

ARTIGO



“Eu tento não me esconder, nunca”: estratégias utilizadas pelos profissionais gays e lésbicas para minimizar os estigmas sexuais nos espaços de trabalho

Camila Veloso Antunes¹

> camila.veloso.antunes@gmail.com

ORCID: 0000-0002-8398-9701

¹Pontifícia Universidade Católica Minas Gerais
Belo Horizonte, Brasil

Fernanda Versiani²

> nandaversiani@gmail.com

ORCID: 0000-0003-4129-4677

²Centro Universitário Unihorizontes
Belo Horizonte, Brasil

Carolina Mota Santos¹

> cmmotasantos@gmail.com

ORCID: 0000-0001-8830-8170

Antonio Carvalho Neto¹

> antoniocarvalhoneto1@gmail.com

ORCID: 0000-0001-5439-2845

Copyright © 2021 Sexualidad, Salud y Sociedad – Revista Latinoamericana. This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Resumo: O objetivo deste artigo é analisar as estratégias utilizadas por *gays* e *lésbicas* para evitar ou minimizar o estigma nos espaços de trabalho. Para tanto, baseia-se no conceito de estigma proposto por Goffman (1988). O método adotado foi o estudo de caso único. Foram realizadas entrevistas em 12 empresas localizadas no estado de São Paulo, Brasil. Ao todo, 15 profissionais foram entrevistados. A técnica de coleta de dados utilizada foi entrevista semiestruturada individual. Os resultados indicam que *gays* e *lésbicas* utilizam principalmente estratégias de acobertamento do estigma sexual. Eles preferem revelar a sua homossexualidade e lidar com as tensões geradas nas interações sociais, ao invés de ocultar tal informação. As estratégias encontradas foram: sinalização (deslizes intencionais); normalização (negam a existência do estigma sexual); e diferenciação (assumem a diferença e lutam contra o estigma sexual).

Palavras-Chave: teoria do estigma; estigma sexual; *gays*; *lésbicas*; espaços de trabalho.

"I try not to hide, never": strategies used by gay and lesbian professionals to minimize sexual stigma in the workplace

Abstract: The objective of this paper is to analyze the strategies used by *gays* and *lesbians* to avoid or reduce stigma in the workplace. To this end, it is based on the concept of stigma proposed by Goffman (1988). The method adopted was the single case study. Interviews were conducted at 12 companies located in the state of São Paulo, Brazil. In all, 15 professionals were interviewed. The data collection technique used was the individual semi-structured interview. The results show that *gays* and *lesbians* mainly use strategies to cover sexual stigma. They prefer to disclose their homosexuality and deal with the tensions generated in social interactions rather than allowing such information to be concealed. The strategies found were: signaling (intentional slips); normalization (they deny the existence of sexual stigma); and differentiation (they embrace the difference and fight against sexual stigma).

Keywords: stigma theory; sexual stigma; *gays*; *lesbians*; workplace.

"Nunca trato de ocultarme": estrategias que utilizan los profesionales *gays* y *lesbianas* para minimizar los estigmas sexuales en los lugares de trabajo

Resumen: El propósito de este artículo es analizar las estrategias utilizadas por *gays* y *lesbianas* para evitar o minimizar el estigma en el lugar de trabajo. Por tanto, se basa en el concepto de estigma propuesto por Goffman (1988). El método adoptado fue un estudio de caso único. Las entrevistas se realizaron en 12 empresas ubicadas en el estado de São Paulo, Brasil. En total, se entrevistó a 15 profesionales. La técnica de recogida de datos utilizada fue una entrevista individual semiestructurada. Los resultados indican que los *gays* y *lesbianas* utilizan principalmente estrategias para encubrir el estigma sexual. Prefieren revelar su homosexualidad y lidiar con las tensiones generadas en las interacciones sociales, en lugar de retener dicha información. Las estrategias encontradas fueron: señalización (deslices intencionales); normalización (negar la existencia de estigma sexual); y diferenciación (asumir la diferencia y luchar contra el estigma sexual).

Palabras clave: teoría del estigma; estigma sexual; *gays*; *lesbianas*; espacios de trabajo.

“Eu tento não me esconder, nunca”: estratégias utilizadas pelos profissionais gays e lésbicas para minimizar os estigmas sexuais nos espaços de trabalho

Introdução

Como em todos os grupos de diversidade, a discriminação é um tema muito comum em pesquisas sobre as experiências de *gays* e lésbicas no ambiente de trabalho (Beatty & Kirby, 2006). No Brasil, diversas pesquisas sugerem que estes sujeitos continuam sofrendo discriminação nos espaços organizacionais (Carrieri *et al.*, 2014; Garcia & Souza, 2010; Irigaray & Freitas, 2011; Irigaray *et al.*, 2010; Irigaray *et al.*, 2017; Moura *et al.*, 2017; Rosa *et al.*, 2007).

Entretanto, é importante destacar que, embora alguns desses autores abordem as estratégias utilizadas por *gays* e lésbicas nos ambientes de trabalho (Irigaray & Freitas, 2013; Rabelo & Nunes, 2017; Souza *et al.*, 2016), não foram encontradas pesquisas que utilizem a perspectiva do estigma de Goffman (1988), o que demonstra a relevância deste estudo. Além disso, a maioria dos estudos organizacionais brasileiros sobre diversidade sexual aborda os *gays*, havendo ainda poucos trabalhos sobre lésbicas (Brandão, 2018; Carrieri *et al.*, 2014; Irigaray & Freitas, 2011).

Tendo em vista que o estigma sexual é um pressuposto subjacente na maioria das interações sociais, os homossexuais costumam adotar estratégias para controlar as informações sobre sua homossexualidade (Bell *et al.*, 2011; Beals *et al.*, 2009; Bradford & Clark, 2011; Burn *et al.*, 2005; Cain, 1991; Clair *et al.*, 2005; Desouza *et al.*, 2017; Herek, 2004; 2007; 2009a; 2009b; Herek *et al.*, 2007; Herek *et al.*, 2009; Herek & Mclemore, 2013; Irigaray & Freitas, 2013; Irigaray *et al.*, 2017; Kaufman & Johnson, 2004; Riggins, 2015; Riggins *et al.*, 2007; Reed & Leuty, 2015; Rumens & Broomfield, 2011).

Esta pesquisa teve como objetivo analisar as estratégias utilizadas por *gays* e lésbicas para evitar ou minimizar o estigma nos espaços de trabalho. Para tanto, foi utilizada a teoria do estigma de Goffman (1988), bem como contribuições de diversos autores que retomam Goffman na atualidade (Adams, 2010; Beatty & Kirby, 2006; Berkley, Beard & Daus, 2018; Bradford & Clark, 2011; Clair, Beatty & Maclean, 2005; Herek, 2004; Riggins, Singh & Cornwell, 2007) e outros que buscam incorporar suas análises a fenômenos sociais contemporâneos, tais como as redes sociais (Devito, Walker & Birnholtz, 2018; Duguay, 2016; Owens, 2016).

Em virtude dos esforços destes e de outros autores, há mais de quatro décadas as reflexões trazidas por Goffman (1988) permanecem vivas e continuam produzindo intenso debate no atual universo acadêmico.

