

4

Análise e Interpretação dos Dados

4.1.

O Discurso dos Documentos

A empresa escolhida para este estudo de caso é uma sociedade anônima de capital aberto, cujo acionista majoritário é o governo brasileiro e atua como uma empresa integrada de energia nos seguintes setores: exploração e produção, refino, comercialização, transporte, petroquímica, distribuição de derivados, gás natural, energia elétrica, gás-química e biocombustíveis (PTR, 2014a).

Além do Brasil, a empresa está presente em outros 17 países e é líder do setor petrolífero deste país. Houve expansão de suas operações para estar entre as cinco maiores empresas integradas de energia no mundo até 2030 (PTR, 2014a).

Atualmente, a empresa possui 86.111 empregados, R\$ 104,41 bilhões em investimentos, R\$ 304,89 bilhões em receita de vendas, R\$ 23,57 bilhões de lucro líquido e 798.596 acionistas. A frota conta com 326 navios (sendo 57 de propriedade da empresa), possui 34.639 km de dutos, 5 usinas de biodiesel, 10 usinas de etanol em parceria, 21 usinas termelétricas e 4 usinas de energia eólica. Em relação à produção de óleo, produz 2 milhões e 539 mil barris de óleo equivalente por dia (boe/dia), possui 16,57 bilhões de barris óleo equivalente, 134 plataformas de produção (77 fixas e 57 flutuantes), 15 refinarias e 7.710 postos. Sua produção de derivados conta com 2 milhões e 124 mil barris por dia (PTR, 2014a).

A empresa possui a seguinte missão:

Atuar na indústria de petróleo e gás de forma ética, segura e rentável, com responsabilidade social e ambiental, fornecendo produtos adequados às necessidades dos clientes e contribuindo para o desenvolvimento do Brasil e dos países onde atuamos (PTR, 2014b, p.2).

Sua “Visão 2030” é a de “ser uma das cinco maiores empresas integradas de energia do mundo e a preferida pelos nossos públicos de interesse” (PTR, 2014, p.2). Ela possui os seguintes direcionadores corporativos: crescimento integrado, rentabilidade e responsabilidade social e ambiental (PTR, 2014a).

As ações e negócios da companhia são orientadas por dez valores disponíveis no site, a saber: desenvolvimento sustentável, integração, resultados,

prontidão para mudanças, empreendedorismo e inovação, ética e transparência, respeito à vida, diversidade humana e cultural, pessoas, orgulho de pertencer a empresa (PTR, 2014a).

Em relação a sua política de responsabilidade social, a empresa divulga oito compromissos: atuação corporativa, gestão integrada, desenvolvimento sustentável, direitos humanos, diversidade, princípios de trabalho, compromisso da força de trabalho, investimento social sustentável (PTR, 2014a). Especificamente no que tange a diversidade por orientação sexual, a companhia divulga a informação no seu site de que desde 2007 reconhece o direito a benefícios previdenciários e a assistência médica para parceiros do mesmo sexo.

Os documentos que esta pesquisa analisou foram o código de ética e os relatórios de sustentabilidade dos últimos cinco anos. Assim, uma caracterização geral de cada um será relatada a seguir.

O Código de Ética da companhia disponível é a versão aprovada em novembro de 2006 pelo Conselho de Administração (PTR, 2014g). Possui quarenta páginas e é formado essencialmente por: 12 princípios éticos; 8 compromissos de conduta e as disposições complementares.

Dentre os princípios éticos encontram-se: o respeito à vida e a todos os seres humanos, a integridade, a verdade, a honestidade, a justiça, a equidade, a lealdade institucional, a responsabilidade, o zelo, o mérito, a transparência, a legalidade, a impessoalidade e a coerência entre o discurso e a prática (PTR, 2014g).

Por sua vez, seus compromissos de conduta estão ligados a governança corporativa, às relações com os empregados (o compromisso por parte da empresa), o compromisso da parte dos empregados com a empresa; às relações com fornecedores, prestadores de serviços e estagiários; às relações com clientes e consumidores; às relações com meio ambiente; às relações com as comunidades e por fim, às relações com a sociedade, o Governo e o Estado (PTR, 2014g).

Ao final do documento há cinco disposições complementares que informam: a quem abrange o cumprimento do código (os membros do Conselho de Administração, dos Conselhos Fiscais, das Diretorias Executivas, ocupantes de funções gerenciais, empregados, estagiários e prestadores de serviços); que o código deve ser amplamente divulgado, informações sobre consequências do descumprimento; que haverá revisões periódicas do código de ética e que as

ouvidorias devem preservar o anonimato do denunciante de eventuais transgressões do código (PTR, 2014g).

O Relatório de Sustentabilidade é produzido anualmente com a finalidade de oferecer aos públicos de interesse da companhia um relato conciso e confiável sobre seu desempenho, suas práticas de gestão e visão de futuro.

Os Relatórios de Sustentabilidade possuem dimensões variadas. Dentre os selecionados para esta pesquisa, a dimensão variou de 73 páginas (relatório de 2013) a 193 páginas (relatório de 2010). No geral, estão estruturados a partir dos seguintes tópicos e respectivos subtópicos (PTR, 2014b):

- mensagem da presidente;
- informações sobre o relatório;
- atuação corporativa: perfil, governança corporativa, estratégia, gerenciamento de riscos, ética transparência e prestação de contas, pesquisa e desenvolvimento, responsabilidade sobre o público, públicos de interesse da companhia;
- desempenho operacional: exploração e produção, refino e comercialização, petroquímica e fertilizantes, gás e energia, biocombustíveis, distribuição, transporte, atuação internacional;
- resultados e contribuições para a sociedade: resultados econômico-financeiros, contribuição para o desenvolvimento econômico, gestão de fornecedores, direitos humanos na cadeia de negócios, desenvolvimento local e impactos nas comunidades, investimento social;
- práticas trabalhistas: gestão de pessoas, saúde e segurança no trabalho, diversidade e equidade de gênero;
- meio ambiente: estratégia ambiental, eficiência ambiental, gerenciamento de emissões, biodiversidade, recursos hídricos, resíduos, produtos e serviços, passivos ambientais;
- anexos: balanço social, relatório de asseguração limitada dos auditores independentes, glossário, sumário de conteúdo GRI, administração, expediente.

A companhia recebeu diversos prêmios e certificações ao longo dos anos. Em 2014, foi selecionada a integrar o *Dow Jones Sustainability Index World* pelo nono ano consecutivo. É a nona maior companhia de energia do mundo, segundo a IHS Energy. Em 2013 recebeu pela sétima vez o prêmio “melhor empresa do setor de petróleo e gás”, na 14ª edição do anuário Valor 1000. Foi considerada a primeira

das 50 maiores indústrias que operam no Brasil, de acordo com o *ranking* anual Melhores e Maiores 2014, da revista Exame. Ficou em segunda colocação na pesquisa "Empresa dos Sonhos dos Jovens", realizada pela Cia de Talentos. Pelo 11º ano consecutivo, a sua Distribuidora foi a marca mais lembrada pelos consumidores brasileiros na categoria "Combustível" do prêmio Folha *Top of Mind*. Em 2013, recebeu o prêmio de Melhor Empresa do Setor de Petróleo e Gás, do anuário Época Negócios 360 pelo segundo ano consecutivo. Foi eleita a quinta marca brasileira mais valiosa de 2013, sendo a sexta vez em que a empresa fica entre os dez primeiros colocados do *ranking* Interbrand. Ainda em 2013 conquistou 7º lugar entre "As 10 Empresas Mais Admiradas" e a 8ª colocação na categoria "Os 10 Líderes Mais Admirados" no *ranking* elaborado pelo instituto Oficina Sophia e promovido pela revista Carta Capital (PTR, 2014a). Vale lembrar que nenhum desses prêmios ou certificações diz respeito às questões LGBTs.

A pesquisa em relatórios foi realizada mediante a leitura dos documentos do código de ética e relatório de sustentabilidade dos 5 últimos anos disponíveis no site da empresa, em relatórios referentes ao programa cultural da companhia, em um documento de licitações e contratos disponível no site e no site da memória cultural da companhia (importante principalmente para identificar as ações de apoio externo). A seguir, foram extraídos os excertos do referido material que mencionassem diretamente questões ligadas ao tema da pesquisa, contendo termos como "orientação sexual", "diversidade sexual", "homofobia", "gay", "lésbica", "LGBT". A análise do conteúdo do material foi norteadas pelas três categorias estabelecidas *a priori* que nortearam também as perguntas elaboradas no roteiro de entrevista para os funcionários mencionadas na metodologia.

