



## A INTERFERÊNCIA DOS ESTIGMAS NA INCLUSÃO DA DIVERSIDADE SEXUAL NO TRABALHO: O OLHAR DE PROFISSIONAIS HOMOSSEXUAIS

### THE INTERFERENCE OF STIGMAS IN THE INCLUSION OF SEXUAL DIVERSITY AT WORK: THE PERSPECTIVE OF HOMOSSEXUAL PROFESSIONALS

Mara Drummond<sup>1</sup>

<https://orcid.org/0000-0002-6142-8428>

Fernanda Versiani<sup>2</sup>

<https://orcid.org/0000-0003-4129-4677>

Recebido em: 15 out. 2022

Aceito em: 06 dez. 2022

**Como citar este artigo:** DRUMMOND, M.; VERSIANI, F. A INTERFERÊNCIA DOS ESTIGMAS NA INCLUSÃO DA DIVERSIDADE SEXUAL NO TRABALHO: O OLHAR DE PROFISSIONAIS HOMOSSEXUAIS: THE INTERFERENCE OF STIGMAS IN THE INCLUSION OF SEXUAL DIVERSITY AT WORK: THE PERSPECTIVE OF HOMOSSEXUAL PROFESSIONALS. **Revista Visão: Gestão Organizacional**, Caçador (SC), Brasil, v. 11, n. 2, p. 194-212, 2022. DOI: 10.33362/visao.v11i2.2953. Disponível em: <https://periodicos.uniarp.edu.br/index.php/visao/article/view/2953>.

**Resumo:** O objetivo deste artigo é analisar como profissionais homossexuais percebem a interferência dos estigmas na inclusão da diversidade sexual no trabalho, considerando estarem em condição de desacreditado e desacreditável. Para isto, discutiu-se sobre (i) estigma na perspectiva de Erving Goffman; (ii) estigma e diversidade sexual no trabalho. Trata-se de uma pesquisa descritiva de abordagem qualitativa, tendo como método o estudo de caso. Foram realizadas entrevistas semiestruturadas com 15 profissionais homossexuais. Os dados foram analisados por meio da técnica da análise de conteúdo. Os profissionais homossexuais vivem entre estar ou não na condição de desacreditado e desacreditável, isto é, entre transparecer ou não o atributo que vai evidenciar o estigma para o seu meio profissional. Parecer ou não parecer homossexual é uma questão que ficou evidente nas falas dos entrevistados indicando o quão ainda pode ser uma questão “preocupante” para eles no ambiente de trabalho, pois isto implica entre estar incluído ou não; entre ser aceito ou não.

---

<sup>1</sup> Mestre em Administração. Programa de Pós-graduação em Administração. Unihorizontes/MG. E-mail: [maradrummond77@gmail.com](mailto:maradrummond77@gmail.com).

<sup>2</sup> Doutora em Administração. Programa de Pós-graduação em Administração. PUC Minas. E-mail: [nandaversiani@gmail.com](mailto:nandaversiani@gmail.com).

Então, com receio da consequência do estigma: do preconceito de serem excluídos, de sofrerem retaliações, do medo do impacto negativo em suas carreiras profissionais, e do medo de serem demitidos, os profissionais homossexuais optam, na maioria das vezes, por esconder a orientação sexual dentro do trabalho. Com isso, viu-se que o papel do gestor na prática da inclusão da diversidade sexual no ambiente de trabalho é relevante para prevenir e impedir situações de preconceitos e discriminações, bem como minimizar o impacto do estigma no trabalho.

**Palavras-Chave:** Teoria do Estigma. Diversidade no trabalho. Estigma sexual. Inclusão no trabalho.

**Abstract:** The aim of this article is to analyze how homosexual professionals perceive the interference of stigmas in the inclusion of sexual diversity at work, considering that they are in a discredited and disbelievable condition. For this, we discussed (i) stigma from the perspective of Erving Goffman; (ii) stigma and sexual diversity at work. This is descriptive research with a qualitative approach, using the case study as a method. Semi-structured interviews were carried out with 15 homosexual professionals. Data were analyzed using the content analysis technique. Homosexual professionals live between being or not in the condition of discredited and disbelievable, that is, between showing or not the attribute that will show the stigma for their professional environment. To appear or not to appear homosexual is an issue that was evident in the interviewees' statements, indicating how it can still be a "worrying" issue for them in the workplace, as this implies between being included or not; between being accepted or not. So, fearing the consequence of stigma: the prejudice of being excluded, of suffering retaliation, the fear of the negative impact on their professional careers, and the fear of being fired, homosexual professionals most often choose to hide the orientation sexuality within work. Thus, it was seen that the role of the manager in the practice of including sexual diversity in the work environment is relevant to prevent and prevent situations of prejudice and discrimination, as well as to minimize the impact of stigma at work.

**Keywords:** Stigma Theory. Diversity at work. Sexual stigma. Inclusion at work.

## INTRODUÇÃO

Os temas inclusão e diversidade vêm emergindo cada vez mais nas organizações, visto que as empresas passaram a perceber a necessidade de novos discursos e comportamentos para se destacarem em um mercado altamente competitivo (MAIA, 2018). Segundo Gonçalves *et al.* (2016) diversidade pode ser entendida a partir de uma dimensão mais ampla por considerar todas as diferenças individuais como, por exemplo, personalidades e valores existentes entre os sujeitos. E pode ser entendida sob uma perspectiva mais específica, como é o caso do grupo de homossexuais, por considerar diversidade aos grupos minoritários (SANTOS; BENEVIDES, 2019).

Os grupos minoritários também podem ser associados às perspectivas de Becker (1963) e Goffman (1963) que utilizam a expressão marginalização para se referirem ao processo social vivenciado por esta minoria, pessoas com deficiência, pessoas com HIV/AIDS,

os ex-presidiários, os negros, os imigrantes e, nesta pesquisa, o público de homossexuais, que não são consideradas parte da sociedade (BECKER, 1963; GOFFMAN, 1963; PANIZA, 2020).

O preconceito e a discriminação não são particularidades restritas a população Lésbica, Gay, Bissexual, Travesti, Queer, Intersexos, Assexual e demais pluralidades de orientação sexual (LGBTQIA+), mas são percebidos também em outros grupos minoritários como os de mulheres, negros e outros grupos vulneráveis. Torna-se imperioso lutar em prol de políticas e direitos iguais e não por aquelas destinadas exclusivamente aos grupos de brancos, masculinos e heterossexuais (SOUZA et al., 2020). Considerando a diversidade em sua dimensão mais específica, os profissionais LGBTs, assim como as mulheres (BENEDETTO; BONIN; WAMSER, 2020; MCEWEN; PULLEN; RHODES, 2021), enfrentam nas organizações inúmeras barreiras impeditivas para ocuparem cargos mais altos.

