

Práticas discriminatórias nas organizações relacionadas à homossexualidade

Daisiane Bispo dos Santos¹, Rúbia Oliveira Corrêa¹, Gustavo Dambiski Gomes de Carvalho², Rodrigo Teles Dantas de Oliveira¹ e Jefferson Reis Guimarães Andrade^{3,4}

1 – Universidade Federal de Sergipe; 2 – Universidade Tecnológica Federal do Paraná;

3 – Universidade Federal da Bahia; 4 – Universidade Tiradentes

Tipo: Resumo expandido.

Resumo: Este estudo objetivou analisar as práticas discriminatórias e as estratégias de sobrevivência de homossexuais em organizações situadas em Aracaju, Sergipe. Trabalho descritivo, exploratório e de natureza qualitativa, conta com dados coletados por meio de entrevistas semiestruturadas e analisados com o auxílio da análise da narrativa. As entrevistas foram realizadas com seis homossexuais masculinos que trabalham em organizações privadas. Os resultados revelaram que esses indivíduos sofrem preconceito e discriminação dentro do ambiente organizacional. Por fim, percebeu-se que existe uma evidente deficiência em relação às políticas em prol da diversidade no âmbito das organizações abordadas, o que qualifica o cenário analisado como predominantemente preconceituoso e discriminatório.

Palavras Chave: Práticas discriminatórias. Estratégias de sobrevivência. Homossexuais.

1 INTRODUÇÃO

Irigaray (2008) afirma que a vida dos homossexuais nas organizações é dificultada principalmente pelos fatores preconceito e discriminação. O assunto sexualidade ainda é tabu no ambiente de trabalho, mesmo observando progressos nas organizações. A falta de orientação e conhecimento sobre o tema incide diretamente na produtividade e na alta rotatividade de indivíduos homossexuais que não se sentem inseridos no ambiente organizacional (BRITO, 2014).

A pesquisa em questão tem por objetivo verificar, com base na percepção dos entrevistados, a existência de práticas discriminatórias contra homossexuais em organizações de Aracaju/SE. O estudo justifica-se no âmbito prático da gestão diante da possibilidade de contribuir para melhor entender como se dá a relação das políticas organizacionais em prol da diversidade e as estratégias individuais de sobrevivência de homossexuais masculinos nas organizações. Os resultados obtidos podem contribuir para incentivar o amadurecimento da gestão de pessoas, direcionando-a a um caminho mais justo e ético no que diz respeito às condições inerentes aos seus talentos humanos.

Teoricamente, nota-se na atualidade a carência de pesquisas sobre o tema e suas ramificações (GÓIS; DUARTE; TEIXEIRA, 2017). Diante disso, a realização deste estudo pretendeu contribuir para o avanço da temática da diversidade na área de Administração, com vistas a tornar o estado da arte mais robusto. Ao deparar-se com as dificuldades de inserção e vivência dos homossexuais nas organizações, uma análise detalhada desse ambiente de trabalho pode, ainda, proporcionar desdobramentos e *insights* para estudos futuros sobre tais relações.

2 HOMOSSEXUAIS E A DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE CORPORATIVO

Os homossexuais são discriminados há muito tempo nos diversos contextos sociais. Essa discriminação se perpetua por muitos lugares (desde a própria casa até o ambiente de

trabalho) e, não raro, irradia para a prática de violências (verbais e físicas). No ambiente onde desenvolvem suas atribuições profissionais, essas condições adversas são toleradas diante da dependência econômica que muitos desses trabalhadores possuem frente às instituições onde laboram (GARCIA; SOUZA, 2010).

Dentro das organizações os homossexuais podem se deparar com inúmeros problemas vinculados a sua orientação sexual, destacando-se as práticas discriminatórias do tipo: não apropriação de profissões, homofobia, rótulos, estigmas sociais e a repulsa das pessoas movida pela ignorância e pelo medo de contrair a AIDS no ambiente de trabalho (FERREIRA, 2007).

