

O QUE GAYS E LÉSBICAS DIZEM SOBRE EMPRESAS E DIVERSIDADE?

RESUMO

Henrique Luiz Caproni Neto

E-mail:
henriquecap_adm@yahoo.com.br
Universidade Federal de Juiz de
Fora, Juiz de Fora, Minas Gerais,
Brasil
Universidade Federal de Minas
Gerais, Belo Horizonte, Minas
Gerais, Brasil

O objetivo deste artigo é analisar o que gays e lésbicas dizem sobre diversidade e empresas. Para tanto, tratamos da diversidade nas organizações em uma perspectiva gerencialista e em uma crítica e social, trouxemos alguns apontamentos sobre a vivência de não heterossexuais no mundo do trabalho. Realizamos uma pesquisa de cunho qualitativo com três lésbicas e quatro homens homossexuais através do método da história oral com foco nas suas trajetórias profissionais. Esses dados foram analisados através da análise de conteúdo qualitativa (BARDIN, 2011) gerando três categorias: o não heterossexual como ótimo profissional; o preconceito expresso; e a não preocupação com a diversidade. De modo geral, a real valorização da diversidade parece estar longe de fato da vivência laboral de trabalhadores não heterossexuais.

PALAVRAS-CHAVE: Gays. Lésbicas. Diversidade. Trabalho.

INTRODUÇÃO

O objetivo do presente artigo é analisar o que dizem gays e lésbicas a respeito de diversidade e empresas em uma pesquisa realizada em Juiz de Fora, Minas Gerais.

As empresas brasileiras começam a se preocupar com a diversidade principalmente na década de 1990 em virtude de programas de gerenciamento da diversidade de subsidiárias americanas e pelas demandas e visibilidade de movimentos sociais. Geralmente, a preocupação com a diversidade se limitou com a questão de gênero, este sendo entendido por mulheres e com a questão de cor/raça (FLEURY, 2000). Porém, em âmbito acadêmico, as pesquisas em Administração com relação à sexualidade têm crescido com sujeitos não heterossexuais, como lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros, drag queens, tratando de temas como políticas de diversidade, gênero, masculinidades, feminilidades, violência, carreira, “coming out”, analítica queer, humor, dentre outras.

A importância deste artigo está relacionada com a pouca atenção e visibilidade proporcionada ao tema no decorrer dos últimos anos (BREWIS, TYLER, MILLS, 2014). No Brasil, Alexandre Carrieri, Eloisio Souza e Ana Rosa Aguiar (2014) dizem que os estudos organizacionais brasileiros ainda têm muito a avançar com as diferenças produzidas em torno da sexualidade. E como dizem Patrizia Zanoni et al. (2010), deve-se analisar como a diferença é de fato experienciada pelos trabalhadores que são tidos como diferentes dos padrões hegemônicos.

Também justifica a importância deste artigo as variadas agressões de que homossexuais são vítimas, assim o Disque 100 apontou 529 denúncias de assassinato entre 2011 e 2018, a *Transgender Europe* informou 1.206 homicídios de transexuais e o GGB registrou 2.687 mortes (UOL, 2019). Também vale considerar as diversas violências de cunho simbólico que desqualificam os profissionais LGBT's no ambiente de trabalho desde piadas, assédios e desqualificações tal como Alessandra Fleury e Ana Raquel Torres (2007) destacam que os estudos a respeito do preconceito e da discriminação de vários países demonstram que esse fenômeno vem assumindo formas cada vez mais sutis.

Nesse contexto, no presente trabalho, buscamos analisar a visão de homossexuais masculinos e femininas de Juiz de Fora - MG sobre diversidade e a postura das empresas com não heterossexuais a partir de suas trajetórias profissionais.

DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES

Stella Nkomo e Taylor Cox Jr (2006) notam que o termo “diversidade” é bastante contestado inclusive no âmbito organizacional, haja vista que as conceituações de diversidade vão desde definições restritas até aquelas excessivamente amplas. As restritas enfatizam questões relacionadas com raça, etnia e gênero, enquanto as amplas mostram que o termo pode ser considerado quanto a todas as diferenças individuais das pessoas.

Há alguns prismas para se pesquisar a diversidade: geralmente o conceito é entendido em relação à identidade ou a um *mix* de identidades, referindo-se à

diversidade de identidades com base na filiação a grupos sociais e demográficos e como as diferenças de identidade afetam as relações sociais nas organizações. Assim, “definimos diversidade como um misto de pessoas com identidades grupais diferentes dentro do mesmo sistema social. O conceito de identidade parece estar no âmago do entendimento da diversidade nas organizações” (NKOMO; COX Jr, 2006, p. 333) e tem sido usualmente compreendido nos estudos brasileiros quanto aos grupos minoritários ou considerados diferentes.

Em administração, a diversidade tem se voltado para aqueles que se distanciam da identidade do homem branco, heterossexual e sem deficiências. Assim, são incluídos na categoria de diversidade mulheres, não brancos, não-heterossexuais, pessoas pobres, dentre outros. Assim, “revela-se, então, um aspecto político da dicotomia normal-diferente, que pode ser traduzido pelo questionamento do que é o normal e do que é o diferente” (FLORES-PEREREIRA; ECCEL, 2010, p. 337).

