

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

Tomás Marques Pereira

***“SE NINGUÉM PERGUNTAR, VOCÊ NÃO CONTA”*: UM ESTUDO SOBRE A
PERCEPÇÃO DE HOMOSSEXUAIS A RESPEITO DAS POLÍTICAS DE
DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES.**

Porto Alegre

2015

Tomás Marques Pereira

“SE NINGUÉM PERGUNTAR, VOCÊ NÃO CONTA”: UM ESTUDO SOBRE A
PERCEPÇÃO DE HOMOSSEXUAIS A RESPEITO DAS POLÍTICAS DE
DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES.

Trabalho de conclusão de curso de graduação apresentado ao Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Orientadora: Profa. Fernanda Tarabal Lopes

Porto Alegre

2015

Tomás Marques Pereira

***“SE NINGUÉM PERGUNTAR, VOCÊ NÃO PERGUNTA”*: UM ESTUDO SOBRE A
PERCEPÇÃO DE HOMOSSEXUAIS A RESPEITO DAS POLÍTICAS DE
DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES.**

Trabalho de conclusão de curso de graduação
apresentado ao Departamento de Ciências
Administrativas da Universidade Federal do Rio
Grande do Sul, como requisito parcial para a
obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Orientadora: Profa. Fernanda Tarabal Lopes

Conceito Final:

Aprovado em: de de

BANCA EXAMINADORA:

Profa. Andrea Poletto Oltramari – UFRGS

Orientadora Profa. Fernanda Tarabal Lopes

RESUMO

Esse trabalho se propôs a entender qual a opinião dos homossexuais sobre as políticas de diversidade aplicadas nas empresas em que trabalham ou já trabalharam. Assume-se que, por sermos uma sociedade preconceituosa, isso é repetido dentro das organizações. As políticas de diversidade são as ações que as empresas tomam com o objetivo de acabar com o preconceito existente internamente, promovendo direitos e oportunidades iguais a todas as minorias que lá trabalham. Nesse caso em específico, foram avaliadas aquelas direcionadas aos homossexuais, independente do sexo. Para isso, foi realizada uma pesquisa descritiva, de caráter qualitativo, baseada em um roteiro semiestruturado, com seis sujeitos que se encaixavam no perfil citado, sendo três homens e três mulheres. A partir das entrevistas realizadas foi realizada análise de conteúdo. Assim, pudemos conhecer como essas políticas ocorrem nessas organizações, nos casos em que elas existiam, buscando compreender a percepção dos entrevistados sobre tais questões. O que se pode observar dos resultados é que todos os entrevistados já haviam sofrido preconceito fora do ambiente de trabalho e, a grande maioria deles, dentro do espaço que laboram. Isso posto, os mesmos afirmam ser importante que essas ações existam, mesmo que não consigam resolver na totalidade os problemas que enfrentam. Elas são um primeiro passo para transformar os locais de trabalho em ambientes mais saudáveis para esse grupo.

Palavras Chave: Preconceito, Homossexualidade, Organizações, Políticas de Diversidade.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, gostaria de agradecer a Universidade Federal do Rio Grande do Sul pela oportunidade que me foi dada. Especificamente a Escola de Administração, local onde passei cinco anos de muito aprendizado e crescimento pessoal. A todos os funcionários e professores, principalmente os últimos, que foram extremamente importantes no meu amadurecimento e na minha formação não só como profissional, mas também como cidadão.

Também quero agradecer aos demais mestres que tive em minha vida escolar, tanto no Colégio Americano, quanto no Colégio João Paulo I, onde fiz o ensino médio e aprendi a ter pensamento crítico e sempre questionar o que não fazia sentido. Agradeço aos colegas e amigos que fiz nessas duas escolas, que estão sempre comigo.

Além disso, um agradecimento enorme àqueles que aceitaram ser entrevistados e sujeitos dessa pesquisa. Sem o apoio de vocês, literalmente, não teria nada disso. Também um obrigado a todas as pessoas que se engajaram em divulgar a pesquisa, para que ela se tornasse possível.

Aos colegas de trabalho que tive durante esse período de iniciação da minha vida profissional, no Inmetro, na Frigelar, no Tribunal Regional Federal da 4ª Região e na CORSAN. Em especial à minha “chefe” Regina, do TRF4, que me ajudou em um dos momentos que eu mais precisava de tempo para focar nos estudos; e à minha atual chefe Paula, por entender todos os meus atrasos durante o período de realização desse trabalho.

Um agradecimento a todos os professores que tive o prazer de ter aulas dentro da EA e, em especial, a professora Fernanda Tarabal Lopes, minha orientadora, que me ajudou muito durante esse último ano de faculdade, para a realização desse trabalho de conclusão de curso. Fico triste, porém, que tenha tido a oportunidade de conhecê-la apenas nesses últimos semestres de graduação e não ter cursado nenhuma disciplina com ela.

Agradeço muito a todos os amigos que me ajudaram durante toda essa trajetória da graduação. Cada um tem uma parcela grande de importância nessa conquista. Em especial aos membros do Conselho, que apesar de todas as diferenças de pensamento, me fazem crescer muito como pessoa todos os dias; à “Banda Loka Comunista”, que ajuda a passar com mais facilidade por todas as situações cansativas do dia-a-dia; aos queridos da “Cracóvia do Anticast”, que me fazem refletir e desconstruir os meus preconceitos diariamente, além de

proporcionarem um local seguro e agradável para expor qualquer situação; e aos meus Amigos Sociais, colegas de curso que me apoiaram durante esses cinco anos de Universidade, ajudando não só nas disciplinas cursadas, mas também na vida. Vocês agora já podem ser considerados amigos de verdade. Em especial a Luísa Latorre, Nathalie Pedrón e Daniel Kunde, parceiros de trabalhos em grupo e de conversas, os quais pretendo levar para o resto da minha vida.

Agradeço a toda minha família pelo apoio, mas principalmente aos meus pais, Inára e José Alfredo, e aos meus irmãos Júlia e Bernardo, por todo o apoio dado, todas as conversas e todas as brigas também, afinal sempre cresço muito com elas. É difícil mensurar a importância, mas garanto que sem vocês, nada disso faria sentido, e essa conquista não é só minha, é nossa. Também ao meu cunhado Diego que, apesar de canoense, no fundo é boa pessoa.

Por fim, agradeço à minha namorada Karen, por ter transformado o meu mundo em um lugar mais colorido, e por aguentar todos os nervosismos e tensões em virtude desse trabalho e de todas as outras situações da vida. Essa é só a nossa primeira conquista juntos, virão muitas mais.

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO.....	8
2.	OBJETIVOS.....	10
2.1.	Objetivo Geral.....	10
2.2.	Objetivos Específicos	10
3.	REFERENCIAL TEÓRICO	11
3.1.	Minorias e Grupos Vulneráveis	11
3.2.	Sexualidade, Homossexualidade e Preconceito.....	13
3.3.	Políticas de Diversidade.....	22
4.	METODOLOGIA	27
5.	ANÁLISE DE DADOS	30
5.1.	PRECONCEITO	30
5.2.	POLÍTICAS DE DIVERSIDADE.....	37
5.3.	PONTOS EM COMUM E PONTOS DIVERGENTES.....	48
6.	CONCLUSÃO.....	53
	REFERÊNCIAS	57
	APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA.....	62
	APÊNDICE B – TRANSCRIÇÃO DAS ENTREVISTAS.....	63

1. INTRODUÇÃO

Um dos assuntos que tem gerado interesse de estudo dentro da Administração é a questão da diversidade. O enfoque tem sido feito em diversos grupos vulneráveis ou minorias da sociedade: mulheres, negros, homossexuais, deficientes físicos e/ou mentais, estrangeiros, oriundos de outros estados da nação, obesos, além de outras situações. De acordo com o relatório de assassinatos de homossexuais no Brasil, do ano de 2014, lançado pelo Grupo Gay da Bahia, que é a associação brasileira mais antiga de defesa dos gays, foram documentadas 326 mortes de gays, travestis e lésbicas no país: um assassinato a cada 27 horas. Ainda de acordo com esse relatório, o Brasil continua sendo campeão mundial de crimes motivados pela homofobia e transfobia. A partir disso, podemos pressupor que ainda temos uma sociedade preconceituosa, e, obviamente, isso se repete dentro das empresas. Para tentar amenizar essas situações, algumas organizações fazem uso de políticas de diversidade.

Primeiramente, temos que esclarecer a confusão existente entre dois conceitos: minorias e grupos vulneráveis. As primeiras são caracterizadas por ocupar uma posição de minoria no sentido literal da palavra, enquanto os segundos podem se constituir de grande contingente numérico destituído de poder, mas que guarda certa cidadania e os demais elementos que poderiam transformá-los em minorias. Assim, por motivo de, na prática, ambos sofrerem discriminação da sociedade, não nos apegaremos à diferença.

Segundo Fleury (2000), diversidade, de uma forma genérica, relaciona-se à individualidade e ao seu reconhecimento. De acordo com Sacristan (2002), refere-se às aspirações dos povos e das pessoas à liberdade para exercer sua autodeterminação. Também é ligado à aspiração de democracia, à necessidade de administrar coletivamente realidades sociais que são plurais e de respeitar as liberdades básicas. Assim, constituem política de diversidade as ações que a empresa toma, visando à inserção de grupos de profissionais os quais são estigmatizados e, em alguns casos, cerceados de benefícios que os funcionários que seguem o padrão heteronormativo da sociedade recebem. Por heteronormatividade, segundo Irigaray (2010), temos que seria a crença que determina a superioridade da orientação heterossexual e a conseqüente exclusão de qualquer outra que fuja desse padrão.

Um dos grandes problemas dessas políticas é saber se, de fato, elas são úteis para as minorias, ou se têm motivos estritamente econômicos, tornando-se instrumentos para afirmação da empresa junto aos seus clientes e ao mercado. De acordo com Saraiva e Irigaray

(2009), muitas das medidas de equalização de oportunidades, dignidade, respeito, ente outras, que são mencionadas nas políticas de diversidade, acabam não se diferenciando de atribuições legais da empresa para atuação, sob pena de infração legalmente estabelecida. Além disso, há de se questionar, também, se a política de diversidade atinge o seu real objetivo, ou seja, tratamento igualitário, como todo ser humano merece, e se é aplicada de fato.

Optei, então, por analisar uma minoria e/ou grupo vulnerável em específico: os homossexuais. Portanto, o presente trabalho buscou responder a seguinte questão: qual a visão do homossexual sobre as políticas de diversidade?

Justifica-se o tema escolhido pelo fato de que, conforme descrito acima, a nossa sociedade é extremamente preconceituosa. A prova disso são os inúmeros dados de assassinatos e agressões a homossexuais somente pelo fato de não seguirem a regra da heteronormatividade. Dessa forma, esses preconceitos são reproduzidos dentro do ambiente de trabalho, seja pela forma de assédio moral, de agressões físicas e psicológicas ou por meio das não tão inocentes piadas, que acabam, em menor grau, prejudicando o ambiente, e, em maiores proporções, o homossexual. Além disso, acredito que, com os resultados observados a partir desse trabalho, as empresas poderão entender melhor o que os homossexuais pensam e querem das políticas de diversidade, podendo usar como insumo para efetivamente desenvolverem as suas.

Para o desenvolvimento da temática, e orientado pela problemática de pesquisa exposta, o trabalho se divide nas seguintes partes: primeiramente o referencial teórico, explicando alguns conceitos importantes para o seguimento da pesquisa; os caminhos percorridos para a realização; as análises feitas das entrevistas realizadas e as considerações finais sobre o tema. Ainda, em apêndices, estão o roteiro de entrevistas e a transcrição das mesmas.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo Geral

Analisar qual a percepção dos homossexuais entrevistados sobre as políticas de diversidade.

2.2. Objetivos Específicos

Para atingir o objetivo geral, durante o processo da pesquisa, pretende-se alcançar os seguintes objetivos específicos:

- Conhecer os casos de preconceito sofridos pelos dentro e fora do ambiente de trabalho, e entender qual a influência deles na vida dos entrevistados.
- Refletir sobre as políticas de diversidade por meio das entrevistas realizadas com os homossexuais.
- Analisar se as políticas de diversidade são adequadas, se comparadas com os anseios dos homossexuais.
- Contribuir para a elaboração e implementação de políticas de diversidade mais coerentes ao público atendido nas organizações.

3. REFERENCIAL TEÓRICO

Para atingir os objetivos desse trabalho, serão tratados alguns conceitos teóricos sobre o tema proposto. Assim, serão analisados temas afetos à sexualidade, aos conceitos de minoria e grupos vulneráveis, às formas de preconceito e às políticas de diversidade.

3.1. Minorias e Grupos Vulneráveis

A diferenciação desses dois termos é muito discutida em doutrinas jurídicas. Há três correntes de pensamento encontradas: a primeira não diferencia os dois termos, usando-os como se fossem sinônimos; a segunda os vê como conceitos totalmente diferentes; e a última trata-os de forma complementar, grupos vulneráveis como “gênero”, e minorias como “espécie”. Dessa forma, essa seção trará o conceito de cada um deles, e identificará, portanto, qual dessas formas será usada no decorrer do trabalho.

No plano internacional, não existe consenso na hora de definir o conceito de minoria. Uma prova disso é que a “Declaração sobre os Direitos das Pessoas Pertencentes a Minorias Nacionais ou Étnicas, Religiosas e Linguísticas”, da ONU, se abstém de definir de fato o que elas seriam, mas ressalta a obrigação do estado de adotar medidas para que elas sejam respeitadas e tenham todos os seus direitos garantidos.

O ponto fundamental quando se procura conceituar minoria é conseguir identificar quais indivíduos pertencem a alguma delas, devido aos vários tipos que existem. De acordo com Moreno (2009):

é importante aqui ressaltar a impossibilidade de existência de dois contextos idênticos, envolvendo minorias de diferentes Estados, vez que cada minoria, da mesma forma que a situação em que se encontra, tem suas próprias características, diferenciando-se, com efeito, em graus diferentes, de contextos a respeito dos grupos minoritários em cada Estado, quando analisado individualmente. (Moreno, 2009, p. 149)

Com o objetivo de buscar um significado do termo, Aurélio Buarque de Holanda Ferreira (1994) define como: “inferioridade numérica; parte menos numerosa de uma corporação deliberativa e que sustenta ideias contrárias às do maior número”. Para acabar com esse problema, a Subcomissão para a Prevenção da Discriminação e a Proteção das Minorias, criada pela ONU, contratou o perito italiano Francisco Capotorti para realizar um estudo, que resultou na seguinte definição:

Um grupo numericamente inferior ao resto da população de um Estado, em posição não dominante, cujos membros – sendo nacionais desse Estado – possuem

características étnicas, religiosas ou linguísticas diferentes das do resto da população e demonstre, pelo menos de maneira implícita, um sentido de solidariedade, dirigido à preservação de sua cultura, de suas tradições, religião ou língua. (CAPOTORTI apud WUCHER, 2000, p. 78)

Nessa definição, no entanto, a minoria fica atrelada ao número de pessoas que se encaixam nos critérios apresentados. Não leva em consideração aqueles tipos de pessoas que existem em grande número, mas tem poder e importância política que não são proporcionais à quantidade. Mulheres, por exemplo, de acordo com dados do Censo de 2010 do IBGE, são 51% da população brasileira, no entanto, nas últimas eleições, segundo o Tribunal Superior Eleitoral, somente 9,94% dos deputados federais são do sexo feminino. No senado a discrepância se atenua: são 18,5% de senadoras, conforme a Secretaria Especial de Políticas para Mulheres. Isso prova que, por mais que mulheres sejam maioria entre a população e entre os eleitores nas eleições de 2014 – 52,13% dos mais de 142 milhões de aptos a votar, segundo o TSE –, ainda estão sem representação política adequada, mostrando serem uma minoria nesse sentido.

Assim, corroborando com essa tese, Elida Séguin (2012) elenca como elementos construtivos de minorias, além do fator numérico, o da não dominância, o da cidadania, e o da solidariedade entre seus membros, tudo com vistas à preservação de sua cultura, tradições, religião e idioma.

Um dos critérios mais importantes para classificação das minorias é viabilizada segundo os objetivos delas: a diferenciação entre “*minorities by force*” e “*minorities by will*” (WUCHER, 2000, p. 50). Entende-se por *by force* aquelas que os seus membros se encontram em posição de inferioridade na sociedade onde vivem, e que almejam não serem discriminados em relação à sociedade, querendo adaptar-se e assimilar-se a ela. Por outro lado, *by will* seria aquela que, além de não aceitar a sua discriminação, exigem adoção de medidas especiais que permitam a manutenção de suas características coletivas. Assim, o objetivo seria não assimilar-se à sociedade em que vivem, mas sim integrar-se a ela. Para esse trabalho, segundo Wucher (2000):

(...) esta distinção é de suma importância (...), visto que a definição aqui adotada enfoca as minorias *by will*, ou seja, as minorias combativas e auto afirmativas que aspiram à preservação de suas próprias características e rejeitam ser assimiladas à maioria da população. (WUCHER, 2000, P. 52)

Quanto aos grupos vulneráveis, segundo Séguin (2012), eles apresentam as seguintes características, que podem diferenciá-los das minorias: se apresentam, por vezes, como grande contingente, sendo exemplo disso, as mulheres, as crianças e os idosos; também são

destituídos de poder; mantém a cidadania; acima de tudo, não têm consciência de que estão sendo vítimas de discriminação e desrespeito; não sabem que têm direitos. No entanto, a mesma autora não se atém a diferenças entre eles, visto que tanto minorias quanto grupos vulneráveis sofrem com a discriminação e a intolerância. Ainda afirma que, o problema surge quando o Estado, ao invés de atender às necessidades dessas pessoas, foca seus esforços em eliminá-las.

Séguin (2012) também levanta o fato de que a cada dia surgem novos grupos vulneráveis, dando o exemplo dos presos e egressos da cadeia, que passam a sofrer com o preconceito e a intolerância, com a ideia de que voltarão a cometer crimes. Ainda segunda ela, é preciso, então, mudar o critério quantitativo para o qualitativo, possibilitando que se investigue minorias ou grupos vulneráveis menos estudadas, como transplantados, obesos, etc.

Dessa forma, seguindo a ideia que Séguin (2012) propôs, nesse trabalho não nos ateremos às diferenças entre minorias e grupos vulneráveis, pelo fato de ambos sofrerem com a discriminação e o preconceito. Também levaremos em consideração as minorias *by will*, pois os homossexuais não desejam abdicar de suas diferenças para se adequar à sociedade, mas sim ser aceitos da maneira que são, tendo garantidos todos os seus direitos, como cidadãos que são.

3.2. Sexualidade, Homossexualidade e Preconceito

Antes de entrarmos no assunto sexualidade, cabe mencionar a definição de gênero, conforme Scott (1995): refere-se aos significados sócio-histórico-culturais associados às diferenças anatômicas que distinguem homens e mulheres, e às relações de poder que se articulam a partir dessas diferenças. Dessa forma, desconstruímos a ideia de uma natureza feminina ou masculina, e podemos pensar o corpo e suas práticas a partir de um processo de identificação dos sujeitos com os atributos que culturalmente definem o que é ser homem e mulher (ECCEL; FLORES-PEREIRA, 2008).

De outra forma, a sexualidade, refere-se às formas pelas quais os indivíduos organizam, valorizam e vivenciam seus prazeres e desejos sexuais (LOURO, 2000). No momento que inclui fantasias, desejos e sentimentos, a sexualidade ultrapassa os limites do ato sexual em si. As formas que ela será vivenciada dependem, entre outros motivos, da mutabilidade da orientação sexual dos indivíduos, que pode ir do exclusivamente

heterossexual, até o exclusivamente homossexual, passando pelas mais diversas e desconhecidas formas de bissexualidade (SEFFNER, 2003).

De acordo com Seffner (2003), quando nos referimos à cultura ocidental, na qual gênero e sexualidade se apresentam como dimensões importantes para a construção da identidade, a identificação do indivíduo em cada uma das categorias torna-se um processo a ser vivenciado. Assim:

Definir e identificar sexo, gênero e orientação sexual pressupõe, desse modo, uma classificação sócio-cultural que revela desníveis de poder na qual a trilogia macho-homem-heterossexual, de maneira geral, se apresenta como o modelo mais valorizado. Deste modo, as identidades homossexuais ou bissexuais, sejam elas femininas ou masculinas, normalmente encontram-se enquadradas como desvios, o que acarreta desafios específicos para estes indivíduos (...) (Eccel e Flores-Pereira, 2008, p. 5)

Quanto à homossexualidade, segundo Brandão (2002), o termo homossexual foi utilizado pela primeira vez no ano de 1869, pelo médico húngaro Karoly Benkert, que usou essa nomenclatura em uma carta enviada ao Ministério da Justiça da Alemanha do Norte, em defesa de homens homossexuais que estavam sendo perseguidos por questões políticas. A palavra é formada pela raiz da palavra grega “homo”, que significa “semelhante” ou “igual”, e pela palavra “sexual” da palavra latina “sexus” que vem a ser “sexo”. Podemos concluir, então, que homossexual seja “sexualidade semelhante”.

De acordo com Dias (2000), a palavra homossexualidade “exprime tanto a ideia de semelhante, igual, análogo, ou seja, homólogo ou semelhante ao sexo que a pessoa almeja ter, como também significa a sexualidade exercida com uma pessoa do mesmo sexo”.

A medicina e a psicologia trataram durante muito tempo a homossexualidade como doença, tanto que era (e ainda é, por alguns) chamada de homossexualismo, onde o sufixo “ismo” confere a ideia de enfermidade. Em 1975 foi inserido na Classificação Internacional de Doenças, como sendo um transtorno sexual. Em 1985, a Organização Mundial da Saúde publicou circular informando que deixava de ser uma doença, passando a ser considerado distúrbio comportamental. Somente em 1995 que o homossexualismo deixou de constar no CID, tendo o sufixo “ismo” sido substituído por “dade”, passando a significar “modo de ser”. Além disso, para a religião, a homossexualidade foi e ainda é considerada como pecado. Para o estado, já foi considerado crime (LIMA, 2014).

