

RESUMO

Em Portugal, a investigação sobre a temática da discriminação no local de trabalho associada à "orientação sexual" é praticamente inexistente. Neste artigo, partindo das histórias de vida de um conjunto de mulheres, ilustram-se as suas avaliações dos riscos de revelação do homo-erotismo no domínio profissional, onde a adoção de estratégias de ocultação é mais frequente, estando dependentes do tipo de contrato, do setor de atividade, da permanência no local de trabalho, do ambiente de trabalho e do *ethos* pessoal. Os resultados sugerem, ainda, que as estratégias de prevenção e disfarce estão relacionadas entre si e inversamente relacionadas com o uso de estratégias de integração. Os resultados discutidos referem-se a uma investigação de caráter exploratório, devendo ser vistos com cautela. As características do objeto empírico, que apresenta uma concentração no intervalo de idades situado entre os trinta e os trinta e nove anos, bem como nas frações de classe superiores constituem, igualmente, limites a considerar. Em todo o caso, abrem-se pistas que apontam para a necessidade de desenvolver investigações que permitam aprofundar a ação das variáveis explicativas sugeridas no que respeita, nomeadamente, à percepção dos riscos de discriminação e da própria presença de fenómenos de discriminação em função da "orientação sexual" em contexto profissional.

ABSTRACT

In Portugal, research about discrimination in the workplace according to "sexual orientation" is practically inexistent. In this article, focusing on the life-stories of a group of women, one illustrates their evaluations of the risks of disclosing their homo-eroticism in the professional domain. Within the latter, concealment strategies are more frequent, depending on the type of contract, industry, permanence in the workplace, work setting and personal ethos. Results also suggest that passing and pre-emptive strategies are interrelated and inversely related to integration strategies. The results discussed here refer to an exploratory research and should be viewed with caution. The characteristics of the interviewees, which concentrate in the age group between thirty and thirty nine, as well as in upper class fractions, are also limits to be considered. Notwithstanding, the results provide clues, which call for future research addressing one's understanding of the working of the previously mentioned explanatory variables regarding specifically the perception of the risk of discrimination as well as the actual presence of discrimination phenomena according to "sexual orientation" within work contexts.

Introdução

A pesar da clara recalcitrância do legislador Português (Santos, 2005) e da evidente e continuada oposição da opinião pública à expressão do homo-erotismo¹ (Pais, 1985, 1998; Cabral e Ferreira, 2007), a obrigatoriedade de transpor as diretivas da União Europeia para a legislação nacional, a pertença do país a outras organizações supraestatais internacionais e a pressão das organizações gays e lésbicas levaram, em 2004, à inclusão, na Constituição, de uma cláusula de não-discriminação com base na "orientação sexual". No ano anterior, o novo Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, passara a incluir expressamente a proibição da discriminação direta e indireta com base na orientação sexual, posteriormente regulamentados pela Lei n.º 35/2004, de 29 de julho, e abarcando, essencialmente, as práticas formais de discriminação. Todavia, as práticas discriminatórias não se referem exclusivamente a ações formais, mas também informais, que tornam a revelação do homo-erotismo arriscada no domínio profissional.

Ao passo que a discriminação formal se refere ao uso de procedimentos institucionalizados com o objetivo de restringir recompensas laborais (promoções, aumentos salariais, aumento das responsabilidades profissionais), a discriminação informal reporta-se a práticas e políticas não institucionalizadas que permitem o assédio verbal (coscuvilhice, piadas, ridicularização) e não verbal (olhares fixos, ostracismo), físico ou não, bem como outras ações não oficiais levadas a cabo por chefias ou colegas de trabalho (Levine e Leonard, 1984: 706). Apesar de constituir um passo importante nesse sentido, a proteção legal pode não ser, portanto, suficiente para impedir consequências pessoais e profissionais indesejáveis cuja antecipação tem sido apontada como razão central para a adoção de estratégias tendentes ao encobrimento do homo-erotismo no mundo profissional (Clair, Beatty e MacLean, 2005; Creed e Scully, 2000; Driscoll, Kelley e Fassinger, 1996; King, Reilly e Hebl, 2008; Levine e Leonard, 1984; Markowe, 1996: 199-200; McDermott,

Ao passo que a discriminação formal se refere ao uso de procedimentos institucionalizados com o objetivo de restringir recompensas laborais a discriminação informal reporta-se a práticas e políticas não institucionalizadas que permitem o assédio verbal e não verbal, físico ou não, bem como outras ações não oficiais levadas a cabo por chefias ou colegas de trabalho.