O conceito pode ser pensado em uma epistemologia pós-estruturalista como diferença produtora de diferença, em um caráter positivo deslocando e desnaturalizando as normas, tendo em vista que se adotar a perspectiva das diferenças não se busca a tolerância, mas a valorização das diferenças (CAPRONI NETO, 2017; MISKOLCI, 2012). Pode inclusive ser estudado nas intersecções dos marcadores sociais de diferenças, enfocando tanto privilégios quanto opressões, como uma abordagem multiplicativa da identidade de modo que “em vez de se perceber a identidade como acúmulo de pertencas ‘mulher + branca + heterossexual’, é necessário analisar a identidade sendo contextualizada do tipo ‘mulher x branca x heterossexual’” (NOGUEIRA, 2017, p. 147). Trabalhar com interseccionalidade significa a recusa da essencialização, a inter-relação entre opressões e privilégios e o elemento contextual.

Nesse contexto, há duas leituras que embasam as pesquisas sobre diversidade nas organizações: uma visão gerencialista e uma crítica social. Na visão gerencialista, ela é tida como uma abordagem estratégica para gerenciar as diferenças entre os sujeitos buscando relações de trabalho positivas, melhorias no desempenho organizacional, bem como uma marca empresarial que exalta a responsabilidade socioambiental, mesmo tendo sido notoriamente difícil estabelecer se existem de fato relações de causa efeito entre diversidade e performance organizacional (AHONEN et. al., 2013).

Nessa visão, os programas internos para promover a diversidade são construídos discursivamente pela literatura *mainstream* do *management* como socialmente mais justos que as ações afirmativas por se apoiarem no mérito e não no favorecimento. As ações afirmativas buscam atingir grupos como minorias (mulheres, negros, pessoas com deficiência física), já a gestão da diversidade busca atingir todas as diferentes identidades presentes nas organizações como etnia, sexualidade, gênero dentre outras. As ações afirmativas ocorrem por pressões externas impactando nos processos de recrutamento, seleção e treinamento, e pela imposição de cotas. Enquanto um bom gerenciamento da diversidade nas organizações impactaria como fonte de vantagem competitiva em decorrência de um ambiente interno multicultural, capaz de lidar melhor com o mercado pela diversidade de experiências, visões e habilidades de seus membros (ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004). Assim, na visão de Fleury (2000, p. 21) “administrar a diversidade significa adicionar valor à organização”.

Maria Tereza Flores-Pereira e Claudia Eccel (2010) indicam que, na perspectiva gerencialista, a diversidade é considerada um ativo que deve ser gerenciado pela empresa. Empregar pessoas diferentes pode ser fonte de competitividade tanto por estimular a criatividade em decorrência dos conflitos como por aproximar a empresa de mercados menos explorados. Nesta via, os conflitos de convivência são tidos como positivos, porém raramente se fala sobre aqueles casos que não encontram espaço nas organizações. A perspectiva crítica ressalta que o discurso de favorecimento à diversidade está geralmente descolado de uma prática verdadeira de inserção do diferente, visto que os valores que direcionam essa inserção são aqueles do capital.

Nessa direção, Mario Aquino Alves e Luís Guilherme Galeão-Silva (2004, p. 28) ressaltam que a partir do momento em que a contratação de pessoas incluídas em grupos de minorias tornou-se inevitável, as empresas buscaram através da gestão da diversidade tornar um conflito político e incontrolável em algo funcional e controlável. Dessa forma, a gestão da diversidade é um aspecto integrante da ideologia dos administradores em que as questões políticas são tratadas como problemas técnicos. Destarte, há um determinismo técnico no discurso da gestão da diversidade em que a inclusão das minorias está relacionada a uma lógica produtiva na qual as diferenças são consideradas vantagens competitivas que são transformadas num recurso que pode ser gerenciado, ou seja, a diversidade. Desse modo, “as diferenças são neutralizadas ao serem transportadas para o campo em que todas as coisas são mercadorias”.

A visão crítica social questiona a visão gerencialista por esta se basear em pesquisas a respeito da gestão da diversidade em uma vertente quantitativa e positivista, rejeitando a possibilidade de tratar a diversidade como algo que pode ser uma virável, que pode ser calculado e agregado para produzir modelos e estabelecer ligações causais entre variáveis, suas combinações particulares e ideias como desempenho. A visão gerencial é criticada por ver a diversidade como uma questão trabalhada apenas no nível individual e das equipes (seguindo o ideal liberalista) negligenciando as relações de poder, as fontes sistêmicas de desvantagens e por essencializar as diferenças. Essa abordagem *mainstream* também é desafiada ao reproduzir os contextos culturais e organizacionais em que os homens heterossexuais, brancos, de classe média são a norma, desprovidos de atributos de diversidade, e onde os outros são os diferentes e que devem ser gerenciados (AHONEN et. al. 2013).

De modo geral, as pesquisas sobre diversidade com não heterossexuais no Brasil, muitas vezes, demonstram a homofobia, a falta de aceitação ou falsa aceitação de sexualidade e gênero desviantes, o tratamento desigual, situações de assédio, violência simbólica, falta de senso de diversidade, o preconceito arraigado, a não preocupação ou negligência com a diversidade (SIQUEIRA et. al, 2009; SOUZA; CARRIERI, 2010; CAPRONI NETO; SARAIVA; BICALHO, 2014).

