

# ORIENTAÇÃO SEXUAL NAS ORGANIZAÇÕES: UMA ABORDAGEM BIBLIOMÉTRICA

DOI: <https://doi.org/10.33448/rsd-v11i15.37335>

**Ana Beatriz Ferreira Diógenes**

Discente: Curso de Administração da UFERSA  
Universidade Federal Rural do Semi-Árido, Brasil  
E-mail: [anabeatrizdiogenes25@gmail.com](mailto:anabeatrizdiogenes25@gmail.com)

**Elisabete Stradiotto Siqueira**

Orientadora: Docente da UFERSA  
Universidade Federal Rural do Semi-Árido, Brasil  
E-mail: [betebop@ufersa.edu.br](mailto:betebop@ufersa.edu.br)

## Resumo

Este estudo objetiva fazer um mapeamento de como estudos científicos têm tratado o tema da diversidade sexual no contexto organizacional, em publicações científicas do Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (EnANPAD), na expectativa de observar como essa temática vem sendo estudada na área das ciências sociais aplicadas. Trata-se de uma pesquisa descritiva, a partir de indicadores bibliométricos. Foram analisadas 11 produções encontradas no período de 2011 a 2021. Os resultados evidenciam oito *clusters* para o debate, estigma da feminilidade, homem gay, identidade social, diversidade, preconceito e silêncio. O discurso sobre o silenciamento forçado aos homossexuais frente ao heterossexismo nos postos de trabalho tem evidência. O número de produções anuais sugere que não há o fortalecimento das pesquisas nessa temática. Quanto aos autores, não há um grande grupo de conexão entre estes, sendo a maior relação entre os pesquisadores.

**Palavras-chave:** Orientação sexual; Organização; Não heterossexuais.

## 1. INTRODUÇÃO

Estudos científicos realizadas na última década, considerando-se Siqueira e Zauli-Fellows (2006) e Irigaray et al. (2010) assentam que homossexuais masculinos e femininos se defrontam obstáculos desde a opção da escolha do ofício, e sendo sustentada no ambiente organizacional após sua contratação.

A heterogeneidade no ambiente laboral é cada vez mais notória, visto que, o capital humano nas organizações, possui um corpo de empregados de diferentes segmentos psicográficos. Desta forma, a particularidade dessemelhante do indivíduo nas organizações, tornou-se um dos fatores preponderantes no processo de empregar estudos científicos, para que as corporações “possam usar as diferenças de cada empregado para potencializar o alcance dos seus objetivos” (Fechio, Augusto & Nunes, 2020).

A complexidade das significações ao campo da identidade de gênero e orientação

sexual são construídos e reconstruídos a partir da percepção que a pessoa possui sobre ela mesma, no que condiz, como ela se vê e deseja ser reconhecida pela sociedade, e dentro da estrutura social (Polakiewicz, 2021).

Nesse contexto, a orientação sexual é inerente ao processo sócio-histórico da formação de vida dos indivíduos, como seres com marcas e simbologias históricas na estrutura social. Numa análise crítica (não-funcionalista), como sujeito sexuado de nossa própria natureza biológica e social, reconhecemos que, ao confraternizar uns com os outros seres humanos, continuamente estaremos incluindo e reconstruindo esse contexto sobre orientação sexual na sociedade (Yared & Melo, 2018).

Nesse contexto, percebe-se que o mercado de trabalho no Brasil, ainda possui barreiras em termos de debate sobre a temática orientação sexual nas organizações (Siqueira, Ferreira & Zauli-Fellows, 2006; Ferreira, 2007; Eccel & Flores-Pereira, 2007; Gargia & Souza, 2010). Apesar de o país possuir muitas pesquisas e estudos voltados para a diversidade cultural (raça, gênero, deficiências, peso e etnia) nas organizações, a orientação sexual do indivíduo no espaço laboral ainda carece de pesquisas e valorização da diversidade nas organizações (Bruginski, 2015).

Diante desse contexto, este estudo orienta-se pela seguinte questão de pesquisa: Considerando que a discriminação sexual é um fator que afeta negativamente o ambiente de trabalho e a convivência social, indaga-se se a temática orientação sexual dos não heterossexuais nas organizações vem sendo abordada no campo das investigações científicas, na última década, sobre análise dos periódicos publicados nos eventos do Encontro Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração (EnANPAD).

Neste sentido, a presente pesquisa objetiva mapear como a temática da orientação sexual tem sido indicada nas pesquisas científicas do evento do EnANPAD.

De maneira a atender essa questão de pesquisa, realizou-se um estudo bibliométrico com as onze publicações encontradas, na expectativa de entender esse campo de estudos no Brasil.

## **2. METODOLOGIA**

À natureza do objetivo desta pesquisa, é do tipo descritivo que para Gil (2009, p. 28) “têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis”. Quanto a documentação como método de estudo, o procedimento desta pesquisa deu-se de forma bibliográfica, que para Gil (2010, p. 29) “é elaborada com base em material já publicado”, com análise bibliométrica,

objetivando a análise dos dados coletados referentes às publicações a partir de buscas nas bases de dados do EnANPAD. Para Pohlmann et al. (2020, p. 6) “Por meio da análise bibliométrica, é possível identificar, em um período determinado, o quanto determinado assunto foi estudado, quais as principais tendências dos autores, qual a abrangência e o objetivo das publicações científicas”.

Assim, por meio da análise bibliométrica, é suscetível para analisar um determinado assunto categórico dentro de um determinado intervalo temporal, como também é capaz de analisar as principais propensões dos autores, buscando entender a abrangência dos materiais publicados. Para que ocorra uma análise bibliométrica eficiente, precisa seguir uma etapa de análise estatísticos de dados, como análise de palavras-chave, conexão bibliográfica, análise de citações e análise de autores citados (Pohlmann et al., 2020).

A coleta de dados foi realizada nas publicações que contemplassem a temática da inserção dos não heterossexuais nas organizações, sobre o prisma da orientação sexual na base de dados da EnANPAD. O lapso temporal estipulado de pesquisa foi de 10 anos, durante o intervalo entre 2011 a 2021.

