outras áreas da minha vida. E não tinha a maturidade necessária, por uma questão de pouca idade, pra entender e saber lidar melhor com isso. E as estratégias foram muitas. Eu fui crente, por exemplo, evangélico, claramente hoje eu vejo, pra fugir dessa realidade. Fui noivo, noivei com a filha de um presbítero da igreja mesmo, e das pessoas que eu conhecia, eu escondia a qualquer preço, não comentava a respeito de coisas que me excitavam ou que eu achava simplesmente bonito, não falava nada, era sempre mesmo muito recolhido. (Entrevistado 5)

Enquanto eu estava invisível internamente, enquanto eu não me auto-aceitava, era um conflito homérico. De culpa, de você reprimir os seus desejos, de você, naqueles momentos em que você tivesse um momento sexual fosse cercado de grande ansiedade, não de ansiedade de prazer, mas de medo, de culpa, uma coisa de que você estar fazendo algo errado. Mas a partir do momento em que você tem essa visibilidade certa e fala - não, é isso mesmo, vamos ver como a gente faz - aí fica tudo mais tranqüilo. Os pontos críticos são quando tudo se torna mais complexo. Quando você não se assume, você tem medo, parece que tudo é mais difícil. O que é ruim pode vir a acontecer. Você não tem tranqüilidade, acha que vai ser denunciado. (Entrevistado 8)

Eu omitia tudo, claro. Qualquer assunto que tendesse ao assunto gay eu esquivava. Mas quando eu me vi acuado, eu resolvi. Eu já dei porrada, já rolei na rua, já briguei pra caramba para exigir que me respeitassem por bem ou por mal, porque eu mereço respeito. Foi até hilário naquela fase e seria cômico, se não tivesse sido trágico. (Entrevistado 7)

Com base nesses relatos, verifica-se a dificuldade que alguns indivíduos têm de se aceitarem como gays em alguns momentos da vida. Essa pouca aceitação, em certas ocasiões, faz com que alguns deles neguem a condição de homossexuais, mesmo que temporariamente, e tentem reverter a orientação sexual que possuem. Quando percebem que não obtiveram êxito nessa reversão, buscam meios de se auto-afirmarem e com o passar do tempo, os resultados trazem alterações no modo de pensar e agir, isto é, o gay deixa de se reprimir, de se culpar, de se omitir e passa a aceitar a si próprio, a ter posturas mais ativas de busca e conquista por respeito e aceitação.

Para os casos em que saída do armário se deu somente para algumas pessoas do convívio pessoal, o gerenciamento da identidade homossexual é visto como algo mais complicado, vez que exige o controle do comportamento, de falas e atitudes pessoais com vistas a evitar a descoberta do segredo por aqueles que desconhecem a realidade.

É bem complicado porque para a família eu não assumo, mas para os amigos eu assumo. Então, você tem que gerenciar exatamente a idéia de que algumas pessoas sabem e outras não. Tem que saber o que você vai falar, como falar, como agir, senão complica as coisas. (Entrevistado 4)

Esse tipo de gerenciamento é tido como o mais complicado de se lidar à medida que nem sempre as situações sociais comportam somente pessoas que sabem ou somente pessoas que não sabem da homossexualidade do indivíduo gay. Nesse contexto, a probabilidade de

alguém vir a descobrir o segredo torna-se muito maior – mesmo sem intenção de revelar, um amigo que por ventura comente a respeito da orientação sexual do colega pode deixar brechas para interpretações e convicções por parte de outras pessoas que, até aquele momento, desconheciam os fatos. Não havendo prejuízos diretos dessa revelação, a situação ainda se mantém contornável, mas, do contrário, pode trazer grandes conseqüências para o indivíduo gay que buscava se manter no armário.

Do outro lado, há os casos que os entrevistados afirmam levar uma vida normal, sem grandes preocupações com atitudes, gestos e palavras que possam denunciar a orientação sexual que possuem. Não há gerenciamento, controle da situação e sim, vivência natural, sem satisfações e disfarces.

Eu tento levar as coisas numa normalidade. Eu vivo normalmente, sem me preocupar. (Entrevistado 6)

Nunca precisei de grandes subterfúgios para isso, de máscaras. É óbvio que temos momentos de conflito, insegurança, mas, no geral, não foi nada que tenha me consumido. Nada que tenha exigido muito de mim. (Entrevistado 14)

Nunca mantive segredo, nunca. Quando eu descobri – eu gosto de homem - nunca na minha vida eu tive um minuto de perguntar por que eu sou gay, viver em crise... nada disso. Sou sortudo nesse sentido. Nunca, nunca, nunca disfarcei, nunca fiz questão, não. (Entrevistado 15)

Não sou do tipo que fica dissimulando e disfarçando, isso não faz parte da minha prática cotidiana. Eu me recuso a fazer teatro para outras pessoas me aceitarem. (Entrevistado 1)

Conforme se percebe nessas respostas, gerenciar a identidade homossexual não é algo dissociado da própria identidade do indivíduo. A situação de cada indivíduo é que determina a necessidade ou não de se gerenciar, de se limitar, de se impor restrições, ou ainda, de se viver naturalmente, sem haver necessidade de policiar comportamento, atitudes, palavras e ações, e dessa forma, o gerenciamento da identidade homossexual dissolve-se na vida natural tal como as pessoas normais, por assim dizer, o fazem.

Finalmente, cabe destacar o gerenciamento da identidade homossexual, tendo-se como ponto de análise a vida social da cidade onde se reside. Argumentou-se que, no caso específico de Brasília, a vida pessoal é bastante individualizada, fechada e sem muitos contatos. Além disso, a correria diária não viabiliza relacionamentos abertos com a vizinhança, de maneira que o ciclo de amizades é bastante restrito.

Aqui em Brasília eu acho que é um pouco diferenciado, porque aqui é tudo muito individual, então se você tem sua vida, você tem seu emprego, você trabalha, você ganha o seu dinheiro, você vive da forma como você quiser. Seu vizinho, não tem muito contato com o vizinho, então você tem seu círculo de amigos, você acaba nem entrando em contato com pessoas que têm uma visão diferente. (Entrevistado 1)

Alguns entrevistados que nasceram ou moraram em cidades pequenas e interioranas relatam que ser gay em lugares como esses requer mais esforço e auto-afirmação do

indivíduo, vez que o nível de aceitação da sociedade é menor e as pessoas vivem incomodadas com a vida do outro, querem saber da intimidade. Os que moraram ou nasceram em grandes capitais também mencionam essa diferença, dessa vez ressaltando o lado contrário, ou seja, em grandes cidades (a exemplo do Rio de Janeiro e São Paulo), o convívio pessoal é limitado e essa curiosidade em torno da vida pessoal diluí-se na correria diária. Assim, questionar e investigar a vida pessoal do outro se torna mais difícil e menos viável, o que, por outro lado, para os gays, facilita o gerenciamento da identidade homossexual.

4.2 Coming Out e In Closeted nas Organizações

Esta categoria abrange o armário sob as suas duas óticas – estar fora (coming out) e estar dentro (in closeted) do armário. Como dito no corpo desta pesquisa, a saída do armário consiste no processo de assumir-se como gay para as pessoas do convívio pessoal; enquanto que permanecer no armário consiste em manter segredo da orientação sexual que o indivíduo gay possui.

Neste ponto, destaca-se que a presente categoria engloba a saída do armário e a permanência no armário não se limitando somente ao ambiente de trabalho. Engloba tais processos também sob a ótica da vida pessoal, externa ao trabalho. Justifica-se como categoria de análise por agregar experiências e situações de vida condizentes com o que é ser gay, e ainda, por contribuir para o melhor entendimento do mundo homossexual, tendo-se como base as diferenças nas relações interpessoais em seus diferentes ambientes de inserção (vida pessoal x vida profissional).

Considerando que o processo de sair do armário não consiste em dizer ao mundo que se é gay e sim a viver de maneira natural tal como todos o fazem, verifica-se que dos quinze entrevistados, nove estão fora do armário e, por assim ser, pessoas ligadas ao convívio pessoal desses indivíduos sabem da orientação sexual que possuem, incluindo família, amigos mais próximos e colegas de trabalho. Os seis restantes estão no armário, e, neste caso, ressalta-se que estão no armário somente para os colegas de trabalho e para alguns amigos de fora do trabalho, não estando no armário, portanto, para os membros da família.

Referindo-se primeiramente ao processo de saída do armário, na maior parte dos casos, verifica-se que o coming out dá-se para pessoas pertencentes à família e ao círculo de amizades mais próximo, incluindo colegas de dentro e fora do ambiente de trabalho. A este respeito, argumenta-se que a saída do armário, independente de para quem seja, sempre

incorre em avaliar a real necessidade de se expor a orientação sexual que se possui, isto é, implica em analisar os possíveis benefícios advindos dessa revelação.

Alguns colegas de trabalho, amigos e família. Família não extensa, mas a família nuclear. Quanto aos colegas de trabalho apenas me restrinjo àqueles com quem mais me relaciono, com quem eu acho que seja interessante, seja importante dividi-lo. (Entrevistado 14)

Eu só assumi e apresentei o meu namorado, apresentei as paqueras que eu já tive e falei abertamente, quando eu percebi que eram pessoas que gostavam de mim pelo que eu sou e não pelo meu comportamento sexual. Até hoje eu omito; não minto, mas omito; não nego, mas omito das pessoas que eu sei que não vão me acrescentar nada, muito pelo contrário, que podem ser repressoras. (Entrevistado 7)

Você tem de viver uma vida social, você convive com outras pessoas. Então se assumir a partir desse convívio é você, a cada passo, em cada espaço da sua vida, você decidir se vale a pena ou não contar. Eu, nos meus 51 anos, ainda hoje passo por tantas situações esdrúxulas que eu não falo nada, se sou ou não, porque vai gerar uma confusão tão grande que eu estou sem saco para explicar, apesar de eu ser ativista. (Entrevistado 2)

Tem amigos que sabem da minha orientação sexual e tem amigos que não. Eu até entendo que alguns deles poderiam vir a saber, mas eu acho que isso algumas vezes não acrescenta nada, não há necessidade. Como não tenho necessidade de esconder, também não tenho de expor. Estou muito à vontade para demonstrar essa característica só quando eu acho que tem alguma conveniência, em algum aspecto. (Entrevistado 5)

Conforme se percebe, assumir-se como gay para as pessoas do convívio pessoal, mesmo que para as mais próximas, exige retorno ou conveniência em algum aspecto, isto é, exige mudança positiva no relacionamento interpessoal e deve, necessariamente, acrescentar algo ou melhorar a relação já existente. Sair do armário não faz sentido se não houver, do outro lado, contrapartida, benefícios e conveniências capazes de melhorar, de alguma forma, o tipo de relacionamento existente entre as partes.

Referindo-se a detalhes de como ocorreu a saída do armário, e considerando tratar-se de algo contínuo, rotineiro e freqüente na vida dos homossexuais, torna-se difícil determinar momento, ocasião e situação específica em que se deu a revelação da orientação sexual propriamente dita. Por assim ser, os relatos delinham situações diversas de pelo menos um contexto em que tiveram a orientação sexual revelada.

Primeiramente, houve os casos que a orientação sexual tornou-se clara e divulgada por meio do ativismo e militância ao qual se engajavam socialmente. Graças a entrevistas dadas publicamente (participações em programas de TV), que abordavam assuntos correlatos à homossexualidade, as pessoas os descobriram como homossexuais. Essas participações contribuíram para confirmar o que antes estava sob suspeita e, de certa forma, ratificar o que já se desconfiava. Considerando a maneira como ocorreu a revelação da orientação sexual, nota-se que não houve avaliação de variáveis costumeiramente analisadas quando da decisão de sair do armário: pessoas, ocasião, momento, impactos.

Eu apareci na televisão porque tinha de fazer uma entrevista e todo mundo ficou sabendo. Eu já estava na militância por um tempo, mas o meu rosto nunca tinha aparecido na TV. Então, quando isso aconteceu, facilitou de a gente poder conversar mais naturalmente. As pessoas eram mais uma parte, elas deviam estar desconfiadas e, de repente, tiveram a certeza. (Entrevistado 8)

Quando eu, em determinado momento e já presidente do grupo gay, dei uma entrevista num programa da TV Manchete durante umas duas horas com o meu ex-companheiro, falando da nossa vida, fica público para todo mundo. Isso repercutiu muito. Não havia uma semana em que a gente não estivesse no jornal. Lembro que uma vez eu fui entrar na agência e as pessoas ficaram me olhando porque no dia anterior eu havia dado uma entrevista no jornal O Globo, no caderno Família. Na capa do caderno havia uma foto minha e do meu ex-companheiro. Se hoje isso ainda assusta, imagina em 93 ou 94. A partir daí eu tive de lidar com isso de maneira mais intensa. Eu achei que isso foi bom para mim também. Eu aprendi que quanto mais você expõe, mais você exercita. (Entrevistado 2)

Além desses casos, que a revelação da orientação sexual se deu em função do ativismo e militância gays aos quais a pessoa se via engajada, verificam-se outros em que a saída do armário ocorreu por percepção, pelo não-dito, ou seja, as pessoas que desconfiavam da condição de homossexual do colega, tiveram a confirmação, vez que não havia intenção de esconder ou negar. Dessa maneira, diante de questionamentos a respeito, houve também a ratificação por parte deles.

É um saber por percepção e não por proclamação minha mesmo, eu não gritei – eu sou gay – de forma alguma, mas as pessoas percebem, quem tem curiosidade, se chegar e perguntar, se a curiosidade for uma curiosidade saudável, recebe uma resposta também saudável, se não, ignoro. (Entrevistado 7)

Quem está no convívio tem conhecimento. Não saio com nenhuma placa dizendo que sou gay, mas se tiver de ter uma conversa eu falo e não tem nenhum problema. (Entrevistado 11)

A conversa surge, eu falo de forma natural e as pessoas vão percebendo. Um ou outro que não percebe e diz que ouviu boatos; eu digo: é verdade, qual o problema? Não tenho essa preocupação de como vou falar, vai surgindo naturalmente. Não fico preocupado, analisando. Quando chega alguém no setor ou se eu vou para outro, vou falando de forma natural. (Entrevistado 11)

Tanto nos primeiros casos, quanto nesses últimos, o processo de sair do armário não constituiu situação de análise dos aspectos envolvidos, das eventuais perdas e da ocorrência de impactos negativos. Ao contrário, constituiu-se em processo natural, motivado pela necessidade de dar visibilidade ao grupo minoritário a qual pertencem. Por outro lado, caso específico relata a saída do armário com a devida análise dos aspectos pessoais levados em conta no momento da decisão e, portanto, configuraram avaliação dos prováveis impactos relacionados com a escolha de assumir-se. Neste caso, o contexto abrangia a necessidade de se abrir, de se auto-afirmar, de diminuir as cobranças por parte da família, de se mostrar independente civil e financeiramente, de se libertar da angústia decorrente de sempre negar e omitir a orientação sexual que possui e, é claro, a tentativa de buscar apoio e aceitação.

Eu estava na faculdade e estava vendo que realmente havia me isolado muito das pessoas, dos assuntos, com medo da situação. Eu vi que como eu era maior de idade,

estava cursando a faculdade e fazendo estágio, que eu não devia nada a ninguém. Então resolvi contar. Estava me sentindo angustiado naquela situação, principalmente quando vinha a cobrança de nunca namorar. Perguntavam-me se eu não estava interessado em ninguém, se eu não queria sair para conhecer alguém. Para evitar esse tipo de constrangimento eu preferi contar. Tirar essa angústia que eu tinha dentro de mim e revelar a uma pessoa que ia me aceitar mais facilmente, qualquer que fosse a minha opção até porque ela é minha mãe e sempre gostou muito de mim. (Entrevistado 12)

De forma semelhante, ressalta-se a análise feita por outro indivíduo gay em situação de saída do armário, desta vez no ambiente de trabalho. Segundo ele, os fatores considerados diziam respeito a interferências na avaliação de seu desempenho, a possíveis restrições de oportunidades de crescimento profissional e à provável mudança de relacionamento com os colegas.

Eu não senti na frente dele e falei – olha, sabe, é assim. O que aconteceu foi que com algumas atitudes, o fato de eu não fazer questão mais de esconder certas coisas dele, certos comentários, ele percebeu a coisa como ela é, e eu senti que havia um terreno propício para se plantar um entendimento ali. Então, acho que em relação aos meus superiores, foi muito tranquilo, mais até do que eu imaginava que seria. Realmente muito bom. Avaliei se isso interferiria na avaliação do meu desempenho, se isso fecharia portas para mim, pensei se o convívio com as pessoas poderia mudar, pensei nisso. No meu caso, não era vergonha, eu já tive medo, não era mais medo, nem vergonha... O que era, era o receio de não ter a aceitação de quem é precioso pra mim, ou das pessoas que têm hoje um relacionamento muito bom, mas que amanhã, por causa de uma bobagem, pode não ter. (Entrevistado 5)

Seguindo a mesma linha de avaliação de fatores analisados quando da decisão de se assumir no ambiente de trabalho, argumentou-se que muitos são os aspectos avaliados, sendo mais destacada a discriminação a que se tornam susceptíveis quando revelam ser gays. Esse tipo de avaliação sempre ocorre quando se pensa em revelar a orientação sexual para pessoas cujo convívio diário pode ser afetado e cuja realização do trabalho depende da execução do trabalho do outro.

Você sempre pensa na discriminação, no que as pessoas vão pensar de você, o que elas vão achar, se elas vão continuar te respeitando, como elas vão reagir – se vai ser de uma forma homofóbica, preconceituosa, de discriminação, se elas vão te discriminar ou coisa parecida. Acho que todo mundo que for se assumir, vai sempre pensar isso. (Entrevistado 10)

O clima organizacional é muito frágil, e às vezes, por uma bobagem, você não soube administrar uma situação, pronto: você perdeu a pessoa que vai sentar do seu lado pelos próximos trinta anos, em alguns casos. Então conviver com alguém que tem uma antipatia declarada, que você depende do trabalho dela e ela do teu, é terrível. Então eu avaliei isso, se isso também poderia acontecer. (Entrevistado 5)

Quanto à revelação da orientação sexual associada à provável retaliação de oportunidades no trabalho (forma velada de preconceito), os entrevistados afirmam que nem sempre essa análise foi considerada no momento da saída do armário. Afirma-se que a orientação sexual não interfere nas oportunidades de ascensão de carreira, sendo a competência e o conhecimento os aspectos determinantes do crescimento profissional. Além

disso, foi dito que não há o que se avaliar no momento da decisão de sair do armário, há sim a necessidade de se viver a sexualidade independente do ambiente de inserção, argumentando-se que não basta ser feliz no trabalho e não o ser na vida pessoal.

Não, eu nunca coloquei isso como algo muito forte, porque eu sei que o preconceito existe, velado ou não, mas eu acho que a pessoa se destaca, mesmo sendo homossexual. Além disso, as pessoas aqui dentro do (local de trabalho) têm uma percepção maior sobre a competência de cada um, e que isso não tem relação com a orientação sexual. Então, de maneira alguma foi algo que me constrangeu a não assumir. (Entrevistado 1)

Não avaliei nada, nem aí. Sou uma pessoa que não deve nada pra ninguém, eu sou muito claro, eu não tenho segredo de nada, da minha sexualidade, meu sexo, tudo, eu sou muito aberto. Mas eu acho assim, carreira profissional feliz, digamos assim, mas carreira sentimental, média cinco está bom? É isso que você quer da sua vida? Eu sei que também é ruim a gente ter que pagar, você ser o herói da história, você ser aquele caso do jornal que você lê que foi expulso da advocacia. Mas tem tanta coisa acontecendo de bom. A gente tem que ter um pouquinho mais de coragem. Às vezes, a gente vê fantasmas demais, e eu acho que tem cada vez mais gente superando essa fase de fantasmas demais. Eu acho que as coisas estão melhorando, as pessoas estão tendo consciência disso. (Entrevistado 15)

Considerando os relatos pertinentes às diversas situações de saída do armário, pode-se afirmar que a análise de mudanças na vida pessoal e profissional é factível, mas nem sempre ocorre. Nos casos dos ativistas, por exemplo, não houve tal avaliação – o que poderia afetar, prejudicar, piorar na relação já existente entre o indivíduo gay e as demais pessoas do convívio pessoal/profissional. Assim também ocorreu com os casos cujos relatos afirmam que a saída do armário deu-se por percepção, pelo não dito, mas pelo comportamento e atitudes do indivíduo que não mais fazia questão de esconder e omitir a orientação sexual que possui. Finalmente, têm-se os casos em que a análise definitivamente ocorreu – aspectos ligados à vida pessoal (diminuição de cobranças por parte da família e de amigos, aceitação, preconceito, mudanças de relacionamento) e também aspectos ligados à vida profissional (avaliação de desempenho, retaliação de oportunidades no que se refere à ascensão profissional, mudança de clima organizacional e do próprio relacionamento com os colegas). Nesse sentido, torna-se importante enfatizar que tal processo exige decisões diárias e não se constitui em recorte da vida – antes, durante e depois – e sim algo rotineiro, que exige decisões a cada momento e situação vivenciada por eles.

Assumir-se não é algo assim pá, durmo de noite e amanhã ao acordar assumi para o mundo. Não é nada disso. Ninguém se assume gay do dia para a noite. Isso é um processo e a cada momento você faz decisões. Quando eu decidi fazer essa entrevista, eu assumi. É um plano contínuo porque não é algo que eu possa espontaneamente vivenciar. Você me perguntou como era antes de me assumir, todo momento é antes de eu assumir, entendeu? (Entrevistado 2)

No tocante aos impactos no ambiente de trabalho decorrentes da saída do armário, pode-se afirmar que dos nove assumidos, somente um deles vivenciou mudanças. Notou-se

dificuldade de relacionamento com alguns colegas, não havendo alterações nas demais situações, inclusive no que se refere à retaliação de oportunidades, crescimento e reconhecimento profissional.

Sim, a dificuldade de relacionamento com alguns colegas, eu diria isso. Não diria que, pelo menos na minha realidade, na minha unidade, não vejo isso como limitador para promoção, para reconhecimento, para confiabilidade, credibilidade, não vejo esse impacto. Eu vejo, às vezes, é mesmo dificuldade de relacionamento com algumas pessoas. (Entrevistado 5)

Os demais que afirmaram não terem passado por nenhum tipo de alteração no ambiente de trabalho depois de revelada a orientação sexual, destacam a singularidade do emprego que possuem – emprego obtido por meio de concurso público, com relativa estabilidade – que pode ter contribuído para não haver mudanças dessa natureza. Enfatizam ainda a questão da identidade do indivíduo no contexto social de inserção, isto é, além da característica de ser gay, há outras agregadas ao indivíduo e que, por assim ser, devem ser avaliadas de maneira a não deixar que apenas aquela característica seja determinante na provável mudança de tratamento ou relacionamento entre as partes – gay e colegas de trabalho, ou ainda, gay e pacientes (clientes).

Impacto no meu trabalho com relação à discriminação eu não sinto. Pode ser que falem nas minhas costas, mas em nenhum momento eu identifiquei preconceito. Talvez porque seja um serviço público, estabilidade no emprego, você não tem medo de ser mandado embora. Então é uma outra história. Talvez se fosse numa empresa privada, que você precisasse daquele emprego, se você tivesse um chefe homofóbico talvez fosse diferente. No meu caso é tranquilo. (Entrevistado 8)

Não. Nenhuma. Estou te falando talvez pela singularidade do meu trabalho. Sou dentista, trabalho na Secretaria de Saúde e faço o meu trabalho. Em nenhum momento ninguém se recusou a fazer tratamento comigo. É aquele negócio: eu não falo para cada um que sou gay. As pessoas sabem. É aquela grande questão: no meu trabalho, além de ser gay, eu sou dentista, sou médico japonês, então isso flui naturalmente. Não é, como acontece infelizmente ainda, aquela coisa estigmatizada – eu sou gay e as outras características tão importantes se tornam secundárias. O ideal é que a homossexualidade seja apenas uma das características da minha identidade. (Entrevistado 8)

Outro relato explicita que os impactos de se assumir no trabalho seriam todos positivos. Considerando tratar-se de psicólogo que orienta futuros profissionais, também da área de psicologia, e que, tal como a sociedade, trazem consigo preconceitos quanto a esse grupo minoritário, argumenta-se que o fato de ser assumido muito contribuiu para o tipo de orientação dada a essas pessoas. Para ele, mostrar a existência do diverso, bem como a necessidade de se respeitar essa diversidade, faz com que esses futuros profissionais possam vir a desfrutar de uma visão diferenciada no tocante à homossexualidade. Dessa maneira, os impactos são vistos como positivos por terem cunho social de conscientização, formação e mobilização.

São todos positivos. Eu não vejo nenhum tipo de impasse, nenhum tipo de empecilho nisso. Por exemplo, eu oriento estagiários de psicologia e às vezes a gente percebe que eles trazem da academia, da universidade e até da sua vida pessoal uma série de preconceitos no atendimento a esse pessoal. Então eu tenho a oportunidade de mostrar-lhes a importância de você ter respeito à diversidade e nesse momento acho que isso está sendo extremamente pedagógico, não só para a formação desse profissional, mas para que ele leve isso para a sua vida e possa ter uma visão diferente. (Entrevistado 14)

A necessidade de aceitar a diversidade social, inclusive a homossexualidade, traz à tona a questão da visibilidade muito enraizada no contexto de identidade gay. Percebe-se no discurso de muitos entrevistados a busca dessa visibilidade em que o processo de se assumir decorre em mostrar à sociedade que os gays existem e estão em qualquer lugar, inclusive no ambiente de trabalho, na família, entre todos. Para eles, a atitude de se mostrar como gay, de agir como gay, contribui para diminuir visões deturpadas, preconceituosas e homofóbicas. À medida que se tornam agentes de transformação, de educação e exemplos da homossexualidade vivida dia-a-dia, eles podem passar o que realmente são para as pessoas com quem convivem e essas pessoas repassam para outras e, com isso, acredita-se, que com o passar do tempo, o estereótipo institucionalizado do gay (diferente, anormal, aberração) possa ser substituído por outros socialmente aceitos e valorizados.

Seguindo a discussão em torno da visibilidade, a análise agora se volta para aqueles que decidem manter segredo da sexualidade vivida, e que por assim ser, não se tornam visíveis como gays junto à sociedade que os rodeia. Conforme dito, estar no armário não significa que ninguém, absolutamente ninguém, saiba da orientação homossexual que possuem; significa sim que muitas pessoas desconhecem o fato, até mesmo por ser algo mais ligado à vida pessoal, e os gays não se vêem à vontade ou em condições de, no momento atual, não mais omitir, dada a realidade vivida por cada um.

Por não terem revelado a orientação sexual no ambiente de trabalho, a análise do *in closeted* direciona a discussão para os fatores que seriam avaliados caso eles decidissem sair do armário – se tivessem oportunidade e se sentissem à vontade, o que seria levado em consideração, quais fatores seriam determinantes na decisão de revelar a orientação sexual que possuem, e também, o que os impedem, atualmente, de saírem do armário nas organizações.

A percepção deixada foi de que a decisão de sair do armário, se fosse o caso, seria motivada pela necessidade de se ter mais liberdade de expressão no ambiente de trabalho, de ser inteiro e completo, sem disfarces e limitações no comportamento e nas atitudes. Por outro lado, o que motiva a permanência no armário é acreditar que se tornarão vítimas de brincadeiras, piadas, chacotas e isso, por sua vez, contribuiria para haver desrespeito e

dificuldade de relacionamento no trabalho. Percebe-se nos dizeres que a discriminação em decorrência da orientação sexual é presente no ambiente de trabalho e que sair do armário não garante aceitação e aprovação dos colegas, assim como também não garante a manutenção de relacionamentos considerados sólidos e de relativa estabilidade.