O estigma é definido por Goffman (1988) como uma marca negativa na identidade daquele indivíduo que possui características ou comportamentos considerados “anormais” (fora do padrão na normalidade). Essa marca, entretanto, não trata de um atributo individual, mas do significado que lhe é atribuído nas relações entre o estigmatizado e os “normais” (termo utilizado pelo autor para se referir aos não estigmatizados).

Por meio dessas estratégias, *gays* e lésbicas podem decidir pela forma como lidam com a sua orientação sexual, em um *continuum* entre a divulgação completa e o sigilo (Beals *et al.*, 2009; Beatty & Kirby, 2006; Clair *et al.*, 2005; Ragins *et al.*, 2007; Reed & Leuty, 2015). Para Ragins *et al.* (2007) a decisão de revelar ou não o seu estigma constitui um dos desafios de carreira mais difíceis enfrentados pelos trabalhadores com estigmas invisíveis no local de trabalho.

Referencial Teórico: Estigma Sexual

Este trabalho tem como foco de análise o estigma direcionado às minorias sexuais, mais especificamente às lésbicas e aos *gays*. Esse tipo de estigma é denominado na literatura como estigma sexual e definido como uma crença compartilhada por meio da qual a homossexualidade é socialmente desvalorizada e vista como inferior à heterossexualidade (Altman *et al.*, 2012; Arreola *et al.*, 2015; Herek, 2004; 2007; 2009a; 2009b; 2010; 2011; Herek *et al.*, 2007; Herek, *et al.*, 2009; Herek & Mcemore, 2013; Teliti, 2015).

O estigma sexual ocorre porque a sociedade estabelece papéis e condutas sociais para homens e mulheres, que são amplamente compreendidos e partilhados por seus membros (Herek, 2009b; 2011; Herek *et al.*, 2007). É importante ressaltar o papel das instituições sociais (como a religião, a lei, o direito, a medicina etc.) na legitimação e perpetuação dessas normas de gênero, ao pressupor a heterossexualidade como a única forma de comportamento e identidade “normal” e “natural” (Altman *et al.*, 2012; Filho, 2017; Freire & Cardinali, 2012; Herek, 2010; Herek *et al.*, 2009; Land & Kitzinger, 2005; Leite, 2019; Nagamine & Natividade, 2017). Cientes deste estigma, a maioria dos indivíduos homossexuais convive diariamente com as expectativas das suas manifestações em diversas circunstâncias sociais (Herek, 2009b; Herek *et al.*, 2007).

Nas sociedades modernas, como no Brasil, a discriminação por orientação sexual é socialmente condenada. O Movimento LGBT (lésbicas, gays, bissexuais,

travestis e transexuais) alcançou maior expressividade em 1970 e, desde então, têm lutado pelo reconhecimento da legitimidade das suas identidades e para adquirir direitos civis (Facchini & França, 2009). Evidentemente, essas mudanças sociais possuem impactos concretos nas experiências vivenciadas por *gays* e lésbicas na contemporaneidade. Mas, não obstante aos avanços obtidos, diversas pesquisas sugerem que estes sujeitos ainda sofrem discriminação nos espaços organizacionais (Carrieri *et al.*, 2014; Garcia & Souza, 2010; Irigaray & Freitas, 2011; Irigaray *et al.*, 2010; Irigaray *et al.*, 2017; Moura *et al.*, 2017; Rosa *et al.*, 2007).

Assim, como o estigma sexual ainda é um pressuposto subjacente na maioria das interações sociais, incluindo no espaço de trabalho, os homossexuais costumam recorrer a estratégias que visam ocultar ou restringir as informações acerca da sua homossexualidade (Bell *et al.*, 2011; Beals *et al.*, 2009; Bradford & Clark, 2011; Burn *et al.*, 2005; Cain, 1991; Clair *et al.*, 2005; Desouza *et al.*, 2017; Herek, 2004; 2007; 2009a; 2009b; Herek *et al.*, 2007; Herek *et al.*, 2009; Herek & Mclemore, 2013; Irigaray & Freitas, 2013; Irigaray *et al.*, 2017; Kaufman & Johnson, 2004; Ragins, 2015; Ragins *et al.*, 2007; Reed & Leuty, 2015; Rumens & Broomfield, 2011).

O termo estigma é utilizado por Goffman (1988) como referência a um atributo avaliado de modo profundamente depreciativo pela sociedade. Para o autor, é possível distinguir claramente três tipos de estigmas: i) as deformidades físicas; ii) as “culpas” de caráter individual (por exemplo, doenças mentais, alcoolismo, homossexualidade, dentre outras); e, por fim, iii) estigmas ligados à raça, nação e religião.

Uma questão crucial para compreender a experiência do estigma se refere ao grau de visibilidade do atributo estigmatizado. Nesse sentido, Goffman (1988) estabelece uma distinção entre os indivíduos “desacreditados” – aqueles cujo atributo estigmatizado é claramente conhecido ou visível – e os indivíduos “desacreditáveis” – aqueles cujo estigma é desconhecido e possível de ocultar. Em suma, como alguns estigmas são mais visíveis do que outros, algumas pessoas conseguem ocultá-los e, conseqüentemente, escapar das suas conseqüências sociais.

A princípio, os homossexuais podem encontrar-se em situação de pessoas desacreditáveis, uma vez que a orientação sexual de um indivíduo pode não ser aparente durante as interações sociais (Beatty & Kirby, 2006; Bell *et al.*, 2011; Clair *et al.*, 2005; Hatzenbuehler, 2009; Herek, 2007; Herek & Capitano, 1996; Herek & Mclemore, 2013; Ragins *et al.*, 2007; Reed & Leuty, 2015; Rumens & Broomfield, 2011). Esta situação, segundo Goffman (1988), apresenta uma possibilidade fundamental, que é a manipulação da informação, ou seja, o seu “encobrimento”.

O “encobrimento” ocorre quando lésbicas ou *gays* buscam manipular informações relativas à sua homossexualidade (Cain, 1991). Goffman (1988) afirma que, geralmente, este fenômeno ocorre em situações sociais mistas, ou seja, nos

momentos em que os estigmatizados e os “normais” encontram-se na presença imediata uns dos outros em determinada situação social, como nos contextos de trabalho. Afinal, são nestes momentos que os indivíduos estigmatizados enfrentam diretamente as causas e efeitos do estigma.

Goffman (1988) sugere a existência de algumas estratégias usualmente utilizadas no “encobrimento”. A mais óbvia delas é esconder ou eliminar os símbolos que evidenciam o estigma. Neste caso, lésbicas e *gays* podem assumir comportamentos consistentes com os estereótipos dominantes de gênero, seja através da aparência física ou dos maneirismos que regem os comportamentos femininos ou masculinos, com a finalidade de evitar o rótulo de homossexual (Altman *et al.*, 2012; Herek, 2004; 2007; 2009b; Herek *et al.*, 2009; Herek & Mclemore, 2013; Irigaray & Freitas, 2013; Magalhães & Saraiva, 2018; Pompe & Rohm, 2018; Rabelo & Nunes, 2017; Souza *et al.*, 2016).

