

Percepções das trabalhadoras lésbicas sobre o discurso da heteronormatividade em organizações situadas na cidade de Pelotas

Kelli Vergara Watanabe (UFPel) - kelliwata@gmail.com

Marcio Silva Rodrigues (UFPel) - marciosilvarodrigues@gmail.com

Resumo:

A heteronormatividade está presente na sociedade e tenta moldar de forma imperceptível o comportamento dos indivíduos no que tange a sexualidade. As organizações adquirem certos conceitos do que é considerado normal e natural dentro da sociedade, desta forma, os mesmos estereótipos e discriminações institucionalizados na sociedade como um todo são refletidos nas organizações. Este estudo teve por objetivo analisar a percepção das lésbicas que trabalham em organizações situadas na cidade de Pelotas sobre a centralidade do discurso da heteronormatividade. Os dados foram coletados via entrevista semiestruturada, realizadas com 11 entrevistadas no período de abril a junho de 2016. O conteúdo foi transcrito e analisado através do método de análise de conteúdo, onde foram agrupados em quatro temáticas de análise, sendo: existência lésbica nas organizações; o armário e a satisfação no trabalho; carreira e crescimento profissional e; discriminações e preconceito no ambiente de trabalho. Os resultados mostraram que a heteronormatividade está presente nas organizações através de preconceitos visíveis e de formas menos perceptíveis, como o humor e comentários naturalizados, afetando a vida profissional e pessoal das entrevistadas.

Palavras-chave: *Heteronormatividade, lésbicas, discurso, organizações.*

Área temática: *GT-04 Sobre Desigualdades e Interseccionalidades: Discutindo Raça, Gênero, Sexualidade e Classe Social nos Estudos Organizacionais*

1 Introdução

A igualdade de direitos e diversidade humana é registrada no Brasil desde a Constituição Federal de 1988. Onde houve a tentativa de equiparar todos os seres humanos residentes no país apesar das muitas diferenças existentes no povo brasileiro, tentando “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (BRASIL, 1988). Apesar disto, as lésbicas e gays, assim como outras minorias, buscam a cada dia seus espaços nas esferas sociais e profissionais, através de lutas constantes por direitos igualitários e o fim da discriminação.

Irigaray e Freitas (2011, p. 626) falam que ainda hoje esses grupos de minorias são “alvo de preconceito e atitudes discriminatórias”. Uma pesquisa realizada por uma companhia de recrutamento e seleção de São Paulo, Elancers, no ano de 2015, com 1.500 empresas entrevistadas, mostra que 18% delas possuem restrições no momento da contratação, onde 7% não contratariam homossexuais para determinados cargos e 11% não contratariam para qualquer cargo (FERES, 2015).

Mott e Cerqueira (2003, p. 8) falam que o Brasil “é um país extremamente contraditório na maneira como trata os homossexuais”. O país já avançou muito na sua maneira de se portar sobre essa diversidade de orientações sexuais, tendo a maior parada gay do mundo, grupos de apoio e militância de LGBT, representantes políticos que apoiam a homossexualidade e outras formas de representatividade. Apesar de alguns avanços em discussões políticas, sociais e estudos sobre a homossexualidade, ela ainda é vista pela grande população conservadora brasileira como uma sexualidade fora do padrão e esse pensamento influencia na vida social e profissional desses indivíduos (FERREIRA, 2007).

Vivemos em uma sociedade calcada em regras e estereótipos sobre os mais variados aspectos da vida. A institucionalização de conceitos para as palavras “natural” e “normal” criam uma hegemonia para os sujeitos brancos, masculinos e heterossexuais. (BOURDIEU, 2002). Este estereótipo “trata-se de uma referência praticamente invisível, inquestionável, porque está calcada numa concepção essencializada de mundo e de sujeito”, fazendo com que todos que se encaixem nestas características sejam vistos como a matriz e todos que fugirem deste padrão, sejam vistos como subalternos (FELIPE, 2007, p. 84).

No que tange a sexualidade na sociedade, Butler (2015) acredita na existência de uma matriz heterossexual que atua de forma compulsória na vida dos indivíduos, definindo o que é considerado normal e, além disto, as identidades e possibilidades de ser que são definidas como anormais.