¹A noção de homo-erotismo é tomada de Brooten (1996) para designar um ato, desejo ou preferência erótico(a) entre/por indivíduos do mesmo sexo, respetivamente, exclusivamente ou não, abarcando subcategorias e contingentes populacionais diversos e independentemente das identidades reclamadas e/ou atribuídas pelos/aos indivíduos em causa.

Este artigo baseia-se numa investigação sociológica de carácter qualitativo assente nas histórias de vida de dezoito mulheres é no contexto profissional que as entrevistadas mais recorrem a estratégias de ocultação do seu homo-erotismo. As percepções do risco e as estratégias de gestão do homo-erotismo parecem estar dependentes do tipo de contrato, do setor de atividade (público ou privado), da permanência no local de trabalho e da durabilidade das relações com os colegas, do clima organizacional e do *ethos* pessoal.

2006; Ragins, Singh e Cornwell, 2007; Ragins e Cornwell, 2001; Rostovsky e Riggle, 2002; Schneider, 1986). Os impactos daqui resultantes são variáveis, quer do ponto de vista pessoal, podendo ir da tensão à depressão severa, quer organizacional, incluindo a insatisfação no trabalho e a redução da produtividade (Driscoll, Kelley e Fassinger, 1996; King, Reilly e Hebl, 2008; Levine e Leonard, 1984; McDermott, 2006; Rostovsky e Riggle, 2002).

Este artigo baseia-se numa investigação sociológica de carácter qualitativo assente nas histórias de vida de dezoito mulheres (Brandão, 2007) e ilustra as suas avaliações do risco de revelação do homo-erotismo em contexto profissional, assim como as estratégias a que recorrem para reduzir os seus impactos. As entrevistadas tinham, à data do estudo, idades compreendidas entre os 23 e os 54 anos, concentrando-se sobretudo no intervalo de idades situado entre os 30 e os 39 anos. Eram maioritariamente originárias das frações de classe superiores² e foram localizadas pelo procedimento em bola de neve. Os resultados mostram que é no contexto profissional que as entrevistadas mais recorrem a estratégias de ocultação do seu homo-erotismo. As percepções do risco e as estratégias de gestão do homo-erotismo parecem estar dependentes do tipo de contrato, do setor de atividade (público ou privado), da permanência no local de trabalho e da durabilidade das relações com os colegas, do clima organizacional e do *ethos* pessoal. Pretende-se, com este artigo, contribuir para a discussão dos mecanismos de regulação da sexualidade no local de trabalho, sublinhando os impactos persistentes e negativos da discriminação em função da "orientação sexual" e o modo como os indivíduos lidam com eles. Considerando a incipiente investigação sobre o tema em Portugal e o carácter exploratório deste estudo, os resultados devem ser encarados com cautela, abrindo sobretudo pistas de aprofundamento futuro.

1. Avaliando os riscos

Devido à naturalização da heterossexualidade, os indivíduos presumem quase invariavelmente que aqueles

² Três entrevistadas são originárias da fração dos Empresários, Dirigentes e Profissionais Liberais (EDL), oito dos Profissionais Técnicos e de Enquadramento (PTE), seis dos Empregados e Executantes (EE) e apenas uma do Operariado Industrial (OI). A determinação da origem de classe das entrevistadas seguiu os procedimentos definidos por Machado, Costa, Mauritti e Martins *et al.* (2003).

com quem se cruzam são heterossexuais, o que significa, como nota Button (2004: 472), que, em geral, é necessário que algo seja feito ou dito para que esse pressuposto seja rompido. Em contextos onde é alvo de estigmatização, a afirmação do homo-erotismo consiste na revelação de material íntimo e envolve ansiedade acerca dos seus efeitos potenciais, constituindo um processo ameaçador para o indivíduo (Wells e Kline, 1998: 192). A revelação pode conduzir à sua desacreditação (Goffman, 1988), risco que leva ao desenvolvimento de estratégias de gestão do estigma que assumem formas e graus diferentes de acordo com as disposições individuais, com as situações e com os contextos de interação (Button, 2004; Clair, Beatty e MacLean, 2005; Croteau, Anderson e Vanderwal, 2008; Ponce, 1976; Ragins, 2008).