No que diz respeito ao relatório de sustentabilidade, não foram verificados esses termos em relatórios anteriores ao ano de 2011 já que em 2009 (PTR, 2014f) e em 2010 (PTR, 2014e) não há nenhuma referência a estas questões que parecem surgir publicamente apenas em 2011 (PTR, 2014d). A busca em relatórios de sustentabilidade pareceu adequada já que, na empresa em questão, o Comitê de Diversidade é vinculado ao de gestão de Responsabilidade Social.

Para visualizar melhor quais relatórios foram utilizados na pesquisa e suas características e em que local dentro do documento faz alguma referência à questão LGBT, apresenta-se uma síntese no quadro 13 que se segue:

Tipo de documento	Ano	Nº de menções a questão LGBT	Nº de páginas	Onde está presente?
Código de Ética	Em vigor desde 2006	2	40	No 3º dos 6 princípios éticos que trata do respeito às diferenças; no 8º item sobre o compromisso da empresa na relação com os empregados (proibição da discriminação)
Relatório de Sustentabilidade	2009	0	164	-
Relatório de Sustentabilidade	2010	0	193	-
Relatório de Sustentabilidade	2011	1	108	Ação de apoio externo (patrocínio a parada do orgulho LGBT de São Paulo)
Relatório de Sustentabilidade	2012	2	192	Ouvidoria (relato de discriminação por orientação sexual); proibição da discriminação por orientação sexual (igualdade de oportunidades ao público interno)
Relatório de Sustentabilidade	2013	2	73	Exigências contratuais para contratar fornecedores (proibição de discriminação); ouvidoria (relato de discriminação por orientação sexual)

Quadro 13: Presenças e ausências da questão LGBT nos relatórios da empresa (PTR, 2014g; 2014f; 2014e; 2014d; 2014c; 2014b).

Fonte: Elaboração própria.

Na busca por informações e iniciativas que contemplassem a questão LGBT por parte da companhia, também foram encontrados outros documentos no site da empresa que foram considerados na presente pesquisa por apresentarem informações relevantes como exemplos de apoios externos da companhia em relação à diversidade sexual. As informações relevantes acerca desses documentos foram sistematizadas no quadro 14 a seguir:

Nome	Ano	Nº de menções a questão LGBT	Nº de páginas	Onde está presente?
Programa [empresa] cultural 2006/2007 - Projetos contemplados.	2006-2007	2	80	Produção e difusão – Cinema. Produção de filmes de longa-metragem: Projetos contemplados
Programa [empresa] cultural 2007/2008 - Projetos contemplados.	2007-2008	1	5	Projetos contemplados
Memória cultural 2000-2008 Festival Mix Brasil de cinema e vídeo da diversidade sexual	2003, 2005, 2006	1	1	Cinema
Transparência pública	2011	1	56	Contratos de serviços

Quadro 14: Presenças e ausências da questão LGBT em outros documentos disponíveis no site da companhia (PTR, 2014h; 2014i; 2014j; 2014k).

Fonte: Elaboração própria.

4.1.1.

Categoria 1: Políticas organizacionais de diversidade sexual - presenças e ausências

Esta categoria teve por objetivo identificar quais são as políticas formais da organização em relação à diversidade sexual a partir do que é comunicado em seus documentos oficiais e formais. Duas categorias foram encontradas na análise dos documentos que convergem com as utilizadas pelo *Corporate Equality Index* para avaliar o tratamento dado pelas empresas aos funcionários LGBTs, a saber: a proibição da discriminação que inclui a orientação sexual e a política de benefícios. Ainda que na pesquisa nos documentos uma terceira categoria tenha sido encontrada em relação ao referido índice (presente no item 4.1.3.), nem todos os

critérios de pontuação fornecidos pelo índice foram encontrados – ao menos nesta etapa da pesquisa. Os critérios ausentes podem indicar possibilidades de melhoria da organização em relação ao seu posicionamento no que tange a diversidade sexual na empresa, já que a atenção aos outros critérios ausentes pode significar formas de melhoria das políticas da empresa em relação à diversidade sexual.

Este tópico traz também uma terceira categoria que emergiu a partir da leitura dos documentos - “a ausência premiada” – uma vez que nem sempre a questão LGBT esteve presente nas políticas da companhia, pelo menos em sua divulgação pública, então almejou-se refletir sobre esta ausência, bem como os prêmios que a companhia recebeu nestes momentos em que não aborda a questão LGBT publicamente.

4.1.1.1.

Proibição de discriminação que inclui a orientação sexual

A proibição de discriminação por orientação sexual está presente tanto no código de ética quanto no relatório de sustentabilidade. Esta proibição de discriminação que inclui a orientação sexual claramente em documentos oficiais adquire importância, uma vez que muitas empresas apenas falam de forma genérica a proibição de discriminação, mas não especificam que grupos são contemplados ou, se especificam, tratam de grupos mais tradicionalmente abordados em questões de diversidade (como mulheres, negros) deixando de lado as minorias sexuais.

Trata-se aqui do primeiro item que seria pontuado de acordo com os critérios do *Corporate Equality Index* (critério 1a) a proibição da empresa de discriminação por orientação sexual. Não houve qualquer menção pública em relatórios oficiais sobre proibição de discriminação com base na identidade de gênero que seria o critério 1b do mesmo índice e incluiria as pessoas transgêneras.

No código de ética pesquisado, foram encontradas referências a questões relativas ao tema desta Dissertação em dois momentos. O primeiro no terceiro princípio dos doze princípios éticos elencados pela companhia:

A honestidade, a integridade, a justiça, a equidade, a verdade, a coerência entre o discurso e a prática referenciam as relações do Sistema [nome da empresa] com pessoas e instituições, e se manifestam no respeito às diferenças e diversidades de condição étnica, religiosa, social, cultural, linguística, política, estética, etária, física, mental e psíquica, de gênero, de orientação sexual e outras (PTR, 2014g, p.7).

A segunda menção ocorre em outra sessão, sobre os compromissos com a conduta da empresa nas relações com os empregados:

respeitar e promover a diversidade e combater todas as formas de preconceito e discriminação, por meio de política transparente de admissão, treinamento, promoção na carreira, ascensão a cargos e demissão. Nenhum empregado ou potencial empregado receberá tratamento discriminatório em consequência de sua raça, cor de pele, origem étnica, nacionalidade, posição social, idade, religião, gênero, orientação sexual, estética pessoal, condição física, mental ou psíquica, estado civil, opinião, convicção política, ou qualquer outro fator de diferenciação individual (PTR, 2014g, p.18);

Por sua vez, no Relatório de sustentabilidade 2012 há duas referências a questões de orientação sexual (uma sobre casos de discriminação levados a ouvidoria que será tratado no tópico correspondente e outra sobre a proibição de discriminação que será tratada aqui). A segunda referência encontra-se no tópico *Diversidade do Público Interno*:

Oferecemos igualdade de oportunidades de trabalho a todos os nossos empregados. Não toleramos qualquer tipo de discriminação, seja de raça, sexo, crença, orientação sexual ou qualquer tipo de deficiência. A diversidade é um valor em nossas políticas, práticas e procedimentos, que respeitam a diversidade de culturas, conhecimentos e aptidões (PTR, 2014c, p.128).

No relatório de sustentabilidade de 2013, só há menção a questões relativas a orientação sexual em dois momentos: uma ligada a proibição de discriminação que será tratado aqui e outra ligada a ouvidoria que será tratada em tópico correspondente.

Assim, no quadro de exigências contratuais para contratar os fornecedores, é no critério *direitos humanos* em que há a primeira menção a questões relativas a orientação sexual do relatório:

Autodeclarar, no Termo de Responsabilidade Social, que sua empresa coíbe quaisquer práticas de discriminação por raça, classe social, nacionalidade, religião, deficiência, sexo, orientação sexual, associação sindical ou política (PTR, 2014b, p.34).