Vale ressaltar que apesar dos homossexuais vivenciarem dificuldades tanto na sociedade quanto nas organizações relacionadas à orientação sexual, a homossexualidade é uma questão ainda submersa por um considerável silêncio na sociedade (LIONCO, DINIZ, 2008). Pois as sexualidades são parte de um processo político que influencia a estruturação das hierarquias sociais, no qual a heterossexualidade foi considerada universal e as homossexualidades foram

condenadas o que resultou em desigualdades, exclusões bem como em menos direitos (PRADO, MACHADO, 2008).

Esse processo está diretamente relacionado com a heteronormatividade que pressupõe normas de inteligibilidade socialmente mantidas e instituídas enfatizando a coerência entre sexo, desejo, gênero e prática sexual. Nesse contexto, Michel Foucault (1988) salienta que, a partir do século XVIII há uma verdadeira explosão discursiva em torno do sexo no campo de exercício do poder, de modo que se deve gerir o sexo, torná-lo útil, regulá-lo para o bem de todos - um governo do sexo por meio de discursos úteis e públicos - visando estabelecer uma verdade sobre o sexo. Tal como um dispositivo de sexualidade produzido, social e discursivamente em prol da heteronormatividade. Desse modo, ela é compreendida como um mecanismo amplo de poder e de hierarquização entre os gêneros e as sexualidades, como um dispositivo histórico para assujeitar os corpos para organizarem suas vidas a partir do modelo supostamente coerente, superior e natural da heterossexualidade

A heteronormatividade como empreendimento cultural e político é como um processo social que vai sendo, constante e continuamente, fabricado, produzido, tendo, assim, essa norma reiterada, repetida de uma forma até mesmo sutil. Assim:

A coerência ou a unidade interna de qualquer dos gêneros, homem ou mulher, exigem assim uma heterossexualidade estável e oposicional. Essa heterossexualidade institucional exige e produz, a um só tempo, a univocidade de cada um os termos marcados pelo gênero que constituem os limites da possibilidade de gênero no interior do sistema de gênero binário oposicional. Essa concepção de gênero não só pressupõe uma relação causal entre sexo, gênero e desejo, mas sugere igualmente que o desejo reflete ou exprime o gênero e que o gênero reflete ou exprime o desejo... (BUTLER, 2003, 45).

Judith Butler (2003) ressalta que os gêneros proporcionam a possibilidade de humanizar os indivíduos, tornando-os sujeitos. Dessa forma, aqueles que não desempenham corretamente seu gênero em um sentido normativo, cultural, político e social são alvo de variadas punições e vistos como abjetos pois "a regulação binária da sexualidade suprime a multiplicidade subversiva de uma sexualidade que rompe as hegemonias heterossexual, reprodutiva e médico jurídica" (BUTLER, 2003, p. 41).

METODOLOGIA

Trata-se de uma pesquisa qualitativa, sendo mais adequada por envolver a subjetividade de trabalhadores não-heterossexuais durante suas trajetórias profissionais, assim Teresa Maria Haguette (2003, p. 63) enfatiza que a pesquisa qualitativa é útil ao se buscar "uma compreensão profunda de certos fenômenos sociais apoiados no pressuposto da maior relevância do aspecto subjetivo face à configuração das estruturas sociais".

O método de levantamento dos dados utilizado foi a história oral com foco em suas trajetórias conforme José Carlos Meihy (1996). Assim, tratando especificamente da pesquisa organizacional e da história oral, Elisa Ichikawa e Lucy

Santos (2006) destacam que as entrevistas de história oral podem demonstrar a liberdade que as pessoas têm e elas auxiliam na observação do funcionamento dos sistemas normativos das organizações e possibilitam que os excluídos sejam ouvidos.

Como o foco da pesquisa é o trabalho e diversidade, buscaram-se pessoas com ao menos 02 anos de trabalho bem como pessoas que tivessem vontade de participar. A seleção deu-se por conveniência, utilizou-se a técnica de bola de neve. Com relação às entrevistas, é importante salientar que todas as entrevistas foram realizadas em Juiz de Fora. Segue adiante a caracterização dos entrevistados:

Caracterização dos entrevistados

Nome Fictício	Sexualidade Declarada	Idade	Escolaridade	Organização	Setor da Organização	Cargo	Tempo de Trabalho
Cassandra	Lésbica	25	Ensino médio	Privada	Call center	Telemarketing	7 anos
Marisa	Lésbica	28	Superior	Privada	Saúde	Fisioterapeuta	4 anos
Rosely	Lésbica	38	Técnico	Privada	Hospitalar	Técnica em enfermagem	14 anos
Caio	Gay	24	Superior	Privada	Advocacia	Advogado	4 anos
Marco	Gay	35	Superior	Privada	Hospitalar	Assistente contábil	22 anos
Paulo	Gay	33	Técnico	Privada	Vestuário	Técnico contábil	12 anos
Renato	Gay	36	Superior	Pública	Educacional	Assistente de secretaria	22 anos
Pedro	Gay	30	Superior	Privada	Bancário	Gerente	11 anos

Fonte: Dados da Pesquisa

As entrevistas foram gravadas com a permissão dos entrevistados e integralmente transcritas. Para os efeitos da análise dos dados desta pesquisa, realizou-se leituras das transcrições e adotou-se o critério semântico para definição das categorias temáticas, consoante Laurence Bardin (2011). Nessa direção, Maria Laura Franco (2003, p. 14) destaca que a análise de conteúdo baseia-se em elementos de uma concepção crítica e dinâmica da linguagem como a semântica, “aquí entendida não apenas como o estudo da língua, em geral, mas, como, a busca descritiva, analítica e interpretativa do sentido que um indivíduo (ou diferentes grupos) atribuem às mensagens verbais e simbólicas”.

