



VIVÊNCIAS DE TRABALHADORAS LÉSBICAS EM ORGANIZAÇÕES DE PELOTAS/RS

LIVES OF LESBIAN WORKERS IN PELOTAS/RS ORGANIZATIONS

Kelli Vergara Watanabe ⁽¹⁾

Marcio Silva Rodrigues ⁽²⁾

Universidade Federal de Pelotas/ UFPel, Pelotas, RS

RESUMO

As organizações são influenciadas e influenciam a sociedade em que estão inseridas, incorporando conceitos do que é considerado normal e natural. Dessa forma, os mesmos estereótipos e discriminações institucionalizados na sociedade são refletidos nas organizações. Este estudo tem por objetivo analisar a percepção de lésbicas que trabalham em organizações situadas na cidade de Pelotas/RS sobre a influência do discurso da heteronormatividade, em suas vidas profissionais. Os dados foram coletados através de 11 entrevistas semiestruturadas, realizadas no período de abril a junho de 2016. A análise foi dividida em quatro temáticas: existência lésbica nas organizações; o armário e a satisfação no trabalho; carreira e crescimento profissional e; discriminações e preconceitos no ambiente de trabalho. Os resultados mostraram que a heteronormatividade está presente nas organizações através de preconceitos visíveis e de formas menos perceptíveis, afetando a vida profissional e pessoal das entrevistadas.

Palavras-chave: Heteronormatividade, lésbicas, organizações.

ABSTRACT

Organizations are influenced and influence the society in which they are inserted, incorporating concepts of what is considered normal and natural. In this way, the same stereotypes and discriminations institutionalized in society are reflected in organizations. This study aims to analyze the perception of lesbians working in organizations located in the city of Pelotas on the influence of heteronormativity discourse in their professional lives. Data were collected through 11 semistructured interviews conducted from April to June 2016. The analysis was divided into four themes: lesbian existence in organizations; the closet and job satisfaction; career and professional growth; discriminations and prejudices in the workplace. The results showed that heteronormativity is present in organizations through visible prejudices and in less perceptible ways, affecting the professional and personal life of the interviewees.

Keywords: Heteronormativity, lesbians, organizations.

INTRODUÇÃO

Em um trecho, Platôs, Deleuze e Guatarri argumentam que o homem branco, adulto, ocidental, trabalhador e heterossexual não tem devir e, por isso, ele não precisa constituir-se. Ele é um modelo fixo que procura modelar e territorializar

todas as outras forças e formas que o circundam. Neste texto, o homem sem devir representa, ao mesmo tempo, a ideia de padrão e a fonte de todos os preconceitos.

O padrão ao qual nos referimos pode ser entendido como o resultado da

institucionalização de conceitos para as palavras “natural” e “normal” que garantem, no processo, o poder para aqueles homens (BOURDIEU, 2002). Este estereótipo “trata-se de uma referência praticamente invisível, inquestionável, porque está calcada numa concepção essencializada de mundo e de sujeito”, e faz com que todos que se encaixem nestas características sejam vistos como a matriz e todos que fugirem deste padrão, sejam vistos como subalternos, como cidadãos de segunda classe (FELIPE, 2007, p. 84).

Felipe (2007) fala que as pessoas não se dão conta dos investimentos feitos na subjetivação e produção dos sujeitos, que são delineados de acordo com o grupo que pertencem. É importante ressaltar que tais construções são resultado de um lento e amplo processo disseminado pelas mais variadas instituições. A autora ainda comenta que esse processo ocorre na medida em que valoriza certos comportamentos e desvaloriza outros e “dá-se nas mais variadas instâncias de formação: na família, na escola, no discurso religioso, no discurso midiático, etc.” (FELIPE, 2007, p. 84).

No que tange à sexualidade na sociedade, Butler (2015) menciona a existência de uma matriz heterossexual que atua de forma compulsória na vida dos indivíduos, definindo o que é considerado normal, assim como as identidades e possibilidades de ser que são definidas como anormais. Este é o mote daquilo que chamaremos neste trabalho de heteronormatividade. Apresentado, em 1991, por Michael Warner, o conceito de heteronormatividade refere-se à crença na superioridade da orientação heterossexual e à consequente exclusão, proposital ou não, de indivíduos não heterossexuais de

políticas públicas e organizacionais, eventos ou atividades (IRIGARAY, 2011).

Souza e Pereira (2013) falam que uma sociedade heteronormativa é aquela onde o padrão de comportamento dominante é o dos heterossexuais e aqueles que possuem um comportamento diferente são estigmatizados. A lógica heteronormativa propõe que a pessoa pode ser homossexual, mas ela será mais aceita se seguir os padrões heteronormativos, ou seja, demonstrando o menos possível sua homossexualidade.

As pessoas tornam-se coerentes com o sistema heteronormativo quando se mantêm lineares com sexo, gênero e comportamento, ou seja, “as pessoas com genitália masculina devem se comportar como machos, másculos, e as com genitália feminina devem ser femininas, delicadas” (COLLING, 2015, p. 25). Para Pino (2007), a heteronormatividade busca enquadrar todas as relações a um binarismo de gênero, mesmo que se trate de um ser homossexual, organizando práticas e desejos através da norma, que neste cenário é o ser heterossexual.

O sentido de homossexualidade na sociedade, para Foucault (1988), foi socialmente construído através de um projeto discursivo moral sobre os sexos, onde sua produção e reprodução formularam verdades sobre eles, com objetivo de disciplinar o comportamento dos seres. Assim, ainda que a homossexualidade, em boa parte do mundo, não seja considerada como um crime ou como uma patologia, “no senso comum as pessoas ainda acreditam que ser normal e sadio é ser hétero” (COLLING, 2015, p. 24).

Nardi (2007, p.71) fala que “a partir da modernidade, pelo menos no ocidente,

é possível situar dois dispositivos centrais, o trabalho e a sexualidade, como organizadores da vida em sociedade e esculptores de uma determinada forma/modelo para a subjetividade". Especificamente no Brasil, apesar da garantia de igualdade de direitos e o reconhecimento da diversidade assegurada pela constituição de 1988, a homossexualidade ainda é vista por grande parte da população como uma sexualidade fora do padrão (FERREIRA, 2007), tendo inúmeras consequências sobre a vida social e profissional desses indivíduos.

Em relação à vida profissional dos homossexuais, cabe mencionar a pesquisa realizada por uma companhia de recrutamento e seleção de São Paulo, a Elancers, no ano de 2015, com 1.500 empresas entrevistadas. Os resultados mostram que 18% das empresas possuem restrições no momento da contratação de homossexuais, 7% delas não os contratariam para determinados cargos e 11% não contratariam para qualquer cargo (FERES, 2015).

Refletindo o social, as organizações tendem a incorporar, com suas especificidades, os fenômenos que as circundam. Rosa e Brito (2009) falam que o universo organizacional, assim como a sociedade, possui uma série de ideologias caracterizadas através de imagens, metáforas, mitos, valores e alegorias que são manipuladas pelos atores dominantes da organização, como ferramenta de controle, para criar uma comunidade de significados e que são transmitidos entre os funcionários da organização involuntariamente. No entanto, é preciso resgatar a lembrança de Bourdieu (1989)

para o papel da cultura, que "a cultura que une (intermediário de comunicação) é também a cultura que separa (instrumento de distinção)" (p. 11).