Costa (1992) difere um pouco desse pensamento, mesmo que ainda use “homossexualismo”, visto que sua obra data de antes da alteração na nomenclatura, e faz uma reflexão do termo usado para referenciar o homossexual:

Prefiro o termo homoerotismo a homossexualismo porque este último, além da conotação preconceituosa do senso comum, está excessivamente comprometido com a ideologia psiquiátrica que lhe deu origem. Fora isso, homossexualismo tem a desvantagem de ser uma noção teoricamente frouxa e clinicamente pobre. Sem meias palavras, é uma noção que, quando não atrapalha, também não ajuda. Homoerotismo, ao contrário, obriga-nos a rever o modo como pensamos no fenômeno da atração pelo mesmo sexo. (Costa, 1992, p. 77)

O mesmo autor afirma que, de acordo com Ferenczi (1970), o conceito de homoerotismo ultrapassa a extensão e significado do que é atualmente chamado de homossexualidade. Ele amarra dizendo que “(...) homossexualismo é uma configuração histórica particular das práticas homoeróticas, donde a preferência pelo termo homoerotismo, descritiva e clinicamente mais rico”. (Costa, 1992, p. 77)

Ao contrário de outras minorias, como negros, mulheres e deficientes, que são estigmatizados por características físicas ou mentais, os gays o são pela percepção social de um desvio moral, que comprometeria inclusive seu desempenho profissional. Conforme Saraiva e Irigaray (2009), é normal que os homossexuais masculinos sejam associados à fragilidade, medo e inconsequência. Isso traz à discussão a heteronormatividade, que seria:

(...) a reprodução de práticas e códigos heterossexuais, sustentada pelo casamento monogâmico, amor romântico, fidelidade conjugal, constituição de família (esquema pai-mãe-filho(a)(s)). Na esteira das implicações da aludida palavra, tem-se o heterossexismo compulsório, sendo que, por esse último termo, entende-se o imperativo inquestionado e inquestionável por parte de todos os membros da sociedade com o intuito de reforçar ou dar legitimidade às práticas heterossexuais (FOSTER, 2001, p. 19).

Irigaray (2010), sobre esse assunto, vai além da definição, e comenta as consequências que essa centralidade acarreta:

A heteronormatividade refere-se à crença na superioridade da orientação heterossexual e à conseqüente exclusão, proposital ou não, de indivíduos não heterossexuais de políticas públicas e organizacionais, eventos ou atividades. Menos explícita que a homofobia e, por isso mesmo, mais vil, a heteronormatividade nega manifestações culturais não heterossexuais. (IRIGARAY, 2010, p. 45)

Justifica, também, que por esse motivo vemos com muita frequência a exclusão de gays e lésbicas de anúncios na mídia. Mesmo que tenhamos alguns casos de uso dessas imagens nos últimos anos, ainda são raros os casos onde homossexuais, tanto masculinos, quanto femininos, são retratados em propagandas. Muito disso ainda acontece, pois a

sociedade em geral parte da “premissa de que homossexuais são fúteis ou devassos e que, por isso, não precisam casar e não querem ter filhos” (Irigaray, 2010).

Sobre preconceito, segundo Crochík (2006), para estudá-lo e entendê-lo, não basta recorrer a apenas uma área do saber. De acordo com o autor, “embora seja um fenômeno também psicológico, aquilo que leva o indivíduo a ser ou não ser preconceituoso pode ser encontrado no seu processo de socialização, no qual se transforma e se forma como indivíduo” (CROCHÍK, 2006, p. 13).

Existem algumas complicações quando se estuda o conceito de preconceito. Uma delas é que o indivíduo preconceituoso tende a demonstrar esse comportamento não só com um objeto, mas sim vários. Isso prova que o preconceito diz mais respeito às necessidades do indivíduo preconceituoso do que às características do que ou de quem sofreu o preconceito de fato (CROCHÍK, 2006).

No entanto, ainda com base em Crochík (2006), por mais que o preconceito seja mais relacionado com o próprio preconceituoso, os conteúdos dos preconceitos em relação aos diversos objetos não são semelhantes entre si. Ou seja, o que ele sente ao ver um negro, não é o mesmo que sente ao ver um judeu. O que o autor mostra com isso é que:

“não se pode, por isso, estabelecer um conceito unitário de preconceito, pois ele tem aspectos constantes que dizem respeito a uma conduta rígida frente a diversos objetos, e aspectos variáveis, que remetem às necessidades específicas do preconceituoso, sendo representadas nos conteúdos distintos atribuídos aos objetos” (CROCHÍK, 2006, p. 14)

Outra diferenciação importante que deve ser feita é entre preconceito e discriminação. São termos correlatos, que se referem a fenômenos diversos, mas que muitas vezes acabam sendo utilizados intercalados. Assim, definimos:

Por preconceito, designam-se as percepções mentais negativas em face de indivíduos e de grupos socialmente inferiorizados, bem como as representações sociais conectadas a tais percepções. Já o termo discriminação designa a materialização, no plano concreto das relações sociais, de atitudes arbitrárias, comissivas ou omissivas, relacionadas ao preconceito, que produzem violação de direitos dos indivíduos e dos grupos. O primeiro termo é utilizado largamente nos estudos acadêmicos, principalmente na psicologia e muitas vezes nas ciências sociais; o segundo, mais difundido no vocabulário jurídico. (RIOS, 2007, p. 27)

A partir dessas definições, trataremos, então, três formas de discriminação que os homossexuais sofrem dentro do ambiente de trabalho. São elas: a homofobia, o assédio moral, e a violência física e psicológica. É importante ressaltar que esses problemas acontecem não

somente dentro do ambiente de trabalho, mas como o foco dessa pesquisa é esse, optamos por abordar no ambiente profissional.

A homofobia, em uma análise rápida, pode ser considerada como uma forma de preconceito, que pode resultar em discriminação (RIOS, 2007). Mais especificamente, pode-se dizer que “na acepção mais corrente, homofobia é a modalidade de preconceito e de discriminação direcionada contra homossexuais” (RIOS, 2007, p. 31).

A primeira utilização do termo data do final da década de 60. Porém, foi na pesquisa de George Weinberg, psicólogo estadunidense, nos primeiros anos de 1970, que buscava identificar os traços da chamada “personalidade homofóbica”, que o termo ganhou relevância acadêmica. De acordo com Rios (2007), as definições se valem de duas dimensões, que podem ser vistas combinadas ou individualmente. Enquanto uma salienta dinâmica subjetiva que gera a homofobia, como o medo, aversão, ódio, que resulta em desprezo pelos homossexuais, outra se foca nas razões sociais, culturais e políticas, a partir da institucionalização da heterossexualidade como norma, deixando as outras manifestações sexuais humanas à sua margem.

De forma genérica, qualquer tipo de discriminação segue a mesma receita para ser resolvida: é verificada a situação, pesquisam-se as causas e origens do comportamento e se prepara respostas visando superar esse problema. De acordo com Rios (2007), na homofobia, esses estágios acabam sendo controverso, por vários motivos:

Em primeiro lugar, pelo fato de que, no horizonte contemporâneo do combate ao preconceito e à discriminação, diversamente do que ocorre com o anti-semitismo, o racismo ou o sexismo, ainda persistem posturas que pretendem atribuir à homossexualidade caráter doentio ou, ao menos, condição de desenvolvimento inferior à heterossexualidade. Em segundo lugar, pela complexidade da compreensão das causas e origens da homofobia. Em terceiro lugar, pelo intenso debate sobre a natureza ou construção social da homossexualidade, a dividir "essencialistas" e "construcionistas". (RIOS, 2007, p. 32)

Assim, Rios (2007) destaca duas vertentes que se propõe a analisar o entendimento de homofobia: as ideias de “aversão ao homossexual” e “heterossexismo”.

Na primeira vertente, a da aversão fóbica, de acordo com Rios (2007), “a homofobia é, em síntese, a rejeição ou aversão a homossexual ou à homossexualidade”. A discriminação homofóbica seria, portanto, sintoma que se cria a fim de evitar uma situação de perigo, cuja presença foi assinalada pela geração de angústia (FREUD apud RIOS, 2007, p. 32).

Nesse sentido, uma das hipóteses mais divulgadas é que as reações homofóbicas violentas provem de “indivíduos com graves conflitos internos com suas próprias tendências homossexuais, resultantes da projeção de um sentimento insuportável de identificação inconsciente com a homossexualidade, donde a intolerância à homossexualidade” (RIOS, 2007, p. 33).

A alternativa para tratamento dos homofóbicos, então, de um lado a adoção de atendimento psicológico com o objetivo de tratar qualquer asco que a homossexualidade pode trazer ao indivíduo. Uma segunda opção seria o estímulo ao convívio e ao conhecimento de toda a realidade do homossexual, visando o fim da ignorância.

Quanto ao heterossexismo, conforme já foi exposto, se aceita que a discriminação é muito mais baseada no próprio homofóbico e seus conflitos internos, do que no homossexual em si. Essa corrente de pensamento difere um pouco nesse sentido. Ela baseia-se na ideia que é designado:

Um sistema onde a heterossexualidade é institucionalizada como norma social, política, econômica e jurídica, não importa se de modo explícito ou implícito. Uma vez institucionalizado, o heterossexismo manifesta-se em instituições culturais e organizações burocráticas, tais como a linguagem e o sistema jurídico. Daí advém, de um lado, superioridade e privilégios a todos que se adéquam a tal parâmetro, e de outro, opressão e prejuízos a lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais e até mesmo a heterossexuais que porventura se afastem do padrão de heterossexualidade imposto (DIAS, 2007, p. 33)

Assim, mais do que uma preferência a orientações sexuais, o fato de ser ou não homossexual condiciona para o reconhecimento da dignidade e distribuição de benefícios sociais. A ideia é que, por se relacionarem com pessoas do mesmo sexo, e fugir do heterossexismo presente na sociedade, os homossexuais perdem seus direitos básicos, suas oportunidades. Muito disso se deve ao medo infundado que a sociedade apresenta de que perca seu rumo, “em busca à consagração da conjugalidade heterossexual monogâmica, vê na homossexualidade o risco e a manifestação da desintegração da sociedade e da civilização” (RIOS, 2007, p. 34).

A segunda forma de preconceito é o assédio moral. Ele aparece nos estudos organizacionais caracterizado como “formas de violência que destroem as relações de trabalho, adoecendo indivíduos (...), além de reduzir sua produtividade, favorecendo o absentismo, a rotatividade e a demissão de funcionários por desgaste psicológico e debilidade física” (CARRIERI; AGUIAR; DINIZ, 2013, p. 175).

De acordo com Neto e Bicalho (2012, p. 3), “a violência no ambiente de trabalho foi abordada, primeiramente, pelo psicólogo alemão Heinz Leyman através da designação *mobbing*”. Buscando na origem, pode-se dizer que o conceito de *mobbing* é anterior a isso. O etnólogo Konrad Lorenz empregou o termo para explicar um ataque de grupos de animais menores agredindo um animal maior sozinho. A partir disso, “seguindo esta tradição, eu tomei emprestado o termo *mobbing* no início dos anos 1980, quando eu encontrei um tipo similar de comportamento no ambiente de trabalho” (LEYMAN apud NETO e BICALHO, 2012, p. 3). Apesar de alguma confusão com o bullying, o autor propôs que esse termo fosse exclusivamente usado para violências ocorridas entre adolescentes e crianças, especificamente na escola, e deixar o termo *mobbing* para relacionamentos violentos entre adultos (NETO E BICALHO, 2012). É cunhado, então, o termo *mobbing at work*.

Desta forma, os critérios para que seja possível detectar o assédio moral no trabalho podem ser descritos assim:

terror psicológico ou *mobbing* na vida no trabalho envolve a comunicação hostil e não-ética, que é dirigida de forma sistemática por um ou alguns indivíduos principalmente em direção a um indivíduo que, devido ao *mobbing*, é impelido a uma posição de impotência e indefesa, sendo mantido ali por meio da continuidade das atividades de *mobbing*. Estas ações ocorrem sobre bases muito frequentes (definição estatística: ao menos uma vez por semana) e por um longo período de tempo (definição estatística: ao menos seis meses de duração). Por conta da alta frequência e longa duração do comportamento hostil, este mau-tratamento resulta em considerável miséria psicológica, psicossomática, e social. A definição exclui conflitos temporários e focados no período em que a situação psicossocial iniciou para resultar em condições patológicas psiquiatricamente e psicossomaticamente. Em outras palavras, a distinção entre conflito e *mobbing* não foca no que é feito ou como isto é feito, mas na frequência e duração do que é feito. [...] A definição científica do termo *mobbing* se refere a uma interação social através da qual um indivíduo (raramente mais que um) é atacado por um ou mais (raramente mais que quatro) indivíduos quase diariamente e por períodos de muitos meses, levando a pessoa a uma condição quase sem defesas com riscos potencialmente altos de expulsão (LEYMAN apud NETO e BICALHO, 2012, p. 3)

Dentro do ambiente de trabalho, então, Zabala (2003) afirma que:

O assédio psicológico no trabalho tem como objetivo intimidar, diminuir, reduzir, nivelar, amedrontar e consumir a vítima, emocional e intelectualmente, com o fim de eliminá-la da organização ou de satisfazer a necessidade insaciável de agredir, controlar e destruir, normalmente apresentada pelo perseguidor, que se aproveita da ocasião que lhe oferece a situação organizacional particular (reorganização, redução de custos, burocratização, mudanças vertiginosas, etc.) para canalizar uma série de impulsos e tendências psicopáticas. (ZABALA, 2003, p.56)

Ele alerta, no entanto, que nem todos os conflitos que acontecem no ambiente de trabalho podem ser considerados como assédio moral. A diferença mora na intensidade e repetição da agressão, assim como a consequência causada na vítima:

Um traço inconfundível do assédio psicológico é que esse ocasiona uma escalada crescente nos ataques, até chegar a extremos impossíveis de serem suportados pela vítima. Em razão disso, em 90% dos casos, o assédio psicológico culmina com a saída da pessoa da organização, incluindo por vezes intenções de suicídio ou suicídios consumados como resultado final. (ZABALA, 2003, p. 58)

Freitas (2001) nos mostra os vários tipos e os sujeitos envolvidos nos casos de assédio moral, conforme segue: um colega ser agredido por outro; um superior ser agredido por subordinados; subordinado agredido por superiores. Dessa forma, para desvalorizar a agressão e impedir a vítima de reagir, o agressor usa de estratégias como recusar a comunicação direta, desqualificar o agredido, desacreditá-lo perante aos outros ou isolá-lo dos colegas, quebrando todas as alianças possíveis, constringendo, e até assediando sexualmente.

Sobre o assédio moral contra o indivíduo homossexual, de acordo com Neto e Bicalho (2012):

Muitas violências interpessoais relacionadas a esse grupo são tidas como legítimas na sociedade, dado a construção de discursos de verdade, sócio-historicamente desenvolvidos, que estabelecem o padrão heterossexual como certo, normal e desejável, relegando ao extremo oposto as orientações sexuais que desviem dessa visão hegemônica. Assim, a heteronormatividade serve de base e justificativa para uma série de violências interpessoais e simbólicas da qual os indivíduos não-heterossexuais são vítimas ao longo de sua vida e em seu cotidiano. (NETO E BICALHO, 2012, p. 7)

Esse assunto nos leva ao próximo tema, sendo consequência desse. A forma mais clara de assédio moral, como já foi dito, é a violência, seja ela física ou psicológica, o que será tratado na próxima sessão.

O tema violência é extremamente amplo, e aplicável em vários segmentos dentro das organizações. Como a ideia com essa pesquisa é focar nos homossexuais, serão mencionadas somente as agressões contra esse grupo vulnerável.

Primeiramente falaremos sobre agressão física. De acordo com Ramos e Carrara (2006), no fim da década 70, não existia fonte consistente com números que provassem a ocorrência exagerada de homicídios contra homossexuais exclusivamente por motivo de sua orientação sexual. Assim, no ano de 1980 foi criado o Grupo Gay da Bahia (GGB). De acordo com seu fundador, desde essa época o GGB começou a armazenar e contabilizar informações sobre a violência contra os gays, tendo reunido todo esse registro em um documento único, explicitando todas as mortes nas quais o motivo foi orientação sexual. A base desses registros, coletados basicamente em notícias de jornal e por relatos de militantes, foi divulgada por meio

de dossiês, que conseguiram divulgar esse problema, a partir dos anos 90. Essa movimentação ajudou a romper o silêncio sobre o assunto (RAMOS E CARRARA, 2006).

O Brasil, para muitos pesquisadores, deve ser considerado o campeão mundial de assassinatos de homossexuais (CARRARA E VIANNA, 2004). Esses autores realizaram um estudo com base, primeiramente, apenas com informações originárias da imprensa do Estado do Rio de Janeiro, sobre homicídios que se distribuía entre as décadas de 70, 80 e 90. Graças ao apoio da Polícia Civil, chegaram ao número de 105 homicídios, com 108 vítimas, todos do sexo masculino, classificados como homossexuais. Analisando os boletins de ocorrência desses crimes, em 28% dos casos foi omitida essa informação. Dentre esse universo, outro dado que chama a atenção é que 28% deles foram considerados latrocínios, ou seja, roubo seguido de morte. O estranho nessa situação é que, quando consideramos as mortes dos heterossexuais, apenas 4,4% são enquadrados nesse tipo de crime (CARRARA e VIANNA, 2004).

Os números apresentados acabam mostrando que a discriminação acontece até nos órgãos oficiais, como a Polícia Civil, que acabou, no período pesquisado, adequando os homicídios contra gays de forma que fosse gerar menos questionamento, claramente dando menos importância aos crimes cometidos contra os homossexuais. Apresentados esses dados, vale ressaltar que não há um número muito alto desse tipo de agressão a homossexuais dentro do ambiente de trabalho. Nesse local, o que mais ocorre é a violência psicológica.

Após isso, temos que falar sobre as agressões mais sutis sofridas pelos homossexuais. Uma das formas mais comuns de preconceito e discriminação psicológica que os homossexuais sofrem dentro das organizações é por meio de piadas. Mesmo que existam estudos exaltando e valorizando as situações positivas que o humor pode trazer para o ambiente profissional (DUARTE E PAULA, 2007), Irigaray, Saraiva e Carrieri (2010) fizeram estudo procurando entender o outro lado, “como as chacotas, piadas pretensamente inócuas e comentários bem humorados burlam os discursos organizacionais, estigmatizam, corroboram o preconceito e funcionam como controle social” (IRIGARAY, SARAIVA e CARRIERI, 2010, p. 892).

A pesquisa desenvolvida por esses autores ouviu 14 gays e 24 heterossexuais, residentes no Rio de Janeiro e São Paulo. Buscou entender a questão do humor em alguns

aspectos, buscando os motivos pelos quais os heterossexuais riem dos gays e os gays riem dos outros gays (IRIGARAY; SARAIVA; CARRIERI, 2010).

Os resultados foram bem interessantes e os dados permitem afirmar que:

Os heterossexuais se valem do humor para desqualificar os gays e as lésbicas, sequestrando seu capital social, negando-lhes direitos civis e políticos, bem como limitando sua participação na vida corporativa, o que resulta em obstáculo para a trajetória profissional destes indivíduos. Esta certa política da diferença marca os depoimentos, pois o riso se deve, em essência, ao fato de que os homossexuais são os outros (não nós), diferentes; portanto, engraçados – e menores como indivíduos. (IRIGARAY, SARAIVA e CARRIERI, 2010, p. 902)

Por outro lado, também fica provado que os gays demonstram preconceito através de piadas contra os próprios homossexuais:

Os homossexuais, particularmente os masculinos, também utilizam o humor como meio de manifestação de discriminação em relação a si próprios, enquanto membros de um grupo social. Destacam os estereótipos padrão e os reutilizam, como elemento de socialização, no próprio grupo, bem como em relação a grupos heterossexuais. Esta instrumentalização do humor por parte dos gays se baseia na lógica de que rir de algo em comum é forma de aproximação. Nesse sentido, o riso de si mesmo, a auto-discriminação, constitui instrumento de barganha para se inserirem no corpus social. Ao longo das entrevistas com os homossexuais, ficou patente que, acima de qualquer função social que tenha para este grupo social específico, o humor é, em sua essência, fonte de sofrimento para estes indivíduos, à medida que reifica a rejeição e exclusão a que estes indivíduos são submetidos. (IRIGARAY, SARAIVA e CARRIERI, 2010, p. 902)

Por fim, vale a reflexão de que essa pesquisa foi realizada para levantar o assunto, já que é tabu, e por muitas vezes as críticas em relação a piadas são consideradas como parte do “politicamente correto”. Como afirmam os autores: “Rir junto com o agressor, sob qualquer pretexto, significa tornar-se cúmplice de piadas invariavelmente de mau gosto. E isso não tem graça nenhuma.” (IRIGARAY, SARAIVA e CARRIERI, 2010, p. 903).

3.3. Políticas de Diversidade

Para falar sobre as políticas afirmativas, ou gestão da diversidade, primeiro precisamos introduzir alguns conceitos, que serão importantes para o entendimento do assunto. Assim, esse capítulo é dividido em: diversidade nas organizações, gestão da diversidade e críticas.

Geralmente o termo diversidade era citado nos periódicos da área de administração de uma maneira mais genérica:

A diversidade inclui todos, não é algo que seja definido por raça ou gênero. Estende-se à idade, história pessoal e corporativa, formação educacional, função e personalidade. Inclui estilo de vida, preferência sexual, origem geográfica, tempo de

serviço na organização, status de privilégio ou de não privilégio e administração ou não administração (THOMAS, apud NKOMO e COX JR., 1999, p. 334-335).

Já para Fleury (2000), em uma abordagem mais atual:

A diversidade é definida como um mix de pessoas com identidades diferentes interagindo no mesmo sistema social. Nestes sistemas coexistem grupos de maioria e de minoria. Os grupos de maioria são os grupos cujos membros, historicamente obtiveram vantagens em termos de recursos econômicos e de poder em relação aos outros. (FLEURY, 2000, p.20)

De acordo com Eccel e Flores-Pereira (2008):

O que encontramos na produção teórica em Administração é a diversidade entendida como o que se afasta de uma identidade: homem branco, heterossexual e sem deficiências. Mulheres, não brancos, não heterossexuais e pessoas com deficiência recaem todos na categoria de diversidade. (ECCEL e FLORES-PEREIRA, 2008, p. 3)

Segundo Eccel e Flores-Pereira (2008, p. 2), a “diversidade tornou-se um tema relevante para as organizações empresariais primeiramente nos Estados Unidos, por volta da década de 1960, quando, através de legislação específica, o governo impôs condições de não discriminação por parte das empresas”. No entanto, passou a ser tomada com um olhar mais pragmático, sendo utilizada como vantagem competitiva, para legitimação junto aos seus clientes e ao mercado (Fleury, 2000). Já no Brasil, a trajetória foi diferente: “a diversidade chegou ao ambiente empresarial local por meio das políticas de gestão de multinacionais, que começaram a implantar aqui as ações já utilizadas nas matrizes” (ECCEL e FLORES-PEREIRA, 2008, p. 3).