A escolha do EnANPAD justifica-se por se tratar de um dos principais eventos da área de administração no Brasil.

Como processo de seleção de dados, o aporte utilizado para as palavras-chave foram: gay, homossexuais, diversidade sexual, não heterossexuais e lésbicas. Nesse primeiro passo, foram encontrados 14 artigos preliminares, e como segundo passo, foi efetuada uma filtragem mais específica como critério, encaminhou-se na realização da leitura exploratória dos títulos de cada artigo científico, e foram selecionados aqueles que tratavam diretamente dos termos: a) gay e mercado de trabalho; b) lésbicas; c) e os títulos envolvendo os não-heterossexuais nas organizações.

Após a coleta e separação das produções científicas por título foram selecionados 11 artigos como pode ser visto no Quadro 1, e foram excluídos 3 artigos científicos conforme demonstrado no Quadro 2, após esse processo foram realizadas as leituras dos resumos como terceira e última etapa da seleção dos artigos.

Quadro 1 – Descrição dos artigos coletados na base de dados do EnANPAD

| Número | Ano  | Evento  | Título                                                      | Autor(es)                                                                                                            |
|--------|------|---------|-------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1      | 2014 | EnANPAD | Um estudo sobre sexualidade, tabu e trabalho de homens gays | Henrique Luiz Caproni Neto; Paula Fernandes Furbino Bretas; Luiz Alex Silva Saraiva & Alexsandra Nascimento da Silva |
| 2      | 2014 | EnANPAD | Contradições entre essência e aparência nos processos de    | Alex Fernandes Magalhães                                                                                             |

|    |      |         |                                                                                                                                            |                                                                                                                                                  |
|----|------|---------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |      |         | empoderamento de gays em organizações de trabalho                                                                                          |                                                                                                                                                  |
| 3  | 2016 | EnANPAD | O complexo de gulliver e o silêncio dos empregados gays nas organizações brasileiras                                                       | Breno Machado Cola & Marcia Juliana d'Angelo                                                                                                     |
| 4  | 2016 | EnANPAD | Vozes não ouvidas? compreendendo como empregados gays constroem um clima de voz/silêncio nas organizações                                  | Bruno Felix Von Borell de Araujo & Alciares Mello dos Santos                                                                                     |
| 5  | 2016 | EnANPAD | Entre a essência e a aparência: o enfrentamento de jovens homossexuais frente suas experiências de carreira                                | Danilo Andretta; Guilherme Pinheiro Maria & Heliani Berlatto dos Santos                                                                          |
| 6  | 2017 | EnANPAD | Gays e Lésbicas: enfrentando as barreiras visíveis e invisíveis no trabalho                                                                | Carolina Maria Mota Santos; Mariana de Lima Caeiro; Antonio Carvalho Neto; Fernanda Versiani de Rezende; Marina Kraiser & Andrea Leite Rodrigues |
| 7  | 2017 | EnANPAD | Divulgação da identidade gay: um modelo sobre a interação entre estrutura e agência                                                        | Alciares Mello dos Santos                                                                                                                        |
| 8  | 2017 | EnANPAD | O self no armário: compreendendo o silêncio de gays e de lésbicas no ambiente de trabalho                                                  | Rômulo Gomes & Bruno Felix Von Borell de Araujo                                                                                                  |
| 9  | 2017 | EnANPAD | O estigma da feminilidade nas organizações: um estudo com homossexuais masculinos inseridos em organizações do Estado do Rio de Janeiro    | Renan Gomes de Moura & Rejane Prevot Nascimento                                                                                                  |
| 10 | 2018 | EnANPAD | O verbo se faz carne: A influência organizacional no processo de construção discursiva dos corpos de trabalhadores homossexuais masculinos | Luiz Eduardo Pereira Batista & Adriana Vinholi Rampazo                                                                                           |
| 11 | 2018 | EnANPAD | O gay afeminado frente a masculinidade hegemônica no contexto organizacional: um estudo com homossexuais masculinos                        | Renan Gomes de Moura & Rejane Prevot Nascimento                                                                                                  |

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Quadro 2 – Descrição dos artigos excluídos

| Número | Ano  | Evento  | Título                                                                                                                      | Autor(es)                                                |
|--------|------|---------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| 1      | 2013 | EnANPAD | Diversidade sexual nas organizações: uma análise bibliométrica de publicações em administração                              | Hernani Passos Candido & Deborah Kelly Nascimento Pessoa |
| 2      | 2016 | EnANPAD | A Publicidade Gay no Brasil “Saiu do Armário”!? Uma Análise Discursiva da Campanha ‘Dia dos Namorados’ da Marca O Boticário | Georgiana Luna Batinga & Adriano de Mendonça Joaquim     |

|   |      |         |                                                                                          |                                          |
|---|------|---------|------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|
| 3 | 2016 | EnANPAD | As decisões de carreira dual de gays: a inter-relação entre Carreira, Trabalho e Família | Fernanda Cássia de Castro & Tania Casado |
|---|------|---------|------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Após selecionar os artigos, eles foram lançados no *software Mendeley*, onde foram utilizados para reunir os textos coletados para *5eteross-los* em formato de arquivo RIS. O *software VosViewer version 1.6.18* foi utilizado para criação de redes de relações de citação, coautoria, cocitação e acoplamento bibliográfico.

### 3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A presente pesquisa objetiva explorar o acervo de publicações do evento EnANPAD, a fim de evidenciar como a temática da não heterossexualidade nas organizações tem sido mencionada. Para tanto, buscou-se analisar como os tópicos referentes a esse tema se relacionam, por meio do estudo das palavras-chave dos trabalhos pesquisados, das relações entre os autores dessas pesquisas e dos anos de publicação desses artigos. A tabela 1 apresenta a quantidade de artigos e sua distribuição anual. Ao todo foram encontrados e analisados 11 artigos sobre os não heterossexuais nas organizações, encontrados no período de 2011 a 2020.