As diversidades humanas tornaram-se objetos de estudos organizacionais após a Era Pós-Industrial (DE MAIS, 2001). Os estudos sobre diversidade sexual estão evoluindo e, para ter como foco um grupo de minoria e poder analisá-lo com maior precisão, o presente trabalho tem como objeto de estudo mulheres lésbicas, atuantes no mercado de trabalho, na cidade de Pelotas, Rio Grande do Sul. O objeto foi escolhido para evidenciar a realidade profissional destas mulheres, tendo como norteador a implicância ou não da sexualidade dentro das organizações em que trabalham. Dessa forma, o objetivo geral do trabalho é analisar a percepção de lésbicas que trabalham em organizações situadas na cidade de Pelotas sobre a influência do discurso da heteronormatividade em suas vidas profissionais.

A escolha do tema tenta atender a demanda exposta por Prado e Machado (2008) que mencionam a necessidade de as pesquisas científicas buscarem a compreensão, com mais precisão, de "como a articulação de hierarquias que geram subalternização de grupos sociais se entrelaça, sobrepõe-se e cria formas de opressão e violência que, apesar de todo o sofrimento que causam, permanecem ocultas" (p. 119).

Pontualmente, no que se refere às lésbicas dentro da sociedade, percebemos, ao dar voz às mulheres homossexuais, a possibilidade de uma dupla contribuição, Witting (1980) ressalta que heterossexualidade não é apenas uma

orientação sexual, mas sim um regime político que tem como base a submissão e apropriação das mulheres. Assim, a existência lésbica em uma cultura heteronormativa significa uma quebra de tabu, “a rejeição de um modo compulsório de vida (...), uma recusa ao patriarcado, um ato de resistência”, muito mais do que isto, mostra que as mulheres podem viver sem os homens (RICH, 2010, p. 36).

Feitas tais considerações, este trabalho foi organizado da seguinte forma: nesta primeira parte, buscamos construir a problematização do texto, adicionando, dada as limitações de espaço da revista, algumas articulações teóricas. Na sequência, apresentamos os procedimentos metodológicos adotados no estudo. Logo após a apresentação do método, discutimos os resultados da pesquisa. E, por fim, realizamos algumas sínteses e amarrações finais.

METODOLOGIA

Este artigo é parte de um amplo projeto de pesquisa que estamos desenvolvendo acerca da diversidade nas organizações pelotenses. Mais que isso, podemos dizer que este texto, em conjunto com um outro sobre o machismo no Curso de Administração da Universidade Federal de Pelotas, são os embriões do referido projeto. Sendo assim, a pesquisa adotou uma abordagem predominantemente qualitativa.

Para desvendar a percepção das trabalhadoras lésbicas, foram realizadas entrevistas individuais semiestruturadas. Para tanto, partimos de três questões norteadoras, a saber: 1) Qual a influência da heteronormatividade na vida profissional das entrevistadas? 2) Quais

implicações a orientação sexual traz à satisfação, à carreira e ao crescimento profissional? Quais as incidências de atitudes discriminatórias na vida profissional das entrevistadas? Além destas, nosso roteiro (não estruturado) de entrevista conteve uma única questão dicotômica: você é assumida no ambiente de trabalho? Esta questão foi incluída com o objetivo de verificar se as entrevistas assumidas e não assumidas apresentam percepções distintas.

Os critérios para a escolha das entrevistadas foram: trabalhar em cargo efetivo ou estágio em empresa localizada na cidade de Pelotas e ser lésbica. No entanto, apesar da amplitude de nosso universo de análise, o acesso inicial às entrevistadas, especialmente aquelas não assumidas, foi bastante difícil, quicá por medo da exposição. Depois de algumas tentativas em vão, optamos por adotar um processo de seleção dos sujeitos por indicação, isto é, conhecíamos apenas uma das entrevistadas e todas as outras foram indicações das próprias entrevistadas.

A amostragem foi escolhida, então, por meio do método bola de neve (snowball). De acordo com Vinuto (2014, p.203), este método “torna-se útil para estudar determinados grupos difíceis de serem acessados”. Inicialmente, deve-se ter um pontapé inicial (VINUTO, 2014), neste momento, os autores pediram indicações através de um grupo da universidade no facebook, após o primeiro contato, foi realizada a primeira entrevista, onde a entrevistada indicou outra pessoa e, assim, sucessivamente.

Vinuto (2014) expõe que “eventualmente o quadro de amostragem torna-se saturado, ou seja, não há novos nomes oferecidos ou os nomes

encontrados não trazem informações novas ao quadro de análise". O número de entrevistas não foi previamente definido e cessou quando a décima primeira entrevistada não tinha indicação para seguimento do método bola-de-neve. No total foram feitas 11 entrevistas, no período de abril a junho de 2016. A duração de cada entrevista variou entre 15 e 30 minutos, dependendo do perfil da entrevistada e de suas experiências. Após a transcrição, a média foi de 4 páginas de conteúdo por entrevistada.

Todas as entrevistas foram realizadas na cidade de Pelotas/RS, em dois tipos de locais distintos. Nove entrevistas foram realizadas nas dependências da Universidade Federal de

Pelotas, como Centro de Integração do Mercosul, biblioteca e Faculdade de Medicina e; duas entrevistas feitas no local de trabalho das entrevistadas, no horário do almoço, sendo importante ressaltar que os relatos foram coletados sem colegas e supervisores por perto.

As entrevistadas não terão seus nomes verdadeiros revelados no decorrer do trabalho, os únicos dados revelados a respeito delas são: idade, se é assumida ou não assumida no ambiente de trabalho, nível de escolaridade, tipo de organização e cargo. Elas serão identificadas com nomes fictícios para maior familiarização do leitor com os relatos das entrevistadas. Os dados pertinentes a cada entrevistada estão dispostos na Tabela 1.

Tabela 1 - Dados das entrevistadas

Nome fictício	Idade	Assumida	Nível de escolaridade	Tipo de organização	Cargo
Ana	21	Sim	Superior incompleto	Instituição pública	Estagiária de Logística
Betina	23	Sim	Superior incompleto	Loja de móveis planejados	Design
Carolina	22	Não	Superior incompleto	Universidade Federal	Auxiliar em Administração
Débora	26	Não	Superior completo	Construtora	Auxiliar Financeira
Eduarda	27	Sim	Superior completo	Curso de Inglês	Professora
Fernanda	25	Não	Superior incompleto	Empresa de pesquisa agropecuária	Estagiária de Agronomia
Gabriela	20	Sim	Superior incompleto	Hospital veterinário	Estagiária de Veterinária
Helena	20	Sim	Superior incompleto	Unidade Básica de Saúde	Estagiária de Nutrição
Isabel	22	Sim	Superior incompleto	Xerox	Atendente
Janaína	22	Sim	Superior incompleto	Unidade Básica de Saúde	Estagiária de Medicina
Kamila	23	Não	Superior completo	Academia e treinamento personalizado	Fisioterapeuta

Fonte: Autores

Após a realização e a transcrição das entrevistas, os dados foram organizados e analisados. A organização dos dados se deu a partir das quatro temáticas mais recorrentes nas falas das trabalhadoras, a saber: existência lésbica nas organizações; o armário e a satisfação no trabalho; carreira e crescimento profissional e; discriminações e preconceito no ambiente de trabalho. Para a análise dos dados, adotamos a técnica da análise interpretativa. Seguindo as recomendações de Triviños (1987), buscamos relacionar momentos e excertos das respostas das entrevistadas com a perspectiva teórica adotada.