Para o estudo de diversidade, a maioria dos autores trabalha com duas categorias: ação afirmativa e gestão da diversidade. Focaremos nesse primeiro ponto, pois o segundo ganhará uma seção particular. De acordo com Alves e Galeão-Silva (2004), ação afirmativa:

baseia-se na compreensão de que os fenômenos sociais não são naturais, mas resultado das diversas interações sociais; assim, haveria necessidade de intervenção política na reversão do quadro de desigualdade que se observa em uma dada sociedade. Nesse sentido, entende-se ação afirmativa como um conjunto de políticas específicas para membros de grupos sociais atingidos por formas de exclusão social que lhes negam um tratamento igualitário no acesso às diversas oportunidades. Seu objetivo é superar os efeitos de um passado de discriminação, garantindo que pessoas ou grupos discriminados possam competir, igualmente, com membros dos grupos favorecidos ou, de maneira mais controversa, atingir igualdade completa. (ALVES e GALEÃO-SILVA, 2004, p. 22)

Entrando no segundo assunto, segundo Alves e Galeão-Silva (2004), a gestão da diversidade difere das ações afirmativas em dois conceitos: os grupos atingidos e os efeitos na empresa. No primeiro, os grupos atingidos são as minorias e os grupos discriminados, e as

mudanças que acontecem nas empresas são por motivo de pressão de cima, e externas, como a lei de cotas, por exemplo. No segundo conceito, a ideia é que serão atingidas todas as identidades variadas que existem dentro da organização, e a diversidade pode passar a ser usada como diferencial competitivo para a empresa. Ou seja, de acordo com Irigaray (2008), as empresas, ao investir em políticas de diversidade, em práticas não-discriminatórias, se habilitam a serem detectadas como mais socialmente responsáveis do que aquelas que não adotam essa postura.

Em geral, as mudanças propostas pelas políticas de diversidade são bem complexas e vão além de meros procedimentos administrativos. Podem ser mudanças culturais e cognitivas. Exemplos disso são reestruturações das políticas de Recursos Humanos, trabalhando a diversidade no plano de carreira, sem qualquer tipo de situação que possa prejudicar o funcionário. Outra ideia utilizada é a formação de grupos de discussão que coloque todos os homossexuais da organização para conversarem sobre o seu papel e os seus direitos, com a participação de colegas heterossexuais que se interessem pelo assunto, e dos próprios chefes, que acabam trabalhando muito próximos aos seus funcionários gays.

De acordo com Irigaray e Freitas (2009):

As políticas e práticas de diversidade, normalmente, se baseiam nos princípios da igualdade, oportunidades iguais e ação afirmativa. Em sua maioria, os discursos mobilizam-se em torno de “dignidade e respeito”, associando-os à não diferenciação de empregados ou candidatos a emprego por causa de suas diferenças e ao cumprimento de legislação nacional e local com relação à não-discriminação e oportunidades iguais. No entanto, quando se trata de políticas de diversidades, as pessoas são mais propensas a aceitar as diferenças étnicas, sociais e de gênero; mas apresentam resistência à diversidade de orientações sexuais. (IRIGARAY E FREITAS, 2009, p.4)

De acordo com Irigaray (2007), mesmo que o estigma independa do fato de o indivíduo ter sua sexualidade assumida ou não - afinal é uma construção com base na percepção dos outros -, a tendência é que os gays evitem se revelar dentro do ambiente de trabalho, por conta das pressões sociais e o medo de serem prejudicados profissionalmente. Nesse sentido, Irigaray (2007) ainda lembra casos em que, além de não assumir sua homossexualidade, os funcionários fingem ser heterossexuais, simulando relacionamentos amorosos e até mesmo casamentos. No entanto, normalmente a farsa resulta em desligamento da empresa, devido à dificuldade de manter a mentira por muito tempo.

Além disso, Hebl e Griffith (2002) analisam pelo lado da empresa, alegando que o apoio da organização, criando políticas antidiscriminatórias, acaba favorecendo o

comprometimento do funcionário gay. Além disso, Carrieri (2008) coloca que a inserção dos homossexuais no mercado de trabalho tem sido apoiada pelos gestores, pelo fato de, na teoria, esses indivíduos terem mais possibilidade de mobilidade na organização, com horários mais flexíveis, visto que não teriam filhos como limitadores. Além disso, pelo preconceito exercido pela sociedade, os não-heterossexuais buscam se igualar aos colegas heterossexuais por meio da performance, o que aumenta a produtividade da empresa.

Quanto às críticas, Saraiva e Irigaray (2009) realizaram uma pesquisa buscando entender se as políticas de diversidade eram ou não eficientes naquilo que se propunham. Assim, realizaram um estudo de caso em uma empresa que tinha formalizada política de respeito à diversidade há pelo menos duas décadas. Além disso, eles entrevistaram homossexuais, buscando entender a visão deles sobre o assunto. O resultado final é muito interessante como crítica a essas políticas, pois fica bem evidenciada a diferença de visões que a empresa e os gays têm sobre o assunto, conforme segue:

Os principais resultados mostram que os discursos empresariais na empresa, embora expressos em políticas organizacionais, são pouco efetivos devido ao preconceito arraigado dos empregados, a certa permissividade gerencial e à ausência de senso coletivo de diversidade. Minorias e não minorias demonstraram preconceito e atitudes discriminatórias entre si, evidenciando dificuldades no respeito às suas diferenças. Apesar de as políticas lhes atribuírem um papel específico no processo, os gerentes manifestam preconceito explícito ou velado, minando a efetividade das políticas nessas unidades. Nos escritórios observados, há dissonância entre o discurso e as práticas de diversidade. (SARAIVA E IRIGARAY, 2009, p. 346)

Outra situação questionável que pôde ser observada nesse caso é que os discursos da empresa associam as políticas de diversidade a resultados econômicos, ou seja, desmente o interesse genuinamente social, focando na saúde da empresa, e não do homossexual que sofre com a discriminação. O objetivo acaba sendo se legitimar em relação aos mercados e aos seus clientes (SARAIVA; IRIGARAY, 2009).

Em estudo semelhante, Diniz e Gandra (2009) chegaram a conclusões semelhantes, provando que “por meio das ponderações do empírico, foi possível perceber que o percurso semântico das políticas de diversidade é notadamente marcado pela temática do descompasso entre o discurso e a prática” (DINIZ e GANDRA, 2009, p. 12). Entre as sugestões de possíveis soluções para otimização dessas políticas, em um primeiro momento, destaca-se o uso da autoridade e as punições àqueles que cometerem algum tipo de discriminação. Nesse sentido: “as empresas não podem ditar as crenças de seus empregados, mas elas podem ditar

um comportamento adequado no ambiente de trabalho” (LUCAS e KAPLAN apud DINIZ e GANDRA, 2009, p.12).

Outra sugestão importante para mitigar o preconceito e trazer mais efetividade às políticas diz respeito à formação gerencial:

Julgamos imprescindível trazer para a formação gerencial o debate sobre tal tema, nos diversos treinamentos e outras atividades pedagógicas executadas no cenário organizacional, assim como o desenvolvimento de competências gerenciais para a mitigação das violências e para trabalho da diversidade nas organizações. A qualquer gerente de gestão de pessoas cumpre se empenhar, assim como os demais gerentes, em reproduzir a mensagem de apoio à não discriminação na empresa. Essa, inclusive, é uma das formas de se conseguir que as políticas antidiscriminatórias alcancem a relação interpessoal. Ressaltamos também nesse processo a importância das instituições de ensino e o papel do professor. Consideramos necessário que o processo educacional não se limite à formação de pessoas tecnicamente capacitadas, mas vise a educá-las criticamente, ultrapassando a formalidade e incluindo a discussão de questões políticas, como a diversidade cultural e a sexualidade. (DINIZ e GANDRA, 2009, p.13)

4. METODOLOGIA

Para a realização do presente estudo, se tomou por base a utilização de pesquisa descritiva de caráter qualitativo, pois ela propicia a descrição de características de uma determinada população. Além disso, de acordo com Gil (2008), “são incluídas neste grupo as pesquisas que têm por objetivo levantar as opiniões, atitudes e crenças de uma população”.

Com objetivo de conhecer a visão dos homossexuais sobre as políticas de diversidade das empresas em que trabalham ou trabalharam, foram entrevistados sujeitos que se aplicavam nessas características em específico. A escolha desses indivíduos foi feita através de indicações de pessoas vinculadas ao entrevistador de alguma forma, o qual pediu recomendações via redes sociais, como o *facebook*, aos amigos mais próximos, quanto a um grupo de discussões que participa. Os elementos dessa comunidade em especial têm um perfil mais aberto em relação à diversidade, contando com uma variedade muito grande de pessoas em relação à raça, gênero e sexualidade, o que foi de grande ajuda para recrutar os entrevistados.

Com sigilo garantido, foram feitas 6 entrevistas em profundidade, utilizando roteiro semiestruturado, baseado em perguntas abertas que possibilitam ao entrevistado expor a realidade em que vive. De acordo com Thiollent (1987), as entrevistas consistem em estratégias interessantes ao pesquisador, uma vez que permitem a inserção do mesmo no universo simbólico e discursivo dos entrevistados. Dessa forma, foi deixado lugar para questionamentos oportunos de acordo com cada uma das realidades apresentadas e as diferentes histórias trazidas pelos sujeitos do estudo. De acordo com Boni e Quaresma (2005):

A principal vantagem da entrevista aberta e também da semi-estruturada é que essas duas técnicas quase sempre produzem uma melhor amostra da população de interesse. Ao contrário dos questionários enviados por correio que têm índice de devolução muito baixo, a entrevista tem um índice de respostas bem mais abrangente, uma vez que é mais comum as pessoas aceitarem falar sobre determinados assuntos. (...) Além disso, a interação entre o entrevistador e o entrevistado favorece as respostas espontâneas. Elas também são possibilitadoras de uma abertura e proximidade maior entre entrevistador e entrevistado, o que permite ao entrevistador tocar em assuntos mais complexos e delicados, ou seja, quanto menos estruturada a entrevista maior será o favorecimento de uma troca mais afetiva entre as duas partes. (BONI; QUARESMA, 2005, p. 75)

As entrevistas (apêndice A) foram feitas via *Skype*, por facilitar a gravação, e também pelo motivo de os entrevistados serem oriundos e moradores de diferentes estados do Brasil, o que impossibilitou encontros pessoais. Após a realização, foram transcritas, e, juntamente

com os apontamentos de campo, serviram de base para a próxima etapa. As transcrições constam no Apêndice B.

Sobre o perfil dos entrevistados, foram 3 homens e 3 mulheres, todos jovens, com idades entre 20 e 30 anos, nascidos e residentes no Brasil, em estados diferentes. A formação educacional é diferenciada entre eles, tanto nos cursos, quanto nos tipos: cinco dos seis já finalizaram ou estão realizando curso de graduação, nas áreas de Design, Administração, Engenharia, Psicologia e Matemática. Além disso, um deles tem formação técnica, na área de iluminação cênica. Um dos sujeitos da pesquisa teve, ainda, uma graduação em física, interrompida na metade. Todos eles são homossexuais assumidos em sua vida pessoal. No âmbito profissional, é mais complexo: considerou-se assumidos aqueles que já manifestaram isso dentro do ambiente de trabalho, e não assumidos aqueles que não mencionaram por não terem sido perguntados. Assim, dos seis entrevistados, cinco estão no primeiro grupo e um encontra-se no segundo. Pode-se ter um parâmetro geral dos entrevistados no quadro abaixo:

Tabela 1: Descrição dos entrevistados

NOME	IDADE	CIDADE	ESCOLARIDADE	FORMAÇÃO	ASSUMIDO NA VIDA PESSOAL?	ASSUMIDO NO TRABALHO?
Luísa	23	Salvador/BA	Ensino Superior	Design Gráfico	Sim	Sim
Bernardo	20	São Paulo/SP	Cursando Ensino Superior	Administração	Sim	Não
Nathalie	21	Porto Alegre/RS	Cursando Ensino Superior	Administração	Sim	Sim
Daniel	25	Centralina/MG	Cursando Ensino Superior	Engenharia Civil	Sim	Sim
Marcelo	20	Buriti Alegre/GO	Ensino Superior	Matemática	Sim	Sim
Júlia	30	São Paulo/SP	Ensino Técnico	Iluminação Cênica	Sim	Sim

Fonte: elaborado pelo autor

É importante ressaltar que foram mantidas todas as identidades em sigilo, utilizando nomes fictícios ao se referir aos entrevistados, assim como as empresas nas quais eles trabalham ou trabalharam.

A partir disso foi feita a análise dos dados levantados nas entrevistas realizadas, utilizando a técnica da análise de conteúdo, que conforme Vergara (2008), “é uma técnica que visa identificar o que está sendo dito a respeito de determinado tema”. De acordo com Silva e

Fossá (2013), pode ser definida como “um conjunto de instrumentos metodológicos, em constante aperfeiçoamento, que se presta a analisar diferentes fontes de conteúdo (verbais e não-verbais)”.

Pode-se dizer, ainda, que se faz necessário certo grau de intuição, imaginação e criatividade, sobretudo na definição das categorias de análise (SILVA; FOSSÁ, 2009). É uma técnica bastante indicada para esse tipo de pesquisa, pois de acordo com Vergara (2008), “abraça (...) transcrições de entrevistas, documentos institucionais, entre outros”. De acordo com Moraes (1999), “os dados advindos dessas diversificadas fontes chegam ao investigador em estado bruto, necessitando, então ser processados para, dessa maneira, facilitar o trabalho de compreensão, interpretação e inferência a que aspira a análise”. As categorias para análise foram definidas à posteriori, ou seja, utilizando-se de uma grade aberta, na qual as categorias de análise são identificadas conforme foram surgindo ao pesquisador, possibilitando rearranjo durante o andamento, permitindo alterações até que se obtenha o conjunto final (Vergara, 2008).

Após, foi feita a comparação dos anseios e experiências detectadas nas entrevistas com os homossexuais, com o conteúdo das políticas de diversidade descritas por eles, a fim de detectar semelhanças e diferenças entre o que é praticado e o que é demandado por eles. Dessa forma, se concluiu qual é, de fato, a percepção dos homossexuais sobre as políticas de diversidade aplicadas nas organizações.

5. ANÁLISE DE DADOS

A partir da realização das entrevistas, foram identificadas as principais temáticas que perpassam as falas dos entrevistados que serão abordados nessa análise. A entrevista foi dividida em três grandes blocos, sendo o primeiro relacionado aos dados pessoais do entrevistado, o segundo com foco no preconceito sofrido dentro e fora das organizações e o terceiro, específico sobre as políticas de diversidade vivenciadas ou não por essas pessoas. Para analisar as descobertas da pesquisa serão levados em conta os dois últimos temas, visto que o primeiro já encontra-se descrito na metodologia deste trabalho.

5.1. PRECONCEITO

Durante as entrevistas buscou-se verificar a existência e as consequências para o indivíduo dos casos de preconceito dentro e fora da organização. De modo geral, todos os homossexuais entrevistados já sofreram com algum tipo de preconceito, como já era esperado, visto a quantidade considerável de atos que são externados todos os dias pela mídia do país. Notou-se também, durante a realização das entrevistas, certo desconforto das pessoas em falar sobre esse assunto, pois é algo vivenciado por elas praticamente todos os dias, o que as torna mais sensíveis em relação a esse tema. Tornou-se um risco o que as mesmas enfrentam em seu cotidiano, nas ruas, em qualquer momento do dia, em qualquer lugar.

Sobre a forma que esses casos acontecem, especificamente fora do ambiente de trabalho, as entrevistadas Júlia e Luísa mencionaram tentativas de agressão, conforme trechos abaixo:

“(...) eu tinha 17, 18 anos, e eu e meus amigos fomos perseguidos na rua, e íamos apanhar feio, pois eram uns 10 caras correndo atrás de nós. Só conseguimos entrar no metrô e pular a catraca, não deu tempo de achar bilhete, nada disso. O segurança veio atrás, perguntando o motivo de termos feito aquilo, e contamos a situação toda, e aí ficou tudo bem.” (JÚLIA)

“Já houve casos quase mais violentos, de ficar com medo de apanhar na rua, por pessoas desconhecidas.” (LUÍSA)

Ou seja, em virtude do preconceito entranhado na nossa sociedade, o simples ato de ser homossexual acaba incomodando pessoas, o que faz existir um risco de ser agredido fisicamente na rua sem motivo algum. Isso se caracteriza, conforme Rios (2007), como discriminação, visto que sai do campo das ideias e se materializa em forma de agressão.

Conforme já foi citado, há diversos tipos de agressão. Os trechos abaixo demonstram casos em que comentários e xingamentos foram ouvidos na rua, sem nenhum outro motivo que não a homossexualidade das vítimas.

“A maioria das vezes, nunca foi algo de violência física, é aquilo que todos os homossexuais já enfrentaram, de estar andando de mãos dadas na rua com a namorada e ouvir xingamentos, coisas ofensivas. Eu sou natural de Santa Rosa, e me assumi quando já estava em Porto Alegre. Quando eu tive realmente uma namorada, e ouvia as coisas na rua, foi bem complicado.” (NATHALIE)

“(…) foi ter sido expulsa de um bar porque eu estava de mãos dadas com uma menina dando um selinho, ou um beijo, não tenho certeza qual dos dois. Isso foi em Campinas. Além de todos os casos envolvendo olhares, gritos, e coisas assim, na rua.” (JÚLIA)

“(…) frequentemente sou alvo de preconceito. Em shoppings, locais públicos, onde há uma convivência social efêmera, e principalmente se estou com alguma menina, ou sozinha mesmo. Em pontos de ônibus também é frequente. Usualmente, acontece em lugares onde não sou conhecida.” (LUÍSA)

Também apareceram casos nos quais as piadas são constantes. Pudemos ratificar o que já havia sido dito por Irigaray, Saraiva e Carrieri (2010): as piadas ajudam a estigmatizar e corroboram para a manutenção do preconceito. Abaixo trechos que exemplificam esses casos:

“as pessoas às vezes não querem ser ofensivas, elas querem ser engraçadas, mas a graça pra elas está na piada, está em quão ofensiva ela é. Já tiveram algumas que foram pra ofender mesmo.” (BERNARDO)

“As piadas às vezes são agressivas. Tudo pode ser feito de piada, e o importante é o alvo. Se a pessoa está numa posição de fragilidade, acho que é de mau gosto, mas quando estamos em situação de responder, é tranquilo para mim. Em geral, os conhecidos não passam do limite, mas os desconhecidos passam.” (LUÍSA)

Neste último trecho em específico podemos notar certa relativização da piada. Ou seja, quando ela é feita por pessoas mais próximas, com mais intimidade, ela é mais bem aceita, o que não acontece com relação às pessoas desconhecidas. Também é levada em consideração a capacidade de defesa da pessoa, ou seja, em ambientes de mais opressão a piada se torna mais agressiva.

Outro ponto que chamou a atenção sobre os casos de preconceito fora do ambiente de trabalho foram alguns relatos em que as agressões aconteceram dentro de casa. Nos dois casos que foram comentados, teve relação ao conservadorismo demonstrado pelas famílias. Um foi por desinformação, o segundo foi especificamente ligado à religião da família do entrevistado, e o terceiro teve mais relação à região em que o sujeito da pesquisa nasceu, conforme os trechos abaixo:

“Tive alguns problemas em casa, assumi quando tinha 14 anos, mas o resultado foi bom, mergulhei nas profundezas do inferno por um tempo, mas no final serviu pra minha mãe conhecer um pouco. Ela tinha preconceito por não entender do que se tratava, tinha uma opinião muito caricata, muito pronta.” (DANIEL)

“Eu sofri muito preconceito em casa. Conte para minha mãe assim que comecei a namorar, mas a minha família é evangélica. Eu também era até uns três anos atrás. Meu pai e minhas irmãs não se importaram, mas minha mãe surtou, e acha até hoje que é o fim do mundo ser gay, que não sirvo pra mais nada por causa da minha sexualidade. Eu fico triste às vezes. (...). Às vezes fico chateado pelo que mudou, pela relação ter ficado um pouco pior. Mas agora está melhorando de novo, então fico mais tranquilo.” (MARCELO)

“Meus pais moram no interior ainda, e a relação é complicada por isso. Eles têm outra mentalidade. Noto muita diferença entre Porto Alegre e Santa Rosa para as pessoas se assumirem. Falei com a minha cunhada que mora lá ainda, sobre isso. Tem uma professora do meu sobrinho que é abertamente lésbica, que todo mundo sabe, por ser cidade pequena, e parece que as coisas estão mudando por lá. Ela não teve muito problema com os pais dos alunos e nem as próprias crianças em virtude disso, o que é bem positivo, vendo o histórico mais conservador dos moradores.” (NATHALIE)

Nessas três entrevistas, porém, notam-se melhorias em relação a isso. Nos casos demonstrados, os três homossexuais mencionaram uma mudança de comportamento no meio em que vivem, trazendo um pouco de otimismo a eles, que a família está em vias de aceitação da sexualidade.

Outro relato chama a atenção em relação às estratégias de defesa dos entrevistados contra o preconceito sofrido. A entrevistada Nathalie conta como fez para ignorar os casos e seguir a vida:

“No começo é sempre pior, tu não está acostumada, ninguém nunca está. Infelizmente, aprendemos a lidar com isso, ignorando. Agora me afeta menos. Quando entrei na UFRGS, e agora na PUCRS, eu entrei pra Grupos LGBT, comecei debater mais sobre o assunto, e aprendi a não me ofender muito.” (NATHALIE)

Ou seja, devido aos casos de agressões físicas e psicológicas serem tão comuns, a reação do homossexual acaba sendo aceitar isso. É uma reação complicada de se julgar, visto que se tornou contínuo em tal forma que desestimula as pessoas a lutarem contra.

Quando perguntados sobre a possível influência que esses casos têm na vida dos entrevistados, a resposta positiva foi unânime. Nos trechos abaixo podemos verificar casos em que eles tiveram que mudar hábitos e deixar de ir a lugares, além de esconder a sua sexualidade com medo de represálias.

“Tento me privar cada vez menos das coisas por causa de preconceito, tomo mais cuidado. Já fiquei com muito medo de sair na rua, por exemplo, de andar sozinha tarde da noite. Aos poucos tenho tentado desconstruir isso, pois é algo que não desejo, mas já deixei de fazer coisas. Frequentemente tenho que esconder coisas e isso é muito ruim.” (LUÍSA)

“Deixei de conhecer gente, perdi muitas relações com pessoas boas por não saberem lidar com isso, não saberem enfrentar a situação. Já me privei de lugares e situações por causa disso. Há lugares que eu queria estar, mas não vou por causa disso.” (BERNARDO)

Júlia, no entanto, vai de encontro a esses relatos, conforme segue:

“Influencia diretamente, mas não deixei de fazer nada por causa disso, muito pelo contrário. Influenciou da forma de eu querer cada vez mais lutar, e fazer isso tornar cada vez mais natural para as outras pessoas.” (JÚLIA)

Chama a atenção por essa fala explicitar uma rebeldia no discurso. No sentido de que, em vez de aceitar que os ambientes que eles desejam frequentar são homofóbicos, como vimos nos casos acima, essa entrevistada usa isso como combustível para transformar esses lugares em localidades menos tóxicas para os homossexuais e tornar cada vez mais natural a presença de todos os tipos de pessoas dentro deles.