A prática segregativa contra homossexuais tem sido denominada de diversas formas: homofobia, heterossexismo, homossexofobia, homossexismo, homonegativismo, anti-homossexualismo e anti-homossexualidade. A mais comum utilizada na literatura é homofobia, que significa aversão aos homossexuais de uma forma geral, sendo a nomenclatura adotada neste estudo. Os homossexuais são vistos como um contrassenso, uma anomalia. A discriminação criada contra os homossexuais no âmbito profissional é reflexo da repulsa enfrentada por esses indivíduos na sociedade (FERREIRA, 2007).

Ragins e Cornwell (2001) apontaram em seus estudos uma relação de existência entre promoção na carreira e discriminação por ser homossexual. Percebeu-se um número menor de promoções entre os funcionários homossexuais que relataram algum tipo de prática discriminatória no local de trabalho em comparação com aqueles que não se manifestaram contra tal comportamento. Embora tenha sido encontrada uma relação significativa para promoção, a relação entre discriminação perceptível no local de trabalho e a compensação não foi estatisticamente significativa.

Eccel e Pereira (2008) problematizaram o discurso institucional de organizações que se autodeclararam não preconceituosas, partindo da análise da interação de homossexuais assumidos e de como se configura essa aceitação em um contexto sociocultural mais abrangente. Diante de seus resultados, propuseram um questionamento da dicotomia “normal-diferente”, que tem consequências políticas como a manutenção da hegemonia daquilo que é tido como “normal” (heteronormatividade) e a desvalorização do “diferente” (homossexualidade).

Souza e Garcia (2010) analisaram em suas pesquisas as possíveis formas de discriminação no local de trabalho direcionadas a funcionários homossexuais masculinos de bancos públicos e privados. Na conclusão, perceberam que os entrevistados sofrem discriminação direta e indireta em razão de sua sexualidade. A discriminação direta manifesta-se na deficiência dos atos normativos dos bancos públicos em garantir e esclarecer os reais direitos dos trabalhadores homossexuais casados, além da falta de normas garantidoras de direitos aos homossexuais no banco privado analisado. Porém o que mais causa incômodo aos entrevistados são as expressões de discriminação indireta, manifestadas no local de trabalho.

3 METODOLOGIA

O estudo em questão é caracterizado como exploratório, assim teve ainda por finalidade aumentar a familiaridade do pesquisador com o fenômeno sob investigação (MARCONI; LAKATOS, 2003). Pesquisa de caráter também descritivo, visto que apresenta relato detalhado de um fenômeno social (GODOI; MELLO; SILVA, 2006).

Os casos selecionados atenderam os seguintes critérios: a) todos os indivíduos selecionados atuam no mercado de trabalho formal; b) estão em organizações privadas; c) em

organizações localizadas em Aracaju/SE e d) são indivíduos do sexo masculino. Para os fins deste estudo, utilizou-se a entrevista com roteiro semiestruturado. As entrevistas foram gravadas para garantir a captação de todo o diálogo entre o pesquisador e o entrevistado. A designação dos entrevistados por codinomes foi definida pelos mesmos.

O primeiro entrevistado foi designado de “O Gestor”, segundo ele além de ser respeitado, é responsável por vários processos dentro da organização, inclusive na gestão de relações pessoais. O segundo foi chamado de “O Competente”, ele acredita ser visto como um homossexual diferente por ter bom desempenho profissional. O terceiro optou pelo codinome “Mosquito”, por ser visto como frágil e a ele não ser atribuído trabalhos “braçais”. O quarto foi atribuído o apelido “Rafa”, é um segundo nome que as pessoas costumam chamá-lo, um nome não binário, ou seja, atribuído para qualquer gênero. Diferente dos demais, esse não quis relacionar seu codinome aos seus relatos, por se sentir desconfortável. O quinto escolheu “Peter Parker”, o nome de um super-herói da ficção que não se deixa intimidar, mas se sente muito preso as suas responsabilidades; e por fim, o sexto, que optou por ser chamado de “Militante”, por não se calar e se impor, buscando ser sempre respeitado.