ANÁLISE DOS DADOS

Neste capítulo, serão analisadas as percepções das entrevistadas sobre questões levantadas ao decorrer da coleta de dados e que foram agrupadas por temáticas, conforme já destacadas na metodologia, são: existência lésbica nas organizações; o armário e a satisfação no trabalho; carreira e crescimento profissional e; discriminações e preconceito no ambiente de trabalho.

Existência lésbica nas organizações

A presente temática visa demonstrar a opinião das entrevistadas sobre sua própria existência no que tange a sexualidade e quais implicações sua orientação sexual traz à vida profissional. Ao serem questionadas sobre o que significa ser lésbica no ambiente de trabalho e quais implicações a orientação sexual traz a vida delas, as entrevistadas responderam de formas diversas, já que neste estudo foi levada em consideração a

opinião de lésbicas assumidas e não assumidas no ambiente organizacional, atuantes em diversas áreas profissionais e diferentes posições hierárquicas.

A entrevistada Ana acredita existir uma diferença entre quando se é assumida e quando não é. Para ela, quando a lésbica não é assumida, há uma barreira no relacionamento com colegas e supervisores, pelo fato de ter que esconder algo de sua vida pessoal, tornando as conversas mais impessoais. Comenta também que, quando a pessoa é assumida no ambiente de trabalho, os colegas menos esclarecidos com essa questão tendem a se monitorar mais quando estão em uma conversa, para não falarem nada preconceituoso ou que possa atingir de alguma forma a trabalhadora lésbica. Dessa forma, o relacionamento para Ana, possui barreiras nas duas situações.

As implicações também aparecem nas falas de outras entrevistadas. Carolina comenta que o fato de ser lésbica interfere, mesmo que de forma pequena, na integração com os colegas, como conversas e até mesmo piadas. Fernanda também acredita que o convívio torna-se um pouco diferente e que os colegas, ao saberem que a colega é homossexual, tendem a ficar constrangidos ao fazer brincadeiras sobre LGBT no trabalho.

O humor no ambiente de trabalho pode parecer uma maneira inofensiva de interação e descontração para quem o pratica, porém, de acordo com Freitas (1999), ele tem se apresentado como uma forma mais sutil de controle organizacional. Desta forma, pode ser usado como uma maneira “bem-humorada” de corroborar com a estigmatização de certos preconceitos

(IRIGARAY, SARAIVA e CARRIERI, 2010).

As piadas e brincadeiras, no ambiente de trabalho, que abordam a sexualidade, tendem a ser tão naturalizadas, que a maioria das pessoas não notam o quanto são carregadas de preconceitos disfarçados. Conforme Irigaray (2011, p. 47), “as lésbicas percebem-se discriminadas no ambiente de trabalho, seja explicitamente ou de forma implícita, por exemplo, quando o tratamento diferenciado se esconde sob a máscara do humor e da informalidade”.

Para as entrevistadas Betina, Gabriela, Helena e Isabel a orientação sexual não influencia no seu relacionamento com colegas e supervisores, pois isto é um aspecto normal de suas vidas e eles também consideram como normal. Porém, elas sentem implicações, com o fato de ser lésbica, quando lidam com clientes ou pacientes.

A entrevistada Betina menciona que, dependendo do tipo de cliente que está atendendo, precisa ser mais cautelosa e reservada quanto a sua orientação sexual, no entanto, com alguns ela consegue ter um relacionamento mais aberto. As entrevistadas Gabriela, Helena, Janaína e Kamila trabalham na área da saúde e acreditam que a orientação sexual influencia na vida profissional ao lidar com os pacientes, já que eles podem ser parciais ou não quanto à orientação sexual da profissional.

Na opinião de Helena, algumas pessoas são homofóbicas por natureza e não vão querer ser atendidas por ela devido a sua orientação sexual. Ela trabalha com Nutrição e percebe que nas

profissões que envolvem áreas de estética ou beleza, os homens gays são bem aceitos, mas as mulheres lésbicas não. Isabel comenta que em seu trabalho atual, como atendente, o relacionamento com colegas e chefe é natural e com respeito mútuo, porém, ela revela que sofre alguns preconceitos de clientes, que podem ser analisados na fala:

Eu acho que alguns dos caras achem de uma forma diferente. E essa é a questão, são muitas agressões diferentes. Se a menina é lésbica e é feminina ela sofre por ser fetichizada sabe. Tipo “ah que massa duas meninas juntas”. E daí se a menina é lésbica e foge desse padrão de gênero, é reconhecida como um outro macho, o que eu não tenho nem palavras pra dizer isso. E acho que de algumas meninas também, tipo “sapatão, vai dar em cima de mim”. Sabe, ser “confundida” com homem quantas vezes já aconteceu (ENTREVISTADA ISABEL).

Nas narrativas das entrevistadas Helena e Isabel é possível observar como os estereótipos implicam na vida profissional delas. Em um estudo sobre humor e discriminação, feito por Irigaray, Saraiva e Carrieri (2010), observou-se que os heterossexuais possuem alguns estereótipos que rotulam os homossexuais. O estudo mostra que enxergam os homossexuais masculinos como bem-humorados, bem arrumados e simpáticos. Apesar de parecer um lado positivo, os autores comentam que o gay precisa possuir essas características estereotipadas para ser socialmente aceito.

No que tange o universo das lésbicas, de acordo com o estudo de Irigaray, Saraiva e Carrieri (2010), elas são

vistas como emburradas, malvestidas e que querem parecer machos. De acordo com Morrow, Gore e Campbell (1996, p. 143) “as atividades ocupacionais tradicionalmente masculinas estão ligadas às lésbicas, enquanto que as tradicionalmente femininas aos gays”. Estas considerações vão ao encontro com o exposto pelas entrevistadas Helena e Isabel, onde as lésbicas possuem menos espaço nas áreas de estética e beleza, por conta do estereótipo criado à elas e; lésbicas que não seguem o padrão de sexo e gênero, sendo menos femininas, sofrem menor aceitação que as lésbicas que seguem o padrão de sexo e gênero e são mais femininas. De acordo com Nardi (2007):

O pólo das atribuições femininas, o estereótipo da sapatão caminhoneira aponta para a associação do trabalho e suas características gendradas, uma lady dirigindo caminhão possivelmente sofreria a violência relacionada a ousadia de penetrar no universo masculino sem incorporar as performances a ele atribuídas.

Um aspecto muito relevante sobre a vida social nas organizações são os eventos corporativos. Betina salienta alguns fatos que retratam bem como a heteronormatividade está presente nesses eventos, abordando que, quando a lésbica leva um amigo em um evento da empresa, as pessoas supõem que se trata de um casal, já quando a lésbica leva sua namorada, as pessoas acreditam ser uma amiga e, dificilmente, irão cogitar que são namoradas.