Acerca da diversidade sexual nas empresas, em virtude dos estereótipos em relação aos homossexuais dentro das organizações, vários estigmas são edificados, atribuídos e vivenciados por estes no meio corporativo. Para Goffman (1963), o estigma vai além de um atributo dado aos marginalizados, pois se refere ao processo relacional entre o estigmatizado e aquele que o estigmatiza. Com isso, os profissionais homossexuais podem estar em condição desacreditado ou desacreditável, sendo a primeira, quando se pode perceber imediatamente a característica que o distingue dos demais ou já é conhecida. Enquanto a segunda, a característica que o diferencia não é conhecida pelos outros e nem percebida de imediato (GOFFMAN 1963).

Contudo, essas condições podem se misturar, de acordo com o ambiente e do grupo social no qual estão inseridos, nem sempre sendo analisadas separadamente, acrescenta Goffman (1963). Neste contexto, os profissionais homossexuais enquanto estigmatizados por outros grupos no ambiente de trabalho podem permear entre a condição de desacreditado ou desacreditável, dependendo da situação em que se encontram. Muitas vezes são forçados a ocultar sua orientação sexual.

Diante do que foi exposto, este estudo tem como problema de pesquisa: qual a percepção dos profissionais homossexuais quanto a interferência dos estigmas, que recaem sobre eles, nas ações de inclusão da diversidade sexual no trabalho?

Sendo assim, tem-se como objetivo analisar como os profissionais homossexuais percebem a interferência dos estigmas atribuídos a eles no ambiente de trabalho, na condição de desacreditado e desacreditável, nas ações de inclusão da diversidade sexual no trabalho. Para isso, foi utilizada a concepção de estigma de Erving Goffman.

## **ESTIGMA NA PERSPECTIVA DE GOFFMAN**

A obra de Goffman (1963) analisa como são formados os estigmas (marca negativa

que o sujeito carrega), e como estes estão presentes nas relações sociais, bem como os traços possíveis de comportamentos subjetivos à volta dos “encontros mistos”, que é a maneira que o autor utiliza para se referir às relações intersubjetivas entre os estigmatizados e aqueles considerados “normais” (GOFFMAN 1963). Texto com apresentação dos materiais e métodos da análise.

Para Goffman (1963), os estigmas são concebidos em ambientes sociais, por grupos de pessoas, e atribuídos a alguém que manifesta uma peculiaridade ou comportamento concedido como “estranho”, àquele que vai contra a normalidade colocada pela sociedade, que o torna diferente dos demais (VERSIANI, 2019).

Neste contexto, Barmaki (2019) diz que as pessoas são disciplinadas para agirem em conformidade com os “padrões sociais”, e quando elas agem de maneira imprudente, enganosa, anormal, isto é, fogem desses padrões, eles são estigmatizados. Compreende-se que o estigma está relacionado à reprodução da diferença social e da exclusão social, que é o processo de afastamento e privação das pessoas em diversos âmbitos da vida social. Assim, o estigma não deve ser visto como um estereótipo, preconceito, discriminação e rótulo, mas como a marca que o sujeito carrega por possuir atributos que depreciam a sua identidade, podendo ocorrer o preconceito e a discriminação quando interage com os “normais” (GOFFMAN, 1963).

Há três tipos de estigma que devem ser levados em consideração. O primeiro se relaciona às questões físicas, por exemplo, as pessoas com alguma deficiência física. O segundo, as culpas de caráter individual, vistas como vontade fraca, paixões não naturais ou tirânicas, desonestidade, crenças falsas e rígidas que a pessoa traz consigo. Tais culpas são inseridas a partir de narrativas conhecidas como distúrbio mental, vício, prisão, alcoolismo, tentativas de suicídio, desemprego e conduta política radical. Por fim, o terceiro tipo de estigma caracteriza os tribais de raça, religião e nação, capazes de ser transmitidos por meio de linguagem e contaminar igualmente todos os integrantes de uma família (GOFFMAN, 1963).

Os atributos que depreciam o estigmatizado se fazem presentes nestes três tipos de estigma, o que ocasiona o distanciamento de grupos e/ou pessoas de sua relação social. Por conta disto, se torna difícil a inclusão do estigmatizado na sociedade, especialmente por dispor de atributos dissemelhantes às pessoas que vivem dentro dos padrões por ela impostos, tidos como “normais” (GOFFMAN, 1963).

Um exemplo deste padrão de normalidade imposta pela sociedade, como citado por Goffman (1963), é percebido no estudo de Colares e Saraiva (2016), que relatam a existência de organizações que requerem de seus funcionários atitudes discretas em relação à homossexualidade, sob a argumentação da preservação da imagem da empresa. Em concordância com uma pesquisa de dados realizada pela Elancers (2015), uma em cada cinco empresas que operam no Brasil rejeita contratar um homossexual. Segundo o levantamento,

isto se dá devido ao temor que essas empresas têm, em ter a imagem correlacionada a do funcionário, e outras permitem sua contratação unicamente para determinados cargos. Para Souza *et al.* (2020), o avaliador de funcionários para o ingresso em uma organização pode influenciar, impedindo a contratação deste LGBT, dependendo dos preconceitos que carrega, ou mesmo por apenas estar acatando ordens, visto que algumas organizações não desejam que sua marca e sua empresa estejam vinculadas à imagem de uma pessoa homossexual.

Como já mencionado anteriormente, o estigmatizado pode se reconhecer em duas condições: a de desacreditado e a de desacreditável. Desacreditado é quando o atributo que categoriza o estigmatizado, é notório; e desacreditável, é quando o traço não é percebido imediatamente. Contudo, essas condições podem se misturar, de acordo com o ambiente e do grupo social no qual estão inseridos, nem sempre sendo analisadas separadamente, acrescenta Goffman (1963). O estigmatizado desacreditado pode se opor de maneira agressiva, ou de forma mais tímida, reprimindo seu comportamento. Em circunstância em que o estigma não é visível, o desacreditável pode, inicialmente, ter uma relação dentro da regularidade, até o momento em que o estigma fique visível para o outro. Neste instante, estereótipos são acentuados e se instala uma relação de insegurança na interação social (GOFFMAN 1963).