Os dados foram analisados comparativamente com uma abordagem essencialmente qualitativa denominada técnica de análise da narrativa. Segundo Bastos e Biar (2015), as narrativas são discursos que se constroem com intuito de contar histórias inseridas no contexto cotidiano ou institucional, em momentos espontâneos ou em momentos de entrevistas.

4 ANÁLISE E RESULTADOS

Foram apontados dados que os indivíduos homossexuais sofrem discriminação direta e indireta em razão de sua sexualidade e o que mais causa incômodo são as expressões de discriminação indireta, manifestadas no local de trabalho (SOUZA; GARCIA, 2010). A forma mais comum de discriminação utilizada na literatura é homofobia. Os homossexuais são vistos como uma aberração individual, algo anormal, desviante. A discriminação contra homossexuais no ambiente de trabalho é reflexo da discriminação enfrentada por esses indivíduos na sociedade (FERREIRA, 2007). Ragins e Cornwell (2001) afirmam em seus estudos que funcionários homossexuais que relataram a discriminação no local de trabalho receberam menos promoções do que os funcionários que não relataram discriminação.

Os resultados desta pesquisa nutrem algumas relações com os estudos citados. Em relação às políticas e práticas não discriminatórias, percebeu-se que apenas Rafa notou que a empresa se envolve de alguma forma com a questão da diversidade, porém não é atuante com propósito e nem aplica diretamente políticas e práticas na empresa. Os outros entrevistados relataram contundentemente que não existem esforços por parte dessas organizações para promover políticas e práticas não discriminatórias. O Gestor, O Competente, Mosquito, Rafa, Peter Parker e Militante, deixaram claro que seus resultados e sua qualidade de vida é afetada por falta das políticas e práticas não discriminatórias. Isso está demonstrado pelo fato de que o preconceito e as atitudes discriminatórias por parte dos colegas foram citadas de forma unânime pelos entrevistados. Esses relataram ainda que direta ou indiretamente sofrem com práticas e atitudes discriminatórias, na maioria das vezes de forma velada.

As atitudes discriminatórias por parte dos superiores também foram relatadas das pelos entrevistados. O Gestor e Militante não perceberem tais práticas. O Competente relatou que seus superiores não exercem essas práticas diretamente com ele, mas percebeu algumas atitudes com outros colegas da organização. Já Mosquito, Rafa e Peter Parker, percebem a existência de

atitudes preconceituosas por parte dos seus superiores, seja de forma velada ou de forma explícita.

Os entrevistados comentaram que sofrem e ficam incomodados com essas atitudes no ambiente de trabalho, as quais, além de afetarem o rendimento e desempenho, ocasionam pressão psicológica e falta de perspectiva profissional. No que diz respeito à permanência na empresa, os questionados relataram permanecer na empresa por questões financeiras (O Competente, Mosquito, Rafa e Peter Parker) e conformismo. O Gestor e Mosquito acham que nada vai mudar em outros ambientes. Sobre a questão de promoção os entrevistados relataram não conseguir promoção e suspeitavam que isso ocorria devido à orientação sexual.

Por fim, em relação à expectativa profissional, O Gestor e Militante almejam cargos mais altos na organização em que atuam. O Competente relata que deseja ser reconhecido profissionalmente, independente da sua orientação sexual. Mosquito pretende conseguir um emprego melhor em outra organização. Rafa apenas relatou não ter expectativa profissional em relação à empresa onde está atualmente.

Diante dessas questões abordadas sobre práticas discriminatórias é possível verificar quão carentes estão às organizações no que diz respeito à abordagem sobre diversidade sexual. Pode-se perceber que as atitudes discriminatórias mais exercidas são indiretas, veladas, por meio de falas pejorativas que influenciam no modo como eles se relacionam no convívio social. Essas práticas levam à dificuldade de promoção para esses indivíduos, devido ao isolamento em relação aos demais colaboradores. Tais constatações reverberam as que foram percebidas no estudo de Souza e Garcia (2010), nos relatos dos entrevistados quando questionados sobre discriminação no trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa buscou analisar as práticas discriminatórias a homossexuais em organizações aracajuanas. Os indivíduos entrevistados foram todos homossexuais do sexo e gênero masculino que atuam em empresas privadas em Aracaju.