Colling (2015) acredita que depois que a homossexualidade deixou de ser considerada crime e patologia, a heterossexualidade compulsória perdeu um pouco de força e ao perder estes dois significados, teoricamente, hétero e homo são duas possibilidades de viver a sexualidade. Porém, para Colling (2015, p. 24), “no senso comum as pessoas ainda acreditam que ser normal e sadio é ser hétero”. Desta forma, para delinear o comportamento sexual na sociedade, entra em cena a heteronormatividade.

O conceito de heteronormatividade foi apresentado em 1991 por Michael Warner e veio para atender uma “demanda da sociedade”. Na contemporaneidade não há mais a exigência que todos sejam heterossexuais, mas mesmo os que não são, devem organizar suas vidas a partir do modelo heterossexual, que mais que um modelo de sexualidade, é um “modelo político que organiza as nossas vidas” (COLLING, 2015, p. 24). A heteronormatividade, para Irigaray (2011, p. 45), “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”.

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). Logo, 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.

A construção sócio histórica que institucionaliza o que é normal, para Bourdieu (2002), é disseminada através de instituições como religião e família. Desde que um indivíduo está no ventre de sua mãe, já é carregado de simbologias e responsabilidades sobre sua existência, ser considerado homem ou mulher resulta em um nome, brinquedos e educação masculina ou feminina.

Difícilmente as pessoas se dão conta dos inúmeros e minuciosos investimentos feitos para que os sujeitos sejam produzidos e subjetivados desta ou daquela forma, de acordo com as expectativas sociais do grupo ao

qual pertencem. Esse amplo e quase imperceptível processo educativo que vai se delineando ao longo do tempo, dá-se nas mais variadas instâncias de formação: na família, na escola, no discurso religioso, no discurso midiático, etc., produzindo então inúmeras desigualdades, na medida em que valoriza alguns comportamentos em detrimento de outros (FELIPE, 2007, p. 84).

Witting (1980, apud COLLING, 2015) fala que a heterossexualidade não é apenas uma orientação sexual e sim um regime político que tem como base a submissão e apropriação das mulheres. 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).

Segundo a linha de estudos sobre heteronormatividade na sociedade, é importante analisar como ela se faz presente dentro das organizações, que são importantes meios de convivência e legitimação das pessoas dentro do sistema capitalista.

As novas dimensões de trabalho, advindas da Era Pós-Industrial, mostram a necessidade intelectual dos trabalhadores, com pouca ênfase na necessidade física dos mesmos. Teoricamente, o intelectual seria o mais relevante no âmbito organizacional, mas há por trás uma série de outros aspectos relevantes para a vida social dos trabalhadores. De Masi (2001) fala que o trabalho, atualmente, é uma relação extremamente humana e exige a capacidade de interação humana.

As organizações traduzem uma série de fenômenos existentes na sociedade, assumem especificidades que não são refletidas e percebidas, praticamente invisíveis, são padrões considerados legítimos pelos membros da organização. 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.

Segundo Bourdieu (1989) os símbolos são instrumentos para integração e tornam possível o consenso do mundo social. Esse universo simbólico influencia na subjetividade dos atores na organização, que internalizam esse aparato simbólico e tornam-se reprodutores do mesmo. O autor também fala (p.11) que “a cultura que une (intermediário de comunicação) é também a cultura que separa (instrumento de

distinção)”. Desta maneira, criam-se padrões de comportamentos que une quem condiz e reproduz, e torna distintos aqueles que agem de forma diferente do consensual.

Turner (1992, apud ROSA e BRITO, 2009) comenta que através da simbolização do passado, cria-se uma base de significação do presente, desta forma, Rosa e Brito (2009, p. 630) salientam que “perpetuam-se barreiras simbólicas que, muitas vezes, operam no sentido de oprimir determinados grupos, entre eles, as minorias organizacionais”.

Devemos estar cientes do que significam as minorias na sociedade e nas organizações. Minoria é um termo sociológico, não se trata de número de membros de um determinado grupo, e sim da disposição de poder entre os indivíduos, dessa forma “uma minoria dispõe de pouco poder e, por isso, depende da arbitrariedade de outro grupo – a maioria” (ALVES e GALEÃO-SILVA, 2004).