Eu acho que se eu viesse a tomar essa decisão, o que eu viria a avaliar era uma melhor convivência, uma liberdade maior de expressão. Se você pudesse chegar e dizer: eu sou pleno, sou inteiro, sabe? Não estou partido, fracionado. Acho que o que eu iria avaliar seria isso. Isso seria o que pesaria na minha decisão, se eu viesse a tomá-la. (Entrevistado 3)

Quando as pessoas com quem você trabalha realmente gostam de você, do seu trabalho, eu acredito que você consiga manter um pouco o respeito no ambiente. Mas no meu caso, é mais para evitar chacotas, piadinhas. Queira ou não queira essas coisas machucam um pouco a gente. (Entrevistado 12)

Acho que é o preconceito. O meu preconceito em relação a eles. Às vezes eu penso se eles vão aceitar, se eu vou virar motivo de piadas, se eu vou suportar essas piadas ou se vai ser da mesma forma. Talvez eu não queira pagar esse preço. (Entrevistado 3)

A escolha pela permanência no armário toma força quando se avalia o ambiente de inserção socialmente preconceituoso. Conforme se vê, há receio de que, com a saída do armário, o clima organizacional e o convívio social entre os colegas se tornem afetados negativamente e reflitam situações de conflito, constrangedoras e de difícil solução, motivo pelo qual muitos preferem se eximir do risco e manter segredo da orientação sexual.

Ainda para os casos em que a pessoa não se assumiu, mas pretende fazê-lo, argumenta-se que certas condições profissionais precisariam ser alcançadas previamente para depois ocorrer a revelação da orientação sexual no ambiente de trabalho. Fatores como independência financeira, estabilidade no emprego, exercício de função renomada e relações de poder em grau de igualdade são pontos que, de certa forma, contribuiriam no processo de saída do armário, vez que os riscos decorrentes de discriminação não teriam impactos também na vida pessoal. Além desses fatos, há também o destaque para eventual retaliação de oportunidades no que se refere à ascensão profissional.

Ainda não o fiz, mas pretendo fazer. Quando tiver uma função melhor, ganhando mais, que, aliás, está próximo de acontecer, e quando estiver independente financeiramente da minha mãe, que ainda me ajuda. Quando já estiver tranqüilo no meu trabalho acho que isso não afetará o meu futuro, pelo menos na empresa em que estou. (Entrevistado 9)

Eu acho que eu levaria principalmente em consideração se fosse uma pessoa que estivesse no mesmo nível hierárquico que eu. Num nível hierárquico superior, acho que é muito complicado. Muito complicado porque é uma pessoa que tem uma relação de poder comigo, então pode ser que isso influencie em alguma coisa na promoção, no ambiente de trabalho. Mas uma pessoa de nível hierárquico como o meu, acho que eu não teria problema nenhum em contar. (Entrevistado 6)

Eu não me revelei abertamente porque eu acho que as pessoas que vêem um homem de 41 anos, não casado, basicamente já subentendem alguma coisa. Mas é por causa do preconceito que tem para ascensão profissional. (Entrevistado 4)

Abordando-se os impactos decorrentes do fato de serem gays, os entrevistados que permanecem no armário afirmam não notá-los em seus respectivos trabalhos. Pelo fato de as pessoas desconhecerem a orientação sexual que possuem, não se costuma adotar atitudes e comportamentos homofóbicos. Diante dessa avaliação, percebe-se que o impacto verificado por eles seria apenas àquele ligado diretamente à discriminação e à homofobia, mas, no entanto, pensar em discriminação, em mudança de relacionamento interpessoal, em privação de oportunidades é pensar em impactos advindos do fato de ser gay e, neste desfecho, dá-se ênfase à segurança proporcionada pela estabilidade do concurso público, que em muito contribui para haver ambiente de igualdade entre os empregados, em que as relações de poder não levam a perseguições ou assédios morais no tocante à orientação sexual.

Aqui no (local de trabalho), como eu sou concursado, eu estou num patamar igual a quase todo mundo, então ninguém pode me perseguir pelo fato de a minha orientação ser homossexual. No outro emprego, pelo fato de eu ser professor e lidar diretamente com os alunos, eu confesso que eu sinto certo receio de expor. Tanto é que eu não exponho nada. Não que aqui eu exponha, mas aqui eu me sinto mais livre. (Entrevistado 1)

4.3 Relações Sociais no Trabalho

A análise das relações sociais no trabalho tem como propósito verificar como se dá o relacionamento do gay com os colegas e supervisores de trabalho, estando fora ou dentro do armário, assim como avaliar a percepção tida pelos entrevistados a respeito de como é a receptividade dos colegas em trabalhar ao lado de homens gays. Como se segue abaixo, os resultados foram agrupados em duas subcategorias:

a) Relacionamento com colegas e supervisores de trabalho

Avaliar o relacionamento com colegas e supervisores de trabalho merece destaque sob as duas visões: estar dentro do armário e estar fora do armário. Nesta pesquisa, o que se pretendeu foi verificar se houve mudança de relacionamento entre os colegas e supervisores depois da saída do armário, e ainda, no caso da permanência no armário, a percepção que se tem a este respeito – caso se opte pelo coming out, é possível caracterizar-se um ambiente com relações interpessoais diferenciadas ou afetadas negativamente em virtude de preconceitos e estigmas? Nesse sentido, as respostas dos entrevistados articulam-se da seguinte forma:

1) Aqueles que estão fora do armário

Considerando primeiramente o caso em que os amigos de trabalho atuais já conheciam o entrevistado como ativista gay (não houve, portanto, a saída do armário no próprio ambiente de trabalho), não se torna factível analisar eventuais mudanças de relacionamento. Deixa-se passível de discussão somente o relacionamento atual, que é considerado de respeito e aberto à aceitação, embora, em algumas situações de convívio social, haja limitações.

Todos os meus colegas atuais já me conheceram sabendo que eu era gay, que era ativista, organizava paradas. Com os meus amigos atuais não houve mudanças, pois eles já me conheceram assim. Mas há limitações. Por exemplo, eu vou a uma festa de um colega e estão todos dançando com as esposas. Eu até danço com o meu namorado, mas eu não estou cem por cento à vontade. A mesma coisa quando estou na frente da mãe do meu colega, uma senhora com filhos, não me sinto totalmente à vontade. É uma coisa minha, não sei como é com os outros. Por mais que eles sejam carinhosos, me aceitem, me convidem junto com o (nome do namorado) para sair e tal. Eu o beijo, abraço, mas no fundo eu fico com uma antena ligada, ainda não é cem por cento à vontade. (Entrevistado 2)

Quanto aos demais casos pertinentes a estar fora do armário, não foram verificadas mudanças de relacionamento depois da saída do armário (considerando-se a mudança visto pelo lado negativo). Se tiver ocorrido algum tipo de alteração no convívio e nas relações de trabalho, tal alteração foi para melhor, de forma que as pessoas envolvidas sentiram-se mais parceiras e dignas da confiança, o que, por sua vez, contribuiu para intensificar o relacionamento interpessoal.

Não, não senti mudança. E se houve, apenas para as pessoas que eu contei, houve para melhor, as pessoas se sentiram mais parceiras mesmo, elas se sentiram confiadas, e isso eu acho fantástico. Então, eu tenho certeza que tem muitas pessoas que se precisassem constituir um grupo de trabalho, a primeira pessoa que pensaria sou eu. Mas se a pessoa for ao cinema, não serei eu a primeira pessoa que elas irão chamar. E isso não me ofende, eu não preciso estar em todas. Eu não preciso estar no topo da lista, em todos os quesitos, ganhar todos os Oscars. Um ou dois, só, só isso! (Entrevistado 5)

O meu relacionamento com eles é tranqüilo. Nunca houve nenhuma mudança ou pelo menos eu não percebi, talvez pelo fato de eu sempre estar próximo das pessoas das quais gosto e com que tenho maior contato. Já estou há três anos no meu setor e estive por dois anos e meio em um outro setor em que eu saía com o meu chefe e a sua namorada, eu também levava o meu namorado, os dois casais juntos. Nunca tive problemas, tudo muito tranqüilo. (Entrevistado 11)

Só para melhor. Houve uma maior aproximação e aumento de intimidade. (Entrevistado 14)

Pode ser interessante porque depois que eles souberam de mim através da TV, a gente ficou com uma conversa mais qualitativa, com um pouco mais de intimidade, o que não acontecia. Talvez porque sejam mulheres ou porque a gente já tivesse um relacionamento mais legal. Talvez eu também mudei e me senti mais relaxado de não ter de esconder nada, falar de namorado. Muito pelo contrário, o relacionamento interpessoal melhorou bastante. (Entrevistado 8)

Outro caso, de entrevistado que também se encontra fora do armário, argumenta que o seu ambiente de trabalho já era considerado respeitoso e aberto às diferenças e, por assim ser,

não forjou alterações no relacionamento depois que todos o descobriram como homossexual. Justifica-se, neste ponto, que o tipo de emprego que possui, bem como a profissão que exerce, são teoricamente mais abertos à diversidade, vez que se trata de área ligada à saúde.

Pois é, não houve. Naturalmente. Talvez um grande reflexo seja que antes disso eu não sentia, não havia piadinha contra gays, era uma coisa respeitosa. Talvez isso tenha facilitado e ajudado a melhorar ainda mais. Eu imagino o contrario. Se fosse um ambiente totalmente homofóbico seria pior. Eu trabalho com profissionais de saúde, que de alguma forma se respeitam, pelo menos são mais fáceis de respeitar. Também há alguns bem preconceituosos, mas isso não aconteceu, como te falei, devido a essa relação de respeito mútuo dentro da equipe em que trabalho no dia-a-dia. (Entrevistado 8)

O restante que completa o grupo de assumidos no trabalho, destaca sim mudanças de relacionamento, acreditando que tais mudanças constituem-se somente em excesso de zelo na maneira como abordar assuntos correlatos à homossexualidade no ambiente de trabalho, seja de forma direta ou indireta. O que se percebe é a intenção de, no decorrer das conversas, não se passar a idéia de discriminação, preconceito e aversão à homossexualidade, vez que tal tipo de ocorrência foi motivo de advertências em momentos passados, neste mesmo local de trabalho ao qual o indivíduo pertence.

Quando eles vão se dirigir a mim, eu percebo um excesso de zelo. E o pessoal percebe que é tudo por causa da minha orientação sexual. Eu não preciso desse excesso de zelo, eu preciso ter contato com todas as outras pessoas. (Entrevistado 1)

Finalmente, cabe ressaltar a ocorrência de mudanças no relacionamento entre os colegas de trabalho, destacando-se impactos negativos no convívio interpessoal com algumas pessoas, mas vislumbrando o fato de que ter revelado a orientação sexual contribuiu em termos de liberdade e auto-afirmação no trabalho. Associado a isso, enfatiza-se que o relacionamento pessoal com os verdadeiros amigos permaneceu inalterado, e que situações rotineiras identificadas no ambiente de trabalho, a exemplo de um convite para almoçar em grupo, continuam a existir.

Mudanças sempre têm, mas no meu caso, em termos de liberdade de expressão de sentir bem, pra mim foi melhor ter assumido e todo mundo saber. Com os amigos de verdade, não mudou nada. Muito pelo contrario, adoram, tranqüilos. Se vão almoçar, já falam: vamos almoçar? E se eu não posso, ficam me esperando, felizmente eu sou muito tranqüilo no trabalho. (Entrevistado 7)

Considerando, portanto, os que se encontram fora do armário, pode-se afirmar que as relações interpessoais entre o indivíduo gay e seus respectivos colegas e supervisores de trabalho não consubstanciou alterações relevantes, salvo algumas poucas exceções. O relacionamento manteve-se inalterado depois da saída do armário, seja por já ter sido descoberto como gay; seja porque o próprio ambiente de trabalho já era considerado aberto à aceitação da diversidade, inclusive diversidade sexual. Quanto às exceções, isto é, mudanças percebidas no relacionamento interpessoal, pode-se afirmar que o excesso de zelo por parte

dos colegas ao se expressarem tinha o fim de evitar situações constrangedoras no ambiente de trabalho e, nesse sentido, destaca-se que isso não decorreu de provável respeito aos homossexuais e, nem tampouco, de aceitação social, mas sim do receio de serem advertidos, tal como outros o foram em situações semelhantes e em momentos passados. Finalmente, cabe destacar as mudanças tidas como positivas, em que sair do armário permitiu ao indivíduo gay dotar-se de mais liberdade de expressão.

2) *Aqueles que estão dentro do armário*

Referindo-se ao grupo de entrevistados que se encontram no armário, a análise é direcionada para a percepção que eles têm de seus respectivos ambientes de trabalho, ou seja, se houvesse a revelação da orientação sexual em momento futuro, como seria a reação dos colegas, ocorreriam mudanças e em que sentido – para melhorar ou para piorar o convívio entre os membros da equipe? Nessa linha de discussão, foi dito que o relacionamento interpessoal não mudaria e as justificativas mencionadas estariam ligadas ao porte da empresa (relativamente pequeno) e ao tipo de relacionamento existente (restrito a assuntos de trabalho).

Acho que não mudaria. Na verdade, a empresa em que trabalho é bem pequena e existe um proprietário, o diretor. Acho que ele sabe. Nunca conversamos a respeito do assunto, mas ele nunca faz nenhum tipo de cobrança, não faz as tradicionais piadas, não fala de mulheres, então ele sabe e acho que aceitaria. (Entrevistado 3)

Para complementar este grupo, tem-se o caso em que não foi possível precisar se haveria ou não alterações no relacionamento em decorrência da revelação da orientação sexual. Acredita-se, no entanto, que mudanças de caráter negativo não haveriam de ocorrer, vez que a postura do entrevistado é de se impor respeito e de ser reconhecido entre os colegas pelas suas idéias e convicções; do contrário, outra forma de postura, com certeza faria com que ele fosse excluído.

Eu não sei te dizer se iria mudar. Acho que pela minha atitude de sempre me impor com respeito e sempre me fazer conhecer pelas minhas idéias, e tudo..., eu não sei ser preciso se iria mudar. Mas acho que se eu tivesse uma atitude diferente da que eu tenho e contasse a eles, com certeza eles iriam me excluir. (Entrevistado 6)

Como se percebe, não há segurança nas respostas pertinentes a mudanças de comportamento e relacionamento depois de uma provável saída do armário nas organizações em que tais pessoas trabalham. De acordo com a percepção deixada, pode-se afirmar que se acredita em ambiente de trabalho não passível de mudanças nesse sentido e para tanto, as justificativas estariam centradas nas *peculiaridades do local de trabalho* – empresa pequena, com poucos empregados, que tem relacionamentos restritos ao próprio trabalho, sem margem

para discussões de temas ligados à vida pessoal; *e nas atitudes pessoais* de se fazer respeitar pelas idéias e conversas diárias – o respeito seria consequência da exposição dessas idéias e do tipo de comportamento adotado pelo indivíduo gay. Embora se tenha essa percepção de que nada seria alterado no relacionamento entre os colegas em decorrência da saída do armário, não é possível assegurar que realmente assim o seja e, por assim ser, fica a dúvida, o questionamento e a lacuna de como se tornaria o ambiente depois de descoberta a orientação sexual que possuem.

b) Trabalhar ao lado de um indivíduo gay

Analisando a percepção tida pelos entrevistados a respeito de como percebem a receptividade dos colegas em trabalhar ao lado de homens gays, pode-se afirmar que aqueles que não saíram do armário não puderam vivenciar este tipo de experiência, vez que os colegas desconhecem a orientação sexual que possuem. Desta maneira, essa análise foi feita tendo-se como base a idéia/percepção obtida por eles ao avaliarem o ambiente de trabalho a que pertencem, considerando as atitudes e conversas que surgem e nas quais os colegas estão envolvidos.

Dos seis que não se assumiram, somente um afirmou que os colegas não se sentiriam à vontade em trabalhar ao lado de um indivíduo gay. Segundo ele, as atitudes e conversas a respeito do assunto às quais ele já presenciou revelam que as pessoas se sentem constrangidas, conforme se verifica na transcrição; e outro afirmou ser relativo, isto é, alguns se sentiriam à vontade, mas outros não se sentiriam à vontade, destacando que esse tipo de ocorrência estava relacionada com o nível de formação/escolaridade das pessoas que compunham o local de trabalho.

Não. Seria muito constrangedor para eles trabalhar, dividir o espaço com um homem gay, ou que fosse mulher também, seria muito constrangedor para eles. (Entrevistado 6)

Eu acho que tem gente que sim, tem gente que não, é muito relativo. No meu local de trabalho hoje, que é um lugar de mais acessibilidade, mais formação, as pessoas são mais informadas, eu tenho uma tranquilidade maior. Agora, em outros locais, onde a maioria dos servidores possui apenas o ensino fundamental, geralmente a gente encontra resistência. (Entrevistado 10)

A aceitação da homossexualidade no ambiente de trabalho é relacionada com o nível de instrução dos empregados. Conforme se verifica, aqueles tidos como mais instruídos e que possuem conhecimento a respeito do assunto, aparentam estar mais abertos e receptivos à aceitação dessa diversidade, enquanto que os menos instruídos e desinformados demonstram

resistência e inflexibilidade no tratamento dado aos homossexuais – neste caso, abrange-se trabalhar ao lado, partilhar rotinas e conviver diariamente.

Dos outros cinco, quatro afirmam que a percepção que têm é de que seria normal, com clima acolhedor, sem problemas de relacionamento; enquanto o último deles afirma que algumas pessoas se sentiriam à vontade sim, mas outras se limitariam somente ao contato profissional, sem grandes avanços.

A percepção que eu tenho é de que seria tudo normal. Às vezes poderia até deixar o ambiente de trabalho mais irreverente, contando uma piadinha, mas sem maldade. O pessoal de onde eu trabalho é tranquilo. Aparentemente não tem ninguém ali que seja preconceituoso ou tenha alguma discriminação forte. (Entrevistado 12)

Eu acredito que algumas pessoas sim. Tem pessoas que acham divertido e gostam, dizem que o gay tem mais prática com certas coisas, com detalhes, com não sei o que lá - não é o meu caso (risos...), mas tem um folclore aí que se cria em cima disso. Agora, algumas se sentem incomodadas. Tem sempre alguém que vai acabar falando contigo, mas só no nível profissional e não vai passar disso. (Entrevistado 13)

Notam-se novamente as piadas como brincadeiras que, segundo o próprio entrevistado, acabam melhorando o ambiente, tornando-o mais irreverente. No outro depoimento, há a complementação de um pensamento semelhante – fica claro o divertimento e o gostar de algumas pessoas, atendo-se, neste caso, ao estereótipo social criado em volta dos homossexuais: pessoas brincalhonas, divertidas, detalhistas. Com base nesse aspecto, questiona-se até que ponto não se trata de preconceito, de uma forma singela de se expressar o diferente, o avesso, o errado. Associada a essa argumentação, há o incomodo declarado e não camuflado por parte da outra parcela dos colegas – como diz o depoimento, aqueles que se incomodam, restringir-se-ão a assuntos profissionais, sem aberturas para outros tipos de discussões e debates, sem avanços no relacionamento.

Quanto aos assumidos, afirmam que a percepção que têm a respeito é de que todos se sentem bem em trabalhar ao lado de um homem gay, que não há problemas nesse sentido. No mais, os outros afirmam que não há manifestações de preconceitos no ambiente de trabalho – falas, atitudes e comportamentos – seja pelo próprio perfil das pessoas, seja em virtude de tratar-se de ambiente privilegiado.

Eu percebo que sim, pelo menos na minha unidade não tem problema nenhum. Você divide banheiro, você às vezes divide a cozinha, existem atividades extra-(local de trabalho), como, sei lá, confraternizações, ou mesmo vamos ao cinema, vamos, vamos? Então, eu percebo que não existe essa manifestação de preconceito a ponto de as pessoas não quererem sequer ficar ao lado, ou evitar fazer um passeio, jamais, ninguém perto disso. (Entrevistado 5)

Muito! Elas gostam, principalmente as mulheres, adoram. Querendo ou não, os gays são pessoas que evoluíram um pouco mais mentalmente, eu acho, por necessidade, seleção natural, então elas se sentem muito bem, porque elas sabem que dali só pode sair alguma coisa boa em termos de respeito físico. Em geral, quando as pessoas respeitam, elas aprendem a gostar. (Entrevistado 7)

Sim. Onde eu trabalho, sim. Todos se sentem bem, com exceção de um funcionário que chegou agora. Mas é uma característica própria, ele é bem fechado. É da sua personalidade. É uma exceção dentro de onde eu trabalho. No geral é tranqüilo. (Entrevistado 11)

A minha percepção é que sim. Eu estou numa área privilegiada, eu não trabalho na área de contabilidade, de altos riscos da empresa. Eu trabalho na Diretoria de Responsabilidade Sócio-Ambiental, trabalho na ouvidoria interna do (nome do local de trabalho). Então é tudo ligado a questões mais humanas, de inclusão. Na minha área a gente acolhe reclamações e denúncias só de funcionários com relação a tratamento, assédio moral e sexual, etc. Então as pessoas que trabalham comigo são mais sensíveis a isso. Já têm uma outra visão”. (Entrevistado 2)

Parece que sim. Todo mundo é tranqüilo. Como eu tinha dito eu não tenho muita facilidade de lidar com colegas homens. Nunca paquerei ninguém, para mim todos são heterossexuais lá. Eu trato todos como héteros e espero que me tratem também. Só não vão falar de mulher comigo porque eles sabem que eu sou meio esquisito, não é? (risos) (Entrevistado 9)

Como se percebe, relacionar-se profissionalmente e até mesmo pessoalmente (fora do âmbito de trabalho) com pessoas homossexuais é tido como algo natural e normal, perfeitamente aceitável. No contexto de inserção de cada um deles, não se encontram problemas em dividir espaço, conversar, brincar, trabalhar junto. Nota-se justamente o oposto, o querer estar junto, o querer compartilhar conversas, brincadeiras e experiências. As justificativas para isso baseiam-se na forma como os homossexuais são vistos (pessoas mais abertas a novas amizades, que costumam respeitar as diferenças e, por conseqüência, constituem relacionamentos sinceros e verdadeiros) e no ambiente de trabalho propriamente dito (área de atuação ligada a questões de relacionamento no trabalho que, por assim ser, lida diretamente com assuntos correlatos às diferenças).

4.4 Carreira e Crescimento Profissional

Esta categoria tem como objeto de análise aspectos relacionados à escolha da profissão do indivíduo gay e a sua possível correlação com a orientação sexual, assim como aspectos determinantes no processo de crescimento profissional desse grupo sob estudo. Na segunda parte, visa-se relatar as barreiras encontradas no ambiente de trabalho, barreiras essas ligadas ao fato de serem homossexuais.

a) Escolha da Profissão

A escolha da profissão associada à orientação sexual revela que, para grande parte dos entrevistados, não há relação entre orientação sexual e escolha da profissão. Os poucos que sabiam a profissão que seguiriam, disseram que a orientação sexual em nada pesou na escolha, e a decisão por qual carreira seguir deu-se pela afinidade e pelo incentivo da família.

Não. Eu sempre soube que queria fazer Direito, antes mesmo de pensar que caminho eu queria seguir, pode ou não pode... Fiz Direito, me formei em Direito, prestei o exame da Ordem, sou diplomado advogado, mas essa escolha nada tem a ver com a minha sexualidade; ela não me impediu de ser o que eu queria ser, nem pesou na escolha. (Entrevistado 5)

Não. A minha escolha na odontologia foi por outros fatores. De querer, família, mas não passou pela minha orientação sexual até porque quando eu tinha 17 anos eu não me aceitava como homossexual. (Entrevistado 8)

Eu escolhi essa carreira de sociólogo no meu segundo ano do segundo grau. Eu tinha certeza de que era isso que eu queria, tanto é que eu só prestei pra esse curso, eu fui sabendo o que eu queria. Hoje trabalho na área nos meus dois empregos e me sinto feliz com a minha escolha e tudo mais. Só que no segundo ano do meu segundo grau, eu já sabia que eu era gay, mas eu não era assumido, não tinha correlação. (Entrevistado 1)

Não, nem um pouco. Não influenciou em nada. Eu fui educado para ser burocrata. E é o que aconteceu. Foi o mais prático. Ou eu passava em um concurso ou eu conseguia outro emprego. (Entrevistado 9)

Não, a minha orientação não influenciou em nada. Antes mesmo de eu me assumir como gay, eu já tinha meus passos profissionais traçados, então não influenciou nem onde trabalhar e nem na carreira profissional. (Entrevistado 6)

Além desses casos, outros que também relatam a não-correlação entre profissão e orientação sexual vão além ao afirmarem que o trabalho que possuem hoje e a carreira profissional que seguem vieram como circunstância, oportunidade que, pela conveniência, mantém-se até os dias atuais, mas que não é a escolha propriamente dita de profissão e carreira.

Não, eu estou caindo aqui de pára-quadras. Eu não tinha a menor idéia do que ia fazer da vida. Digamos que eu estou naquilo que eu imaginei que era o que eu queria e, no entanto, eu não quero. Então, não sei, tirando qualquer coisa da orientação sexual, estou mais um peixe fora da água em outros aspectos do que propriamente esse. (Entrevistado 13)

Não. Eu até já pensei em fazer arquitetura, não pelo fato de dizerem que arquiteto é gay, mas porque eu gosto de desenhar mesmo. O (local de trabalho) entrou quase como um acidente no trajeto e acabei ficando. Não houve nenhuma escolha. (Entrevistado 11)

Outros argumentam que a escolha da profissão teve como base aspectos salariais, estabilidade de emprego, segurança e certeza de emprego garantido, sem dependência de fatores ambientais. Ressaltou-se ainda que, independente da orientação sexual que possuem, como cidadãos, podem e devem ter condições de atuar em qualquer área. A associação feita muitas vezes pela sociedade, de que o gay trabalha em áreas voltadas mais para as mulheres ou ainda em áreas artísticas, expressando certo preconceito social, foi determinantemente criticada.

Não. Eu sempre fui muito indeciso com relação ao trabalho. Quando fui fazer o vestibular, após terminar o Segundo Grau, eu tentei para três áreas completamente diferentes. Eu não vejo a minha orientação sexual como sendo um dos fatores que me levou a estar onde eu estou trabalhando. Acredito que foi mais pelo interesse de ter um salário fixo, estabilidade. Você ter um emprego que você sabe que estará lá amanhã e que você tem uma remuneração boa para ter uma vida decente. (Entrevistado 12)

Não, não, não. Tem gays que são policiais e a corporação sabe, tem muito gay no Exército, tem muito gay, (aonde, vamos lá, uma profissão bem máscula mesmo...) motorista de ônibus, coisa e tal. Então assim, nós somos cidadãos, e a gente pode fazer qualquer coisa, qualquer coisa nos cabe, entendeu? A não ser que a gente não queira. (Entrevistado 10)

Têm-se, do outro lado, aqueles que afirmaram que sim, que a orientação sexual pode ter influenciado bastante na escolha da profissão à medida que buscavam estudar aquilo que os incomodava e que precisava ser mais bem entendido e trabalhado por eles. Buscava-se entender o mundo, o discurso da sociedade, as representações sociais e, claro, fazer desse entendimento defesa para si próprio diante das circunstâncias impostas pelo mundo.