**Tabela 1** – Número de artigos encontrados por ano no EnANPAD

| Ano  | Nº de publicações |
|------|-------------------|
| 2011 | 0                 |
| 2012 | 0                 |
| 2013 | 0                 |
| 2014 | 2                 |
| 2015 | 0                 |
| 2016 | 3                 |
| 2017 | 4                 |
| 2018 | 2                 |
| 2019 | 0                 |
| 2020 | 0                 |

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

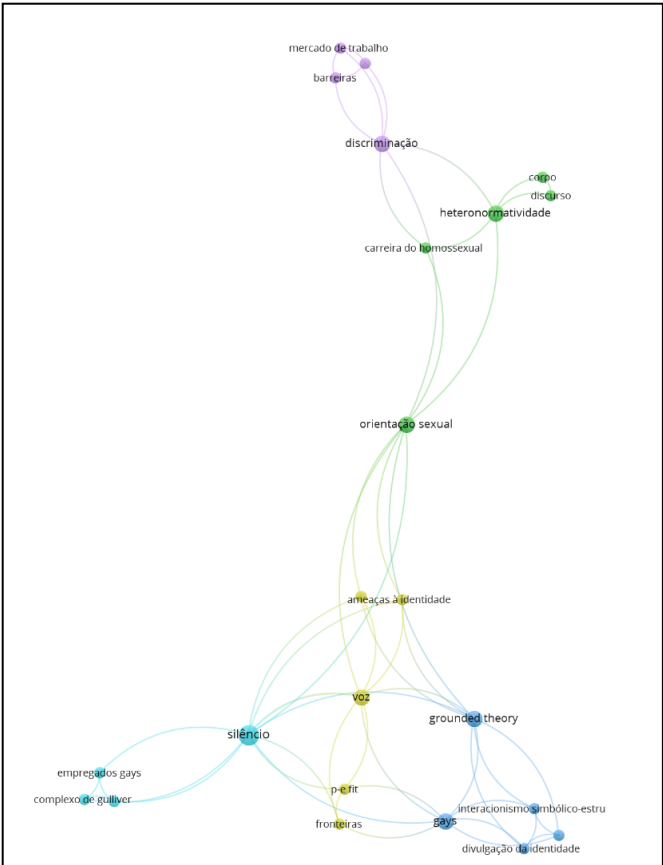
A Tabela 1 foi desenvolvida a partir da identificação da produção encontrada na base do EnANPAD conforme a temática de interesse a respeito da não-heterossexualidade nas organizações. Como pode ser analisado na Tabela 1, o volume de publicações na área da Administração aumentou brevemente e depois houve um declínio de produções no período analisado. A produção encontrada correspondente ao tema de interesse iniciou-se a partir de 2014, sendo os últimos trabalhos identificados no ano de 2018. Não foi encontrada produção sobre o tema pesquisado nos últimos dois anos de 2019 e 2020. A maior quantidade de trabalhos encontrados foi o ano de 2017, em que foram identificados 4 trabalhos sobre a temática de interesse.

O *software VOSviewer* foi utilizado com a finalidade de formar as redes de palavras-chave para analisar a conexão entre elas. Desse modo, o procedimento foi (a) abrir o *Software VOSviewer*; (b) selecionar a opção de criar um mapa; (c) selecionar a opção de criar um mapa baseado em dados bibliográficos; (d) selecionar a opção de ler dados de arquivos de gerenciamento de referências – tipo RIS; (e) inserir o arquivo RIS; (f) escolher o tipo de análise por coocorrência com a unidade de análise sendo palavras-chave; (g) escolher o método de contagem sendo contagem completa; (h) selecionar o mínimo de ocorrências de uma palavra-chave sendo 1; (j) gerar o mapa. Após o mapa gerado, aumentou-se a escala para melhor visualização das palavras.

A Figura 1 e a Figura 2 correspondem ao mesmo mapa, que foi dividido objetivando a melhor visualização dos itens de interesse, sem comprometer sua estrutura. Cada cor apresentada no mapa refere-se aos seis conjuntos de palavras que, a partir da rede gerada nas figuras, foram organizados na Tabela 2. A rede de palavras-chave (que são as palavras-chave dos artigos encontrados no evento EnANPAD) apresenta a conexão entre elas, desse modo, nota-se que as palavras presentes na Figura 2 – estigma, gay, feminilidades, dominação masculina, masculinidade hegemônica e organizações – não se conectam com os demais conjuntos de palavras. Estas palavras – dominação masculina, estigma, feminilidades, gay, organizações e dominação masculina, masculinidade hegemônica e organizações – correspondem aos dois trabalhos produzidos pelos mesmos autores: Moura e Nascimento, publicados no ano de 2017 e 2018. Os trabalhos que tratam a temática de orientação sexual se relacionam com os temas de carreira do homossexual, heteronormatividade, discriminação, diversidade, ameaças à identidade, voz, silêncio, e *grounded theory*. Enquanto os trabalhos que concernem à palavra-chave Gays relacionam esse tema com silêncio, voz, *grounded theory*, *p-e fit*, fronteiras, interacionismo simbólico-estrutural, teoria da identidade social,

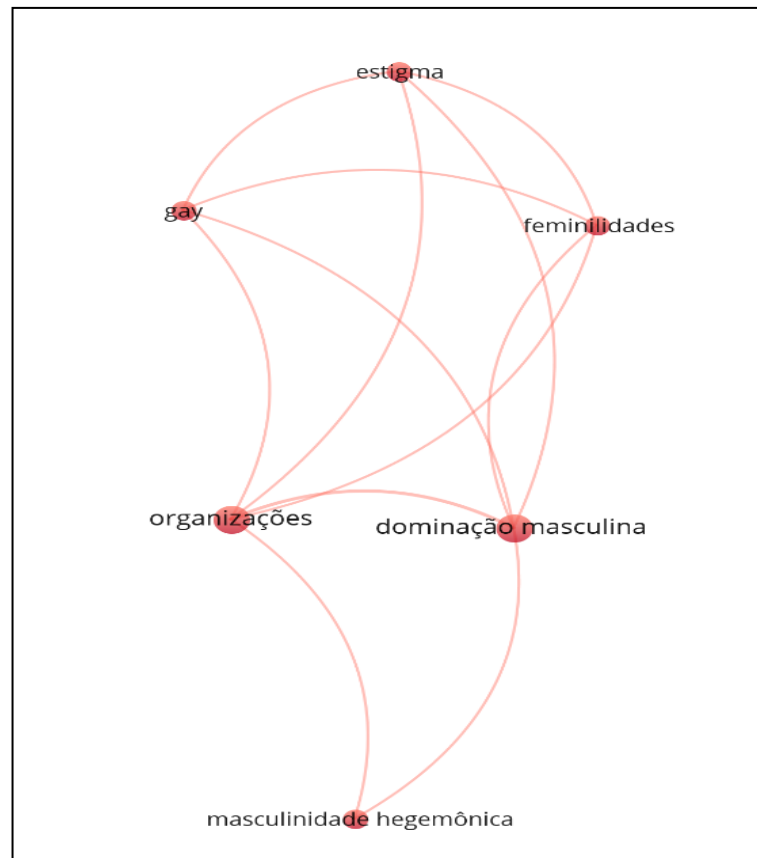
divulgação da identidade. As pesquisas sobre a carreira do homossexual ainda tratam sobre discriminação, heteronormatividade e orientação sexual.