A cultura, através de representações simbólicas ou relações sociais, molda a identidade, ao dar sentido à experiência e ao tornar possível optar entre várias identidades possíveis, por uma maneira específica de subjetividade. O gay ou a lésbica, assim como o hétero, pode ter várias identidades, em uma delas, a sexual, o homossexual é frequentemente objeto de hostilidades e de exclusão, inclusive no ambiente de trabalho (WOODWARD, 2000).

As diversidades humanas tornaram-se objetos de estudos organizacionais após a Era Pós-Industrial, quando passaram a ser relevantes dentro das organizações. Muitos estudos sobre diversidade cultural, raça e gênero, por exemplo, são focos dentro das relações humanas, mas os estudos sobre diversidade sexual ainda estão evoluindo lentamente no Brasil e o número de estudos sobre homossexuais masculinos é relativamente superior aos estudos sobre outros grupos sexuais.

Conforme Irigaray (2011), no Brasil os estudos sobre homossexuais masculinos estão avançando consideravelmente, mas o mesmo não ocorre com os estudos lésbicos. Além disso, Namaste (2006) salienta que o movimento LGBT não é homogêneo e nem sempre dá voz e representatividade às lésbicas, assim como aos bissexuais, transexuais, travestis e transgêneros. Essa é uma das justificativas para execução deste trabalho, ampliar os estudos sobre um destes grupos e dar maior visibilidade às lésbicas, mostrando um pouco mais a realidade desse grupo.

Equiparar os homossexuais masculinos e femininos dentro dos estudos organizacionais é, de certa forma, um equívoco, pois estes dois grupos possuem muitas particularidades e dificuldades diferentes. 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 feminina no que tange a homossexualidade já que, de acordo com Rich (2010), ao equacionar a existência lésbica e gay, como as duas são estigmatizadas, apaga-se mais uma vez esta realidade feminina.

Desta forma, o objetivo geral do trabalho é **analisar a percepção das lésbicas que trabalham em organizações situadas na cidade de Pelotas sobre a centralidade do discurso da heteronormatividade.**

E os objetivos específicos são:

- Investigar qual a influência da heteronormatividade na vida profissional das entrevistadas;
- Verificar quais implicações a orientação sexual traz a satisfação profissional, carreira e crescimento profissional;
- Averiguar incidências de atitudes discriminatórias na vida profissional das entrevistadas.

A escolha do tema tenta atender, mesmo que em pequeno porte, a demanda exposta por Prado e Machado (2008) que mencionam a necessidade das 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).

Sobre as contribuições teóricas, o estudo do tema visa auxiliar a ciência da administração a dar maior relevância à diversidade organizacional, que tem grande importância na vida dos indivíduos que fazem parte das organizações, sobretudo os que se sentem e são vistos como diferentes do padrão. Além de poder servir como auxílio a outras pesquisas relevantes aos estudos organizacionais, principalmente no que tange o universo das lésbicas nas organizações.

Vale salientar o significativo aparato prático que poderá ser desvendado no decorrer do trabalho, visto que a pesquisa abordará as opiniões da própria minoria estudada. A pesquisa não visa à procura soluções práticas para diminuir ou acabar com a heteronormatividade na sociedade e organizações, deixando esta lacuna para pesquisas posteriores. Porém, será relevante para dar voz a um grupo que faz parte de duas minorias na sociedade, que são as mulheres homossexuais. O presente estudo também

não lida com os problemas enfrentados pelas mulheres cisgênero no mercado de trabalho, mas retoma que é de extrema importância teórica e prática a investigação da realidade destas que são ainda minoria nas organizações no que tange cargos de chefia.

Este estudo está estruturado inicialmente com a introdução do assunto e referências de alguns contextos importantes para o entendimento do tema; a descrição da metodologia utilizada na pesquisa e; logo após, a análise dos dados que também será referenciada teoricamente para maior entendimento sobre os resultados encontrados, tornando dispensável um capítulo exclusivo para referencial teórico.

2 Metodologia

Através da natureza qualitativa houve a investigação da percepção das lésbicas sobre seu ambiente de trabalho e quais as implicações da sua orientação sexual na vida profissional. Esta abordagem foi escolhida para entender mais a fundo a realidade e opinião destes indivíduos. Quanto aos objetivos da pesquisa, ela classifica-se como exploratória, pois segundo Zikmund (2000), os estudos exploratórios, podem ser úteis para diagnosticar situações, explorar alternativas ou descobrir novas ideias.