Não, claro que não. Não imaginei onde trabalharia. Foi mais ou menos como o Zeca Pagodinho: deixa a vida me levar. Se influenciou? Eu acho que sim. Sempre achei que tivesse um olhar mais apurado para aquilo que sofri. Eu conseguia enxergar na empregada negra do vizinho aquilo que eu passava dentro de casa por ser gay. Ou na rua, na escola eu vi os meus colegas sofrerem de maneira mais ostensiva. No meu caso eu acho que sim. Primeiramente eu fiz História, com o intuito de me situar no mundo, de me entender, compreender. Eu era extremamente racional quando era garoto, era um computador ambulante. Eu me defendia dessa maneira. Fui estudar História para entender melhor o mundo. Depois estudei Educação, que também tem a ver com isso e depois Comunicação. Sempre dentro da questão do discurso, produção de sentido, de significação, como se produzem os significados. Para poder entender como é que se constituem as representações sociais com relação a determinados grupos. Por que o negro é visto como fedorento, sujo, bom para trabalho braçal? Há todo um processo histórico de discurso para caracterizar isso. Da mesma maneira os gays. Eles fazem com que as pessoas pensem que ser gay é ser doente, que é pecado, você está fora da lei, que é um desvio. Eu quis estudar tudo isso para poder sentir-me melhor. Tem tanto esse lado intelectual e mais acadêmico quanto o lado da psicanálise, da minha própria vida. Para mim, eu acabei transformando aquilo que seria uma deficiência em um sentido de vida. E foi muito legal porque é muito difícil as pessoas terem um sentido de vida hoje em dia. As pessoas acabam se deprimindo ou querendo se matar quando não vêem sentido no que estão fazendo. (Entrevistado 2)

Não, não, de maneira alguma. Eu pensei: qual o curso que eu poderia ajudar as pessoas? Eu não sei se o fato de eu querer ajudar as pessoas fazendo curso de Sociologia, tinha alguma relação, lá no meu inconsciente, com o fato de eu perceber os homossexuais como um grupo excluído socialmente e tudo mais. Mas assim, conscientemente não. (Entrevistado 1)

Outro argumento adotado para justificar a influência da orientação sexual na escolha do trabalho e, conseqüentemente, no exercício da profissão foi a necessidade de ser mais bem qualificado profissionalmente, pois, por serem gays e, portanto, vítimas de discriminação, não teriam chances de contratação. Caso do entrevistado abaixo que avalia as condições da cidade onde morava, bem como as circunstâncias da época em fez a escolha da profissão.

Influenciou muito, não necessariamente na profissão assumida hoje, mas numa evolução, com certeza. É como eu te falei, seleção natural, só os mais fortes sobrevivem. Então, se eu vivo numa cidade interiorana, sendo gay, sem ter uma qualificação profissional eu não vou conseguir emprego. A escolha de querer estudar um pouco mais, de prestar um concurso, de nível público, e ter a minha estabilidade financeira foi fundamental. Infelizmente as pessoas hoje, entre um gay assumido e um gay enrustido, o gay enrustido pode levar o trabalho. Talvez a empresa tenha medo de assumir, claro que hoje felizmente está mudando, mas se for tratar da época

da minha escolha, que foi numa cidade interiorana de Minas, interferiu muito, não tenha dúvidas. (Entrevistado 7)

Tanto nos primeiros casos quanto neste último, percebe-se que a escolha da profissão e do tipo de emprego almejado teve influência relativa da orientação sexual, como tentativa de se adequar ao meio social preconceituoso. Buscava-se, por meio do exercício da profissão, ajudar pessoas que se encontravam em situações semelhantes às deles (de preconceito, exclusão, discriminação), buscava-se conhecer os próprios direitos, conhecer o processo histórico a qual diversos grupos estão submetidos (inclusive o grupo dos homossexuais), e ainda, garantir a independência financeira e a conseqüente manutenção da vida pessoal. Dessa forma, a relação entre a orientação sexual e a escolha da profissão foi indireta, como tentativa de se obter condições de inserção social mais favoráveis àquelas de exclusão e retaliação vividas por esse grupo.

Quanto à percepção que se têm a respeito das condições de trabalho e de educação, o treinamento dado pela vida favorece os homossexuais, isto é, à medida que são vítimas de preconceitos, os gays aprendem a gerenciar melhor as diferenças humanas; colocam-se no lugar do outro e tiram proveito no sentido de estabelecerem relacionamentos sociais mais acessíveis e respeitosos com outras pessoas. Dessa maneira, afirmam que isso se torna um diferencial entre eles, vez que constitui forma de relacionamento dificilmente encontrada no quando há pessoas heterossexuais, que não aceitam o diverso e têm dificuldade de relacionamento, de convivência e de gerenciamento dessa diversidade.

Eu acho que em alguns momentos, eu me sinto até privilegiado, porque eu fui treinado pela vida para aceitar coisas que normalmente não são comuns. Porque você acaba adquirindo, forçosamente, não é que nasceu iluminado não, não é isso, é que você adquiriu, com a sua vivência, a capacidade ou a habilidade de gerenciar melhor as diferenças das pessoas. Nós estamos aqui falando de homossexualidade, mas a gente tem muitas outras diversidades. O homossexual é discriminado tanto quanto o deficiente físico, por exemplo. Então eu me sinto privilegiado no sentido de que eu tenho mais traquejo para lidar com essa pessoa, e, portanto, obter dela um rendimento mais vantajoso, mais proveitoso do que pessoas que já tenham também essa trava. Eu tenho menos trava, e isso me dá mais vantagem. (Entrevistado 5)

Eu já assumi uma postura heterossexual, até por fuga. Então eu vivi os dois lados, e hoje eu consigo fazer esse dueto entre o antes e o durante, eu acho que tenho mais sensibilidade por ter vivido essas duas experiências, acho que tenho sensibilidade suficiente para desempenhar profissionalmente até melhor. (Entrevistado 7)

Outra situação que constitui vantagem para os homossexuais no que se refere às condições de trabalho e de educação diz respeito ao estilo de vida que o indivíduo gay possui. O homem gay não tem necessidade de despender parte do seu tempo com família, esposa, filhos; não tem certas obrigações que os homens heterossexuais casados têm e, dessa maneira, acabam dispondo de mais tempo para estudar, para se qualificar, para dedicar tempo à

empresa, o que, por sua vez, podem caracterizar vantagens competitivas diante dos demais colegas de trabalho.

Eu acho que se não tem as mesmas condições, é porque tem até um pouco mais de vantagem e mais possibilidade porque você tem mais tempo pra você – uma coisa até meio egoísta, digamos, você acaba tendo mais tempo para se desenvolver profissionalmente, se você quiser. Não vou dizer que todo mundo não tem essa oportunidade, mas se você tem uma família, se você tem uma casa para sustentar, se você é o chefe da família e só você que trabalha, então você tem uma gama de coisas para se preocupar também, além daquilo que você faz, e nem sempre você tem tempo para se dedicar para outras coisas. Tem que dar atenção pra filho e pra esposa. Não que se eu casasse com um cara, eu não ia ter esse tipo de atenção, mas eu acho que ainda assim é muito mais maleável. (Entrevistado 13)

Ao que se refere às oportunidades de emprego e de ascensão profissional, os resultados demonstram divergências de opiniões. Alguns afirmam possuir as mesmas condições e igualdade de oportunidades no que se refere à ascensão profissional, enquanto outros afirmam que as condições dadas aos homossexuais no ambiente de trabalho jamais serão iguais às dadas aos heterossexuais, principalmente quando se tratarem de ambientes homofóbicos e hostis.

Sim. Na empresa onde eu trabalho, sim. Focando bem: onde eu trabalho. Nos locais onde tenho trabalhado não vejo problemas desse tipo. (Entrevistado 11)

Não tenho dúvida nenhuma. Não é um desejo ou apetite sexual de uma pessoa que vai influenciar na minha capacidade técnica. Também há homossexuais incompetentes em todas as áreas. A sua competência, o seu jeito de trabalhar, o seu sucesso no trabalho independem da orientação sexual. Não acho que o fato de eu revelar a orientação sexual que possuo me isola de oportunidades. Pelo contrário, como te falei, abre as portas para eu ajudar na capacitação de pessoas que de repente estão ansiosas com a AIDS, com a homossexualidade. Então no meu caso, trabalhar na área de saúde, trabalhar com temas tabus, me serviu como um diferencial para eu sentir que sou útil no meu trabalho. (Entrevistado 8)

Quando você vai se destacando e tudo mais, você tem uma maior visibilidade no trabalho. E a probabilidade de você encontrar uma pessoa que imponha limites pelo fato da sua orientação sexual é muito grande. Então, entre mim e uma pessoa heterossexual, que está lá competindo em igualdade comigo, e a pessoa que vai decidir é um machista, um homofóbico, eu acho que a probabilidade de ela julgar tomando como parâmetro esse fato é muito grande. Então, eu acredito que jamais eu estarei nas mesmas condições, no mesmo patamar das pessoas heterossexuais. Não no Brasil. (Entrevistado 1)

Se você está querendo saber se eu como gay tenho as mesmas condições, é claro que não. Como eu digo, eu construí a minha trajetória dentro do (local de trabalho). Lá dentro eu tenho, sim. Mas eu já passei por um monte de coisas. Se eu me lançasse no mercado hoje, com todo o mundo sabendo que eu sou gay, com certeza várias e várias portas iriam se fechar. Não digo nem no acesso porque eu posso fazer um concurso público e eu entro. Mas na extensão, no posicionamento, nos cargos de prestígio e poder, cargo comissionado, há uma seleção natural, mais cultural. Você vai fazer com que a seleção seja de acordo com os padrões hegemônicos. O padrão do homem branco, macho, de meia idade, ocidental, cristão. Esse é o padrão dominante. Então a gente quebra esse padrão na raiz porque na sociedade a gente é visto como um homem que quer ser mulher. Ou seja, dentro de uma visão totalmente desinformada, mas que ainda persiste. As oportunidades não são as mesmas. Agora nas condições de educação, eu como não sou um transgênero a minha identidade social é masculina. Na minha idade eu tenho total acesso à educação, mesmo porque

a minha situação econômica me permite. Por ser gay não há diferença nenhuma com heterossexual. (Entrevistado 2)

Percebe-se que aqueles que acreditam possuir igualdade de condições no tocante ao crescimento profissional, argumentam que o sucesso do trabalho independe por completo da orientação sexual e assim, a questão do preconceito social não é tida como algo limitador de oportunidades e de crescimento. Nesse caso, os pontos avaliados foram somente aqueles ligados ao indivíduo – conhecimento, experiências e habilidades. Nos outros, no entanto, essa questão do preconceito e da homofobia é avaliada e se consegue notar os limites impostos pela sociedade – fechar de portas, restrição de cargos considerados de prestígio e poder, retaliação de cargos comissionados e outros. Explicitamente foi dito que o padrão social dominante - homem branco, macho, de meia idade, ocidental, cristão - não permite que pessoas não-enquadradas a esse padrão venham desfrutar de iguais condições de crescimento profissional e nem de iguais oportunidades de emprego.

b) Barreiras encontradas no ambiente de trabalho

Ao serem questionados sobre as possíveis barreiras encontradas no ambiente de trabalho em virtude da orientação sexual que possuem, obteve-se como resposta de todo o grupo que está fora do armário que as barreiras sempre existem, até mesmo de forma velada, mas que eles próprios não vivenciam isso em seus respectivos empregos. Em momentos passados houve situação de desconforto, mas atualmente se vêem em condições normais tal quais os demais colegas de trabalho tidos como heterossexuais.

Por conta da minha orientação sexual eu não vejo barreira não. Hoje, onde eu estou. Fui procurando um emprego onde eu ficasse mais confortável. Hoje, eu estou na Diretoria do Banco e, como sou da ouvidoria, estou ligado à diretora. A gente trata diretamente com o vice-presidente de gestão de pessoal. A gente lida com denúncias. Eu sou analista sênior do Banco do Brasil, o que seria uma carreira de administração sem muitos problemas. Tenho 51 anos, dos quais 31 no Banco do Brasil. Então se você me perguntar isso hoje, eu não sinto. Hoje não. No decorrer desse tempo houve, sim, situações, mas eu não vejo barreira. Não no Banco do Brasil. (Entrevistado 2)

Bom, eu acho que pode acontecer, mas de maneira velada. Por exemplo, numa escolha pra alguma função, algum cargo assim, talvez de alguém não se sentir muito à vontade com a minha orientação e aí me barrar. Mas de maneira discursiva, nunca me aconteceu. Eu não sinto isso. Acredito que não, aqui não. Nem lá no meu outro trabalho privado, também não. (Entrevistado 1)

Isso depende muito de até que ponto você deseja chegar. Como eu não tenho o desejo de ser um gerente executivo ou de ocupar um cargo tão alto eu não vejo problema. Ser analista sênior para mim já está bom por uma questão de qualidade de vida. Então até aonde eu quero chegar, no momento, não vejo barreiras quanto a isso. Para ser gerente executivo ou outro alto cargo talvez exista, nunca parei para analisar. (Entrevistado 11)

Nota-se que, com a carreira estabilizada, esses entrevistados não sofrem ameaças de perda de emprego, de perda de função e conseqüente de corte salarial, e nem tampouco se tornam vítimas de assédio moral. O tipo de emprego que possuem lhes dá a segurança e a estabilidade requeridas para escolherem estar fora do armário sem medo de punições e sanções advindas de preconceitos e, por assim ser, desfrutam de situação confortável em relação à carreira profissional, de forma que assumir-se como gay não constitui barreira para crescimento e ascensão no trabalho.

Conforme se verifica, as pessoas que trabalham em empregos ligados ao Governo relatam que o tipo de trabalho que exercem por si só contribui para não se limitar nenhum tipo de ascensão ou se deparar com qualquer dificuldade de crescimento. Há casos também de pessoas que, além de possuírem emprego obtido por meio de concurso público, também atuam como profissionais liberais e tornam-se seus próprios patrões, não cabendo, portanto, este tipo de análise. Há ainda casos de profissionais ligados às áreas de entretenimento e lazer em que há grande quantidade de indivíduos gays atuantes no mercado de trabalho o que, por assim ser, não se torna pertinente constituir barreira ao crescimento profissional. No entanto, há o destaque para as carreiras ligadas a cargos de maior risco, profissões mais visadas, que exigem conduta diferenciada perante a sociedade, até mesmo cargos públicos, a exemplo de juiz, magistrado, advogado – nesses casos, é passível se constituir diferentes tipos de barreiras no ambiente de trabalho.

Sou servidor público e autônomo. No meu espaço eu sou o meu próprio patrão e no outro espaço eu sou empregado do Estado, do Governo. Então isso não me impede em absolutamente nada. Não limita nenhum tipo de ascensão uma vez que para eu ascender na carreira, tanto no Governo quanto na questão autônoma, a questão da orientação sexual independe disso. No entanto eu acho que pessoas que têm cargos de maior risco, empregos ou profissões mais visadas, em um mercado mais competitivo, empregos particulares, empresas privadas e até mesmo cargos públicos de muita projeção, nos quais a pessoa deve manter uma conduta perante a sociedade, deve ser mais difícil. Você ser um juiz, um magistrado, um procurador, para eles deve ser mais complicado. (Entrevistado 14)

Não. Por conta da minha orientação sexual, não. Às vezes você fica com medo de pensar em algumas carreiras – você pensar na carreira jurídica, você tentar ser um diplomata, essas são carreiras nas quais você vive muito da aparência. Então você tem, realmente, de mostrar para as pessoas aquilo que elas querem ver. No geral, principalmente trabalhando para o Governo, você não vê muito isso. Eles se interessam na sua competência e não tanto da sua formação, da sua ideologia. Eles querem saber se você sabe produzir nos moldes que são exigidos pelo trabalho governamental. (Entrevistado 12)

No meu ambiente, no meu trabalho, na carreira jornalística, gay ser discriminado, que piada! Não vou falar de militar, não vou falar de advogado, não vou falar de corretor de imóveis, não é nada disso... Carreira jornalística, mundo do entretenimento, não existe isso, até mesmo porque se for tirar os gays do jornalismo, não sai jornal no outro dia! (Entrevistado 15)

Isso, no entanto, não significa dizer que essas pessoas nunca viveram experiências tidas como barreiras no trabalho em tempos passados, ou ainda, que este tipo de situação não ocorra constantemente nas diversas organizações no mundo. Nesse sentido, afirma-se que os homossexuais encontram constantemente dificuldades no mercado de trabalho, dificuldades essas vivenciadas inclusive por pessoas conhecidas. Relatam-se casos em que muitos empregadores se recusam a contratar homens gays; casos em que há dificuldade de se assumir como gays em ambientes de trabalho hostis, cuja chance de demissão em virtude de preconceitos é relativamente alta; casos de assédio moral e outros. Dessa maneira, verifica-se que, embora não estejam presentes em todos os tipos de organizações, ou ainda, em determinadas áreas de uma mesma organização, há sempre barreiras e dificuldades vivenciadas pelos gays em seus ambientes de trabalho.

Tem gente que não quer contratar gay. Ninguém quer contratar um travesti. Eu conheço inclusive gabinetes na Câmara que não contratam gays. Eu tenho um amigo que é gay e é colega meu de trabalho na Câmara, e ele não pode falar que é gay para o patrão. Se falar, ele está fora. No meu gabinete eu não tenho tanto problema, porque é um lugar mais tranquilo, mais acessível, que as pessoas fazem esse tipo de debate. Agora eu vejo colegas meus que não podem divulgar sua orientação sexual. Eu também conheço gente que sofre assédio moral por ser gay, e também conheço gente que precisava provar que estava num encontro importante, queria levar declaração de participação no curso e não levava porque ia constar que ele estava num encontro de gays e lésbicas. Então é isso que a gente encontra nas empresas, a discriminação de falar, porra, podia ir para qualquer encontro, menos para este. (Entrevistado 10)

Quanto aos que se encontram no armário, nota-se que não há problemas e situações vistas como barreiras propriamente ditas, vez que os colegas e supervisores desconhecem que são homossexuais. Aqueles não assumidos, que conseguiram avaliar os seus respectivos ambientes de trabalho, afirmam que, caso viessem a descobrir a orientação sexual que possuem, não se sentiriam coagidos e não teriam mudanças no ambiente de trabalho, inclusive ao que se refere às oportunidades de crescimento profissional. Por outro lado, para outros, o simples fato de ser gay restringe o indivíduo a poucas ou nenhuma oportunidade de emprego e de ascensão profissional.

Não encontro nenhuma dificuldade. Acho que pelo trabalho que eu sempre fiz, pela minha postura e pelo trabalho que apresento hoje, se eles soubessem da minha homossexualidade não iria mudar a oportunidade da minha possível ascensão. Não iria interferir de forma nenhuma. (Entrevistado 3)

Só o fato de ser gay eu acho que já te impõe uma restrição no fato de ascensão profissional, pela falta de normalidade da situação. Então eu acho que restringe muito a sua ascensão profissional, os convites para trabalho são muito restritos quando você demonstra a sua orientação. (Entrevistado 6)

Por último, cabe o destaque de que, para alguns entrevistados, a orientação sexual em nada pesa na ocorrência de barreiras no trabalho. Relata-se, inclusive, que em momentos passados houve oportunidade de se candidatar a cargos mais elevados ou, ainda, de se

diferenciarem em seus respectivos ambientes de trabalho em virtude do conhecimento que tinham a respeito de assuntos ligados à homossexualidade, deixando claro, no entanto, tratar-se de exceção à regra percebida no mundo dos negócios.

No meu caso não, nunca teve isso não, eu já tive oportunidades bem bacanas, oportunidade de concorrer à direção de uma escola, as pessoas empurrando os cargos que tem lá. E se eu me candidatasse, pelo apoio do grupo de trabalho, eu entraria. Eu não almejo esse cargo, mas ainda tem. Agora tudo depende de como você assume a sua sexualidade, depende da maneira, qualquer pessoa que se torne de maneira vulgar ou de maneira agressiva, eu acho que essa pessoa vai ser automaticamente vetada, vedada. A mim não, até porque eu nunca almejei nenhum cargo. (Entrevistado 7)

Eu trabalhei muito na área da AIDS, trabalhei capacitando dentistas. Então ao invés de fechar, abriu as portas para mim porque com a minha experiência do ativismo, eu estou conseguindo aplicar, implantar dentro do meu trabalho. De certo modo eu potencializei a minha orientação sexual, que tem uma relação com o ativismo, no meu trabalho, o que é exceção. Então me deu uma experiência. A minha orientação me deu experiência porque eu posso estar também trabalhando a questão do preconceito dentro do meio onde trabalho. (Entrevistado 8)

4.5 Orientação sexual e satisfação no trabalho

A presente categoria tem por objetivo analisar se a revelação da orientação sexual no ambiente de trabalho decorre em aumento de satisfação do empregado gay. A este respeito, a exposição de resultados confirma que existe uma relação direta entre a revelação da orientação sexual e a satisfação no trabalho. Nos depoimentos dados, verifica-se a necessidade de ser autêntico, ser você mesmo, verdadeiro consigo próprio e com os outros. Demonstra-se a dificuldade de sempre estar camuflando uma realidade que não existe e que humanamente é impossível manter, destacando-se as restrições e limitações na maneira de conversar, agir e se comportar.

Para mim, qualquer ser humano que viver na sua integridade, na sua plenitude é mais feliz em qualquer lugar. Como é que eu vou ser feliz aqui conversando contigo se eu escondo a cor da minha pele, o meu cabelo, com quem eu namoro, o dinheiro que eu tenho. Eu crio uma persona que não existe. Isso é uma loucura, é algo que destrói. É esquizofrênico. Não há ser humano que sobreviva a isso e é lógico que se você puder viver na plenitude, a satisfação no trabalho é inevitável. Você vai ser mais feliz. (Entrevistado 2)

É, eu acho que existe sim. Como eu te falava, acho que é você ser mais pleno. Sempre que você é mais verdadeiro é mais fácil de conduzir, de levar. Quando você é uma parte, é mais complicado. Às vezes quando você está conversando com um amigo ao telefone você tem certas restrições de assuntos ou palavras que você falaria normalmente no telefone de casa, mas que você não pode falar no trabalho. Há algumas restrições, o que não é nada absurdo. Comentar o fim de semana, aonde você foi, o que você fez, pelo fato de não ser aberto, não dá para você comentar. Acho que existe sim. Não dá para você ser pleno nessa condução, nessa parte da sua vida. (Entrevistado 3)

Eu sinto que quando eu me assumir para uma equipe com a qual eu já esteja trabalhando há mais tempo isso vai me deixar mais à vontade. Pelo fato de eu ser eu mesmo e não ter de apelar para alguma mentira. Eu não faço muito isso, como te falei, mas talvez abrisse mais espaço para eu ser amigo dos meus colegas, ter uma intimidade um pouco maior, uma relação de trabalho melhor. (Entrevistado 9)

A argumentação principal para justificar o aumento da satisfação no ambiente de trabalho decorrente da saída do armário, é o fato de se sentirem mais livres e à vontade na maneira de se expressar, de agir, de não precisarem mais se limitar no comportamento e nas atitudes. A facilidade de se viver normalmente, sem precisar gerenciar o que podem (ou não) dizer, o que podem (ou não) fazer, ir além dos assuntos de trabalho – comentar sobre a vida pessoal, o namorado, os passeios do fim de semana – são exemplos, conseqüências positivas, advindos da saída do armário no ambiente de trabalho. Explicam eles que a condução do relacionamento com as pessoas se torna mais real e prazerosa e isso, de certa forma, contribui para se criar laços de amizades mais verdadeiros. A conseqüência final seria a satisfação de estar bem consigo próprio e com os outros e isso, por sua vez, refletiria no trabalho a ser desempenhado por eles.

Outras respostas afirmativas ao aumento da satisfação no trabalho argumentaram a conseqüente melhora da comunicação entre as pessoas, que deixa de ser restrita a alguns assuntos, ou ainda, limitada a formas de tratamento que não se consegue definir de quem se fala. Além disso, a facilidade em gerenciar o próprio comportamento deixando de se preocupar com trejeitos, atitudes e ações que possam delatar a orientação sexual também foi argumento determinante do aumento do nível de satisfação no trabalho, vez que à medida que os colegas sabem da orientação sexual passam, com o tempo, a não dar tanta importância e acabam se acostumando, achando natural.

O que eu olho, agora, é um estagiário meu que não é assumido, e ele é gay. A gente tem que mostrar os homens pelados pra ele escondido, tem que falar baixo, não sei o quê... Gente, que vida! Você pode passar a vida toda carregando um tijolo, você pode pegar ônibus carregando um tijolo, é muito mais difícil você ficar andando com o tijolo. Ou você pode viver sem. Só que às vezes as pessoas preferem viver com. Ah, horrível, ficar mentindo... Às vezes ele fala comigo: ah, porque ela; eu falo: ela quem? Não, é ele, o meu namorado. Então até comunicação fica difícil com esse povo! (Entrevistado 15)

É bem melhor você trabalhar num local onde as pessoas sabem o que você é, como você é, nada de você ficar com medo de um susto, de um trejeito, de repente você tem uma relação e você fica se castrando, se privando o tempo todo, se retaliando, se reprimindo. Isso é muito chato. Você de repente está em uma reunião de trabalho e você quer fazer um comentário, por exemplo, se o meu namorado me ligar, eu tenho que sair correndo pra atender e falo: alô, tudo bem? Eu não posso falar: oi amor, tudo tranqüilo? (Entrevistado 7)

Há ainda os casos que defendem o aumento da satisfação no trabalho como conseqüência da revelação da orientação sexual por ser possível se libertar das mentiras que sempre existem em qualquer situação que envolve manter a homossexualidade enrustida. Exemplo se verifica no relato abaixo, ligado a eventos externos ao trabalho, em que se afirma ser mais fácil lidar com a situação quando se está fora do armário.

Sim. Até pela questão da mentira você se sente mais à vontade para falar com as pessoas. Quando tem uma festa e todos levam suas esposas, namoradas, namorados, eu vou levar um amigo? Não, eu levo o meu namorado. Então é bem mais tranquilo, satisfaz mais. Sem ter de ficar inventando nada... (Entrevistado 11)

Acreditar que a revelação da orientação sexual relaciona-se diretamente com o aumento do nível de satisfação no trabalho justifica-se à medida que o indivíduo gay se liberta do stress decorrente da preocupação em esconder algo que é permanente em sua vida. Manter segredo da orientação sexual exige comportamento diferenciado na maneira de agir, pensar, falar, viver e dessa maneira, as relações sociais entre os indivíduos tornam-se limitadas, interferem no psíquico e, conseqüentemente, afeta o desempenho do trabalho.