Ou seja, ao menos publicamente a companhia inclui a proibição da discriminação por orientação sexual nas práticas de trabalho, como exigência contratual para contratar fornecedores, como compromisso de conduta e como forma de diferença que deve ser respeitada. Todas essas inclusões em relatórios

oficiais públicos podem ser vistas como uma boa prática da companhia em que outras empresas que em momento algum citam a orientação sexual em seus relatórios ou mesmo sites podem se inspirar como uma iniciativa positiva para os trabalhadores homossexuais e bissexuais. No entanto, vale ressaltar que a presença de tais questões em relatórios não garante a efetividade da proibição no dia a dia do trabalho, o que pode ser relativizado mais à frente a partir dos discursos dos funcionários.

4.1.1.2. Política de benefícios

A extensão de benefícios para parceiros do mesmo sexo também está presente nos critérios pontuados pelo *Corporate Equality Index* (2a, 2b, 2c), sendo importante a sua presença em relatórios oficiais de gestão de empresas que busquem ser mais inclusivas no que tange a questão LGBT.

Como poderá ser visto a seguir, o critério 2a que está ligado ao plano de saúde está presente nos relatórios. O 2b, se há paridade para outros benefícios também por conta dos benefícios previdenciários. Não se pode afirmar se este critério está contemplado em sua totalidade, pois não se sabe se são todos os benefícios que são estendidos para parceiros de homossexuais tanto quanto de heterossexuais. O 2c – seguro saúde para indivíduos transgêneros – sequer é citado.

No relatório de sustentabilidade do ano de 2011 há a primeira menção a questões relativas a orientação sexual na sessão sobre “Diversidade e equidade de gênero”, sub tópico “pactos e iniciativas”:

A companhia é pioneira em iniciativas de respeito à diversidade e reconhece, desde 2007, o direito a benefícios previdenciários para parceiros do mesmo sexo, incluindo a cobertura do programa de Assistência Multidisciplinar de Saúde. Atualmente, 111 funcionários (63 homens e 48 mulheres) usufruem do direito de ter seus companheiros no plano de saúde. Essas ações são acompanhadas pela Subcomissão de Diversidade da PTR (PTR, 2014d, p. 76).

Nos relatórios dos anos posteriores não há mais referências sobre quantos empregados homossexuais (homens e mulheres) estão usufruindo desse tipo de benefício do plano de saúde.

De forma geral, não se percebe uma consistência na comunicação ou na existência das ações ligadas a diversidade sexual às menções que são feitas ao longo dos anos e em diversos relatórios. Por exemplo, alguma menção é feita a questões

de orientação sexual nos relatórios de sustentabilidade a partir de 2011 e nos anos anteriores nada é mencionado. Todavia, a proibição de discriminação está presente no código de ética – que não é um documento lançado anualmente – mas que foi elaborado em 2006. Neste período entre o código de ética de 2006 e a aparição no relatório de 2011 há a notícia neste mesmo relatório de uma iniciativa em 2007 que, a partir de então, houve o reconhecimento de benefícios para parceiros do mesmo.

Ainda que a companhia não comunique com consistência suas ações pró-diversidade sexual ou não possua as melhores práticas possíveis no que tange a tal diversidade, as que ela possui ao comparar com a realidade de outras empresas nacionais que na maior parte das vezes possuem a política do total silêncio público a tais questões, representam boas práticas que podem inspirar outras empresas que desejem adotar tais iniciativas.

4.1.1.3.

A ausência premiada

Pode-se verificar, a partir da leitura dos documentos, que nem sempre a questão LGBT esteve presente nos relatórios da empresa seja em forma de política oficial ou mesmo qualquer outra menção referente ao tema. No relatório de sustentabilidade do ano de 2009, por exemplo, não há qualquer menção às questões da diversidade sexual (PTR, 2014f). Existem apenas outras formas de diversidade presentes claramente no relatório como de gênero e racial. De forma geral, relata-se na sessão “Diversidade” (inserida dentro de Direitos Humanos) que há um Comitê de Diversidade, composto por representantes de diversas áreas da empresa e é vinculada ao Comitê de Gestão de Responsabilidade Social que, de acordo com o relatório, discute assuntos relacionados à promoção da diversidade e ao combate à discriminação propondo ações para aprimorar a gestão desses temas (PTR, 2014f). Mesmo assim, não há nenhuma referência no relatório a questões LGBTs.

Estranhamente, a ausência de questões ligadas especificamente ao segmento LGBT não implicou na perda de prêmios para a empresa. Uma vez que no fim do relatório há uma sessão “Reconhecimentos, prêmios e certificações” em que a empresa lista os 20 títulos que recebeu (como Top social 2009, Marcas de destaque em responsabilidade social 2009, Melhores e Maiores da Exame dentre outras). Relativiza-se aqui para quem são esses prêmios ou o que se premia, já que a empresa

até então, pelo menos, nada divulgou sobre alguma possível iniciativa relativa às minorias sexuais.

De forma análoga ao ano anterior, no Relatório de Sustentabilidade 2010 (PTR, 2014e) também não houve nenhum termo referente a orientação sexual, diversidade sexual, homofobia, homossexualidade, gay, lésbica ou LGBT. Ainda assim há a presença dos tópicos “Diversidade e equidade de gênero” em que mostra o resultado do censo da empresa com relação a diversidade racial (apresentando dados como por exemplo o número de empregados brancos, pardos, pretos, amarelos, indígenas; o número de empregados por gênero e faixa etária bem como a proporção salário base entre homens e mulheres por categoria funcional. Também existe a sessão “Direitos Humanos” e o tópico “promoção da cidadania”, em que também seria um tópico de potencial aproximação a questões de respeito a diversidade sexual, que no entanto, não faz nenhuma referência a esta questão (PTR, 2014e).

De qualquer forma, mesmo nos anos posteriores em que há alguma menção a questões ligadas a orientação sexual em um ou dois parágrafos dentro de todo o relatório, chama atenção o pouco espaço que é dedicado a tal tema dada a dimensão dos relatórios de sustentabilidade.

Pelo menos a partir do que é comunicado publicamente por parte dos relatórios de sustentabilidade, não se pode inferir a existência de uma política clara para questões LGBTs comum às diversas edições dos relatórios ao longo dos cinco últimos anos disponíveis no site da companhia. O que se pode perceber são iniciativas pontuais, diversas umas das outras, comunicadas publicamente em tais relatórios nos últimos três anos. A única questão que se repete em dois anos (2012 e 2013) nos relatórios de sustentabilidade é o relato de discriminação por orientação sexual presente na ouvidoria.

4.1.2.

Categoria 2: Relações interpessoais e orientação sexual no ambiente de trabalho

Enquanto o tópico anterior abordou as políticas de diversidade por orientação sexual, esta sessão está voltada ao tema do discurso da homofobia também presente no problema de pesquisa. Afinal, acredita-se que a discriminação

por orientação sexual esteja seja mais perceptível nas relações entre os funcionários em seu cotidiano de trabalho.

4.1.2.1

Discriminação por orientação sexual presente na ouvidoria

No Relatório de sustentabilidade 2012 há a o início da ação da empresa de incluir a discriminação por orientação sexual nas questões ligadas à ouvidoria. Ela se encontra na sessão *Recebimento de Manifestações* como pode ser visto a seguir:

Em 2012, nossa Ouvidoria Geral registrou 97 casos relativos a direitos humanos. Destes, 59 são relativos à violência psicológica no trabalho, sendo que, após apuração e tratamento, apenas um foi assim configurado e as medidas cabíveis foram tomadas. Dos demais, três estão em análise, 42 foram arquivados por não apresentarem dados suficientes para início do tratamento, e 13 não se configuraram procedentes. De acordo com a taxonomia prevista pelo Sistema de Tratamento de Demandas da Ouvidoria Geral, foram registradas 38 demandas que se referem a ocorrências de discriminação por gênero, orientação sexual e cor da pele/raça. Em decorrência destes registros, as áreas investiram em ampliação da discussão sobre os temas, a fim de esclarecer a força de trabalho e prevenir futuras ocorrências (PTR, 2014c, p. 50).