A próxima temática abordada era acerca do possível preconceito sofrido pelos homossexuais dentro do ambiente de trabalho. Dos seis entrevistados, apenas Daniel e Luísa relataram não terem sofrido nenhum tipo de represália em virtude de sua sexualidade no ambiente de trabalho. Os relatos abaixo mostram essas situações:

“Em ambiente de trabalho, nunca sofri. É cada um na sua, muito respeito.” (DANIEL)

“Dentro do ambiente de trabalho, por causa da minha área, e os lugares que já trabalhei, em ONG, exposição de arte, agências de marketing e agora com design, é mais tranquilo, pela quantidade demográfica de gays nessas áreas.” (LUÍSA)

Nesse último relato em específico, é possível destacar a diferença do ambiente de acordo com a área em que as pessoas trabalham. Isso vai ao encontro do que disseram Freitas e Irigaray (2011). Os homossexuais que trabalham em áreas mais relacionadas às artes, marketing e comunicação, por exemplo, se sentem mais à vontade, visto que o ambiente é mais aberto e amigável com a diversidade. O trecho abaixo é mais um exemplo:

“O meio artístico é um meio mais aberto que relação a isso, e ajuda muito. Tenho muitos colegas que são homossexuais, e a maior parte das pessoas é bem tranquila em relação a isso. E ter bastantes gays não necessariamente é providencial para nós, pois como a galera tem uma mente muito aberta, se tivesse um gay só e sofresse preconceito, todos iriam tomar as dores e apoiar essa pessoa.” (JÚLIA)

Em compensação, os demais entrevistados mencionaram ter sofrido algum tipo de preconceito. Em um dos casos, não passou disso, não chegou a se transformar em atitudes, ou seja, não chegou a virar discriminação:

“Na UFRGS nunca sofri nenhum tipo de preconceito. Na FEE¹ é meio complicado, pois tem gente de diferentes faixas etárias. Nunca foi algo concreto, muito ofensivo, nada direcionado. No entanto, sei que existem pessoas lá dentro que não concordam com a homossexualidade. Nunca fui violentada nesse sentido, diretamente pra mim.” (NATHALIE)

Nos outros quatro casos, a discriminação ocorre nas formas mais comuns, podendo ser xingamentos, piadas de mau gosto, comentários maldosos e algumas outras situações. Os trechos abaixo exemplificam isso:

“Dentro do ambiente de trabalho, teve um caso na empresa, com comentários bem maldosos. Tinha um cara lá, parecia ser bem simpático, bem legal, e ele começou a pregar contra a homossexualidade, dizer que é legal falar que apoia, mas que pra ter alguém do lado ninguém se interessa, que gay é uma aberração, e eu fiquei uma hora do lado escutando aquilo.”

“Eu sou professor, não fico na escola falando alto sobre a minha homossexualidade. Algumas professoras que são amigas mais próximas sabem que namoro, e alguns alunos veem quando posto fotos com meu namorado nas redes sociais. Nesses casos aparecem alguns comentários, algumas piadas, mas é bem sutil. Nada de forma direta, tudo por meio de ironias.”

“(…) já aconteceu, uma vez, com um cara que trabalha lá também, que era extremamente machista e racista, e falou algumas coisas, que não vou lembrar, mas já tivemos algumas discussões.”

Esses casos podem ser considerados como discriminação, mas não assédio moral, pois esse último conceito envolve a repetição da agressão (Zabala, 2003), o que não foi relatado pelos entrevistados. Encaixa-se mais na homofobia, ou na aversão fóbica, que envolve a rejeição a homossexualidade (Rios, 2007).

A reação dos entrevistados aos casos também foi algo interessante a se notar. relatos de perplexidade e medo de reagir, conforme as passagens abaixo. Acima, por outro lado, mostramos um caso em que houve discussões mais complexas.

“Eu podia ter levantado e falado algo, estourado, mas acabei não fazendo. Talvez seja por isso que me marcou, por arrependimento de não ter conseguido ter feito nada. Ele era um colega de trabalho, não era de hierarquia acima, mas esta lá há mais tempo que eu, então socialmente ele era superior, tinha mais relações.” (BERNARDO)

“Se eu não fosse professor provavelmente poderia postar uma foto e colocar uma legenda mais romântica, mas não posso fazer, por trabalhar na escola. A cidade é pequena, então todo mundo é amigo na rede social, e um pai poderia tirar um print da tela e levar na diretoria, por exemplo, e poderia dar alguma confusão. Assim, evito esse tipo de coisa.” (MARCELO)

Nos dois casos nota-se o fator medo muito presente. O primeiro é o medo do isolamento social, visto que o agressor estava há mais tempo na empresa, então conhecia

¹ FEE = Fundação de Economia e Estatística

melhor os colegas. Isso se relaciona muito com o que Irigaray (2010) fala do conceito de heteronormatividade, onde o homossexual, por fugir do padrão social é excluído das relações. Outro exemplo dessa situação segue abaixo:

“(…) para os homens, (…) são muito mais hostis para eles essas empresas de tecnologia, rola muito preconceito de homens com outros homens. (…) com homens rola uma exclusão social muito grande.” (LUÍSA)

O segundo é o medo da demissão, afinal o entrevistado mora em uma cidade pequena, onde todo mundo se conhece, e ele não pode demonstrar o amor pelo seu companheiro nas redes sociais. Corrobora com o que diz Irigaray (2007) sobre o estigma da aceitação, que o próprio gay prefere permanecer incógnito por conta das pressões e do medo de ser prejudicado socialmente e profissionalmente.

Outra percepção interessante comentada nesse assunto foi a de preconceito por gênero. Sobre a diferenciação dos tipos de preconceito sofrido por ser homem ou mulher, e também sobre a divisão sexual do trabalho: trabalhos masculinos e femininos. Três entrevistadas mencionaram algo nesse sentido, conforme segue:

“Em espaços mais conservadores, onde as pessoas não conhecem muito sobre o assunto, os homens sofrem um preconceito mais violento, de ações mais violentas. Mas o sentimento de invasão, de as pessoas falarem e fazerem piadas sem te conhecer, isso acontece muito mais com mulheres. (…) Ou seja, a violência física acontece mais com os homens e a violência moral acontece mais com as mulheres.” (LUÍSA)

“No meu trabalho anterior, por exemplo, onde era técnica em operação, é um negócio muito masculino, pois envolve carregar peso, subir em escada de parede carregando equipamento, enfim. As meninas que trabalham na área, que são visualmente mais masculinizadas, são mais respeitadas, pois quando eles olham, parece que tem a mesma força de homens, por mais ridícula que seja essa comparação. E no meu caso, como sou pequena, mais feminina, rola mais problema, mais em função de gênero, principalmente, acho que não tem muito a ver com sexualidade.” (JÚLIA)

“Sou lésbica, mas me identifico muito com o gênero feminino, sou bem feminina, e muitas pessoas nem suspeitam da minha homossexualidade. Na FEE muitas vezes me deparei com pessoas estranhando eu ser lésbica, mas usar salto alto, maquiagem.” (NATHALIE)

Nesses últimos dois casos, especialmente, acabam reforçando mais o conceito de heteronormatividade vigente na nossa sociedade, principalmente quando a profissão da pessoa é considerada “de homens”. Quanto mais masculinizada a mulher homossexual for, mais respeitada ela é. Além disso, ficou a reflexão de que se a pessoa for gay e se identificar com o gênero oposto sofre mais com a discriminação. Ou seja, enquanto for mais próximo do padrão heterossexual, cisgênero, mais aceitável é a convivência com esse indivíduo.

Nathalie também mencionou uma apreensão que teve antes de começar a trabalhar em dois lugares nos quais laborou. Quanto à faixa etária vigente nos ambiente:

“(…) sempre achei que teria mais problemas em relação à hierarquia, pois as chefes que tive são pessoas mais velhas, e no começo, quando contei, pensei que seria complicado de elas lidarem com isso. Ainda tenho muitos problemas com os meus pais, que são do interior, em relação a minha sexualidade. E como são da mesma faixa etária das chefas que tive, imaginei que seria complicado. Porém, me surpreendi positivamente, e nunca tive problemas com as chefes.” (NATHALIE)

Ou seja, baseada na bagagem que tinha dos pais, Nathalie julgou uma faixa etária inteira usando eles como base. É comum que isso aconteça, visto que as gerações mais novas já cresceram em um ambiente menos tóxico para os homossexuais e outras minorias. No entanto, nesse caso em específico, acabou não tendo problemas com as pessoas em posição hierárquica superior a ela, mesmo que fossem mais velhas.

Outra abordagem foi sobre possível perda de benefícios ou promoções dentro dos empregos em virtude da sexualidade, e, dentre os entrevistados, tivemos apenas respostas negativas. Nenhum deles passou por situações nesse sentido. Um relato de Bernardo, porém, chama a atenção, em assunto relacionado:

“Acho que não perdi nenhum benefício especificamente. Mas de certa forma, já pensei que provavelmente teria que esconder a homossexualidade para atingir certos patamares ou benefícios. Não que ser gay me impeça de fazer alguma coisa, a relação não é tão direta, mas eu sei que se isso for explicitado, as pessoas vão me colocar em uma posição inferior, e isso me assusta, às vezes.” (BERNARDO)

O medo de assumir a homossexualidade dentro do ambiente de trabalho ficou latente em algumas entrevistas. É mais uma influência da heteronormatividade, conforme posta por Dias (2007). O homossexual ao se assumir acaba por perder seus direitos básicos e as suas oportunidades. Pode ser visto nos relatos abaixo de Bernardo e Nathalie:

“Eu me privo de falar abertamente sobre isso, justamente com medo que aconteça algum caso desse tipo. E quando acontece, é sempre por baixo dos panos, ninguém nunca vai dizer que é por causa disso, mas no fundo sabe-se que é. Isso influencia para eu não ter assumido no atual local de trabalho: não senti a segurança para tal, e o ambiente não é propício, por causa das piadas, do discurso. Não é um lugar onde eu me sinto a vontade para expor algo que é tão pessoal.” (BERNARDO)

“(…) claro que tem gente que sei que não posso contar, por exemplo, que evito falar. Não me importaria de falar, mas para não criar problemas, eu acabo evitando. É bem complicado. Se ninguém perguntar, eu não falo nada. Claro que nenhum heterossexual chega falando que é isso, então muitas vezes tu também não fala, quando não tem oportunidade.” (NATHALIE)

Nesse sentido, Luísa citou uma situação que vai para resolver essa questão:

“O mais legal foi proporcionar um ambiente legal na empresa que estou trabalhando agora. Explico: é uma empresa que está crescendo agora, e eu e algumas outras

“... pessoas estivermos nesse crescimento da empresa, e são pessoas que se interessam e que sempre estão tentando trazer esses assuntos à tona. Isso durante o crescimento da empresa, ou seja, antes de ela se tornar do tamanho que é hoje, começamos a movimentar esses assuntos, ainda que de brincadeira, de forma amigável.” (LUÍSA)

Isso mostra que ambientes favoráveis fazem a diferença. Nessa situação em específico, os funcionários da empresa resolveram criar uma atmosfera mais aberta e livre para que a sexualidade das pessoas não se transformasse em tabu e elas se sentissem a vontade para compartilhar e serem elas mesmas. Enquanto as agressões psicológicas prejudicam as relações de trabalho, adoecem o funcionário e até diminuem a produtividade (Carrieri, Aguiar e Diniz, 2013), transformar o ambiente em um lugar menos agressivo faz justamente o oposto com as pessoas que trabalham ali.

5.2. POLÍTICAS DE DIVERSIDADE

A última temática abordada nas entrevistas foi referente especificamente às políticas de diversidade, com o intuito de entender se eles já haviam vivenciado, ou se, ao menos, tinham conhecimento do que são, e qual a relação dos entrevistados com essas ações de gestão. Dos seis entrevistados, metade já vivenciou o que chamaram de políticas de diversidade. No entanto, assumindo o conceito usado por Alves e Galeão-Silva (2004), uma delas se encaixaria mais como ação afirmativa. As outras duas envolviam mais complexidade e fugiam dos procedimentos meramente administrativos, podendo ser consideradas políticas de diversidade. De qualquer forma, o número ainda é muito pequeno, conforme Reis (2012) já havia comentado. Esse número poderia ficar ainda mais reduzido, pois dos três, apenas uma delas mencionou algo que tenha vindo de uma diretoria geral da empresa.

A primeira temática que apareceu foi sobre como essas pessoas definiriam essas políticas. As respostas estão abaixo:

“Política de diversidade, para mim, seria propor condições iguais para casais do mesmo sexo. Por exemplo, existem empresas que tem planos onde pode incluir a esposa, plano de saúde e outras coisas assim. Porém, na maioria dos lugares, se eu tiver um esposo, não consigo fazer isso.” (BERNARDO)

“seriam programas para promover a diversidade, para que tenhamos abertura no ambiente de trabalho para as pessoas entenderem as questões de sexualidade, de gênero.” (NATHALIE)

“Acho que são políticas inclusivas, que trate todos iguais, ofereça os mesmos direitos para todos, tanto LGBTs, quanto para heterossexuais.” (JÚLIA)

As respostas vão todas no mesmo sentido, de propor igualdade de direitos e benefícios a todos os funcionários da empresa, sem julgar por qualquer outro critério que não seja algo

ligado a produtividade e ao trabalho. Vai ao encontro da definição proposta por Freitas e Irigaray (2009), que mencionam a mobilização dessas ações em torno da dignidade e respeito. Vale salientar que a não discriminação em situações de trabalho é garantida por lei, embora não seja cumprida na maioria dos casos.

Ainda nesse sentido, o relato de Bernardo chamou a atenção:

“Além disso, a questão da educação dos próprios funcionários, a empatia. Falta para as empresas empatia, de educar os funcionários no sentido de falar pra eles que “poxa, olha o que você está falando, pode ter alguém aqui que é gay, você não tem como saber”. É no sentido de educação mesmo.” (BERNARDO)

Empatia é uma palavra fundamental para entendermos a noção de políticas de diversidade. É o ato de se colocar no lugar do outro, tentar entender como essa pessoa vê e como é vista pelo mundo.

O tema seguinte foi sobre a eficiência dessas políticas. Se os entrevistados consideram que essas ações realmente contribuem para um ambiente mais igualitário. Quanto às respostas, Daniel considerou totalmente ineficiente, conforme segue:

“Acho que acaba expondo um pouco as pessoas, e não me sentiria bem nesses casos. (...) eu não concordo muito com a maneira que isso é feito, pois eles não discutem diversidade, eles impõem, e querem que todo mundo engula isso a seco, e acaba se transformando em mais ódio.” (DANIEL)

O relato registrado acabou por diferir um pouco das críticas que vimos mencionadas por Saraiva e Irigaray (2009), e Diniz e Gandra (2009), que caminhavam no sentido de descompasso entre teoria e prática.

Bernardo e Nathalie mencionaram que essas ações podem esbarrar um pouco nas pessoas que fazem parte da empresa:

“(...) acho que é um começo interessante. Tem que iniciar por algum lugar, e acredito que começar nesse ponto seria legal, não seria um choque para ninguém. Afinal, também não adianta esbarrar nas pessoas em si, elas tem que entender, confrontar não seria a melhor forma, talvez educar seja mais eficiente.” (BERNARDO)

“Acho que o preconceito é um problema muito mais cultural, tu não consegues mudar as pessoas se elas não tiverem abertas a isso. É muito importante debater, tanto fora quanto dentro do trabalho, mas às vezes se a pessoa não está disposta a desconstruir o preconceito dela. É difícil querer debater com alguém que não queira discutir. Acho que pode mudar, mas depende muito da organização, do clima organizacional da empresa. Mas para isso acontecer, as pessoas também tem que estar dispostas a isso.” (NATHALIE)

Essas questões vão ao encontro da crítica feita por Saraiva e Irigaray, no sentido de que o preconceito dos empregados, aliado a permissividade da gerência e a ausência de senso coletivo são os principais pontos que tornam algumas dessas políticas em algo ineficiente no combate à homofobia e outros tipos de agressões.

A próxima temática foi sobre a vivência ou não dos entrevistados com as políticas de diversidade e se eles consideravam que elas fazem diferença para o homossexual dentro da organização. Conforme já foi mencionado, apenas três relataram algo nesse sentido. Levando em consideração os conceitos utilizados, entre eles, um relatou, na realidade, conjunto de ações afirmativas. Os outros dois entrevistados realmente estiveram em contato com políticas de diversidade. Abaixo segue trecho do primeiro caso:

“o mais próximo que temos, é a equidade de plano de saúde. Se eu casar, ou fizer uma união estável, a minha companheira teria direito ao plano também.”
(NATHALIE)

Ou seja, existe a equidade de planos de saúde para todas as possibilidades de casal, mas não passa disso. Nesse caso em específico, por ser uma empresa estatal, Nathalie mencionou, ao menos, uma preocupação maior da Secretaria de Direitos Humanos do governo, que segundo ela coloca importância no assunto:

“(…) tem a secretaria de direitos humanos, então é legal que o governo se mostre interessado no assunto. Já fizeram vários eventos pra diminuir preconceito, tanto contra gays e lésbicas, mas também o racial, contra transexuais. Ou seja, não tem diretamente na FEE, mas no governo existe, o que acaba afetando a empresa de certa forma.” (NATHALIE)

Citando esse interesse, de certa forma, do Governo do Estado, e a influência que isso tem dentro da organização que trabalha, ela falou sobre um dos pontos positivos:

“O preconceito contra homossexual é algo de foro íntimo, então é complicado mexer em algo que, na teoria, não interfere no trabalho, mas na FEE foi criada uma comissão de acessibilidade, que é mais voltada aos deficientes físicos, mas acaba se vendo a política da FEE, de mais inclusão. Por enquanto não há nada voltado aos homossexuais, pois teríamos que envolver também outras questões, como violência contra mulheres e racismo, por exemplo. Mas é bom mostrar que a empresa está preocupada em ser um ambiente com menos preconceito” (NATHALIE)

Assim, podemos concluir que há sim interesse da organização em que o ambiente seja mais amigável para todas as minorias, mesmo que ainda não existam políticas especificamente para os homossexuais. Ela ainda relata que, quando trabalhava como bolsista em uma universidade, existiam substitutivos para esse tipo de ação:

“Por ser universidade, sempre aparecem coletivos que debatem isso. (...) várias vezes eu via cartazes questionando preconceito pelos corredores, mas sempre foi

algo originado das pessoas que frequentam o espaço e não da organização em si. Esses coletivos acabam por fazer esse papel de questionar, e de política de diversidade, pois afeta todos que circulam no prédio, e acaba tornando o ambiente um pouco mais aberto. Onde fazia bolsa, no Direito, tinha uma servidora que era lésbica, e o ambiente para ela era tranquilo.” (NATHALIE)

Os movimentos sociais e grupos existentes dentro da Faculdade acabaram assumindo o protagonismo nessas lutas e, com sua divulgação, ajudaram também o ambiente de trabalho, mesmo que o foco original não tenha sido esse. O público alvo eram os estudantes que frequentavam o ambiente, no entanto, acabou atingindo os trabalhadores. Esse ambiente, então, traz essa diferenciação em relação à diversidade, pois as políticas não se originaram da empresa de fato, mas dos grupos de alunos lá formados. Quando perguntada se as políticas de diversidade fazem diferença, ela mencionou que:

“Acho que é muito importante e necessário que a empresa tenha essas políticas, mesmo que comigo nunca tenha acontecido. Sei de amigas que foram prejudicadas no trabalho. Eu fiz concurso, então não me custou tanto entrar no ambiente de trabalho, mas quando tu estás no ambiente privado, isso acaba ficando bem complicado, em entrevistas de emprego e processos seletivos no geral, é muito grande o risco de o homossexual ser prejudicado.” (NATHALIE)

Nota-se a preocupação não só de saúde dentro do ambiente de trabalho, mas também de que tenha a garantia de igualdade de oportunidade. Mesmo que exista legislação prevendo isso, muito do preconceito contra o homossexual acaba sendo mascarado, dificultando o entendimento de quando a pessoa foi descartada por falta de capacidade ou em virtude de sua sexualidade.

Júlia foi a primeira entrevistada cujo local de trabalho faz uso de políticas de diversidade sendo aplicadas de fato, em sua essência. O trecho abaixo explica como funciona:

“Na minha empresa, a gerente que trabalha conosco construiu uma cartilha. Chama-se Manual do Respeito. Fala sobre todos os tipos de discriminação: contra homossexuais, raciais, religiosas, contra transexuais. Ela desenvolveu o material e é bem legal. (...) A Gerente que elaborou essa cartilha não é homossexual, mas é a única mulher negra no comando de alguma coisa no programa do estado que trabalho, então ela tem uma visão bem interessante sobre minorias em geral.” (JÚLIA)

Ela também mencionou a maneira que essa cartilha foi construída:

“Cada tópico que ela colocou lá, ela conversou com o pessoal que representa essa minoria. Ter sido criado em conjunto com essas pessoas que vão ser representadas ali e gerar essa discussão depois, acho que seria muito importante em muitas empresas, acho que em todas, na verdade.” (JÚLIA)

Ter sido criado em contato com as pessoas que seriam beneficiadas diretamente pela cartilha, passa uma ideia de pertencimento às minorias. E o fato de a gerente ser negra com

certeza faz diferença, pois ela mesma sente o preconceito existente da sociedade, então traz sim, mais uma vez, a ideia de empatia.