ANÁLISE DOS DADOS

O não heterossexual como ótimo profissional

Nesta categoria, discorre-se sobre uma visão positiva das empresas quanto aos trabalhadores homossexuais. Veja adiante:

Eu vejo que tem melhorado muito, no sentido que, na maioria das empresas, o próprio RH que contrata nas empresas, o que eu vejo os próprios psicólogos mesmo que contratam os funcionários, o próprio assistente social, são muito cabeça aberta, são muito fácil de lidar, o que eu vejo, não tem discriminação, é assim veem numa forma como se fosse um outro funcionário, e na maioria das vezes, o que já chegou aos meus ouvidos foi que esse funcionário homossexual é mais fácil de lidar e seria mais competente até do que um outro que não é por eu mesmo ter dito que nesse caso ele seria um funcionário mais aplicado, mais responsável, mais esforçado e que daria valor. Mas a única regra ainda que impõe toda empresa seria “tudo tem um limite”, então pode ser à vontade em outra situação, mas dentro da empresa tem de ser de tal forma, tem que haver o respeito, fora daqui pode ser como quiser. (Caio)

Na trajetória de Caio, há uma percepção de que as empresas através de seus profissionais de RH acolhem trabalhadores homossexuais pela facilidade de lidar, por serem mais competentes e esforçados. Note que seria um funcionário “que daria valor”, o que vai em direção à visão gerencialista da diversidade. Porém, “tudo tem um limite”, não cabendo grandes expressões de sexualidade na organização que podem ser entendidas como falta de respeito. Ou seja, implicitamente, há um espaço delimitado a esse trabalhador que deve ser respeitado, contornado, mas nunca subvertido.

[...] Pelo contrário, eu já tive alguns patrões que preferiam contratar homossexuais por eles serem mais dedicados ao trabalho, maioria deles não tem filhos. [...]. Eu acho que eles, tem alguns patrões que tem, eu tive alguns patrões que tem essa visão do homossexual que ele era, às vezes, até um funcionário mais dedicado à empresa. (Cassandra)

Esse extrato é relevante, pois a mercantilização (ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004) da sexualidade e da diversidade se mostram claros, sendo uma questão gerencial em que homossexuais, por supostamente não terem filhos diminuiriam custos e despesas administrativas, estariam mais aptos e dispostos a se dedicar ao trabalho proporcionando melhores ganhos financeiros e de performance às empresas.

[...] Mas, rola meio que um medo, eu acho até por isso muitos homossexuais são muito bons no que eles fazem por que eles têm que se destacar. Porque tem um preconceituzinho na verdade, eu acho que tem, fala que não, mas tem. Eu acho que com homem é até pior às vezes. Eu acho que assim, depende, às vezes o cara é muito afeminado ou a mulher é muito masculina, aí é pior, então vai muito do jeito [...] Por que eu reparo, você não tem que ser só bom, você tem que ser muito bom, por que a pessoa vai querer você mesmo que você fale com uma voz fina [...] (Marisa)

Novamente neste relato há uma visão positiva do trabalhador não heterossexual, note que há relações entre a sexualidade e a performance de gênero que subverte (BUTLER, 2003). Logo, esse profissional que possui traços femininos como gênero tem que se destacar profissionalmente sendo um excelente trabalhador enfatizando o trecho “por que a pessoa vai querer você mesmo que você fale com uma voz fina”. Desse modo, esses homossexuais buscariam ser ótimos profissionais para assim serem aceitos, respeitados e garantirem seu trabalho, contornando a homofobia.

interessada na menina, nem lembro mais. Não tinha nada a ver. Eu namorava e tudo mais. Eu já fiquei sabendo de paciente que comentou com a dona da clínica que achava que eu era. O comentário dela foi assim 'olha fulana, eu não sei se [nome da entrevistada] é ou não', e 'isso não vem ao caso, o importante é que ela é ótima fisioterapeuta'. Eu fiquei sabendo dessas histórias, são coisas que me chatearam porque assim é ambiente de trabalho. (Marisa)

Esse extrato corrobora a visão mercantilista da diversidade. Note que a fisioterapeuta Marisa começa a ser vítima de vários comentários sobre sua sexualidade, sendo que um paciente questiona isso à dona da clínica que simplesmente exalta os atributos profissionais da entrevista “isso não vem ao caso, o importante é que ela é ótima fisioterapeuta”. É como se o ideal de neutralidade da administração pudesse anular essa diferença o que de fato não ocorre tendo em vista os processos de preconceito, discriminação e hierarquização social pelas sexualidades (ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004; SIQUEIRA et. al, 2009; CAPRONI NETO, SARAIVA, BICALHO, 2014).