Apesar de trabalhar com colegas jovens, Débora conta que isso não torna o ambiente menos conservador e que seus

colegas possuem diversos preconceitos. Além disso, ela comenta: “eu fico meio escondida, eu não falo nada sobre relacionamentos, não opino quando tão falando disso”. Para Débora, ser lésbica é viver escondida e não ter liberdade para mostrar sua real personalidade, já que os colegas não dão abertura para o que não está “no padrão”. Essas discriminações com homossexuais advêm da crença de que a heterossexualidade é a forma normal, natural, aceitável e hegemônica de viver a sexualidade.

Por ser professora, Eduarda ao ser questionada sobre as implicações que a orientação sexual traz à vida profissional, fala que: “no trabalho influencia no jeito como eu preparo as minhas aulas. Eu tento preparar discussões em que os alunos possam expressar a opinião, mas que eles aprendam também a respeitar os outros, as diferenças”.

A entrevistada Eduarda expõe que não comenta com seus alunos que ainda são crianças sobre sua orientação sexual, porque isso poderia causar problemas com os pais das crianças. Mas relata que este fato é exposto para seus alunos adolescentes, com os quais possui maior intimidade. Em sua opinião, as meninas a tratam de forma natural, mas “os meninos, um deles, particularmente, acha que tudo bem ficar falando de mulher comigo porque né, obviamente eu vou querer conversar sobre isso com ele”.

Para Chung (1995), em algumas profissões as pessoas heterossexuais não aceitam o exercício da profissão por homossexuais, como, por exemplo, o professor. O argumento utilizado por essas pessoas é que, especialmente com crianças, os professores homossexuais podem

estimulá-las a aceitar e considerar a homossexualidade como “normal”.

As entrevistadas Ana, Carolina, Fernanda, Helena, Isabel, Janaína e Kamila afirmam que a orientação sexual não influencia de forma alguma no desempenho profissional quando se trata das tarefas, conhecimentos e habilidades. Apesar dessa percepção delas, pode-se observar, nas suas falas, que a orientação sexual traz inúmeras implicações para a vida desse grupo de minoria, que, mesmo não influenciando em habilidades operacionais, fazem com que o convívio social seja afetado na maioria dos casos.

O armário e a satisfação no trabalho

A expressão armário será utilizada no estudo para abordar as pessoas homossexuais que ainda não são assumidas para alguém, ou seja, que mantém sua sexualidade em segredo por algum motivo pessoal ou social. Sedgwick (2007) discorre em seu estudo sobre a epistemologia do armário que “mesmo num nível individual, até entre as pessoas mais assumidamente gays há pouquíssimas que não estejam no armário com alguém que seja pessoal, econômica ou institucionalmente importante para elas” (p. 22).

Sedgwick (2007) fala que a cada novo contato social de um homossexual, ele adquire uma nova demanda, devendo manter sigilo ou expor a sua sexualidade, já que mesmo sendo assumido para algumas pessoas, há sempre quem, a priori, pode ou não saber. Além de que esta informação pode ou não ser considerada importante para a interação. Mais a fundo sobre o estudo, Sedgwick afirma que o armário não é apenas uma

característica nas vidas dos homossexuais, mas, para muitos, é “característica fundamental da vida social” (p. 23). Nesta temática, serão vistas as percepções das entrevistadas sobre a permanência ou saída do armário e como esta condição influencia na satisfação profissional.

Ana comenta que, ao sair do armário, sentiu-se mais livre e confortável com seus colegas da mesma faixa etária, por poder expressar-se melhor em conversas mais pessoais. Paralelamente a isto, conta que sentiu diferenças no relacionamento com seus chefes no sentido de perceber que eles se freavam para não falar nada que fosse parecer preconceituoso ou afetá-la de alguma forma. Sobre a relação entre sair do armário e a satisfação profissional, fala que:

A partir do momento que tu se assume, tu não fica mais com aquela vergonha de quem tu é, ou tentar ser evasivo nas perguntas, ou não participar de conversas e tal, eu acho que a partir do momento que tu te sente confortável no teu ambiente de trabalho e com as pessoas que tu tá trabalhando, tu tem maior satisfação (ENTREVISTADA ANA).

Ainda de acordo com o exposto por Ana, mesmo as pessoas conservadoras, tendem a se conter mais ao saberem que uma colega é lésbica ou um colega é gay. Logo, ela acredita que se não houver pessoas homofóbicas na organização, o ambiente tende a melhorar, aumentando também a satisfação com o trabalho. Contudo, se algum colega for homofóbico, a satisfação poderá até diminuir com a saída do armário.

O relacionamento com chefes e colegas não teve alteração após a revelação da sua orientação sexual, relata Betina. Além do ambiente de trabalho, ela afirma que o armário envolve a vida inteira e que sente muito desconforto ao necessitar ficar nele e ter que se frear em alguns momentos, especificamente ao lidar com clientes. Ela fala sobre a presença de sua namorada perante clientes em eventos da empresa, que “se eu fosse hétero poderia trazer, não que eu não pudesse trazer, mas as vezes tipo, ah, acho que não vai valer a pena eu fazer uma militância aqui porque essas pessoas não vão mudar o pensamento delas por isso”.

Carolina diz que não assume sua orientação sexual por insegurança sobre como será o ambiente de trabalho após essa revelação. Por trabalhar em um local com muita fofoca e colegas preconceituosos, ela acredita que surgiriam boatos e que isso poderia afetá-la de alguma forma negativa. Ao ser questionada sobre como ela mantém-se no armário, ela relata: “simplesmente não falo nada, não comento. Se alguém diz ‘que aluno bonito ali’, eu concordo, é bonito mesmo (...), eu não me estendo sobre o assunto”. Ela gostaria de se assumir para ter maior satisfação pessoal, mas acredita que a parte profissional não seria alterada, no que tange o desempenho no trabalho.

Débora enuncia manter-se reservada sobre toda a sua vida pessoal no ambiente de trabalho, dessa forma, não comenta nada também sobre sua namorada, relacionamentos e sexualidade. Ela fala que adquiriu essa postura mais discreta para não se incomodar, já que seus colegas são, segundo ela, “cabeças fechadas”. De acordo com Carrieri, Souza e Aguiar (2014, p. 89) muitos

homossexuais acreditam que “ser discreto torna-se algo estrategicamente importante para ser contratado e manter-se no trabalho”. Sobre manter-se no armário ela relata: “eu fico no armário, porque sei que eles vão me tratar diferente e como eu tenho que ficar boa parte do meu dia lá, eu não quero mais esse problema, então, eu prefiro separar bem a minha vida pessoal e vida na empresa”.

Por não ser assumida, Débora comenta que seus colegas não tentam moderar suas falas e não sabem que estão a magoando quando falam algo opressor sobre homossexualidade. Dessa forma, ela conta que, inconscientemente, fica com raiva de quem falou ou riu e isso influencia no seu relacionamento social no ambiente de trabalho. Ademais, a vida profissional mostra-se afetada pela orientação sexual no relato de Débora, que diz: “digamos que eu tenho que separar minha vida pessoal e profissional e isso faz com que eu não tenha uma paixão pelo trabalho”.