Para Goffman (1963), as pessoas estigmatizadas, a partir do momento que entendem e aceitam seu estigma, tentam se inserir nos padrões sociais da normalidade, ou seja, retificando, diretamente ou indiretamente aquela particularidade negativa que desqualificou sua identidade social. Como exemplo, citam-se os “tratamentos” psicológicos ou religiosos destinados aos homossexuais, ou mesmo o casamento entre pessoas que não condizem com a orientação sexual daquele que usualmente é posto dentro da “normalidade” daquele grupo social no qual está inserido (GOFFMAN 1963).

Já na condição desacreditável, para Goffman (1963), o estigmatizado faz do seu estigma um ganho secundário, aceitando e se dedicando à essa condição, como por exemplo, pessoa com deficiência física que aprende a jogar bola, nadar etc. De maneira indireta, o estigmatizado se concentra vigorosamente no estigma, tomando para si essa condição e obtendo dela um benefício secundário. Isto gera uma dificuldade na relação do estigmatizado com o “normal”, do estigmatizado com os iguais a ele e com ele mesmo. Essas complicações transcorrem a partir de uma reflexão entre autoexigências e ego; autodepreciação e ódio; aceitação e reivindicação (GOFFMAN 1963). Muitas pessoas tendem a tirar proveito do seu estigma, conforme citado por Goffman (1963). Pais e avós passam a orientar seus filhos e netos sobre como navegar pelas associações e organizações locais que ajudam e apoiam pessoas pobres e estigmatizadas (NICHOLS 2020).

Para o sujeito consciente dos atributos que o caracterizam como estigmatizado, ao se inter-relacionar com os tidos como “normais”, muitas circunstâncias entram em jogo. Uma delas é o comando da informação a respeito do atributo e a indecisão de tentar ou não o ocultar

sua situação. Encobrir estes estigmas possibilita ao sujeito viver uma vida dupla, ignorando sua própria biografia (GOFFMAN, 1963; CAPRONI; SARAIVA, 2018). Fatos estes são presenciados na sociedade, onde muitas vezes um sujeito homossexual vive uma vida de casado com um heterossexual e, ao mesmo tempo, mantém uma vida paralela com outro parceiro sexual homossexual (POMPEU; ROHM, 2018).

São diversas as estratégias utilizadas por sujeitos que possuem estigmas invisíveis, para encobrir esta informação dos demais. Intitula-se de “encobrimento” o ocultamento de sua real identidade estigmatizada, sendo capaz de obter e aceitar falsas alegações a seu respeito (GOFFMAN 1963). A autorrevelação da sexualidade é um dos grandes conflitos para os homossexuais, porque compreende o medo de rejeição e retaliação. O sentimento de medo em que a reclusão é a forma de expressão dentro do ambiente laboral, muitas vezes é entendido como prejudicial e danoso à vida de algumas pessoas que se calam e se tornam alvos de atitudes preconceituosas (SANTOS; BENEVIDES, 2019).

## DIVERSIDADE SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

O estigma sexual na literatura é definido como uma crença compartilhada por meio da qual a homossexualidade é vista em posição menos favorecida em relação à heterossexualidade, cuja reputação é manchada na sociedade e socialmente desvalorizada (ALTMAN *et al.*, 2012; ARREOLA *et al.*, 2015; HEREK, 2011; HEREK, *et al.*, 2009; HEREK; MCLEMORE, 2013; TELITI, 2015).

Muitos trabalhadores optam por manter em segredo sua orientação sexual dentro do ambiente de trabalho, por receio das consequências negativas que possam ser geradas (TAKÁCS, 2016; MARTINEZ-GUZMAN; INIGUEZ-RUEDA 2017; CHEN; HERNANDO; PANEBIANCO, 2019). Afinal, os estigmatizados são vistos como os detentores de menor poder (NICHOLS, 2020). A revelação da orientação sexual no ambiente laboral pode influenciar de forma negativa os relacionamentos funcionário-chefia, e minimizar as possibilidades de promoção e crescimento na carreira (RABELO; NUNES, 2017). Ser assumido no ambiente de trabalho também pode ser percebido como forma de manter a saúde mental, evitando desgastes (POMPEU; ROHM, 2018).

Com isso, na maioria das vezes, os homossexuais, enquanto estigmatizados, buscam maneiras de serem aceitos pelos grupos heterossexuais no local de trabalho como, por exemplo, escondendo sua orientação sexual. São diversas as estratégias utilizadas por sujeitos que possuem estigmas invisíveis, para encobrir esta informação dos demais. Intitula-se de “encobrimento” o ocultamento de sua real identidade estigmatizada, sendo capaz de obter e aceitar falsas alegações a seu respeito (GOFFMAN, 1963). O sentimento de medo, onde a reclusão é a forma de expressão dentro do ambiente laboral, muitas vezes é entendido como

prejudicial e danoso à vida de algumas pessoas que se calam e se tornam alvos de atitudes preconceituosas (SANTOS; BENEVIDES, 2019).

Dito isto, considera-se que as organizações precisam se preparar para lidar com as diversidades, sendo capazes de reconsiderar condutas organizacionais, inclusive propor códigos de ética com o objetivo de criar uma cultura organizacional aberta para a diversificação da força de trabalho, compreendendo a inclusão do público homossexual (MOURA; NASCIMENTO, 2020). Para Cortez *et al.* (2019), sem conscientização e mudanças efetivas nos setores que compõem grandes parcelas da organização social, não é concebível imaginar um espaço de trabalho que favoreça a inclusão.

Quando se fala em inclusão, as empresas precisam ir além da contração das diversidades. É necessário que haja ações internas incentivando a igualdade entre aqueles grupos considerados minoria e entre aqueles considerados maioria. Tais ações devem dar acessibilidade a todos os funcionários, como participar de forma igualitária das promoções de cargos e transitar por todos os ambientes no trabalho (CORTEZ *et al.*, 2019).

Nesse universo, faz-se necessário que os treinamentos voltados para gestão da diversidade ocorram, a princípio para a alta gestão, e depois alcancem os demais funcionários, de maneira que as políticas e os discursos não sejam somente vislumbrados no papel e sim que façam parte do dia a dia da organização. Neste contexto, os profissionais homossexuais têm dificuldade em pleitear seus direitos igualitários, por conta do preconceito que os colocam em posições de inferioridade, sendo uma constante as atitudes homofóbicas nas empresas (BADGETT, 1997).

Para Pompeu e Souza (2019) é relevante, não só a promoção e inclusão da diversidade no ambiente organizacional, como a criação de ações que rejeitem o preconceito advindo de orientação sexual nas empresas e treinamentos contra o humor homofóbico, muito presente através das falas das pessoas, das piadas homofóbicas muito ofensivas para este público e usadas como discursos para manter a heteronormatividade.