Outra estratégia muito empregada no “encobrimento” consiste em manusear os riscos. Neste caso, *gays* e lésbicas costumam dividir o seu círculo social em dois grupos: i) um grande grupo ao qual ele não conta a ninguém sobre a sua orientação sexual; ii) e um pequeno grupo ao qual ele se apoia (Goffman, 1988). Diante disso, é comum haver um distanciamento do primeiro grupo, posto que, como afirma Goffman (1988), quanto mais tempo se passa com alguém, maior é a probabilidade destes sujeitos terem os seus segredos revelados.

Assim, no ambiente de trabalho, por exemplo, *gays* e lésbicas podem passar a viver uma vida dupla, ou seja, podem exercer dois papéis. Essa estratégia pode ocorrer de dois modos: seja selecionando um número restrito de colegas para revelar a sua “diferença” ou revelando-a apenas para a família e amigos íntimos (Burke, 1994; Clair *et al.*, 2005; Herek *et al.*, 2007; Irigaray & Freitas, 2013; Pompe & Rohm, 2018; Rabelo & Nunes, 2017; Souza *et al.*, 2016).

Goffman (1988) também considera a possibilidade de o indivíduo revelar-se voluntariamente. Assim, ele passaria de pessoa “desacreditável”, com informações a manipular, para pessoa “desacreditada”. Neste caso, como o estigma se torna evidente, a estratégia utilizada consiste na manipulação da tensão gerada nas interações sociais (e não na manipulação da informação) – fenômeno conhecido como “acobertamento”. O indivíduo que revela a sua homossexualidade no ambiente de trabalho se encaixa neste caso. É importante ressaltar que as estratégias de “encobrimento” e “acobertamento” são quase as mesmas (e muitas vezes idênticas), mas são utilizadas por motivos ligeiramente diversos: uma busca a ocultação, enquanto a outra a revelação do estigma.

As estratégias de “acobertamento” são utilizadas quando os indivíduos optam por revelar o seu estigma sexual, mas, não obstante, procuram fazer grandes esforços para que ele não apareça muito. Um método de revelação se baseia na

manifestação voluntária de sinais que evidenciam a característica estigmatizada. Neste caso, provas transitórias que revelam a sua orientação sexual podem ser dadas através de deslizamentos intencionais, sem que haja de fato um engajamento em um processo de decisão total (Ragins *et al.*, 2007). Clair *et al.* (2005) denominam essa estratégia de “sinalização”. Alguns sinais são mais evidentes do que outros, de modo que as pessoas podem escolher de acordo com o contexto e com a motivação (Clair *et al.*, 2005).

Um exemplo é dado por Pompeu e Rohm (2018). Os autores sugerem que algumas lésbicas assumem parcialmente a sua orientação sexual por meio de deslizamentos intencionais que se manifestam sob a forma de “brincadeiras”. Por exemplo, os autores citam uma professora lésbica que tinha o costume de falar para os seus colegas, em tom de “brincadeira”, “que qualquer dia iria sair do armário”. Desse modo, ela revela a sua orientação sexual, sem de fato haver um engajamento no processo de decisão.

Outro tipo de “acobertamento”, citado por Goffman (1988), envolve um distanciamento em relação aos estereótipos associados ao estigma. Por exemplo, muitos *gays* se diferenciam entre si em função do comportamento efeminado, de modo que costumam revelar a sua orientação sexual ao mesmo tempo em que buscam se desvincular deste grupo em questão (Eccel *et al.*, 2015; Moura *et al.*, 2017; Souza & Pereira, 2013). Pompeu e Rohm (2018) também sugerem que algumas lésbicas condenam veementemente outras que apresentam características “masculinizadas”.

De forma semelhante, outro tipo de “acobertamento” implica um esforço em restringir a exibição dos “defeitos” mais centralmente identificados com o estigma. Por exemplo, uma pessoa homossexual, que sabe que as outras pessoas presentes conhecem a sua orientação sexual, pode evitar a demonstração pública de afeto com o(a) seu(a) parceiro(a). Afinal, tal demonstração expressaria a sua orientação sexual de modo muito flagrante e, conseqüentemente, aumentaria as dificuldades de desviar a atenção do estigma.

Clair, Beatty e Maclean (2005) indicam outra estratégia de “acobertamento”, denominada “normalização”. Neste caso, os indivíduos homossexuais optam por revelar a sua orientação sexual para, em seguida, fazer parecer algo banal. Assim, a sua orientação sexual é revelada, mas o seu significado social é minimizado. Em última instância, estes indivíduos tentam se passar por membro do grupo dos “normais”.

Por fim, outra estratégia de “acobertamento” citada por Clair *et al.* (2005) consiste na “diferenciação” e ocorre quando os sujeitos optam por revelar a sua orientação sexual, mas destacando o que a diferencia de outras. Estes sujeitos costumam apresentar as suas identidades como igualmente válidas e “normais”, em

vez de estigmatizadas, por meio de um esforço em mudar as percepções e comportamentos dos grupos que podem vir a estigmatizá-los. Por exemplo, pessoas que se engajam explicitamente em movimentos militantes LGBTs e optam por lutar pela causa se encaixam neste caso.

Goffman (1988) afirma que a aprendizagem do “encobrimento” constitui uma fase da socialização do indivíduo estigmatizado. A fase do “acobertamento” ocorre quando, após um trabalhoso aprendizado de ocultamento, o indivíduo começa a se aceitar e se respeitar, não sentindo mais a necessidade de esconder a sua identidade estigmatizada. Para o autor (1988, p. 89), essa fase é “tipicamente descrita como a fase final, madura e bem ajustada”.

Em suma, o quadro 1 foi desenvolvido a fim de facilitar a compreensão dos principais termos utilizados neste estudo:

Quadro 1 – Principais conceitos teóricos empregados neste estudo

Termos conceituais	Definição
Estigma	Atributo negativo construído socialmente que marca a identidade do indivíduo marginalizado em relação ao “normal” (não estigmatizado).
Estigma Sexual	Está relacionado aos “atributos negativos” que os homossexuais carregam em relação aos heterossexuais.
Desacreditado	Estigma visível ou conhecido; está imediatamente aparente. Neste caso, o estigmatizado manipula a tensão causada pelo estigma.
Desacreditável	Estigma invisível ou desconhecido; não está imediatamente aparente. Neste caso, o estigmatizado, manipula a informação do estigma.
Encobrimento	Ocultação do estigma. Normalmente ocorre mais por aqueles estigmatizados em condição de desacreditáveis.
Acobertamento	Revelação do estigma. Normalmente ocorre mais por aqueles estigmatizados em condição de desacreditado.

Fonte: autores deste artigo.

Metodologia

Esta pesquisa teve como objetivo analisar as estratégias utilizadas por *gays* e *lésbicas* para evitar ou minimizar o estigma nos espaços de trabalho. O objetivo primordial é a descrição de um fenômeno complexo e contemporâneo, tratando-se, portanto, de uma pesquisa descritiva. A abordagem qualitativa foi adotada por ser mais indicada quando o estudo é de caráter descritivo e busca a compreensão de um fenômeno como um todo, na sua complexidade (Eisenhardt, 1989).