Olha, nessa empresa, que eu trabalho hoje eu vejo muitos gays em cargos interessantes na empresa, ganhando bem, desempenhando funções realmente importantes dentro na empresa. Então com relação a isso, pelo menos nessa empresa que eu trabalho, eu nunca vi nenhum tipo de distinção não. Pelo contrário, a sua capacidade, o seu compromisso vai te levar a frente, o resto é resto. (Cassandra)

Eu sou muito séria, muito profissional, principalmente com os pacientes. Então, muito séria mesmo. Muito séria com os doentes, muito profissional. Para mim, quando eu entrei no hospital, é profissional, principalmente com os pacientes. [...]Então, no local de trabalho, eu sou séria mesmo. (Rosely)

Os dois trechos acima convergem no discurso de profissionais gays e lésbicas como competentes, capazes, comprometidos, dedicados a suas funções e sérios. Cassandra destaca que há gays ocupando posições de destaque em sua organização sendo que seu discurso vai em direção à diversidade gerencialista (FLEURY, 2000; AHONEN et. al, 2013). No segundo trecho, a incorporação desse ideal de trabalhadora competente é expressa na fala de Rosely, técnica em enfermagem, que sempre destaca uma postura de seriedade em seu trabalho especialmente no trato com pacientes.

O preconceito expresso

Esta categoria trata diretamente das empresas como reprodutoras da heteronormatividade, do heterossexismo e da desigualdade. Veja adiante:

Ainda tem muito preconceito, por que eles pensam da seguinte forma, vou te dar um exemplo claro, uma empresa de limpeza, uma empresa de assessoria de serviços, etc., como que eu vou mandar um homem, praticamente com cabelo comprido, com cílios feitos, como eu vou mandar ele para um local fazer uma limpeza, por que ele está lá representando a minha empresa. Será que aquelas pessoas vão tratá-lo com respeito embora ele seja um bom profissional ou eles vão ficar debochando dele, que realmente acontece isso, e eu já vi isso. Então, é uma coisa que complica para você, para você dizer como uma empresa vai tratar. As empresas que eu conheço, praticamente nenhuma deles, contratam alguém como os efeminados demais, o

travesti, as únicas empresas que fazem isso, é cabeleireiro, organizador de festas, organizador de Buffet, cerimonial de casamento. [...] Imagina chegar um travesti que vai te atender, como gerente, não existe isso, não existe, pelo menos que eu saiba não existe. (Marco)

Marco mostra a restrição de trabalho para gêneros dissidentes, principalmente para aqueles que desafiam explicitamente as normas de gênero, como pessoas que não se enquadram ao binário de gênero, sendo que aquele que foge a norma é muitas vezes esquecido, desconsiderado e marginalizado (BUTLER, 2003; LOURO, 2003). Nesse relato, o depoente analisa o caso de uma pessoa trans mostrando que pode haver várias restrições de carreira, bem como processos de preconceito de modo que aqueles que não se enquadram nas normas de gênero (BUTLER, 2003), por exemplo, não vão alcançar uma posição de gerência, serão vítimas de assédio e deboche.

Existe, o preconceito está ali, velado ou não vai estar ali. Você vai encontrar, vai depender muito da sua postura. Se tiver, por exemplo, dois gays numa empresa com posturas diferentes. Talvez, a postura vai servir como freio para o preconceito se tornar exposto ou não. [Sobre as condições de tratamento, políticas iguais, no caso das empresas? Condições de tratamento entre heterossexuais e homossexuais, políticas, oportunidades iguais?] É o que falta, é o que falta. É a briga constante. Existem pessoas que moram juntas há anos e que não podiam colocar, algumas já conseguiram colocar seus companheiros no plano de saúde. Às vezes eu fico pensando assim: como levar o seu companheiro para uma festa de fim de ano numa empresa assim como o hétero e tal leva? (risos) quer dizer, para onde estamos caminhando, quando vamos atingir essa igualdade essa naturalidade que teria que ser vista por todos. (Paulo)

Paulo nota o preconceito nas organizações seja de modo velado ou explícito (FLEURY, TORRES, 2007). No início, desse depoimento, ele relata sobre a postura ou o comportamento do trabalhador homossexual que pode influenciar ou não na vivência do preconceito. Adiante, analisa sobre um relacionamento homossexual na organização, assim “como levar o seu companheiro para uma festa de fim de ano numa empresa assim como o hétero e tal leva?” evidenciando a ausência de tratamento igualitário no mundo do trabalho.

[...]uma amiga minha que estava grávida, na época, o povo do hospital falava que se nascesse loirinho era meu filho. Eu e ela, a gente levou na brincadeira, levou numa boa. Mas a gente via que tinha maldade, sabe. Mas não tinha, era amizade mesmo, pura amizade. Graças a Deus, o menino nasceu moreninho. (risos) [E quando acontece uma situação tipo essa aí, essa da fofoca, essa brincadeira, vamos dizer assim, como que você se sente?] Não, não me atinge nada. Hoje não, se fosse antes sim. Se fosse antes, eu falava, brigava, até ia atrás para saber que história é essa. Hoje não (Rosely)

Nesse trecho, Rosely conta sobre uma amiga no trabalho que estava grávida. Apenas pela proximidade com a amiga, elas já viraram alvos de fofocas e de boche no sentido de que o humor toma contornos preconceituosos (SIQUEIRA et. al, 2009; IRIGARAY, FREITAS, 2011). Sobre seus sentimentos e reações a esse tipo de situação, ela demonstra uma postura ambivalente sendo que no começo de sua carreira era algo que lhe incomodava mais e hoje já não lhe incomoda tanto.