Assumindo o conceito já mencionado por Alves e Galeão-Silva (2004), a criação da cartilha tenta promover uma mudança cultural no ambiente de trabalho, buscando proporcionar empatia aos empregados que seguem o perfil dos opressores. Júlia ainda comentou sobre a consequência disso:

“Ele acabou gerando discussões bem legais, bem saudáveis entre os setores do trabalho, então acho que rolou sim, um movimento bem bacana em relação a isso. Fez as pessoas abrirem um pouco mais a visão, principalmente as pessoas menos instruídas. O pessoal da segurança, por exemplo, que tinha muito preconceito, mais com os adolescentes que vão lá, que são bem afeminados, do que com os funcionários, então acho que deu sim uma melhorada.” (JÚLIA)

Júlia trabalha em um programa do estado de São Paulo que promove cultura e atividades artísticas gratuitas para a população em geral, como cursos, atividades, bibliotecas, e programação cultural em geral. Como trabalham com o público, as políticas acabaram ajudando a criar um ambiente mais seguro e saudável não só para os funcionários que lá laboram, mas também para a população que frequenta. Mais um caso em que as políticas de diversidade acabam ultrapassando as fronteiras do ambiente de trabalho e influenciando a sociedade. Ainda, quando perguntada se estas fazem diferença para os homossexuais, ela disse que:

“Acho que essas políticas não deveriam, mas são muito necessárias sim. Gerar discussões sobre assuntos vistos como polêmicos. Muitas empresas tem gente que trabalha lá e não é assumido, por exemplo, para não perder o emprego, ou gerar desconforto nos colegas, o que eu acho absurdo. Acho que gerar essa discussão a partir de um material escrito é interessante.” (JÚLIA)

Ela, nesse caso, menciona algo bem importante. Em uma sociedade ideal, com oportunidades e possibilidades iguais, não seria necessário existir essas políticas de diversidade. Porém, essa sociedade ideal está muito distante da nossa realidade, então ainda se faz necessário, infelizmente.

A última entrevistada que já havia vivenciado essas políticas é um caso diferente, pois o modelo de gestão da organização em que trabalha é um tanto heterodoxo. Luísa explicou como funciona no trecho abaixo:

“Na empresa são 70 funcionários, e tem uma estrutura mais verticalizada. Existem os times de produto, que não têm chefes. Existem algumas pessoas com uma visão mais holística dos nossos processos, e que auxiliam em projetos pontuais, ou os que são maiores, que demandam mais. Em geral, comparando com outras empresas, a

hierarquia é menos importante. Existem os sócios, mas eles não interferem ativamente no nosso dia a dia.” (LUÍSA)

Ou seja, pelo fato de a empresa ter uma pressão hierárquica menor, algumas ações são desenvolvidas diretamente pelos funcionários, sem muita interferência dos sócios. Um exemplo para contextualizar: a empresa tem uma sede no Rio de Janeiro, mas a maioria dos empregados trabalha em outros estados do país, em *homeoffice*. Assim, a companhia disponibiliza uma verba mensal para que alguns dos funcionários visitem a sede da empresa. Porém, quem gere esse fundo é uma comissão dos próprios contratados, que podem decidir, por exemplo, não usar o dinheiro para isso, e utilizar em outro assunto, desde que seja interesse de todos da empresa. Então, nesse modo de gestão, quem fez a política de diversidade que é utilizada foi a própria Luísa, conforme ela descreve:

“(…) toda a empresa trabalha remotamente num ambiente virtual, onde são criadas várias salas de chat. Cada chat, um assunto. Então temos vários diferentes, desde os que agrupam por área, como administrativo, design, desenvolvimento, até salas de projeto e também algumas que são recreativas. No caso desse último tipo, uma das primeiras que foi criada se chama Armário. Surgiu de uma piada que rolou em outra conversa, pois quando uma pessoa sai de uma sala, aparece na plataforma “fulano saiu de (nome da sala)”, então alguém falou que tínhamos que criar uma com esse nome, pela piada de “fulano saiu do armário”. Então, no dia seguinte eu criei a sala. A partir do crescimento da empresa, cada vez que entrava um funcionário novo, colocávamos nessa sala e eu criei um texto de boas vindas para ele, explicando que ali era o lugar que ele poderia “soltar a franga”, poder falar sobre seus gostos duvidosos, diferentes, para que fosse livre e feliz. Se quiser, pode sair do armário, mas se gostar pode ficar. Então todos os assuntos sobre diversidade são colocados lá no armário.” (LUÍSA)

Em princípio, só com essas informações, não fica claro se essa sala de *chat* pode ser considerada política de diversidade, uma vez que não existia nenhuma prova que isso influenciou de fato em transformar o ambiente de trabalho em algo mais amigável. Esse questionamento inclusive foi feito dentro dessa sala de bate-papo:

“Inclusive, o André colou seu texto pedindo indicações lá, e outra funcionária, que também é lésbica, comentou que achava legal a iniciativa, mas que a empresa não tinha políticas reais de apoio à diversidade. Um outro colega falou que o armário e a mensagem de boas vindas era sim uma política de diversidade. Fico na dúvida se realmente pode ser considerado, pois fui eu que criei, não foi nada que veio de cima. Também não sabia se as pessoas se sentiam realmente acolhidas lá, então mencionei que só algum outro gay poderia dizer isso. Aí esse cara mencionou que também era gay, e que era sim um lugar mais livre, e isso gerou uma conversa muito legal entre várias pessoas que estavam ali dentro do armário.” (LUÍSA)

Ou seja, a política de diversidade acabou sendo criada sem esse rótulo em específico. Luísa, na realidade, nunca tinha pensado nessa forma. A partir da discussão gerada pelo convite em participar dessa pesquisa que foi confirmado pelos colegas que realmente poderia se tratar de política de diversidade. E vai ao encontro da definição de Irigaray e Freitas

(2009), quando fala de igualdade, dignidade e respeito aos homossexuais. Sobre as consequências disso na organização, ela mencionou:

“Pequenas ações fazem muita diferença, e muita gente comemorou isso, inclusive os sócios da empresa, pois é sinal de que caminhamos no rumo certo, de aceitação. Foi bem legal. Essas são as ações que tomamos, são pequenas, poderiam ser maiores, mais efetivas em outras áreas de diversidade, como por exemplo, mais mulheres na empresa, pois a quantidade é bem pequena. Apoiar abertamente e expressamente a diversidade. Foi legal que não só eu, mas todo mundo participa e colabora para que o clima continue menos tóxico, mesmo que a empresa não tenha montado nada nesse sentido.” (LUÍSA)

O interessante a se notar nesse último trecho é que, apesar de existirem as ações, a própria funcionária entende e concorda que é um pequeno passo, e que deveriam ser pensadas outras estratégias para resolver outras situações também discriminatórias, como a questão da pouca quantidade de mulheres trabalhando na área. Ela mencionou também uma preocupação do RH da empresa quando faz as contratações:

“E há um esforço do pessoal que faz as contratações também, para que os novos funcionários sigam também esse perfil mais aberto. Existem divergências entre funcionários (...). Algumas bem fortes, mas todo mundo se respeita e fica difícil ter alguém que saia espalhando preconceito dentro da empresa. Normalmente, se acontece, essa pessoa acaba se demitindo ou pedindo demissão rapidamente. Se a empresa apoia e “passa a mão na cabeça” de quem espalha esse tipo de discurso de ódio, acaba se proliferando o preconceito, mas esse não é o caso de onde trabalho.” (LUÍSA)

Nota-se uma preocupação da empresa em manter esse ambiente saudável para todas as pessoas dentro da organização, o que é o primeiro passo para que a diversidade não seja um problema. Isso pode, conforme Irigaray (2008), tornar-se também um diferencial para a organização, pois ela passa a ser detectada como mais socialmente responsável. A segunda parte do trecho também ressalta isso. Mesmo que as discussões a respeito de sexualidade não tenham acabado, a gerência não deixa que isso se torne um comportamento padrão, e já resolve a situação antes que se agrave.

Foi perguntado a Luísa, também, se o fato de os sócios da empresa serem mais abertos à diversidade sexual ajudava a manter o ambiente melhor para os homossexuais. O trecho nos mostra a resposta:

“Nenhum deles é gay, ao menos até onde sei, mas eles se manifestam muito contra o preconceito. Isso acaba sendo importante para que os funcionários se sintam bem, afinal são pessoas que têm influência muito forte sobre a empresa e, conseqüentemente, sobre nós funcionários, afinal passamos um terço do nosso dia dentro desse ambiente.” (LUÍSA)

A empresa em questão, contrariando o padrão, se mostra realmente interessada em transformar-se em um ambiente mais confortável para os homossexuais, mesmo que as ações não tenham sido custosas em nenhum sentido. Contraria as críticas apontadas por Diniz e Gandra (2009), quando falam no descompasso entre o discurso e a prática. Vai ao oposto, pois não se utiliza do discurso para ganhar validade junto à sociedade, mas internamente combate qualquer situação que promova o preconceito. Isso é confirmado no próximo trecho da entrevista, quando perguntada sobre a diferença que elas fazem para os empregados:

“Acho que pelo fato da empresa ser pequena, por menores que sejam as atitudes que tomamos, acaba fazendo bastante diferença para que o clima dentro seja de aceitação e empatia. (...) Não tenho experiência em empresas grandes, mas a minha impressão é que só as políticas de diversidade talvez não sejam totalmente eficientes. Acaba que essas corporações usam isso para se valorizar junto aos clientes e à mídia.”
(LUÍSA)

Outro ponto que foi mencionado pela entrevistada é a facilidade de provar as agressões que possivelmente possam acontecer:

“A maioria do nosso contato com os colegas são online, e por isso acaba sendo muito mais fácil de identificar e também de acabar com as piadas que acabam oprimindo. Podemos tirar print da tela e entregar aos responsáveis, por exemplo.”
(LUÍSA)

Ou seja, o fato do ambiente ser online e facilitar a prova de possíveis agressões, desestimula o preconceituoso a agir. Uma soma do ambiente favorável, da política de diversidade ser eficiente e da não aceitação de agressões por parte da gerência da empresa, ajuda para que esta tenha um ambiente seguro e de aceitação.

Outro destaque, especificamente daqueles que nunca vivenciaram as políticas de diversidade, foi sobre a necessidade que isso existisse nos ambientes em que trabalham. Nesse sentido, das três respostas, apenas Daniel acredita que não existe necessidade, conforme segue:

“Onde faço meu estágio, a minha sexualidade é questão totalmente minha, é totalmente irrelevante para a empresa e às pessoas, não tem necessidade. Acho que essas políticas são tipo leis: não precisamos de novas, precisamos que as que existem sejam cumpridas, e sejam garantidos os direitos de todas as pessoas, não só dos gays. Acabamos dando atenção demais a isso, cada um segue a sua vida. No lugar de trabalho, devemos ser avaliados por capacidade profissional e só isso.”
(DANIEL)

As críticas dele às políticas acabam indo no sentido de que elas não precisariam existir, pois as pessoas devem ser julgadas no trabalho somente por critérios que envolvam diretamente as atividades realizadas. No entanto, conforme trecho abaixo, Marcelo acredita que isso somente ocorreria em uma sociedade ideal, o que não é o nosso caso:

“A minha sexualidade é algo que não deveria ser levado em conta. As pessoas são todas iguais e isso não interfere no trabalho, se namora menino ou menina. Caso fosse uma lei tipo de cotas, de quantas pessoas com deficiência física precisam ser contratadas, elas precisariam de uma estrutura, seja de rampas de acesso, de local de trabalho adaptado. Mas para o homossexual não, ele usa a mesma estrutura que um heterossexual, não deveria ter nada diferente. Porém isso seria em um mundo perfeito, coisa que o nosso não é.” (MARCELO)

Marcelo segue a linha de raciocínio de Daniel, mas entende que na nossa sociedade, talvez sejam importantes essas políticas de afirmação de minorias. Faz também uma crítica a uma possível política de cotas a homossexuais dentro das organizações, afirmando que as condições de trabalho de um indivíduo que seja gay são exatamente as mesmas de alguém que seja heterossexual.

Bernardo, quando falou sobre esse assunto, foi taxativo no oposto do primeiro, conforme trecho:

“As políticas fariam diferença sim, viver nessa vida de “se ninguém perguntar, você não conta” é bem complicado. Seria muito interessante que isso fosse normalizado a ponto de não ser nem uma questão a ser levantada, mas estamos muito distantes disso.” (BERNARDO)

Novamente, é levantado o ponto de estarmos distantes de uma sociedade em que não sejamos julgados pela nossa sexualidade. É notável, também, a falta de segurança que ele demonstrou de seu ambiente de trabalho atual, comprovada quando menciona que prefere não contar a ninguém sobre sua sexualidade se não for perguntado diretamente. Talvez num ambiente menos tóxico, ele se sentiria mais a vontade de expor isso. Bernardo continua, sobre a necessidade das políticas na empresa em que trabalha:

“Acho que seria necessário, pois as empresas não sabem que estão contratando todos os tipos de pessoa. Eles têm que tomar cuidado, ainda mais com aquele tipo de comentário que ouvi. (...) existe uma delegacia para isso em São Paulo, específica para crimes de homofobia, então essa pessoa poderia ter sido inclusive presa por causa disso. A delegacia é para qualquer caso de homofobia, independente do contexto. Conheço pessoas que já denunciaram, e parece ser bem eficiente.” (BERNARDO)

O relato fez referência a um caso descrito nesse mesmo trabalho, onde o entrevistado passou horas ouvindo um colega pregando discurso de ódio dentro do ambiente que trabalhava e não fez nada a respeito, justamente com medo de retaliações sociais, pois o agressor estava a mais tempo trabalhando na companhia. Esse trecho nos mostra a possibilidade de consequências bem graves para o agressor, que a empresa pode evitar desde que faça uma política que seja eficiente em diminuir o preconceito lá dentro.

A última temática abordada nas entrevistas foi um desafio. Foi colocada aos entrevistados uma situação em que eles seriam os responsáveis por desenvolver as políticas de diversidade nas suas empresas. Um dos entrevistados, que é contra as políticas de diversidade, não quis propor nenhum tipo de ação. Dos que optaram por propor, surgiram várias ideias. Luísa, que trabalha em uma empresa em que existe política de diversidade, propôs:

“Se eu tivesse essa oportunidade, provavelmente eu faria alguma oficina em alguma faculdade, ou instituição que pregasse a diversidade, para podermos identificar um perfil legal, que não tivesse condições de fazer uma faculdade, que fosse gay, ou transexual, provavelmente esse último caso, pois o preconceito é maior ainda contra pessoas transexuais, e daria oportunidade dessa pessoa fazer um estágio conosco, para que aprenda e entre no mercado. Acho muito legal a militância, mas algumas pessoas acabam sendo fortes só no discurso. Ações pequenas, que estão ao nosso alcance, também repercutem e tem um resultado até mais satisfatório, às vezes.” (LUÍSA)

Ela, pelo fato de já ter algumas políticas estruturadas, optou por sugerir mais diversidade no ambiente, indo buscar pessoas nas universidades e escolas, que não teriam oportunidades para ajudar. Focou em transexuais, pois o mercado de trabalho para essas pessoas é muito difícil, ficando quase sempre em atividades não regulamentadas.

Bernardo não trabalha em empresa que tenha política de diversidade, então foi para outro lado na resposta:

“O que eu faria, provavelmente, seria criar essas políticas de boa convivência, de não fazer esse tipo de discurso, mesmo que esteja entre amigos, pois pode estar dificultando a vida de alguém ali sem perceber. Primeiro, a conversa, a educação verbal, digamos assim. Também algo de abrir as portas para as pessoas que se sentem incomodadas poderem vir falar, sem alarde e aí fazer alguma coisa. Muitas vezes acontece o problema da coerção, de ter medo de correr atrás disso, pois vai ser ridicularizado, vai sofrer naquele meio. Depois, podemos aplicar políticas maiores, de punição efetiva e educação dentro da própria empresa.” (BERNARDO)

Justamente por não laborar em empresa que propõe um ambiente melhor às minorias, o entrevistado sugeriu ações no sentido de melhorar o clima organizacional, trabalhando melhor a diversidade, indo de ações mais educativas, que tentam dirimir o preconceito, até punições mais graves, quando envolver agressões mais fortes.

Nathalie optou por ações no sentido de lutar contra o preconceito e a discriminação a todas as minorias, não só aos homossexuais. O trecho abaixo explica:

“Política de diversidade é muito amplo. Se pensarmos tudo que tem de diverso no ser humano teríamos que abranger muitas coisas, como sexualidade, gênero, cor, vários aspectos. Assim, acho que colocaria como principal de uma comissão para isso, de desconstruir o preconceito, seja ele qual for. O problema não é só com gays, é com negros, com mulheres, com transexuais. Acho que as pessoas devem ser julgadas pela produtividade delas, e por aquilo que são capazes de fazer, e não

importa o que for de foro íntimo. O importante é ver se ela consegue exercer o trabalho, o restante não deveria interferir. Falando assim, parece fácil, mas acredito que seja bem complicado.” (NATHALIE)

Além de lutar por todas as minorias, outro aspecto que chama a atenção nesse fragmento é o reconhecimento da dificuldade que é propor políticas que tentem acabar com esses problemas que ocorrem. Novamente, é mencionado o discurso de julgamento apenas pela produtividade e questões que importem ao trabalho, e não a sexualidade e outros pormenores que são pessoais.

Marcelo, que é professor em uma escola, sugere políticas que sejam mais no caminho da educação:

“Eu gosto da ideia de colocar alguma política de diversidade. A ideia do esclarecimento é boa, pois ainda há muita gente que é preconceituosa justamente por não entender nada sobre o assunto, inclusive gays. Não gosto de nada que seja obrigatório, acho que algum tipo de oficina ou grupo operativo, que focaria em aprendizagem, acredito que ajudaria, pois não é um assunto muito conversado, principalmente com adultos. (...) O cara que é mais velho saiu da faculdade há muito tempo, e só aprende com os exemplos de novela, que, na maioria das vezes, acabam sendo mais um contraexemplo.” (MARCELO)

Ele se apega muito a ideia do esclarecimento. Acredita que as pessoas são preconceituosas por ignorância nesse assunto, e que com educação podemos mudar a situação. Além disso, coloca uma crítica às novelas, que acabam usando estereótipos muito errados de homossexuais, servindo de combustível para mais preconceito, mesmo que esse não seja o objetivo.

A entrevistada Júlia, que trabalha na área cultural em um projeto que apresenta políticas de diversidade bem estruturadas, sugere no sentido de educar não só os funcionários, mas também a população que frequenta o ambiente:

“Como trabalho na parte de produção, tem rolado muitas sugestões, pois fazemos programação cultural lá. Essa semana teve a exibição de um filme chamado “Do lado de fora”, que é a história de quatro homossexuais e tal, e discussão com o diretor do filme. Tivemos debates sobre movimento negro, também, então, como o espaço é bem aberto, é possível rolarem essas outras modalidades. E dentro do que trabalhamos, dentro da cultura, conseguimos inserir no trabalho várias políticas de questionamento, de visões diferentes de mundo, de diversidade não só sexual, mas também racial e enfim.” (JÚLIA)

Ela também, conforme já vimos, por já vivenciar na empresa ações que ajudam a transformar o ambiente, opta por trabalhar com o ambiente externo também, principalmente pela empresa que trabalha ser também uma forma de educação. É de certa forma o oposto que vimos em um caso acima, das tentativas de dirimir o preconceito dentro da Universidade,

onde os grupos formados lá dentro espalhavam cartazes e faziam eventos que acabavam ajudando os funcionários. Nessa situação, a entrevistada acredita que propondo esses assuntos para a sociedade, as pessoas dentro da empresa serão afetadas também.

Em resumo, podemos dizer que as proposições feitas pelos entrevistados seguem o mesmo rumo, que já era delimitado por Irigaray e Freitas (2009), baseando-se em dignidade, respeito e igualdade de direitos e oportunidades a todos os funcionários das empresas, indiferentemente de sua sexualidade. A diferença entre as respostas, porém, surgiu entre aqueles que vivenciam as políticas de diversidade e os que trabalham em empresas que não aplicam nada nesse sentido: enquanto esses buscam algo que se proponha a diminuir os problemas nos seus ambientes de trabalho, aqueles propõem situações já visando manter o ambiente saudável e de externar isso para a sociedade em geral.

5.3. PONTOS EM COMUM E PONTOS DIVERGENTES

Por fim, pudemos observar em todos esses assuntos abordados, algumas divergências e convergências entre os discursos dos entrevistados. Nesse capítulo, falaremos dessas questões.

Quanto ao preconceito fora do ambiente de trabalho, todos os entrevistados mencionaram já terem vivenciado algum caso. É um reflexo muito forte da nossa sociedade, onde é notável a discriminação existente, não só com homossexuais, mas com outras minorias também. Notou-se também um desconforto de alguns entrevistados ao tocar no assunto, afinal é algo vivenciado por eles diariamente, fato que os deixa mais sensíveis quanto a esse ponto. Prova disso o fato de termos ao menos um entrevistado que preferiu não mencionar nenhum caso em específico em que tenha sofrido de preconceito. Poucas tentativas de agressão foram lembradas, porém as formas mais comuns são aquelas sutis, que envolvem piadas, comentários de mau gosto e xingamentos. Ainda nesse tema, três entrevistados falaram sobre problemas sofridos dentro da própria casa, onde sua homossexualidade não foi aceita pela família, seja por motivos religiosos, quanto por desinformação. Os entrevistados, quando citaram essas situações, pareceram sentir muita amargura em relação a isso, pois esperavam que em casa, com as pessoas que amam, fossem mais bem tratados, o que acabou não acontecendo. Como ponto positivo, podemos dizer que, passado um tempo depois que assumiram sua homossexualidade, o clima acabou melhorando e as relações também.

Após isso, eles foram perguntados sobre as consequências que esses casos de preconceito tiveram dentro de suas vidas. Enquanto cinco dos seis descreveram que precisaram mudar seus hábitos e deixar de frequentar lugares por causa de sua homossexualidade, uma das entrevistadas, Júlia, apresentou um discurso mais ligado à militância LGBT, falando que, na realidade, esses casos servem de combustível para ela continuar lutando por um mundo mais justo e igualitário, em que o preconceito seja extinto. Isso mostra um pouco do preconceito internalizado pelos próprios entrevistados, que preferiram mudar de vida para não incomodar os outros, enquanto poderiam tomar a atitude mais contestadora, de tentar lutar contra isso. Como justificativa dessa reação mais acomodada, podemos dizer que alguns dos entrevistados transpareceram certo cansaço de empenharem-se em alterar a realidade em que vivem, talvez até por terem suas tentativas frustradas muitas vezes. Daniel, Marcelo e Nathalie, que mencionaram problemas com a família, por exemplo, provavelmente já esgotaram a discussão sobre a sua sexualidade em casa, buscando a aceitação dos mesmos.