A entrevistada Fernanda admite que se mantém no armário, porque não se sente segura em expor sua orientação sexual com seus colegas de trabalho e até o momento não teve nenhum motivo forte para comentar sobre. Para seguir o padrão heteronormativo, ela comenta que muda o gênero das pessoas com que se relaciona, dessa forma, ao invés de contar que foi numa festa e ficou com uma mulher, fala que ficou com um homem, por exemplo. Ela comenta que a mudança que poderia ocorrer em decorrência da revelação da sua orientação sexual seria que seus colegas provavelmente ficariam constrangidos ao fazerem piadas sobre homossexuais.

No estudo feito por Carrieri, Souza e Aguiar (2014) muitas das entrevistadas lésbicas percebiam as vontades de seus familiares como tradicionais e normais. Acabaram seguindo a matriz heterossexual, casaram-se com homens e tiveram filhos, mesmo que não fosse seu desejo. Os autores comentam que trata-se de uma violência simbólica, que age de forma sutil reforçando estruturas impostas, fazendo com que as próprias vítimas contribuam com a dominação sobre elas mesmas.

Para Débora, ao assumir-se homossexual, no trabalho, o relacionamento fica mais saudável por não ter que omitir uma parte importante da sua própria existência. Fernanda comenta algo parecido, falando que ao assumir-se, a pessoa pode falar abertamente com seus colegas, pedir opiniões e contar sobre seus relacionamentos. Salienta também que ao não ser assumida a pessoa fica em dúvida no modo de agir em festas corporativas, se deve ou não levar a companheira.

Eduarda acredita que existe relação entre assumir a orientação sexual e a satisfação profissional, mas na sua opinião depende do local onde se trabalha, pois dependendo do lugar assumir-se não gera satisfação. Ela fala que no seu antigo emprego, diferentemente do atual, ela poderia sofrer algum tipo de perseguição ao assumir-se. Além disto, relata que no início não se sentia confortável em assumir sua orientação sexual no trabalho, mas a partir do momento em que viu que o ambiente não era desfavorável, decidiu não tentar esconder este lado da sua vida. Não houve um momento exato em que ela resolveu sair do armário, simplesmente as pessoas foram sabendo aos poucos, como

qualquer outro fato natural de sua vida e notou que seus colegas, conforme foram sabendo, soltaram-se mais em conversas com ela.

Gabriela fala que nunca tentou ficar no armário e que seus colegas souberam naturalmente, via rede social ou durante conversas. Ela fala que:

Na verdade eu nunca cheguei falando pra ninguém, porque eu mantenho a minha vida como se fosse algo normal, porque é normal. Então não cheguei falando “eu sou lésbica, eu tenho uma namorada”, contando assim sobre a minha vida. Se as pessoas perguntam, eu respondo com a maior normalidade. E também é tudo exposto no *facebook*. Os são meus amigos mais próximos todos sabem disso e também eu acho que é tudo muito normal (ENTREVISTADA GABRIELA).

Relata Helena, que não houve nenhuma diferença no relacionamento com colegas e supervisores, após saberem da sua orientação sexual, ela explana sua situação com grande similaridade à fala de Gabriela, falando que:

Segredo eu nunca mantive porque eu nunca quis esconder de ninguém, mas as pessoas foram sabendo ao longo do tempo, ao longo do tempo que eu ia conhecendo elas, interagindo, conversando e contando sobre a minha vida normalmente, como uma informação normal. Não é por eu ser lésbica que eu tenho que dar oi e dizer “oi, eu sou lésbica”. Então é uma informação normal da minha vida, da minha vida pessoal, como qualquer outra. Ao longo do tempo quanto mais eu conheço uma pessoa,

mais a pessoa sabe sobre mim
(ENTREVISTADA HELENA).

Isabel comenta que também nunca tentou esconder sua sexualidade no ambiente de trabalho, pois foi acontecendo naturalmente. Tentar esconder a homossexualidade e tratá-la como um tabu, reforça a ideia de que a heterossexualidade é a única sexualidade normal, natural. Sobre “assumir-se lésbica” ela comenta que não concorda muito com o termo, já que ninguém precisa assumir-se heterossexual.

Em se tratando da relação de assumir a orientação sexual e a satisfação no trabalho, as entrevistadas Gabriela, Helena e Isabel comentam que em qualquer lugar onde elas tivessem que esconder sua sexualidade, sentiriam-se menos satisfeitas e incomodadas com a situação.

Durante uma conversa com sua supervisora, Janaína comentou sobre sua namorada e desde esse momento as outras pessoas também ficaram sabendo, para ela, não houve nenhuma alteração no relacionamento com seus colegas e supervisores após essa revelação. Ela fala que sua conduta e trabalho não seriam alterados se não fosse assumida. Porém, comenta que alguns aspectos mudam, como, por exemplo, as conversas, ao ter que pensar se as pessoas iriam entender algo que ela fala corretamente ou com uma interpretação errônea.

Kamila não tenta esconder, nem nunca contou nada a ninguém. Ela comenta que seu relacionamento é visível nas redes sociais, onde seus colegas têm acesso. Assim como outras entrevistadas, ela também acredita que a pessoa fica mais à vontade no ambiente de trabalho quando

os colegas e supervisores já sabem sobre sua orientação sexual.

Nesta seção, foi possível analisar vários aspectos relacionados ao armário na vida profissional. A insegurança com o tratamento e oportunidades após a revelação da orientação sexual mostra-se como principal entrave para a saída do armário. Paralelamente a isto, o empoderamento da sexualidade por parte de algumas mulheres lésbicas faz com que elas vejam sua sexualidade com naturalidade e transpassem a mesma ideia no seu ambiente profissional. Sobre a satisfação profissional, mostrou-se ligada diretamente a revelação ou a omissão absoluta da orientação sexual.

Carreira e crescimento profissional

Nesta temática, buscou-se analisar o que as entrevistadas pensam e observam sobre sua vida profissional, no que diz respeito à carreira e crescimento profissional. E, principalmente, como o fato de ser lésbica influencia ou não no que se relaciona ao trabalho. Irigaray, Saraiva e Carrieri (2010) falam que negros, mulheres, deficientes e obesos são discriminados e estigmatizados por características físicas ou mentais, mas os homossexuais o são “pela percepção social de um desvio de conduta moral” (p. 894). De acordo com Croteau (1996, apud Irigaray, Saraiva e Carrieri, 2010, p. 894) “há evidências de que ser identificado como homossexual no mundo corporativo pode comprometer a ascensão profissional de um indivíduo”.

Ana acredita que em alguns ramos de trabalho a orientação sexual e, também, o gênero limitam o crescimento profissional. Sobre seu crescimento profissional no trabalho atual, ela observa

que: “além de ser mulher, eu sou lésbica, então tem todas, várias coisas, que vão contra a mim né. Não deveria, mas as pessoas ‘ah não, é uma mulher’, ‘ah não, é lésbica’”. A entrevistada retoma a questão de assumir-se ou não no ambiente de trabalho quando fala:

Em alguns casos a parte pessoal, vida pessoal e a vida profissional são bem separadas. E é só um meio pra tu conseguir dinheiro e não é uma satisfação trabalhar, porque tu só tá ali pra fazer tua jornada de trabalho, conseguir o que tu quer, tu não se sente bem (ENTREVISTADA ANA).