O preconceito, às vezes, tá naquela coisa assim, por exemplo, [Nome], você é gay, o [Nome 1] é gay, o [Nome 1] é todo afeminado, e você é machinho, para a empresa vai ser tranquilo você, mas talvez, para a empresa, ele não vai ser tão tranquilo. Eu acho que depende da postura da pessoa também. Eu acho que não é só o fato dela ser homossexual. [...] acho que, às vezes, acaba que a pessoa tem também que, assim, se adequar, às vezes, àquela situação. Eu entendo, às vezes, também o pregador. Você está entendendo? Dependendo do caso, não tem como chegar uma pessoa, um cara às vezes muito afeminado, às vezes uma mulher muito perua, ou às vezes, sabe, tem casos e casos. [...] tipo, eu não contrataria de repente uma mulher gorda, muito gorda, para poder ser educadora física na minha clínica, para dar pilates na minha clínica. Eu acho que eu não contrataria. Você está entendendo? Porque é complicado. Então é um preconceito? É um pouco. Mas assim tem coisa que é complicada, porque as pessoas também têm preconceito, a pessoa não vai fazer pilates com uma pessoa muito gorda. Então, tem coisas assim que eu acho que a gente tem um pouco que desarmar também e não achar que tudo é preconceito. (Marisa)

Esse depoimento é interessante sobre diversos aspectos. Inicialmente, Marisa analisa o preconceito através da postura do homossexual, sendo que implicitamente ela está analisando padrões de gêneros, demonstrando as relações imbricadas entre normas de gênero e homofobia (BUTLER, 2003; JUNQUEIRA, 2007). Assim, quando ela diz postura da pessoa implicitamente quer dizer performance de gênero. Adiante, ela começa a discorrer sobre diversas situações de pessoas diferentes que podem ou não ocupar determinados cargos. Note que ela usa o argumento de adequação como no seguinte trecho “por que as pessoas também têm preconceito, a pessoa não vai fazer pilates com uma pessoa muito gorda”, sendo que isso de fato é em prol de uma diversidade gerenciada para o capital, e não para a inclusão (AHONEN et. al, 2013).

Eu acho que tem preconceito. Sabe por que tem? Porque tem com negro, tem como quem é feio. Muitas empresas pedem foto ainda, embora seja proibido. Isso acontece, então assim, depende do tipo de trabalho também. [...] Mas a gente também não pode virar isso uma coisa assim: o mundo nos odeia porque somos homossexuais. Não é assim, eu acho que não é bem assim. Tem pessoas com deficiência, o jeito de falar às vezes é fanho e tem muito preconceito. Então, acho que tem preconceito, tem. (Marisa)

Aqui, a questão do preconceito vai além da sexualidade, mostrando inclusive o senso de minoria quando a uma abordagem mais ampla da diversidade envolvendo aspectos estéticos, de cor/raça e deficiências. Isso também evidencia uma visão mais ampla da diversidade com foco em variadas minorias e desigualdades que estas podem vivenciar no mercado de trabalho tanto nos processos de seleção e recrutamento como no próprio cotidiano das organizações (FLORES-PEREIRA; ECCEL, 2010).

A não preocupação com a diversidade

Esta categoria mostra a ausência ou a não preocupação com a diversidade na visão destes não heterossexuais.

Na minha, não!

[Ou pelo menos alguma coisa que visasse a não-discriminação?]

Olha, como eu disse para você, eu não conheço nenhuma política dessas nas empresas. Na verdade, isso deve ser tão novo para as empresas que eu nem sei como está sendo proposto aqui para a cidade. E eu conheço N empresas e nenhuma delas tem uma postura explícita com relação a isso. (Marco)

[Sobre políticas de diversidade, você já ouviu falar alguma coisa na sua trajetória profissional, nas empresas que você trabalhou?]

As empresas fazendo alguma coisa pela diversidade?! Nunca, nunca. (Renato)

Nos relatos de Marco e Renato, a diversidade não é uma preocupação das empresas pelas quais passaram. Parece algo distante de suas realidades. No primeiro trecho, Marco enfatiza isso como algo muito novo e que nunca conheceu em sua trajetória profissional. Já no segundo, a distância em relação à diversidade nas empresas pela qual trabalhou é enfática no vocábulo “Nunca, nunca”.

Por exemplo, em relação a minha trajetória, em nenhum momento, no questionário, eu vi a questão: você é hétero ou homossexual. Eu acho que eles não estão muito preocupados com isso pelo menos na empresa em que eu trabalho, eles querem que você dê tapa a cara e querem que você mostre que você é um bom profissional, se você for você vai conseguir ficar e vai conseguir vencer. Agora, eu não sei, eu acho que não tem necessidade disso, da empresa definir se você é hétero ou homossexual num questionário, por exemplo, para você passar para um nível superior, porque até mesmo isso não é uma questão que tem relevância. Eu acho só que deveria haver algum tipo de legislação interna se fosse visível algum tipo de preconceito, tivesse algum tipo de punição, que é uma coisa que eu acho que não existe hoje. Nenhum sindicato prega isso dentro da empresa, até pregar prega né, se você for lá e denunciar pelo menos no meu ramo vai ter alguma repercussão sim. (Pedro)