Essas duas primeiras perguntas vieram com o objetivo de conhecer um pouco mais a fundo os entrevistados, e qual a bagagem que trazem da vida, para que pudesse ser levado em conta na análise. Após isso, foram perguntados sobre os casos de preconceito sofridos dentro dos ambientes que já trabalharam. Dos seis entrevistados, apenas dois não sofreram nenhuma agressão. Um em virtude de ser um lugar mais amigável, aparentemente, e a outra é por ter laborado em áreas notadamente mais abertas quanto à diversidade. Os outros quatro já mencionaram casos em que foram alvos de alguma agressão, de maneiras diferentes. Uma delas não chegou a se tornar discriminação, por não ter envolvido atitudes, mas só conhecimento de pessoas que eram contra a homossexualidade, se é que isso é possível. Os outros três relataram situações de comentários maldosos, piadas de mau gosto e algumas discussões. Dentro do trabalho, de certa forma, foi só uma repetição do que essas pessoas sofrem diariamente na rua. Assim como no caso anterior, houve uma entrevistada que não quis descrever algum caso específico, por ter ficado notadamente desconfortável com a pergunta. Apareceram também relatos de preconceito relacionado a gênero, e não a sexualidade. As entrevistadas sofreram dentro da organização por serem mulheres, e não por serem homossexuais. Mais um reflexo da sociedade machista na qual vivemos.

Quanto às reações às agressões sofridas no trabalho, também tivemos respostas bem opostas. Enquanto uma entrevistada mencionou responder e iniciar uma discussão, sem se

omitir, outros ficaram perplexos com a situação que estava ocorrendo, e acabaram não fazendo nada. O motivo principal para isso foi o medo. Por um lado, medo do isolamento social, visto que o entrevistado estava há menos tempo na empresa do que o agressor, que já tinha mais contatos lá dentro; e também o medo de ser demitido, principalmente em um caso específico no qual o entrevistado trabalha em escolas e temia represálias da diretoria por insegurança em relação aos pais dos alunos. Esse último caso é o mais complexo, pois envolve não só a escola, mas também os seus clientes, os pais dos alunos. A atitude mais humana seria a instituição de ensino se posicionar ao lado do entrevistado, afinal também é parte da função de educadores que são a ideia de eliminar qualquer preconceito, porém, apesar de não ser um colégio ligado a uma igreja, o que feriria os princípios, a tendência, segundo o entrevistado, era que se colocassem ao lado do pai, por ser ele o responsável em manter a criança matriculada. Vale uma reflexão, também, em qual o papel da escola quanto ao quesito diversidade, e até onde os pais devem interferir em assuntos abordados com os alunos.

Outra consequência importante que foi citada é a de assumir ou não sua homossexualidade dentro do ambiente de trabalho. Dos entrevistados nesse estudo, apenas um tinha esse fato escondido de todos os colegas. O medo, nesse caso, diz a respeito à automática perda de capacidade na percepção das pessoas, ou seja, passaria a se tornar menos competente naquilo que faz, perdendo oportunidades de crescimento interno na organização. A partir disso, algumas pessoas preferem manter-se no anonimato, muitas vezes despendendo muita energia em criar até personagens para serem aceitos pela maioria. Com isso, essas pessoas acabam passando boa parte dos seus dias aprisionados dentro de si mesmas, criando muitas condições para desenvolverem doenças psicológicas e psiquiátricas, diminuindo sua qualidade de vida, podendo chegar até em casos de suicídio.

A última temática foi a respeito das políticas de diversidade. A percepção dos entrevistados seguiu a direção do que foi pesquisado na bibliografia discutida, que seriam as ações que a empresa toma para dirimir o preconceito existente, proporcionando igualdade de oportunidade e de direitos, buscando sempre dignidade e respeito. As críticas vieram no sentido de elas esbarrarem nas pessoas, ou seja, que elas não conseguem desconstruir os preconceitos que os funcionários demonstram. Também travam na permissividade da gerência, que acaba cometendo a naturalização da opressão, ou seja, vê a agressão como se fosse normal. Assim, as políticas acabam não conseguindo atingir o seu objetivo. Entretanto,

mesmo que a meta não seja alcançada, algo tem que ser feito, e essas políticas acabam sendo um começo. Não é o ideal, mas ao menos é uma tentativa de melhorar a vida e o bem-estar dos grupos vulneráveis em geral.

Após isso, foi perguntado sobre a vivência ou não dos entrevistados com as políticas. Dentre os seis, três mencionaram terem experienciado algo nesse sentido, mesmo que o relatado por uma das entrevistadas se encaixe mais no conceito de ações afirmativas, pois era um mero procedimento administrativo, e não algo que tentasse alterar a cultura organizacional existente. As outras duas entrevistadas contaram casos bem interessantes das políticas aplicadas na sua essência: ajudando a transformar o ambiente de trabalho em um local mais aberto e amigável. Chamou a atenção, também, que apenas uma das políticas apresentadas se preocupava com outras minorias, além dos homossexuais, o que acaba sendo incoerente, pois a ideia das políticas é atender todas as minorias que se fazem presentes nas organizações. O ponto positivo, no entanto, é que, nesses casos expostos, elas têm sido eficientes, mesmo que apenas para um grupo vulnerável.

Outra citação a destacar diz respeito aos três sujeitos que não haviam vivenciado essa situação em nenhuma empresa, tentando saber se eles viam a necessidades delas existirem dentro das suas realidades. Apenas um foi contra, por trabalhar em um local onde, aparentemente, ele é respeitado e tratado de forma igualitária, pois foi o único dos entrevistados que se mostrou contrário a essa estratégia durante toda a entrevista, alegando que todos deveriam ser julgados por seu desempenho no emprego. É uma afirmação difícil de discordar, afinal essa parece ser a abordagem mais correta, mas a opinião dele pareceu centrada unicamente na experiência que teve, desconsiderando o preconceito vivido por outras pessoas. Analisando os outros contextos, ficou claro que o desse entrevistado em específico é uma exceção, visto que os demais homossexuais ouvidos se mostraram favoráveis, alegando que esse comportamento igualitário não é o padrão.

A última reflexão foi um desafio, onde os sujeitos do estudo foram instigados a explicar brevemente como funcionariam as políticas se eles mesmos a desenvolvessem, para entender o que eles desejam delas. Os comportamentos foram distintos nos dois grupos: aqueles que não viveram as políticas de diversidade, excetuando Daniel, que foi contra e não quis desenvolver nada, andaram no sentido de melhorar as realidades em que vivem por meio de educação aos funcionários, para depois, em casos mais graves, indicar punições; por outro lado, os três que vivem as políticas no seu dia a dia, encaminharam suas sugestões mais para o

exterior da empresa, buscando dirimir o preconceito da sociedade em geral em relação a todas as minorias, além de continuar esse trabalho dentro da organização.

6. CONCLUSÃO

O estudo aqui apresentado teve como objetivo geral conhecer a percepção dos homossexuais entrevistados sobre as políticas de diversidade. Para atingir isso, primeiramente, tivemos que conhecer os casos de preconceito sofridos pelos entrevistados dentro e fora do ambiente de trabalho, e como isso influenciou em suas vidas; após isso, refletir sobre as políticas de diversidade por meio das entrevistas realizadas; analisar se as políticas são adequadas quando comparadas com os anseios dos homossexuais entrevistados; e, por fim, traçar reflexões que possam contribuir para a construção de políticas de diversidade que sejam mais coerentes ao público atendido dentro das organizações.

Para entendermos as políticas de diversidade, subimos um degrau, e buscamos compreender como era o mundo do trabalho para essas pessoas. Para chegar nesse ponto, fomos mais além e buscamos captar como foram as trajetórias de cada um dos entrevistados, junto à família, junto à sociedade em geral. Vale ressaltar que a ideia partiu de conhecer e entender o ambiente de trabalho e as políticas de diversidade a partir da visão do sujeito, diferenciando-se dos demais estudos na área, que também iam atrás da informação oficial das organizações. Acredito que seja sobremaneira importante detectar as informações vindas dos grupos vulneráveis, pois é para eles que esse tipo de ação existe, embora alguns autores entendem que as políticas de diversidade servem como validação da organização como socialmente responsável. Acredito que isso seria uma das consequências, mas que o foco deve ser sempre em transformar as relações de trabalho em situações mais igualitárias, mais justas.

A análise final, comparação entre os anseios dos sujeitos e o que as políticas apresentam não é tão simples quanto esperado. De forma geral, o que os homossexuais buscam é igualdade e reconhecimento, por meio de um ambiente onde possam ser respeitados por aquilo que são. A gestão da diversidade deveria caminhar nesse sentido, na teoria, mas ainda são poucas as empresas que apostam nisso como uma ação de importância. Em um mundo do trabalho ideal, as empresas deveriam se preocupar e valorizar muito mais os seus funcionários. A partir do momento que se notam ações nesse sentido, a produtividade das pessoas tende a melhorar, por causa do aumento da satisfação e o consequente estímulo recebido. Pudemos observar, durante a realização das entrevistas, a paixão na fala, principalmente da entrevistada Luísa, que foi uma das pessoas que organizou e colocou em prática as políticas de diversidade na organização em que trabalha. Isso mostra que o

ambiente melhorou, e os números mostraram crescimento, inclusive de tamanho da empresa, nos últimos anos.

Como recomendação às empresas ou pessoas que estejam preocupadas em desenvolver algum tipo de política de diversidade, indiferentemente de qual minoria será agraciada, o mais importante é escutar o sujeito. Conversar, pedir ajuda, tentar entender quais são os problemas e como essas pessoas sugerem que sejam resolvidos.

Nesse sentido, e tomando esse estudo como base, por exemplo, podemos dizer que um foco de destaque deve estar na educação, na formação do funcionário dentro e fora da empresa. A maneira que isso pode ser realizado varia muito, mas deve-se ter esse objetivo sempre em mente. Outra situação importante, e que vai ao encontro disso, é a abertura de diálogo, que é extremamente necessária. Com isso, pode-se tentar conter a naturalização da opressão, fenômeno que infelizmente é muito comum no nosso mundo do trabalho. A partir do momento que esse espaço exista, a ideia é se colocar no lugar do oprimido para tentar entender o relato pelo lado dele, e nunca desvalorizar a situação colocada.

O entrevistado Bernardo usou uma palavra que deveria estar cada vez mais em voga na nossa sociedade: empatia. Segundo o dicionário Michaelis, “é o estado de espírito no qual uma pessoa se identifica com a outra, presumindo sentir o que está sentindo” (EDITORA MELHORAMENTOS, 2009). Ou seja, é o ato de tentar ver o mundo como o outro o enxerga. Na atual conjuntura social, de discriminações, de intolerância, de reações e comentários cada vez mais dicotômicos, as pessoas deveriam se colocar mais no lugar dos outros, para tentar entender o seu local de fala, a sua realidade em específico. Isso certamente ajudaria a dirimir o preconceito existente e que é demonstrado diariamente. Se isso fosse uma realidade, provavelmente não precisaríamos de políticas de diversidade dentro das organizações. No entanto, como ainda estamos longe, elas são, ao menos, uma tentativa de transformar uma atividade tão importante para o ser humano em algo mais saudável para todas as pessoas, indiferente de sexualidade, raça, gênero e condição social.

Por fim, esse estudo procurou entender um pouco da realidade dos homossexuais dentro da nossa sociedade, para então focar-se mais em como são desenvolvidas as relações de trabalho desse grupo vulnerável. A partir disso, fizemos uma incursão pelas políticas de diversidades por eles apresentadas, para entender qual o sentimento dessa minoria sobre esse assunto polêmico, e como isso influencia ou não a vida dentro do ambiente de trabalho. Levo

um aprendizado muito grande sobre o assunto para a vida profissional, de tentar sempre entender como as minorias em geral se sentem em relação a esses problemas, e não relativizar as situações apresentadas. No caso dos homossexuais, assunto abordado especificamente nessa pesquisa, eu acredito que o meu papel, por não fazer parte desse grupo vulnerável, é o mesmo de todos os homens no movimento feminista, por exemplo: apoiar, procurar entender e modificar a visão de outros indivíduos no mesmo meio social, e não querer protagonismo nessa luta, que não é nossa.

A frase usada no título a esse trabalho, dita pelo entrevistado Bernardo remete a muitas reflexões possíveis de serem feitas. Por exemplo, sobre a dificuldade de se assumir gay ou lésbica tanto dentro do ambiente organizacional. Se existe essa omissão, é porque o preço a se pagar por ter diferente orientação sexual dentro da nossa sociedade ainda é muito alto. E isso não é apenas dentro do local de trabalho, mas sim em qualquer ambiente onde se vive em sociedade. Essas pessoas são oprimidas diariamente em virtude de sua sexualidade, quando assumidas, portanto é compreensível que elas optem por não expor isso. No entanto, isso causa uma perda de identidade, que acaba por prejudicar muito os homossexuais, ocasionando problemas psicológicos muito graves.

Essa reflexão também nos direciona a uma problematização das políticas de diversidade. Como as empresas podem proporcionar um ambiente de direitos e oportunidades iguais se muitos dos homossexuais não têm confiança em se admitirem gays ou lésbicas dentro do ambiente de trabalho? É uma situação muito complexa, que acaba fugindo um pouco da alçada das organizações. O que pode ser feito é que essas empresas militem externamente, com o objetivo de que tenhamos uma sociedade menos preconceituosa, e, conseqüentemente, os homossexuais se sintam mais seguros para admitir a sua sexualidade, sem medo de sofrerem conseqüências em relação a isso. Além disso, mesmo que as políticas pareçam incipientes, elas são ao menos uma tentativa de melhorar a vida dos homossexuais dentro do mundo do trabalho.

Ressalto ainda as análises que podem ser realizadas levando em consideração outras minorias políticas existentes no nosso mundo do trabalho, como pessoas com deficiências, negros, mulheres e transexuais. Como sugestão, deixaria esse último grupo em específico, as pessoas transexuais, pois elas são bem pouco valorizadas nos estudos existentes, devido ao apagamento que sofrem dentro do meio social em que vivemos. Acredito que temos que dar

espaço a indivíduos integrantes desse grupo vulnerável, para que não sejam apenas sujeitos passivos desses estudos, mas que possam também colocarem-se no lugar de pesquisadores.

REFERÊNCIAS

- ALVES, Mario Aquino; GALEÃO-SILVA, Luís Guilherme. A Crítica da Gestão da Diversidade nas Organizações. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 44, n.3, p. 20-29, jul./set. 2004.
- ANJOS, Gabriele dos. Homossexualidade, direitos humanos e cidadania. **Revista Sociologias**, Porto Alegre, n.7, p. 222-252, jan./jun. 2002.
- BECKEL, Flávia de Jesus. **Assédio Moral no Ambiente Organizacional**. 2011. 50f. Trabalho de Conclusão de Curso (Pós-Graduação em Administração). Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2011.
- BICALHO, Renata de Almeida; DINIZ, Ana Paula Rodrigues. Violência Simbólica e Homossexualidade: Um estudo em capitais brasileiras. In: ENCONTRO ANUAL DA ANPAD, 33., 2009, São Paulo. **Anais Eletrônicos...** São Paulo: EnANPAD, 2009. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EOR1172.pdf>>. Acesso em: 02 maio 2015.
- BONI, Valdete; QUARESMA, Sílvia Jurema. Aprendendo a entrevistar: como fazer entrevistas em Ciências Sociais. **Revista Eletrônica dos Pós-Graduandos em Sociologia Política da UFSC**, Florianópolis, v. 2, n. 1 (3), jan./jul. 2005. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/emtese/article/view/18027>>. Acesso em: 28 nov. 2015.
- BRITO, Jaime Rodrigues. Minorias e Grupos Vulneráveis: Aquilatando as possíveis diferenças para os fins de implementação das Políticas Públicas. **Revista do Curso de Mestrado em Ciência Jurídica da Fundinopi**, Jacarézinho, v. 1, n. 11, jul./dez. 2009. Disponível em: <<http://seer.uenp.edu.br/index.php/argumenta/article/view/145/145>>. Acesso em: 02 mai. 2015.
- CARRARA, S.; VIANNA, A. R. B. A violência letal contra homossexuais no município do Rio de Janeiro: características gerais. In: CÁCERES, C. F. et al. (Orgs.). *Ciudadanía sexual en América Latina: abriendo el debate*. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia, 2004.
- CARRIERI, Alexandre de Pádua; AGUIAR, Ana Rosa Camillo; DINIZ, Ana Paula Rodrigues. Reflexões sobre o indivíduo desejante e o sofrimento no trabalho: o assédio moral, a violência simbólica, e o movimento homossexual. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 11, n.1, p. 165-180, mar. 2013
- COSTA, Jurandir Freire, Conjugabilidade, ética sexual e parceria homoerótica. In: _____. **A inocência e o Vício**. Rio de Janeiro: Relume-Dumará, 1992. p. 77-103.
- CROCHÍK, José Leon. **Preconceito, individuo e cultura**. 3 ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2006. 62p.
- DINIZ, Ana Paula Rodrigues; GANDRA, Gislaíne. A ficção das Políticas de Diversidade nas Organizações: as relações do trabalho comentadas por trabalhadores *gays*. In: ENCONTRO ANUAL DA ANPAD, 33., 2009, São Paulo. **Anais Eletrônicos...** São Paulo: EnANPAD, 2009. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EOR1770.pdf>>. Acesso em: 02 maio 2015.

DOBERSTEIN, Nicole Simone Flesch. **O relacionamento homossexual sob a perspectiva heteronormativa**. 2011. 64f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Educação, Sexualidade e Relações de Gênero). Faculdade de Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2012.

DUARTE, Sergio Ricardo; PAULA, Luciana Campos Costa Rodrigues de. O Humor no Ambiente de Trabalho: um Estudo Epistemológico. In: ENCONTRO ANUAL DA ANPAD, 31., 2007, Rio de Janeiro. **Anais Eletrônicos...** Rio de Janeiro: EnANPAD, 2007. Disponível em: < <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EOR-B1805.pdf>>. Acesso em: 02 maio 2015

ECCEL, Cláudia Sirangelo; FLORES-PEREIRA, Maria Tereza; A Inserção da “Diversidade” Homossexual em uma Livraria de *Shopping Center*: um Estudo Crítico. In: ENCONTRO ANUAL DA ANPAD, 32., 2008, Rio de Janeiro. **Anais Eletrônicos...** Rio de Janeiro: EnANPAD, 2008. Disponível em: < <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/GPR-B855.pdf>>. Acesso em: 02 maio 2015.

EDITORA MELHORAMENTOS. **Michaelis Online**. São Paulo: Melhoramentos, 2009. UOL. Disponível em: <<http://michaelis.uol.com.br/>>. Acesso em: 26 nov. 2015.

FERNANDES, Aline Rodrigues; FERREIRA, Kamilla Alves Rodrigues; LEBARCKY, Fernanda da Vitória. Gestão da Diversidade e *Endomarketing*: Existe uma relação?. In: ENCONTRO ANUAL DA ANPAD, 35., 2011, Rio de Janeiro. **Anais Eletrônicos...** Rio de Janeiro: EnANPAD, 2011. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/GPR3014.pdf>>. Acesso em: 02 mai. 2015. Acesso em: 02 maio 2015.

FLEURY, Maria Tereza Leme. Gerenciando a Diversidade Cultural: Experiência de Empresas Brasileiras. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 40, n.3, p. 18-25, jul./set. 2000.

FOSTER, David W. Consideraciones sobre el estudio de la heteronormatividad en la literatura latinoamericana. **Letras: Literatura e Autoritarismo**, Santa Maria, n. 22, p; 15-32, jan./jun. 2001.

FREITAS, Maria Ester de. Assédio Moral e Assédio Sexual: faces do poder perverso nas organizações. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n.2, p. 8-19, abr./jun. 2001.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008. 200p.

GRUPO GAY DA BAHIA – GGB. **Assassinato de Homossexuais (LGBT) no Brasil: Relatório 2014**. Salvador, 2015. 12p.

HEBL, Michelle; GRIFFITH, Kristin. The disclosure dilemma for gay men and lesbians: “coming out” at work. **Journal of Applied Psychology**, Houston, v. 87, n.6, p. 1191-1199, 2002.

HEREK, Gregory. Beyond “Homophobia”: Thinking About Sexual Prejudice and Stigma in the Twenty-First Century. **Journal of NSRC**, San Francisco, v. 1, n.2, p. 6-24, abr. 2004.

IRIGARAY, Hélio Arthur dos Reis. Estratégia de Sobrevivência dos *Gays* no Ambiente de Trabalho. In: ENCONTRO ANUAL DA ANPAD, 31., 2007, Rio de Janeiro. **Anais Eletrônicos...** Rio de Janeiro: EnANPAD, 2007. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EOR-A216.pdf>>. Acesso em: 02 maio 2015.

IRIGARAY, Hélio Arthur dos Reis. Discriminação por Orientação Sexual no Ambiente de Trabalho: Uma Questão de Classe Social? Uma Análise sob a Ótica da Pós-Modernidade Crítica e da Queer Theory. In: ENCONTRO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E GOVERNANÇA, 1., 2008, Salvador. **Anais Eletrônicos...** Salvador: EnAPG, 2008. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnAPG/enapg_2008/2008_ENAPG121.pdf>. Acesso em: 15 maio 2015

IRIGARAY, Hélio Arthur dos Reis; FREITAS, Maria Ester de. *Gays* e Relações do Trabalho: Análise sob a Ótica da *Queer Theory*. In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DO TRABALHO, 2., 2009, Curitiba. **Anais Eletrônicos...** Curitiba: EnGPR, 2009. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnGPR/engpr_2009/2009_ENGPR164.pdf>. Acesso em: 09 abr. 2015.

IRIGARAY, Hélio Arthur dos Reis; FREITAS, Maria Ester de. Sexualidade e Organizações: estudo sobre lésbicas no ambiente de trabalho. **O&S - Revista Organizações & Sociedade**, Salvador, v. 18, n.59, p. 625-641, out./dez. 2011.

IRIGARAY, Hélio Arthur dos Reis; SARAIVA, Luiz Alex Silva; CARRIERI, Alexandre de Pádua. Humor e Discriminação por Orientação Sexual no Ambiente Organizacional. **RAC - Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 44, n.5, p. 890-906, set./out. 2010.

IRIGARAY, Hélio Arthur dos Reis. Orientação Sexual e Trabalho. **GVexecutivo**, São Paulo, v. 10, n.2, p. 44-47, jul./dez. 2011.

IRIGARAY, Hélio Arthur dos Reis; QUEIROZ, Luiz Gustavo Mauro de. Diversidade da Força de Trabalho: O Que Temos Ensinado Nossos Alunos. In: ENCONTRO ANUAL DA ANPAD, 38., 2014, Rio de Janeiro. **Anais Eletrônicos...** Rio de Janeiro: EnANPAD, 2014. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2014_EnANPAD_GPR1504.pdf>. Acesso em: 09 abr. 2015.

LIMA, Antônio Henrique Maia. **Homossexualidade e religiosidade: um estudo sobre o atrito entre a minoria homossexual e as religiões majoritárias face aos novos direitos conquistados**. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 18 fev. 2014. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.47065&seo=1>>. Acesso em: 05 dez. 2015.