Assim, uma boa prática para inclusão da diversidade sexual no ambiente corporativo se baseia na criação de mecanismos que possibilitem a denúncia de piadas homofóbicas endereçadas às vítimas, inibindo as incidências e a proposição de ações que permitam que os homossexuais se sintam protegidos e que tais discursos discriminatórios e agressivos, não prossigam, tendo “seu valor distorcido a uma mera piada” (POMPEU; SOUZA, 2019, p. 661).

Nesse contexto, para que esta inclusão ocorra, é necessário promover dentro das organizações a mudança de comportamentos, a adoção de políticas inclusivas e consequentemente de cultura, para acolher a diversidade sexual no contexto do trabalho, minimizando o processo de estigmatização. O papel dos futuros gestores de pessoas é contribuir para que seja inserida dentro das organizações a cultura da diversidade sexual, minimizando o preconceito e a discriminação daqueles que tenham sido impedidos ou

restringidos a alcançar determinadas esferas de atuação e ao acesso a níveis organizacionais mais elevados, por conta do padrão heteronormativo ali existente (FARINHA, 2017).

## **METODOLOGIA**

O objetivo proposto nesta pesquisa foi analisar como os profissionais homossexuais percebem a interferência dos estigmas atribuídos a eles no ambiente de trabalho na condição de desacreditado e desacreditável. Para tanto, foi realizada uma pesquisa qualitativa do tipo descritiva, uma vez que Godoy (1995) e Gil (2002) apontam a importância dessa utilização para compreender fenômenos complexos e contemporâneos, e para melhor entendimento precisam de análises que vão além das possibilidades estatísticas resultantes da pesquisa quantitativa.

Os dados foram coletados a partir de entrevista individual semiestruturada para obter informações direcionadas sobre o tema (BAUER; GASKELL, 2002). O roteiro semiestruturado contou com quatorze perguntas abertas e cinco fechadas, sobre diversidade, estigma, e impacto dos estigmas da inclusão da diversidade sexual no ambiente de trabalho. As entrevistas foram gravadas por meio de um gravador eletrônico e transcritas manualmente por uma das pesquisadoras deste artigo.

Para chegar aos profissionais homossexuais, a pesquisa foi feita com a técnica bola de neve (VINUTO, 2014). Com essa técnica as pessoas foram indicando novos profissionais que se declaravam homossexuais. Essa técnica foi relevante pelo fato de fornecer aos pesquisadores um conjunto cada vez maior de contatos potenciais. A pesquisa foi realizada com 15 profissionais homossexuais que atuam em empresas de médio e grande porte situadas em Belo Horizonte, Minas Gerais, no segundo semestre de 2021, feitas de forma online em função da pandemia do COVID-19.

Os dados foram tratados a partir da estratégia de Análise de Conteúdo proposta por Bardin (1977), no que diz respeito à organização da análise das comunicações entre os entrevistados e pesquisador. Foram realizadas as três fases propostas pela autora, sendo que na primeira houve o levantamento da teoria, em seguida trabalhou-se a exploração do material em operações de categorização que emergiram dos dados, e, por fim, realizou-se o tratamento dos resultados e das interpretações. As categorias emergidas dos dados foram denominadas: parecer e não parecer homossexual; o estigma sexual e sua influência no trabalho; minimizando o impacto do estigma no trabalho.

## **RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Ao iniciar a entrevista, foi levantado os dados do perfil dos entrevistados, conforme



consta no Quadro 1 e no quadro 2:

**Quadro 1** – Perfil dos entrevistados

Código	Idade	Orientação sexual	Estado Civil
E1	25	Gay	Solteiro
E2	27	Gay	Solteiro
E3	26	Gay	Solteiro
E4	26	Gay	Solteiro
E5	25	Lésbica	Solteira
E6	33	Gay	Solteiro
E7	24	Bissexual	Solteiro
E8	30	Gay	Solteiro
E9	28	Gay	Solteiro
E10	29	Gay	Solteiro
E11	33	Gay	Solteiro
E12	49	Lésbica	União Estável
E13	35	Gay	Solteiro
E14	48	Lésbica	Solteira
E15	31	Bissexual	Solteira

**Fonte:** Elaborado pelas autoras a partir dos dados da pesquisa.

**Quadro 2** – Perfil funcional dos Entrevistados

Código	Formação	Profissão	Área em que trabalha	Tempo no trabalho atual
E1	Mestrado em Administração	Analista Financeiro	Setor Automobilístico	6 meses
E2	Economia	Cientista de Dados	Consultoria	1 mês
E3	Engenharia de Controle de Automação/Pós Arquitetura de Solo	Desenvolvedor de Software	Aluguel de Carros	1 ano 11 meses
E4	Engenharia Civil	Analista Pleno	Aluguel de Carros	2 anos
E5	Economia/Pós <i>Compliance</i> /MBA Finanças Corporativas	Consultor Sênior	Consultoria/Budweiser	1 ano 2 meses
E6	Ciências Contábeis/Pós Contabilidade Internacional	Líder de SAP na América Latina	Consultoria	6 anos
E7	Licenciatura Artes Visuais/Técnico Comunicação Visual	Professor Artes Escola Pública	Educação	4 anos
E8	Engenharia Metalúrgica	Gerente	Banco estatal	3 anos
E9	Ciências Contábeis	Atendente	Aluguel de carros	2 anos
E10	Mestrado Administração/Doutorando Administração	Professor Administração	Educação	1 ano
E11	Publicitário	Assistente de Marketing	Supermercado (atacado e varejo)	3 anos 6 meses
E12	Administração de Empresas	Gerente geral	Banco particular	29 anos 4 meses
E13	Ciências Contábeis/Processos Gerenciais/Pós Gestão da Educação/Mestrando Administração	Gerente Administrativo	Educação	6 anos
E14	Pedagogia em Curso	Supervisor	Proteção veicular	1 ano 6 meses

		Comercial		
E15	Engenharia de Energia	Analista de soluções comerciais	Energia	8 meses

**Fonte:** Elaborado pelas autoras a partir dos dados da pesquisa.

## PARECER E NÃO PARECER HOMOSSEXUAL

Dos quinze entrevistados, a maioria são assumidos como homossexuais no ambiente de trabalho, como é o caso de E1 (analista financeiro), E2 (gay, cientista de dados), E3 (gay, desenvolvedor de software), E6 (gay, líder SAP), E9 (gay, atendente), E11 (gay, assistente de marketing), E12 (lésbica, gerente geral), E13 (gay, gerente administrativo), E14 (lésbica, supervisora comercial). Eles não “escondem” suas orientações sexuais, eles dizem que são homossexuais dentro ou fora do ambiente de trabalho, ou seja, se encontram na condição de desacreditado, e levam tranquilamente esta questão, na tentativa de mostrar para as pessoas que ser homossexual é algo natural e “normal”. Ou seja, estes profissionais homossexuais estão em condição de desacreditado tendo em vista que não escondem sua orientação sexual.