Têm sido propostas diversas tipologias de gestão do homo-erotismo que situam nos dois extremos de um contínuo as estratégias de revelação, ou integração, e as estratégias de disfarce (ibidem). As primeiras podem assumir duas formas: revelação direta ou explícita e revelação indireta ou implícita. No primeiro caso, a pessoa comunica aos outros de forma clara e, geralmente, verbal o seu homo-erotismo; no segundo caso, são tomadas certas ações no sentido de permitir que os outros tomem conhecimento dele sem passar por uma declaração aberta. As estratégias de disfarce equivalem à preservação, ativa ou passiva, da heterossexualidade presumida do indivíduo, incluindo táticas quer de prevenção, quer de encobrimento ou fabricação. Está em causa a manutenção do secretismo em torno do homo-erotismo, mas ao passo que, no caso da prevenção, o indivíduo não tenta fabricar uma identidade heterossexual, recorrendo antes à regulação da conduta de modo a não revelar informação que leve ao seu questionamento, no caso do encobrimento ou fabricação, essa identidade é ativamente construída e projetada para os outros.

O objetivo das estratégias de disfarce é o de reduzir a tensão, facilitando a interação e evitando que o indivíduo se confronte e confronte os outros com o estigma (Goffman, 1988). Apesar de nem sempre eliminarem completamente a desconfiança, elas podem impedir o litígio direto e aberto, que forçaria o indivíduo a enfrentar abertamente as apreciações dos outros (Boltanski e Thévenot, 1991). Paula e Alexandra exemplificam como é possível evitar levantar suspeitas, socorrendo-se, respectivamente, de táticas de prevenção e de fabricação:

"[...] naquelas alturas em que se começa a falar daquilo [de homossexualidade] e eu levanto-me e vou à casa de banho [...]. Não tenho qualquer interesse em que os outros saibam a minha opinião [...]"
(Paula, 23 anos, EDL).

"[...] às vezes, dou por mim a fazer de conta que até me estou a encantar por um colega qualquer que é para ficarem, assim, uns seis meses "sossegados"
(Alexandra, 37 anos, EDL).

A revelação do homo-erotismo pode tornar irrelevantes as competências profissionais, ou torná-las menos relevantes para o que se passa em contexto profissional, levando o indivíduo a ser avaliado por um atributo externo ao domínio profissional e implicando um tratamento desigual. O receio desses efeitos leva várias entrevistadas a justificar a adoção de estratégias de disfarce pela necessidade de sobrevivência, visto que dependem essencialmente dos seus empregos. Apoiando os resultados de outros estudos (Levine e Leonard, 1984; McDermott, 2006; Ragins e Cornwell, 2001; Schneider, 1986), a maioria privilegia as estratégias de disfarce como forma de evitar a discriminação, tendência reforçada pela experiência anterior desta, direta ou indireta. Estas estratégias podem ser mais facilmente mantidas quando os vínculos contratuais dotam as relações com os colegas de trabalho de um baixo grau de permanência e proximidade. Quando essas relações são mais duradouras e próximas, especialmente quando o contexto profissional é feminizado, a sua manutenção exige uma vigilância mais atenta e constante da conduta (Schneider, 1986). Isto pode ser visto nas declarações contrastantes de Raquel, professora contratada do ensino secundário, sujeita a elevada mobilidade profissional e geográfica, e de Marisa, que trabalha há vários anos na mesma organização:

"A minha situação profissional nunca permitiu relações muito aprofundadas com colegas de trabalho. Cada ano é uma escola diferente. // Muitas vezes, eu pergunto-me [...] como é que seria se eu vivesse há mais anos no mesmo sítio e com os meus colegas, como é que eu geriria isso, porque [...], se calhar, nessa situação, [as coisas] seriam bastante mais difíceis"
(Raquel, 31 anos, EE).

«[no meu emprego] é só mulheres, logo, a tendência para se falar dos maridos, dos filhos, dos namorados, é muito grande [...] // Portanto, para mim, era natural [dizer] "Fui ver um filme com a Joana e fartámo-nos de rir e ela até..." não sei quê... // É uma contenção e é uma pressão que eu sinto [por] não poder dizer e, às vezes, dou comigo quase a dizer alguma coisa que tenho que reprimir...»

(Marisa, 37 anos, PTE).

A percepção do risco apresenta também variações de acordo com o fato de se trabalhar no setor público ou privado. Os vínculos contratuais no setor privado são percebidos como mais frágeis e garantindo menor proteção contra a discriminação. Mas apesar de as mulheres que trabalham no setor público sublinharem as garantias formais de proteção ao emprego de que gozam, permanece o risco de discriminação informal. A adoção de estratégias de disfarce assenta, portanto, não só numa avaliação das consequências ao nível do emprego que podem advir da revelação, mas também da recetividade percebida dos ambientes organizacionais a essa revelação (Clair, Beatty e MacLean, 2005; Croteau, Anderson e Vanderwal, 2008; Driscoll, Kelley e Fassinger, 1996; King, Reilly e Hebl, 2008; Levine e Leonard, 1984; McDermott, 2006; Ragins e Cornwell, 2001; Schneider, 1986). As declarações de Alexandra, professora, simultaneamente, num instituto de ensino privado e numa escola pública, são ilustrativas a este respeito:

«[no Instituto] se assumisse, era complicado! [...] Recebia uma carta, de certeza, para me vir embora, por causa daqueles diretores todos obcecados, todos religiosos e todos não-sei-quê... // Diretamente, não farão isso, mas o Instituto tem uma forma muito delicada de mandar cartas para casa a dizer que as pessoas já não são precisas, portanto... // Nas escolas [públicas], eu sou efetiva. Não me podem-me estragar o meu dia a dia»

(Alexandra, 37 anos, EDL).

Se as estratégias de disfarce podem evitar o descrédito, também podem colocar diariamente em causa o sentimento de integridade pessoal, com impactos na saúde psicológica e no bem-estar pessoal (Clair, Beatty e MacLean, 2005; Driscoll, Kelley e Fassinger, 1996; King, Reilly e Hebl, 2008; Markowe, 1996: 82-83; McDermott, 2006;

Ragins, 2008; Ragins, Singh e Cornwell, 2007; Wells e Kline, 1998). Várias entrevistadas referem sentimentos que vão da sensação de não autenticidade e desonestidade à dificuldade de sustentar e desenvolver relações de intimidade com os outros, descrevendo sensações de fragmentação da realidade social e do Eu. Quando o homo-erotismo é central em termos identitários, a tensão produzida pela sua ocultação tende a ser mais difícil de gerir (Ragins, 2008). Assim, sobretudo para as mulheres que sublinham a necessidade de congruência identitária, o exercício da atividade profissional pode tornar-se altamente conflitual, como é o caso de Alexandra:

«[...] não poder ser verdadeira [...] é a pior coisa que me podem fazer. Ainda por cima, eu, como professora [...], sigo muito a verdade neste sentido: os miúdos mentem muito. Uma das coisas que "bato" mesmo em cima [é que] ele tem que ser verdadeiro. Ele não pode dizer uma coisa aqui, outra coisa ali! // As coisas têm que ter um fio, só!»

(Alexandra, 37 anos, EDL).

Certos contextos profissionais podem agravar esta tensão e a sensação de clivagem, nomeadamente quando se caracterizam pela heteronormatividade (Clair, Beatty e MacLean, 2005; Markowe, 1996: 82-83; McDermott, 2006; Ragins, 2008; Schneider, 1986; Wells e Kline, 1998). Marisa é um dos exemplos mais claros. Trabalhando numa agência de adoção, vedada a indivíduos que não se definam como heterossexuais, ela sublinha repetidas vezes a dissonância entre os valores que tem que representar e os que defende como seus, que está na base da sensação de mal-estar. A antevisão de situações particulares, nomeadamente aquelas em que o seu próprio homo-erotismo possa ser, direta ou indiretamente, chamado à colação, e a crença de que teria que escolher entre faltar à sua própria verdade ou abrir a porta às suspeitas dos colegas causam angústia antecipada e acentuam a sensação de clivagem do Eu:

«[...] o que sinto dentro do serviço é [que sou]extremamente liberal por dentro e extremamente conservadora por fora, o que, às vezes, é um bocado esquizofrénico. // Eu rezo todos os dias [...] para não me aparecer lá ninguém homossexual que eu tenha que atender porque não sei o que é que vou fazer nesse dia... E muito

menos alguém que eu conheça, até, de vista [...] e, um dia destes, acontece-me isso. Eu rezo para que isso não me aconteça porque eu não sei o que é que vou dizer a essa pessoa, eu não sei como é que a pessoa vai reagir, não sei o que é que hei de fazer... É o meu maior medo!»

(Marisa, 37 anos, PTE).

O discurso de Marisa convoca aspetos do secretismo que as estratégias de disfarce visam sustentar: a tentativa de manter separadas diferentes audiências para evitar que o segredo extravase de umas para as outras; a sensação de fragmentação do Eu decorrente dessa separação; e a tensão gerada pelo risco permanente da denúncia do segredo (Goffman, 1988; Ponce, 1976). Embora nem todas as entrevistadas manifestem o mesmo grau de mal-estar, a impressão de que se encontram divididas e a regulação consciente da conduta fazem com que todas acabem por problematizar questões que, para outros indivíduos, não levantariam dificuldades de maior. Um dos exemplos mais comuns refere-se à não consideração, nas políticas e práticas organizacionais, de aspetos associados à presença de trabalhadores com estilos de vida e identidades distintas da heterossexualidade normativa. Margarida, por exemplo, recorda que, na organização onde trabalha, quando se realiza

«[...] um jantar de Natal, muito naturalmente, a Adelaide até leva o marido! E, muito naturalmente, a Helena até leva o marido! Eu vou sozinha! Se calhar, a minha vontade até era levar a pessoa que está comigo, mas não levo... // Às vezes, aquelas pequenas coisas que sabia bem quando falam em ti e apetecia-te que as pessoas se habituassem a contar contigo e com uma outra pessoa...»