Percebe-se que dos 97 casos recebidos em 2012 poucos foram julgados procedentes. Por exemplo, dos 59 casos de violência psicológica no trabalho apenas 1 deles gerou uma resposta da empresa que, pelo menos para o público externo não especifica qual foi por dizer que foram tomadas “medidas cabíveis”, uma expressão abstrata e inespecífica, podendo ser usada para diversos tipos de resposta da companhia. A justificativa falta de dados para o início do tratamento também gerou o arquivamento de 42 casos pertencentes a esses 59 de violência psicológica. Se por um lado entende-se a importância de dados mais concretos para apurar uma situação com justiça, por outro imagina-se que um trabalhador vítima de violência psicológica no trabalho também possua dificuldade para, além de suportar a violência, recorrer a algum mecanismo de comprovação desta ou prevê-la.

Imagina-se que a lógica usada pela ouvidoria da companhia para julgar os casos de violência psicológica como procedentes ou não seja a mesma para os casos de discriminações. Dos 38 casos registrados de discriminação não se sabe quantas são de cada tipo (por conta do machismo, homofobia ou racismo respectivamente). Além disso, não fica claro o que efetivamente foi feito para resolver a questão. Parece também não ter havido nenhuma medida efetiva que corrigisse o fato

discriminatório (punisse, por exemplo) ocorrido. Apenas a inclusão de discussões para que o já ocorrido não voltasse a acontecer novamente. Ou seja, os agressores permaneceram ilesos, apenas ganharam alguns momentos de discussões sobre discriminação.

Uma medida diferente do relatado em 2012 parece ter sido tomada a seguir. A orientação sexual está presente em questões ligadas a ouvidoria no ano seguinte, Relatório de sustentabilidade 2013 na sessão *diversidade e equidade de gênero*:

Recebemos 13 manifestações relativas a casos de discriminação. Destas, cinco permanecem em tratamento e oito foram concluídas, dentre as quais três foram identificadas como procedentes. Em um caso, houve afastamento do empregado de empresa prestadora de serviço por ter agido com preconceito de gênero. Em outro, foi feita advertência verbal e orientação para que não se repetissem comentários ou comportamentos preconceituosos em relação à orientação sexual. Também promovemos encontro entre os envolvidos em episódio de preconceito racial, com ação educativa para que não houvesse novas ocorrências. Consideramos como discriminação tudo o que envolve comportamentos preconceituosos que possam levar a atitudes de exclusão (PTR, 2014b, p.45).

Percebe-se um avanço no ano de 2013 em relação ao de 2012 no que diz respeito às ações de punição. Se em 2012 a resposta da empresa foi apenas de ampliar a discussão sobre a discriminação, em 2013 ao menos houve uma advertência verbal condenando comportamentos homofóbicos.

Cabe observar outras questões acerca da comunicação deste fato ao observar o relatório de 2013. Na mesma página em que há este relato, há dados relativos a outras formas de diversidade com tabelas relativas a questões raciais e de gênero. No primeiro caso, há o percentual de empregados brancos, pardos, pretos, amarelos, indígenas em relação ao total de empregados. No segundo, há dados sobre o crescimento do número de mulheres no corpo funcional da empresa, bem como em carreiras de predomínio histórico masculino, a quantidade de mulheres que ocupam cargos de liderança e a comparação de salário base e remuneração entre homens e mulheres de acordo com nível de escolaridade (médio ou superior) e tipo de função (gratificada ou não). O que chama a atenção, na verdade, é o silêncio com relação a questões LGBTs que aparentemente, não possuem nenhum dado oficial a ser divulgado como os referidos outros tipos de diversidade. Não se sabe o quanto ganham tais empregados em comparação a empregados heterossexuais e também não é divulgado (ou não se sabe) nem quantos empregados LGBTs existem na

empresa o que poderia ser um dado importante para a adoção de políticas específicas para este segmento.

Assim, no que diz respeito às relações interpessoais e a orientação sexual no ambiente de trabalho desta empresa, segundo os relatórios que mencionam algum fragmento neste sentido pode-se perceber a ocorrência da discriminação homofóbica entre outras formas de discriminação e de violência psicológica. A companhia não fornece maiores detalhes sobre que tipo de discriminação por orientação sexual é esta (se é por conta do humor preconceituoso, violência verbal, assédio moral, entre outros), e reconhece sua existência a partir de 2012, prosseguindo em 2013. Acredita-se que, dado o porte da companhia, outros casos de discriminação homofóbica tenham acontecido em anos anteriores mas que não tenham sido divulgados. É importante que a empresa continue divulgando os casos relativos a discriminação por conta do preconceito por orientação sexual para que outros funcionários que se sintam de alguma forma atingidos saibam que existe o canal da ouvidoria e que ela também trata de casos relativos a discriminação e dentro dos tipos de discriminação inclui a homofóbica.

4.1.3.

Categoria 3: Sociedade, orientação sexual e homofobia

Esta sessão de análise dos documentos pesquisados corresponde à terceira parte de perguntas do roteiro de entrevista dos(as) funcionários(as). Ainda que o problema de pesquisa trate de dois grandes temas que são as políticas de diversidade sexual e da homofobia, abordados (no que diz respeito aos relatórios) nas sessões 4.1.1. e 4.1.2. respectivamente, foi realizada uma análise em separado das ações externas por ser esta uma importante iniciativa que pode contribuir para a redução da homofobia e pouco incomum por parte das empresas brasileiras. Além disso, ações externas que contribuam com a comunidade LGBT são um ponto importante de pontuação do *Corporate Equality Index* em relação aos melhores locais para LGBTs trabalharem. Vale lembrar que o índice pontua parcialmente dependendo da quantidade de iniciativas.

4.1.3.1.

Ação externa de apoio à parada do orgulho LGBT

A companhia divulgou no site, em “contrato de serviços” (PTR, 2014k), entre outros diversos financiamentos a eventos, institutos e iniciativas o patrocínio do valor de R\$150.000,00 à 16ª parada do orgulho LGBT do Rio (que ocorreu no ano de 2011). O valor foi doado ao grupo arco-íris de conscientização – ONG responsável pela organização do evento. Cabe lembrar que a companhia movimenta altos valores em contrato de serviços, tendo como valor total dos serviços contratados pela companhia de R\$ 63.378.359.714,53 naquele ano.

Em outro documento, no relatório de sustentabilidade do ano de 2011, além da questão dos benefícios, há outra menção a questões relativas a orientação sexual na mesma sessão sobre “Diversidade e equidade de gênero”, sub tópico “pactos e iniciativas”. A empresa faz referência a este apoio:

Novamente patrocinamos a Parada do Orgulho LGBT (Lésbicas, Gays, Bissexuais e Transgêneros), o maior evento cultural de afirmação da diversidade na cidade de São Paulo (PTR, 2014d, p. 76).

Embora aqui se use o termo “novamente”, que se refere a uma repetição, é de se estranhar que não houve qualquer referência a iniciativa do patrocínio da parada do orgulho LGBT no relatório do ano anterior, de 2010.

Nos relatórios de sustentabilidade dos anos subsequentes (2012 e 2013) não se encontram mais menções ao patrocínio da parada LGBT. Não se sabe se não ocorreu o patrocínio ou se a empresa, por algum motivo, não achou relevante divulgá-lo.

4.1.3.2.

Apoio a filmes e festivais

Além do patrocínio da parada do orgulho LGBT tanto do Rio de Janeiro quanto de São Paulo – eventos políticos importantes para a comunidade LGBT, a companhia também realizou o apoio a festivais e produção de filmes. Na edição do seu programa cultural de 2006/2007, no que tange ao cinema (produção de filmes de longa-metragem) a empresa contemplou os projetos de dois filmes com temática

homossexual: “Mano¹” e “Hoje²”. Ao todo, neste período foram contemplados 30 projetos de filmes (PTR, 2014h).

Ainda no que tange aos projetos culturais, mais especificamente o auxílio financeiro a festivais de cinema, no período de 2007/2008 a empresa contemplou o 16º Festival Mix Brasil de Cinema e Vídeo da Diversidade Sexual (PTR, 2014i). Segundo informações contidas no relatório dos programas contemplados do programa cultural da empresa 2007/2008:

O Festival Mix Brasil de Cinema e Vídeo da Diversidade Sexual, criado em 1993, rapidamente se tornou referência política e cultural de questões relacionadas à diversidade sexual. Com suas origens ligadas ao *New York Gay and Lesbian Experimental Film Festival*, o evento teve enorme impacto junto ao público e na mídia por exibir filmes e vídeos que abordavam sob diferentes ângulos e por meio de linguagens inovadoras a questão da diversidade sexual. O festival conta com oficina audiovisual, debates, mostra competitiva e retrospectiva de filmes brasileiros com a temática da diversidade sexual e ações de difusão de filmes brasileiros no exterior (PTR, 2014i, p.2).