Ao ser questionada sobre oportunidades de trabalho e ascensão profissional, Ana fala que aparentemente as oportunidades ficam disponíveis tanto para ela, quanto para seus colegas heterossexuais, mas que, dependendo de quem escolherá o ocupante do cargo, sua orientação sexual pode sim influenciar na escolha.

Betina salienta que, por trabalhar em uma área criativa, enxerga que nessa área não há problema algum em ser lésbica e também não há problema em ser gay. Ela fala que existe um “preconceito positivo” com os homossexuais nessa área, já que as pessoas sempre supõem que quem trabalha com criatividade, é homossexual, principalmente quando se trata de homens gays. Dessa forma, ela acredita ter as mesmas oportunidades que seus colegas e muitas vezes até certa preferência, por algumas pessoas acreditarem que os homossexuais possuem maior sensibilidade que pessoas heterossexuais.

Analisando a percepção de Betina, observa-se que, mesmo quando a

homossexualidade é vista de forma positiva em algumas profissões, isso ocorre por uma concepção de diferença, de que são seres com habilidades e emoções distintas das que possuem os heterossexuais.

Por ser servidora pública federal, Carolina acredita ter as mesmas oportunidades que seus colegas heterossexuais em relação às oportunidades de trabalho e ascensão profissional. Ela comenta que quer, no futuro, trabalhar na área de Letras e acredita que também não terá problema por ser um ambiente onde a maioria das pessoas tem a mente aberta às diferenças. Ela retrata que esteve no ramo de engenharia por um ano e meio e sentiu que nessa área teria muita dificuldade, primeiramente por ser mulher e depois por ser lésbica, já que o ambiente é extremamente machista e conservador.

Para Débora, como a orientação sexual não é algo necessariamente exposto nos primeiros momentos de convivência, conseguir um emprego torna-se fácil, já que o recrutador não saberá diretamente sobre sua vida pessoal. Mas ela acredita que o problema maior é quando já está dentro da empresa, quando o convívio é maior e os conhecimentos pessoais também. Ao ser questionada se tem as mesmas oportunidades de trabalho que seus colegas heterossexuais, fala que em questão de benefícios sim, mas menciona que no seu emprego atual, em uma situação em que houvesse uma única vaga para um cargo superior, provavelmente escolheriam uma colega que se encaixa melhor no padrão socialmente seguido pela empresa. Ela diz que, provavelmente, o seu chefe não seria o problema nessa

situação, mas sim suas colegas que são um pouco mais conservadoras e que tentariam sabotá-la de alguma maneira.

Eduarda acredita que na área da educação possui as mesmas oportunidades que os colegas heterossexuais, mas que sempre depende de quem é seu chefe, se a pessoa é tolerante ou não à homossexualidade. Ela supõe, também, que a orientação sexual influencia ao ponto que a pessoa se expõe. Dessa forma, ela tenta se expor o menos possível por medo de rejeição e de que isto seja um fator determinante na sua vida profissional.

As entrevistadas Fernanda, Gabriela e Janaína acreditam que a orientação sexual não influencia sua carreira e crescimento profissional, já que nos seus respectivos empregos o ambiente é extremamente profissional e avalia-se apenas o desempenho. Helena fala que, no seu trabalho atual, possui as mesmas oportunidades de trabalho e ascensão profissional que seus colegas heterossexuais, mas que enxerga dificuldades no futuro, dependendo de onde irá trabalhar e com quais pessoas. Para ela, sua orientação sexual influenciará nas decisões de contratação e promoção, caso sejam feitos por pessoas parciais que levem isto como um fator relevante na vida dos funcionários.

Por trabalhar em um ambiente universitário, Isabel fala que a diversidade é maior e mais aceita. Dessa forma, ela crê que sua orientação sexual não influencia nas suas oportunidades, no seu emprego atual. Porém, salienta que, na sua profissão futura, de psicóloga, poderá ter problemas, já que, por exemplo, existem casos que pais levam seus filhos para serem “curados” da homossexualidade.

Kamila acredita que, mantendo sua conduta profissional e não expondo sua vida para “qualquer um”, obtém as mesmas oportunidades que seus colegas heterossexuais. Ela fala que, por manter-se discreta, sem esconder ou escancarar sua orientação sexual, esta não influencia em sua profissão, mas caso fosse mais exposta, poderia influenciar.

Durante esta temática, foi possível observar que não só a sexualidade, mas também o gênero pode ser alvo de preconceito em algumas profissões e organizações. Os estereótipos que estigmatizam algumas profissões também tornam-se fortes ferramentas de exclusão e discriminação sexual. Observou-se como a heteronormatividade influencia o pensamento da própria minoria estudada, onde algumas entrevistas acreditam que a exposição delas que pode ser fator determinante para suas vidas profissionais, fazendo com que a culpa das discriminações seja transferida para elas próprias.

Discriminações e homofobia no ambiente de trabalho

O preconceito, conforme Rios (2007, p.27-28), caracteriza-se por “percepções mentais negativas em face de indivíduos e de grupos socialmente inferiorizados, bem como as representações sociais conectadas a tais percepções” enquanto a discriminação significa a “materialização, no plano concreto das relações sociais, de atitudes arbitrárias, comissivas ou omissivas, relacionadas ao preconceito, que produzem violações de direitos dos indivíduos e dos grupos” (RIOS, 2007, p. 28).

Em uma sociedade com padrões heteronormativos, o preconceito e discriminação contra homossexuais é caracterizado como homofobia (RIOS, 2007). A homofobia se apresenta em diversas esferas sociais e pode ser “associada ao machismo, à baixa escolaridade e à impunidade” (SIQUEIRA et. al, 2009). Os autores comentam que nas organizações são observáveis diferentes formas de discriminação velados ou explícitos, que deixam os homossexuais desamparados e limitam suas possibilidades profissionais e sociais no trabalho.

Irigaray, Saraiva e Carrieri (2010) falam que, no ambiente organizacional, os valores heterocêntricos resultam em práticas discriminatórias em relação aos homossexuais. Nesta temática, buscou-se a análise de como as discriminações homofóbicas são observadas na vida profissional das entrevistadas, tentando observar sempre as formas mais explícitas de preconceitos e também as mais “sutis”.

Ana conta que nunca sofreu nenhuma agressão física ou psicológica no trabalho, mas que já observou pequenos gestos como risos e olhares que pareciam referir-se a sua orientação sexual. Também soube que suas chefes conversavam entre si sobre a sua orientação sexual, o que a deixou preocupada sobre seu trabalho, se ela seria deixada de lado na requisição de tarefas, ou se seria, de certa forma, excluída do grupo.

Na percepção de Ana, ela acredita não ter sofrido nenhuma agressão e, ao mesmo tempo, nas suas próprias falas, percebe-se formas de preconceito. De acordo com Bourdieu (2002), existe uma forma de violência denominada violência

simbólica que age de forma imperceptível, suave, insensível e até invisível as próprias vítimas.

Betina comenta que nunca sofreu preconceito, mas que esporadicamente ocorrem brincadeiras que são ligadas à sua orientação sexual. Conforme Irigaray, Saraiva e Carrieri (2010) mesmo quando as pessoas tentam parecer não preconceituosas, civis e politicamente corretas, ao participarem de brincadeiras e piadas sobre homossexuais, estão discriminando e sendo dissimuladas sobre sua falta de preconceito.