As práticas discriminatórias organizacionais foram amplamente percebidas nas empresas aracajuanas abordadas. São exercidas, na sua maioria, pelos colegas de trabalho do sexo masculino que se encontram no mesmo nível hierárquico. Esse tipo de comportamento discriminatório se deu tanto de forma velada quanto de forma explícita, e quase que na sua totalidade de forma verbal. As práticas consistiram em: comentários depreciativos, assédio, exclusão do indivíduo homossexual do convívio e piadas em tom pejorativo.

Os resultados discutidos trazem luz ao tema, pouco explorado, especialmente quando considerada a localidade de realização da pesquisa. As análises e *insights* apresentados podem servir de base para que a gestão de pessoas de tais empresas, bem como de organizações similares possam amadurecer sua atuação.

Recomenda-se a realização de pesquisas com indivíduos do sexo feminino e outros gêneros a fim de avaliar como ocorrem as práticas discriminatórias com tais grupos, bem como pesquisar acerca das estratégias utilizadas por esses para sobreviver no ambiente organizacional. Novos estudos também poderão dar maior visibilidade ao tema no ambiente acadêmico, podendo também contribuir futuramente com ideias para implementação de políticas e práticas não discriminatórias para homossexuais nas empresas.

Assim, visando o bem-estar e as condições de trabalho no ambiente organizacional, cabe às empresas pensar em como implantar políticas e práticas organizacionais que incluam esses indivíduos. À academia, fica o compromisso de desenvolver pesquisas que busquem aprimorar o conhecimento nesse tema, identificar pessoas invisíveis nas organizações frente à sua orientação sexual, além de investigar como estão vivendo e como tem se dado essas práticas discriminatórias nas organizações.

REFERÊNCIAS

BASTOS, L. C.; BIAR, L. A. Análise de narrativa e práticas de entrevistados da vida social. **DELTA**, v. 31, n. 4, 2015.

BRITO, J. G. Estratégias pró-ativas de gestão da diversidade sexual nas organizações. 99 f. **Dissertação** (Mestrado Profissional em Administração). Universidade Federal da Bahia, Escola de Administração, 2014.

ECCEL, C. S.; PEREIRA, M. T. F. A inserção da “diversidade” homossexual em uma livraria de shopping Center: um estudo crítico. **In: ENANPAD**, XXXII, 2008, Rio de Janeiro. Rio de Janeiro: ANPAD, 2008.

FERREIRA, R. C. O gay no ambiente de trabalho: análise dos efeitos de ser gay nas organizações contemporâneas. **Dissertação de Mestrado**, Universidade de Brasília, Brasília, 2007.

GODOI, C.; MELLO, R.; SILVA, A. (Orgs.). **Pesquisa qualitativa em organizações: paradigmas, estratégias e métodos**. São Paulo: Saraiva, 2006.

GÓIS, J; DUARTE, F.; TEIXEIRA, K. Experiências da gestão da diversidade sexual no ambiente de trabalho no Brasil: das experiências pontuais à formação de um Fórum empresarial LGBT. **VIII Jornada Internacional de Políticas Públicas**, 2017.

IRIGARAY, H. A. R. Discriminação por orientação sexual no ambiente de trabalho: uma questão de classe social? Uma análise sob a ótica da pós-modernidade crítica e da Queer Theory. **In: ENCONTRO NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E GOVERNANÇA**, 2008, Salvador. Salvador: ENAPG, 2008.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 2003.

RAGINS, B. R.; CORNWELL, J. M. Pink triangles: antecedents and consequences of perceived workplace discrimination against gay and lesbian employees. **Journal of Applied Psychology**, v. 86, n. 6, p. 1244-1261, 2001.

SOUZA, E. M.; GARCIA, A. Sexualidade e trabalho: estudo sobre a discriminação de homossexuais masculinos no setor bancário. **Revista de Administração Pública**, v. 44, n. 6, p. 1353-1377, 2010.