(Margarida, 33 anos, EE).

É, de facto, em "pequenas coisas" que as estratégias de disfarce mostram a sua fragilidade, na medida em que não podem resguardar o indivíduo de se sentir, pelo menos ocasionalmente, desligado de e deslegitimado face a uma parte de si próprio e da sua vida. Ragins (2008) propôs o conceito de desconexões de revelação para caracterizar o estado em que o detentor de um estigma invisível não o tenha revelado no mesmo grau nos diferentes domínios da sua vida. As desconexões de revelação são um importante fator subjacente à pressão e ao conflito psicológicos

A revelação do homo-erotismo pode tornar irrelevantes as competências profissionais, ou torná-las menos relevantes para o que se passa em contexto profissional, levando o indivíduo a ser avaliado por um atributo externo ao domínio profissional e implicando um tratamento desigual. O receio desses efeitos leva várias entrevistadas a justificar a adoção de estratégias de disfarce pela necessidade de sobrevivência, visto que dependem essencialmente dos seus empregos.

que podem resultar da necessidade de gerir uma faceta estigmatizada da identidade. Todavia, é importante notar que apesar de todas as entrevistadas reconhecerem essa necessidade, algumas parecem lidar de modo relativamente confortável com ela.

2. Construindo pontes

O domínio profissional é aquele onde as entrevistadas se mostram mais cautelosas. Os resultados obtidos são consistentes com os de outras investigações, que apontam no sentido de a maioria dos indivíduos adotar estratégias de encobrimento do seu homo-erotismo em contextos profissionais (Driscoll, Kelley e Fassinger, 1996; Levine e Leonard, 1984; Markowe, 1996; McDermott, 2006; Rostosky e Riggle, 2002; Schneider, 1986). Em geral, as entrevistadas preferem manter o secretismo face à generalidade dos colegas de trabalho, revelando o seu homo-erotismo de forma seletiva – e, geralmente, indireta – apenas a um número reduzido deles. As estratégias indiretas de revelação são uma forma de “sinalização” da identidade (Clair, Beatty e MacLean, 2005) que consiste, basicamente, num abaixamento do controlo sobre a conduta e a expressão, passando pelo fornecimento de pistas que os outros podem captar. O seu uso assenta no pressuposto de estes são capazes de perceber o que está em causa (Goffman, 1988), como se depreende das apreciações de Marisa ao referir que

«[...] há outra colega com quem eu trabalho já há muitos anos [com quem] [...] ensaiei um estilo intermédio [...]: ela sabe, de alguma forma, que a Rosa existe. A Rosa atende-lhe muitas vezes o telefone. // E, então, [...] eu comecei a dizer-lhe: é a Rosa, uma amiga minha que está cá, está lá em casa. // Pronto, e ficou qualquer coisa meia por dizer e meia dita. // E ela é suficientemente discreta para nunca falar na Rosa à frente das outras colegas, o que eu acho interessante... // Com as outras colegas, eu vivo sozinha, para todos os efeitos»
(Marisa, 37 anos, PTE).

Embora possam ser adotadas por entrevistadas que privilegiam uma postura de secretismo, as estratégias de revelação indireta são preferidas sobretudo pelas que mostram maior despreocupação face à possibilidade de os colegas virem a tomar conhecimento do seu homo-

-erotismo, *i.e.*, aquelas que mostram maior integração dos diferentes domínios da vida. Entre as mulheres que privilegiam esta postura, a maioria é proveniente da classe dominante e quase todas se movem em contextos profissionais ligados à academia e/ou às artes, que constituem contextos de baixo risco. Estes resultados são consentâneos com os de McDermott (2006), que verificou que as mulheres mais abertas relativamente ao seu homo-erotismo trabalhavam frequentemente em ambientes organizacionais onde as fronteiras da heterossexualidade eram contestadas e ambíguas, feminizados, onde havia lésbicas e *gays*, e/ou onde predominavam valores explicitamente alternativos à cultura dominante. As diferenças de classe pareciam estar também na base dos graus variáveis de secretismo no domínio profissional, na medida em que podem determinar as possibilidades de acesso tanto a espaços de trabalho seguros, como a mais oportunidades de emprego (*idem*). A mobilidade profissional tende, por outras palavras, a ser superior no caso das mulheres originárias de meios socioeconómicos favorecidos, explicando a sua relativa tranquilidade face à possibilidade de virem a ter que abandonar determinado emprego.