O método adotado foi o estudo de caso, devido à sua utilidade na investigação

empírica de um fenômeno em profundidade no seu contexto real (Yin, 2015). Especificamente, tratou-se de estudo de caso único, por ter sido investigado um grupo de profissionais *gays* e lésbicas. Foram realizadas entrevistas semiestruturadas em 12 empresas públicas e privadas de diversos segmentos de atividades, tais como educacional, financeiro, petroquímico, saúde, moda, entre outros. A escolha das empresas se baseou na existência de profissionais *gays* e lésbicas no seu quadro de funcionários e na disponibilidade destes sujeitos em participar da pesquisa.

A pesquisa foi realizada na capital do estado de São Paulo, por se tratar reconhecidamente de um *locus* de referência para os movimentos LGBTs. Ao todo, 15 profissionais participaram da pesquisa, sendo 08 lésbicas e 07 *gays*. A idade média dos entrevistados é de 34 anos. A técnica de coleta de dados utilizada foi a entrevista semiestruturada individual, por permitir um direcionamento maior para o tema proposto (Boni & Quaresma, 2005). A tabela abaixo (Tabela 1) ilustra a composição da amostra.

Tabela 1 – Composição da Amostra

Sigla	Sexo	Idade	Escolaridade	Tipo de Organização	Segmento de Atividade
E01	F	30	Doutorado	Privada	Educacional
E02	F	53	Segundo grau completo	Pública	Financeiro
E03	F	---	---	Privada	Costura
E04	F	24	Superior completo	Privada	Petroquímico
E05	M	34	Superior completo	Privada	Educacional
E06	M	37	Superior completo	Privada	Educacional
E07	F	---	Superior completo	Privada	Educacional
E08	M	24	Superior completo	Privada	Financeiro
E09	F	36	Superior completo	Pública	Financeiro
E10	M	34	Pós-graduação	Pública	Financeiro
E11	M	38	Superior completo	Terceiro Setor	Pesquisa e Assessoria
E12	M	36	Pós-graduação	Privada	Financeiro
E13	F	42	Superior completo	Privada	Barbearia
E14	F	25	Superior completo	Pública	Saúde
E15	M	27	Superior completo	Privada	Moda

Fonte: autores deste artigo

No que tange o tratamento dos dados, todas as entrevistas foram gravadas, após a autorização expressa de cada participante, e, posteriormente, transcritas na

íntegra. A realização das entrevistas ocorreu nas empresas e também em ambientes públicos, como bibliotecas, restaurantes e cafeterias. Cada entrevista teve duração aproximada de 1 hora e 30 minutos.

Os dados coletados foram analisados por meio da análise de conteúdo de Bardin (1977), uma vez que possibilita a categorização das entrevistas em categorias temáticas. No caso deste estudo, as categorias de análise emergiram da literatura, quais sejam: i) “sinalização”; ii) “normalização”; e iii) “diferenciação”. Vale destacar que as estratégias de encobrimento e acobertamento não são homogêneas, ou seja, na realidade, é possível observar um mesmo sujeito utilizando mais de uma das estratégias mencionadas.

Análise dos dados

Do total dos(as) entrevistados(as), apenas uma pessoa (E14, Lésbica, Saúde) demonstrou utilizar estratégias de encobrimento, que tem por objetivo ocultar o estigma sexual através da manipulação da informação. Assim, E14 afirma que a sua orientação sexual nunca foi revelada no ambiente de trabalho.

Esta entrevistada declara tentar “não parecer ser lésbica”, indicando que utiliza estratégias para eliminar quaisquer sinais que, porventura, podem denunciar o seu estigma sexual. Deste modo, busca assumir comportamentos consistentes com os estereótipos que regem os comportamentos femininos, evitando o rótulo de homossexual, conforme já apontado extensamente pela literatura (Altman *et al.*, 2012; Herek, 2004; 2007; 2009b; Herek *et al.*, 2009; Herek & Mclemore, 2013; Magalhães & Saraiva, 2018; Rabelo & Nunes, 2017; Souza *et al.*, 2016). Em vista disso, tenta se passar por membro do grupo dos “normais” e, conseqüentemente, evita que os seus colegas de trabalho tenham acesso a informações sobre a sua vida pessoal, pois acredita que tais informações podem prejudicar a sua carreira profissional.

Por outro lado, todos os outros entrevistados afirmaram que tanto seus pares quanto seus superiores e/ou colegas de trabalho sabem da sua homossexualidade, seja pela aparência física ou pela informação. Isto é, alguns entrevistados acreditam que o jeito de falar, a forma de vestir, o corte de cabelo ou a vaidade (ou falta dela) “entregam” suas orientações sexuais. Afinal, quanto mais os *gays* forem efeminados ou as lésbicas masculinizadas, mais o estigma sexual se torna visível.

Assim, com exceção da E14, todos os entrevistados podem ser vistos como estigmatizados em condição de desacreditado, visto que optaram por revelar o seu estigma sexual. Conseqüentemente, estes sujeitos buscam utilizar estratégias que consistem na manipulação da tensão gerada nas interações sociais (e não na manipulação da informação).

O fato de praticamente todos os entrevistados (14) optarem por revelar o seu estigma sexual é, provavelmente, consequência da maior visibilidade e aceitação que as questões relativas às diferentes orientações sexuais possuem no mundo contemporâneo. O surgimento da *internet* e das redes sociais, sem dúvida, contribuíram muito para aumentar essa visibilidade e, conseqüentemente, para transformar a forma como as pessoas exploram e gerenciam as suas próprias identidades sexuais (Duguay, 2016; Owens, 2016).

Não obstante optem por revelar a sua homossexualidade, estes sujeitos procuram fazer grandes esforços para que o estigma sexual não apareça muito (Goffman, 1988). Como alguns autores sugerem, é provável que eles estejam buscando reconciliar o desejo de serem autênticos e afirmarem as suas identidades sexuais e, ao mesmo tempo, evitar o estigma (Adams, 2010; Berkley, Beard & Daus, 2018; Devito, Walker & Birnholtz, 2018).

Para efeito de análise, é importante destacar que as estratégias de encobrimento e acobertamento não são homogêneas, ou seja, na realidade, é possível observar um mesmo sujeito utilizando mais de uma das estratégias mencionadas. Por este motivo, muitas vezes, existem contradições nas falas dos entrevistados. Por exemplo, a entrevistada E01 (Lésbica, Educacional) afirma: “eu acho que eu tento não me esconder, nunca”, ao mesmo tempo em que declara:

Estou fazendo uma pesquisa em um presídio para o meu trabalho e lá eu preciso esconder minha orientação sexual. [...] Então, quando perguntam “com quem você mora?” eu vou falar o quê? Que eu moro com uma amiga? Eu não vou falar que eu moro com uma amiga! Mas, na minha pesquisa de campo eu tô falando que moro com uma amiga, e pra mim é muito doloroso. Mas em outros espaços, eu falo que moro com a minha companheira. (E01).