Ah, existe certamente. Porque quando você está completamente fechado, quando você está muito preocupado em esconder uma coisa tão trivial da sua vida, uma coisa é você esconder um ato específico, um acontecimento, é esconder uma coisa que está no teu passado, um dia aconteceu e você se envergonha muito dela. Então você esconde aquele fato, tranca, nunca mais fala, e espera que ninguém descubra. Só isso já é capaz de te atormentar. Que dirá uma realidade que perdurará para o resto da sua vida! É algo presente, que acorda com você e vai dormir com você. Você não tem break, não tem – nos próximos 10 minutos serei heterossexual. Então se eu estou o tempo todo vivendo isso, esconder essa realidade 24 horas por dia, 7 dias por semana, é uma tarefa incúria, inglória e impossível de fazer. Então isso vai me causar um stress ou até uma tensão tão grande, que certamente vai impactar no resultado do meu trabalho. Se você tem tranqüilidade para fazer uma coisa, eu entendo que certamente essa coisa vai sair mais direito, com mais qualidade do que se você tivesse tendo que dispersar a sua atenção para outra coisa. (Entrevistado 5)

Caso específico afirma haver dois lados a serem analisados na relação satisfação e revelação da orientação sexual no trabalho. De acordo com o relatado, o ambiente de trabalho é que determina se haverá ou não decorrente aumento do nível de satisfação do empregado – ambientes abertos à diversidade que demonstram aceitação e respeito contribuem sim para o aumento do nível de satisfação do indivíduo, vez que ele se liberta das mentiras e demais limitações comportamentais que antes tinham por objetivo manter segredo da orientação sexual e, ainda, não vivencia impactos negativos no que se refere ao relacionamento entre colegas. Por outro lado, em ambientes hostis dotados de preconceito e retaliações aos homossexuais, o resultado seria o decréscimo do nível de satisfação, vez que o indivíduo passaria a lidar com atitudes homofóbicas, desrespeitosas e também com retaliações de oportunidades ligadas ao crescimento profissional.

Tem dois lados. Eu não acredito que exista uma relação necessária, depende da configuração do ambiente de trabalho. No meu caso as pessoas souberam de mim e melhorou todo o meu ambiente. Só melhorou. Agora imagina uma situação em que você tem um patrão totalmente machista, homofóbico, que faça brincadeiras cotidianas, piadas contra gays. Se você falar, acho que vai ser pior. É importante que a pessoa tenha consciência de que se ela falar, poderá ser prejudicial, para que isso não interfira no trabalho, o que pode acontecer. Já ouvi casos de retaliações, isso acontece. Retaliações, chantagens, isso é um assédio moral dos mais claros. Você está minando a auto-estima da pessoa, sua capacidade de produção pela sua orientação sexual. De repente a pessoa usa isso para atacá-lo mesmo que a princípio não fosse esse o motivo. Por outro lado, a pessoa pode melhorar o seu rendimento de

trabalho se você se sentir livre de ter de falar com os outros como foi o seu fim de semana, o que você faz. Eu acho que na medida em que você tem um ambiente de segurança, se você tiver certeza de que é homossexual, que fale. Só ajuda. Tem aquela famosa síndrome de segunda-feira, quando perguntam o que você fez no fim de semana e você quer falar do namorado e só fala na 3ª pessoa para que não saibam o gênero, se é masculino ou feminino. (Entrevistado 8)

Finalmente, cabe expor os poucos casos que afirmam não haver relação direta entre revelar a orientação sexual no ambiente de trabalho e, conseqüentemente, dispor de mais satisfação, também no trabalho. Segundo eles, há uma separação entre a vida pessoal e a vida profissional e, mesmo que se leve uma vida mais contida com vistas a manter a orientação sexual sob sigilo, isso não interfere diretamente no desempenho das atividades do trabalho, assim como não impacta no relacionamento com os colegas, de maneira que o gerenciamento da identidade homossexual não é afetado em decorrência de se estar no armário.

Não, acredito que não. Às vezes você fica tão concentrado naquilo que faz, que realmente as questões pessoais não são tocadas. Você está ali, desempenha a sua atividade e então você vai para a sua casa ou fazer outra atividade. Com relação ao trabalho mesmo eu acho que não há nenhum problema. No meu caso, acho que ajo normalmente então, se eu houvesse ou não revelado, acho que agiria da mesma forma. Faço o meu trabalho e separo bem o momento do trabalho e o momento do lazer. No ambiente de trabalho eu tenho de cumprir com as minhas obrigações e, sobrando algum tempo, a gente pode procurar algo para se distrair, conversar. (Entrevistado 12)

Não, não tem relação nenhuma. Você pode levar sua vida, mesmo que seja contida, como quando você está dentro no armário, e ter uma relação profissional com os outros perfeitamente adequada. Acho que o fato de você se identificar como gay não te faz com mais sucesso, vamos colocar assim, ou não, não faz diferença. Acho que na minha realidade isso não é um fator fundamental, nem dificulta o gerenciamento da minha vida não. (Entrevistado 6)

Considerando esse tipo de argumentação e sabendo tratar-se de pessoas que estão no armário, cabe atenção de que talvez essa visão de não relacionar revelação da orientação sexual no trabalho com satisfação no trabalho seja no sentido de autodefesa, de se mostrarem favoráveis à decisão de manterem segredo da sexualidade vivida – estou no armário e por isso, tenho que defender minha atitude e os prováveis efeitos dela; não posso afirmar que concordo com o exposto, vez que podem me questionar o porquê então da minha decisão de permanecer no armário, de não enfrentar a minha realidade. Nesse sentido, outros aspectos estariam relacionados e a discussão haveria de se estender por esses pontos também, mas de forma sintética, pode-se pensar que tais respostas têm como fim principal a necessidade de não se deixarem em situação de contradição – concordo que revelar a orientação sexual no trabalho contribui para o aumento da minha satisfação no trabalho, tendo em vista as mudanças decorrentes dessa revelação; no entanto, mesmo concordando com isso, não vivo essa realidade, não me assumo como gay.

4.6 Preconceito, Discriminação e Homofobia nas Organizações

Atitudes e comportamentos sociais que revelam a discriminação, a homofobia e o preconceito contra os homossexuais são vislumbrados no dia-a-dia sob diversas maneiras e formas. No âmbito das organizações, buscou-se enfatizar situações de trabalho que tivessem intrinsecamente ligadas à ocorrência de atitudes preconceituosas, discriminatórias e homofóbicas. Em complemento, buscou-se levantar os fatores que contribuem para haver discriminação no ambiente de trabalho, as medidas que poderiam ser adotadas com vistas à redução dessa discriminação e a importância de políticas de empresas direcionadas à conscientização e educação de pessoas no ambiente de trabalho.

a) Preconceito sob forma de punições e sanções

Ao que se refere a eventuais mudanças de emprego em decorrência da revelação da orientação sexual no ambiente de trabalho, nenhum dos entrevistados afirmou ter vivido esse tipo de experiência – de revelar que eram gays, sentirem-se constrangidos, ou ainda, agredidos, e, em virtude disso, pedirem demissão ou serem demitidos. Embora não tenha havido mudança de emprego entre eles, afirma-se que esse tipo de situação existe no mundo do trabalho e ocorre com relativa frequência, principalmente quando se trata de empresa privada, onde não há garantia de emprego. Dessa forma, muitos profissionais gays, sejam eles assumidos ou não, buscam adquirir emprego por meio de concurso público para assegurar condições de trabalho e estabilidade, de maneira a não permitir que se tornem vítimas desse tipo de situação.

Eu não, mas acredito que isso seja possível. Inclusive conheço amigos meus que já trocaram de trabalho porque se sentiram extremamente agredidos. Não tinham coragem de revelar e optaram por mudar de trabalho. (Entrevistado 1)

Tem, tem muita gente que é demitida porque é gay, tem gente que é colocada à disposição porque é gay e aí muda, muda muito. (Entrevistado 10)

Não, nunca mudei por causa disso. Mas tem, claro que tem. As pessoas querem, de preferência, um emprego público, em que não precisam ser colocados na mira. Então, as pessoas acabam querendo um emprego público porque têm estabilidade. Sabem que não podem ser vítimas da homofobia. Eu assumi uma postura de querer um emprego público exatamente por causa disso, pois assim tenho certeza de que a minha orientação não vai interferir no meu contrato. (Entrevistado 7)

Quanto à ocorrência de punições e sanções no ambiente de trabalho em virtude da orientação sexual, pode-se afirmar que é passível de se verificar em certas empresas, mas que, especificamente, eles, em suas respectivas situações de trabalho, não vivenciaram esse tipo de experiência. Nos ambientes de trabalho aos quais pertencem, o desempenho é mensurado com base na performance e nos resultados, e as punições/sanções, se existirem, também o serão

por esse tipo de avaliação – performance e resultados – excluindo-se, portanto, a questão da orientação sexual.

Não, nunca vivi isso. No local onde eu trabalho seria muito mais pelo desempenho do que pela orientação sexual. (Entrevistado 12)

Não, nunca vivi isso. A não ser aquele fato que eu te expliquei no início, de uma empresa em que eu trabalhava há alguns anos e quando o meu chefe descobriu, ele me demitiu. Acho que foi isso. No meu trabalho, nós temos um homossexual assumido e não tem esse tipo de retaliação, nenhum tipo de discriminação por esse fato. Só as piadinhas normais com que outras minorias também acabam sofrendo – os negros, por exemplo. (Entrevistado 3)

Na situação que eu vivo, puramente de performance. (Entrevistado 6)

Na minha unidade, performance no trabalho. É o que eu rendo que me designa como bom profissional ou mal profissional e o que pontua a minha qualidade. Não tenho percepção de que, mais uma vez, a minha orientação sexual interfere nisso. (Entrevistado 5)

Nunca as tive. Sanções são comuns, mas na questão técnica, não por questão de comportamento. (Entrevistado 11)

Cabe destacar o depoimento que avalia a situação no trabalho como sendo privilegiada e, portanto, não passível de repreensão, punição ou sanção, seja em virtude da orientação sexual, seja em virtude de qualquer outro fator ambiental ou pessoal. Por outro lado, traz-se a situação de trabalho que exige pouca qualificação do profissional, cuja tarefa pode ser desempenhada por qualquer pessoa à medida que não exige conhecimento e, nesse caso, o baixo nível de escolaridade exigido do profissional no desempenho de suas atividades por si só contribui para haver mais discriminação, mais repreensão por parte da chefia e demais colegas de trabalho. Em complemento, ressalta-se que o baixo nível de instrução do empregado contribui inclusive para que haja a dificuldade de contra-argumentação, de defesa e réplica diante de atitudes de preconceito e homofobia encontradas no ambiente de trabalho.

Como eu sou dentista, o que eu poderia fazer para ter motivo de repreensão? Quem seria prejudicado se não sentasse na minha cadeira? O próprio paciente, não eu. Então é diferente. Talvez eu esteja, no momento, mais apoderado do meu trabalho. Acho que isso faz a diferença, ao contrário se fosse com um subalterno cujo serviço não é valorizado, de repente é um *office boy* que qualquer um pode tomar o lugar dele. Então infelizmente essa questão do grau de instrução, do nível de formação, leva em conta mais ou menos discriminação, até mesmo de você ter argumentos para contrapor se você for desrespeitado. (Entrevistado 8)

Outro exemplo, ainda relacionado a punições e sanções no ambiente de trabalho, menciona a cobrança social advinda do fato de se pertencer a um grupo minoritário. Segundo o entrevistado, cobra-se muito mais de pessoa membro de um grupo minoritário, (mulheres, negros, deficientes ou homossexuais) do que de qualquer outra pessoa vista como participante do grupo dominante. Com base nisso, o indivíduo gay constantemente exige mais de si próprio, exige destaque, diferencial nas diversas áreas da vida, como forma de suprir e diminuir as lacunas decorrentes de preconceitos e discriminações sociais (exclusão, supressão

de direitos e outros). Para esse entrevistado, por exemplo, o respeito que vivencia hoje em suas diversas relações sociais dá-se em virtude do conhecimento que possui (nível de escolaridade), capaz de lhe permitir conhecer seus direitos e deveres, de se impor e se defender pelo saber e isso é tido como consequência da cobrança inconsciente e pessoal advinda do fato de ele ser gay. Essa cobrança, portanto, é vista como a força propulsora na busca por mais conhecimento, educação e engajamento ativista.

O fato de eu ser gay, ou ser negro ou ser mulher. Qualquer grupo minoritário é mais cobrado. Quanto mais discriminado, mais cobrado é. Eu sinto perfeitamente que sou muito respeitado, com certeza. Mas para eu ser respeitado eu tive de construir uma trajetória gigantesca que talvez uma pessoa que não fosse gay não precisasse disso tudo. Hoje em dia eu lhe respondo que sou respeitado pela minha performance. Mas com certeza há uma cobrança inconsciente pelo fato de eu ser gay. As pessoas cobram mais de quem é gay e de quem é negro. Você tem de estudar mais, saber mais. O pessoal me respeita porque eu tenho pós-graduação, mestrado em comunicação, tenho duzentos mil cursos, sou professor, tenho trabalho acadêmico, fundei três ONGs. Isso até os assusta um pouco, eles ficam com um pé atrás. (Entrevistado 2)

Finalmente, a questão de punições e sanções no ambiente de trabalho em virtude da orientação sexual foi vista sob a ótica do assédio moral e da negação de direitos que também são consideradas formas de punir, sendo vistas inclusive como as piores. Defende-se que a punição ocorre à medida que não são dados aos homossexuais, direitos, oportunidades e tratamentos compatíveis com aqueles dados aos heterossexuais.

Eu acho que quando você é vítima de assédio moral é uma sanção que é aplicada a você, que é pior do que a própria suspensão, que é pior do que outras ações. Eu nunca tive diretamente nenhuma sanção, de falar você está suspenso por tantos dias, alguma coisa assim, isso não. Mas eu acho que a sanção vem pra mim, quando você me nega algum direito. Quando isso ocorre, você está me punindo de alguma forma. (Entrevistado 10)

b) Experiência Negativa no Trabalho

No tocante às experiências negativas vivenciadas em seus respectivos locais de trabalho, muitos afirmaram ter vivido alguma situação de constrangimento, de discriminação, de brincadeiras e piadas no trabalho. Em alguns casos, a ocorrência desse tipo de situação dá-se de maneira velada, nem sempre direta, mas são notadamente percebidas. Em outros, as pessoas que brincam, fazem piadinhas e comentam a respeito de gays e homossexuais no trabalho nem sempre têm conhecimento a respeito da orientação sexual do colega.

Já, foi a primeira experiência, a minha vice-diretora me recebeu e por incrível que pareça eu fui trabalhar numa escola que se chama Escola Classe 24, então de cara ela falou assim – você não é gay não, é? Eu sorri e não respondi. Depois de um certo tempo, depois de alguns anos, nós nos tornamos bons, excelentes amigos, inclusive hoje ela é amicíssima minha e ela sorri envergonhada do que ela fez, porque ela, sabe, pouco tempo depois, ela ficou sabendo que eu era gay, nunca fiz questão de esconder, nunca explicitiei, mais nunca escondi também. (Entrevistado 7)

Sim, já tive. Tem alguns empregados que demonstram preconceito claramente. Na maioria das vezes é velado; no sentido de que quando comentam, não deixa dúvida, mas nunca comigo. Eu nunca entrei em confronto direto com ninguém, e nem mesmo ninguém nunca fez nenhuma gracinha, nenhuma que fosse para mim. Quando isso aconteceu, sempre pelas minhas costas, pessoas que gostam de mim ou que têm um relacionamento mais próximo, me contaram. Comentários maldosos mesmo, pra tirar sarrinho, pra filar um veneninho, e, inclusive, deixa até transparecer algumas mágoas que a pessoa tem em relação à sua condição hierárquica, por exemplo: como é que pode, esse viadinho ser consultor interno, e eu sou analista sênior há duzentos anos? Isso não é justo! Então acaba até usando essa questão para destilar as mágoas dele em relação a outras coisas. (Entrevistado 5)

Um belo dia eu chego para trabalhar e em cima da minha mesa tem um texto pejorativo contra os homossexuais, piadinha. Eu me senti agredido, me senti ofendido. Guardei o papel e no final do expediente, fui falar com o chefe de gabinete e tive que expor minha sexualidade para ele. E era uma coisa que eu não estava muito disposto, porque a minha vida privada é minha, e por um acontecimento eu tive que expor para uma pessoa que não é do meu círculo. (Entrevistado 1)

No dia que eu fui pedir para incluir num plano de saúde o meu companheiro, o cara falou que não podia, que graças a Deus não podia e que ele não queria estar lá para ver sendo liberada a inclusão de parceiros do mesmo sexo no plano. E sempre, quando você não ouve, você sabe que quando você vira as costas, alguém está falando. É a discriminação, o preconceito mesmo. Teve um colega de trabalho, uma vez, que teve uma atitude homofóbica. Ele estava no carro, eu liguei pra ele para falar de assunto relacionado ao trabalho, ele pensou que tivesse desligado o telefone e colocou o celular no meio das pernas e começou a falar mal de mim, meteu o pau, e usando palavras agressivas. Então, já vivi sim. Você vê pessoas que dizem que aceitam e que respeitam e coisa e tal, mas que na hora do vamos ver, pega e faz chacota, piada e coisa parecida. (Entrevistado 10)

Aqueles que afirmaram não ter tido experiências negativas no trabalho, assim o falam por não considerarem que piadinhas caracterizem experiências negativas. Embora se perceba a não-aceitação dos colegas, não há intenção de ofender e agredir. Outro caso, também se referindo a piadas, confirma ter tido experiências semelhantes a essas, isto é, ter ouvido piadas de colegas que tentavam descobrir ou, talvez, confirmar informações a respeito de sua orientação sexual, gerando certo desconforto, não se estendendo, porém, por muito tempo.

Hoje, no meu trabalho não. Estou no Banco há uns vinte anos e em Maceió não havia essa mesma consciência, então era mais difícil. Eu tinha uns amigos que sabiam e o tratamento era normal. Havia essa questão das piadinhas, mas eram gerais. Coisa de brincadeira mesmo. Quando você é, você de certa forma se encaixa e toma a piada para si, mas eram piadas mais generalizadas. Nessas piadinhas você já nota essa não-aceitação. Mas nunca tive problemas. No momento em que eu vim trabalhar no Banco do Brasil em Brasília e que o ambiente já estava ciente de que eu era assumido, acho que facilitou a convivência. (Entrevistado 11)

Não. Apenas a experiência de um colega de fora que logo que eu entrei na Caixa ele fazia piadinhas, contava casos de homossexuais que trabalhavam com ele e eu não sabia se ele queria me colocar na parede para saber qual era a minha ou se ele queria só mostrar qual era a dele. Eu não dei abertura. Ficava muito desconfortável e foi a única vez que isso aconteceu no trabalho. Depois de um tempo ele parou. Acho que um amigo meu tinha contado para ele que eu era gay e ele parou de encher o saco porque eu não ia voltar atrás por causa dele. (Entrevistado 9)

Caso diferente é evidenciado no relato em que o entrevistado afirma ter adquirido certa proteção perante as pessoas, proteção essa decorrente da visibilidade que o ativismo lhe proporcionou. O fato de sempre estar na mídia, de não ter medo de se expor, de não esconder

a orientação sexual que possuí, fez com que houvesse limitação das atitudes das pessoas com quem se convivia, vez que elas se mostravam retraídas em agredir e até mesmo em argumentar e questionar. Por isso, o entrevistado ratifica ter vivido sim experiências negativas, principalmente em eventos ligados ao trabalho, mas também foi dado a ele imunidade ao tratar do assunto publicamente.

Quando comecei a assumir publicamente lá no Rio de Janeiro, quando eu era presidente e fundei um grupo gay chamado Grupo Arco-íris de Conscientização Homossexual, nas primeiras vezes em que apareci na televisão, no jornal, em revistas, isso no meu trabalho gerou um impacto muito grande. Mas o mais curioso disso é que a ampla visibilidade ao invés de me expor me protegeu. As pessoas passaram a perceber que eu fazia parte de organizações, que eu tinha coragem, que eu não tinha mais nada a esconder de ninguém. Embora eu não escondesse de ninguém, aquilo a partir daquele momento passou a ser público. Eu passava todos os dias na TV, no Fantástico, na Marília Gabriela, e isso fazia com que as pessoas se retraíssem um pouco, com medo de me atingir de alguma maneira. Então surtiu um efeito contrário, como eu te falei. Mas já sofri experiências negativas, sim. Por exemplo, quando cheguei a Brasília eu vim com toda essa carga que eu tinha no Rio de Janeiro, toda essa visibilidade pública. Então quando cheguei aqui, não deu nem um mês e eu dei uma entrevista para uma TV local, aliás, foi para o Correio Brasiliense. Nessa entrevista tiraram uma foto minha e eu ingenuamente a tirei no (local de trabalho). Então na reportagem saía a minha foto com o (nome do local de trabalho) ao fundo. Lembro que no dia seguinte à reportagem, quando cheguei ao trabalho estavam todos comentando que o pessoal de Recursos Humanos estava discutindo se me demitia ou não. Porque eu tinha exposto o (nome do local de trabalho) negativamente. Então é algo a que a gente tem que estar sempre atento porque a qualquer momento a gente pode levar uma rasteira sem ser percebida”. (Entrevistado 2)

Outra vez no próprio (local de trabalho), eu estava num encontro enorme lá no Rio de Janeiro com todos os gerentes e um superintendente do Rio de Janeiro na época. Alguém subiu no palco no meio do encontro e falou que usava um determinado relatório como se fosse um gay, que ele entrava e saía, fazia isso e aquilo. Ele terminou de falar e eu subi lá, era um espaço enorme, cheio de telões e falei que pelo menos naquele espaço de trabalho ele tinha que aprender a respeitar os funcionários porque eu era funcionário havia muito tempo, um excelente funcionário, me sentia feliz e era gay. Então ali eu exigi que ele respeitasse e mantivesse os seus preconceitos fora da empresa. Assumi-me de uma maneira até ostensiva e dentro do (local de trabalho). Foi um choque porque eu descii do palco e a platéia toda começou a me aplaudir. Ele era uma pessoa extremamente autoritária, ficou totalmente constrangido e foi obrigado a me pedir desculpas. Três meses depois ele me tirou do cargo comissionado. Eu soube por outros colegas que ele esperou a situação esfriar e mandou cortar o cargo. Não chegou a ser totalmente uma experiência negativa porque depois eu consegui contorná-la. (Entrevistado 2)

Conforme se percebe nos relatos expostos nesta seção, as experiências negativas são de diversas ordens e tipos e estão presentes no contexto organizacional tal como o estão no contexto social. Embora sejam situações diferenciadas, refletidas com mais ou menos intensidade, de acordo com cada caso e situação, nota-se claramente o preconceito e a não aceitação social no que se refere à homossexualidade. As piadinhas, os comentários, as brincadeiras são formas singelas de se admitir que o gay não é bem querido socialmente e essa forma pejorativa de se abordar a identidade gay no trabalho é freqüentemente vista e

percebida nos diversos contextos organizacionais no mercado de trabalho. Associado a esse tipo de comportamento, verificam-se ainda atitudes mais drásticas que somam ao jogo de poder existente entre os membros da organização, o livre arbítrio – isto é, o chefe homofóbico em muito pode contribuir para a perda de emprego, para retaliação de oportunidades, para estagnação profissional e claro, para ocorrência de penalidades claramente associadas à questão da orientação sexual.

c) Comentários sobre ser gay

A respeito de comentários sobre ser gay, apenas quatro entrevistados afirmam perceber outras pessoas referindo-se a eles como homossexuais. Argumenta-se que tais comentários são mais freqüentes quando se tratam de homens gays afeminados, que dificilmente passam imperceptíveis aos olhos críticos da sociedade; que esse tipo de situação ocorre sempre por detrás, ressaltando-se tratar de pessoas que têm outros tipos de queixas em relação ao trabalho. Além disso, destacam-se os comentários sobre ser gay como algo normal que se faz a respeito de qualquer outra característica do indivíduo – gordo/magro; feio/bonito; alto/baixo; e que por assim ser, não se percebe maldade alguma, dependendo, é claro, da maneira como é feito.

Percebo, percebo. Todo mundo fala, todo mundo fala. Eu fico pensando muito nas travestis. As travestis, elas sofrem tanto, tanta discriminação que elas sofrem. Pode ser pauta para discussões, mas as travestis são as que mais sentem na pele o que é ser homossexual, ser travesti, ser transgênero. Mas eu percebo que tem gente que comenta. (Entrevistado 10)

Comentar acontece muito quando você tem um jeito mais afeminado. Isso chama muito a atenção. Uns falam que eu tenho, outros falam que eu não tenho. O fato é que como eu sou mais reservado, as pessoas passam batidas. Não prejudica, mas me incomoda. Não com os meus amigos talvez porque se falam, falam de mim quando não estou perto. É como diz o ditado: o que os olhos não vêem o coração não sente. Mas na rua eu sinto. Se alguém tiver comentando me incomoda. (Entrevistado 8)

Muito raramente esse comentário é feito. Muito raramente. Nunca na minha frente, como eu disse, sempre nas costas, e eu percebo que são pessoas que normalmente têm outras queixas em relação à empresa, em relação à chefia, em relação aos colegas. Então elas procuram os seus pares, que são outras pessoas ressentidas também com essas coisas, e uma das coisas que elas comentam é a respeito da minha sexualidade. E não é exclusividade minha. Quem fala – ah, porque o Entrevistado 5 é gay, é viado – também fala que fulana é uma xarope, fala que fulana é puta, fala que fulano é sei lá o quê, então são pessoas normalmente maledicentes. (Entrevistado 5)

Caso particular dá-se quando se avalia o ambiente de inserção do indivíduo gay que, atualmente, não tem esse tipo de problema em seu trabalho, mas que o teve em outra fase da vida (principalmente na adolescência) e que o tem na sociedade como um todo – na academia, na escola, na faculdade – destacando que certos ambientes sociais denotam preconceito exuberante.

Não no meu trabalho. As pessoas sabem e não tenho problemas. Agora a sociedade no geral, na rua, sim. Até em outros trabalhos mesmo, em outras empresas que não têm esse mesmo tipo de política fica mais difícil. Por exemplo, eu faço educação física, então você vai trabalhar, por exemplo, na academia. Você nota que de certa forma o ambiente já é preconceituoso. Lá você sente certo receio de como isso vai ser tratado. Em escolas também há muitos problemas, principalmente com os adolescentes. Quando eu era adolescente e estava me descobrindo, isso era algo que me assustava. Os adolescentes gostam de fazer piadinhas, gostam de machucar uns aos outros. Quando faziam piadinha comigo, não que soubessem de mim, mas eu pensava – será que estão percebendo? Então você começa a ficar com aquele receio. (Entrevistado 11)

Outros afirmam que os comentários existem e são, na maioria das vezes, para elogiar e não para agredir ou ofender. Destacam os estereótipos sociais criados a respeito dos homossexuais – embora não se tenha comprovação científica, é comum se notar comentários ligados aos gays, vendo-os como pessoas sábias, inteligentes, cultas e divertidas. Nesse sentido, tais relatos tornam-se positivos e amenizam o intrínseco caráter prejudicial.

Comentam. Às vezes, como comentários elogiosos. É porque eles têm um estereótipo do gay como inteligente, de bom gosto, como engraçado, divertido, conversar, afagar, então eles comentam mais os positivos. (Entrevistado 15)

Às vezes eu estou andando e me abordam: você é aquele rapaz do vídeo! Eu não percebo o que as pessoas falam de mim. Quando isso me acontece fico meio sem graça, mas graças a Deus as pessoas só me abordam para elogiar. Ninguém nunca me abordou para ofender ou agredir, graças a Deus não passei por isso. Não diretamente, indiretamente sim, na minha vida de ativista. Não percebo discriminação direta, o que as pessoas ficam falando pelos cantos. Mas eu percebo preconceito em tudo. Nos discursos dos políticos, em tudo. (Entrevistado 2)

Os demais que afirmaram não perceber comentários a respeito de serem gays, argumentam que podem até acontecer, mas a maneira como são feitos é muito discreta, tornando-se imperceptíveis. Quanto aos prejuízos decorrentes de existir tais comentários, foi dito que não há impactos diretos, vez que o “garantir-se” profissionalmente abrange outros aspectos ligados à carreira, a exemplo da formação profissional, trabalho desempenhado e também características pessoais que, no todo, influenciam no destaque profissional.