**Figura 1** – Mapa de visualização da rede de palavras-chave



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

**Figura 2** – Mapa de visualização da rede de palavras-chave



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

A tabela 2 apresenta os *Clusters* – os conjuntos de palavras-chave formados de forma automática no *VOSviewer* – as palavras-chave encontradas nos trabalhos pesquisados, os *links* – que representam a quantidade de itens os quais a palavra se liga – e as ocorrências – a quantidade de trabalhos que surge determinada palavra. Os conjuntos foram nomeados pelos autores com base nas palavras contidas neles. No *cluster 1* – estigma da feminilidade para o homossexual masculino nas organizações – os itens com mais ligações são a dominação masculina e organizações. Já no *cluster 2* – sobre o debate da orientação sexual na carreira do homem gay – a palavra em destaque pelo número de ligações é a orientação sexual. O *cluster 3* – que versa sobre identidade social – destaca o item “*grounded theory*”. A palavra com maior ligação no *cluster 4* – o discurso da diversidade – é voz. No *cluster 5* – preconceito no mercado de trabalho – a palavra com mais ligações é discriminação. Por fim, o *cluster 6* – o silêncio dos trabalhadores homossexuais nas organizações – ressalva o item silêncio com maior número de *links*.



**Tabela 2** – Conjuntos de *clusters* gerados através do VOSviewer

| <i>Cluster</i>                                                                  | <i>Palavras</i>                     | <i>Links</i> | <i>Ocorrências</i> |
|---------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|--------------|--------------------|
| Cluster 1 – Estigma da feminilidade para homossexual masculino nas organizações | dominação masculina                 | 5            | 2                  |
|                                                                                 | Estigma                             | 4            | 1                  |
|                                                                                 | Feminilidades                       | 4            | 1                  |
|                                                                                 | Gay                                 | 4            | 1                  |
|                                                                                 | masculinidade hegemônica            | 2            | 1                  |
|                                                                                 | Organizações                        | 5            | 2                  |
|                                                                                 | carreira do homossexual             | 3            | 1                  |
| Cluster 2 – Debate da orientação sexual na carreira do homem gay                | Corpo                               | 2            | 1                  |
|                                                                                 | discurso                            | 2            | 1                  |
|                                                                                 | heteronormatividade                 | 5            | 2                  |
|                                                                                 | orientação sexual                   | 8            | 2                  |
|                                                                                 | divulgação da identidade            | 4            | 1                  |
| Cluster 3 – Identidade social                                                   | gays                                | 8            | 2                  |
|                                                                                 | grounded theory                     | 9            | 2                  |
|                                                                                 | interacionismo simbólico-estrutural | 4            | 1                  |
|                                                                                 | teoria da identidade social         | 4            | 1                  |
|                                                                                 | ameaças à identidade                | 5            | 1                  |
|                                                                                 | diversidade                         | 5            | 1                  |
| Cluster 4 – O discurso da diversidade                                           | fronteiras                          | 4            | 1                  |
|                                                                                 | p-e fit                             | 4            | 1                  |
|                                                                                 | voz                                 | 8            | 2                  |
|                                                                                 | barreiras                           | 3            | 1                  |
| Cluster 5 – Preconceito no mercado de trabalho                                  | discriminação                       | 6            | 2                  |
|                                                                                 | mercado de trabalho                 | 3            | 1                  |
|                                                                                 | teto de vidro                       | 3            | 1                  |
|                                                                                 | complexo de gulliver                | 3            | 1                  |
| Cluster 6 – O silêncio dos trabalhadores homossexuais nas organizações          | empregados gays                     | 3            | 1                  |
|                                                                                 | heterossexismo                      | 3            | 1                  |
|                                                                                 | silêncio                            | 11           | 3                  |