Além deste, outros 17 festivais de outros temas também foram contemplados no mesmo período (PTR, 2014i). No site da memória cultural da companhia (PTR, 2014j), há a presença do patrocínio a este festival, além do ano de 2008 também nos anos de 2005 e 2003.

Dessa forma, considerou-se como sendo iniciativas importantes os apoios financeiros a eventos ligados a questões LGBTs como a parada do orgulho LGBT,

¹ Sinopse retirada do site da empresa: Hermano Santiago, o Mano, é um garoto de 13 anos da classe média de São Paulo. Ele segue sua rotina normal alternando escola, skate, livros de mistério, HQs e internet. Tudo vai bem até que seus pais avisam que vão se separar. Para complicar ainda mais as coisas para Mano e seu irmão, o pai conta para os dois meninos que descobriu ser gay. Mas a vida continua e Mano ainda tem que lidar com a descoberta do amor, da liberdade e da diferença. Além disso, numa fase da vida onde as meninas estão anos luz a frente, ele se vê obrigado a disputar as conquistas amorosas com seu irmão mais velho e um professor da escola. Baseado na coleção de livros “Mano” de Gilberto Dimenstein e Heloisa Prieto, o filme explora o universo jovem com ação, música, espaço virtual, raves, formando um verdadeiro mosaico do universo jovem brasileiro (PTR, 2014h, p.15).

² Sinopse retirada do site da empresa: A ação do filme se organiza em duas histórias paralelas: na primeira, Vera, 54 anos, compra um apartamento com o dinheiro da indenização que o Estado lhe paga pelo desaparecimento do marido durante a ditadura militar. No dia de sua mudança, o marido reaparece. Na segunda, Lúcia, 25 anos, lésbica assumida, encontra-se com o tio Alfonso, 65 anos, homossexual renitente, numa praça do centro de São Paulo, com dois objetivos: convencê-lo a ir com ela na parada do orgulho gay e, por ter sido expulsa da casa materna, se convida a ir morar com o tio. Este rejeita ambas as propostas. As duas tramas se relacionam temática e dramaticamente, criando um tecido orgânico para o filme. A todo momento, ecos de uma ressoam na outra, fazendo emergir analogias e contraposições. Ambas se articulam em torno de encontros, confrontações com o espaço (apartamento burguês e centro decadente da cidade) e vestígios de um passado mal resolvido - pessoal e político -, que vêm à tona e perturba as relações do presente (PTR, 2014h, p.17).

projetos de filmes com a temática homossexual e Festival Mix Brasil de Cinema e Vídeo da Diversidade Sexual fornecidos pela empresa. Se a homofobia está presente na sociedade e a empresa recebe funcionários desta mesma sociedade que discrimina pessoas por conta da orientação sexual, a empresa também pode atuar para reduzir esta discriminação com ações externas que permitam a visibilidade da questão LGBT. Serve também como exemplo de boas práticas para outras empresas que desejem realizar ações de responsabilidade social que muitas vezes se limitam aos mesmos poucos grupos escolhidos.

Tendo-se analisado o conteúdo dos relatórios a partir das três grandes categorias - (1) políticas de diversidade sexual; (2) relações interpessoais e orientação sexual no ambiente de trabalho; (3) sociedade, orientação sexual e homofobia - foram analisados na próxima sessão os discursos dos funcionários de acordo com as mesmas categorias para depois confrontar o material do relatório com das entrevistas e analisar os pontos de convergência, divergência e os silêncios entre as duas análises.

4.2

O Discurso dos(as) Funcionários(as)

O discurso dos(as) funcionários(as), tal como o dos documentos, foi analisado a partir das três grandes categorias elaboradas à priori: (1) políticas de diversidade sexual; (2) relações interpessoais e orientação sexual no ambiente de trabalho; (3) sociedade, orientação sexual e homofobia. À posteriori, algumas categorias semelhantes e outras novas em relação a análise dos documentos emergiram.

Em relação à primeira grande categoria - políticas de diversidade sexual -, os discursos dos(as) funcionários(as) foram agrupados em: 1. Proibição da discriminação; 2. Extensão de benefícios; 3. Treinamento; 4. Identidade de gênero; 5. Avaliação dos entrevistados das políticas; 6. Silêncios, dificuldades e questões de (falta de) comunicação.

Por sua vez, em relação à segunda grande categoria – relações interpessoais e orientação sexual no ambiente de trabalho – as falas das pessoas entrevistadas foram agrupadas em: 1. Heteronormatividade e desconhecimento dos homossexuais por parte dos heteros; 2. LGBTs: consciência da própria orientação sexual, rede de contatos e setores *gay-friendly*; 3. Gerenciamento da identidade e

estratégias de sobrevivência; 4. Humor homofóbico frequente e percebido como natural; 5. Piadas homofóbicas (contra heteros) para a manutenção da cultura heteronormativa; 6. Especulação sobre a homossexualidade e estereótipo; 7. Ouvidoria; 8. Consequências da homofobia: exclusão, estresse de minorias e afastamento; 9. Dificuldades para combater a homofobia: acesso a voz, comunicação e outros obstáculos; 10. Ausências e silêncios.

Por fim, no que diz respeito à terceira grande categoria – sociedade, orientação sexual e homofobia -, os relatos dos(as) entrevistados(as) foram agrupados em: 1. Apoio à parada do orgulho, à filmes e festivais LGBTQs; 2. Preconceito transferido para o trabalho e a visão da homossexualidade na sociedade; 3. Homofobia e a influência da religião.

Para facilitar o(a) leitor(a), de forma a identificar a pessoa entrevistada e suas características, foi utilizado o código referente a cada uma delas que consta no quadro 12 em que as pessoas entrevistadas são caracterizadas. Além disso, na análise que se segue, retoma-se ao lado do código de identificação da pessoa entrevistada a orientação sexual que o(a) respectivo(a) entrevistado(a) informou no momento da entrevista para a pesquisadora. Isto porque considerou-se esta informação fundamental para identificar de onde vem a fala e relacionar com a experiência e percepção do(a) entrevistado(a). Por exemplo, uma fala que ridicularize pessoas homossexuais ouvida por um entrevistado homossexual pode ter um impacto, percepção e significado diferentes da mesma piada ouvida por um heterossexual. Ressaltar a orientação sexual então pode ser relevante para a melhor compreensão do que está sendo dito, ou mesmo para desconstruir conceitos.

Assim, a primeira grande categoria será analisada a seguir.

4.2.1.

Categoria 1: Políticas de diversidade sexual - conhecimentos e desconhecimentos

4.2.1.1.

Proibição da discriminação

Aqui desejou-se saber se os entrevistados sabem ou não que a empresa PTR proíbe formalmente a discriminação por orientação sexual. A proibição da discriminação baseada na orientação sexual é o primeiro critério de pontuação do *Corporate Equality Index* (critério 1a). Além disso, a literatura acerca das políticas

de diversidade sexual aponta que uma política claramente declarada de não discriminação é fundamental para o fomento de um clima de segurança e confiança para trabalhadores homossexuais (MICKENS, 1994). Day e Greene (2008) também recomendam a inclusão da orientação sexual nas políticas anti-discriminação das empresas.

A maior parte dos entrevistados presume que a empresa tenha uma proibição formal, como aparece na fala do E2:

E2: Proibição de discriminação formal existe, porque tem os valores da empresa. E um deles é a diversidade ou alguma coisa parecida com isso. Deve ter, imagino que tenha...

Ainda que o entrevistado 2 (heterossexual) reconheça a diversidade como um valor da empresa, não necessariamente a alegação da presença da diversidade entre os valores que compõem a organização significa que necessariamente ela proíba a discriminação ou que inclua a discriminação por orientação sexual em seus documentos (embora neste caso ela inclua).

A terceira pessoa entrevistada (heterossexual), também não menciona com clareza que a empresa proíbe a discriminação, ao atrelar a questão da orientação sexual ao fato da empresa declarar que não faz distinção entre as pessoas:

E3: Têm uma declaração do valor que fala que a [empresa] não faz nenhuma distinção entre pessoas de diferentes raças, nacionalidades, credos, orientação sexual, nada.