Nesse sentido, mesmo se assumindo no ambiente de trabalho e se sentindo confortável, o entrevistado E6 (gay, líder SAP) entende que para grande parte das pessoas a exposição da orientação sexual dentro do ambiente de trabalho assusta muito e traz enormes consequências na vida destes profissionais. Sentem medo de revelar o que realmente são com receio de sofrer retaliações, de não crescer profissionalmente ou mesmo serem demitidos. Esta percepção vai ao encontro da teoria do estigma que assinala que os homossexuais optam por manter em segredo sua orientação sexual dentro do ambiente de trabalho, por receio das consequências negativas que possam ser geradas. Afinal, também se notou na fala dos entrevistados que o grupo homossexual teme a discriminação, o preconceito e a estigmatização caso falem sobre sua orientação sexual e identidade de gênero, conforme falado também por Takács (2016).

Já alguns dos participantes citam que somente têm conhecimento de sua sexualidade as pessoas mais próximas destes profissionais homossexuais, como é o caso dos citados E4 (gay, analista pleno), E7 (bissexual, professor de artes), E8 (gay, gerente de banco) e E15 (bissexual, analista). Este tipo de comportamento vai ao encontro com a teoria de Goffman (1963), que afirma que dependendo das condições os homossexuais permeiam entre as condições de desacreditado e desacreditável.

Eu não escondo, mas eu evito falar sobre. Então, tipo se me pergunta ... com as pessoas que eu tive mais liberdade, ou tiveram a oportunidade de me perguntar, eu não titubeei em nenhum momento. É, mas assim, o meu trabalho hoje, eu meio que atuo em algumas áreas diferentes, como se fosse uma consultoria, sabe? Então em algumas áreas eu já tive a oportunidade de conversar sobre, até palestrar sobre, porque a galera achava interessante, queriam entender melhor, e aí na área que estou hoje, o pessoal nunca falou muito sobre isto, e é uma área maior de mais ou

menos sessenta pessoas, então não sei se o pessoal fica meio assim, também ... de perguntar, mas eu não escondo (Excerto da transcrição da entrevista concedida pelo E4).

Neste contexto, o entrevistado E5 (lésbica, consultora sênior), acredita que as pessoas que ele trabalha não têm conhecimento de sua homossexualidade e atribui ao fato de ter entrado na empresa durante a pandemia, trabalhando de forma virtual e sem contatos presenciais. E o E10 (gay, professor de administração) também cita que ele trabalha em uma empresa militar, por conta disto, não se sente à vontade para revelar sua orientação sexual. Este profissional está em condição de desacreditável, visto que o seu estigma não é percebido de maneira imediata. Estas pessoas estão em condição de desacreditável, isto é, o atributo não é imediatamente visível e, por isso, conseguem acobertar o estigma e manipular a identidade, deixando visível somente quando e para quem acharem necessário. Nesta situação, quando o estigmatizado está em condição de desacreditável, ele consegue manipular sua identidade, escondendo ou acobertando o seu estigma, para que o “normal” não tenha conhecimento do seu atributo depreciativo.

Parecer ou não gay pode ser discutido sob a ótica de o estigmatizado estar em condição de desacreditado ou desacreditável, uma vez que o atributo pode ser visível imediatamente ou não, interferindo assim nas ações de inclusão da diversidade sexual. Como exemplificado pelo E10 (gay, professor de administração) que acredita que quando o profissional homossexual está em condição de desacreditado, ele está mais susceptível a piadas e a comentários ofensivos, qualquer tentativa de discurso ou ações de inclusão podem não ser eficazes. Por isso, a importância da inclusão da diversidade nas empresas (MACCALLI *et al.*, 2015), abrindo espaço para o diálogo, propiciando a tolerância e politização de grupos minoritários (MAGALHÃES; SARAIVA 2018).

Para o E11 (gay, assistente de marketing) sempre foi mais difícil esconder sua orientação sexual, pois “olhar para mim e falar é *gay*”, o que significa que seu estigma é percebido de cara não tendo como esconder. Logo, de acordo com Goffman (1963), ele está em condição de desacreditado, ou seja, os seus atributos são notórios, percebidos de imediato, sendo difícil esconder sua identidade sexual. O fato de em um determinado momento e uma determinada situação o E11 (gay, assistente de marketing) não conseguir falar que era *gay* e tentar “esconder” sua orientação sexual, evitando não dar “bandeira” no trabalho, vai ao encontro com o que Goffman (1963) diz sobre a possibilidade de ora estar em condição de desacreditado e ora estar em condição desacreditável, uma vez que isto acontece porque o processo de estigmatização ocorre de acordo com o ambiente e com o grupo social.

Deste modo, na percepção do entrevistado E4 (gay, analista pleno), ter uma postura mais masculina, “ser mais contido”, resulta uma aceitação melhor dentro do ambiente de trabalho, isto porque há muitas organizações que não estão preparadas para lidar com a

diversidade. Assim, muitas vezes, os homossexuais optam por “esconder” informações sobre sua identidade, na tentativa de conseguirem serem aceitos no trabalho, de serem incluídos: “que favorece a inclusão é quando o gay, por exemplo, se comporta de uma forma mais heteronormativa pra ser aceito pela empresa” (E10, gay, professor de administração).

Os entrevistados E7 (bissexual, professor de artes), E8 (gay, gerente de banco) e E15 (bissexual, analista), acreditam que tornar público a orientação sexual no trabalho é expor algo que pode impactar de alguma forma a sua carreira, uma vez que a homossexualidade ainda é vista de forma preconceituosa. Já o E10 (gay professor de administração), trabalha em uma empresa militar e acredita que nunca vai se sentir confortável para falar sobre isto, visto que o ambiente neste tipo de empresa é normalmente homofóbico e preconceituoso.

Neste contexto, a E12 (lésbica, gerente geral), acredita que se ela “parecesse lésbica”, isto é, se tivesse aparência masculinizada, ela poderia ser prejudicada para alcançar cargos mais altos. Por conta disto, é dificultada a inclusão do estigmatizado na sociedade, especialmente por dispor de atributos dissemelhantes às pessoas que vivem nos padrões impostos pela sociedade, que são os tidos como “normais” (GOFFMAN, 1963).