Em relação a ela própria, Carolina fala já aconteceu de perceber comentários em uma época específica, quando ela pensa que as pessoas estavam desconfiando da sua orientação sexual. Nesse período, as pessoas ficaram estranhas e perguntavam muito se ela tinha namorado e relacionamentos. As entrevistadas Carolina e Débora, que não são assumidas, falam que presenciam preconceitos não diretamente ligados a elas, mas sobre outras pessoas e isto as deixam incomodadas. Débora fala que:

Teve uma vez que me deixou muito braba, estavam falando, não me lembro o que, sobre gay e tal, daí a mulher que limpa lá que é toda religiosa começou a falar umas coisas horríveis, como se fosse uma abominação do diabo, que era errado e um monte de asneira. E eu acho que isso me prejudicou porque eu era bem simpática com ela, conversava, mas depois que ela falou isso eu não queria nem ver a cara dela na minha frente. Eu sei que pode parecer um pouco de intolerância, mas ela foi completamente desrespeitosa. Tudo bem que ela não sabia que eu era, mas ela

desrespeitou todo mundo, sabe. Pelo menos nesse dia eu vi que uma ou outra pessoa não pensava assim, teve gente que até riu da cara dela, mas me deixou bem chateada e me prejudicou sim na parte do relacionamento dentro da empresa (ENTREVISTADA DÉBORA).

Eduarda comenta que, no seu trabalho atual, nunca presenciou alguma experiência negativa em virtude de ser lésbica. Mas conta que em seu antigo trabalho ouvia muitas coisas de sua ex-chefe e teve que ficar calada por ser uma superiora falando. Não que as ofensas fossem diretamente ligadas a ela, mas foram contra todos os homossexuais.

Fernanda fala que nunca sofreu nenhum preconceito no trabalho decorrente de sua orientação sexual. Porém, quando se trata de presenciar preconceitos quanto à sexualidade, ela comenta que seus colegas fazem piadas com uma colega que tem uma professora lésbica como orientadora. Esses colegas alertavam a orientanda que sua professora, por ser lésbica, iria chamá-la para sair ou dar em cima dela.

As entrevistadas Gabriela, Helena e Kamila não perceberam nenhuma forma de homofobia no ambiente de trabalho. A entrevistada Janaína comenta que presencia apenas formas “sutis” de preconceito, mas nada diretamente ligado a ela, como quando algum colega tenta ofender o outro chamando de “viadinho” ou expressões do gênero.

Isabel por lidar diretamente com o público, conta que de seus colegas e supervisores nunca sofreu nenhuma espécie de preconceito, mas que repara alguns comportamentos homofóbicos em clientes mais conservadores. Ela fala que alguns clientes agem de forma diferente

com ela e que alguns tendem a “confundi-la” -propositalmente- com homem.

Butler (2015) acredita que o sexo e o gênero materializam os corpos através de normas regulatórias constantemente repetidas, ratificadas e reiteradas, assumindo o caráter de normalidade, em um processo que tem por objetivo disciplinar as formas possíveis de masculinidades e feminilidades. Sendo assim, os preconceitos sofridos por Isabel mostram que esses clientes que praticam a discriminação possuem essa concepção de normalidade e tentam definir a entrevistada através de estereótipos do que é considerado masculino ou feminino.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A heteronormatividade está presente em qualquer esfera social e opera como ferramenta política de controle dos indivíduos, construindo estereótipos e delineando os comportamentos que são considerados normais e naturais, relacionados a gênero, sexo e sexualidade. A institucionalização destes conceitos de normalidade e naturalidade cria uma hegemonia para os sujeitos heterossexuais e, por consequência, pode gerar opressão aos homossexuais, bissexuais, transexuais, transgêneros e travestis, já que são considerados anormais.

As organizações são entidades que recebem inúmeras influências da sociedade, assim como a influenciam, assumindo especificidades que agem de forma invisível e tornam-se padrões considerados legítimos por seus membros. Portanto, a heteronormatividade presente na sociedade é transferida para a

organização e age de forma imperceptível sobre a vida dos trabalhadores.

O presente trabalho buscou analisar a percepção de lésbicas que trabalham em organizações, situadas na cidade de Pelotas, sobre a influência do discurso da heteronormatividade em suas vidas profissionais. Desta forma, procurou-se investigar qual a influência da heteronormatividade na vida profissional das lésbicas entrevistadas; verificar quais implicações a orientação sexual traz a satisfação profissional, carreira e crescimento profissional e; averiguar incidências de atitudes discriminatórias na vida profissional das entrevistadas.

Através de 11 entrevistas com mulheres lésbicas atuantes no mercado de trabalho de Pelotas, foi possível observar diversos aspectos que são relevantes à vida profissional delas. Um deles é que existem diferenças entre quando se é ou não assumida, no que tange o comportamento e relacionamento com colegas e supervisores.

As entrevistadas que são assumidas contaram que seu relacionamento ficou mais saudável após a revelação da orientação sexual, já que podem conversar sem ter que omitir a sexualidade e relacionamentos. Já as entrevistadas não assumidas, mostraram-se inseguras quanto à revelação, por medo de tratamento diferenciado e impasses no crescimento profissional. As entrevistadas também demonstram-se receosas e acreditam que dependendo de quem são os chefes e colegas, podem sofrer perseguições e entraves profissionais. Pode-se destacar, portanto, que diferentemente dos heterossexuais, a homossexualidade do funcionário sempre

é um ponto importante para sua vida profissional, já que há implicância tanto quando há ou quando não há a saída do armário.

Através dos relatos, analisou-se que há casos nos quais é preciso separar a vida pessoal e profissional em decorrência do medo de não ser aceita ou sofrer alguma repressão, fazendo com que o trabalho seja apenas um meio de conseguir recursos financeiros. Em vista disto, as entrevistas sinalizam que a revelação da sexualidade pode ser um fator de aumento da satisfação profissional no que se relaciona ao convívio social, apesar de acreditarem não influenciar no desempenho operacional. No presente estudo não foi observada a interferência da orientação sexual no desempenho profissional em relação a tarefas, ficando como sugestão de investigação em estudos futuros.

Verificou-se que as entrevistadas que lidam diretamente com clientes ou pacientes possuem receio quanto à saída do armário para eles, já que os mesmos podem considerar isto uma informação importante e de alguma forma, no caso de lidar com alguém homofóbico, influenciar no modo como avaliam o seu trabalho ou não querer o atendimento delas. Nas percepções das entrevistadas, não só os aspectos profissionais podem ser avaliados quando há prestação de serviços de uma mulher lésbica, mas também seu sexo, gênero, orientação sexual e estereótipo.

No decorrer do estudo é perceptível a naturalização do humor sobre homossexuais dentro do ambiente de trabalho. Esta naturalização ocorre tanto com os colegas, quanto para as entrevistadas. Onde as partes não

percebem que as brincadeiras, aparentemente inofensivas, estigmatizam e discriminam de forma camufladas a comunidade LGBT no geral.