Para a coleta de dados utilizou-se entrevista semiestruturada, onde o seu roteiro contou com dois seguimentos, um para mulheres lésbicas assumidas no ambiente de trabalho e outro para não assumidas. Foram nove questões em comum, para assumidas e não assumidas e três questões distintas, que foram adequadas para cada um desses dois grupos. Foram feitas 11 entrevistas no período de abril a junho de 2016, realizadas na cidade de Pelotas/RS.

Os critérios para escolha das entrevistadas foram: trabalhar em cargo efetivo ou estágio em empresa localizada na cidade de Pelotas e ser lésbica, podendo ser assumida ou não assumida no ambiente de trabalho. Esses dois grupos foram escolhidos para verificar os dois lados que podem compreender a vida destas mulheres que resolvem se assumir ou resolvem não se assumir dentro da sua organização de trabalho. A Tabela 1 mostra o perfil das entrevistadas de acordo com esse quesito.

Tabela 1 – Perfil das entrevistadas quanto ser assumida ou não no ambiente de trabalho

Entrevistada	Assumida/ Não assumida
1	Assumida

2	Assumida
3	Não assumida
4	Não assumida
5	Assumida
6	Não assumida
7	Assumida
8	Assumida
9	Assumida
10	Assumida
11	Não assumida

FONTE: Autores, 2016.

As entrevistadas não terão seus nomes revelados no decorrer do trabalho, os únicos dados revelados a respeito delas são: idade, nível de escolaridade, tipo de organização e cargo. Elas serão identificadas como Entrevistada 1, Entrevistada 2 e assim sucessivamente. Os dados pertinentes a cada entrevistada estão dispostos na Tabela 2.

Tabela 2 – Dados das entrevistadas

Entrevistada	Idade	Nível de escolaridade	Tipo de organização	Cargo
1	21	Superior incompleto	Instituição pública	Estagiária de Logística
2	23	Superior incompleto	Loja de móveis planejados	Design
3	22	Superior incompleto	Universidade Federal	Auxiliar em Administração
4	26	Superior completo	Construtora	Auxiliar Financeira
5	27	Superior completo	Curso de Inglês	Professora
6	25	Superior incompleto	Empresa de pesquisa agropecuária	Estagiária de Agronomia
7	20	Superior incompleto	Hospital veterinário	Estagiária de Veterinária
8	20	Superior incompleto	Unidade Básica de Saúde	Estagiária de Nutrição
9	22	Superior incompleto	Xerox	Atendente
10	22	Superior incompleto	Unidade Básica de Saúde	Estagiária de Medicina
11	23	Superior completo	Academia e treinamento personalizado	Fisioterapeuta

FONTE: Autores, 2016.

A análise dos dados foi feita através de quatro temáticas, sendo elas: existência lésbica nas organizações; o armário e a satisfação no trabalho; carreira e crescimento profissional e; discriminações e preconceito no ambiente de trabalho, onde foi realizada análise de conteúdo. Bardin (1977, p. 33) menciona que este tipo de análise “tem por objetivo enriquecer a leitura e ultrapassar as incertezas, extraíndo conteúdos por trás da mensagem analisada”. Dessa forma, as entrevistas tiveram o conteúdo estudado, tentando-se extrair o máximo de informações relevantes possíveis e sempre analisado conforme teorias explicativas sobre os fenômenos encontrados.

3 Análise dos dados

Este estudo trata-se do primeiro contato da autora com a pesquisa científica e com o assunto abordado, tratando-se de um estudo essencialmente empírico que busca analisar a percepção das lésbicas sobre a influência da heteronormatividade no ambiente de trabalho, sendo assim, não busca respostas exatas, históricas ou sociais do fenômeno da heteronormatividade.

3.1 Existência lésbica nas organizações

A presente categoria visa demonstrar a opinião das entrevistadas sobre sua própria existência no que tange a sexualidade e quais implicações sua orientação sexual traz para a 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 1 (E1) 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.

De acordo com a E1, quando a pessoa é assumida no ambiente de trabalho, a implicação que traz é que 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 a E1, possui barreiras nas duas situações.

O mesmo ocorre com outras trabalhadoras lésbicas. A Entrevistada 3 (E3) comenta que o fato de ser lésbica interfere, mesmo que de forma pequena, na integração com os colegas, como conversas e até mesmo piadas. A Entrevistada 6 (E6) 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).