LOURO, Guacira Lopes. Corpo, Escola e Identidade. **Revista Educação & Realidade**, Porto Alegre, v.25, n. 2, p. 59-76, jul./dez. 2000.

MORAES, Roque. Análise de conteúdo. **Revista Educação**, Porto Alegre, v. 22, n. 37, p. 7-32, 1999.

MORENO, Jamile Coelho. Conceito de minorias e discriminação. **Revista USCS – Direito**, São Caetano do Sul, n. 17, p. 141-156, jul./dez. 2009.

NETO, Henrique Luiz Caproni; BICALHO, Renata de Almeida. Análise das Violências Interpessoais Vivenciadas por Não-Heterossexuais. In: ENCONTRO ANUAL DA ANPAD, 36., 2012, Rio de Janeiro. **Anais Eletrônicos...** Rio de Janeiro: EnANPAD, 2012. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2012_GPR2127.pdf>. Acesso em 09 abr. 2015.

NKOMO, S. M.; COX JR., T. Diversidade e identidade nas organizações. In: CLEGG, S.; HARDY, C.; NORD, W. **Handbook de estudos organizacionais**. São Paulo: Atlas, 1999. O SOCIAL EM QUESTÃO. Rio de Janeiro: 1997. Semestral.
PIÑUEL Y ZABALA, Iñaki. **Mobbing: Como sobreviver ao assédio psicológico no trabalho**. São Paulo: Loyola, 2003. 313p.

RAMOS, Silvia; CARRARA, Sérgio. A Constituição da Problemática da Violência contra Homossexuais: a Articulação entre Ativismo e Academia na Elaboração de Políticas Públicas. **PHYSIS: Revista Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 2, n. 16, p. 185-205, jul./dez. 2006.

REIS, Diego Fernandes. **Diversidade nas Organizações: Um enfoque sobre a representação social dos homossexuais sobre seu ambiente de trabalho**. 2012. 43f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração). Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2012.

RIOS, Roger Raupp. O Conceito de Homofobia na Perspectiva dos Direitos Humanos e no Contexto dos Estudos Sobre Preconceito e Discriminação. In: POCAHY, Fernando (Org.). **Rompendo o Silêncio: Homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea. Políticas, teoria e atuação**. Porto Alegre: Nuances, 2007. p. 27-48.
SACRISTÁN, José G. A construção do discurso sobre a diversidade e suas práticas. In: ALCUDIA, Rosa et al. **Atenção à diversidade**. Porto Alegre: Artmed, 2002. p. 27-43.

SARAIVA, Luiz Alex Silva; IRIGARAY, Hélio Arthur dos Reis. Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso?. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 49, n.3, p. 337-349, jul./set. 2009.

SILVA, Andressa Hennig; FOSSÁ, Maria Ivete Trevisan. Análise de Conteúdo: Exemplo de Aplicação da Técnica para Análise de Dados Qualitativos. In: ENCONTRO DE ENSINO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE, 4., 2013, Brasília. **Anais Eletrônicos...** Disponível em: <http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnEPQ/enepq_2013/2013_EnEPQ129.pdf>. Acesso em: 28 novembro 2015.

SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares; FERREIRA, Renata Costa; ZAULI-FELLOWS, Amanda. Gays no Ambiente de Trabalho: Uma agenda de pesquisa. In: ENCONTRO ANUAL DA ANPAD, 30., 2006, Salvador. **Anais Eletrônicos...** Salvador: EnANPAD, 2006. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnANPAD/enanpad_2006/GPR/2006_GPRA1782.pdf>. Acesso em 09 abr. 2015

SEFFNER, Fernando. **Derivas da Masculinidade: Representação, Identidade e Diferença no Âmbito da Masculinidade Bissexual**. 2003. 261f. Tese (Doutorado em Educação). Faculdade de Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2003.

THIOLLENT, Michael. **Crítica Metodológica, Investigação Social e Enquete Operária**. 5. Ed. São Paulo: Polis, 1987, 270p.

VERGARA, Sylvia Constant. **Métodos de Pesquisa em Administração**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2008. 287p.

APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA

1) Dados Pessoais

- a. Nome
- b. Idade
- c. Cidade em que mora
- d. Formação
- e. Histórico Profissional
- f. É homossexual assumido(a)? Dentro e fora da empresa?

2) Preconceito

- a. Já sofreu algum tipo de preconceito? De que forma?
- b. Isso influenciou a tua vida de alguma forma?
- c. Já sofreu algum tipo de preconceito dentro do ambiente de trabalho? De que forma?
- d. Já deixou de ter algum benefício dentro da organização em virtude da tua sexualidade?

3) Políticas de Diversidade

- a. O que entende por?
- b. Acha que ela é eficiente em diminuir o preconceito?
- c. Já trabalhou/trabalha em empresas que se utilizam?
- d. Se sim, quais os principais pontos que elas abordam/abordavam?
- e. Acredita que faz diferença para os homossexuais?
- f. Se nunca vivenciou as políticas, acha que seria necessário?
- g. Quais seriam, na tua opinião, as medidas a serem tomadas para que os homossexuais se sintam incluídos nas organizações?

APÊNDICE B – TRANSCRIÇÃO DAS ENTREVISTAS

ENTREVISTA 1

Primeiramente, um pouco dos teus dados mais pessoais: nome, idade, cidade em que mora, tua formação, histórico profissional. E também, se tu és homossexual assumida dentro e fora da organização.

Meu nome é Luísa, sou formada em Design Gráfico, tenho 23 anos e sou designer de interfaces atualmente. Moro em Salvador, Bahia. A empresa tem uma sede no RJ, mas trabalho de forma remota daqui. Eventualmente vamos ao RJ para nos reunirmos, mas a maioria do tempo trabalho daqui mesmo. Já trabalhei em outros lugares, maioria estágios. Já tive experiência como guia de exposição de arte, como designer, mas em outras áreas, assistência de animação, design de impressos, na área de marketing. Sou assumida dentro e fora da empresa, mas com os meus amigos mais próximos, somente.

Já sofreu algum tipo de preconceito fora do ambiente de trabalho? Lembra de algum caso que tenha te marcado?

Fora da empresa, frequentemente sou alvo de preconceito. Em shoppings, locais públicos, onde há uma convivência social efêmera, e principalmente se estou com alguma menina, ou sozinha mesmo. Em pontos de ônibus também é frequente. Usualmente, acontece em lugares onde não sou conhecida, principalmente nas formas mais violentas. Existem as piadinhas em ambientes que as pessoas me conhecem mais, claro, mas aí são coisas que consigo lidar e gerenciar de forma mais efetiva. As piadas às vezes são agressivas. Tudo pode ser feito de piada, e o importante é o alvo. Se a pessoa está numa posição de fragilidade, acho que é de mau gosto, mas quando estamos em situação de responder, é tranquilo para mim. Em geral, os conhecidos não passam do limite, mas os desconhecidos passam. Já houve casos quase mais violentos, de ficar com medo de apanhar na rua, por pessoas desconhecidas. De amigo é menos problemático, pois tem intimidade, e posso chegar e responder, dizer que não gostei.

Isso influenciou a tua vida de alguma forma? Já teve que deixar de fazer algo por causa de preconceito?

Tento me privar cada vez menos das coisas por causa de preconceito, tomo mais cuidado. Já fiquei com muito medo de sair na rua, por exemplo, de andar sozinha tarde da noite. Aos poucos tenho tentado desconstruir isso, pois é algo que não desejo, mas já deixei de fazer coisas. Frequentemente tenho que esconder coisas e isso é muito ruim.

Já sofreu algum tipo de preconceito dentro do ambiente de trabalho? Se sim, de que forma isso aconteceu?

Dentro do ambiente de trabalho, por causa da minha área, e os lugares que já trabalhei, em ONG, exposição de arte, agências de marketing e agora com design, é mais tranquilo, pela quantidade demográfica de gays nessas áreas. Na área de tecnologia, por exemplo, ser lésbica é muito menos hostil do que ser gay, por exemplo.

Por ser mulher homossexual, tu achas que sofre mais preconceito que os homens gays?

Em espaços mais conservadores, onde as pessoas não conhecem muito sobre o assunto, os homens sofrem um preconceito mais violento, de ações mais violentas. Mas o sentimento de invasão, de as pessoas falarem e fazerem piadas sem te conhecer, isso acontece muito mais com mulheres. Por exemplo, de estar com uma menina e chegar um cara perguntando se pode entrar no meio. Isso vai um pouco do fetiche que os homens têm com duas mulheres fazendo sexo. É o tipo de coisa que não acontece com casais heterossexuais, por exemplo. Ou seja, a violência física acontece mais com os homens e a violência moral acontece mais com as mulheres.

Já deixou de ter algum benefício dentro da organização em virtude da tua sexualidade?

Sempre trabalhei em áreas muito favoráveis a diversidade, e sempre fui apoiada pelos meus chefes em todas as instâncias. Foram situações bem específicas, quando se trabalha com arte e ONGs, o ambiente é muito mais favorável. O mais legal foi proporcionar um ambiente legal na empresa que estou trabalhando agora. Explico: é uma empresa que esta crescendo agora, e eu e algumas outras pessoas estivemos nesse crescimento da empresa, e são pessoas que se interessam e que sempre estão tentando trazer esses assuntos à tona. Isso durante o crescimento da empresa, ou seja, antes de ela se tornar do tamanho que é hoje, começamos a movimentar esses assuntos, ainda que de brincadeira, de forma amigável. Ajudou para que tivéssemos um ambiente favorável principalmente para os homens, visto que são muito mais

hostis para eles essas empresas de tecnologia, rola muito preconceito de homens com outros homens. Em relação às mulheres, com homens rola uma exclusão social muito grande.

Sobre as políticas de diversidade, o que tu entendes por?

Hoje estamos vendo isso na empresa, mas de forma mais efetiva seria importante documentar a nossa postura a respeito da diversidade e da sexualidade. Acredito que empresas maiores, que tem mais condições, criam até sistemas de cotas para pessoas que são homossexuais e que tem dificuldade de inserção no mercado de trabalho, de forma notória e comprovada ao longo dos anos. A empresa que trabalho é pequena, então não tem ainda como fazer ações maiores, mas estamos fazendo algumas coisas. Por exemplo, no dia que o casamento gay foi aprovado nos Estados Unidos, nós mudamos nosso logotipo nas paginas das redes sociais.

Já trabalhou ou trabalha em empresas que se utilizam de política de diversidade? Se sim, quais pontos aborda?

O mais próximo que temos de politica de diversidade é o seguinte: toda a empresa trabalha remotamente num ambiente virtual, onde são criadas várias salas de chat. Cada chat, um assunto. Então temos vários diferentes, desde os que agrupam por área, como administrativo, design, desenvolvimento, até salas de projeto e também algumas que são recreativas. No caso desse último tipo, uma das primeiras que foi criada se chama Armário. Surgiu de uma piada que rolou em outra conversa, pois quando uma pessoa sai de uma sala, aparece na plataforma “fulano saiu de (nome da sala)”, então alguém falou que tínhamos que criar uma com esse nome, pela piada de “fulano saiu do armário”. Então, no dia seguinte eu criei a sala. A partir do crescimento da empresa, cada vez que entrava um funcionário novo, colocávamos nessa sala e eu criei um texto de boas vindas para ela, explicando que ali era o lugar que ela poderia “soltar a franga”, poder falar sobre seus gostos duvidosos, diferentes, para que fosse livre e feliz. Se quiser, pode sair do armário, mas se gostar pode ficar. Então todos os assuntos sobre diversidade são colocados lá no armário. Inclusive, o André colou seu texto pedindo indicações lá, e outra funcionária, que também é lésbica, comentou que achava legal a iniciativa, mas que a empresa não tinha políticas reais de apoio à diversidade. Outro colega falou que o armário e a mensagem de boas vindas era sim uma política de diversidade. Fico na dúvida se realmente pode ser considerado, pois fui eu que criei, não foi nada que veio de cima. Também não sabia se as pessoas se sentiam realmente acolhidas lá, então mencionei

que só algum outro gay poderia dizer isso. Aí esse cara mencionou que também era gay, e que era sim um lugar mais livre, e isso gerou uma conversa muito legal entre várias pessoas que estavam ali dentro do armário. Pequenas ações fazem muita diferença, e muita gente comemorou isso, inclusive os sócios da empresa, pois é sinal de que a caminhamos no rumo certo, de aceitação. Foi bem legal. Essas são as ações que tomamos, são pequenas, poderiam ser maiores, mais efetivas em outras áreas de diversidade, como por exemplo, mais mulheres na empresa, pois a quantidade é bem pequena. Apoiar abertamente e expressamente a diversidade. Foi legal que não só eu, mas todo mundo participa e colabora para que o clima continue menos tóxico, mesmo que a empresa não tenha montado nada nesse sentido. E há um esforço do pessoal que faz as contratações também, para que os novos funcionários sigam também esse perfil mais aberto. Existem divergências entre funcionários, claro. Algumas bem fortes, mas todo mundo se respeita e fica difícil ter alguém que saia espalhando preconceito dentro da empresa. Normalmente, se acontece, essa pessoa acaba se demitindo ou pedindo demissão rapidamente. Se a empresa apoia e “passa a mão na cabeça” de quem espalha esse tipo de discurso de ódio, acaba se proliferando o preconceito, mas esse não é o caso de onde trabalho.

Por ser tu que criaste essa política, como funciona a empresa hierarquicamente?

Na empresa são 70 funcionários, e tem uma estrutura mais verticalizada. Existem os times de produto, que não tem chefes. Existem algumas pessoas que tem uma visão mais holística dos nossos processos, e que auxiliam em projetos pontuais, ou os que são maiores, que demandam mais. Em geral, comparando com outras empresas, a hierarquia é menos importante. Existem os sócios, mas eles não interferem ativamente no nosso dia a dia. Esses sócios, ao menos os que eu conheço, são muito abertos à diversidade.

Tu achas que essa questão dos chefes serem mais abertos ajuda a criar um ambiente melhor para os homossexuais?

Nenhum deles é gay, ao menos até onde sei, mas eles se manifestam muito contra o preconceito. Isso acaba sendo importante para que os funcionários se sintam bem, afinal são pessoas que tem influência muito forte sobre a empresa, e consequentemente sobre nós funcionários, afinal passamos um terço do nosso dia dentro desse ambiente. Um lugar que um chefe acha ruim ser gay é um lugar de opressão. Dentro da empresa não conheço nenhum caso de preconceito. Temos só dois anos de atividade, e esses problemas geralmente acontecem em

empresas maiores. Na minha, rola piadas, mas as pessoas mesmo já cortam o problema pela raiz, antes que se prolifere.

Acredita que essas políticas façam diferença para os homossexuais?

Acho que pelo fato da empresa ser pequena, por menores que sejam as atitudes que tomamos, acaba fazendo bastante diferença para que o clima dentro seja de aceitação e empatia. Claro, os sócios serem abertos a esse tipo de coisa também nos ajudou muito a fazer dar certo isso que fizemos. Não tenho experiência em empresas grandes, mas a minha impressão é que só as políticas de diversidade talvez não sejam totalmente eficientes. Acaba que essas corporações usam isso para se valorizar junto aos clientes e à mídia. A maioria do nosso contato com os colegas são online, e por isso acaba sendo muito mais fácil de identificar e também de acabar com as piadas que acabam oprimindo. Podemos tirar *print* da tela e entregar aos responsáveis, por exemplo. A abordagem tem que ser específica para cada contexto, levando em conta as especificidades.

Quais seriam, na tua opinião, as medidas a serem tomadas para que os homossexuais se sintam incluídos nas organizações?

Se eu tivesse essa oportunidade, provavelmente eu faria alguma oficina em alguma faculdade, ou instituição que pregasse a diversidade, para podermos identificar um perfil legal, que não tivesse condições de fazer uma faculdade, que fosse gay, ou transexual, provavelmente esse último caso, pois o preconceito é maior ainda contra pessoas transexuais, e daria oportunidade dessa pessoa fazer um estágio conosco, para que aprenda e entre no mercado. Acho muito legal a militância, mas algumas pessoas acabam sendo fortes só no discurso. Ações pequenas, que estão ao nosso alcance também repercutem e tem um resultado até mais satisfatório, às vezes. Na nossa empresa, em percentual, provavelmente temos mais lésbicas e gays que as demais empresas, apesar de ainda ser pouco. Em geral, as pessoas preferem não se assumir dentro da organização, para evitar problemas. A sociedade influencia muito as pessoas, infelizmente.

ENTREVISTA 2

Primeiramente, um pouco dos teus dados mais pessoais: nome, idade, cidade em que mora, tua formação, histórico profissional. E também se tu és homossexual assumida dentro e fora da organização.

Eu me chamo Bernardo, moro em São Paulo, tenho 20 anos. Na realidade, divido a minha moradia entre a cidade de São Paulo e Itaquaquecetuba, que é a cidade dos meus pais. Tenho estudado TI desde que me lembro, só há pouco que mudei o foco para Administração de Empresas, e estou indo ver onde isso vai dar. Hoje eu trabalho como designer, em uma empresa de monitoramento de áudio, que monitora todas as rádios do Brasil, há 10 meses. Já trabalhei como desenvolvedor web por um ano, programando em PHP e alguns outros tipos mais complicados. Também fui estagiário de algumas empresas aqui na região metropolitana de São Paulo. Na empresa que trabalho atualmente, as pessoas não sabem da minha homossexualidade. Na vida pessoal sou assumido, meus amigos mais próximos e família sabem.

Já sofreu algum tipo de preconceito fora do ambiente de trabalho? De que forma isso aconteceu?

Já sofri preconceito sim. Eu costumava tocar em uma banda, e sofri bastante nesse ambiente. Na família nunca teve, mas com os amigos mais distantes, os que você vê uma vez por ano sempre acontece alguma piadinha ou algo do tipo. Fica até difícil de lembrar, pois é muito comum. Algumas marcam mais que outras, mas acontece com frequência

Tu falaste em piadas. É um caso muito recorrente?

Sim e não. Explico: é algo que está entranhado, as pessoas às vezes não querem parecer ofensivas, elas querem ser engraçadas. Porém a graça pra elas está na piada, está em quão ofensiva ela é. Já tiveram algumas que foram pra ofender mesmo.

Isso influenciou a tua vida de alguma forma?

Por causa desses casos, mudou muita coisa. Deixei de conhecer gente, perdi muitas relações com pessoas boas por não saberem lidar com isso, não saberem enfrentar a situação. Já me privei de lugares e situações por causa disso. Há lugares que eu queria estar, mas não vou por causa disso.

Já sofreu algum tipo de preconceito dentro do ambiente de trabalho? De que forma?

Dentro do ambiente de trabalho, teve um caso na empresa, com comentários bem maldosos. Tinha um cara lá, parecia ser bem simpático, bem legal, e ele começou a pregar contra a homossexualidade, dizer que é legal falar que apoia, mas que pra ter alguém do lado ninguém se interessa, que gay é uma aberração, e eu fiquei uma hora do lado escutando aquilo. Levantei umas cinco vezes durante o assunto pra tomar água e deixar de ouvir. Eu podia ter levantado e falado algo, estourado, mas acabei não fazendo. Talvez seja por isso que me marcou, por arrependimento de não ter conseguido ter feito nada. Ele era um colega de trabalho, não era de hierarquia acima, mas esta lá há mais tempo que eu, então socialmente ele era superior, tinha mais relações.

Já deixou de ter algum benefício dentro da organização em virtude da tua sexualidade?

Acho que não perdi nenhum benefício especificamente. Mas de certa forma, já pensei que provavelmente teria que esconder a homossexualidade para atingir certos patamares ou benefícios. Não que ser gay me impeça de fazer alguma coisa, a relação não é tão direta, mas eu sei que se isso for explicitado, as pessoas vão me colocar em uma posição inferior, e isso me assusta, às vezes. Eu me privo de falar abertamente sobre isso, justamente com medo que aconteça algum caso desse tipo. E quando acontece, é sempre por baixo dos panos, ninguém nunca vai dizer que é por causa disso, mas no fundo sabe-se que é. Isso influencia para eu não ter assumido no atual local de trabalho: não senti a segurança para tal, e o ambiente não é propício, por causa das piadas, do discurso. Não é um lugar onde eu me sinto a vontade para expor algo que é tão pessoal.

O que entende por políticas de diversidade?

Política de diversidade, para mim, seria propor condições iguais para casais do mesmo sexo. Por exemplo, existem empresas que tem planos onde pode incluir a esposa, plano de saúde e outras coisas assim. Porém, na maioria dos lugares, se eu tiver um esposo, não consigo fazer isso. Além disso, a questão da educação dos próprios funcionários, a empatia. Falta para as empresas empatia, de educar os funcionários no sentido de falar pra eles que “poxa, olha o que você está falando, pode ter alguém aqui que é gay, você não tem como saber”. É no sentido de educação mesmo.

Acha que elas são eficientes em diminuir o preconceito?

Eficiente eu não posso dizer com certeza se seria, mas acho que é um começo interessante. Tem que iniciar por algum lugar, e acredito que começar nesse ponto seria legal, não seria um choque para ninguém. Afinal, também não adianta esbarrar nas pessoas em si, elas tem que entender, confrontar não seria a melhor forma, talvez educar seja mais eficiente.

Já trabalhou/trabalha em empresas que se utilizam?

Já trabalhei em empresas que eram bem mais receptivas à diversidade, mas que tenham políticas específicas, aqui em São Paulo acho bem difícil que exista. Geralmente multinacionais, mas aí vem de diretriz geral da empresa no mundo todo, aqui é replicado meio que na marra. O que eu vejo bastante é uma aceitação na parte das artes, geralmente design. Agora, na área de tecnologia é bem complicado.

Acredita que fariam diferença para os homossexuais?

As políticas fariam diferença sim, viver nessa vida de “se ninguém perguntar, você não conta” é bem complicado. Seria muito interessante que isso fosse normalizado a ponto de não ser nem uma questão a ser levantada, mas estamos muito distantes disso.

Mesmo que tu nunca tenhas vivenciado elas, acha que seriam necessárias?

Acho que seria necessário, pois as empresas não sabem que estão contratando todos os tipos de pessoa. Eles têm que tomar cuidado, ainda mais com aquele tipo de comentário que ouvi. Se eu fosse alguém mais impulsivo, podia ter levantado ali na hora, pois existe uma delegacia para isso em São Paulo, específica para crimes de homofobia, então essa pessoa poderia ter sido inclusive presa por causa disso. A delegacia é para qualquer caso de homofobia, independente do contexto. Conheço pessoas que já denunciaram, e parece ser bem eficiente, eu nunca precisei, sempre sofri preconceito de forma velada.