Sendo adotadas sobretudo por entrevistadas que assumem uma postura de maior secretismo no domínio profissional, as estratégias de revelação direta são, habitualmente, reservadas para um número reduzido de colegas com os quais se desenvolveu uma relação de amizade (Clair, Beatty e MacLean, 2005; Ponse, 1976; Schneider, 1986; Wells e Kline, 1998). Aspectos como a partilha da intimidade, as exigências de sinceridade e transparência e a reciprocidade são característicos de uma relação de amizade (Simmel, 1906: 457-458). Nalguns casos, a vontade de estar à altura destes requisitos surge associada à necessidade de evitar mal-entendidos futuros:

«Há uma colega de trabalho, que eu comecei-me a dar muito bem com ela e eu contei-lhe [...] Primeiro, porque gostava muito dela. // E, depois, porque ela tinha um comportamento, comigo, muito carinhoso... // [...] comecei a pensar que, no caso de ela, um dia mais tarde, vir a descobrir que eu era homossexual, se ela não se iria questionar acerca do meu aproveitamento ou não desse carinho dela... // Achei que, como estava a ter uma relação porreira com ela, era honesto da minha parte [...] dizer-lhe com que linhas é que ela se iria coser...»
(Margarida, 33 anos, EE).

O desejo de reduzir a sensação de fragmentação é também um dos motivos invocados para a decisão de revelar diretamente o próprio homo-erotismo aos colegas (Clair, Beatty e MacLean, 2005). A revelação surge, então, como nota Marisa, como uma forma de garantir alguma integração entre o domínio privado e o domínio profissional, atenuando a sensação de desligamento entre ambos:

«Era do meu trabalho, mas também era minha amiga, portanto, era importante, era uma presença no meu trabalho que era muito importante porque acabava por ser um contexto onde eu tinha um bocadinho de possibilidade de intimidade»
(Marisa, 37 anos, PTE).

Geralmente, a revelação, sobretudo a direta, só tem lugar quando estão reunidas certas condições, *i.e.*, quando as entrevistadas consideram que existe uma probabilidade elevada de aceitação por parte dos outros, assente no conhecimento que possuem deles (Clair, Beatty e MacLean, 2005; Ponse, 1976). Mas há também quem procure completar esse conhecimento “testando as águas” ou “apalpando o terreno”, *i.e.*, procedendo a uma apreciação indireta das posições dos outros (Ponse, 1976). Isto pode ser feito de diversas maneiras, por exemplo, “puxando o assunto” para as conversas. Trata-se de uma tática de “encenação” que consiste em envolver uma audiência prospectiva em conversas sobre preconceitos face a “grupos minoritários” com o propósito de aferir a sua concordância ou discordância face à “injustiça” do preconceito (*ibidem*: 71). A concordância cria terreno para a revelação, ao passo que a discordância leva à manutenção do secretismo. Paula e Adriana exemplificam o que se acaba de dizer:

«[...] como é evidente, eu só lhe contei porque já conhecia a pessoa, já sabia, minimamente, como é que ela era. // Confesso que tinha uma ideia [de] que ela iria ser tolerante, não ia estar a dar um passo completamente no escuro»
(Paula, 23 anos, EDL).

«Ultimamente, tenho direcionado muito a conversa para esse campo, para ver como é que as pessoas reagem, o que é que dizem»
(Adriana, 24 anos, PTE).

Embora nem todas as entrevistadas manifestem o mesmo grau de mal-estar, a impressão de que se encontram divididas e a regulação consciente da conduta fazem com que todas acabem por problematizar questões que, para outros indivíduos, não levantariam dificuldades de maior. Um dos exemplos mais comuns refere-se à não consideração, nas políticas e práticas organizacionais, de aspetos associados à presença de trabalhadores com estilos de vida e identidades distintas da heterossexualidade normativa.

Embora com exceções, as estratégias de revelação direta são adotadas sobretudo pelas entrevistadas que adotam consistentemente uma postura de secretismo face aos colegas de trabalho, tornando, por isso mesmo, mais difícil a estes tomarem conhecimento do seu homo-erotismo a não ser que este seja explicitamente anunciado. Inversamente, as entrevistadas que revelam menor preocupação em esconder o seu homo-erotismo privilegiam as estratégias de revelação indireta, consequência da própria postura que adotam. Estes resultados são compatíveis com os de Button (2004), reforçando a tese de que as estratégias de prevenção e disfarce se encontram relacionadas entre si e inversamente relacionadas com as estratégias de integração.