Não percebo. Acho que se isso acontece, se eles fazem isso, o fazem de uma forma muito discreta. (Entrevistado 3)

Não percebo. Não sei se sou eu que fecho os meus olhos... Não percebo. Agora pode prejudicar dependendo do jeito com que elas vão comentar. Se for pelas costas talvez seja uma coisa pejorativa. Mas se alguém vier falar comigo, comentar alguma coisa na minha frente ou eu ouvir, eu sei que eu vou comprar a minha briga, vou tentar esclarecer o que está acontecendo e vou falar o que eu acho. Vou encarar a situação de peito aberto. Vou dizer – se não gostou, o problema é seu. A vida é minha e você não pode fazer nada contra isso porque eu também não estou fazendo nada contra você pelo fato de você ser você. (Entrevistado 9)

Não prejudica, eu só acho engraçado. O que acontece é que eu me sinto muito responsável pela minha carreira, pelo que eu sou. Então se fulano perguntou, se fulano comentou, perguntando sobre a minha vida, isso pra mim não faz diferença, porque eu sei que eu me garanto profissionalmente, intelectualmente, então de maneira alguma eu me sinto afetado, eu só acho cômico. (Entrevistado 1)

Finalmente, ressalta-se caso em que não foi possível avaliar a ocorrência ou não de comentários a respeito de ser ele gay. Como dito por outras pessoas, assim como a sociedade tem preconceitos contra os homossexuais, os próprios homossexuais também o têm em relação a alguns tipos de gays e dessa maneira, torna-se incoerente questionar, avaliar e retrucar os possíveis comentários a que estão susceptíveis.

Não fico preocupado analisando, não. Ultimamente não tenho percebido ninguém comentando nem fazendo piadinha. Eu também não fico procurando. Se eu vejo algo, eu deixo, cada um que pense o que quiser. Às vezes, eu mesmo tenho preconceito com alguns tipos de gays. Se até eu tenho alguns tipos de preconceito, eu vou ficar questionando? Se quiser comente. Eu não fico analisando se estão comentando ou não. Não me afeto por isso. (Entrevistado 11)

Diante dos fatos, verifica-se que os comentários sobre ser gay são percebidos sim, são freqüentes e abrangem diversas formas de tratamento e abordagem. Há quem comente por diversão, por discriminação, por simplesmente comentar; há quem comente sem perceber e sem querer; há quem comente por querer; há quem comente de forma maledicente, como há também quem comente para elogiar. De maneira geral, foi exposto que em nada prejudicam as relações sociais entre os entrevistados e demais pessoas do convívio de trabalho e, se houver algum tipo de prejuízo, este é velado e não identificado, não sendo, portanto, analisado e levado em consideração no tocante ao gerenciamento da identidade homossexual.

d) Fatores determinantes da discriminação e medidas de redução da discriminação

Ao se questionar quais fatores contribuem para haver a discriminação no ambiente de trabalho, os discursos e depoimentos revelam que os motivos têm diversas origens e a maior parte concentra-se no próprio contexto social de inserção do indivíduo. A sociedade é levada a reproduzir a homossexualidade como pecado, como doença, como algo errado. Do contexto maior, a sociedade, o indivíduo apreende essa percepção e a leva para ambientes e contextos menores, a exemplo da família e do trabalho. O contrário também ocorre, isto é, a criação de berço ensina esse tipo de comportamento e a criança, quando se torna adulta, continua a reproduzir isso no seu dia-a-dia, na escola, no trabalho, no relacionamento interpessoal fora de casa, em qualquer situação e local. Ressalta-se ainda o reforço dado pela religião, vez que a Igreja e as doutrinas religiosas pregam a homossexualidade como adverso e errado.

A questão é social mesmo. Porque se você tem uma sociedade, uma cultura machista, de repressão, de não-aceitação, isso vai se refletir em todos os ambientes, seja escola, seja trabalho, seja família. É uma coisa que acaba se reproduzindo socialmente. Não tem muito de onde escapar. São pessoas que têm vida fora do trabalho e, querendo ou não, carregam isso para dentro do trabalho. Então, acho que vem mais daí a origem de tudo e para acabar com isso, acho que a educação seria o lado mais aceitável. (Entrevistado 13)

Vem tudo da criação. As crianças são educadas desde pequenas com as pessoas colocando em suas cabeças que é errado, que é pecado, como diz a Igreja. Então a

pessoa já vai crescendo viciada. Quando ela chega ao ambiente de trabalho ela só reflete o que ela aprendeu durante a vida toda. Às vezes a pessoa tem a opção de pensar diferente, mas muitas vezes não quer pensar diferente para não ir contra ao pensamento da maioria. Isso é o que atrapalha mais, o que mais influencia no ambiente de trabalho. A própria criação da pessoa. (Entrevistado 12)

Eu acho que a educação que as pessoas tiveram, a qualidade da educação que as pessoas tiveram, o contato que essas pessoas têm com a cultura, não queria dizer simplesmente a religião, mas o caráter religioso interfere demais nisso, embora haja exceções, claro, mas de uma forma geral, o caráter religioso interfere muito na aceitação da homossexualidade. E tem a própria conduta da pessoa homossexual. (Entrevistado 5)

Relacionando ainda a religião à discriminação contra os homossexuais existente na sociedade, complementa-se e destaca-se a relação de invisibilidade que a sociedade cria em relação à homossexualidade – atualmente, ainda se vê a situação de negação da existência de homossexuais, o fazer de conta que não existe. Finalmente, menciona-se o posicionamento de áreas da saúde que, no passado, associavam a homossexualidade a doenças o que, por sua vez, abriu portas para a ocorrência de atitudes homofóbicas também nesse sentido.

Na história, a relação da sociedade com os gays se dá por um processo que eu chamo de invisibilização. Isso está constituído no nosso discurso nas várias formas em que ele se manifesta. A simples negação da existência é uma. Ou então você tentar fazer com que as pessoas até aceitem onde elas não podem se manifestar. Ou com um código de dissimulação do tipo "eu finjo que não sou e você finje que não sabe". Quase todas as religiões basicamente cristãs que existem no Brasil vêm dentro de um olhar fundamentalista. Então discriminam, embora hoje já existam várias outras, elas ainda pregam que a sexualidade tem fins apenas para reprodução e em cima disso há todo um preconceito. Tem também toda uma tradição em cima da psicologia, da psiquiatria, da medicina legal e vários outros que colocavam a homossexualidade como uma degeneração da raça. (Entrevistado 2)

Além das questões citadas acima – educação familiar, pensamento social dominante, religião, homossexualidade vista como doença – levantou-se também como fonte de preconceito o próprio comportamento dos homossexuais. Muitos entrevistados foram enfáticos ao afirmarem que a imagem, o comportamento e, em alguns casos, as atitudes dos gays fazem com que o indivíduo que não é gay tenha percepção diferenciada e ruim do que é ser gay, da realidade do gay que, por sua vez, contribui para aumentar a discriminação, o repúdio, a violência e a homofobia.

Acho que a própria imagem do homossexual contribui muito. O homossexual caricato, aquela pessoa que tem muitos trejeitos e que leva uma vida complicada, fora dos padrões aceitáveis socialmente, muito promíscuo ou o que quer que seja, realmente levam a ter o preconceito. (Entrevistado 6)

Acho que os fatores são o preconceito, a desinformação e às vezes até mesmo o comportamento do homossexual. Às vezes ele se faz alvo de piadas. Não é a sua opção sexual que vai mudar a sua postura em relação aos seus colegas de trabalho. Creio que a postura de alguns gays deveria ser mudada, se darem mais ao respeito. (Entrevistado 3)

Alguns vários. Eu acho que a questão da informação, a questão cultural que eu acho que é extremamente importante, o comportamento até, não é porque eu sou gay que eu devo abrir a minha vida sexual para todo mundo. (Entrevistado 7)

Confirma-se que o comportamento desse grupo minoritário influi na imagem social de seus membros junto à sociedade. A forma de agir, de falar, de pensar, de se comportar e de se vestir são alguns dos pontos de análise verificados pela sociedade no momento de caracterizar o indivíduo gay e com base nisso, os próprios entrevistados deixam nas entrelinhas de seus discursos que há necessidade de se mostrarem como pessoas de respeito, sérias e corretas por meio da conduta pessoal, isso como forma de evitar ou diminuir a incidência de dizeres populares que têm o homossexual como baderneiro, festeiro, vulgar e outros adjetivos de caráter negativo. Para eles, a imagem que repassam ao mundo social é que determinará a existência (ou não) de atitudes preconceituosas e homofóbicas na sociedade e no ambiente de trabalho. Ainda nesse sentido, destaca-se o preconceito existente entre os próprios membros que compõem o grupo homossexual. Nota-se que o gay também é preconceituoso, inclusive, com o gay afeminado e age, em determinadas situações, próximo ao que age o homofóbico.

Outro ponto de discussão diz respeito ao fato de calar-se, de não se reagir diante de atitudes grosseiras e preconceituosas. Argumentou-se que, enquanto não houver manifestação de mudança nesse sentido por parte do próprio homossexual, esse tipo de situação continuará a existir e nada mudará. Ressalta-se, dessa maneira, que o principal interessado na transformação do ambiente de trabalho deve ser o próprio gay.

Eu acho que o que contribui é principalmente as pessoas se calarem diante de um ambiente de agressão. Se as pessoas não se fazem ouvir, se as pessoas não se colocam, é como se elas compartilhassem daquele ambiente de agressão, daquelas falas agressivas, daquelas piadas homofóbicas. Então quando a pessoa não se coloca, ela está, de certa forma, reforçando. Porque, filosoficamente, eu acredito que nós somos os maiores responsáveis pela transformação do ambiente de trabalho que nós nos movemos. Então, se você é a principal pessoa que está interessada num ambiente de trabalho aberto, livre e tolerante, e você não se faz ouvir, você não reclama, como é que você vai querer que as coisas mudem (Entrevistado 1)

Por fim, mencionou-se a analogia que se faz em relação ao gay e à mulher. Nesse caso, o gay é tão desvalorizado socialmente quanto a mulher o é e isso, na verdade, diz respeito ao processo social histórico pelo qual se vê a mulher como pessoa frágil e sensível (adjetivos não valorizados socialmente) e o gay, por ser visto rotineiramente como a pessoa que quer se passar por mulher, muitas vezes experencia preconceito de gênero. Assim, volta-se à discussão em torno da relação de poder existente entre o grupo dominante e dominado, entre os mais fortes e os mais fracos, estando os homossexuais enquadrados a esse último grupo.

O próprio preconceito, a discriminação que existe na sociedade de ver um homossexual como uma vergonha e que nesse ponto a gente tem uma coisa em comum com a mulher, que é a questão da desvalorização do gênero feminino. Qual o papel social do feminino? É a fragilidade, sensibilidade, mas são fatores não valorizados socialmente. É essa existência do preconceito, que no fundo é também

um preconceito de gênero. Preconceito de que existem os mais fortes e os mais fracos. Os mais fortes são os homens heterossexuais e brancos, ao contrário dos negros, dos gays, das mulheres. (Entrevistado 8)

Depois de vislumbrados os motivos que levam à discriminação em suas diversas formas, a discussão é direcionada para as medidas que poderiam ser implementadas com vistas a reduzir essa discriminação. Neste ponto, os entrevistados disseram existir sim medidas capazes de reduzir a discriminação, melhorar o convívio, aumentar o nível de aceitação e respeito no ambiente de trabalho, mas que nem sempre essas medidas teriam efeito imediato e assegurariam mudança de comportamento. Relataram inicialmente a necessidade de o indivíduo gay dar visibilidade à sua própria orientação sexual, mostrar-se presente, assumir-se como tal, expressar-se naturalmente – deveriam comportar-se como homossexuais que são. Esse processo de visibilidade teria efeito multiplicador para os próprios homossexuais, pois os gays que se encontram no armário veriam nesse grupo de pessoas (que estão fora do armário) o apoio social de que necessitam para viverem a homossexualidade. Além disso, a visibilidade decorrente do processo de saída do armário contribuiria para mostrar à sociedade que o grupo homossexual existe, é extenso e está presente nos diversos meios sociais. Com o tempo, a conscientização viria e, com ela, a aceitação e o respeito da sociedade.

Acho que existe sim e uma delas seria uma maior visibilidade. A homossexualidade é uma coisa tão tranqüila, tão normal. Acho que os meios de comunicação e o poder público poderiam dar maior visibilidade à homossexualidade e mostrá-la de forma normal, natural que é o que ela é. Essa naturalidade geraria uma conscientização nas pessoas e um caminho seria construído à medida que as pessoas fossem se assumindo. Assumindo a sua sexualidade para a família, o trabalho. Processo que eu não fiz, mas acredito que é o que deve ser feito. (Entrevistado 3)

A informação. O preconceito, que é falta de conhecimento, se resolve com informação. E com informação vindo de cartilhas, vindo de campanhas, vindo de cartazes, vindo de folderes, mas também vindo de exemplos pessoais. Então, por exemplo, eu sou um exemplo disso, e as pessoas vão falar do gay como gay, como gente, que me viram, entendeu? Sabe, as pessoas aprendem com a gente, a gente tem que ter um papel multiplicador, assumir isso no trabalho, seja multiplicador disso nas pessoas. (Entrevistado 15)

Para que a gente consiga suplantar isso, para nós gays, lésbicas ou transexuais, não há outro jeito. É só a visibilidade, a gente se expressar livremente, tornar corriqueiro. O ser, o exercer a sexualidade de maneira plena é o que vai fazer com que a sociedade passe a nos olhar de maneira mais tranqüila, que nos aceite. Isso e depois uma série de medidas para a sociedade inteira – criação de espaços onde o gay seja o autor das narrativas. Ou seja, você tomar o poder num livro, por exemplo, falar de suas experiências reais, concretas. É você numa novela fazer com que possam aparecer gays, pobres, ricos, canalhas, gente boa, gente ruim. É na política você ter deputados que defendam claramente a questão, que se assumam, que sejam vistos com o seu companheiro ou a sua companheira. É você ocupar espaço. É você na academia ter pessoas produzindo discursos, produzindo conhecimento e falando do ponto de vista dos gays. (Entrevistado 2)

Associada à questão da visibilidade do grupo homossexual, trabalho de orientação e de conscientização poderia ser meta de políticas públicas com objetivo final de auxiliar o

processo de ensino e reeducação da sociedade. Cursos de capacitação (nível de empresas) e campanhas sociais (nível de Estado) seriam instrumentos de educação da sociedade, vez que tal como dito anteriormente, a discriminação no ambiente de trabalho é reflexo da discriminação na sociedade. O nível de abrangência desse processo de conscientização deve ir além da área de trabalho, da diretoria de trabalho, da própria empresa; deve abranger a sociedade inteira, vez que daria visibilidade ao grupo homossexual, contribuiria para esclarecer dúvidas, desmistificar estereótipos criados e institucionalizados e, como consequência, abriria portas para aumentar a aceitação pública.

Eu acho que um trabalho de orientação dentro dos órgãos, seja uma política pública ou privada mesmo, para você conseguir fazer com que as pessoas convivam com as diferenças, acho que seria muito importante para poder trazer esse equilíbrio dentro do ambiente de trabalho. (Entrevistado 6)

Sim. Políticas públicas que diminuam o preconceito no local de trabalho. Não precisa ter novas leis, é pegar o que já tem. Por que não fazer campanhas periódicas, programas preventivos de educação para a valorização da diversidade, para respeitar a diversidade. Não é tolerar, não é aceitar, é respeitar. Você não é obrigado a rever os seus preconceitos, mas é importante você respeitar. Não discriminar. Preconceitos eu tenho, você tem, todo o mundo tem, mas você não pode utilizar esse preconceito para você discriminar, para você tratar de modo diferente. (Entrevistado 8)

Existe. Os Recursos Humanos poderiam oferecer cursos de capacitação para todos os servidores, desde chefia até todas as pessoas do ambiente de trabalho. Não só no nível de Recursos Humanos, mas também o Governo poderia oferecer campanhas de sensibilização na sociedade, com relação ao ambiente de trabalho. E não só no ambiente de trabalho, porque, na verdade, o ambiente de trabalho é um reflexo da sociedade. Então, o que acontece aqui no ambiente de trabalho, o mesmo cara que agride aqui no trabalho, é o cara que agride o outro ali na rua, é o cara que agrediu o colega na escola, é o cara que agrediu o outro na faculdade. Então, na verdade, é reflexo, tem que haver uma sensibilização da sociedade como um todo. (Entrevistado 1)

Na empresa onde eu trabalho? Olha, eu acho que o que é possível a empresa fazer por ela, ela vai fazer. Como eu disse existe um programa muito legal para gestão da diversidade, em várias frentes. Isso é simplesmente fantástico, fenomenal, que uma empresa disponha de profissionais, de tempo, de custo e investimento, para conscientizar e disseminar entre seus empregados, e eventualmente, até entre seus clientes, a necessidade do convívio pacífico e harmonioso com pessoas que carregam consigo características que não são punições divinas, não são defeitos, não são aberrações, como se gosta muito de dizer, são diferenças, são diversidade. (Entrevistado 5)

Finalmente, foi dito que a melhor forma de reduzir a discriminação é por meio da punição, da qualificação do crime (medidas judiciais) diante de toda e qualquer atitude de preconceito e homofobia. Verifica-se nos relatos que o processo de aceitação e respeito aos homossexuais é semelhante àquele vivido pelos negros no decorrer da história – punição, criminalização, conscientização e finalmente, aceitação e respeito. É sabido que a situação dos negros ainda não é ideal e que deixa a desejar na prática, mas por outro lado, avanços sociais ocorreram e, atualmente, é comum se perceber a sociedade atuando de maneira mais cautelosa na abordagem com o negro. Acredita-se que assim também ocorrerá com os homossexuais – a

institucionalização de medidas homofóbicas como crime em muito contribuiria para se rever pensamentos e atitudes sociais no relacionamento e tratamento para com os homossexuais.

Medidas, algumas, que já foram tomadas é claro, de punições, repúdio, retaliações, advertências, medidas judiciais mesmo, quanto a agressões, seja ela verbal ou física, e também acho que uma auto-retaliação, as pessoas têm que saber que o que ela fez não interessa a ninguém. (Entrevistado 7)

Eu acho que o método é punição. A criminalização da homofobia, isso resolveria tudo. Quando a gente puder ir a uma delegacia e registrar ocorrência e culpar o cara pela discriminação. A mesma história que foi feita com o racismo, com os negros, é isso que vai resolver. Porque no começo, ela começou de forma punitiva, obrigatória, e hoje em dia as pessoas mesmo são cautelosas. (Entrevistado 10)

e) Políticas de empresas direcionadas para conscientização e educação

Atualmente, já é comum se ver empresas, principalmente de grande e médio portes, implementando políticas de conscientização e educação com foco na diversidade no ambiente de trabalho. No tocante à homossexualidade como componente dessa diversidade, a pesquisa revelou que os entrevistados, em sua maioria, apóiam as políticas de empresas, acreditam que sejam educativas, esclarecedoras e que tendem a melhorar o ambiente, a gerenciar a homofobia declarada, a discriminação em qualquer nível e situação. Conseqüentemente, contribuem para haver ambiente menos propício a conflitos de relacionamento e mais aberto à aceitação de diferenças.

Olha, a gente está vivendo isso agora. Algumas políticas já estão sendo implementadas em relação à diversidade em geral – a mulher, os deficientes, os negros, os idosos e os estigmatizados. Eu acho que as empresas têm um papel sim de abrir canais, de mostrar que a discriminação em qualquer nível não é aceitável. É uma coisa que tem ser combatida dentro da empresa, mesmo que não se goste. E com o tempo, acaba se criando uma cultura e a tendência é melhorar. Não estou dizendo que será de uma hora para outra, nem que as piadas vão deixar de existir ou que o preconceito deixe de existir, mas pelo menos isso não vai prejudicar ninguém. (Entrevistado 13)

Embora destaquem a importância das políticas de empresas no gerenciamento da diversidade organizacional, afirmam tratar-se de medidas que exigem tempo para se firmarem e trazerem resultados – os efeitos virão em longo prazo, dada a mudança lenta do ambiente e das pessoas que compõem o ambiente. Embora algumas empresas já vislumbrem esse tipo de estratégia de gestão de pessoas, utilizando-se do papel disseminador e social que possuem, percebe-se que as respostas não são imediatas, são sim alterações incipientes da cultura da empresa que, com o passar do tempo, levam à abordagem da diversidade de maneira mais clara e aberta à aceitação.

Outros, que também defendem a existência de políticas de empresas voltadas para a aceitação da diversidade, mencionam que tais políticas são importantes à medida que constituem trabalho de conscientização e educação de pessoas que, talvez, nunca tenham tido acesso à informação, possuem vícios sociais estereotipados e que, por assim ser, tornam-se

inflexíveis à aceitação das diferenças. Argumentam que em virtude do preconceito social existente, não há espaço para se relacionar e conhecer outras pessoas tidas como homossexuais – há sempre a preocupação com o que os outros vão pensar e falar; não se cria, portanto, oportunidade de melhor conhecer o outro, o gay. Como se vê abaixo, mais uma vez deixam claro que essas medidas não constituem solução completa, mas podem trazer avanços e, de certa forma, contribuir para a melhora das relações sociais no ambiente de trabalho.

Entendo sim, porque as pessoas podem nunca ter tido contato com qualquer espécie de material de manifestação artística, de manifestação cultural, enfim, de qualquer espécie, que de repente desse a ela aquela centelha. Não que essas ações vão convencer alguém de alguma coisa, duvido disso, até por uma questão de tempo, não dá tempo, não são políticas doutrinadoras, são políticas educacionais e esclarecedoras. Então a intenção é dar alguma coisa para a pessoa desenvolver aquele entendimento em relação à homossexualidade. Pode ser que sim, pode ser que não, mas a probabilidade de elas desenvolverem um entendimento mais amplo, mais contínuo, é muito maior. (Entrevistado 5)

Acredito que sim. A pessoa já foi construída com aqueles vícios e você passa a tentar retirar um pouco desses vícios, mostrar que o homossexual é uma pessoa como você, é uma pessoa como outra qualquer, tem os mesmos direitos garantidos por lei, os mesmos deveres. Às vezes é uma pessoa amiga, tem alguma coisa a acrescentar na sua vida, mas que você não dá espaço por causa do preconceito. Você fica com o preconceito de ser visto com aquela pessoa, do que os outros vão pensar, de você estar com um homossexual. Você esquece que ela é uma pessoa como outra qualquer, que tem necessidades, desejos, vontades, que trabalha, que estuda, que vive como qualquer outra pessoa. A única diferença que ele tem é com relação à sexualidade. O resto, se você for ver a embalagem, é uma pessoa como qualquer outra. (Entrevistado 12)

Acho que é um trabalho de aceitação e convivência com as diferenças. Acho que grande parte do preconceito vem, embora não somente, do desconhecimento. Do desconhecimento, da ignorância, da falta de sensibilização, de alguns mitos criados em relação à sexualidade. Acho que uma política de educação e sensibilização sempre é muito válida. É sempre bom que a gente possa trabalhar esse tema. Não acho que resolveria cem por cento, mas com certeza contribuiria para alguns avanços, sim. (Entrevistado 14)

Outra abordagem dada a essa questão de políticas de empresas voltadas ao gerenciamento da diversidade, diz respeito ao apoio moral e social que tais políticas acabam fornecendo às pessoas que se incluem e se vêem como diferentes. Neste ponto, tem-se a questão da visibilidade como fator provocador de mudanças e aceitação. Destaca-se que a visibilidade gay leva o assunto à discussão social que, em decorrência, se torna tema natural com o passar do tempo. No discurso vê-se também a necessidade de todos se sentirem bem no ambiente de trabalho, de serem bem quistos e de não viverem à margem do desrespeito e isolamento.

A iniciativa da empresa de mostrar que existe essa diversidade e de apoiá-la é o passo principal. Em empresas nas quais essa iniciativa não existe é bem mais complicado. A partir daí teria de ver as outras ações, ações que dão mais visibilidade e, quando se tem essa visibilidade, as coisas vão ficando mais naturais. As pessoas comentam, os comentários podem ser chocar e depois de tempo vai ficando mais natural. (Entrevistado 11)

Devem existir porque o que diferencia a empresa são pessoas. E elas devem se sentir bem, devem se sentir respeitadas. Isso é fundamental, isso é base em qualquer relacionamento, imagina dentro da empresa. (Entrevistado 15)

A visibilidade mais uma vez é mencionada como força propulsora de mudanças no meio. Fazer-se presente contribui para que haja manifestações, discussões, desacordos, conflitos e, finalmente, a mudança de comportamento das pessoas no ambiente de trabalho. Ao se debater a diversidade organizacional, a questão da aceitação vem à pauta e mais naturalidade é dada ao assunto. Acredita-se que, com a rotina e com o passar do tempo, as pessoas conseguirão vislumbrar essa naturalidade, assim como a aceitação e a convivência harmônica no relacionamento com os homossexuais.

Além da questão da visibilidade, naturalidade e aceitação, o outro ponto de destaque mencionado – pessoas sentirem-se bem e respeitadas no ambiente de trabalho – também constitui tema de abordagem no âmbito das organizações tendo como base a responsabilidade social e o papel das organizações nas vidas das pessoas. Seguindo essa linha de raciocínio, argumentou-se que a adoção de políticas de empresas voltadas para o bem-estar do empregado e para a aceitação das diferenças nas organizações são, na verdade, decorrentes da necessidade de se constituir uma imagem social positiva da empresa. Leva-se em consideração a maneira como a sociedade percebe a empresa, leva-se em conta a responsabilidade social muito em voga atualmente. Nesse sentido, as empresas investem, orientam, pregam a aceitação, mas por trás disso tudo, existe causa maior que é a melhoria da imagem da empresa perante à sociedade.

Sem dúvida. Modismo ou não, as empresas estão investindo em políticas de diversidade, de valorização da diversidade. Seja em que área for. Na questão da orientação sexual tem de se levar em conta isso. Mesmo em revistas de recursos humanos, há artigos só sobre esse assunto de diversidade. Já fizeram estudos mostrando que você perante um consumidor, inclusive a comunidade LGBT, a tal da responsabilidade social cai bem. Não queira ser ingênuo de achar que de um dia para o outro os grandes donos ficaram bonzinhos. Eles perceberam que é uma tendência mundial e que isso melhora a imagem da empresa. (Entrevistado 8)

Quanto à abrangência das políticas de empresas direcionadas à conscientização e à educação no tocante à diversidade, defende-se que não devem ser limitadas ao público dos heterossexuais, mas a todos, inclusive, para os próprios homossexuais, vez que entre eles também existe preconceito e comportamentos homofóbicos.