“Sinalização”: humor, deslizes intencionais e aparência física

Foi comum ouvir de alguns entrevistados o uso de brincadeiras, humor e indiretas como estratégia para se relacionarem com seus colegas de trabalho:

Eu tenho que usar um pouco do humor para tampar um pouco a fumaça. Acaba tendo que ser um personagem, embora o personagem também seja gay. Lá eu sinto que preciso ficar mais forte do que eu sou normalmente. Este personagem é basicamente uma menina malvada só que em corpo de menino. Assim, eu finjo que eu sei de tudo, que estou meio entediado, eu finjo que nada me surpreende. (E08, *Gay*, Financeiro)

Pode-se dizer que o humor como estratégia para “tampar um pouco a fumaça” é fazer com que, em situações tensas ou conflituosas, os estigmatizados consigam levar na “brincadeira”. Além disso, E08 faz uma comparação desse momento de humor estando em um papel de personagem (sendo quem ele não é, mas que precisa ser). Para Goffman (2014), quando o indivíduo está em interação com outro, ambos terão motivos para representar e controlar as impressões que querem passar um ao outro. Pressupõe-se, então, que, na condição de estigmatizado descredenciado, a postura de E08 perante seus colegas de trabalho é utilizar o humor para que o personagem que cria se mostre mais forte. Consequentemente, atua como se nada de constrangedor na interação com os “normais” pudesse afetá-lo.

E15 (*Gay, Moda*), além de utilizar o humor, fala sobre pequenos deslizes intencionais no espaço do trabalho como estratégia de acobertamento do estigma: “[...] eu sempre tinha umas sacadas às vezes, tipo, meu chefe falava alguma coisa tipo: ‘falou alguma coisa da gostosa’, aí eu disse: ‘só se for gostoso, né?’”. Percebe-se através dessa fala a utilização de “brincadeiras” ou deslizes intencionais como estratégia para o acobertamento do estigma sexual. Afinal, ao dizer “gostoso” ao invés de “gostosa”, E15 sinaliza intencionalmente, em forma de “brincadeira”, a sua orientação sexual. Em outro momento, E08 afirma utilizar o humor como forma de lidar com o estigma sexual no espaço do trabalho: “Eu brinco com qualquer assunto, e esse meu jeito, sem dúvida, me ajuda a lidar com questões de preconceito e aquelas piadinhas básicas. Eu não faço piada só relacionado a homossexual, mas ajuda”. Assim, o humor também o auxilia a se relacionar com seus pares e superiores de forma mais “leve”.

Outra forma de “sinalização” encontrada consiste no uso de roupas e acessórios capazes de revelar a orientação sexual, como relata uma entrevistada: “Desde que eu me assumi lésbica, eu nunca escondi de ninguém. Mesmo porque a minha aparência física e como eu me porto já dizem” (E07, Lésbica, Educacional). E07 tem cabelos curtos (acima da nuca), não usa maquiagem, esmalte e salto alto; veste-se com calças ou bermudas largas, blusas de malha e tênis. Ela se classifica como “básica”, com uma “aparência masculina”. Mesmo que não seja intencional, essa maneira de sinalizar sua identidade indica uma estratégia para que as pessoas tomem conhecimento de antemão. Não deixando dúvidas, aparentemente, busca-se minimizar o estigma no espaço de trabalho.

Diferentemente da proposta de Irigaray, Saraiva e Carrieri (2010), que discutiram o humor como forma de manifestação da discriminação por orientação sexual no ambiente de trabalho, o humor identificado neste estudo foi visto como estratégia dos homossexuais para minimizar o estigma sexual nos espaços de trabalho. Os deslizes intencionais ocorrem, na maioria das vezes, acompanhados de brincadeiras bem humoradas por parte de *gays* e lésbicas. Com isso, pressupõe-se que esta estratégia é uma maneira de sinalizar o estigma sexual por meio do

humor, deslizes intencionais e da aparência física. O que para uns pode ser visto como forma de reforçar o estigma, para outros, os estigmatizados, apresenta-se, ao contrário, como estratégia para minimizá-lo.

"Normalização": negação do estigma sexual

Outra estratégia consiste na opção por parte dos sujeitos de revelar sua orientação sexual para, em seguida, tentar fazer com que a “diferença” pareça banal. Assim, o estigma é revelado, mas o seu significado social é minimizado. Por exemplo, quando perguntado se participa de movimentos que lutam pela causa LGBT, um entrevistado afirma:

Eu não sou muito de causa não [...]. Eu acho que tem causa mais importante do que qualquer causa, vamos dizer, segmentada nesse sentido. [...] Então eu acho que desde [não] furar fila a fazer coisas do dia a dia, de tratar decentemente seus empregados etc., a gente tem preocupações maiores, então eu sou um pouco radical com qualquer tipo de movimento assim. (E05, *Gay*, Educacional)

E05 sugere que ele prefere lutar por causas mais “universais”, como “não furar fila” ou “tratar decentemente seus empregados”, ao invés de lutar por uma causa tão “segmentada” quanto a dos LGBTs, o que indica uma banalização do significado do estigma sofrido por homossexuais. Ou seja, ao menosprezar a luta contra o estigma direcionado a um grupo minoritário, E05 nega sua existência ou relevância.

Do mesmo modo, o entrevistado E06 (*Gay*, Educacional), quando perguntado se deve haver uma legislação trabalhista específica para LGBTs, responde:

Minha tendência é de achar que não, não precisaria ter mais uma lei. Eu acho que a gente já tem um monte de lei e, se a gente executasse essas leis, seria mais eficiente do que criar uma lei. [...] Se nossas leis pegassem e tratassem as pessoas de forma igualitária, sem discriminar, acho que seria mais eficiente do que se fosse criada uma lei específica para lidar com um gueto específico. (E06)

Assim, percebe-se que ambos negam os assuntos relativos às suas “diferenças”, de modo que o seu estigma sexual é revelado, mas o seu significado social é minimizado, sendo assim, não seria necessário lutar por direitos. Em última instância, eles tentam passar por membro do grupo dos “normais”. Para Goffman (1988), provavelmente, quanto mais o indivíduo se aliar aos “normais”, mais se considerará em termos não estigmáticos.