A possibilidade de manter os colegas de trabalho longe da vida íntima é superior à possibilidade de o fazer com os familiares próximos ou com os amigos. No domínio profissional, as relações não se pautam pelas mesmas exigências de honestidade, reciprocidade e intimidade.

Conclusão

O trabalho é um dos domínios da vida mais problemáticos para as entrevistadas, corroborando as conclusões de Wells e Kline (1998), que verificaram que a maioria dos seus informantes acreditava que a revelação aos colegas de trabalho apresentava um dos maiores riscos de rejeição e discriminação. É em relação aos colegas de trabalho que as entrevistadas mais recorrem a estratégias de disfarce, ou, quando muito, de integração indireta do seu homo-erotismo. A possibilidade de manter os colegas de trabalho longe da vida íntima é superior à possibilidade de o fazer com os familiares próximos ou com os amigos. No domínio profissional, as relações não se pautam pelas mesmas exigências de honestidade, reciprocidade e intimidade. De facto, na maioria dos casos, é apenas quando a relação profissional se começa a tornar numa relação de amizade que a necessidade de revelação tende a colocar-se de modo mais urgente, não sem que antes tenha sido feita uma avaliação da probabilidade de rejeição.

A tensão provocada pela necessidade de gestão do homo-erotismo em contexto de trabalho é sentida de forma variável. Para algumas entrevistadas, trata-se de uma necessidade quase permanente; para outras, parece ser mais raramente equacionada. Mas tem também custos variáveis de acordo com a extensão do secretismo e com o *ethos* pessoal, pois manter um segredo levanta problemas não só no relacionamento com os outros, mas também consigo próprias. As "desconexões de revelação" resultantes do facto de as entrevistadas terem que gerir o seu homo-erotismo entre domínios de vida distintos parecem contribuir para a emergência de estados de tensão e conflito psicológicos, como defende Ragins (2008), ainda que não se trate de uma tendência linear. Os resultados deste estudo sugerem que as mulheres que apresentam um grau mais elevado de secretismo e que mais salientam a necessidade de congruência entre conduta e identidade tendem a acentuar a sensação de ausência de autenticidade e o mal-estar dela decorrente; inversamente, entre as mulheres com um grau mais baixo de secretismo e maior integração dos diferentes domínios da vida, a tensão e o conflito psicológicos apresentam menor preponderância. A forma como a incongruência identitária é sentida e a sua extensão, assim como a decisão de revelar, ou não, o

próprio homo-erotismo são atravessadas por variáveis como as perceções do ambiente organizacional, o tipo de contrato, o setor de atividade (público ou privado), a permanência no local de trabalho e a durabilidade das relações profissionais.

Em Portugal, a investigação sobre a discriminação no local de trabalho de acordo com a identidade sexual é praticamente inexistente. Os resultados discutidos aqui referem-se a uma investigação de carácter exploratório, devendo ser vistos com cautela. As características sociodemográficas do objeto empírico constituem, igualmente, limites a considerar. Em todo o caso, abrem-se pistas que apontam para a necessidade de investigações futuras que permitam aprofundar a ação das variáveis explicativas sugeridas no que respeita à perceção dos riscos de discriminação e à presença efetiva de fenómenos de discriminação em contexto profissional ligados à "orientação sexual".

Em Portugal, a investigação sobre a discriminação no local de trabalho de acordo com a identidade sexual é praticamente inexistente. Os resultados discutidos aqui referem-se a uma investigação de carácter exploratório, devendo ser vistos com cautela. As características sociodemográficas do objeto empírico constituem, igualmente, limites a considerar.

* Este artigo é uma versão desenvolvida da comunicação «"Little Things": Managing homo-eroticism in the workplace» apresentada no 9.º Congresso da European Sociological Association (ESA), *European Society or European Societies?*, realizado em Lisboa, entre os dias 2 e 5 de setembro de 2009.