Eu acho que não só heterossexual, eu acho que a formação tinha que ser geral, para todo mundo, porque tem gay que discrimina gay. Eu acho que quando tem discriminação, é porque você não acha natural a coisa, entendeu? Porque a partir do momento que você achar natural, muda um pouco a história. E a formação vai ser no mesmo sentido de você achar natural, achar normal. (Entrevistado 10)

Tenho certeza disso, não só para os heterossexuais, mas para todo o mundo. Porque qualquer gay, qualquer heterossexual, qualquer travesti é educado da mesma forma: dizendo que ser gay é pecado, é doença, é crime, é desvio. Todos nós somos

educados da mesma maneira. Então, tanto na escola quanto nas empresas essas políticas específicas ajudam a esclarecer, a mostrar e são fundamentais para todo o mundo. (Entrevistado 2)

Percebe-se mais uma vez a ênfase dada à educação recebida pela sociedade, educação essa que determina o comportamento do todo, que define o tipo de tratamento a ser dado ao grupo homossexual, bem como estrutura as percepções sociais que se deve ter em relação aos homossexuais – pessoas constantemente associadas ao pecado, crime, doença e adjetivos afins que qualificam os gays como pessoas inferiores.

Finalmente, cabe ressaltar que somente um dos entrevistados colocou-se desfavorável às políticas de empresas voltadas para a aceitação da diversidade. Para ele, isso por si só, é demonstração de preconceito e discriminação das empresas e da sociedade, vez que as pessoas que compõem o ambiente de trabalho foram educadas, são inteligentes, têm discernimento e, portanto, não precisam de reeducação e conscientização. O comportamento preconceituoso existente no trabalho e na sociedade não é decorrente de desconhecimento ou baixo nível de escolaridade, mas sim da vontade de querer agir de forma preconceituosa, é decorrente da vontade de não se querer mudar. Dessa maneira, não precisam ser reeducadas ou esclarecidas. Cabem a elas as mudanças por si sós.

Eu já acho uma discriminação quando isso acontece. Quando as pessoas chegam a adotar essa política é porque já é uma discriminação até da própria empresa. É lamentável que um ser humano dotado de inteligência, raciocínio, capacidade de discernimento, precise ser reeducado para aprender a tratar um semelhante só porque este deita com outro homem ou tem uma relação afetiva com outro homem. Poderia até melhorar, mas eu acho que é lamentável. Todo mundo sempre soube que existiam gays e essas pessoas têm ou parentes ou conhecidos que são gays, então sabe muito bem da realidade. Elas conhecem. Então, seria uma forma de menosprezar a capacidade intelectual dessas pessoas, elas são assim porque elas querem, não porque elas desconhecem. Elas são assim porque escolheram ser assim e não têm a mínima vontade de mudar. Não vai ser uma palestra que vai mudar, a palestra pode até ajudar a ter uma visão diferenciada quando elas perceberam que estão sendo intransigentes, mesquinhas, covardes, omissas. Não estão sendo humanas. Acho que todo o mundo sabe o que é um gay, o que ele faz, como é. Sabem que não é doença, que não é escolha. Acho uma ironia. (Entrevistado 7)

4.7 Luta Social

A categoria luta social abrange temas de discussão relacionados aos direitos civis dos homossexuais. Embora não esteja diretamente associada ao ambiente de trabalho, tal luta impacta nas relações trabalhistas por abranger a igualdade de direitos também no âmbito das organizações, os direitos trabalhistas ainda não estendidos a esse grupo. Dessa maneira, a presente discussão foi estruturada atendo-se à luta pela igualdade de direitos civis e também empregatícios, direcionando, portanto, a análise para o contexto interno das organizações.

a) Direitos Civis

A igualdade de direitos civis e a institucionalização de leis que assegurem aos homossexuais direitos semelhantes àqueles concedidos ao restante da sociedade constituem os principais focos de discussão da luta social organizada, liderada pelo movimento gay. Os entrevistados participantes afirmam que essa luta deve ser apoiada e incentivada fortemente pelos próprios homossexuais, por serem eles os principais interessados e vítimas da situação atual que vivem, situação de exclusão e supressão de direitos.

Eu acredito que a sociedade civil organizada, somente ela pode conseguir avanços sociais na área de direitos civis. Se os homossexuais não se organizarem, não exigirem respeito, nem seus direitos, quem é que vai oferecer isso pela gente? Nós somos os maiores interessados, então somos nós que devemos ser os agentes de transformação. Então dou todo o meu apoio e respaldo para um movimento gay organizado, se depender de ter a minha contribuição, eu sempre estou dando um respaldo em sala de aula, no trabalho, na minha família, onde quer que seja. Acredito que é um movimento que tem grande força e eu deposito grande parte das minhas esperanças nas mãos deles. (Entrevistado 1)

Eu acho a luta civil dos homossexuais fundamental, como a de qualquer outro grupo que se identifica de outra forma. É importante mudar uma série de significações que existem em cima da gente, tomar as rédeas de tudo que se diz sobre os homossexuais e tentar mudar isso. Então na luta dos direitos civis isso é fundamental. Trabalharmos em conjunto mesmo que sejamos muito diferentes. É fundamental que a gente, mesmo usando um título só, homossexual, GLS, ou o que for, a gente faça políticas públicas que garantam minimamente punição para quem desrespeitar qualquer um pela sua orientação sexual, que haja educação, política pública e discussões nas escolas; nos órgãos de segurança, para que os policiais possam entender mais disso e que a reação não seja tão brutal ou violenta como com os travestis; nas empresas, para que as pessoas entendam que essa diversidade contribui numa série de enriquecimentos que podem melhorar alguma questão, até mesmo no ponto de vista de negócios – aquele olhar único sobre o negócio às vezes nem sempre enxerga determinados nichos de mercado se você não tiver um olhar mais aberto a tudo. Saber olhar outras identidades, outras culturas, outras maneiras de vestir-se, de pensar. Você perceber que a gente pode ser respeitado dentro de certas especificidades. Promover atividades, unir-se, aliar-se, aproximar-se é muito mais rico do que você simplesmente excluir. (Entrevistado 2)

Vê-se a necessidade de os homossexuais se tornarem agentes de transformação social, sendo o movimento organizado percebido como a maneira mais viável de se exigir respeito e igualdade de direitos. Para eles, torna-se importante modificar pensamentos e comportamentos sociais que denotam significações errôneas a respeito do grupo homossexual e defendem, inclusive, o trabalho em conjunto – não somente os gays, mas todos os que compõem o grupo de homossexuais – vez que, independente da subclassificação que possuem (gays, lésbicas, transgêneros) e das diferenças internas ao grupo, trata-se de pessoas que lutam pelos mesmos direitos e vislumbram as mesmas condições de inserção social. Como se percebe, destacam ações em diversos ambientes de convívio social – escolas, órgãos de segurança, empresas, família – sendo eles mesmos os agentes de transformação, informação e mudança.

Mesmo diante do ativismo que o grupo homossexual exerce na sociedade, sabe-se que tal movimento por si só não consolida a conquista e a legalização de direitos se não houver, por outro lado, interesse de agentes políticos e entidades normatizadoras do assunto. Nesse sentido, a luta social dos homossexuais é vista como dependente da vontade e interesse de terceiros, fato este nem sempre identificado no ambiente de inserção ao qual pertencem.

Eu acho que a discussão legal dos direitos dos homossexuais depende muito da mentalidade do político que foi escolhido. O nosso ordenamento jurídico é muito estático com relação a isso. Os parlamentares não têm vontade política com relação a isso. Esperava-se muito da reformulação do Código Civil que houve em 2001 porque ele poderia trazer essa novidade. No entanto, não chegou nem a mencioná-la. Realmente ele trouxe muitos avanços com relação a companheiros, os casais que não são casados, mas sempre homem e mulher. Sempre é válida porque realmente tenta buscar aquilo que deveria ser aplicado, empregado já que é um direito geral, mas que no descer da especificidade você não vê concretizado. (Entrevistado 12)

Infelizmente não há interesse dos nossos legisladores, pelo menos a sua maioria, nesse sentido, porque ainda é muito contrária à opinião pública. Imagine você que na novela das oito, o fulaninho não pôde beijar o beltraninho no último capítulo, lembra disso? Pois é, imagine o deputado que entrou com esse projeto, que é o autor do Projeto de Lei, que daria direitos previdenciários ou sucessórios aos homossexuais, e os outros deputados que agora com o decreto vão votar a favor. Logicamente uma comoção geral, que você pode somar o mensalão, os vampiros, os anões e o que mais você quiser, que certamente não daria o tamanho da comoção pública que daria se isso fosse aprovado, capitaneado pelas Entidades Religiosas, Tradição, Família, Propriedade e outros guardiões do moralismo jurássico, que insistem em estar presentes. Então, só pra fechar, eu acho que as leis são fundamentais, são as pedras angulares. Acho que muita coisa pode ser conquistada fora do campo legal, mas, na minha opinião, eu entendo que as conquistas legais precedem às outras, as outras vêm quase que a reboque, vêm com muito mais facilidade. Quem tem a lei do seu lado, tem quase tudo. Não é a lei que vai mudar a cabeça das pessoas, de fato, mas com a concordância ou sem a concordância do INSS, do seu chefe, de quem quer que seja, você tem o direito e vai exercê-lo. (Entrevistado 5)

Sem dúvida, apesar de que por si só a lei não resolve, mas é importantíssimo. Pode falar que jurisprudência já tem? Claro que já tem, mas ela tem de se manter, até simbolicamente, como uma conquista. E aquelas pessoas que não podem pagar um advogado? Então é necessário ter uma lei maior que já regulamente essa questão do direito humano de maneira a estender para orientação sexual. (Entrevistado 8)

O ordenamento jurídico brasileiro é percebido pela sua visão estática e pouco dinâmica no que se refere à extensão de direitos civis aos homossexuais. Embora já existam decisões jurídicas que beneficiem os homossexuais em algum sentido, os entrevistados argumentam que não há interesse e vontade de mudança social dos legisladores brasileiros, fato este que pode ser justificado parcialmente pela polêmica social que decorre da aprovação de leis que beneficiam os homossexuais de alguma forma. Mesmo diante da dificuldade de obter resultados e conquistas imediatas e também de se modificar o pensamento e atitudes das pessoas, grande parte dos entrevistados acredita que a luta e o movimento são válidos e de grande importância ao grupo, vez que buscam assegurar direitos que deveriam ser estendidos a todos, independente da vontade de pessoas e instituições.

Por outro lado, há aqueles que se posicionam relativamente contra ao movimento social dos homossexuais à medida que reivindicam direitos patriarcalmente não-aceitos pela sociedade. Defendem a luta por direitos mais palpáveis e realistas, a exemplo da herança, plano de saúde, adoção, questões mais voltadas à sucessão e ao convívio em família, mas excluem da luta aqueles direitos socialmente institucionalizados e voltados historicamente para o casal homem-mulher como, por exemplo, o casamento.

Não acredito em algumas idéias que os movimentos levam. Acho que condições de igualdade sim, mas não de uma forma tradicional, como todo mundo quer colocar – colocam um casamento, entre aspas. Eu acho que isso não é palpável. Acho que são reivindicações que não vão ser conseguidas nunca. Agora, se eles colocassem reivindicações mais simples, seria mais fácil atingi-las, como com relação à herança, ao plano de saúde, à adoção, mas de uma forma mais simplificada, seriam mais bem aceitos. É importante para poder divulgar as idéias. Mas eu acho, que dependendo da forma como ele é orientado, não tem muita serventia. Acho que o movimento, sendo bem orientado, ele é válido socialmente sim. (Entrevistado 6)

Excluindo a questão do casamento gay como luta social desempenhada pelo grupo homossexual, os demais direitos estendidos aos heterossexuais e não-estendidos aos homossexuais são discutidos e reivindicados por meio dessa luta. Pode-se afirmar que o direito à herança é o mais abordado pelos entrevistados e, motivo para tanto, justifica-se nos efeitos reais em suas vidas. Ao se referirem sobre o assunto, argumentam enfaticamente que não se trata apenas de alguns anos de convívio ou poucos bens materiais adquiridos que não podem ser repassados ao parceiro; e sim, de uma vida toda compartilhada em conjunto, bens construídos em conjunto e que, por lei, deveriam ser garantidos ao companheiro, quando da ausência ou morte. Muitos reclamam por avanços e afirmam ser injusto, vez que para o grupo heterossexual este tipo de incidente não tem probabilidade de ocorrer.

Às vezes você passa muitos anos da sua vida construindo algo com uma pessoa e de repente essa pessoa morre ou vocês não estão mais juntos e tudo se vai. Não é pouca coisa, é a sua vida toda. Você tem casa, apartamentos e coisas do tipo. São anos da sua vida e de repente você não tem nada legal, não tem nada reconhecido. Isso é muito complicado. Acho que tem que se avançar nesse sentido. O tratamento tem de ser igualitário. (Entrevistado 3)

Não tem porque um grupo X ter mais direito que o grupo Y por causa de um fator ou outro. Quando se trata de direitos comuns como a propriedade, direitos institucionais, você tem que garantir. Até porque não é justo, por exemplo, eu passei a minha vida criando um patrimônio e não posso deixar para ninguém a não ser para minha família, enquanto que se estivesse casado com uma mulher, eu poderia deixar para ela e para os meus filhos. Isso eu acho que precisa ser revisto. (Entrevistado 13)

Dessa maneira, o movimento de luta social desempenhado pelos gays na busca por direitos civis é enfaticamente visto como válido e de relevante importância a esse grupo minoritário por intervir na questão social de exclusão e de negação de direitos aos homossexuais. Mesmo sendo considerado válido, parte do grupo defende que a luta deve abranger causas mais simples e de relativa brecha de aceitação pela sociedade, deve ser

orientado para questões factíveis e de efeitos concretos aos homens e mulheres homossexuais, o que, do contrário, torna-se movimento sem efeito e sem resultados, vez que a sociedade historicamente recusa-se a apoiar, a aceitar e a estender direitos a esse grupo, até mesmo como forma de diminuir a força dos homossexuais no meio social como um todo.

b) Direitos Trabalhistas

Em relação à questão dos direitos trabalhistas, também negados aos indivíduos gays, verifica-se que a situação atual ainda está muito aquém do ideal e desejado. Relata-se a necessidade de haver equiparação de tratamento e de direitos entre os homossexuais e heterossexuais e que, mesmo diante de avanços, essa situação ainda é constrangedora, difícil de gerenciar e exige, de certa maneira, a formalização de leis que assegurem direitos que o contexto organizacional não estende a todos os empregados.

Acho que as leis são essenciais. Suficiente, não sei. Mas essencial, sim. Porque assim o direito está legitimado. Quando há algo legitimado, mesmo que haja contestação, não importa. É lei e tem de ser cumprida. (Entrevistado 11)

Eu acho que na área de saúde e de previdência, acho que esta muito longe. A gente não tem nada conquistado nessa área. Acho que o tratamento não é, pelo menos, digno. O mesmo tratamento que é dado aos casais heterossexuais devia ser dado aos homossexuais, não vejo nenhum impedimento para que isso não ocorra. Simplesmente o fato da legislação e do preconceito, desinformação. (Entrevistado 3)

Acredito que a legislação faria essa mudança porque se o contexto social não é favorável a essa aceitação você teria de ter uma imposição legal para fazer com que os órgãos e as entidades aceitassem essa situação que existe, mas que todo mundo quer esconder. Não é novidade, é algo que já existe há muito tempo. Então acho que deveria haver uma mudança à força, uma mudança legislativa. Acredito que você tendo um comando dizendo que as pessoas de mesmo sexo devam ser consideradas como dependentes, você não vai ter outra opção. (Entrevistado 12)

Teria de ter leis sim. Hoje em dia, como eu te falei, existem algumas organizações mais consolidadas como Banco do Brasil, Caixa Econômica Federal, em que o sindicalismo é mais forte. Nessas organizações você pode colocar como dependente o seu companheiro. Isso já é fato, mas ainda, infelizmente, é pouco. Tem de ser estendido para todo mundo, mas é porque não tem uma lei que rege isso, depende muito da boa vontade das empresas. Acho que a tendência é você estender os direitos, os benefícios, tanto para um casal heterossexual, quanto para um casal homossexual. Se pagam as mesmas contas, pagam as mesmas contribuições, por que não isso? (Entrevistado 8)

Acredita-se que as leis poderiam facilitar a consecução desses direitos na vida real, na prática, independente da vontade dos gestores e donos de empresas. Para eles, uma vez garantido certo direito, não haveria o que se contestar e a imposição legal seria a forma de fazer acontecer mudanças, mesmo diante de ações contrárias. No que se refere à suficiência da lei, há quem diga que é necessária, mas não é suficiente; tem o seu valor, mas sozinha não viabiliza o alcance desses objetivos. Necessita de medidas acessórias para se fazerem valer. Segundo eles, no Brasil, as leis não costumam emplacar, não são cumpridas por si sós e,

mesmo que institucionalizadas, não são fáceis de serem colocadas em prática quando se tem força social contrária.

Não, não são suficientes. Mais do que leis, elas precisam ser vivenciadas. Mais difícil do que aprovar uma lei é vivenciá-la. Isso é difícil no Brasil porque culturalmente a lei é vista como uma coisa que não vai pegar. Apenas mais uma lei que não vai pegar. A gente tem de quebrar esse paradigma. (Entrevistado 8)

Acho que em termos de leis (previdência, plano de saúde e tudo o mais) já há alguns avanços como, por exemplo, o Banco do Brasil e a Caixa Econômica aceitarem que gays e lésbicas coloquem seus companheiros como dependentes. As leis são muito importantes, mas, até pela minha experiência aqui, eu sei que sem um trabalho de educação no social não é o suficiente. Acho que a lei tem de caminhar paralelamente a um trabalho de educação e conscientização da sociedade. O Brasil é um dos países onde há mais direitos e onde esses direitos são mais desrespeitados porque falta sensibilização e educação sobre direitos humanos, sobre respeito aos direitos humanos. Não adianta nada uma instituição ter uma lei que, por exemplo, permita a inclusão de dependentes (no caso de casais de gays e lésbicas) se as pessoas não são treinadas para receber e atender esses funcionários, se os funcionários não são conscientizados desse direito. Eles nunca vão chegar a um setor de benefícios e dizer que estão lá para incluir o companheiro se eles não se sentirem dignos, legitimados desse direito. Se eles forem mal recebidos ou recebidos com gracinhas, com chacotas, isso não vai funcionar. Então acho que a lei sozinha não é suficiente. Ela ajuda muito, mas o trabalho de conscientização que todo movimento homossexual faz na sociedade é tão importante quanto. (Entrevistado 14)

Ao expor a sua percepção a respeito da evolução dos direitos trabalhistas no tocante aos homossexuais, outro participante destaca novamente os avanços em empresas e órgãos públicos, mas ressalta, no entanto, que, na iniciativa privada, se torna quase impossível tomar medidas equiparadas ou parecidas a essas que já vêm sendo implementadas em empresas públicas e de economia mista. Para incluir o companheiro no plano de saúde empresarial de uma instituição privada, seria necessário assumir-se como gay e essa atitude por si só está longe de acontecer e, principalmente, de ser aceita.

Os direitos trabalhistas são para aqueles que já têm algum emprego, não é? Então o meu olhar hoje é que nos órgãos públicos estão avançando muito, têm um avanço muito legal, mas na iniciativa privada ainda deixa muito a desejar. Por exemplo, no Banco do Brasil, se um gerente for transferido para o interior, ele pode levar a esposa. Lá dentro ainda estou brigando para que isso possa acontecer também com alguém que seja gay. Na iniciativa privada isso é praticamente impossível de acontecer. Sequer incluir ou dar possibilidade ao companheiro no plano de saúde, até porque nem existe plano de saúde na iniciativa privada. Em algumas empresas muito grandes há planos empresariais, mas o cara assumir que é gay para incluir o companheiro está muito longe de acontecer. Eu diria que eu vejo um quadro ainda muito hostil na iniciativa privada, salvo em alguns lugares específicos, a gente ainda tem muito que caminhar. (Entrevistado 2)

Conforme exposto, empresas brasileiras conhecidas socialmente já deram os primeiros passos e permitem inclusão de parceiros do mesmo sexo no plano de saúde. No entanto, na maior parte das organizações, não se verifica esse tipo de prerrogativa, de tratamento e de legitimação de direitos trabalhistas a esse grupo minoritário. As leis são vistas como essenciais, mas não suficientes. Há necessidade de se vivenciar tais leis, há necessidade de se trabalhar o social em termos de educação, um trabalho paralelo entre educação e

conscientização da sociedade, e justifica-se tal medida pelo fato de, no Brasil, as leis serem desrespeitadas por falta de sensibilização e de educação sobre direitos humanos – mesmo que houvesse leis garantindo direitos aos homossexuais, não se deixaria de presenciar atitudes de discriminação que, por vezes, impedem-no de assumir-se.

Quando se traz essa análise para as empresas privadas, verifica-se que o ambiente de inserção é ainda mais hostil e inflexível e, nesse caso, a possibilidade de o indivíduo gay se assumir é menor ainda; e de vir a solicitar a inclusão do parceiro como beneficiário do plano de saúde, praticamente impossível. Afirma ainda que, mesmo com a resolução do Governo Federal, os pré-requisitos a serem preenchidos são muitos e burocráticos, dificultadores e dotados de preconceito. Diferentemente dos heterossexuais, que diante da mesma situação, têm seus direitos garantidos sem força, demora ou oposição.

Não, as leis ainda não são suficientes. Tanto é que para entrar no plano de saúde do meu companheiro nós precisamos driblar um pouco a lei, pegar brechas, infelizmente. Nós temos uma relação estável e qualquer pessoa do (local de trabalho) que tenha esse tipo de relação, não precisa ser casado especificamente, basta assumir, não precisa ser nada, abençoado por Deus, casado religiosamente, nada. Mas já assume. Agora eu não, para entrar, eu que já tenho praticamente sete anos de relação, para conseguirmos esse direito depois de cinco anos, nós precisamos cavar todas as brechas possíveis. Abrir conta conjunta, precisamos de um monte de coisas para provar, não bastava verbalmente. Agora você, se casasse com um funcionário do (nome da instituição), um homem, você automaticamente já faria parte do plano de saúde. Então as leis ainda têm de mudar muito. Acho que está muito frio ainda, mas vem caminhando. O importante é que caminhe, nunca pare. (Entrevistado 7)

Bom, com relação a direitos trabalhistas, eu acho que não depende somente da questão legal. Porque você tem direitos que são assegurados hoje aos trabalhadores e que não são colocados em prática. Então, independente da questão da orientação sexual, você tem que ter uma conscientização social. Tem uma série de direitos que nos é negado, questão de pensão, herança, incluir parceiro no imposto de renda, no plano de saúde. Se bem que agora, recentemente, saiu uma resolução do Governo Federal que permite a inclusão de parceiros no plano de saúde, só que tem que ter coabitação junta há dois anos, tem que ter coabitação há dois anos. Ou seja, se os heterossexuais se casam hoje, amanhã eles vão pedir o direito de colocar a parceira no plano de saúde, por que os homossexuais têm que comprovar dois anos? Ou seja, por mais que seja um avanço, ainda tem preconceito embutido. (Entrevistado 1)

Essa comparação entre os grupos (homossexuais e heterossexuais) relata a dificuldade vivenciada pelo grupo minoritário quando da prática/exercício do direito adquirido. Há sempre a necessidade de se procurar brechas (abrir conta conjunta, coabitação mínima de dois anos) e de se preencher requisitos para assim fazer jus ao direito propriamente dito; enquanto que do grupo dominante nada é exigido – o direito por si só garante a vivência na prática. Dessa maneira, o grupo sob análise vislumbra avanço incipiente no tocante aos direitos profissionais dos homossexuais, mas destaca o preconceito ainda existente, vez que dos homossexuais são exigidas condições (pré-requisitos) para se fazer valer o direito, para vivê-lo na prática.

Outra forma de abordagem em relação aos direitos trabalhistas garantidos ou ainda em processo de garantia aos homossexuais dá-se na maneira como os gestores representantes das empresas percebem o homossexual. Ao se falar a este respeito, destaca-se que seria ignorância das empresas adotarem posturas diferentes dessas já implementadas pelos bancos citados. Sob essa percepção, os homossexuais exercem cargos importantes na empresa, são pessoas que dispõem de mais tempo para se dedicarem ao trabalho, aos estudos e, por conseqüência, têm muito a contribuir, e, descartar esse tipo de profissional, seria perda de conhecimento para essas empresas. Sendo assim, essa questão não é somente social, mas sim de interesse econômico, isto é, tem os fatores lucratividade e desempenho por trás de tudo.

Eu acho que seria até burrice das empresas daí pra frente não começarem a reconhecer esse tipo de coisa porque, geralmente, os homossexuais são alguns que têm uns dos maiores postos dentro da empresa e são as pessoas que têm mais tempo para se prepararem profissionalmente. Então você acaba descartando pessoas de grande potencial, de grande conhecimento para sua empresa com esse tipo de medida. Acho que as empresas acabam reconhecendo isso mais do que propriamente a lei. É mais interesse mesmo. Acho que é mais nessa visão que as empresas acabam pensando. (Entrevistado 13)

Argumento parecido defende o avanço dos direitos trabalhistas e ressalta que, no mundo de poucos empregos e de empregos que exigem mais dos funcionários, os profissionais dotados de conhecimento, mais bem qualificados, capazes de atender plenamente às condições exigidas pelo cargo, podem se candidatar às vagas e plenamente ocupá-las, mas por outro lado, não de avaliar questões relacionadas à qualidade de vida, aos benefícios indiretos e, claro, aos diferenciais. Nesse caso, leia-se diferenciais como aceitação da diversidade, atendo-se, inclusive, a benefícios que abranjam o companheiro – plano de saúde, por exemplo.

Tem que avançar. E num mundo em que se têm poucos empregos, e mais empregos de alta capacidade, você vê que as pessoas estão escolhendo não só dinheiro. Hoje há uma inflexão no sentido de que a felicidade é dinheiro, mas também de querer qualidade de vida, pode muito bem ser um dos diferenciais para um profissional escolher uma carreira ou essa empresa que respeita e aceita essa diversidade. Tem a ver com essas questões. (Entrevistado 15)

c) Engajamento

Ao que se refere ao engajamento dos homossexuais na luta social desempenhada pelo movimento gay, pode-se afirmar que dos quinze entrevistados, sete não estão engajados em movimentos sociais e nem se consideram militantes; quatro também não estão engajados em movimentos, mas consideram-se militantes em seus respectivos espaços físicos e, portanto, contribuem de maneira individual, conforme a situação exige; e, finalmente, quatro estão engajados socialmente em movimentos e estão ou já foram ligados a Organizações Não-

Governamentais que trabalham a questão dos Gays, Lésbicas, Simpatizantes e Transgêneros em todas as instâncias e especificidades.

Dentre as justificativas para estar ou não engajado, revela-se que o fato de não estar engajado socialmente é decorrente da decisão de permanecer no armário, vez que a visibilidade decorrente da participação em movimentos de luta social dos homossexuais prejudica a manutenção do segredo – a militância e o pertencimento a algum movimento social expõem a figura, o rosto, o gay e, conseqüentemente, exige a saída do armário.

Não estou engajado, mas vejo com muito avanço. Estou dizendo que não estou engajado até certo ponto. Eu não sou militante, mas procuro estar a par das discussões que acontecem. Mas não sou militante convicto pelo problema de assumir para a sociedade. Então, você fica um pouco receoso. Tenho cobrado isso mais de mim mesmo. De ser mais atuante, ir às ruas. (Entrevistado 3)

Outros, porém, não se justificam como não-engajados por estarem no armário e, sim, pelo fato de não quererem, de acreditarem que as mudanças virão naturalmente ou, ainda, por defenderem que os gays devem e podem viver com naturalidade e que existem subterfúgios para contornar as situações em que a lei não garante direitos como, por exemplo, o contrato entre as partes.