Não fazer distinção poderia ser, por exemplo, não privilegiar uma pessoa em detrimento de outra por conta de alguma das características mencionadas. Ainda assim não se configuraria uma clara proibição da discriminação por orientação sexual.

O entrevistado 9, heterossexual, não cita diretamente a questão da orientação sexual presente no código de ética mas tem consciência das sanções que uma pessoa pode sofrer de uma forma geral pelo não cumprimento e associa a discriminação como algo antiético:

Pesquisadora: A proibição formal da discriminação, você sabe se existe? Por parte da empresa?

E9: A gente tem o código de ética. E nesse código de ética se a pessoa não cumprir a pessoa sofre sanções [...] Até demissões. Pode ser até demitido. Pode ser demitido inclusive por justa causa. Pelo não cumprimento do código de ética.

Resta saber se a organização consegue reconhecer os casos de discriminação por orientação sexual no cotidiano dos funcionários como tal e de fato puni-las. O entrevistado também não menciona nenhum caso em sua entrevista de algum desrespeito ao código de ética que tenha gerado de fato algum tipo de punição por conta de questões ligadas a orientação sexual e homofobia, embora cite de outros casos que não estão ligados ao tema da pesquisa.

Para aprofundar a questão das punições de forma geral quanto ao não cumprimento do código de ética foi perguntado quais sanções intermediárias seriam essas:

E9: A pessoa pode ser suspensa, a pessoa pode ser demitida, ela pode tomar advertência verbal, referência por escrito. Você tem os níveis. Você toma advertência verbal, é o nível mais brando. Advertência por escrito é um nível um pouco maior que a advertência verbal. Aí você tem a suspensão. E aí você acumula um pra chegar no outro. Parece que com duas advertências por escrito você toma a suspensão.

Por sua vez, o entrevistado 11, homossexual, tem conhecimento da proibição da discriminação por orientação sexual de sua empresa e sabe onde localizá-la:

Pesquisadora: Existe alguma proibição de discriminação formal?

E11: Sim, sim. Tem por orientação sexual, por cor. Isso é claro que não pode fazer isso.

Pesquisadora: E como você ficou sabendo?

E11: Pelo código de ética também.

Pesquisadora: Vocês estudam bem o código de ética lá ou depende da pessoa?

E11: Depende da pessoa. Tá lá disponível, quem quiser ler. Todo mundo ganha quando entra. Ele é distribuído novamente ao longo do ano. Tem setores que até discutem mais isso, conceitos éticos e morais. Discutem o código de ética. Mas também não é algo... não sei se é algo que a instituição como um todo faz. Acho que talvez (seja) mais do interesse de cada um. [...] Eu acho que sim (proíbe a discriminação). Ela tem um código de ética que fala isso. Eu não acho que é um grande foco de atuação dela. Se preocupa com isso, ela acha isso importante mas não se preocupa tanto assim em questões como de defender o gay hoje, mas ela fala por exemplo que eu posso cadastrar meu companheiro [...] no plano de saúde. Então ela institucionalmente ela tem essa preocupação. Agora, isso eu não acho que se desdobra tanto para níveis gerenciais. Ah, quer dizer que a minha gerente é preocupada com isso? Não sei. Acho que em algum caso acaba indo mais pra o pessoal. Pra como esse gerente lida com esse assunto.

Ainda que saiba que a proibição por discriminação que inclui a orientação sexual esteja presente no código de ética, o entrevistado 11 considera que a discussão depende do setor (“tem setores que discutem mais isso”) bem como do interesse de cada um. Não considera que a empresa se preocupe em defender o gay,

ignorando no conteúdo de sua fala outros indivíduos LGBTs que também poderiam ser vítimas da homofobia como mulheres homossexuais, homens e mulheres bissexuais e indivíduos transgêneros. Um ponto importante que o entrevistado coloca é que não vê a preocupação institucional (que chamamos aqui do discurso organizacional) de se desdobrar para os níveis gerenciais, ou seja, o nível que não é nem dos funcionários (micro) nem da organização (macro). É na ação do gerente que se poderia aplicar a política de não discriminação e torná-la tangível para a realidade do dia a dia dos funcionários. Sugere-se aqui como possibilidade de melhoria um treinamento especial para tais gestores.

Outro caso de conhecimento da proibição da discriminação que inclui a orientação sexual é apresentado no relato do entrevistado 10, homossexual e diretor do sindicato de combate às opressões:

E10: A empresa tem o código de ética que é a única coisa formal que aborda isso, que ninguém... Acho que é artigo 2, item 2.8, se não me engano [...] Porque eu pesquisei mesmo a fundo.[...] O que eu acho que tem que acontecer, que eu nunca vi, seria uma punição, aí tem os três tipos de punição.[...] Advertência verbal, advertência formal, suspensão. Aí é CLT mesmo. Suspensão e acho que a última é demissão. [...] as pessoas o tempo todo violam o código de ética, o tempo todo, os próprios gestores e nada é feito. Tem a ouvidoria, existe o canal da ouvidoria, existem denúncias formas internas, eu já vi, já acompanhei casos de denúncia serem levadas a frente e chegarem até o gerente. Porque parece assim, quando é feito uma denúncia pela ouvidoria chega para o gerente de contrato quando está vinculado a um determinado contrato e chega ao gerente geral ou gerente de primeira linha. [...]Quando você denuncia você se expõe, você fica mais vítima, você fica mais vulnerável aqui.[...] a [empresa] toma iniciativas, mas são insuficientes. Por quê? Você não trata a raiz que é o machismo, você não combate isso de forma efetiva, a PTR ela não faz isso e o sindicato não tem pernas para fazê-lo, não tem condições de estar em todos os espaços. O que a gente faz aqui no Sindipetro é: Matérias, curso, palestra, chama a força de trabalho, a força de trabalho vem? Entendeu? Então a gente está procurando outras estratégias, ao invés de chamar a gente ir, a gente visitar, fazer uma coisa mais itinerante e fazer um panfleto, começar. Você sabe o que é machismo? Você sabe que o que é LGBT fobia? E começar a panfletar.

O entrevistado 10 cita o relatório onde consta a proibição da discriminação por orientação sexual, bem como se refere de memória com exatidão a um dos dois pontos que tratam de tal tipo de discriminação. Afirmar também que sabe porque fez uma pesquisa a fundo. Além disso conhece os tipos de punição que podem ocorrer – pelo menos em tese – a quem desrespeitar tal código. No entanto, sua avaliação da aplicação prática de tal documento, de uma forma geral, é de que há violação do código de ética por parte dos próprios gerentes, problematizando sua efetividade. Além disso, outro empecilho para a efetividade do cumprimento do código de ética

que ele aponta é a vulnerabilidade que o oprimido se encontra quando realiza uma denúncia.

De forma geral, parece que quanto mais possível de ser afetado por um ato homofóbico – como nos casos dos homossexuais – ou mesmo envolvimento com o ativismo, no caso do diretor do sindicato de combate às opressões que conhece vários casos de discriminação homofóbica - maior a tendência da pessoa ter consciência de que sua empresa possui em seu relatório a proibição da discriminação por orientação sexual. No entanto, vale ressaltar aqui que o conhecimento do que é proibido pelo código de ética deveria ser dever de todos, heterossexuais inclusive, e não apenas dos vulneráveis a sofrer discriminação como também daqueles que podem discriminar ou presenciar algum comportamento homofóbico no ambiente de trabalho.

4.2.1.2.

Extensão de Benefícios

A não extensão de benefícios concedidos a casais heterossexuais a casais homossexuais pode ser entendido como um ato de discriminação (GARCIA e SOUZA, 2010). Por sua vez, a implementação da paridade de benefícios é percebida como um ponto que ajuda na criação de uma cultura inclusiva aos homossexuais (DAY e GREENE, 2008) ou vista como uma forma de suporte organizacional em relação a diversidade sexual (HUFFMAN, WATROUS-RODRIGUEZ e KING, 2008). Mickens (1994) alega também que independentemente de o casal homossexual ter ou não um certificado de casamento, se trabalham, custam, oferecem suporte como se casados fossem, torna-se justo que tenham benefícios como as pessoas que possuem tal certidão.