Quando perguntado se os homossexuais enfrentam barreiras no espaço de trabalho, E05 responde: “Eu acho que... eu nunca gosto de generalizar, eu acho que qualquer tipo de público e qualquer tipo de profissional enfrenta algum tipo de barreira.”, minimizando de modo flagrante os significados sociais existentes acerca da sua orientação sexual. Do mesmo modo, E06 afirma: “Isso [ser *gay*] não é tratado como algo positivo, nem como algo negativo. É um fato. É uma questão sua. [...] Não tem [barreiras]”. (E06)

“Diferenciação”: luta contra o estigma sexual

Os dados da pesquisa revelaram que alguns dos entrevistados, particularmente as lésbicas, participam de paradas do orgulho LGBT, de manifestações contra a homofobia e de reuniões sindicais para defender os direitos dos trabalhadores homossexuais. Assim, esses sujeitos adotam como estratégia a revelação do estigma sexual. Como diz E02:

Particpei de um movimento que procura dar destaque pra questão LGBT, então nós fundamos aqui, né, uma expansão desse coletivo de gênero que foi o coletivo da diversidade [...]. Foi o primeiro momento aqui dentro do sindical, assim do sindicato, oficial né, de dar esse destaque a esse tema. (E02, Lésbica, Financeiro)

Por meio da luta pelos direitos das pessoas LGBTs, a entrevistada E02 revela a sua orientação sexual, destacando as suas “diferenças”, mas de modo a apresentar a sua identidade como igualmente válida e “normal”. Percebe-se também um esforço em mudar as percepções e comportamentos dos grupos que podem vir a estigmatizá-la: “Primeira coisa, vamos desmistificar o assunto, vamos formar, né, em conceitos e adequar realidade e fazer um esforço pra que nós, dirigentes sindicais, tratemos essas pessoas como cidadãos que a gente é”.(E02)

Nesse sentido, E03 (Lésbica, Costura) complementa: “os assuntos sobre LGBT sempre estão no final da fila, então gosto de me engajar em movimentos sociais a favor do público LGBT”. E03 é lésbica e se identifica com características masculinas (calça larga, sem vaidade, cabelo curto, tênis e voz mais grossa). Ela acredita que devido a essas características “masculinizadas” as pessoas com quem trabalha “suspeitam” da sua orientação sexual, o que se confirmaria quando tomam conhecimento de que participa desses movimentos sociais. Essa percepção faz crer que as entrevistadas que participam de movimentos sociais reconhecem que são “diferentes” do padrão socialmente normativo (ser heterossexual) e, por isso, lutam por igualdade.

Essa estratégia pode ser vista como a forma de alguns entrevistados expressarem e reivindicarem seus direitos para minimizar as tensões nas relações interpessoais cotidianas. Foi possível perceber que as lésbicas que se enquadram nessa estratégia são aquelas que possuem características mais “masculinizadas” e os *gays*, os que possuem características mais “afeminadas”. Talvez, esses entrevistados utilizem essa estratégia por estarem em uma condição de desacreditado (estigma visível), uma vez que sua aparência se vincularia a estereótipos “do que é ser *gay* e do que é ser lésbica”.

Através das entrevistas, veem-se alguns embates, no plano das percepções, entre os que utilizam a estratégia da “normalização” e os que utilizam a estratégia da “diferenciação”. Esse fato revela que uma estratégia considerada adequada para alguns, pode não ser para outros, circunstância essa que inaugura subprocessos de estigmatização, como sugerem os relatos a seguir:

[...] acho horrível fazer parada *gay*, eu falo assim, vai fazer parada dentro de uma escola de criança mostrar pra eles o que que é amor homoafetivo, o que que é a realidade homoafetiva, dar exemplo, em vez de manifestar. Eu sempre penso não só para o movimento *gay*, mas eu acho que para a vida. Isso é muito mais, eu sou muito mais do exemplo positivo do que da retaliação, de um protesto. (E05, *Gay*, Educacional)

Vejo um pouco mais de preconceito dentro das empresas quando a pessoa é muito, muito expansiva, gosta, defende a causa de uma forma mais pejorativa [sic]. Então, gosta de levantar bandeira, faz... esse tipo de atitude é muito discriminado dentro das empresas. [...] eles (*gays* e lésbicas) realmente tem um estereótipo ruim, porque as pessoas que defenderam a nossa causa são pessoas mais expansivas, em mostrar, em querer impor de uma forma tão... tão drástica, mas que na verdade foi positivo porque se não fosse assim, hoje não teriam tantos avanços em tão pouco tempo, mas isso acabou tendo estereótipos diferenciados, acho que agora está numa evolução que a gente tem que tentar conquistar, como as mulheres conquistaram bastante o seu espaço mostrando que elas são capazes e não precisam ter tratamentos diferenciados. (E12, *Gay*, Financeiro)

Percebe-se, por meio dos seus relatos, uma crítica explícita àqueles que optam por adotar a estratégia de “diferenciação” e que lutam pelos direitos dos LGBTs. Para o E05 essa postura é um exemplo negativo, de “retaliação”, enquanto para o E12 representa um “estereótipo ruim” e uma “atitude discriminada dentro das empresas”, embora reconheça as conquistas da luta do movimento LGBT. Assim, estes sujeitos revelam a sua orientação sexual, ao mesmo tempo em que buscam se desvencilhar do grupo que adota a estratégia de “diferenciação”. Em síntese,

peças homossexuais podem discriminar-se entre si, conforme indicado também por outras pesquisas (Irigaray & Freitas; 2011; Souza & Pereira, 2013; Pompeu & Rhom, 2018).

Por meio da fala do E12 percebe-se ainda que os estereótipos dos *gays* e lésbicas que participam dos movimentos sociais são depreciativos para a imagem do grupo LGBT, sendo mal vistos por colegas de trabalho. Por fim, percebe-se que os sujeitos que adotam a estratégia de “normalização” costumam estratificar os seus “pares” (homossexuais) de acordo com o grau de visibilidade de suas identidades. Assim, adotam, em relação aos que lutam pelos direitos dos LBGTs e que, portanto, expõem-se mais, as mesmas atitudes que os “normais” tomam em relação a eles. Em síntese, estes sujeitos passam a adotar uma postura de ambivalência em relação àqueles que acreditam comportar-se de modo mais estereotipado (Goffman, 1988).

Considerações Finais

Este trabalho teve como objetivo analisar as estratégias utilizadas por *gays* e lésbicas para evitar ou minimizar o estigma nos espaços de trabalho. Embora a maioria dos entrevistados tenha negado enfrentar barreiras, preconceitos e discriminações devido ao estigma sexual, percebe-se que as estratégias para minimizar as tensões dele decorrentes são inevitáveis nos espaços de trabalho. Os entrevistados preferem utilizar estratégias para minimizar a tensão gerada pelo estigma nos espaços de trabalho, assumindo sua homossexualidade, ao invés de ocultar tal informação. As estratégias utilizadas por eles foram: i) “sinalização”; ii) “normalização”; e iii) “diferenciação”.

A literatura aponta que o estigma relacionado à homossexualidade é, em geral, socialmente invisível, fato que possibilita a ocultação da informação a seu respeito. Entretanto, este estudo avança, ao sinalizar que os entrevistados indicaram preferência por utilizar estratégias relacionadas ao acobertamento do estigma, ao invés do encobrimento. Por conseguinte, preferem assumir sua orientação sexual, tanto no trabalho quanto na vida pessoal. Mesmo assim, utilizam diferentes estratégias para minimizar os conflitos que podem surgir a partir do julgamento dos “normais”. Tais estratégias não são mutuamente excludentes e podem ocorrer de forma simultânea nos diferentes tipos de relações interpessoais, bem como mudar de acordo com as necessidades individuais. Mudanças também ocorrem nas relações entre estigmatizados e “normais” dentro de contextos específicos, como é o caso dos ambientes de trabalho. Conforme os dados apresentados, entrevistados que, nos ambientes de trabalho, utilizam a estratégia da “normalização” manifes-

tam uma percepção negativa em relação àqueles que lançam mão da estratégia de “diferenciação”. Acreditam, assim, que os que participam dos movimentos sociais LGBTs representam um estereótipo negativo do homossexual, sugerindo a existência de conflitos quanto às melhores estratégias para minimizar a tensão que o estigma sexual (ainda) gera em ambientes de trabalho.