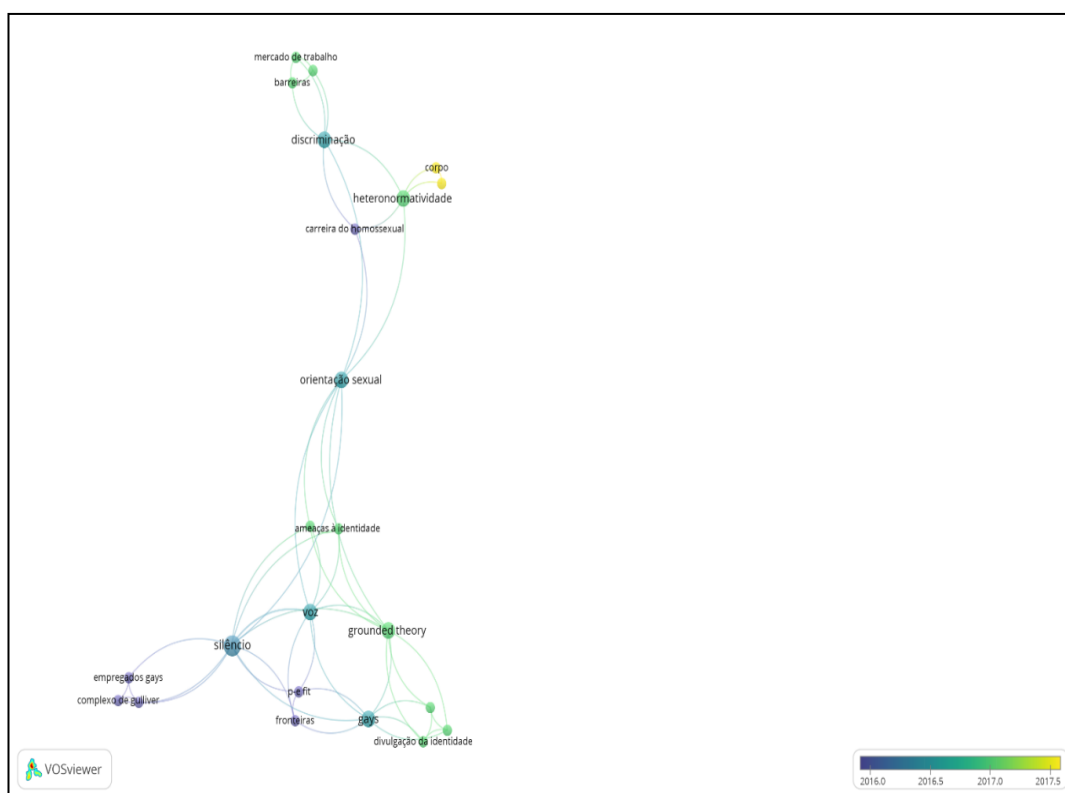
Fonte: Dados da Pesquisa (2022).

Ainda no que concerne a Tabela 2, é possível analisar como esses subtemas presentes em cada conjunto estão sendo discutidos. O *cluster 1* reúne os artigos que tratam os debates dos estigmas que circundam o ambiente de trabalho acerca da feminilidade para os homens gays, fluindo sobre as ideias dos artigos, Santos et al. (2017), Moura e Nascimento (2017), Moura e Nascimento (2018), Batista e Rampazo (2018), que a estigmatização da feminilidade dos homossexuais dentro das organizações, é compreendido como sujeitos inferiores ao olhos dos heterossexuais, seja através das palavras ou através de comportamentos, sendo esses sujeitos como reprodutores de terrenos férteis para a discriminação dentro das organizações. No *cluster 2* o debate ocorre sobre as barreiras enfrentadas pelos homossexuais na inserção no mercado de trabalho, segundo Moura e Nascimento (2017, p. 1) os homossexuais estão

submissos ao controle social de grupos hegemônicos dentro das organizações “que determinam o que é tido como ‘normal’ ”, para Andretta, Maria e Santos (2016, p. 1) “a expressão e revelação da homossexualidade não é mais fator de prejuízo ao desenvolvimento da carreira, mas há situações de discriminação implícita que ainda precisam ser enfrentadas, como as manifestações humorísticas” e “tais dificuldades estão ancoradas no estereótipo do profissional de sucesso, que associa atributos masculinos e heterossexuais à imagem de êxito, racionalidade, competência e força” (Santos et al., 2017), na literatura dos autores, homossexuais dentro das organizações são vistos como “seres femininos” inferiores ao homens, dentro de um contexto heteronormativo. Quanto ao *cluster* 3, este discute a identidade social através de trabalhos que utilizam a teoria fundamentada em dados em consonância ao interacionismo simbólico-estrutural, que está relacionado aos não heterossexuais que negam sua identidade pessoal para serem aceitos ou para não sofrerem algum tipo de descriminação dentro do ambiente corporativo, ademais que as organizações estejam acessíveis para os não heterossexuais, ainda assim, esses sujeitos camufla-se sobre uma roupagem de “super-homem” (Moura & Nascimento, 2017; Moura & Nascimento, 2018; Santos, 2017). No tocante ao *cluster* 4 o debate é construído acerca da diversidade sexual e as fronteiras que ainda os antecede, os autores que convém a este estudo possuem fortes ligações com os sentimentos de superioridade dos heterossexuais nas organizações, onde não heterossexuais são intimidados a negarem a sua identidade pessoal para se adequarem aos padrões hegemônicos da organização (Araújo & Santos, 2016; Cola & D’Angelo, 2016; Gomes & Araújo, 2017; Santos, 2017). O *cluster* 5 relaciona as barreiras impostas pelo preconceito dentro do mercado de trabalho, os autores acolitam que não heterossexuais são alvo de discriminação e de assédios em que os colocam em posição de consternação e atacabilidade dentro das organizações (Moura e Nascimento, 2018; Gomes e Araújo, 2017; Batista e Rampazo, 2018). Por fim, o *cluster* 6 debate a insegurança presente na vida das pessoas homossexuais, e o silêncio construído nos postos de trabalho, convergindo com os estudos de Magalhães (2014), Araújo e Santos (2016), Santos et al. (2017), Gomes e Araújo (2017), Moura e Nascimento (2017) que apontam a forte presença da discriminação dos homossexuais dentro das organizações, atrelando a orientação sexual, cristalizada pelo discurso da heteronormatividade no ambiente de trabalho, conduzindo os sujeitos não heterossexuais a negarem a sua identidade pessoal para se adequarem aos padrões heterormativo, optando pelo silêncio.