Outra questão que chamou atenção foi o fato de os entrevistados que preferem não tornar público a orientação sexual acreditarem que a capacidade profissional dos homossexuais está vinculada à orientação sexual. Eles acreditam que há estereótipos que impactam negativamente a carreira quando as pessoas “descobrem” que são *gays*, lésbicas, bissexuais e, principalmente, transexuais. Vale ressaltar que isto foi percebido por outros entrevistados que não têm receio em esconder a orientação sexual como citado por E6 (gay, líder SAP) e E15 (bissexual, analista), porque acreditam que a pessoa não consegue se desenvolver pessoalmente e profissionalmente da mesma forma que uma pessoa hétero. Mesmo que isso já tenha mudado um pouco ainda é uma realidade em muitas organizações. O que para a E12 (lésbica, gerente geral), isso é um absurdo, pois ser um excelente profissional não tem nada a ver com a questão da orientação sexual.

## O ESTIGMA SEXUAL E SUA INFLUÊNCIA NO TRABALHO

De acordo com os entrevistados, os estigmas atribuídos aos homossexuais, promovem a discriminação destes dentro do ambiente laboral, refletida nas oportunidades de crescimento profissional, na perda de produtividade, na perda de liberdade criativa, na incapacidade de produção de maneira adequada na sua totalidade, ou mesmo colocando em xeque o profissionalismo daquele indivíduo.

Nesse universo, para o entrevistado E3 (gay, desenvolvedor de *software*), um dos impactos dos estigmas é a perda da produtividade, problemas psicológicos como ansiedade e depressão, pela dificuldade da concentração que esta marca provoca. A teoria diz que uma vez

internalizado, o estigma social atribuído aos homossexuais dá origem ao preconceito sexual com comportamentos discriminatórios direcionados a estes grupos de minorias sexuais. A natureza destas atitudes negativas, bem como sua intensidade, pode variar, quando comparadas à própria dimensão sexual ou com outras dimensões que estão associadas a preconceito (VILLAR *et al.*, 2018).

Nesse mesmo sentido, a E5 (lésbica, consultora sênior), fala não só desta perda de produtividade como da liberdade de criação, devido a auto preocupação gerada dentro do ambiente de trabalho. Além disto, percebe-se a perda nos relacionamentos interpessoais, criando barreiras e impactando o crescimento profissional dos profissionais homossexuais. A teoria ressalta que a revelação da orientação sexual no ambiente laboral, pode influenciar de forma negativa os relacionamentos funcionário-chefia, e minimizar as possibilidades de promoção e crescimento na carreira (RABELO; NUNES, 2017). Em concordância com o entrevistado acima, além da perda da produtividade, aspectos psicológicos foram citados pelo pesquisado E10 (*gay*, professor de administração), como fator de sofrimento dentro da organização.

Para os profissionais homossexuais a interferência destes estigmas para minimizar os impactos causados dentro ou fora do ambiente de trabalho é muito maior quando o estigma é considerado como desacreditado (quando é notório, percebido de imediato) do que quando o estigma é tido como desacreditável (não é percebido de imediato). Em ambas as condições, os estigmatizados são envolvidos numa espécie coletiva da ordem social, sendo percebidos como desqualificadas para utilizar as oportunidades disponíveis para seu crescimento pessoal e, sobretudo, profissional (GOFFMAN, 1963).

Consequentemente, a influência do estigma no trabalho para os respondentes E2 (*gay*, cientista de dados), E3 (*gay*, desenvolvedor de *software*) e E4 (*gay*, analista pleno), são mais severas, conforme apontado por Goffman (1963), quando o estigmatizado está em condição de desacreditado, colocando em risco as oportunidades de crescimento, da empregabilidade, da oportunidade de assumir cargos de liderança, de não dar conta do trabalho e, consequentemente, tendo a renda comprometida.

na hora de ser promovido ou de alguma coisa, eu não acho que as oportunidades de subir são iguais, principalmente se você for um homossexual menos heteronormativo, eu acho que você tem muito mais estigmas e muito mais barreiras para quebrar no seu trabalho, você tem que provar muito mais o seu valor para ter alguma coisa (E2).

Nessa circunstância, o entrevistado E9 (*gay*, atendente), cita que já “sentiu na pele” o preconceito ao ser considerado incapaz em relação a executar um trabalho muito pesado, pelo fato de as pessoas terem conhecimento que é homossexual, não pelo fato dele dizer sobre o assunto, mas pelas pessoas saberem que são por seus atributos serem visíveis na percepção dos “normais”, isto é, por parecer “*gay*” por ser afeminado.

## MINIMIZANDO O IMPACTO DOS ESTIGMAS NO TRABALHO

Todos os participantes da pesquisa percebem a importância de minimizar o impacto sofrido pelos homossexuais dos estigmas atribuídos a eles dentro do ambiente das empresas em que trabalham. Conforme relatado pela profissional E5 (lésbica, consultora sênior) quanto a minimizar estes impactos dos estigmas sofridos pelos homossexuais é preciso tratar o assunto com naturalidade com todos os envolvidos da organização, desde aqueles que ocupam cargos mais altos na pirâmide, até aqueles que são pares no ambiente de trabalho. Essa ação favorece que a disseminação desta cultura ocorra de maneira geral, e eles se sintam à vontade para conversar inclusive sobre assuntos de cunho sexual, e que este diálogo ocorra entre todos os níveis hierárquicos.

Seria inclusive, para você ver, seria da gerente sentar com todo mundo e falar: nossa, realmente você está precisando de uma namorada, vamos ver aqui, vamos ver aqui se a gente tem alguém (...). É um gerente sentando na mesa, é o presidente da empresa sentando no refeitório com todo mundo e ouvindo as conversas, vida que segue ... sem nenhuma represália... (Excerto da transcrição da entrevista concedida pelo E5).

Portanto, para minimizar os impactos sofridos pelos homossexuais quanto aos estigmas sofridos, citam a importância da conscientização dentro do ambiente de trabalho, além da importância da própria politização como citado por E8 (gay, gerente de banco), da relevância dos debates sobre o tema como relatado pelo E9 (gay, atendente), a entrevistada E15 (bissexual, analista) cita a relevância das palestras, da reestruturação do RH direcionando ações sobre inclusão e em concordância com E2 (gay, cientista de dados), enfatiza que o cerne da questão é mesmo conseguir a mudança da cultura da empresa. Para estes entrevistados, os gestores devem começar revendo a política de contratação dos homossexuais, até como ter cotas para esses grupos que são mais vulneráveis e como também não esperar somente o dia vinte seis de junho (Dia Internacional do Orgulho LGBT), para falar sobre este tema, conforme citado pelo E3 (gay, desenvolvedor de *software*).