Recebido: 12/16/2019
Aceito para publicação: 25/03/2021

Referências

- ADAMS, Tony. 2010. "Paradoxes of Sexuality, Gay Identity, and the Closet". *Symbolic Interaction*. Vol. 33, nº 2, p. 234-256.
- ALTMAN, Dennis; AGGLETON, Peter; WILLIAMS, Michael; KONG, Travis; REDDY, Vasu; HARRAD, David; REIS, Toni; PARKER, Richard. 2012. "Men who have sex with men: stigma and discrimination". *The Lancet*. Vol. 380, nº 9839, p. 439-445.
- ARREOLA, Sonya; SANTOS, Glenn-Milo; BECK, Jack; SUNDARARAJ, Mohan; WILSON, Patrick; HEBERT, Pato; MAKOFANE, Keletso; DO, Tri; AYALA, George. 2015. "Sexual stigma, criminalization, investment, and access to HIV services among men who have sex with men worldwide". *AIDS and Behavior*. Vol. 19, nº 2, p. 227-234.
- BEATTY, Joy; KIRBY, Susan. 2006. "Beyond the legal environment: How stigma influences invisible identity groups in the workplace". *Employee Responsibilities and Rights Journal*. Vol. 18, nº 1, p. 29-44.
- BEALS, Kristin; PEPLAU, Letitia; GABLE, Shelly. 2009. "Stigma management and well-being: The role of perceived social support, emotional processing, and suppression". *Personality and Social Psychology Bulletin*. Vol. 35, nº 7, p. 867-879.
- BERKLEY, Robyn; BEARD-B, Roxanne; DAUS, Catherine. 2018. "The emotional context of disclosing a concealable stigmatized identity: A conceptual model". *Human Resource Management Review*. Vol. 29, nº 3, p. 428-445.
- BURKE, Marc. 1994. "Homosexuality as deviance: The case of the gay police officer". *The British Journal of Criminology*. Vol. 34, nº 2, p. 192-203.
- BRADFORD, Simon; CLARK, Marilyn. 2011. "Stigma narratives: LGBT transitions and identities in Malta". *International Journal of Adolescence and Youth*. Vol. 16, nº 2, p. 179-200.
- BRANDÃO, Simone. 2018. "Teorias lésbicas contemporâneas e a arte como ativismo e potência de resistência e visibilidade". *Cadernos de Gênero e Diversidade*. Vol. 4, nº 2, p. 134-143.
- BELL, Myrtle; ÖZBILGIN, Mustafa; BEAUREGARD, Alexandra; SÜRGEVIL, Olca. 2011. "Voice, silence, and diversity in 21st century organizations: Strategies for inclusion of gay, lesbian, bisexual, and transgender employees". *Human Resource Management*. Vol. 50, nº 1, p. 131-146.
- BONI, Valdete; QUARESMA, Silvia. 2005. "Aprendendo a entrevistar: como fazer entrevistas em Ciências Sociais". *Em Tese*. Vol. 2, nº 1, p. 68-80.
- BURN, Shawn; KADLEC, Kelly; REXER, Ryan. 2005. "Effects of subtle heterosexism on gays, lesbians, and bisexuals". *Journal of Homosexuality*. Vol. 49, nº 2, p. 23-38.
- CAIN, Roy. 1991. "Stigma management and gay identity development". *Social Work*. Vol. 36, nº 1, p. 67-73.
- CARRIERI, Alexandre; SOUZA, Eloisio; AGUIAR, Ana Rosa. 2014. "Trabalho, Violência e Sexualidade: Estudo de Lésbicas, Travestis e Transexuais". *RAC - Revista de Administração Contemporânea*. Vol. 18, nº 1, p. 78-95.

- CLAIR, Judith; BEATTY, Joy; MACLEAN, Tammy. 2005. "Out of sight but not out of mind: Managing invisible social identities in the workplace". *Academy of Management Review*. Vol. 30, nº 1, p. 78-95.
- DESOUZA, Eros; WESSELMANN, Erik; ISPAS, Dan. 2017. "Workplace Discrimination against Sexual Minorities: Subtle and not-so-subtle". *Canadian Journal of Administrative Sciences*. Vol. 34, nº 2, p. 121-132.
- DEVITO, Michael; WALKER, Ashley; BIRNHOLTZ, Jeremy. 2018. "Too Gay for Facebook: Presenting LGBTQ+ Identity Throughout the Personal Social Media Ecosystem". *Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction*. Vol. 2, nº 44, p. 1-23
- DUGUAY, Stefanie. 2016. "He has a way gayer Facebook than I do: Investigating sexual identity disclosure and context collapse on a social networking site". *New Media and Society*. Vol. 18, nº 6, p. 891-907.
- ECCEL, Claudia; SARAIVA, Luiz Alex; CARRIERI, Alexandre. 2015. "Masculinidade, autoimagem e preconceito em representações sociais de homossexuais". *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*. Vol. 9, nº 1, p. 1-15.
- EISENHARDT, Kathleen. 1989. "Building Theories from Case Study Research". *Academy of Management Review*. Vol. 14, nº 4, p. 532-550.
- FACCHINI, Regina; FRANÇA, Isadora. 2009. "De cores e matizes: sujeitos, conexões e desafios no Movimento LGBT brasileiro". *Sexualidad, Salud y Sociedad – Revista Latinoamericana*. nº 3, p. 54-8.
- FILHO, Adilson. 2017. "Adoção Homoparental, um direito omitido, reivindicado por famílias invisíveis". *Cadernos de Gênero e Diversidade*. Vol. 3, nº 1, p.8-31.
- FREIRE, Lucas; CARDINALI, Daniel. 2012. "O ódio atrás das grades: da construção social da discriminação por orientação sexual à criminalização da homofobia". *Sexualidad, Salud y Sociedad – Revista Latinoamericana*. nº 12, p.37-63.
- GARCIA, Agnaldo; SOUZA, Eloisio. 2010. "Sexualidade e trabalho: estudo sobre a discriminação de homossexuais masculinos no setor bancário". *Revista de Administração Pública*. Vol. 44, nº 6, p.1353-1377.
- GOFFMAN, Erving.1988. *Estigma: notas sobre a manipulação da identidade*. 4 ed. São Paulo: Ltc Editora.
- GOFFMAN, Erving. 2014. *A representação do eu na vida cotidiana*. 20 ed. Petrópolis: Vozes.
- HATZENBUEHLER, Mark. 2009. "How does sexual minority stigma "get under the skin"? A psychological mediation framework". *Psychological Bulletin*, Vol. 135, nº 5, p. 707-730.
- HEREK, Gregory. 2004. "Beyond homophobia: Thinking about sexual prejudice and stigma in the twenty-first century". *Sexuality Research & Social Policy*. Vol.1, nº 2, p. 6-24.
- HEREK, Gregory. 2007. "Confronting sexual stigma and prejudice: Theory and practice". *Journal of Social Issues*. Vol. 63, nº 4, p. 905-925.

