

A HETERONORMATIVIDADE EM ORGANIZAÇÕES DA CIDADE DE PELOTAS

KELLI VERGARA WATANABE¹; MARCIO SILVA RODRIGUES²

¹*Kelli Vergara Watanabe – kelliwata@gmail.com*

²*Marcio Silva Rodrigues – marciosilvarodrigues@gmail.com*

1. INTRODUÇÃO

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”. 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). Fazendo com que estes sejam vistos como um padrão e todos que não se encaixam nessas características sejam vistos como subalternos a eles.

Teoricamente a heterossexualidade e homossexualidade são duas formas de viver a sexualidade, já que a homossexualidade não é mais vista como crime ou patologia. 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.

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 heterosexual, que mais que um modelo de sexualidade, é um “modelo político que organiza as nossas vidas” (COLLING, 2015, p. 24). Segundo a lógica heteronormativa, a pessoa pode ser homossexual, mas ela será mais aceita se seguir os padrões heteronormativos, ou seja, demonstrando o menos possível sua homossexualidade.

Dentro da sociedade, as organizações são importantes meios de convivência e legitimação das pessoas no sistema capitalista, dessa forma, elas adquirem inúmeras influências da sociedade onde estão inseridas, incluindo padrões de comportamento e conceitos do que é considerado “normal”. Assim como na sociedade a heterossexualidade é o padrão, o mesmo é observado nas organizações.

Para verificar a influencia da heteronormatividade nas organizações, o presente trabalho teve como objeto lésbicas e como objetivo geral analisar a percepção das lésbicas que trabalham em organizações situadas na cidade de Pelotas sobre a centralidade do discurso da heteronormatividade. Desta forma, procurou-se atender os seguintes objetivos específicos: investigar qual a influência da heteronormatividade na vida profissional das entrevistadas; verificar quais implicações a orientação sexual traz a elas; averiguar qual a percepção das lésbicas sobre as políticas e práticas de diversidade sexual nas organizações.

2. METODOLOGIA

A pesquisa tem natureza qualitativa, quanto aos objetivos classifica-se como exploratória e a técnica de coleta de dados foi entrevista semiestruturada, onde foi utilizado um roteiro de entrevista abordando 12 questões com dois seguimentos, um para trabalhadoras lésbicas assumidas e outro para não assumidas no ambiente de trabalho. Foram realizadas 11 entrevistas, no período de abril a junho de 2016, todas na cidade de Pelotas/RS.

Foi utilizada a forma autogerada para a escolha das entrevistadas. Dentre elas sete são assumidas e quatro não são dentro do ambiente de trabalho, elas possuem de 20 a 27 anos e trabalham em setores diversos. As entrevistas foram transcritas de forma integral e analisadas através do método de análise de conteúdo.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Na prática todo o teor abordado na pesquisa está interligado, contudo, para facilitar o entendimento do estudo, foram criadas temáticas de análise, que foram originadas dos objetivos específicos do trabalho e das questões do roteiro de entrevista, a saber: existência lésbica nas organizações; o armário e a satisfação no trabalho; carreira e crescimento profissional; discriminações e preconceito no ambiente de trabalho e; políticas e práticas de diversidade sexual nas organizações.

Ao serem questionadas sobre as implicações da orientação sexual na vida profissional, podem ser observadas diversas opiniões. Algumas entrevistadas acreditam que existe grande diferença entre quando se é ou não assumida, pois quando se é assumida os colegas tendem a se conter mais para não parecer preconceituoso em certos diálogos, já quando não é assumida existe uma vida dupla, onde a vida pessoal é bem separada da vida profissional.

O humor no ambiente de trabalho apareceu como forma de descontração, mas foi observado através dos relatos que ele age como uma maneira sutil de preconceito. Além disto, através das entrevistas pode ser observado que ele é tão naturalizado tanto por quem emite esses preconceitos quanto por quem é atingido por eles, fazendo com que as partes não o percebam de forma negativa.

As entrevistadas que lidam com clientes ou pacientes comentaram que a orientação sexual pode influenciar na sua profissão já que o cliente pode ou não considerar essa informação importante. E caso considerem, possam avaliar seu trabalho de forma negativa ou não querer ser atendido por uma lésbica.

Os espereótipos aparecem nos relatos de duas maneiras. Ele é visto no sentido físico de que algumas pessoas acreditam que por uma mulher ser lésbica ela é vista como um “macho” e no sentido profissional, onde existem certas profissões que são mais aceitas se exercidas por mulheres cis ou homens gays, mas não por lésbicas.

As entrevistadas que assumiram a orientação sexual no ambiente de trabalho relatam que sentiram-se mais a vontade após a revelação, já que puderam expor melhor quem realmente são. Já as entrevistadas que ainda estão no armário falarão que sentem-se inseguras e com medo de serem tratadas de modo diferente após a revelação.

Algumas entrevistadas que mostraram-se, durante as entrevistas, mais empoderadas sobre sua sexualidade comentaram que nunca saíram do armário porque nunca estiveram nele, já que nunca tentaram esconder sua sexualidade na esfera profissional. Falaram também que por ser um aspecto natural de suas vidas, não precisam sair espalhando a sexualidade, já que a informação é exposta conforme o grau de afinidade com colegas de trabalho.

Quanto à carreira e crescimento profissional, foi exposto que em algumas profissões, não só a sexualidade, mas também o gênero é um fato determinante para a ascensão e inclusão profissional. Além disto, algumas entrevistadas acreditam que suas oportunidades profissionais estão muito ligadas ao perfil dos seus colegas e supervisores e, assim como no caso de clientes ou pacientes, se consideram a orientação sexual relevante ou não.

Sobre as discriminações no ambiente de trabalho, nenhuma entrevistada sofreu qualquer agressão física no seu ambiente de trabalho, mas algumas comentam perceber olhares, conversas e piadas a respeito da sua orientação sexual. As entrevistadas não assumidas falam presenciar preconceito com outras pessoas por parte de seus colegas e isto faz com que o receito em se assumir seja ainda maior.

Através das entrevistas foi possível observar que políticas e práticas de diversidade e inclusão das minorias sexuais não são utilizadas nas organizações em que trabalham as mulheres entrevistadas. Apesar disto, na sua maioria, elas consideram que são medidas necessárias para diminuir ou acabar com a discriminação no ambiente de trabalho. Porém, para algumas entrevistadas o problema é social e não seria possível diminuir a discriminação apenas com políticas e práticas de diversidade inclusão.

4. CONCLUSÕES

Através do presente estudo 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 mostram-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.

Nos 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.

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.

As organizações em que trabalham as entrevistadas não possuem práticas efetivas de inclusão de homossexuais e outras minorias. Nesse sentido, os resultados mostram que existe a necessidade de efetivação de políticas e práticas de diversidade sexual nas organizações da cidade de Pelotas, mas estas não podem ter como objetivo exclusivo a vantagem competitiva e sim a real inclusão de LGBT no ambiente de trabalho.

Por fim, ressalto 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 sequencia 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; 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.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, 160 p.

COLLING, Leandro. O que perdemos com os preconceitos? **Revista Cult**, v. 18. n. 202, p. 22-41, jun. 2015.

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.

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.