Pedro, que atua no ramo bancário, inicialmente traz uma crítica à definição da sexualidade em termos profissionais como se fosse algo sem relevância para a vivência ou ascensão profissional em sua visão. Porém, nota a escassez de diretrizes, de legislações que abordem a questão do preconceito e da discriminação em seu ambiente de trabalho. Por fim, reconhece inclusive o papel dos sindicatos como uma forma de auxílio em casos de preconceito e discriminação por sexualidade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste artigo foi analisar o que gays e lésbicas dizem sobre diversidade e empresas. Para tanto, tratamos da diversidade nas organizações em uma perspectiva gerencialista e em uma crítica e social, também trouxemos brevemente alguns apontamentos sobre a vivência de não heterossexuais nas empresas e no mundo do trabalho. Então, realizamos uma pesquisa de cunho qualitativo com três mulheres lésbicas e quatro homens homossexuais através do método da história oral em que discutiram sobre suas trajetórias profissionais. Esses dados foram analisados através da técnica de análise de conteúdo qualitativa culminando em três categorias: o não heterossexual como ótimo profissional; o preconceito expresso; e a não preocupação com a diversidade.

Os relatos demonstram que empresas tentam se beneficiar das diferenças como a sexualidade através de uma visão gerencialista, entendendo que gays e lésbicas se mostrarão como competentes e dedicados profissionais, isso até mesmo como uma forma de contornar o preconceito. Porém o preconceito ainda ocorre no cotidiano desses trabalhadores seja de formas sutis ou de formas explícitas como em processos de recrutamento, seleção, ascensão e inclusive no dia-a-dia de trabalho. Evidencia-se a falta de sensibilização de gestores, profissionais, empresários, com a questão da diversidade e especialmente do preconceito em suas organizações. De certa forma, a questão ainda é marginalizada quando se trata especialmente das sexualidades dissidentes.

A real valorização da diversidade, apesar de ser uma questão tão expressa na mídia e no mercado, parece estar longe de fato da vivência laboral de trabalhadores não heterossexuais. Sendo necessárias mudanças culturais que busquem desconstruir preconceitos e estereótipos em torno das homossexualidades, bem como políticas públicas efetivas. Sendo evidente a diversidade como uma questão de mercado, atrelada a ganhos financeiros, e a falta de preocupação social nos relatos, ou ainda como uma questão praticamente inexistente em suas trajetórias profissionais.

WHAT DO GAYS AND LESBIANS SAY ABOUT BUSINESS AND DIVERSITY?

ABSTRACT

The purpose of this article is to analyze what gays and lesbians say about diversity and business. Therefore, we deal with diversity in organizations from a managerial perspective and in a critical and social perspective. We conducted a qualitative research with three lesbians and four homosexual men through the oral history method focusing on their professional trajectories. These data were analyzed through qualitative content analysis (BARDIN, 2011) generating three categories: non-heterosexual as a great professional; the expressed prejudice; and non-concern for diversity. In general, the real appreciation of diversity seems to be far from the working experience of non-heterosexual workers.

KEYWORDS: Gays. Lesbians. Diversity. Work.

¿QUÉ DICEN LOS GAYS Y LAS LESBIANAS SOBRE LOS NEGOCIOS Y LA DIVERSIDAD?

RESUMEN

El propósito de este artículo es analizar lo que dicen los gays y las lesbianas sobre la diversidad y los negocios. Para ello, tratamos la diversidad en las organizaciones desde una perspectiva gerencial y en una crítica y social, trajimos algunas notas sobre la experiencia de los no heterosexuales en el mundo del trabajo. Realizamos una investigación cualitativa con tres lesbianas y cuatro hombres homosexuales a través del método de la historia oral, centrándonos en sus trayectorias profesionales. Estos datos fueron analizados a través del análisis de contenido cualitativo (BARDIN, 2011) generando tres categorías: no heterosexual como un gran profesional; el prejuicio expresado; y la no preocupación por la diversidad. En general, la apreciación real de la diversidad parece estar lejos de la experiencia laboral de los trabajadores no heterosexuales.

PALABRAS CLAVE: Homosexuales. Lesbianas. Diversidad. Trabajo.