Referências Bibliográficas:

- BOLTANSKI, LUC, THÉVENOT, LAURENT (1991), *De la Justification: Les économies de la grandeur*, Mesnil-sur-l'Estrée: Gallimard.
- BRANDÃO, Ana Maria (2007), "E se tu fosses um rapaz?" *Homo-erotismo feminino e construção social da identidade*, Dissertação de doutoramento em Sociologia, Braga: Universidade do Minho.
- BROOTEN, Bernadette J. (1996), *Love Between Women: Early Christian responses to female homoeroticism*, The University of Chicago Press, Chicago.
- BUTTON, Scott B. (2004), "Identity management strategies utilized by lesbian and gay employees: A quantitative investigation", *Group & Organization Management*, 29 (4), pp. 470-494.
- CABRAL, M.V., FERREIRA, P.M. (2007): *Saúde e Sexualidade*, Lisboa: ICS.
- CLAIR, Judith A., BEATTY, Joy E., MACLEAN, Tammy L. (2005), "Out of sight but not out of mind: Managing invisible social identities in the workplace", in *Academy of Management Review*, 30 (1), pp. 78-95.
- CREED, W. E. DOUGLAS, SCULLY, MAUREEN A. (2000), "Songs of Ourselves: Employees' deployment of social identity in workplace encounters", in *Journal of Management Inquiry*, 9 (4), pp. 391-412.
- CROTEAU, James M., ANDERSON, Mary Z., VANDERWAL, Bonnie L. (2008), "Models of workplace sexual identity disclosure and management: Reviewing and extending concepts", *Group Organization Management*, 33 (5), pp. 532-565.
- DRISCOLL, Jeanine, KELLEY, Frances A., FASSINGER, Ruth E. (1996), "Lesbian Identity and Disclosure in the Workplace: Relation to occupational stress and satisfaction", in *Journal of Vocational Behavior*, 48, pp. 229-242.
- GOFFMAN, Erving (1988), *Estigma: Notas sobre a manipulação da identidade deteriorada*, Rio de Janeiro: Guanabara.
- KING, Eden B., REILLY, Clare, HEBL, Michelle (2008): "The best of times, the worst of times: Exploring dual perspectives of 'coming out' in the workplace", in *Group Organization Management*, 33 (5), pp. 566-601.
- LEVINE, Martin P., LEONARD, Robin (1984), "Discrimination against Lesbians in the Work Force", *Signs: Journal of Women & Culture*, 9 (3), pp. 451-461.
- MACHADO, Fernando Luís, COSTA, António Firmino, MAURITI, Rosário, MARTINS, Susana da Cruz, CASANOVA José Luís, ALMEIDA, João Ferreira (2003), "Classes sociais e estudantes universitários: Origens, oportunidades e orientações", in *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 66, pp. 45-80.
- MCDERMOTT, Elizabeth (2006); "Surviving in Dangerous Places: Lesbian Identity Performances in the Workplace, Social Class and Psychological Health", in *Feminism & Psychology*, 16 (2), pp. 193-211.
- PAIS, José Machado (1998), "Vida amorosa e sexual", in José Machado Pais (coord.): *Gerações e Valores na Sociedade Portuguesa Contemporânea*: Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa. pp. 407-463, Lisboa.
- PAIS, José Machado (1985), "Família, Sexualidade e Religião", in *Análise Social*, 21 (86), pp. 345-389.
- PONSE, Barbara (1976); "Secrecy in the Lesbian World", in Carol Warren (ed.): *Sexuality: Encounters, identities, and relationships*, Beverly Hills: Sage. pp. 53-79.
- RAGINS, BELLE ROSE (2008); "Disclosure disconnects: Antecedents and consequences of disclosing invisible stigmas across life domains", *Academy of Management Review*, 33 (1), pp. 194-215.
- RAGINS, Belle Rose, CORNWELL, John M. (2001), "Pink triangles: Antecedents and consequences of perceived workplace discrimination against gay and lesbian employees", in *Journal of Applied Psychology*, 86 (6), pp. 1244-1261.
- RAGINS, Belle Rose, SINGH, Romila, CORNWELL, John M. (2007); "Making the invisible visible: Fear and disclosure of sexual orientation at work", in *Journal of Applied Psychology*, 91 (4), pp. 1103-1118.
- ROSTOSKY, Sharon S., RIGGLE, Ellen D. B. (2002), "Out at Work: The relation of actor and partner workplace policy and internalized homophobia to disclosure status", *Journal of Counseling Psychology*, 49 (4), pp. 411-419.
- SANTOS, Ana Cristina (2005), *A Lei do Desejo: Direitos humanos e minorias sexuais em Portugal*, Afrontamento, Porto.
- SCHNEIDER, BETH E. (1986): "Coming Out at Work: Bridging the private/ public gap", *Work and Occupations*, 13 (4), pp. 463-487.
- SIMMEL, Georg (1906), "The Sociology of Secrecy and of Secret Societies", *American Journal of Sociology*, 11 (3), pp. 64-92.