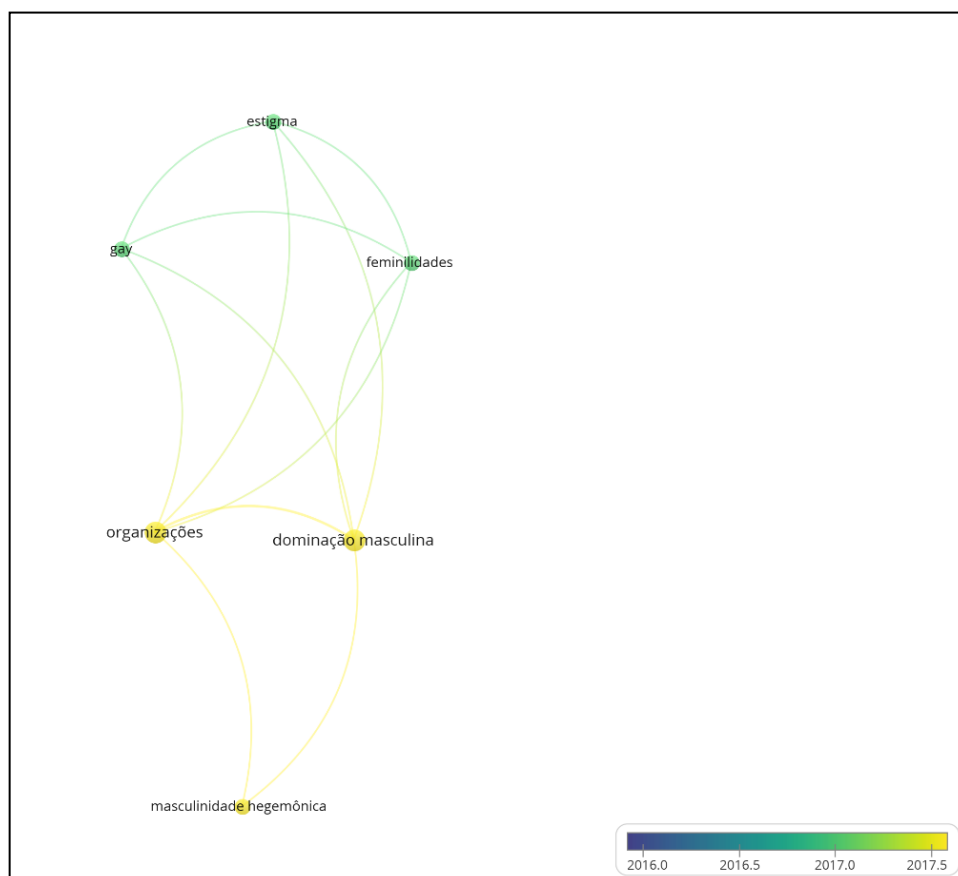
É possível observar como esses debates vêm sendo construídos ao longo dos anos por meio do mapa de visualização de sobreposição nas figuras 3 e 4 a seguir.

**Figura 3** – Mapa de visualização de sobreposição das palavras-chave



Fonte: Dados da Pesquisa (2022).

**Figura 4** – Mapa de visualização de sobreposição das palavras-chave

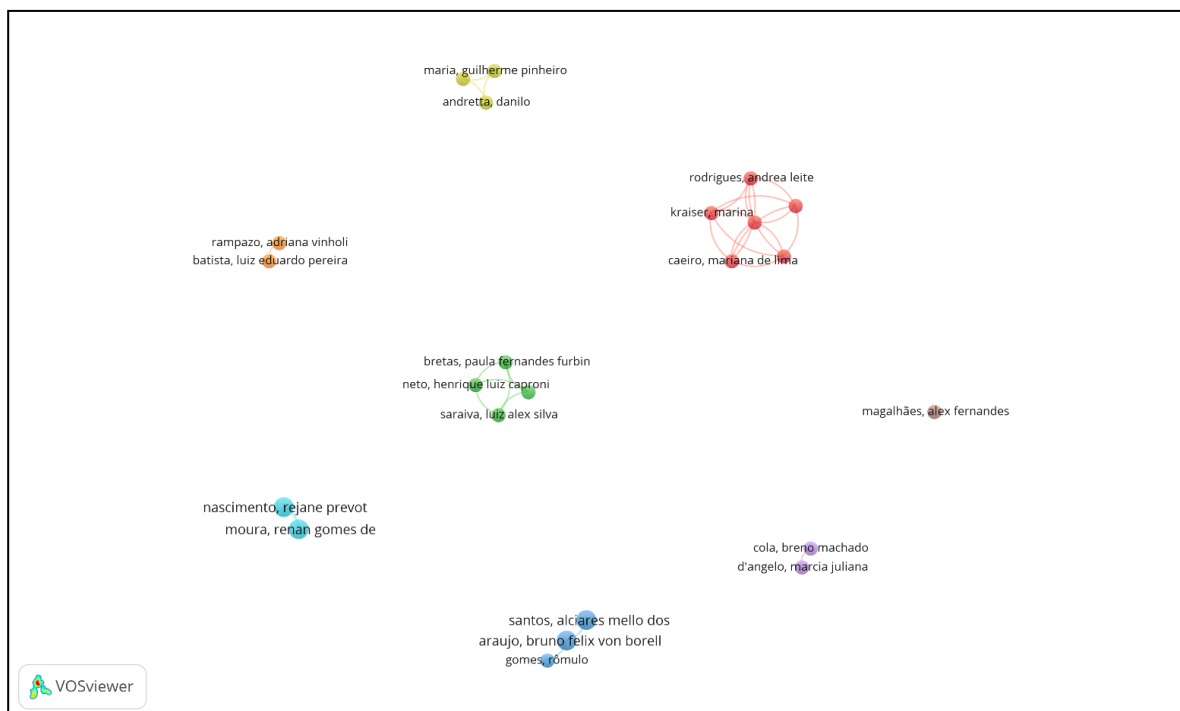


Fonte: Dados da Pesquisa (2022).

Ambas as figuras 3 e 4 dizem respeito a um mesmo mapa. Essa rede de visualização dos itens de interesse permite analisar o fluxo de publicações por ano, e as cores dos conjuntos representam os anos de publicação. Há um aumento das publicações a partir de 2016, assim como é apresentado na Tabela 1. O pico de produção sobre a temática pesquisada surge em 2017, com 4 artigos publicados neste ano, produzidos pelos seguintes autores: Moura e Nascimento (2017), Gomes e Araújo (2017), Santos, Caeiro, Neto, Rezende, Kraisier e Rodrigues (2017), e Santos (2017). Após esse ano não há indícios de fortalecimento das publicações, uma vez que apenas dois trabalhos foram publicados no ano de 2018, e não houve nenhuma produção nos anos de 2019 e 2020.