É importante ter em mente neste tópico - embora nem todos(as) os(as) entrevistados(as) mencionem - que no Brasil, uma mudança na legislação em 05 de maio de 2011 foi fundamental para a garantia de determinados benefícios para pessoas homossexuais e seus(suas) parceiros(as): o reconhecimento, por parte do Supremo Tribunal Federal (STF) da união estável homossexual (BORGES, 2011; LEÃO, SIMAS e FARIELLO, 2011). A relação homoafetiva era considerada antes dessa aprovação um regime de sociedade no Código Civil, ou seja, o havendo uma separação, os direitos são equivalentes aos existentes em uma quebra da sociedade (LEÃO, SIMAS e FARIELLO, 2011). Segundo os mesmos, a união estável, por

outro lado, prevista na Constituição Federal (art. 226, parágrafo terceiro) e no Código Civil (art.1723), é tratada como uma entidade familiar e, por isso, regida pelo direito da família. Assim, os casais homossexuais pela decisão do STF passaram em 2011 a ter os mesmos direitos que casais heterossexuais em regime de união estável.

Dentre esses direitos estão: dependência em plano de saúde e previdência, acesso a herança e pensões alimentícia ou por morte (BORGES, 2011). Também é possível a declaração do(a) companheiro(a) como dependente no imposto de renda (LEÃO, SIMAS e FARIELLO, 2011).

Assim, as perguntas foram aqui realizadas no sentido de verificar se a PTR está de acordo com a lei no que tange a concessão de benefícios, se há outros benefícios além dos previstos pela lei da união estável, bem como para saber como a existência desses benefícios é comunicada por parte da companhia, já que nem sempre as pessoas sabem de seus direitos.

Independente da orientação sexual, os entrevistados corroboram a informação de que há extensão de benefícios e a possibilidade de incluir o(a) parceiro(a) do mesmo sexo no plano de saúde da empresa estudada, como pode ser exemplificado com o relato a seguir:

E1: O programa de formação é para todos os funcionários que entraram por concurso e que uma das cláusulas que tem no edital é você participar do programa de formação. É obrigatório [...] A menção é que quando vai falar no ponto de RH, Recursos Humanos, quando vão falar de direitos e tudo mais [...] Então, assim, numa empresa comum, seria dito que você poderia estender seus direitos de plano de saúde, benefícios para seu cônjuge. Né? Mas como cônjuge não fica bem claro aqui no Brasil a [empresa]: “não, cônjuge e se estende aos casais homoafetivos”. Isso é dito [...] eles procuram estender os benefícios. Isso é bem claro, é uma política formal.

O entrevistado 1, bissexual, tem conhecimento da possibilidade da inclusão do(a) parceiro(a) do mesmo sexo no plano de saúde e diz que isto é informado aos funcionários concursados. Não se tem notícia de como os terceirizados ficam sabendo desta notícia e se ficam sabendo.

Uma observação interessante que o E1 faz é sobre a forma como a empresa comunica o termo cônjuge. Ele diz que não fica claro que o termo incluiria os casais homoafetivos, aqui interpretada essa falta de clareza por conta da heteronormatividade presente na cultura brasileira que naturaliza a heterossexualidade como a forma possível de união. A empresa explicita que a

palavra cômputo inclui os casais homoafetivos, o que é relevante na transmissão da informação da iniciativa para que as pessoas saibam que existe essa possibilidade.

O entrevistado 2, heterossexual, também tem notícia da possibilidade de inclusão do(a) parceiro(a) do mesmo sexo no plano de saúde:

E2: Então, por exemplo, na MS [sigla do plano de saúde], se não me engano, você pode cadastrar parceiro do mesmo sexo como dependente.

A entrevistada 3, heterossexual, também sabe da possibilidade de tal inclusão de parceiros(as) de casais homossexuais no plano de saúde:

E3: O que eu acho que, talvez, seja uma política formal, por exemplo, se você tiver um parceiro do mesmo sexo você pode colocar no plano de saúde. Ele passa a ser dependente no seu plano de saúde. Mas eu sei que pode ter o parceiro no plano de saúde, eu tenho certeza que pode. Uma médica falou comigo que tem vários na [empresa] [...] Ela chegou para fazer meu periódico, ela perguntou se eu queria ter filhos. Fora do trabalho.

Pesquisadora: Então você não ficou sabendo pela [empresa]?

E3: Não.

Neste caso acima a E3 soube da possibilidade por uma fonte externa à empresa - sua médica.

O entrevistado 4, homossexual, citou um outro benefício não citado pelas pessoas entrevistadas anteriores - o da licença maternidade e paternidade por conta de adoção:

E4: São outros benefícios, que tem da assistência médica, de atendimento, de direito, até, do casal gay, a pessoa que adota ter o mesmo período, já foi uma causa ganha, o mesmo período de licença maternidade, licença paternidade, de 4, 6 meses. São avanços.

A entrevistada 5, heterossexual, cita os mesmos benefícios que o E4:

E5: Valoriza. Tem políticas específicas, e acho que ela também vem na vanguarda de ponta em alguns assuntos, que ela por valorizar a diversidade já incorpora o que às vezes outras empresas não [...]. Pessoas que têm relações homoafetivas podem colocar o parceiro no plano de saúde. Às vezes tem, por exemplo, dois pais, duas mães, que agora é um pouco mais comum. Um tem direito à licença paternidade ou maternidade.

A entrevistada considera incorporar estes benefícios como estar na “vanguarda de ponta”, pois seu objeto de comparação são as empresas que não o fazem. Por sua vez, o entrevistado 7, homossexual relata além do benefício do plano de saúde a questão do imposto de renda e do plano de previdência:

E7: Uma pessoa que tenha uma relação homoafetiva registrada ou por tempo, você pode, inclusive, incluir ela no plano de saúde [...] você pode cadastrar esse seu dependente no imposto de renda com outras atividades aqui dentro, isso é possível. [...] Você pode ter o plano de previdência, eu também posso cadastrar ele na previdência como meu dependente [...] Tem que ter o documento da união estável. Mas tem uma outra forma que você comprova, que aí eu não tenho certeza de como que é. Por que se você ficou 5 anos com essa pessoa, já é considerado uma união estável, independente de qualquer documento. Você tem que comprovar para a [empresa] que você tem essa união estável, que eu acho que é uma declaração, mais algumas contas em conjunto; tem que ver como que é. Mas tem um regulamento, alguns padrões que você tem que seguir. Mas acho que não é só com união estável não, tem outras formas de você declarar. Vai constar no imposto de renda. Tem várias questões.

Além do mais, o E7 informa o que é necessário, na prática, para conseguir o benefício: por meio do documento do registro de união estável e também se um casal está junto há cinco anos – informações relevantes ao se pensar na prática cotidiana o que uma pessoa terá que passar para conseguir usufruir de tais benefícios.

Por sua vez, o entrevistado 8, heterossexual, faz uma observação semelhante ao E1 sobre a forma como é comunicada a possibilidade de inclusão do(a) parceiro(a): “se tiver união estável, inclusive do mesmo sexo”:

E8: Eu sei que agora você pode botar como dependente o parceiro do mesmo sexo [...] No plano de saúde e, não tenho certeza, na aposentadoria também [...] logo quando você entra na empresa eles informam isso. Que pode colocar como dependente, aí eles informam as regras aí pode ser o parceiro se tiver uma união estável, inclusive do mesmo sexo.

Considera-se aqui importante este destaque da informação na comunicação da política conforme relatado pelo E8, de forma que que funcionários homossexuais e bissexuais não tenham dúvidas que a empresa respeita este direito e que os inclui.

A seguir, foi perguntado ao entrevistado 7 que é homossexual, se há garantia de descrição por parte da empresa quando o(a) funcionário homossexual ou bissexual solicita o benefício:

E7: Olha só, o cadastro do empregado, qualquer tipo de informação cadastral do empregado, é uma informação que a gente chama aqui de NP3, que é Nível de Proteção 3, que seria uma informação confidencial. Como o nome dos pais, número do CPF, tudo isso é uma informação confidencial. Concorde? Mas, essas informações são confidenciais, ela tem um nível de confidência, mas tem pessoas que vão ter acesso. Não tem como eu dar um plano de saúde e, por exemplo, a pessoa responsável pelo plano de saúde não saber que tem mais um beneficiado, e o motivo dessa pessoa ser beneficiária é porque tem uma relação homoafetiva com outro. Ou seja, o RH vai saber, o gerente do empregado, se ele entrar nos dados do

empregado, ele vai saber. Não vai ser nada divulgado, o colega do lado, de trabalho, não vai saber. Exceto se o colega de trabalho for do RH ou tratar do plano de saúde.