Logo, 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 2 (E2), 7 (E7), 8 (E8) e 9 (E9) 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 E2 menciona que dependendo do tipo de cliente que está atendendo, precisa ser mais cautelosa e reservada quanto sua orientação sexual, no entanto, com alguns ela consegue ter um relacionamento mais aberto. As entrevistadas 7, 8, 10 (E10) e 11 (E11) 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 da E8, 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.

A E9 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 agem 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. Situações assim (ENTREVISTADA 9).

Nas narrativas das entrevistadas 8 e 9 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, mal vestidas 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 de encontro com o que expõem as entrevistadas 8 e 9, onde as lésbicas possuem menos espaço nas áreas de estética e beleza por conta do estereótipo criado a 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.

Um aspecto muito relevante sobre a vida social nas organizações são os eventos corporativos. A E2 salienta alguns fatos que retratam bem como a heteronormatividade está presente nesses eventos. Ela aborda 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, a Entrevistada 4 (E4) 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 a E4, 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, a Entrevistada 5 (E5) 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 E5 expõe que não comenta com seus alunos que ainda são crianças sobre sua orientação sexual porque isto poderia causar problemas com os pais das crianças. Mas relata que este fato é exposto para seus alunos adolescentes 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 1, 3, 6, 8, 9, 10 e 11 afirmam que a orientação sexual não influencia de forma alguma no desempenho profissional quando se trata das tarefas, conhecimentos e habilidades. Apesar dessa percepção, pode-se observar que a orientação sexual traz inúmeras implicações para vida desse grupo de minoria, que mesmo não influenciando em habilidades operacionais, fazem com que o convívio social seja afetado na maioria dos casos.

3.2 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, se deve 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).

A E1 comenta que ao sair do armário sentiu-se mais livre e confortável com seus colegas da mesma faixa etária, por poder se expressar 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, a Entrevistada 1 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 1).

Ainda de acordo com a E1, 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 a E2. 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 sabe”.

A Entrevistada 3 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 assim. Se alguém diz ‘que aluno bonito ali’, eu concordo, é bonito mesmo (...), eu não me estendo sobre o assunto”. A E3 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.

A Entrevistada 4 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”. 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 tipo a minha vida pessoal e vida na empresa”.

A E4 comenta que por não ser assumida, 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 da E4, 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 6 admite que mantém-se 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 relacionou, 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 fazer piadas sobre homossexuais.

Para a E4, ao assumir-se homossexual no trabalho o relacionamento fica mais saudável por não ter que omitir uma parte importante da sua própria existência. A E6 comenta algo parecido, falando que ao assumir-se, a pessoa pode falar abertamente com seus colegas, pedir opiniões e contar sobre seus relacionamentos. A Entrevistada 6 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.

A E5 acredita que existe relação entre assumir a orientação sexual e a satisfação profissional, mas na sua opinião, depende do local onde se trabalha, para existência da mesma, 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 soltaram-se mais em conversas com ela, conforme foram sabendo.

A E7 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*. As pessoas que são meus amigos mais próximos todos sabem disso e também eu acho que é tudo muito normal assim (ENTREVISTADA 7).

A Entrevistada 8 relata 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 acima, da E7, 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. Porque 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, é assim (ENTREVISTADA 8).

A E9 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” a E9 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 7, 8 e 9 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, a E10 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.

A E10 fala que sua conduta e trabalho não seriam alterados se não fosse assumida. Mas ela comenta que algumas coisas 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.

A E11 não tenta esconder, nem nunca contou nada a ninguém. Ela comenta que seu relacionamento é visível nas redes sociais, onde seus colegas tem acesso. Assim como outras entrevistadas, ela também acredita que a pessoa fica mais a 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, a mesma mostrou-se ligada diretamente a revelação ou a omissão absoluta da orientação sexual.

3.3 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”.

A E1 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: “eu vejo também na empresa porque 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:

Por isso que em alguns casos a parte pessoal, vida pessoal e a vida profissional são bem separadas. E é só um meio né 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 né (ENTREVISTADA 1).

Ao ser questionada sobre oportunidades de trabalho e ascensão profissional, a E1 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.