- HEREK, Gregory. 2009a. "Hate crimes and stigma-related experiences among sexual minority adults in the United States: Prevalence estimates from a national probability sample". *Journal of Interpersonal Violence*. Vol. 24, n° 1, p. 54-74.
- HEREK, Gregory. 2009b. Sexual stigma and sexual prejudice in the United States: A conceptual framework. In.: *Contemporary Perspectives on Lesbian, gay, and Bisexual Identities*. Vol. 54. New York: Springer.
- HEREK, Gregory. 2010. "Sexual orientation differences as deficits: Science and stigma in the history of American psychology". *Perspectives on Psychological Science*. Vol. 5, n° 6, p. 693-699.
- HEREK, Gregory. 2011. "Anti-equality marriage amendments and sexual stigma". *Journal of Social Issues*, Vol. 67, n° 2, p. 413-426.
- HEREK, Gregory; CAPITANIO, John. 1996. "Some of My Best Friends: Intergroup Contact, Concealable Stigma, and Heterosexuals' Attitudes Toward Gay Men and Lesbians". *Personality and Social Psychology Bulletin*. Vol. 22, n° 4, p. 412-424.
- HEREK, Gregory; CHOPP, Regina; STROHL, Darryl. 2007. "Sexual stigma: Putting sexual minority health issues in context". In Meyer IH, Northridge ME (eds) *The Health of Sexual Minorities*. Boston: Springer.
- HEREK, Gregory; GILLIS, Roy; COGAN, Jeanine. 2009. "Internalized stigma among sexual minority adults: Insights from a social psychological perspective". *Journal of Counseling Psychology*. Vol. 56, n° 1, p. 32-43.
- HEREK, Gregory; MCLEMORE, Kevin. 2013. "Sexual prejudice". *Annual Review of Psychology*, Vol. 64, p. 309-333.
- IRIGARAY, Hélio Arthur; FREITAS, Maria Ester. 2011. "Sexualidade e organizações: estudo sobre lésbicas no ambiente de trabalho". *Organizações & Sociedade*. Vol. 18, n° 59, p. 625-641.
- IRIGARAY, Hélio Arthur; FREITAS, Maria Ester. 2013. "Estratégia de Sobrevivência dos Gays no Ambiente de Trabalho". *Revista Psicologia Política*. Vol. 13, n° 26, p. 75-92.
- IRIGARAY, Hélio Arthur; GOLDSCHMIDT, Cristina; QUEIROZ, Luiz Gustavo. 2017. "Resiliência, Orientação Sexual e Ambiente de Trabalho: Uma Conversa Possível?" *Revista de Gestão Social e Ambiental – RGSA*. Vol. 11, Edição Especial, p. 40-54.
- IRIGARAY, Hélio Arthur; SARAIVA, Luiz Alex; CARRIERI, Alexandre. 2010. "Humor e discriminação por orientação sexual no ambiente organizacional". *RAC-Revista de Administração Contemporânea*. Vol.14, n° 5, p. 890-906.
- KAUFMAN, Joanne; JOHNSON, Cathryn. 2004. "Stigmatized individuals and the process of identity". *The Sociological Quarterly*. Vol. 45, n° 4, p. 807-833.
- LAND, Victoria; KITZINGER, Celia. 2005. "Speaking as a Lesbian: Correcting the Heterosexist Presumption". *Research on Language & Social Interaction*. Vol. 38, n° 4, p. 371-416.
- LEITE, Vanessa. 2019. "“Em defesa das crianças e da família”: Refletindo sobre discursos acionados por atores religiosos “conservadores” em controvérsias públicas envolvendo gênero e sexualidade". *Sexualidad, Salud y Sociedad*. n° 32, p.119-142.

- MAGALHÃES, Alex Fernandes; SARAIVA, Luiz Alex. 2018. “Contradições entre essência e aparência nos processos de empoderamento de gays em organizações de trabalho”. *Gestão & Planejamento-G&P*. Vol. 19, p.159-176.
- MOURA, Renan; NASCIMENTO, Rejane; BARROS, Denise. 2017. “O problema não é ser gay, é ser feminino: o gay afeminado e as organizações”. *Farol – Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade*. Vol. 4, nº 11, p. 1478-1541.
- NAGAMINE, Renata; NATIVIDADE, Marcelo. 2017. “Aquém do fundamentalismo, além da intolerância: hostilidade e hospitalidade no debate sobre direitos de gays e lésbicas”. *Sexualidad, Salud y Sociedad*. nº 26, p.279-305.
- OWENS, Zachary. 2016. “Is it Facebook official? Coming out and passing strategies of young adult gay men on social media.” *Journal of Homosexuality*. Vol. 64, nº 4. p. 431-449.
- POMPEU, Samira; ROHM, Ricardo. 2018. “Gerenciamento da Identidade e Estratégias de Enfrentamento da Discriminação no Trabalho Usadas por Mulheres Homossexuais”. *Revista ADM. MADE*. Vol. 22, nº 3, p.1-21.
- RABELO, Adriana; NUNES, Simone. 2017. “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*. Vol. 17, nº 48, p. 82-97.
- RAGINS, Belle. 2015. “Sexual orientation in the workplace: the unique work and career experiences of gay, lesbian and bisexual workers”. *Research in Personnel and Human Resources Management*. Vol. 23, p. 35-120.
- RAGINS, Belle; SINGH, Romila; CORNWELL, John. 2007. “Making the invisible visible: Fear and disclosure of sexual orientation at work”. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 92, nº 4, p.1103 –1118.
- REED, Louren; LEUTY, Melanie. 2015. “The Role of Individual Differences and Situational Variables in the Use of Workplace Sexual Identity Management Strategies”. *Journal of Homosexuality*. Vol. 63, nº 7, p. 985-1017.
- ROSA, Alexandre; BRITO, Mozar; OLIVEIRA, Flávio. 2007. “Os sentidos da violência nas organizações: uma análise construcionista da história de vida de uma policial militar”. *Gestão e Sociedade*. Vol. 1, nº 1, p. 1-30.
- RUMENS, Nick; BROOMFIELD, John. 2011. “Gay men in the police: Identity disclosure and management issues”. *Human Resource Management Journal*. Vol. 22, nº 3, p. 283-298.
- SOUZA, Eloísio; BIANCO, Mônica; SILVA, Priscila. 2016. “Análise arqueológica das estratégias utilizadas por homossexuais no trabalho bancário”. *Farol – Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade*. Vol. 3, nº 6, p. 13-65.
- SOUZA, Eloísio; PEREIRA, Severino. 2013. “(Re) produção do heterossexismo e da heteronormatividade nas relações de trabalho: a discriminação de homossexuais por homossexuais”. *RAM – Revista de Administração Mackenzie*. Vol. 4, nº 4, p. 76-105.
- TELITI, Adisa. 2015. “Sexual prejudice and stigma of LGBT people”. *European Scientific Journal*. Vol. 11, nº 14, p. 60-69.
- YIN, Robert. 2015. Estudo de Caso: *Planejamento e Métodos*. 5. ed. Porto Alegre: Bookman.