Eu não sou uma pessoa muito engajada. Politicamente, no geral, eu não sou muito engajado em nada. Mas é uma coisa que eu acho válida. (Entrevistado 13)

Eu confesso que não sou muito engajado nessa luta. Expresso a minha opinião quando é necessário, mas eu não entro em nenhum movimento, não sou ativista. (Entrevistado 12)

Eu não sou uma pessoa engajada. Não participo de nenhum grupo que lute por isso. Acho que vai ser algo que vai acontecer. Em minha opinião, as pessoas têm esse bloqueio por pura religiosidade e por serem criadas desse jeito. (Entrevistado 9)

Não sou engajado. Eu acho que as pessoas têm que viver do jeito que elas querem. Se a pessoa acha que ela precisa casar, ter um relacionamento formal, faz um contrato então. Economicamente falando é fácil. Em termos civis, de você adquirir direitos em geral, eu acho que não deveria ter problema nenhum. Eu usaria qualquer artifício para poder resolver o que eu quisesse. (Entrevistado 4)

Outro posicionamento diz respeito ao não-engajamento na luta social dos homossexuais de maneira vinculada, isto é, os entrevistados não estão ligados a nenhum movimento social, não participam de passeatas, congressos, exposições e outras formas de manifestação, mas acreditam contribuir de maneira individual no meio social a qual pertencem, vez que se tornam agentes de transformação e informação nos locais de trabalho, na rede de amigos e nas demais relações sociais às quais pertencem. Enfatizam que os movimentos são necessários e importantes, mas que nem sempre a vida corrida e cheia de compromissos viabiliza engajamento assíduo e bastante participativo.

Bom, depende. Eu acho que eu estou engajado nos locais onde eu atuo. Aqui no meu local de trabalho eu me fiz ouvir quando eu me senti agredido, na faculdade onde eu dou aula, eu dou uns exemplos sobre homofobia, trabalho com essa questão da

diversidade sexual. Eu não estou organicamente ligado a nenhum movimento, eu diria que eu tenho atuação, mas ela é individual. É pouco, mas é alguma coisa. Pelo menos eu acredito que as pessoas, nos locais onde elas estão, elas vão fazendo a transformação. Não precisa estar ligado organicamente a um movimento. Só que eu acredito que os movimentos são extremamente necessários, inclusive eu gostaria de participar, mas o que acontece, vida atribulada, dois empregos, educação e tudo mais, não tem como eu participar organicamente de nenhum movimento. Mas pelo menos nos locais onde eu estou, eu acredito que eu estou fazendo a minha parte. (Entrevistado 1)

Engajado. Engajado não. Acho que é uma palavra muito forte. Eu apóio. No (local de trabalho) mesmo, nessa questão de colocar o companheiro do mesmo sexo, quando eu sei que está havendo problemas com relação a documentos pelo fato de termos que ir ao cartório pegar, entregar documentos e alguns cartórios não aceitam. Então eu vou atrás, procuro informações, procuro os cartórios que aceitam. Eu tenho essa preocupação de ajudar as pessoas a solucionar os seus problemas. Porém, engajamento de ir à luta, eu não chego a tanto. Até por questão de tempo. É como você administra a sua vida. Eu não me senti com o tempo, com a necessidade de ter esse engajamento, de ir batalhar. Eu sou engajado no sentido de me situar. Eu apóio e se houver coisas práticas que eu possa fazer eu vou e faço, ajudo quem estiver ao lado. (Entrevistado 11)

Eu estou engajado de maneira militante, não de maneira profissional. No meu dia-a-dia eu luto tanto, eu luto tanto, e faço parte de discussão. A minha luta eu faço assim da minha forma. Eu coloco a camiseta e falo: eu sou cidadão também, eu mereço respeito, eu converso, eu conscientizo, se tiver que pedir ajuda para parlamentar, eu faço o que for, mas de forma concreta, de militante. (Entrevistado 10)

Estar engajado no local de atuação social – escolas, trabalho, entre amigos – é visto como engajamento individual que, embora seja singelo, tem sua contribuição, decorre em transformação social. Acredita-se que, de pouco em pouco, cada indivíduo que assim decide agir, traz benefícios ao grupo maior e de certa forma, contribui para concretização de mudanças sociais. Quanto às justificativas para haver esse tipo de engajamento tido como relativo, o tempo é o principal fator de limitação. Para eles, a rotina de muitas atividades impede a vinculação efetiva aos grupos militantes de luta social em favor dos homossexuais, o que, do contrário, estariam plenamente envolvidos.

Outra justificativa que se dá para não se estar engajado a movimentos de luta dos homossexuais diz respeito aos tipos de manifestações utilizadas por grande parte dos militantes e ativistas. Manifestações que se dão por meio de painéis, passeatas, paradas gays e outras formas similares não são efetivas e não trazem o resultado desejado e, sim, contribui em muitos casos para piorar a situação e a imagem que a sociedade tem em relação ao homossexual. Segundo ele, existe a necessidade de se fazer presente, de dizer que os homossexuais existem, mas essas não são as melhores formas de reivindicar melhorias. Dessa maneira, sua militância e seu trabalho individual voltam-se para o intelecto, para o estudo, publicação e conscientização educadora de pessoas ligadas a ele direta ou indiretamente que, por sua vez, repassam a outras pessoas, trazendo benefícios, vantagens e mudanças, mesmo que pequenas.

Se eu puder contribuir, de alguma forma estar presente, eu não me recusaria jamais. Eu só não senti necessidade e nem sei como eu poderia contribuir com isso, porque pegar faixa, ir à rua, fazer passeata, eu nunca soube que isso tenha efetividade. Faz uma passeata hoje, e ótimo, amanhã já está todo mundo te aceitando... Nós sabemos que não é assim. Não desrespeito, acho que é uma forma de mostrar que estamos presentes, que queremos certos direitos, certos reconhecimentos. Mas a minha característica não me leva a achar que essa seria a forma mais adequada, mais efetiva de conseguir alguma coisa. Gritar, fazer panelaço, eu não sei se essa é a forma mais adequada. Eu não acho que quem está fazendo está errando, acho sim que infelizmente são cometidos alguns excessos, e têm efeito justamente contrário. Então, eu acho que é necessário, que tem vários métodos, só que eu, particularmente, muito humildemente, não entendo que fazer barulho, mostrar coisas bizarras na mídia, na rua, ajuda. Acho que só prejudica. Acho que mais interessante seria um trabalho intelectual, e nesse sim, eu acho que eu posso me engajar melhor, eu costumo escrever algumas coisas, alguns ensaios, crônicas, artigos, alguns ensaios até são publicados lá na minha terra, eu distribuo entre amigos, não necessariamente homossexuais como eu, sei que eles passam adiante para outras pessoas que também não são, e eu acho que desta forma eu estou fazendo meu trabalho de formiguinha. Acho que é um trabalho demorado, acho que eu não verei, ainda, nesta encarnação, resultados tão palpáveis disso tudo, mas, se alguém no futuro puder ter uma experiência melhor do que a que eu estou tendo, que já é muito melhor do que muita gente teve, eu acho que já valeu a pena. (Entrevistado 5)

Finalmente, têm-se os assumidos e totalmente engajados, ligados a movimentos sociais e instituições que trabalham com o grupo LGBT – Lésbicas, Gays, Bissexuais e Transgêneros, seja por meio de consultoria, grupos de discussão e outras formas de ajuda e trabalho social.

Eu acho o ativismo, a luta do coletivo, fundamental para todos os avanços que vêm acontecendo na sociedade em relação aos homossexuais. Eu trabalho com o ativismo no grupo Estruturação na forma de uma consultoria profissional: fazendo algumas palestras, workshops, oficinas, trabalhos com os próprios homossexuais, famílias, direcionados à prevenção de doenças sexuais, auto-estima e é dessa forma que eu contribuo para isso. Atribuo todos os avanços sociais à luta do ativismo. Os movimentos civis e sociais são importantíssimos para os avanços que a gente tem porque são eles que mostram o rosto, são eles que fazem o lobby no Congresso, são eles que pressionam, que protestam e é dessa maneira que infelizmente as minorias vão começar a caminhar. Da mesma forma foi com as mulheres, acho que vai ser com os homossexuais também. (Entrevistado 14)

Já fui presidente do Grupo Estruturação e agora dei uma afastada, mas ainda sou organicamente ligado. (Entrevistado 8)

5 CONCLUSÃO

Em termos gerais, a definição do que é ser gay traz consigo as dificuldades que o grupo heterossexual não vivencia e com as quais não convive. O gay visto como diferente e anormal, as limitações no comportamento, a pouca aceitação social, os conflitos internos por eles vivenciados, a violência, a discriminação e o preconceito a que estão submetidos são apenas alguns de muitos aspectos ligados ao fato de ser gay.

Viver a homossexualidade é também conviver com experiências que abrangem aspectos sociais que se misturam e refletem impactos para o indivíduo em qualquer instância de relacionamento e convívio interpessoal que possui – o indivíduo gay constantemente sofre limitações de comportamento e atitudes; tem seus direitos transgredidos; é violentado verbal e fisicamente; vive em constante gerenciamento da identidade homossexual (seja para adequar-se ao ambiente hostil, seja para manter segredo da orientação sexual); e também, em algumas situações, nega a própria homossexualidade por meio de atitudes e comportamentos característicos de pessoas heterossexuais, por medo ou para evitar sanções e comportamentos homofóbicos.

Embora se perceba que a maioria das pessoas que compõem o extenso grupo dos homossexuais já viveu algum tipo de experiência nesse sentido, a generalização não pode ser feita, vez que as circunstâncias e conjunturas da vida, as características acessórias que delineiam o ambiente social ao qual o indivíduo gay pertence, bem como a sua própria identidade de auto-aceitação determinam o tipo de experiência por eles vivida.

Seguindo essa linha de raciocínio, tem-se a classificação dos indivíduos gays sob as duas óticas do armário: *coming out* e *in closeted*. No sentido mais restrito de análise, o que define estar dentro ou fora do armário é basicamente o contexto de inserção social ao qual o indivíduo gay pertence – ambiente mais propício e aberto às diferenças constantemente delineiam situações e características que impulsionam o processo de saída do armário; enquanto que, ambientes mais inflexíveis e rígidos, não-abertos à aceitação do diverso, tendem a limitar o indivíduo gay ao espaço do armário.

Sair do armário como processo de revelação da orientação sexual raramente é visto e avaliado como situação não estática, de alterações de variáveis – ambiente de inserção, pessoas envolvidas, fase da vida e outras mais. Costumeiramente, vê-se tal processo como recorte da vida do indivíduo gay, com a delimitação do início, meio e fim, o que, na verdade, ressalta-se tratar de equívoco. Acreditar que esse processo não é contínuo e ininterrupto constitui erro de percepção e, ao contrário do que se pensa, a saída do armário é circunstancial

e depende de diversos fatores, entre eles a situação em que o indivíduo gay se encontra no momento da revelação da orientação sexual, o tipo de ambiente a qual pertence e as pessoas envolvidas.

Quanto à análise dos possíveis impactos de se assumir como gay, pode-se afirmar que embora seja factível, nem sempre esta avaliação ocorre – mais uma vez o contexto social determina o tipo de atuação do indivíduo gay quando da decisão de assumir-se. O que se percebe é que a revelação da orientação sexual no ambiente de trabalho ocorre, na maioria das vezes, quando há espaço para isso, quando há respeito e aceitação de colegas e supervisores, quando o ambiente é aberto à diversidade e contribui, de alguma maneira, para não haver mudanças negativas de relacionamento interpessoal, bem como restrições de oportunidades no que se refere à ascensão de carreira e crescimento profissional. Neste ponto, destaca-se o tipo de emprego que a maior parte dos assumidos (do grupo dos entrevistados) possui – emprego obtido por meio de concurso público, de relativa estabilidade que, por sua vez, os excluem do grupo de empregados submissos à arbitragem dos empregadores.

Por outro lado, permanecer no armário consiste em gerenciar a vida pessoal e profissional de modo a evitar que pessoas do convívio social descubram a orientação sexual que possuem, o que não implica em dizer que absolutamente ninguém da rede de relacionamento interpessoal tenha conhecimento de sua homossexualidade. Destaca-se que permanecer no armário leva os indivíduos gays a se restringirem a um comportamento muitas vezes reprimido e pouco visível com vistas a se adequar ao ambiente hostil que os rodeia.

Conforme exposto na análise dos resultados, o que contribui para a manutenção do segredo é acreditar que, uma vez revelada a orientação sexual, tornar-se-ão foco de piadas, chacotas, brincadeiras que, por sua vez, impactarão nas relações sociais de trabalho hoje consideradas relativamente estáveis e respeitadas. Além disso, acredita-se que oportunidades lhes serão tiradas no que se refere ao crescimento e ascensão profissional, motivo pelo qual muitos deles buscam primeiramente a realização profissional (estabilidade financeira e empregatícia) para depois pensarem em assumir-se como gays em seus respectivos ambientes de trabalho.

Quanto às relações sociais no ambiente de trabalho, pode-se afirmar que o relacionamento com os colegas e supervisores de trabalho não sofreu mudanças substanciais em decorrência da saída do armário. Pelo contrário, constata-se que as mudanças foram vistas como positivas em muitos casos, vez que as pessoas envolvidas se sentiram mais parceiras, dignas de confiança e os laços de amizade se fortaleceram. Dentre as justificativas para não haver mudanças de natureza negativa, pode-se citar o ambiente de trabalho considerado aberto

às diferenças, bem como o tipo de vínculo empregatício que possuíam (emprego obtido por meio de concurso público e de relativa estabilidade que lida diretamente com questões ligadas à diversidade).

Já em relação àqueles que se encontram no armário, caso houvesse opção pela saída do armário em momento futuro, fica a percepção de que também não haveria de ter mudanças de caráter negativo no relacionamento com os colegas e supervisores de trabalho. Para tanto, têm-se como justificativas determinantes para não se pensar em mudanças nesse sentido o porte da empresa e o relacionamento interpessoal direcionado somente para assuntos de trabalho.

Em se tratando de relações sociais no trabalho, discutiu-se a respeito da receptividade dos colegas em trabalharem ao lado de um indivíduo gay, e pode-se afirmar que tal recepção seria favorável, não haveria reação contrária dos colegas em trabalhar ao lado, partilhar rotinas e conviver normalmente, estando tal reação ligada ao nível de escolaridade dos envolvidos, isto é, aqueles mais esclarecidos não haveriam de criticar, mas os menos informados poderiam demonstrar resistência e inflexibilidade a este respeito.

Com relação à carreira, referindo-se exclusivamente aos resultados desta pesquisa, pode-se afirmar que a escolha da profissão em grande parte dos casos em nada se relaciona com a orientação sexual. A decisão de qual carreira seguir diz respeito a outros aspectos ligados à vida pessoal (gostos, afinidades, indicação familiar), mas não necessariamente à orientação sexual. Pode-se, no entanto, associar a escolha da profissão com a orientação sexual de forma indireta à medida que a situação de exclusão e repressão vivenciada por grande parte do grupo homossexual reflete a necessidade interna de modificar essa situação, e dessa maneira, o gay vislumbra em sua profissão a forma de se livrar, de se defender, de conhecer os seus direitos e o processo histórico que o leva à conjuntura atual. Assim, opta por especializar-se na área pertinente a assuntos sociais que o torne mais consciente de sua realidade e, também, agente de transformação do meio. Outro caso que justificaria a escolha da profissão associada à orientação sexual, também de forma indireta, seria o fato de esse grupo ver a carreira estável proporcionada pelo emprego público como a melhor forma de garantir a empregabilidade, sem riscos de demissão, ou pelo menos, com riscos reduzidos. Dessa forma, a relação escolha da profissão e orientação sexual se constitui na argumentação de que o ambiente de trabalho ainda bastante preconceituoso limita a atuação dos homossexuais e, muitas vezes, impede a manutenção do emprego ou o crescimento profissional desse grupo, fato este que os leva a buscar acesso ao emprego via concurso público.

Quanto ao crescimento profissional e as possíveis barreiras encontradas no ambiente de trabalho, pode-se afirmar que as barreiras existem de forma velada e declarada e, mesmo que não constituam experiências vividas por este grupo sob estudo, é certo que os homossexuais vivenciam situações de trabalho em que há ameaças de perda de emprego, perda de função, assédio moral e outras que podem ser caracterizadas como barreiras ao crescimento profissional, ou ainda, à própria manutenção do emprego.

Ao que se refere ao preconceito, discriminação e homofobia, as atitudes e comportamentos internos ao ambiente de trabalho demonstram discriminação sob diversas formas e muitas vezes, de maneira velada e discreta. O preconceito contra os homossexuais no trabalho pode ser percebido sob diversas ações de gestão organizacional que levam o indivíduo gay à demissão, a ser vítima de sanções e punições não decorrentes de mau comportamento ou desempenho ruim, à retaliação de oportunidades, à exclusão social dentro da empresa. Isso, embora não tenha sido experiência de vida do grupo entrevistado, foi enfaticamente ressaltado como situações frequentes em diversos ambientes de trabalho que compõem o mercado de empregos, havendo uma ou outra exceção que exige o homossexual de viver tais situações, estando essa exceção relacionada ao tipo de empresa em que se trabalha, ao tipo de vínculo empregatício, e principalmente, ao ambiente de inserção do empregado gay.

As experiências negativas vivenciadas no ambiente de trabalho dizem respeito principalmente às brincadeiras e piadas relacionadas a homossexuais que nem sempre têm a intenção de agredir ou ofender, mas que, no entanto, demonstram a não-aceitação dos colegas. Além disso, pode-se ressaltar os comentários sobre ser gay, comentários esses mais direcionados para os gays afeminados que não conseguem esconder a condição de homossexuais. Quanto às pessoas que mais comentam, são aquelas que também têm outros tipos de queixas em relação ao trabalho, pessoas ressentidas que falam não somente sobre a sexualidade do colega, mas também sobre o chefe, o subordinado e outros. Ressalta-se, por último, que esses comentários também são vistos como normais em algumas situações, por expressarem características do ser humano (neste caso, a homossexualidade é tida como mais um aspecto que compõe o indivíduo) e por assim ser, não há malícia, maldade ou preconceito declarado.

Quanto aos motivos que levam a discriminação no ambiente de trabalho, pode-se afirmar que têm origem no próprio contexto social de inserção do indivíduo. Percebe-se que o local de trabalho reflete o preconceito encontrado na sociedade e que tal preconceito fundamenta-se na educação familiar, em questões religiosas, em pensamentos sociais

dominantes e também no próprio comportamento do homossexual. Além desses aspectos, a conduta do indivíduo gay de calar-se diante de atitudes homofóbicas e preconceituosas também é vista como facilitadora para ocorrência de mais discriminação no trabalho, vez que o empregado gay, vítima de preconceito, deixa de ser agente transformador do ambiente.

Quando às medidas a serem implementadas com vistas a reduzir o preconceito contra os homossexuais, conclui-se que dar visibilidade à homossexualidade existente no ambiente de trabalho deveria ser a primeira medida a ser adotada. Acredita-se no efeito multiplicador do debate, da discussão, do apoio do grupo homossexual e da luta social desempenhada por esse grupo como forma de contribuir para a conscientização de pessoas quanto à existência de homossexuais nos diversos meios sociais (inclusive no trabalho). Associado a isso, sugere-se um trabalho de orientação por meio de políticas públicas (nível social) e de empresas (nível organizacional) com vistas a reeducar a sociedade, esclarecer dúvidas e desmistificar estereótipos criados e institucionalizados em torno dos homossexuais. Além dessas medidas, a punição e a qualificação do crime (medidas judiciais que penalizem pessoas preconceituosas e homofóbicas) teriam alcance social histórico, tal como o vivido pelos negros e mulheres em tempos passados.

Tratando-se especificamente de políticas de empresas direcionadas para a conscientização e educação dos funcionários, é possível elencar empresas brasileiras que adotam políticas de empresas com foco na diversidade, mas, no entanto, a diversidade relacionada à orientação sexual ainda está aquém do desejado. Embora sejam vistas como propostas educativas, esclarecedoras e que tendem a melhorar o ambiente e a gerenciar a homofobia, tais ações exigem recursos financeiros e tempo para trazerem resultados e, por isso, muitas vezes, costumam ser deixadas de lado. Ainda assim, cabe às empresas usarem de seu papel disseminador e social como tentativa de propor cada vez mais a aceitação do diverso, de dar acesso à informação e de se preocuparem com o bem-estar de todos os seus empregados, independente de suas diferenças. Acredita-se que, mais do que melhorar as relações sociais no trabalho, essas políticas constituem medidas de respeito moral e social que acabam melhorando a imagem da empresa junto à sociedade – questão da responsabilidade social – que em momentos de grande competição, tornam-se bem vistas perante seu público.

Finalmente, encerra-se essa discussão atendo-se à luta social desempenhada pelo movimento homossexual na busca por igualdade de direitos civis. A este respeito, percebe-se que os homossexuais, como principais interessados, são os que efetivamente reivindicam melhorias e soluções para os problemas decorrentes da insuficiência de leis que assegurem seus direitos. Além disso, constata-se o desinteresse e falta de apoio de agentes políticos na

legitimação da condição de igualdade entre homossexuais e heterossexuais no que se refere aos direitos civis e, conseqüentemente, trabalhistas. As justificativas que norteiam tal desinteresse podem ser fundamentadas na repercussão social que a aprovação dessas leis causariam no contexto social, na comoção contrária de instituições patriarcais em banir e desarticular a possível aprovação de leis nesse sentido.

Ainda a este respeito, destaca-se a herança, a adoção, a inserção do companheiro como beneficiário do plano de saúde como algumas das muitas reivindicações desse grupo que, mesmo com a possível legalização e legitimação de seus direitos, vê a vivência desses benefícios, na prática, condicionada à mudança social de comportamento da sociedade, vez que nem sempre a lei brasileira é respeitada e se faz valer. Por isso, fala-se da importância do engajamento do indivíduo gay nessa luta social desempenhada pelo movimento homossexual.

Estar ou não engajado socialmente diz respeito, principalmente, à disponibilidade de tempo do indivíduo e ao fato de ele estar (ou não) fora do armário. No primeiro caso, a vida atribulada e preenchida por compromissos nem sempre viabiliza engajamento participativo e assíduo; enquanto que, no segundo caso, a visibilidade desencadeada pelo ativismo exige a saída do armário, fato este que impede aqueles que estão no armário de associarem-se às entidades e organizações voltadas para a luta social dos homossexuais – acredita-se que enquanto não se opta pelo *coming out*, não há opção de escolha quanto ao engajamento.

Cabe ressaltar outra visão de engajamento dada pelos gays: o engajamento relativo e individual. Esse tipo de atuação refere-se ao trabalho desempenhado por cada indivíduo gay dentro do seu ambiente de inserção (trabalho, família, escola), com o objetivo de eliminar a homofobia, esclarecer dúvidas e criar condições de aceitação social. Embora não exista vínculo formal com nenhum grupo, há militância e ativismo no ambiente de inserção representado pelo trabalho mais intelecto, publicações e estudos voltados para o público gay, simpatizantes e até mesmo para amigos e familiares.

Dessa maneira, conclui-se que os efeitos de ser gay nas organizações dizem respeito a todas as questões acima mencionadas, seja de forma direta ou indireta. De maneira sintética, verifica-se que o ambiente de inserção do gay é bastante complexo em virtude de ainda se perceber atitudes homofóbicas e preconceituosas, de ainda se perceber a aversão à aceitação e ao apoio aos homossexuais, seja no ambiente maior (sociedade), seja no ambiente mais restrito (o de trabalho). É claro que alguns avanços já são identificados, mas a realidade está longe do desejável e esperado por esse grupo social.

5.1 Contribuições e Limitações da Pesquisa

Este estudo apresenta contribuições de natureza teórica e prática. Do ponto de vista teórico, foi possível avaliar os impactos de ser gay nas organizações contemporâneas, tendo como fonte de análise o ambiente de inserção do indivíduo e as variáveis pessoais e ambientais relacionadas com a decisão de sair ou permanecer no armário dentro das organizações. Contribuiu também por avaliar a relação existente entre revelar a orientação sexual no ambiente de trabalho e, conseqüentemente, dispor de mais satisfação no trabalho. De forma mais abrangente, o estudo complementa a discussão em torno de questões relacionadas aos homossexuais – direitos civis, trabalhistas, engajamento na luta social – não deixando de ressaltar os efeitos da homofobia e do preconceito, tanto interna quanto externamente às fronteiras das organizações.

No aspecto prático e aplicado, pode-se afirmar que a pesquisa trouxe as questões acima mencionadas do dia-a-dia dos entrevistados, isto é, dos respectivos locais de trabalho (organizações) e que, por assim ser, denotam a realidade existente no ambiente de trabalho de empresas e instituições brasileiras que atuam em diferentes áreas e abrangem públicos diversos. Dessa maneira, constitui-se em estudo de mais uma abordagem relacionada ao homossexualismo em suas diversas formas de discussão, desta vez dentro das organizações.

Com relação às limitações da pesquisa, pode-se afirmar que se encontra no número de obras e pesquisas que abordam o gay e suas relações de trabalho. Embora simpatizantes do assunto tenham ensaiado estudos sobre as mais diversas vertentes do homossexualismo, ainda há muito por se analisar e divulgar a respeito dos efeitos de ser gay nas organizações. Como se sabe, publicações e estudos voltados para o homossexualismo são facilmente encontrados em periódicos internacionais, mas, no Brasil, pouco se tem visto e estudado a respeito. Associada a essa escassez de pesquisas no âmbito nacional, destaca-se a dificuldade de se abordar aspectos ligados às relações de trabalho que têm como uma das partes envolvidas o homossexual, pois, tendo em vista o ambiente de inserção característico de discriminação, preconceito e sanções àqueles pertencentes a esse grupo minoritário, é possível que alguns homossexuais não relatem sua realidade profissional por medo e receio de serem punidos em seus respectivos ambientes de trabalho.

Outro elemento de limitação a ser citado reside na impossibilidade concreta de se realizar uma análise da homossexualidade no ambiente de trabalho desvinculada de discursos que não sejam intimamente relacionados às práticas e aos arranjos políticos existentes na

sociedade e, por conseqüência, nas organizações. A análise em questão é, portanto, desde seu início, uma análise de um conjunto de práticas “discursivas” e “não discursivas” e de estratégias políticas envolvidas em um universo social encontradas também nas organizações.

Do ponto de vista metodológico, a limitação dá-se no difícil acesso aos homossexuais, no contato propriamente dito com os entrevistados, sendo esta limitação contornada por meio de indicações de pessoas amigas que contatavam os potenciais entrevistados e esses, por confiança, indicavam outros contatos que poderiam ser também entrevistados. Pode-se afirmar que o ciclo de contatos constituiu-se basicamente de duas indicações das quais geraram mais treze, totalizando-se, assim, os quinze entrevistados.

5.2 Recomendações

A presente pesquisa deixa como recomendação às organizações a necessidade de se ter/manter ações educativas relacionadas à diversidade organizacional existente no ambiente de trabalho, dando-se mais ênfase à questão da orientação sexual como ponto dessa diversidade. As diferenças pessoais espelhadas em suas diversas formas são fatos dentro das empresas e precisam ser abordadas, geridas e respeitadas independentemente da vontade dos membros que compõem o quadro de empregados.