Por fim, mostra-se a importância dos estudos sobre as minorias LGBT, em especial a heteronormatividade que passa despercebida em várias situações e está tão enraizada no cotidiano de todos. Entender os fenômenos e procurar práticas para a inclusão efetiva da minoria em todos os âmbitos sociais é de extrema importância para diminuir as discriminações e garantir direitos igualitários independente da orientação sexual. Desta maneira, os estudos devem continuar em todas as áreas e, principalmente, nos estudos organizacionais, já que o trabalho se tornou uma legítima forma de pertencimento na sociedade.

Diversas abordagens têm sido adotadas para o estudo da diversidade

sexual nas organizações. Nesse contexto, sugerem-se pesquisas futuras sobre o assunto, como a análise das variáveis que influenciam a estigmatização da sexualidade em algumas profissões; a influência da mídia na construção de estereótipos de LGBT; o poder do discurso para opressão dos grupos de minorias sexuais; entre outros assuntos que estimulem e orientem a inserção da diversidade sexual nos estudos organizacionais.

REFERÊNCIAS

- ALVES, Mario Aquino; GALEÃO-SILVA, Luis Guilherme. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, v. 44, n. 3, jul./set. 2004.
- BOURDIEU, Pierre. **O poder simbólico**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1989, 311 p.
- BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, 160 p.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, Distrito Federal: Senado, 1988.
- BUTLER, Judith. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade**. 8. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2015, 238 p.
- CARRIERI, Alexandre de Pádua; SOUZA, Eloisio Moulin de; AGUIAR, Ana Rosa Camillo. Trabalho, Violência e Sexualidade: Estudo de Lésbicas, Travestis e Transexuais. **RAC-Revista de Administração Contemporânea**, v. 18, n. 1, p. 78-95, jan/fev. 2014.
- CHUNG, Y. Barry. Career decision making of lesbian, gay and bisexual individuals. **The Career Development Quarterly**, v. 44, n. 2, p. 178-186, dez., 1995.
- COLLING, Leandro. O que perdemos com os preconceitos? **Revista Cult**, v. 18. n. 202, p. 22-41, jun. 2015.

DE MASI, Domenico. **Futuro do Trabalho: Fadiga e Ócio na Sociedade Pós-Industrial**. Rio de Janeiro: José Olympio, 2001, 356 p.

FELIPE, Jane. Gênero, sexualidade e a produção de pesquisas no campo da educação: possibilidades, limites e a formulação de políticas públicas. **Pro-Posições**, v. 18, n. 2, 77-87, mai./ago. 2007.

FERES, Elisa. **Demitidos por serem gays: o nada fácil mercado para os LGBTs**. Disponível em: <<http://noticias.terra.com.br/brasil/demitidos-por-serem-gays-o-nada-facil-mercado-de-trabalho-para-lgbts,220a094b8b5532e5cbd90ac99e8e3877mqbw> RCRD.html> Acesso em: 12 abr. 2016.

FERREIRA, Renata Costa. **O gay no Ambiente de Trabalho: análise dos efeitos de ser gay nas organizações contemporâneas**. 2007. 126 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Ciências da Informação e Documentação, Universidade de Brasília, Brasília, 2007.

FOUCAULT, Michel. **História da sexualidade I: A vontade de saber**. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1988.

FREITAS, Maria Ester de. **Cultura organizacional: identidade, sedução e carisma?** Rio de Janeiro: FGV, 1999. 180 p.

IRIGARAY, Hélio Arthur Reis. Orientação sexual e trabalho. **GV Executivo**, v. 10, n. 2, p. 44-47, jul./dez. 2011.

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, out./dez. 2011.

IRIGARAY, Hélio Arthur Reis; SARAIVA, Luiz Alex Silva; CARRIERI, Alexandre de Pádua. **Humor e Discriminação por Orientação Sexual no Ambiente Organizacional**. RAC, Curitiba, v. 14, n. 5, p. 890-906, set./out. 2010.

MORROW, Susan. L.; GORE, Paul. A.; CAMPBELL, Brian. W. The application of a sociocognitive framework to the career development of lesbian women and gay men. **Journal of Vocational Behavior**, v. 48, n. 14, p. 136-148, 1996.

NAMASTE, Viviane. Transsexual, transgender, and queer. In S. Seidman, N. Fischer, & C. Meeks (Eds.), **Handbook of the new sexuality studies**. p. 180-187. Nova Iorque: Routledge, 2006.

NARDI, Henrique Caetano. Nas tramas do humano: quando a sexualidade interdita o trabalho. **Rompendo o Silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea**. In: POCAHY, Fernando. Porto Alegre: Nuances, p. 71-80, 2007.

PINO, Nádia Perez. A teoria queer e os intersex: experiências invisíveis de corpos des-feitos. **Cadernos Pagu**, v. 28, p. 149-174, jan./jun. 2007.

PLATÔS, Mil; DELEUZE, Gilles; GUATTARI, Felix. **Capitalismo e esquizofrenia**, vol. 4. Tradução de Suely Rolnik. - São Paulo: Ed. 54, 1997, 176 p.

PRADO, Marco Aurélio Maximo; MACHADO, Frederico Viana. **Preconceito contra homossexualidades: a hierarquia da invisibilidade**. São Paulo: Cortez, 2008, 144 p.

RICH, Adrienne. Heterossexualidade compulsória e existência lésbica. Tradução: Carlos Guilherme do Valle. **Bagoas**, v. 4, n. 5, p. 17-44, jan./jun. 2010.

RIOS, Roger Raupp. **O conceito de homofobia na perspectiva dos direitos humanos e no contexto dos estudos sobre preconceito e discriminação.** In: POCAHY, Fernando. Rompendo o silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea. Políticas, teoria e atuação. Porto Alegre: Nuances, 2007.

ROSA, Alexandre Reis; BRITO, Mozar José de. Ensaio sobre violência simbólica nas organizações. **Organizações & Sociedade**, v.16, n.51, p. 629-646, out./dez. 2009.

SEDGWICK, Eve Kosofsky. A epistemologia do armário. **Cadernos Pagu**. v. 28. n. 1, p. 19-54, jan./jun. 2007.

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**, v. 16, n. 50, p. 447-461. jul./set. 2009.

SOUZA, Eloisio Moulin de; PEREIRA, Severino Joaquim Nunes. (Re) produção do heterossexismo e da heteronormatividade nas relações de trabalho: a discriminação de homossexuais por homossexuais. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 14, n. 4, 2013.

TRIVIÑOS, Augusto N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação.** São Paulo: Atlas, 1987.

VINUTO, Juliana. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. **Temáticas**, n. 44, p. 203-220, ago/dez. 2014.

NOTA:

⁽⁰¹⁾ Mestranda em Administração Pública da Universidade Federal de Pelotas/PROFIAP/UFPel. Graduada em Administração pela Universidade Federal de Pelotas/UFPel, Pelotas /RS.

⁽⁰²⁾ Doutor em Administração pela Universidade Federal de Santa Catarina/UFSC. Mestre em Administração pela Universidade Federal de Santa Catarina/UFSC. Graduado em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande/FURG. Professor do Adjunto do Departamento de Administração da Universidade Federal de Pelotas/UFPel, Pelotas/RS.

Enviado: 26/03/2018

Aceito: 18/06/2018