A E2 salienta em sua entrevista que por trabalhar em uma área criativa, ela 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 preferéncia, por algumas pessoas acreditarem que os homossexuais possuem maior sensibilidade que pessoas heterossexuais.

Analisando a percepção da E2, pode-se observar 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, a E3 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 mais aberta as 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 a E4, 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, a Entrevistada 4 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.

A E5 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.

A E6 diz que o maior problema em sua profissão não é sua orientação sexual e sim o fato de ser mulher. A questão de gênero não será aprofundada nesse trabalho, por não ser o foco do presente estudo e porque exige um aprofundamento teórico e prático que não pôde ser adquirido com o instrumento de coleta de dados, mas sempre é válido ressaltar a importância dos estudos sobre gênero e sexualidade, em todas as esferas e particularidades.

As entrevistadas 6, 7 e 10 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.

A E8 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, a E9 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. Mas 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.

A E11 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.

3.4 Discriminações e homofobia no ambiente de trabalho

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 seção 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”.

A E1 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.

A E2 comenta que nunca sofreu preconceito, mas que esporadicamente ocorrem brincadeiras que são ligadas a 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, a E3 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, diz ela.

As entrevistadas 3 e 4 que não são assumidas, falam que presenciam preconceitos não diretamente ligados a elas, mas que são sobre outras pessoas e isto as deixa incomodadas. A E4 fala que:

Teve uma vez que me deixou muito braba, tavam falando, não me lembro o que, sobre gay e tal, dai 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 4).

A E5 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.

A E6 nunca sofreu nenhum preconceito no trabalho decorrente de sua orientação sexual. 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 chama-la para sair ou dar em cima dela.

As entrevistada 7, 8 e 11 não sofreram ou presenciaram nenhuma forma de homofobia no ambiente de trabalho. A entrevistada 10 comenta que presencia apenas formas “sutis” de preconceito, mas nada diretamente ligada a ela, como quando algum colega tenta ofender o outro chamando de “viadinho” ou expressões do gênero.

A entrevistada 9 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 pela E9 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.

4 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, que por consequência, oprime os homossexuais, bissexuais, transexuais, transgêneros e travestis, já que são considerados anormais.

As organizações são entidades que recebem inúmeras influências da sociedade, assim como a influencia, 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, oprimindo, assim, os trabalhadores não heterossexuais.

O presente trabalho buscou analisar a percepção das lésbicas que trabalham em organizações situadas na cidade de Pelotas sobre a centralidade do discurso da heteronormatividade. Desta forma, procurou 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 para a vida profissional delas. Observou-se 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 tornou-se 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 mostraram-se receosas e acreditam que dependendo de quem são os chefes e colegas, podem sofrer perseguições e entraves profissionais.

Através dos relatos foi possível observar que há casos em que 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, analisou-se que o objeto de estudo considera a revelação da sexualidade um fator de aumento da satisfação profissional no que se relaciona ao convívio social, apesar de acreditarem não influenciar no desempenho operacional.

Pode-se observar que em alguns casos há uma forte delimitação da vida pessoal e profissional, esta informação demanda estudos mais aprimorados sobre gestão de pessoas, que teorizam, muitas vezes, a impossibilidade desta separação.

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.

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, ressalta-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.

Algumas abordagens são extremamente importantes para o estudo da diversidade sexual nas organizações e ficam de sugestão para a sequência de estudos na área, como a análise das variáveis que influenciam a estigmatização da sexualidade em algumas profissões; a influência da mídia na construção de estereótipos de LGBT e a interferência no ambiente organizacional; 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.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977, 280 p.

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.

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,220a094b8b5532e5cbd90ac99e8e3877mqbwRCRD.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.

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. 1, p. 136-148, 1996.

MOTT, Luiz; CERQUEIRA, Marcelo. **Matei porque odeio gay**. Salvador : Editora Grupo Gay da Bahia, 2003, 179 p.

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.

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.

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.

WOODWARD, Kathryn. Identidade e diferença: uma introdução teórica e conceitual. In: SILVA, Tomaz Tadeu da. **Identidade e diferença**. A perspectiva dos estudos culturais. Petrópolis: Vozes, 2000. p. 07-67.

ZIKMUND, William G. **Business research methods**. 5.ed. Fort Worth, TX: Dryden, 2000, 744 p.