Este dado corrobora com Pompeu e Souza (2019), na visão de que não só a promoção e inclusão da diversidade no ambiente organizacional, como a criação de ações que rejeitem o preconceito advindo de orientação sexual nas empresas, e treinamentos voltados para o humor homofóbico, muito presente através das falas das pessoas, das piadas homofóbicas ofensivas para este público e usadas como discursos para manter a heteronormatividade.

Foi citado também pelo E6 (gay, líder SAP) como papel dos gestores, a criação e aplicação de treinamentos para todos os funcionários, já que oitenta por cento das lideranças atuais ainda são de pessoas de gerações mais antigas eivadas de mais preconceitos. Outros pontos ressaltados, apontam para a relevância da conscientização dos funcionários pelos gestores, no que se refere ao respeito ao próximo, seja ele homossexual ou não, como mencionado pelo E11 (gay, assistente de marketing); a importância de abraçar uma política

efetiva com esse olhar de direitos iguais para todos, com “equidade, aí sim, teremos empresas, teremos vários segmentos que podem tratar com forma natural, sem esse tabu todo” (E13, gay, gerente administrativo).

A partir da análise dos dados coletados nesta pesquisa, identificou-se que para os homossexuais, haver diversidade sexual no ambiente de trabalho e reduzir os impactos dos estigmas atribuídos a eles, é antes de qualquer coisa, promover as mesmas condições para todos, é ter segurança para se expressar, sem distinção de orientação sexual e sentir-se bem no ambiente laboral, independentemente de não ser heteronormativo. Para minimizar o impacto dos estigmas no trabalho, os entrevistados acreditam no papel dos gestores em promover condições igualitárias para todos.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Retomando o objetivo de pesquisa em analisar como os profissionais homossexuais percebem a interferência dos estigmas atribuídos a eles no ambiente de trabalho, na condição de desacreditado e desacreditável, nas ações de inclusão da diversidade sexual no trabalho, sugere-se que os profissionais homossexuais vivem entre estar ou não na condição de desacreditado e desacreditável, isto é, entre transparecer ou não o atributo que vai evidenciar o estigma para o seu meio profissional. Parecer ou não parecer homossexual é uma questão que ficou evidente nas falas dos entrevistados indicando o quão ainda pode ser uma questão “preocupante” para eles no ambiente de trabalho, pois isto implica entre estar incluído ou não; entre ser aceito ou não. Então, com receio da consequência do estigma: do preconceito de serem excluídos, de sofrerem retaliações, do medo do impacto negativo em suas carreiras profissionais, e do medo de serem demitidos, os profissionais homossexuais optam, na maioria das vezes, por esconder a orientação sexual dentro do trabalho.

Diante do que foi exposto observa-se que parecer homossexual e revelar a orientação sexual trazem angústias para alguns profissionais homossexuais, enquanto outros tentam entender isto como algo natural, mesmo percebendo que não ser natural para a sociedade. A manipulação da identidade é algo que está presente no cotidiano dos profissionais homossexuais mesmo que de maneira inconsciente, pois em algum momento eles irão se deparar com situações ou pessoas em que preferem “esconder” ou “acobertar” informações sobre sua orientação sexual para evitar passar pelo processo de estigmatização, mesmo aqueles que estão em condição de desacreditável.

O papel do gestor na prática da inclusão da diversidade sexual no ambiente de trabalho é relevante para prevenir e impedir situações de preconceitos e discriminações, bem como minimizar o impacto do estigma no trabalho. Além disso, os gestores podem contribuir com uma cultura organizacional para inclusiva, em que os trabalhadores estigmatizados não

tenham receio de ser quem eles são, independentemente de estarem ou não em condição de desacreditado ou desacreditável. Para isto, destaca-se a importância de condições igualitárias e de espaço de comunicação interna para que todos possam se expressar livremente. Percebe-se a necessidade de ações de conscientização, como palestras e discussões para começar a preparar as pessoas para que esta inclusão da diversidade floresça e influencie a cultura da empresa, o que se dará de forma gradativa.

Portanto, o papel dos gestores é de fundamental importância, pois pode partir dele a revisão de políticas de contratação, aliadas a discursos inclusivos e práticas efetivas após a contratação, são atitudes necessárias dentro do ambiente de trabalho para que o profissional homossexual se sinta pertencente àquele meio no qual está inserido.

Como sugestão de agenda futura de pesquisa acredita-se ser importante realizar esta discussão sob uma perspectiva mais crítica, utilizando autores como Bourdieu, Foucault, Leandro Colling e Judith Butler.

## REFERÊNCIAS

ALTMAN, D; AGGLETON, P.; WILLIAMS, M. KONG, T., REDDY, V., HARRAD, D, T. Reis; PARKER, R. Men who have sex with men: stigma and discrimination. **The Lancet**, v.380, n. 9839), p. 439- 445, 2012.

ARREOLA, S.; SANTOS, G. M.; BECK, J.; SUNDARARAJ, M.; WILSON, P. A.; HEBERT, P.; MAKOFANE, K.; DO, T. D.; AYALA, G. Sexual stigma, criminalization, investment, and access to HIV services among men who have sex with men worldwide. **AIDS and Behavior**, v.19, n.2, p.227-234, 2015.

BADGETT, M. Vulnerability in the workplace: evidence of anti-gay discrimination. **The Policy Journal of the Institute for Gays and Lesbian Strategic Studies**, v.2, n. 1, 1997.

BARDIN, L.. **Análise de Conteúdo**. Trad. Luís Antero Reto e Augusto Pinheiro. 1. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1977.

BAUER, M. W.; GASKELL, G. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. 2.ed. São Paulo: Vozes, 2002.

BECKER, H. S. **Outsiders: Studies in the Sociology of Deviance**. Nova Iorque: The Free Press, 1963.

BENEDETTO, S.; BONIN, J.; WAMSER, C. Diversidade de gênero: proposta de inclusão da diversidade de gênero nas empresas do município de Caçador-SC. **Revista Visão: Gestão Organizacional**, v.9, n. 1, p.133-149, 2020. DOI: <https://doi.org/10.33362/visão.v9i1.2245>.