A Figura 3 indica a presença de pequenos conjuntos de ligação entre os autores das pesquisas analisadas, demonstrando a ausência de uma conexão significativa entre os autores que discutem os temas em questão. O *cluster* 4 apresenta a conexão entre os autores que propuseram três diferentes pesquisas, Gomes e Araújo (2017) retratam o silêncio de Gays e Lésbicas no trabalho, e os autores Araújo e Santos (2016) discutem o silêncio dos empregados Gays nas organizações, Santos (2017) ainda discorre, em uma pesquisa solo, a respeito da divulgação da identidade Gay. A maior conexão presente se trata dos autores Santos, Caeiro, Neto, Rezende, Kraisier e Rodrigues, presentes no *cluster* 1, estes estão na autoria de uma mesma pesquisa a respeito das barreiras enfrentadas por Gays e Lésbicas no ambiente organizacional, publicada no ano de 2017. Os autores Moura e Nascimento, no *cluster* 7, realizaram a produção de dois trabalhos em conjunto, na linha de pesquisa acerca do estigma da feminilidade em relação a homens homossexuais nas organizações, nos anos de 2017 e 2018. Os demais conjuntos são representados por trabalhos únicos desenvolvidos pelos autores dos respectivos conjuntos do mapa.

**Figura 5** – Mapa de visualização da rede dos autores



Fonte: Dados da Pesquisa (2022).

Os resultados desta pesquisa realizada no acervo do evento EnANPAD, com dados encontrados entre o período de 2011 a 2020, apresentam uma tendência dos trabalhos no debate sobre orientação sexual – haja vista que essa palavra-chave se destaca nos textos, possuindo 8 ligações, assim como as palavras “gay” e “gays” podem ser consideradas dentro do espectro da orientação sexual, e possuem 4 e 8 ligações respectivamente – com foco na discussão sobre as barreiras que dificultam a jornada de trabalho nas organizações. Os resultados ainda evidenciam o discurso sobre o silenciamento forçado aos homossexuais frente ao heterossexismo nos postos de trabalho, uma vez que as palavras “silêncio” e “voz” têm grande destaque nos resultados encontrados, e três dos onze trabalhos analisados abordam essa temática. A análise feita acerca do período de publicações aponta ainda para uma segmentação dessas pesquisas, não havendo, portanto, um indício do fortalecimento das pesquisas nos temas de interesse. Quanto aos autores, não há um grande grupo de conexão entre estes, sendo a maior relação entre os pesquisadores o total de três trabalhos, abordando a temática do silêncio dos homossexuais no campo laboral e abordando também questões acerca da identidade gay.

#### 4. Conclusão

É evidente a dificuldade enfrentada pelos indivíduos não heterossexuais no ambiente corporativo. Essas barreiras impostas comumente pela heterogeneidade dominante nos postos

de trabalho, transformam em ambiente hostis que suprime a voz desses sujeitos. A orientação sexual apresenta-se como um fator crucial na diferença de tratamento dentro das organizações, haja vista que o preconceito enraizado na sociedade reflete no silenciamento das pessoas, bem como exposto nos discursos dos autores pesquisados, sejam estes Cola e D'Angelo (2016), Araújo e Santos (2016) e Gomes e Araújo (2017).

Dos trabalhos encontrados, destaca-se o discurso sobre orientação sexual e sua relação com a carreira do homossexual, as dificuldades enfrentadas na atuação profissional devido a sexualidade, e o silêncio que emerge desse cenário. Ademais, é necessário enfatizar que as consequências dessas situações são refletidas na saúde mental dos trabalhadores, os autores Araújo e Santos (2016) e Gomes e Araújo (2017) apontam para a depressão como efeito na saúde mental do sujeito homossexual em decorrência do silenciamento e omissão da sexualidade no ambiente organizacional. Dos resultados encontrados, nota-se a ausência de publicações sobre a temática pesquisada nos últimos dois anos – 2019 e 2020.

Outro ponto de relevância são os desvios de condutas morais e a falta de sensibilidade, no qual, não heterossexuais no mercado profissional dispõem de dificuldades de inserção e estabilidade no mercado de trabalho (Baptistini, Corrêa & Souza, 2020; Irigaray, Saraiva & Carrieri, 2010; Carrieri, Souza & Aguiar, 2014).

Ressaltando também que indivíduos não heterossexuais são rejeitados no mercado profissional por causa de sua orientação sexual, na qual são associados pelos os heterossexuais com “fragilidade, medo e inconsequência” (Irigaray, Saraiva & Carrieri, 2010, p. 894), apontando o surgimento do estigma da feminilidade a partir do momento em que o corpo dos não heterossexuais é visto como inferior ao hétero masculino (Moura & Nascimento, 2017; Andretta, Maria & Santos, 2016; Santos et al., 2017).

Como recomendação para trabalhos futuros, sugere-se continuar a pesquisa sobre a orientação sexual nas organizações, explorando seu impacto no desempenho dos trabalhadores, bem como isso é refletido na integridade do sujeito – na saúde física e em seu psicológico. Além disso, recomenda-se explorar diferentes bases científicas.

## **Referências**

Andretta, D., Maria, G. P., & Santos, H. B. (2016, 4 a 8 de outubro). Entre a essência e a aparência: o enfrentamento de jovens homossexuais frente suas experiências de carreira. *XL Encontro da ANPAD*.

Araújo, B. F. V. B., & Santos, A. M. (2016, 4 a 8 de outubro). Vozes não ouvidas? Compreendendo como empregados gays constroem um clima de voz/silêncio nas organizações. *XL Encontro da ANPAD*.

Bruginski, M. K. (2015). Discriminação no trabalho: práticas discriminatórias e mecanismos de combate. *Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, 4(42), 23-33.

Batinga, G. L., & Joaquim, A. M. (2016, 4 a 8 de outubro). A publicidade gay no Brasil “saiu do armário”!? uma análise discursiva da campanha ‘dia dos namorados’ da marca o Boticário. *XL Encontro da ANPAD*.

Batista, L. E. P. & Rampazo, A. V. (2018, 3 a 6 de outubro). O verbo se faz carne: A influência organizacional no processo de construção discursiva dos corpos de trabalhadores homossexuais masculinos. *XLII Encontro da ANPAD*.