REFERÊNCIAS

- AHONEN, Pasi; TIENARI, Janne; MERILAINEN, Susan; PULLEN, Alisson. Hidden contexts and invisible power relations: a foucauldian reading of diversity research. **Human Relation**, London, v. 67, n. 3, p. 263-286, 2013
- ALVES, Mario Aquino; GALEÃO-SILVA, Luis Guilherme. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. **Revista de Administração de Empresas.**, São Paulo, v. 44, n. 3, p. 20-29, 2004
- BARDIN. Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2011.
- BREWIS, Jo; TYLER, Melissa; MILLS, Albert. Sexuality and organizational analysis. **Organization**, London, v. 21, n. 3, p. 305 – 311, 2014.
- BUTLER, Judith. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.
- CARRIERI, Alexandre de Pádua; SOUZA, Eloisio Moulin de; AGUIAR, Ana Rosa Camillo. Trabalho, violência e sexualidade: estudo de lésbicas, travestis e transexuais. **Rev. adm. contemp.**, Curitiba, v. 18, n. 1, p. 78-95, 2014
- CAPRONI NETO, Henrique Luiz. Da Diversidade às Diferenças: Proposta e Reflexões a Partir de um Estágio-Docência na Graduação em Administração. **Revista Interdisciplinar de Gestão Social**, v. 6, n. 1, p. 137-148, 2017.
- CAPRONI NETO, Henrique Luiz.; SARAIVA, Luiz Alex Silva; BICALHO, Renata de Almeida. Diversidade sexual nas organizações: um estudo sobre coming out. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 8, n. 1, p. 86-103, 2014.
- FLEURY, Maria Tereza Leme. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, 40 (3): 18-25. Jul./Set. 2000.
- FLEURY, Alessandra Ramos Demito; TORRES, Ana Raquel Rosas. Análise psicossocial do preconceito contra homossexuais. **Estud. psicol. (Campinas)**, Campinas, v. 24, n. 4, p. 475-486, 2007.
- FLORES-PEREIRA, Maria Tereza; ECCEL, Claudia Sirangelo Diversidade nas organizações: uma introdução ao tema. In: BITENCOURT, Claudia e colaboradores. **Gestão contemporânea de pessoas**. Porto Alegre: Editora Bookman, 2010. p. 335-352.
- FRANCO, Maria Laura Puglisi Barbosa. **Análise de conteúdo**. Brasília: Plano, 2003.
- FOUCAULT, Michel. **História da sexualidade I: a vontade de saber**. 13ª edição. Rio de Janeiro: Graal, 1988.

HAGUETTE, Teresa Maria Frota. **Metodologias qualitativas na sociologia**. Petrópolis: Vozes, 2003.

ICHIKAWA, Elisa Yoshie; SANTOS, Lucy Woellner. Contribuições da história oral à pesquisa organizacional. In: GODOI, Christiane Kleinübing et al (Org.). **Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais**. São Paulo: Saraiva, 2006. p. 181-206.

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

JUNQUEIRA, Rogério Diniz. Homofobia: limites e possibilidades de um conceito em meio a Disputas. **Bagoas**. v. 1., n.1 p. 1-22, 2007.

LIONCO, Tatiana; DINIZ, Debora. Homofobia, silêncio e naturalização: por uma narrativa da diversidade sexual. **Rev. psicol. polít.**, São Paulo, v. 8, n. 16, p. 307-324, 2008.

LOURO, Guacira Lopes. **Gênero, sexualidade e educação**: uma perspectiva pós estruturalista. 6ª edição. Petrópolis: Vozes, 2003.

MISKOLCI, Richard. **Teoria queer**. Belo Horizonte: Autêntica, 2012.

MEIHY, José Carlos Sebe Bom. **Manual de história oral**. São Paulo: Loyola, 1996.

NKOMO, Stella. M.; COX Jr., Taylor. Diversidade e identidade nas organizações. In: CLEGG, Stewart R., HARDY, Cynthia, NORD, Walter. R. **Handbook de estudos organizacionais**. Vol.1. São Paulo: Atlas, 2006.

NOGUEIRA, Conceição. **Interseccionalidade e Psicologia Feminista**. Salvador: Devires, 2017.

PRADO, Marco Aurélio Máximo; MACHADO, Frederico Viana. **Preconceito contra homossexualidades**. São Paulo: Cortez, 2008.

SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares; SARAIVA, Luiz Alex Silva; CARRIERI, Alexandre de Pádua; LIMA, Helena Karla Barbosa de; ANDRADE, Augusto José de Abreu. Homofobia e violência moral no trabalho no distrito federal. **Organizações e Sociedade**, Salvador, v. 16, n. 50, p. 447-461. 2009.

SOUZA, Eloisio Moulin de; CARRIERI, Alexandre de Pádua. A analítica *queer* e seu rompimento com a concepção binária de gênero. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 11, n. 3, p. 46-70, 2010.

ZANONI, Patrizia.; JANSSENS, Maddy.; BENSCHOP, Yvonne; NKOMO, Stella. Unpacking diversity, grasping inequality: rethinking difference through critical perspectives. **Organization**, London, v. 17, n 1, p. 9-29, 2010.

UOL. Brasil registra uma morte por homofobia a cada 16 horas, aponta relatório. 2019 Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/cotidiano/ultimas->

[noticias/2019/02/20/brasil-matou-8-mil-lgbt-desde-1963-governo-dificulta-divulgacao-de-dados.htm?cmpid=copiaecola](https://periodicos.utfpr.edu.br/cgt/noticias/2019/02/20/brasil-matou-8-mil-lgbt-desde-1963-governo-dificulta-divulgacao-de-dados.htm?cmpid=copiaecola) Acesso em 07.01.2020

Recebido: 10/01/2020.

Aprovado: 19/02/2020.

DOI: 10.3895/cgt.v13n42.11497.

Como citar: CAPRONI NETO, Henrique Luiz. O que gays e lésbicas dizem sobre empresas e diversidade?.

Cad. Gên. Tecnol., Curitiba, v. 13, n. 42, p. 281-296, jul./dez., 2020. Disponível em:

<https://periodicos.utfpr.edu.br/cgt>. Acesso em: XXX.

Correspondência:

Henrique Luiz Caproni Neto

Rua Doutor José Fagundes Neto, 160/501, Granbery, Juiz de Fora-MG, cep 36010 580, Brasil.

Direito autoral: Este artigo está licenciado sob os termos da Licença Creative Commons-Atribuição 4.0 Internacional.