CAPRONI, H. L. C. N.; Saraiva, L. A. S. Masculinidades, Trabalho e Reprodução de Preconceitos: Um estudo com Trabalhadores Gays, Lésbicas e Bissexuais. **Revista de**



**Administração IMED**, v.8, n.1, p. 191-215, 2018.

CHEN, C. C.; HERNANDO, M. M.; PANEBIANCO, A. Sexual Minority School Psychologists' Perceptions of School Climate and Professional Commitment. **Springer Science+Business Media, LLC, part of Springer Nature**, 2019.

CORTEZ, P. A.; SOUZA, M. V. R.; SALVADOR, A. P.; OLIVEIRA, L. F. A. Sexismo, misoginia e LGBTQfobia: desafios para promover o trabalho inclusivo no Brasil. **Physis: Revista de Saúde Coletiva**, v.29, n. 4. Rio de Janeiro, 2019.

FARINHA, C. A. Um olhar sobre a inclusão da diversidade sexual nas organizações. **Perspectivas em Políticas Públicas**, Belo Horizonte, v.10, n. 20, p.211-240, 2017.

GODOY, A. S. (1995). Introdução a pesquisa qualitativa e suas possibilidades, **Revista de Administração de Empresas (RAE)**. São Paulo, v.35, n.2, p.57-63.

GOFFMAN E. **Stigma: notes on the management of spoiled identity**. Englewood Cliffs (NJ): Prentice Hall, 1963.

GONÇALVES, E. B. P.; ESPEJO, M. M. S. B.; ALTLOÉ, S. M. L.; VOESE, S. B. Gestão da Diversidade: um estudo de gênero e raça em grandes empresas brasileiras. **Enfoque Reflexão Contábil**. UEM. Paraná, v.35 n.1, p.95-111, 2016.

HEREK, G. M. Anti-equality marriage amendments and sexual stigma. **Journal of Social Issues**, v.67, n. 2, p.413-426, 2011.

HEREK, G. M.; GILLIS, J. R; COGAN, J. C. Internalized stigma among sexual minority adults: Insights from a social psychological perspective. **Journal of Counseling psychology**, v.56, n. 1, p.32, 2009.

HEREK, G. M; MCLEMORE, K. A. Sexual prejudice. **Annual review of psychology**, v.64, p.309-333, 2013.

MACCALLI, N.; KUABARA, P.S.S.; TAKAHASHI, A. R. W.; ROGLIO, K. D.; BOEHS, S. T. M. As práticas de Recursos Humanos para a gestão da diversidade: a inclusão de deficientes intelectuais em uma federação pública do Brasil. **RAM- Revista de Administração Mackenzie**, v.16, n. 2, p.157-187, São Paulo, 2015.

MAGALHÃES; A. F.; SARAIVA, L. A. S. Contradições entre essência e aparência nos processos de empoderamento de gays em organizações de trabalho, **Revista Gestão e Planejamento**, Salvador, v.19, n. 1, p.159-176, 2018.

MAIA, P. L. O. Gestão da diversidade no contexto organizacional brasileiro: Um enfoque sob a revisão sistemática da literatura. **Revista CONBRAD**, v.3, n. 1, 2018.

MARTINEZ-GUZMAN, A.; INIGUEZ-RUEDA, L. Práticas Discursivas e Violência Simbólica Relacionadas à comunidade LGBT em Espaços Universitários. **Paidéia** (Ribeirão Preto) [online]. v.27, n. 1, suppl.1, p.367-375, 2017. ISSN 1982-4327. <https://doi.org/10.1590/1982->

432727s1201701.

MARTINS, B. L. O.; VACLAVIK, M.; ANTUNES, E. D. Diversidade sexual nas organizações e o homossexual no ambiente de trabalho. **Elementos de Administração 2**, p.109-124, Atena Editora, 2019.

MOURA, R. G.; NASCIMENTO, R. P. O estigma da feminilidade nas organizações: um estudo a partir da visão de sujeitos gays. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**. Curitiba, v.19, n. 2, p.203-226, 2020.

NICHOLS, J. Soup kitchens: The stigma of being poor and the construction of social identity. **International Social Work**, v.63, n.5), p.584-596.

PANIZA, M. D. R. Entre a emergência, a submersão e o silêncio: LGBT como categoria de pesquisa em Administração. **Cad. EBAPE.BR**, v.18, n. 1, Rio de Janeiro, 2020.

POMPEU, S. L. E; ROHM, R. H. D. Gerenciamento da Identidade e Estratégias de Enfrentamento da Discriminação no Trabalho Usadas por Mulheres Homossexuais. **Revista ADM. MADE**, v.22, n. 3, p.1-21, 2018.

POMPEU, S. L. E; SOUZA, E. M. A discriminação homofóbica por meio do humor: naturalização e manutenção da heteronormatividade no contexto organizacional. **Revista Organizações & Sociedade**, v.26, n.91, 645-664, 2019.

RABELO, A. M; NUNES, S. C. “Sair ou ficar no armário”? Eis a questão! Estudo sobre as razões e os efeitos do coming out no ambiente de trabalho. **Revista Economia & Gestão**, v.17, n.48, p.82-97, 2017.

SANTOS, T. S; BENEVIDES, T. M. A Falácia Organizacional: Uma análise sobre a percepção dos trabalhadores LGBTQ+ em relação às políticas da diversidade. **Investigação Qualitativa em Ciências Sociais**, v.3, n.1. Atlas, 2019.

SOUZA, A. K. C.; PEREIRA, J. R.; TORRES, T. P. R.; BARATA, J. G. “Bota a cara no sol”: O silêncio e a resistência na empregabilidade LGBT. **Revista Horizontes Interdisciplinares da Gestão**, Belo Horizonte, v.4, n. 1, 2020.

TAKÁCS, J. LGBT Employees in the Hungarian labor market. **Springer International Publishing Switzerland**, 2016, DOI 10.1007/978-3-319-29623-4\_14.

TELITI, A.. Sexual prejudice and stigma of LGBT people. **European Scientific Journal**, ESJ, v.11, n.14, 2015.

VERSIANI, F. **“O Negro deles é diferente”**: um estudo sobre a influência dos estigmas dos trabalhadores solicitantes de refúgio no mercado de trabalho brasileiro. 2019, 164f. Tese (Doutorado em Administração). Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Belo Horizonte: PUC Minas.

VILLAR, F; FABÀ, J.; SERRAT, R.; CELDRÁN, M. Personas Mayores LGBT que Viven en

Instituciones de Cuidado: Desafíos y Barreras para el Mantenimiento de Derechos Sexuales. **PSI UNISC**, Santa Cruz do Sul, v.2, n. 2, p. 8-18, 2018.

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