Quais seriam, na tua opinião, as medidas a serem tomadas para que os homossexuais se sintam incluídos nas organizações?

O que eu faria, provavelmente, seria criar essas políticas de boa convivência, de não fazer esse tipo de discurso, mesmo que esteja entre amigos, pois pode estar dificultando a vida de alguém ali sem perceber. Primeiro, a conversa, a educação verbal, digamos assim.

Também algo de abrir as portas para as pessoas que se sentirem incomodadas poderem vir falar, sem alarde, e aí fazer alguma coisa. Muitas vezes acontece o problema da coerção, de ter medo de correr atrás disso, pois vai ser ridicularizado, vai sofrer naquele meio. Depois, podemos aplicar políticas maiores, de punição efetiva, e educação dentro da própria empresa. Nunca trabalhei com chefes que fossem homossexuais, mas já tive colegas que também eram, e isso faz muita diferença. Por ter alguém do lado, pra ter algum escape, conversar sobre as situações que acontecem. Onde estou não tem isso, então acabo conversando esse tipo de coisa com a minha mãe.

ENTREVISTA 3

Primeiramente, um pouco dos teus dados mais pessoais: nome, idade, cidade em que mora, tua formação, histórico profissional. E também se tu és homossexual assumida dentro e fora da organização.

Meu nome é Nathalie, tenho 21 anos, e moro em Porto Alegre. Quanto à formação, fiz 3 anos de física, e agora estou fazendo administração. Nesses três anos de física, durante dois trabalhei em bolsas de iniciação científica, com dois professores diferentes, na UFRGS. Depois que tranquei, trabalhei na faculdade de Direito da UFRGS, numa outra bolsa, mas essa mais administrativa, na diretoria da faculdade. Agora estou há um ano e dois meses na Fundação de Economia e Estatística, onde entrei via concurso. Na FEE, trabalho na direção administrativa. Meu cargo lá é assistente administrativa, e eu sou assistente de gabinete, como função gratificada. Sou homossexual assumida dentro e fora da organização.

Já sofreu algum tipo de preconceito fora do ambiente de trabalho? De que forma?

Sim. A maioria das vezes é aquilo que todos os homossexuais já enfrentaram, de estar andando de mãos dadas na rua com a namorada e ouvir xingamentos, coisas ofensivas. Nunca foi algo de violência física, somente a psicológica. Eu sou natural de Santa Rosa, e me assumi quando já estava em Porto Alegre. Quando eu tive realmente uma namorada, e ouvia as coisas na rua, foi bem complicado. No começo é sempre pior, tu não está acostumada, ninguém nunca está. Infelizmente, aprendemos a lidar com isso, ignorando. Agora me afeta menos. Quando entrei na UFRGS, e agora na PUCRS, eu entrei pra Grupos LGBT, comecei debater mais sobre o assunto, e aprendi a não me ofender muito. Eu vou sempre a muitos debates sobre gênero e sexualidade, a maioria dentro da universidade. No SindBancários tem uma vez por ano, acho, uma mostra LGBT de filmes. No Direito da UFRGS tem o G8 que é um grupo que trata de direitos humanos voltados pra homossexuais. Tem o NubSex, que promove uma serie de debates dentro da psicologia da UFRGS.

Já sofreu algum tipo de preconceito dentro do ambiente de trabalho?

Na UFRGS nunca sofri nenhum tipo de preconceito. Na FEE é meio complicado, pois tem gente de diferentes faixas etárias. Nunca foi algo concreto, muito ofensivo, nada direcionado. No entanto, sei que existem pessoas lá dentro que não concordam com a homossexualidade. Nunca fui violentada nesse sentido, diretamente pra mim.

Já deixou de ter algum benefício, ou teve que mudar algum hábito teu dentro da organização em virtude da tua sexualidade?

Dentro do ambiente de trabalho, nunca precisei mudar hábitos meus, por exemplo, mas envolve certo tipo de cuidado, pois dependendo do lugar, existem grupos de diferentes faixas etárias, e aí é preciso lidar com várias mentalidades. Tem gente mais aberta, que não tem problema nenhum, mas sempre existem exceções, quanto à idade, mas no geral é isso. Na forma como faço as coisas não interfere em nada, mas claro que tem gente que sei que não posso contar, por exemplo, que evito falar. Não me importaria de falar, mas para não criar problemas, eu acabo evitando. É bem complicado. Se ninguém perguntar, eu não falo nada. Claro que nenhum heterossexual chega falando que é isso, então muitas vezes tu também não fala, quando não tem oportunidade. Mas claro que, com quem tu tens mais intimidade, tu falas. Sou lésbica, mas me identifico muito com o gênero feminino, sou bem feminina, e muitas pessoas nem suspeitam da minha homossexualidade. Na FEE muitas vezes me deparei com pessoas estranhando eu ser lésbica, mas usar salto alto, maquiagem. Eles confundem a ideia de gênero e sexualidade. Em nenhum lugar que trabalhei tive problemas em relação a oportunidades perdidas em função da homossexualidade.

Já trabalhaste com alguma ou algum chefe que fosse homossexual?

Nunca tive chefes homossexuais, mas já tive amigos que tiveram. Na verdade, sempre achei que teria mais problemas em relação à hierarquia, pois as chefes que tive são pessoas mais velhas, e no começo, quando contei, pensei que seria complicado de elas lidarem com isso. Ainda tenho muitos problemas com os meus pais, que são do interior, em relação a minha sexualidade. E como são da mesma faixa etária das chefas que tive, imaginei que seria complicado. Porém, me surpreendi positivamente, e nunca tive problemas com as chefes.

Tu mencionaste a relação complicada com teus pais. Por que isso?

Meus pais moram no interior ainda, e a relação é complicada por isso. Eles têm outra mentalidade. Noto muita diferença entre Porto Alegre e Santa Rosa para as pessoas se assumirem. Falei com a minha cunhada que mora lá ainda, sobre isso. Tem uma professora do meu sobrinho que é abertamente lésbica, que todo mundo sabe, por ser cidade pequena, e parece que as coisas estão mudando por lá. Ela não teve muito problema com os pais dos alunos e nem as próprias crianças em virtude disso, o que é bem positivo, vendo o histórico mais conservador dos moradores.

O que tu entende por política de diversidade?

Entendo por política de diversidade que seriam programas para promover a diversidade, para que tenhamos abertura no ambiente de trabalho para as pessoas entenderem as questões de sexualidade, de gênero. Não é só a questão de homossexualidade, mas de transexualidade, também, e de todas as diversidades que possam existir. Para mim, é levar a informação para o ambiente de trabalho, para derrubar a ideia de que gays e pessoas que tenham sexualidade e gênero diferentes possam ter algo a menos, e que isso afete o ambiente de trabalho.

Tu achas que elas seriam eficientes em diminuir o preconceito?

Acho que o preconceito é um problema muito mais cultural, tu não consegues mudar as pessoas se elas não tiverem abertas a isso. É muito importante debater, tanto fora quanto dentro do trabalho, mas às vezes se a pessoa não está disposta a desconstruir o preconceito dela. É difícil querer debater com alguém que não queira discutir. Acho que pode mudar, mas depende muito da organização, do clima organizacional da empresa. Mas para isso acontecer, as pessoas também tem que estar dispostas a isso.

Já trabalhou em empresas que se utilizam dessas políticas? Se sim, quais pontos elas abordavam?

Nunca trabalhei em empresas que tenham políticas de diversidade estruturadas, mas na UFRGS tinha algo nesse sentido. Por ser universidade, sempre aparecem coletivos que debatem isso. No Direito, várias vezes eu via cartazes questionando preconceito pelos corredores, mas sempre foi algo originado das pessoas que frequentam o espaço e não da organização em si. Esses coletivos acabam por fazer esse papel de questionar, e de política de diversidade, pois afeta todos que circulam no prédio, e acaba tornando o ambiente um pouco mais aberto. Onde fazia bolsa, no Direito, tinha uma servidora que era lésbica, e o ambiente para ela era tranquilo. Na FEE, não tem nenhuma, mas é uma empresa estatal, e tem a secretaria de direitos humanos, então é legal que o governo se mostre interessado no assunto. Já fizeram vários eventos pra diminuir preconceito, tanto contra gays e lésbicas, mas também o racial, contra transexuais. Ou seja, não tem diretamente na FEE, mas no governo existe, o que acaba afetando a empresa de certa forma. O preconceito contra homossexual é algo de foro íntimo, então é complicado mexer em algo que, na teoria, não interfere no trabalho, mas na FEE foi criada uma comissão de acessibilidade, que é mais voltada aos deficientes físicos,

mas acaba se vendo a política da FEE, de mais inclusão. Por enquanto não há nada voltado aos homossexuais, pois teríamos que envolver também outras questões, como violência contra mulheres e racismo, por exemplo. Mas é bom mostrar que a FEE está preocupada em ser um ambiente com menos preconceito.

Tu achas que elas são necessárias dentro das organizações?

Acho que é muito importante e necessário que a empresa tenha essas políticas, mesmo que comigo nunca tenha acontecido, mas sei de amigas que foram prejudicadas no trabalho. Eu fiz concurso, então não me custou tanto entrar no ambiente de trabalho, mas quando tu estás no ambiente privado, isso acaba ficando bem complicado, em entrevistas de emprego e processos seletivos no geral, é muito grande o risco de o homossexual ser prejudicado.

Quais seriam, na tua opinião, as medidas a serem tomadas para que os homossexuais se sintam incluídos nas organizações?

Política de diversidade é muito amplo. Se pensarmos tudo que tem de diverso no ser humano teríamos que abranger muitas coisas, como sexualidade, gênero, cor, vários aspectos. Assim, acho que colocaria como principal de uma comissão para isso, de desconstruir o preconceito, seja ele qual for. O problema não é só com gays, é com negros, com mulheres, com transexuais. Acho que as pessoas devem ser julgadas pela produtividade delas, e por aquilo que são capazes de fazer, e não importa o que for de foro íntimo. O importante é ver se ela consegue exercer o trabalho, o restante não deveria interferir. Falando assim, parece fácil, mas acredito que seja bem complicado. Na FEE, o mais próximo que temos, é a equidade de plano de saúde. Se eu casar, ou fizer uma união estável, a minha companheira teria direito ao plano também. Como a FEE é um ambiente de pesquisa, então temos diferentes profissionais de diferentes áreas, temos estatísticos, sociólogos, cientistas políticos, e fazemos estudos nesses vários campos de atuação, então acho essa variedade ajuda também para que o clima organizacional seja favorável às minorias em geral.

ENTREVISTA 4

Primeiramente, um pouco dos teus dados mais pessoais: nome, idade, cidade em que mora, tua formação, histórico profissional. E também se tu és homossexual assumida dentro e fora da organização.

Meu nome é Daniel, estou cursando engenharia civil, tenho 25 anos. Sou de Centralina, Minas Gerais, mas moro em Uberlândia. Sou assumido tanto na vida pessoal, quanto na profissional. Tenho somente alguns estágios na área de cálculo de engenharia.

Já sofreu algum tipo de preconceito fora do ambiente de trabalho? De que forma?

Quanto ao preconceito, só sofri de maneira sutil. O preconceito acontece quando a gente tem também. Tive poucos problemas em casa, assumi quando tinha 14 anos, mas o resultado foi bom, mergulhei nas profundezas do inferno por um tempo, mas no final serviu pra minha mãe conhecer um pouco. Ela tinha preconceito por não entender do que se tratava, tinha uma opinião muito caricata, muito pronta. Sempre tive muitas pessoas perto de mim, e as minhas relações sociais são muito boas, não me lembro de ter muitos problemas em relação a preconceito.

Já sofreu algum tipo de preconceito dentro do ambiente de trabalho? De que forma?

Em ambiente de trabalho, nunca sofri. É cada um na sua, muito respeito.

Já deixou de ter algum benefício dentro da organização em virtude da tua sexualidade?

Nunca tive nenhum problema de perder benefícios ou vagas por ser homossexual, mas acho que por só ter tido estágios, não tenho uma vivência muito grande nisso.

O que entende por políticas de diversidade? Acha que ela é eficiente em diminuir o preconceito?

Onde faço meu estágio, a minha sexualidade é questão totalmente minha, é totalmente irrelevante para a empresa e as pessoas, não tem necessidade. Acho que essas políticas são tipo leis: não precisamos de novas, precisamos que as que existem sejam cumpridas, e sejam garantidos os direitos de todas as pessoas, não só dos gays. Acabamos dando atenção demais a isso, cada um segue a sua vida. No lugar de trabalho devemos ser avaliados por capacidade profissional e só isso.

A partir de nunca ter vivenciado essas políticas de diversidade, acha que elas seriam importantes?

Eu entendo a importância da educação e acho que esse tipo de tolerância deveria vir de casa, acho irrelevante colocar no ambiente de trabalho. Acho que acaba expondo um pouco as pessoas, e não me sentiria bem nesses casos. Na faculdade tem vários eventos e eu não concordo muito com a maneira que isso é feito, pois eles não discutem diversidade, eles impõem, e querem que todo mundo engula isso a seco, e acaba se transformando em mais ódio. Eu converso sobre isso com tudo mundo, e até onde eu percebi, nunca tive problemas.

ENTREVISTA 5

Primeiramente, um pouco dos teus dados mais pessoais: nome, idade, cidade em que mora, tua formação, histórico profissional. E também se tu és homossexual assumida dentro e fora da organização.

Meu nome é Marcelo, tenho 20 anos. Estou cursando psicologia, e sou professor de matemática. Moro em Buriti Alegre, Goiás. Sou assumido tanto no trabalho, quanto na vida pessoal para todos.

Já sofreu algum tipo de preconceito fora do ambiente de trabalho? De que forma?

Eu sofri muito preconceito em casa. Conteí para minha mãe assim que comecei a namorar, mas a minha família é evangélica. Eu também era até uns três anos atrás. Meu pai e minhas irmãs não se importaram, mas minha mãe surtou, e acha até hoje que é o fim do mundo ser gay, que não sirvo pra mais nada por causa da minha sexualidade. Eu fico triste às vezes. É muito recente, tem só três meses que todo mundo sabe. No início foi muito ruim, e eu fiquei muito triste. Às vezes fico chateado pelo que mudou, pela relação ter ficado um pouco pior. Mas agora está melhorando de novo, então fico mais tranquilo.

Já sofreu algum tipo de preconceito dentro do ambiente de trabalho? De que forma?

Eu sou professor, não fico na escola falando alto sobre a minha homossexualidade. Algumas professoras que são amigas mais próximas sabem que namoro, e alguns alunos veem quando posto fotos com meu namorado nas redes sociais. Nesses casos aparecem alguns comentários, algumas piadas, mas é bem sutil. Nada de forma direta, tudo por meio de ironias. Se eu não fosse professor provavelmente poderia postar uma foto e colocar uma legenda mais romântica, mas não posso fazer, por trabalhar na escola. A cidade é pequena, então todo mundo é amigo na rede social, e um pai poderia tirar um *print* da tela e levar na diretoria, por exemplo, e poderia dar alguma confusão. Assim, evito esse tipo de coisa.

O que entende por políticas de diversidade? Acha que elas são necessárias?

A minha sexualidade é algo que não deveria ser levado em conta. As pessoas são todas iguais e isso não interfere no trabalho, se namora menino ou menina. Caso fosse uma lei tipo de cotas, de quantas pessoas com deficiência física precisam ser contratadas, elas precisariam de uma estrutura, seja de rampas de acesso, de local de trabalho adaptado. Mas para o

homossexual não, ele usa a mesma estrutura que um heterossexual, não deveria ter nada diferente. Porém isso seria em um mundo perfeito, coisa que o nosso não é.

Quais seriam, na tua opinião, as medidas a serem tomadas para que os homossexuais se sintam incluídos nas organizações?

Eu gosto da ideia de colocar alguma política de diversidade. A ideia do esclarecimento é boa, pois ainda há muita gente que é preconceituosa justamente por não entender nada sobre o assunto, inclusive gays. Não gosto de nada que seja obrigatório, acho que algum tipo de oficina ou grupo operativo, que focaria em aprendizagem, acredito que ajudaria, pois não é um assunto muito conversado, principalmente com adultos. Com adolescentes e jovens, o assunto é mais batido, mais comentado. O cara que é mais velho saiu da faculdade há muito tempo, e só aprende com os exemplos de novela, que, na maioria das vezes, acabam sendo mais um contraexemplo.

ENTREVISTA 6

Primeiramente, um pouco dos teus dados mais pessoais: nome, idade, cidade em que mora, tua formação, histórico profissional. E também se tu és homossexual assumida dentro e fora da organização.

Meu nome é Júlia, tenho 30 anos, moro em São Paulo. Trabalho com produção cultural, e sou formada em iluminação cênica técnica. Em histórico profissional, já fiz vários trabalhos nessa área, de iluminação, e também fixa em um teatro aqui em São Paulo. Agora, estou na Fábrica de Cultura, que é um projeto do governo. Sou homossexual assumida tanto dentro quanto fora de onde estou trabalhando hoje.

Já sofreu algum tipo de preconceito fora do ambiente de trabalho? Lembra de algum caso que te marcou?

Já sofri muito preconceito sim. Alguns casos que eu me lembro, que foram mais marcantes: a primeira eu tinha 17, 18 anos, e eu e meus amigos fomos perseguidos na rua, e iríamos apanhar feio, pois eram uns 10 caras correndo atrás de nós. Só conseguimos entrar no metrô e pular a catraca, não deu tempo de achar bilhete, nada disso. O segurança veio atrás, perguntando o motivo de termos feito aquilo, e contamos a situação toda, e aí ficou tudo bem. Outra situação foi ter sido expulsa de um bar porque eu estava de mãos dadas com uma menina dando um selinho, ou um beijo, não tenho certeza qual dos dois. Isso foi em Campinas. Além de todos os casos envolvendo olhares, gritos, e coisas assim, na rua.

Isso já influenciou a tua vida de alguma forma?

Influencia diretamente, mas não deixei de fazer nada por causa disso, muito pelo contrário. Influenciou da forma de eu querer cada vez mais lutar, e fazer isso tornar cada vez mais natural para as outras pessoas.

Já sofreu algum tipo de preconceito dentro do ambiente de trabalho? De que forma?

Dentro do ambiente de trabalho, ao menos nesse último, é mais difícil, pois o pessoal é mais aberto. Mas já aconteceu, uma vez, com um cara que trabalha lá também, que era extremamente machista e racista, e falou algumas coisas, que não vou lembrar, mas já tivemos algumas discussões. Em outros trabalhos, já aconteceu bastante. O meio artístico é um meio mais aberto que relação a isso, e ajuda muito. Tenho muitos colegas que são homossexuais, e a maior parte das pessoas é bem tranquila em relação a isso. E ter bastantes gays não

necessariamente é providencial para nós, pois como a galera tem uma mente muito aberta, se tivesse um gay só e sofresse preconceito, todos iriam tomar as dores e apoiar essa pessoa. Trabalhamos também com público, de 8 a 21 anos, pois temos alguns cursos lá, e tem muitos homossexuais adolescentes, então ajuda bastante pra essas crianças terem representantes iguais a eles numa hierarquia maior, serve como exemplo.

Já deixou de ter algum benefício dentro da organização em virtude da tua sexualidade?

Sobre os benefícios, nesse trabalho é tranquila, já fui promovida normalmente, nos anteriores também, acho que em virtude da minha sexualidade nunca tive problemas em relação a isso, acho que por gênero é um pouco pior. Por ser mulher e homossexual, o estigma é muito maior. No meu trabalho anterior, por exemplo, onde era técnica em operação, é um negócio muito masculino, pois envolve carregar peso, subir em escada de parede carregando equipamento, enfim. As meninas que trabalham na área, que são visualmente mais masculinizadas, são mais respeitadas, pois quando eles olham, parece que tem a mesma força de homens, por mais ridícula que seja essa comparação. E no meu caso, como sou pequena, mais feminina, rola mais problema, mais em função de gênero, principalmente, acho que não tem muito a ver com sexualidade.

O que entende por políticas de diversidade?

Acho que são políticas inclusivas, que trate todos iguais, ofereça os mesmos direitos para todos, tanto LGBTs, quanto para heterossexuais.

Já trabalhou ou trabalha em empresas que se utilizam? Se sim, quais os principais pontos que elas abordam ou abordavam?

Na minha empresa, a gerente, que trabalha conosco, construiu uma cartilha. Chama-se Manual do Respeito. Fala sobre todos os tipos de discriminação: contra homossexuais, raciais, religiosas, contra transexuais. Ela desenvolveu o material e é bem legal. Ele acabou gerando discussões bem legais, bem saudáveis entre os setores do trabalho, então acho que rolou sim, um movimento bem bacana em relação a isso. Fez as pessoas abrirem um pouco mais a visão, principalmente as pessoas menos instruídas. O pessoal da segurança, por exemplo, que tinha muito preconceito, mais com os adolescentes que vão lá, que são bem afeminados, do que com os funcionários, então acho que deu sim uma melhorada. A Gerente que elaborou essa cartilha não é homossexual, mas é a única mulher negra no comando de alguma coisa no

programa Fábrica de Cultura, então ela tem uma visão bem interessante sobre minorias em geral.

Acredita que faz diferença para os homossexuais?

Acho que essas políticas não deveriam, mas são muito necessárias sim. Gerar discussões sobre assuntos vistos como polêmicos. Muitas empresas tem gente que trabalha lá e não é assumido, por exemplo, para não perder o emprego, ou gerar desconforto nos colegas, o que eu acho absurdo. Acho que gerar essa discussão a partir de um material escrito é interessante. O que essa gerente fez foi cada tópico que ela colocou lá, ela conversou com o pessoal que representa essa minoria. Ter sido criado em conjunto com essas pessoas que vão ser representadas ali e gerar essa discussão depois, acho que seria muito importante em muitas empresas, acho que em todas, na verdade.

Quais seriam, na tua opinião, as medidas a serem tomadas para que os homossexuais se sintam incluídos nas organizações?

Como trabalho na parte de produção, tem rolado muitas sugestões, pois fazemos programação cultural lá. Essa semana teve a exibição de um filme chamado “Do lado de fora”, que é a história de quatro homossexuais e tal, e discussão com o diretor do filme. Tivemos debates sobre movimento negro, também, então, como o espaço é bem aberto, é possível rolarem essas outras modalidades. E dentro do que trabalhamos, dentro da cultura, conseguimos inserir no trabalho várias políticas de questionamento, de visões diferentes de mundo, de diversidade não só sexual, mas também racial e enfim. Então lá, felizmente, temos essa abertura para trabalhar esse tipo de coisa.