Evidencia-se a necessidade de que o assunto deva constar das políticas de empresas de forma clara e transparente a todos os funcionários, como forma de buscar a aceitação e o respeito para com os homossexuais que fazem parte do corpo funcional. Ater-se a questões de igualdade de direitos, de educação e de oportunidades de crescimento profissional entre homossexuais e heterossexuais é contribuir para o gerenciamento dessa diversidade, para a aceitação das diferenças existentes no âmbito organizacional, e utilizar-se do papel social que possuem para propor mudanças que extrapolem as fronteiras da empresa e possam, de certa forma, contribuir para melhoria das condições de exclusão às quais esse grupo minoritário está submetido.

Para os estudiosos e simpatizantes do assunto, recomenda-se ampliar e desenvolver o campo de pesquisa voltado para o indivíduo gay nas organizações, dando destaque para o desenvolvimento de carreira dos homossexuais: quão similar ou diferente são os fatores, as prioridades, as influências dos gays, lésbicas, bissexuais e heterossexuais no que diz respeito às decisões de carreira, quais são as barreiras internas e externas na escolha da carreira, implementação e ajustes mais freqüentes reportados por gays, lésbicas e bissexuais. Além disso, recomenda-se verificar se essas barreiras são similares ou diferentes das dos heterossexuais.

6 REFERÊNCIAS

ANDRADE, Augusto José de Abreu. **Visibilidade Gay, Cotidiano e Mídia: Grupo Arco-Íris – Consolidação de uma Estratégia. Um Estudo de Caso.** Brasília: Dissertação de Mestrado da Faculdade de Comunicação da Universidade de Brasília, 2002.

ARAÚJO, M. P. N. (1999). Política, esquerda e imprensa alternativa no Brasil dos anos 70: objeto e fontes históricas. Laboratório de Estudos do Tempo Presente. Departamento de História – IFCS/UFRJ. Rio de Janeiro. Disponível em <http://www.ifcs.ufrj.br/tempo/pesquisadores.html> . Acesso em 16/03/2006, 21:49.

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo.** Lisboa: edições 70Ltda, 1977.

BARBONE, Steven; RICE, Lee. Coming out, being out and acts of virtue. **Journal of Homosexuality**, v. 27, n.3/4, p. 91-100, dez. 1994.

BERAN, Nancy J., et al. Attitudes Toward Minorities: A Comparison of Homosexuals and the General Population. **Journal of Homosexuality**, v. 23, n. 3, p. 65-72, set. 1992.

BOATWRIGITT, Karyn J, et al. Impact of Identity development upon career trajectory: listening to the voices of lesbian women. **Journal of Vocational Behavior**, v. 48, n. 19, p. 210-228, 1996.

BRONSKI, Michael. Sexual Liberation versus Identity Politics: whither the Gay Liberation Front. **The Harvard Gay & Lesbian Review**, v. 2, n. 1, p. 23-26, jan. 1995.

BOWEN, Frances; BLACKMON, Kate. Spirals of Silence: the dynamic effects of diversity on organizational voice. **Journal of Management Studies**, v. 40, n. 6, p. 1393-1417, set. 2003.

CERVO, Amado L; BERVIAN, Pedro A. **Metodologia Científica.** São Paulo: Prentice Hall, 2004.

CHAMBERLAND, Line. Remembering Lesbian Bars: Montreal, 1955-1975. In: MÈDES-LEITE, Rommel; BUSSCHER, Pierre-Oliver de. **Gay Studies from the French Cultures: voices from France, Belgium, Brazil, Canada and The Netherlands**, New York, 1993, p. 231-269.

CHEQUER, P. (1999). O mal da AIDS. **Boletim Pela Vidda.** Grupo Pela Vidda/RJ. Rio de Janeiro, n. 32, jan/abr. Disponível em <http://www.pelavidda.org.br/princ1.html> Consultado em 16/03/2006, 12:44.

CHUNG, Y Barry. Career decision making of lesbian, gay and bisexual individuals. **The Career Development Quarterly**, v. 44, n. 2, p. 178-186, dez. 1995.

_____. Career counseling with lesbian, gay, bisexual and transgendered persons: the next decade. **The Career Development Quarterly**, v. 52, n. 1, p. 78-86, set. 2003.

CHUNG, Y. B. & HARMON, L. W. The career interests and aspirations of gay men: how sex-role orientation is related. **Journal of Vocational Behavior**, v. 45, p. 223-239, 1994.

COHEN, Martin Samuel. The biblical prohibition of homosexual intercourse. **Journal of Homosexuality**, v. 19, n. 4, p. 3-12, set. 1990.

COOPER, Aaron. No longer invisible: gay and lesbian jews build a movement. **Journal of Homosexuality**, v. 18, n. 3/4, p. 83-89, jan. 1990.

CRANSTON, Kevin. HIV Education for Gay, Lesbian and Bisexual Youth: personal risk, personal power and the community of conscience. **Journal of Homosexuality**, v. 22, p. 3/4, p. 247-253, dez. 1991.

CROTEAU, James 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, n. 18, p.195-209, 1996.

CROTEAU, James M; BIESCHKE, Kathleen J. Beyond pioneering: an introduction to the special issue on the vocational issues of lesbian women and gay men. **Journal of Vocational Behavior**, v. 48, n. 12, p. 119-124, 1996.

CROTEAU, J. M.; HEDSTROM, S. M. Integrating commonality and difference: the key to career counseling with lesbian women and gay men. **The Career Development Quarterly**, v. 41, p. 201-209, 1993.

CUNHA, Anna Lúcia Santos da. Obsceno: a homossexualidade fora de cena. In: LOPES, Denílson; et al. **Imagem & Diversidade Sexual: Estudos da Homocultura**. São Paulo: Nojosa Edições, 2004, p. 57-62.

DAY, Nancy E; SCHOENRADE, Patrícia. Staying in the closet versus coming out: relationships between communication about sexual orientation and work attitudes. **Personnel Psychology**, v. 50, n. 1, p. 147-163, 1997.

_____. The relationship among reported disclosure of sexual orientation, anti-discrimination policies, top management support and work attitudes of gay and lesbian employees. **Personnel Review**, v. 29, n. 3, p. 346-363, 2000.

DAWIDOFF, Robert. On Being Out in 90's – 1890's. **The Harvard Gay & Lesbian Review**, v. 1, n. 3, p. 32-34, jul. 1994.

DRESCHER, Jack. Gay New York: gender, urban culture and the making of the gay male world, 1890-1940. **Archives of Sexual Behavior**, v. 28, n. 5, p. 404-407, out. 1999.

ELLIOT, J. E. Career development with lesbian and gay clients. **The Career Development Quarterly**, v. 41, n. 3, p. 210-226, mar. 1993.

ETRINGER, Bruce; HILLERBRAND, Eric; HETHERINGTON, Cheryl. The influence of sexual orientation on career decision-making: a research note. **Journal of Homosexuality**, v. 19, n. 4, p. 103-133, set. 1990.

EVANS, Arthur. The Logic of Homophobia. **The Gay & Lesbian Review Worldwide**, v. 7, n. 3, p. 19-25, jul. 2000.

FASSINGER, Ruth. From invisibility to integration: lesbian identity in the workplace. **The Career Development Quarterly**, v. 44, n. 2, p. 148-161, dez. 1995.

FERRARI, Anderson. Revisando o passado e construindo o presente: o movimento gay como espaço educativo. **Revista Brasileira de Educação**, n. 25, 2004, p. 105-115.

FESTLE, Mary Jo. Listening to the Civil Rights Movement. **The Gay & Lesbian Worldwide**, v. 12, n. 6, p. 10-17, nov./dez. 2005.

FLEURY, M. T. L. Nota técnica: a diversidade cultural abaixo do Equador. In: CLEGG, S. R.; HARDY, C.; NORD, W. R. (Org. edição original); CALDAS, M.; FACHIN, R. FISCHER, T. (Org. edição brasileira). **Handbook de estudos organizacionais**. São Paulo: Atlas, 1999, v.1, p.361-362.

FRANCES, Bowen; BLACKMON, Kate. Spirals of Silence: the dynamic effects of diversity on organizational voice. **Journal of Management Studies**, v. 40, n. 6, 2003, p. 1393-1417.

GELBERG, Susan; CHOJNACKI, Joseph T. Development transitions of gay, lesbian, bisexual-affirmative, heterosexual career counselors. **The Career Development Quarterly**, v. 43, n. 3, p. 267-271, mar. 1995.

GÓIS, João Bosco Hora. Desencontros: as relações entre os estudos sobre a sexualidade e os estudos de gênero no Brasil. In: LOPES, Denílson; BENTO, Berenice; ABOUD, Sérgio; GARCIA, Wilton. **Imagem & Diversidade Sexual**. Estudos da Homocultura. São Paulo: Nojosa Edições, 2004, p. 42-48.

GOLDENBERG, Mirian. **De perto ninguém é normal**. Estudos sobre corpo, sexualidade, gênero e desvio na cultura brasileira. Rio de Janeiro: Record, 2004.

GUIMARÃES, Carmen Dora. **O homossexual visto por entendidos**. Rio de Janeiro: Editora Garamond Ltda, 2004.

HATTERSLEY, Michael. Did Oscar Wilde Set Back Gay Rights? **The Gay & Lesbian Worldwide**, v. 13, n. 2, p. 24-27, mar./abr. 2006.

HERM, Rainer. On the History of Biological Theories of Homosexuality. **Journal of Homosexuality**, v. 28, n.1/2, p. 31-45, jan. 1995.

HETHERINGTON, Cheryl; HILLERBRAND, Eric; ETRINGER, Bruce D. Career Counseling with Gay Men: issues and recommendations for research. **Journal of Counseling and Development**, v. 67, n. 8, p. 452-454, abr. 1989.

HIGHLEYMAN, Liz. Peace Activism and GLBT Rights. **The Gay & Lesbian Review Worldwide**, v. 11, n. 5, p. 22-27, set. 2004.

HORNE, R. A. Gay Rights and the Limits of the Law. **The Gay & Lesbian Review Worldwide**, v. 7, n. 2 p. 49-51, abr. 2000.

HORWITZ, Janna L., NEWCOMB, Michael D. A multidimensional approach to homosexuality identity. **Journal of Homosexuality**, v. 42, n. 2, p. 1-11, jun. 2002.

HUMPHREY, Jill C. Organizing sexualities, organized inequalities: lesbian and gay men in public service occupations. **Gender, Work and Organization**, v. 6, n. 3, p. 134-151, jul 1999.

IRVINE, Janice M. Anti-Gay Politics on the Web. **The Gay & Lesbian Review**, v. 12, n. 1, p. 15-20, jan./fev. 2006.

KOURANY, Ronald F. C. Suicide Among Homosexual Adolescents. **Journal of Homosexuality**, v. 13, n. 4, p. 111-116, jun. 1987.

KULKIN, Heidi S.; CHAUVIN, Elizabeth A.; PERCLE, Gretchen A. Suicide among Gay and Lesbian Adolescents and Young Adults: a review of the literature. **Journal of Homosexuality**, v. 40, n. 1, p. 1-14, nov. 2000.

LEAL, Bruno Souza. Encontros e Desencontros: visões de comunidade. In: LOPES, Denílson, et al. **Imagem & Diversidade Sexual**. Estudos da Homocultura. São Paulo: Nojosa Edições, 2004, p. 63-68.

LEE, Jeong-Yeon; HEILMANN, Sharon Gibson; NEAR, Janet P. Blowing the whistle on sexual harassment: test of a model of predictors and outcomes. **Human Relations**, v. 57, n. 3, p. 297-322, mar. 2004.

LIMA, M. A. (2001). **Breve histórico da imprensa homossexual no Brasil**. Biblioteca Online de Ciências da Comunicação. Labcom - Laboratório de Comunicação e Conteúdos Online. Disponível em: <http://bocc.ubi.pt/pag/limamarcus-assis-IMPRENSA-HOMOSSEXUAL-BRASIL.html>. Consultado em 15/03/2006, 10:20.

LIMA, Geraldo; et. All. The relationship between homophobia and self-esteem in gay males with AIDS. **Journal of Homosexuality**, v. 25, n. 4, p. 69-74, set. 1993.

LOCKE, Kenneth A. The bible on homosexuality: exploring its meaning and authority. **Journal of Homosexuality**, v. 48, n. 2, p. 125-141, dez. 2004.

LONBORG, Susan D; PHILLIPS, Janet M. Investigating the Career Development of Gay, Lesbian and Bisexual People: Methodological Considerations and Recommendations. **Journal of Vocational Behavior**, v. 48, n. 17, p. 176-194, 1996.

LOURO, Guacira Lopes. Os estudos feministas, os estudos gays e lésbicos e a Teoria Queer como políticas de conhecimento. In: LOPES, Denílson, et al. **Imagem & Diversidade Sexual**. Estudos da Homocultura. São Paulo: Nojosa Edições, 2004, p. 23-28.

_____. Um Corpo Estranho. **Ensaaios sobre Sexualidade e Teoria Queer**. Belo Horizonte: Autêntica, 2004.

LYNCH, Jean M. e MURRAY, Kim. For the love of the children: the coming out process for lesbian and gay parents and stepparents. **Journal of Homosexuality**, v. 39, n. 1, p. 1-13, jun. 2000.

MACRAE, Edward. **A construção da igualdade: identidade sexual e política no Brasil da abertura**. São Paulo: Unicamp, 1990.

MASS, Lawrence D. Still closeted after all this time. **The Harvard & Lesbian Review**, v. 3, n. 4, p. 47-49, out. 1996.

McQUARRIE, Fiona A E. Expanding the concept of diversity: discussing sexual orientation in the management classroom. **Journal of Management Education**, v. 22, n. 2, p. 162-173, abr. 1998.

MENDÈS-LEITE, Rommel. A game of appearances: the “ambigusexuality” in Brazilian Culture of Sexuality. In: MÈNDES-LEITE, Rommel; BUSSCHER, Pierre-Oliver de. **Gay Studies from the French Cultures: voices from France, Belgium, Brazil, Canada and The Netherlands**, New York, 1993, p. 271-282.

MERRILL, Gregory S.; WOLFE, Valerie. Battered Gay Men: an exploration of abuse, help seeking and why they stay. **Journal of Homosexuality**, v. 39, n. 2, p. 1-23, set. 2000.

MICKENS, Ed. Including sexual orientation in diversity programs and policies. **Employment Relations Today**, v. 21, n. 3, p. 263-275, ago. 1994.

MINTON, Henry L. The Emergence of Gay and Lesbian Studies. **Journal of Homosexuality**, v. 24, n. 1/2, p. 1-5, mar. 1992.

MODESTO, Edith. **Vidas em Arco-Íris**. Depoimentos sobre a homossexualidade. Rio de Janeiro: Record, 2006.

MONEY, John. Statement on Antidiscrimination Regarding Sexual Orientation. **Journal of Homosexuality**, v. 2, n. 2, p. 159-161, jan. 1997.

MORGAN, K. S. & BROWN, L. S. Lesbian career development, work behavior and vocational counseling. **The Counseling Psychologist**, v. 19, n. 2, p. 273-291, abril 1991.

MORROW, Susan L.; GORE, Paul A. e CAMPBELL, Brian W. The application of a sociocognitive framework to the career development of lesbian women and gay men. **Journal of Vocational Behavior**, v. 48, n. 14, p. 136-148, 1996.

MOTT, L. (1999). Reflexões sobre os 30 anos do movimento lesbigay. **Boletim do GAPABA**. n. 30, mai./jun./jul./ago. 1999. Disponível em http://www.gapabahia.org.br/bol30_2.html. Consultado em 05/03/2006, 20:55.

MUCHA, Janusz. Getting out of the closet: cultural minorities in Poland cope with oppression. **East European Quarterly**, v. 31, n. 3, p. 299-309, 1997.

MULLINS, Greg. Direitos Sexuais e Lutas Culturais: representações emergentes dos direitos humanos. In: LOPES, Denílson, et al. **Imagem & Diversidade Sexual. Estudos da Homocultura**. São Paulo: Nojosa Edições, 2004, p. 98-104.

NAUTA, Margaret M., SAUCIER, Amy M., WOODARD, Leigh E. Interpersonal Influences on Students' Academic and Career Decisions: the impact of sexual orientation. **The Career Development Quarterly**, v. 49, n. 4, p. 352-362, jun. 2001.

NKOMO, Stella Maria; COX, Taylor Jr. Diversidade e Identidade nas Organizações. In: CALDAS, M.; FACHIN, R. FISCHER. T. (Org.). **Handbook de estudos organizacionais**. São Paulo: Atlas, 1998, p.334-360.

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

_____. **Homossexualidade e Preconceito**: aspectos da subcultura homossexual no Rio de Janeiro. Arquivos Brasileiros de Psicologia, v 54, n 1, 2002. p 21-32.

NUSSBAUMER, Gisele Marchiori (2001). **Cultura e Identidade Gay: a diferença do múltiplo**. Artigo apresentado ao Núcleo de pesquisa Comunicação e Cultura de Massa do XXIV no XXIV Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação. Campo Grande – MS. Disponível em <http://www.intercom.org.br/papers/xxivci/np13/NP13NUSSBAUMER.pdf>. Consultado em 15.03.2006, 09:50.

NYBERG, Kenneth L. Sexual aspirations and sexual behaviors among homosexually behaving males and females: the impact of the gay community. **Journal of Homosexuality**, v. 2, n. 1, p. 29-37, out. 1976.

OLIVEIRA, Leandro. O Gênero dos Invertidos: Representações das Práticas Homossexuais de Homens e Mulheres no Nascimento da Sexologia Brasileira. In: LOPES, Denílson, et al. **Imagem & Diversidade Sexual. Estudos da Homocultura**. São Paulo: Nojosa Edições, 2004, p. 29-34.

PARKER, Richard. Masculinity, Femininity, and Homosexuality: On the Anthropological Interpretation of Sexual Meanings in Brazil. **Journal of Homosexuality**, v. 11, n. 3/4, p. 155-162, jul. 1985.

PASQUALI, L. **Instrumentos Psicológicos: Manual prático de elaboração**. Brasília: LabPAM. IBAPP, 1999.

POLLAK, Michael. Homosexual Rituals and Safer Sex. In: MÈNDES-LEITE, Rommel; BUSSCHER, Pierre-Oliver de. **Gay Studies from the French Cultures: voices from France, Belgium, Brazil, Canada and The Netherlands**, New York, 1993, p. 307-317.

POPE, Mark. Career interventions for gay and lesbian clients: a synopsis of practice knowledge and research needs. **The Career Development Quarterly**, v. 44, n. 2, p. 191-198, dez. 1995.

POPE, Mark et al. Culturally appropriate career counseling with gay and lesbian clients. **The Career Development Quarterly**, v. 53, n. 2, p. 158-177, dez. 2004

PRINCE, Jeffrey P. Influences on the career development of gay men. **The Career Development Quarterly**, v. 44, n. 2, p. 168-174, dez. 1995.

PROULX, Rich. Homophobia in Northeastern Brazilian University Students. **Journal of Homosexuality**, v. 34, n.1,p. 47-53, out. 1997.

RICHARDSON, R. J. et al. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 1999.

ROHRER, Judy. Is it right to focus on rights? **The Harvard Gay & Lesbian Review**, v. 3, n.1, p. 1-5, jan. 1996.

SCHNEIDER, Richard. In the Age of the Closet (Sept. – Oct. 2001). **The Gay & Lesbian Review Worldwide**, v. 8 n. 5, p. 4-6, out. 2001.

SELTZER, Richard. AIDS, Homosexuality, Public Opinion and Changing Correlates Over Time. **Journal of Homosexuality**, v. 26, n. 1, p. 85-90, out. 1993.

SERDAHELY William J.; ZIEMBA, Georgia J. Changing Homophobic Attitudes Through College Sexuality Education. **Journal of Homosexuality**, v. 10 n. 1/2, p. 109-114, set. 1984.

SILVA, José Fábio Barbosa da. Homossexualismo em São Paulo. In: GREEN, James N; TRINDADE, Ronaldo. **Homossexualismo em São Paulo e outros escritos**. São Paulo: Editora UNESP, 2005.

SILVA, Lindinalva Laurindo da. The evolution of the AIDS Illness and the polarization of values. In: MÈNDES-LEITE, Rommel; BUSSCHER, Pierre-Oliver de. **Gay Studies from**

the French Cultures: voices from France, Belgium, Brazil, Canada and The Netherlands, New York, 1993, p. 293-305.

SIQUEIRA, Marcus V. S; FELLOWS, Amanda. Diversidade e Identidade Gay nas Organizações. In: Encontro de Estudos Organizacionais, 2006, Porto Alegre.

_____; FERREIRA, Renata C.; FELLOWS, Amanda. Identidade Gay nas Organizações: uma agenda de pesquisa. In: EnANPAD, 2006, Salvador.

STROMMEN, Erik F. "You're a what?": family member reactions to the disclosure of homosexuality. **Journal of Homosexuality**, v. 18, n. 1/2, p. 37-50, out. 1989.

TAYWADITEP, Kittiwut Jod. Marginalization among the marginalizes: gay men's anti-effeminacy attitudes. **Journal of Homosexuality**, v. 42, n.1, p. 1-17, mar. 2002.

TRAVERS, Robb; PAOLETTI, Dino. The Lesbian, Gay & Bisexual Youth Program (LGBYP): a model for communities seeking to improve quality of life for lesbian, gay and bisexual youth. **The Canadian Journal of Human Sexuality**, v. 8, n. 4, 1999, p. 293-303, 1999.

TREVISAN, João Silvério. **Devassos no paraíso.** A homossexualidade no Brasil, da colônia à atualidade. Rio de Janeiro: Record, 2000.

VALOCCHI, Steve. The world turned: essays on gay history, politics and culture. **Journal of the History of Sexuality**, v. 12, n. 2, 2003, p. 316-319.

VANDEVYER, Claude. Homosexuals and AIDS: a new approach to the illness. In: MÊNDES-LEITE, Rommel; BUSSCHER, Pierre-Oliver de. **Gay Studies from the French Cultures:** voices from France, Belgium, Brazil, Canada and The Netherlands, New York, 1993, p. 319-327.

VERNON, Rosario. The Science of Sexual Liberation. **The Gay & Lesbian Review Worldwide**, v. 9, p. 37-40, nov./dez. 2002.

VINCKE, John; BOLTON, Ralph. Social support, depression and self-acceptance among gay men. **Human Relations**, v. 47, n. 9, p. 1049-1063, set. 1994.

WALLACE, David L. Out the academy: heterosexism, invisibility and double consciousness. **College English**, v. 65, n. 1, p. 53-66, set. 2002.

WARD, James; WINSTANLEY, Diana. Coming Out at Work: performativity and renegotiation of identity. **The Sociological Review**, v. 53, n. 3, p. 447-475, ago. 2005.

_____. The absent presence: negative space within discourse and the construction of minority sexual identity in the workplace. **Human Relations**, v. 56, n. 10, p.1255-1280, 2003.

WARREN, Patricia Nell. "Gay culture": still of the wild frontier. **The Harvard Gay & Lesbian Review**, v. 4, n. 3, p. 4-7, jul. 1997.

WILLIAMSON, Alistair. Men at Work. **The Harvard Gay & Lesbian Review**, v. 1, n. 1, p. 19-22, jan. 1994.

_____. Save the Constitution: support gay rights. **The Harvard Gay & Lesbian Review**, v. 1, n. 3, p. 40-43, jul. 1994.

WINFELD, Liz; SPIELMAN, Susan. **Straight talk about gays in the workplace.** Creating an inclusive, productive environment for everyone in your organization. New York: AMACON, 1995.

WOLF, Michelle A.; KIELWASSER, Alfred P. Introduction: The Body Electric – Human Sexuality and Mass Media. **Journal of Homosexuality**, v. 21, n. 1/2, p. 7-14, jan. 1991.

WOODWARD, Kathryn. Identidade e diferença: uma introdução teórica e conceitual. In: SILVA, Tomaz Tadeu da. **Identidade e diferença.** A perspectiva dos estudos culturais. Petrópolis: Vozes, 2000.

ZANATTA, E. M. (1998). **Documento e identidade:** o movimento homossexual brasileiro e os fundos depositados no Arquivo Edgard Leuenroth. Artigo apresentado no XII Congresso Brasileiro de Arquivologia, 15 a 19 jun. João Pessoa, Paraíba. AEL. IFCH. Unicamp. Disponível em <http://www.arquivo.ael.ifch.unicamp.br/pub-artl.htm>. Consultado em 10/02/2006, 10:49.

ZANELLI, J. C. Pesquisa qualitativa em estudos da gestão de pessoas. **Estudos de Psicologia** 2002, 7 (Número Especial), 79-88.

APÊNDICE

ROTEIRO DE ENTREVISTA

Aspectos Pessoais

Idade:

Nível de Escolaridade:

Empresa/Organização pública ou privada?

Aspectos Profissionais

1. Para quem você é assumido? (trabalho, família, amigos).
2. O que é ser gay na sociedade e no trabalho? Quais são os impactos que você percebe?
3. Você já teve alguma experiência negativa no trabalho por ser percebido como gay ou, ainda, em decorrência de ser assumido?
4. Como você gerenciava a sua identidade homossexual antes de assumir-se como gay? Quais estratégias você utilizava para manter o seu segredo?
5. Tendo decidido revelar sua orientação sexual para os seus colegas de trabalho, quais fatores você avaliou antes de tomar a decisão? Como foi essa experiência?
6. Você percebe que as pessoas ficam comentando que você é gay? Isso lhe prejudica de alguma forma?
7. As pessoas do seu convívio de trabalho sentem-se à vontade em trabalhar ao lado de um homem gay?
8. Tendo em vista a sua orientação sexual, quais barreiras você encontra no trabalho no que se refere às oportunidades de emprego e/ou ascensão profissional?
9. Como são os relacionamentos com colegas e supervisores de trabalho? Depois de sair do armário, houve mudanças nos relacionamentos? Quais?
10. Sanções ou punições recebidas no trabalho são decorrentes de resultados de performance ou discriminação em virtude da orientação sexual?
11. Você acredita possuir as mesmas condições de trabalho, de educação, de crescimento profissional que os seus colegas heterossexuais?

12. No seu entender, existe relação entre a revelação da orientação sexual no ambiente de trabalho e a satisfação no trabalho? Por quê?
13. A sua orientação sexual influenciou na escolha de sua carreira? Você já imaginava o que queria ser e onde trabalharia?
14. Em relação à discriminação contra os homossexuais existente no ambiente de trabalho, que fatores você acha que contribuem para haver essa discriminação? No seu entender, existe alguma medida a ser adotada com vistas a reduzir essa discriminação? Qual (is)?
15. Você acredita que políticas de empresas direcionadas para conscientização e educação dos heterossexuais no tocante à homossexualidade existente no ambiente de trabalho teria efeito para melhor gerenciar essa diversidade na empresa (conflitos de relação, percepções, aceitação da diferença)? Por quê?
16. No tocante aos direitos civis, como você vê a luta social dos homossexuais? Você está engajado? Por quê?
17. E quanto aos direitos trabalhistas (plano de saúde, por exemplo), como você vê a situação dos homossexuais? Leis seriam suficientes para assegurar esses direitos? Tem alguma sugestão? Qual a sua opinião a respeito?
18. Eventuais mudanças de emprego estão relacionadas à revelação da orientação sexual? Explique.
19. No tocante à sua vida pessoal, o que é ser gay? Como você gerencia a sua identidade sexual? Como é o relacionamento com a família e amigos?
20. Você deseja se pronunciar sobre algum outro tema que não foi abordado na entrevista?