Baptistini, L. B.; Corrêa, M. I. S., & Souza, A. C. R. (2020). Diversidade sexual e LGBTfobia em estabelecimentos gastronômicos. *Ci & Tróp*, 44(2), p. 301-318.

Candido, H. P. & Pessoa, D. K. N. (2013, 07 a 11 de setembro). Diversidade sexual nas organizações: uma análise bibliométrica de publicações em administração. *XXXVII Encontro da ANPAD*

Castro, F. C. de & Casado, T. (2016, 4 a 8 de outubro). As decisões de carreira dual de gays: a inter-relação entre carreira, trabalho e família. *XL Encontro da ANPAD*.

Cola, B. M., & D'Angelo, M. J. O. (2016, 4 a 8 de outubro). Complexo de Gullivere o silêncio dos empregados gays nas organizações brasileiras. *XL Encontro da ANPAD*.

Carrieri, A. P., Souza, E. M., & Aguiar, A. R. C. (2014). Trabalho, violência e sexualidade: estudo de lésbicas, travestis e transexuais. *RAC-Revista de Administração Contemporânea*, Rio de Janeiro, 18(1), p. 78-95, jan./fev. 2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rac/v18n1/a06v18n1.pdf>. Acesso em: 18 jul. 2022.

Eccel, C. S., & Flores-Pereira, M. T. (2007, 6 a 10 de setembro). A inserção da “diversidade” homossexual em uma livraria de shopping center: um estudo crítico. *XXXI Encontro da ANPAD*.

Ferreira, R. C. (2007). *O Gay no ambiente de trabalho: uma análise dos efeitos em ser gay nas organizações contemporâneas*. [Dissertação (Mestrado em Administração), Universidade de Brasília]. Repositório Institucional da UNB. <https://repositorio.unb.br/handle/10482/3329>

Fechio, A. C., Augusto, C. A., & Nunes, T. S. (2020). The effects of homophobia on the work environment: a study in financial institutions in Maringá City/Brasil. *Research, Society and Development*, 9(7). <https://doi.org/10.33448/rsd-v9i7.4024>

Gil, A. C. (2009). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. (6ª. ed.). Atlas.

Gil, A. C. (2010). *Como elaborar projetos de pesquisa*. (5ª. ed.). Atlas.

Garcia, A., & Souza, E. M. (2010). Sexualidade e trabalho: estudo sobre a discriminação de homossexuais masculinos no setor bancário. *Rev. Adm. Pública*, 44(6), 1353-1377. <http://dx.doi.org/10.1590/s0034-76122010000600005>

Gomes, R., & Araújo, B. F. V. B. (2017, 1 a 4 de outubro). O self no armário: compreendendo o silêncio de gays e de lésbicas no ambiente de trabalho. *XLI Encontro da ANPAD*.

Irigaray, H. A. R., Saraiva, L. A. S., & Carrieri, A. P. (2010). Humor e discriminação por orientação sexual no ambiente organizacional. *RAC - Revista de Administração Contemporânea*, 5(14), 890-906. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552010000500008>

Moura, R. G., & Nascimento, R. P. (2017, 1 a 4 de outubro). O Estigma da feminilidade nas organizações: um estudo com homossexuais masculinos inseridos em organizações do Estado do Rio de Janeiro. *XLI Encontro da ANPAD*.

Moura, R. G., & Nascimento, R. P. (2018, 3 a 6 de outubro). O Gay afeminado frente a masculinidade hegemônica no contexto organizacional: um estudo com homossexuais masculinos. *XLII Encontro da ANPAD*.

Magalhães, A. F. (2014, 13 a 17 de setembro). Contradições entre essência e aparência nos processos de empoderamento de gays em organizações de trabalho. *XXXVIII Encontro da ANPAD*.

Neto, H. L. C., Bretas, P. F. F., Saraiva, L. A. S., & Silva, A. N. (2014, 13 a 17 de setembro). Desenhando a vivência: um estudo sobre sexualidade, tabu e trabalho de homens gays. *XXXVIII Encontro da ANPAD*.

Polakiewicz, R. (2021, 15 de julho). *Orientação sexual, identidade e expressão de gênero: conhecendo para cuidar da população LGBTI+*. Portal PEBMED. <https://pebmed.com.br/o-sexo-biologico-a-orientacao-sexual-identidade-de-genero-expressao-de-genero-conhecendo-para-cuidar-da-populacao-lgbti/#>

Pohlmann, M. N., Formigoni, A., & Stettiner, C. F. (2020). Realidade aumentada na indústria: uma análise bibliométrica. *Research, Society and Development*, 9(11). <https://doi.org/10.33448/rsd-v9i11.9675>

Siqueira, M., & Zauli-Fellows, A. (2006). Diversidade e identidade gay nas organizações. *GESTÃO.Org - Revista Eletrônica de Gestão Organizacional*, v. 4, n. 3, p. 69-81.

Siqueira, M. V. S., Ferreira, R. C., & Zauli-Fellows, A. (2006, 23 a 27 de setembro). Gays no ambiente de trabalho: uma agenda de pesquisa. *XXX Encontro da ANPAD*.

Santos C. M. M., Caeiro, M. L., Neto, A. C., Rezende, F. V., Kraiser, M., & Rodrigues, A. L. (2017, 1 a 4 de outubro). Gays e Lésbicas: Enfrentando as Barreiras Visíveis e Invisíveis no Trabalho. *XLI Encontro da ANPAD*.

Santos, A. M. (2017, 1 a 4 de outubro). Divulgação da identidade gay: um modelo sobre a interação entre estrutura e agência. *XLI Encontro da ANPAD*.

Vitorino, C. A., & Vitorino, W. R. M. (2018). Xenofobia: política de exclusão e de discriminações. *Revista Pensamento Jurídico*, 12(2), 92-116.



Yared, Y. B., & Melo, S. M. M. (2018). Opção sexual ou orientação sexual? A compreensão de professores de um curso de Medicina sobre sexualidade. *Revista Portuguesa de Educação*, 31(2), 175–195. <https://doi.org/10.21814/rpe.15350>