A discriminação pode ser importante para homossexuais não assumidos e parcialmente assumidos no local de trabalho usufruírem de seus direitos.

Por sua vez, o entrevistado 4 percebe que atualmente, na verdade, não é uma questão de “boas práticas” a extensão de benefícios de plano de saúde a casais homossexuais mas uma consequência da recente aprovação da união estável homossexual. Foi o único que menciona esta questão:

E4: Eu acho que a [empresa] ela, em muitos fatores, ela foi bastante sensível às questões de direitos. Então tem direito da inclusão do parceiro no plano de saúde. Antes mesmo de ter aprovação do casamento civil igualitário, isso não é por lei, mas por decisão, né, do juiz que obriga os cartórios, que agora pode casar em qualquer cartório. Fazer o noivado e tal. Mas eu ainda acho que a gente está engatinhando, acho que tem muita coisa ainda para se ver, se fazer em relação aos direitos.

O ponto que o entrevistado destaca e que realmente pode ser percebido como uma iniciativa da companhia em comparação às outras empresas no contexto brasileiro, é que ela realiza essa extensão de benefício mesmo antes da lei ser aprovada, o que configura uma boa prática em relação aos funcionários homossexuais e bissexuais. Ao mesmo tempo, percebe que isto não é tudo por usar o termo “engatinhando”, que denota vagarosidade.

Outro entrevistado, o E11, homossexual, embora em seu depoimento não faça a ligação com a questão do casamento igualitário no Brasil como o E4, confirma mediante as datas (2006/2007) que a extensão de benefícios existia mesmo antes da aprovação do casamento civil igualitário (2011) como o E4 relatou:

Pesquisadora: É. Esse caso do benefício que pode ser estendido pra o parceiro, você ficou sabendo como que existe?

E11: Soube antes de entrar, quando a [empresa] acho que foi uma das primeiras no país a fazer isso. Eu já trabalhava na Caixa que também permitia isso. Eu já sabia porque a [empresa] divulgou.

Pesquisadora: Ah, entendi. E isso foi em que época mais ou menos?

E11: Eu entrei em 2008, acho que foi em 2006... 2007, não sei. Foi logo depois da divulgação. Quando eu fiz concurso eu fiz sabendo disso.

No caso do entrevistado 11, homossexual, ele soube antes de fazer o concurso para a companhia (o que acredita-se aqui que pode influenciar um homossexual a fazê-lo) e tem a notícia do benefício de antes de existir a aprovação

da união estável homossexual no Brasil. Sabe da data que corresponde ao informado pelo site da companhia sobre o início da permissão deste tipo de benefício.

Em relação ao seu conhecimento dos benefícios, a entrevistada 12, heterossexual responde:

E12: Ah, tem. A política de adoção né? Respeito. Dá licença.

Pesquisadora: A licença é de quantos meses? É a mesma pra os heteros?

E12: Ih cara... Não é licença adoção, né? É menos tempo. Não sei, tem que ver isso inclusive. Mas é licença adoção, não é mesma coisa não.

Pesquisadora: E quais outros benefícios?

E12: É, tem direito a reconhecer o casamento, né? A união homoafetiva. Então recebe plano de saúde, todos os direitos que um dependente tem, você tem em casamentos homoafetivos. Então isso é ligado.

Pesquisadora: E você acha que é fácil conseguir ou é burocrático?

E12: Eu imagino que não seja fácil de conseguir porque já me falaram que união estável não é fácil Mas eu não conheço nenhum caso assim de pessoa. Não conheço pessoalmente ninguém que teve, que tenha tido essa situação, tenha tido dificuldade, qualquer coisa assim, sabe? Mas eu imagino que sim. Porque união estável de casal heterossexual me falaram que é burocrático. O melhor é casamento.

Aqui a entrevistada diferencia a união estável do casamento. No Brasil, o direito reconhecido aos casais homoafetivos é o da união estável e não ainda o casamento civil. Para conseguir o benefício, a entrevistada sabe que mesmo para casais heterossexuais que vivem em união estável há uma maior dificuldade para conseguir os benefícios que em comparação aos casais casados. Assim, ela imagina que o mesmo ocorra com os homossexuais por conta do tipo de união. Isto mostra também a relevância da aprovação legal do casamento homoafetivo, de forma a tornar mais simples a obtenção dos benefícios para estas pessoas que ainda não possuem este direito.

O entrevistado 10, homossexual, também levanta a questão da união estável:

E10: A única ação mais positiva que ela tomou foi à inclusão do parceiro homoafetivo no plano de saúde. [...] E assim, para colocar o parceiro homoafetivo como dependente você tinha que comprovar que residia há dois anos com ele, agora a [empresa] não está mais exigindo isso, ela só pede a certidão de registro de... União estável. Só isso. Não precisa comprovar. Mas parece que precisava, levar conta de luz e tal, não sei o que, levar um monte de coisa, mesmo nome, uma série de documentos, agora eu acho que está mais flexível, eu acho que está. Porque olha só, se eu me caso com você, amanhã eu levar a certidão de casamento você é minha dependente. Por que não pode ser assim com LGBT? Tem que comprovar que eles têm um relacionamento estável por quê? Só hetero que tem relação estável? Pô e se amanhã eu quiser me separar do meu companheiro e quiser colocar outro, qual o problema? Não pode hetero fazer isso? [...]

Pesquisadora: Você já solicitou algum benefício desses de diversidade? Plano de saúde?

E10: Já.

Pesquisadora: E como foi? Fácil o processo?

E10: Foi. Mas teve essa questão da documentação [...] 2007 eu acho, 2008. E implementou... Por isso que eu estou te falando, pedia a conta de luz, não sei o que, não sei o que... E funciona e é bom [...].

Embora recentemente o E10 reconheça como mais simples o processo de obtenção de benefício (provavelmente por conta dos avanços legais, tratando-se então de solicitar um direito) ele vivenciou há alguns anos atrás uma certa dificuldade por conta da documentação exigida. É preciso que as empresas facilitem este processo de forma que as pessoas homossexuais não fiquem reféns da legislação para ter um direito reconhecido mais rapidamente.

4.2.1.3. Treinamento

O treinamento também é percebido como um bom local para que a organização lembre aos seus empregados de suas políticas de diversidade sexual (MICKENS, 1994). Além disso, o treinamento em diversidade pode ajudar a suprir o baixo nível de educação em relações humanas presente na sociedade. A integração da voz dos empregados LGBTs nos programas de treinamento e desenvolvimento é uma sugestão de Bell et al. (2011) como mecanismo de voz no trabalho para empregados LGBTs.

As perguntas relativas ao treinamento buscam saber se ele inclui a diversidade sexual claramente, a quem se destina e o tempo de duração para verificar sua abrangência e intensidade.

No fragmento que se segue a entrevistada 3, heterossexual, informa que acredita que na semana de ambientação é falada a questão da orientação sexual mas, ao mesmo tempo, reconhece que este valor fica na teoria pois na prática o ponto de divergência é que ela já presenciou a ocorrência de piadas homofóbicas:

E3: Na palestra, eu acho. Por que antes de a gente começar o curso, tem uma semana de ambientação. Têm várias palestras de várias áreas. Eu acho que nessa palestra de ambientação teve alguém que foi falar da empresa, quais os valores que ela prega. E nessa questão dos valores, diversidade eles sempre falam que não discriminam sexo, raça, orientação religiosa, nada.

Pesquisadora: Mas eles falam da sexual ou só generalizado?

E3: Falam, em geral, cor, raça, credo, sexo. Na teoria não descriminam nada. Mas eu sei de gente que tem orientação homossexual e que tem cargos de gerência [...] Eu já vi outras pessoas fazerem piadinha do cara e não sabia que o cara era. Mas fazer aquela piadinha bem sutil, dá uma risadinha um para o outro.

A seguir, a empresa é reconhecida por uma mulher homossexual de que, em sua percepção, a política é efetiva. O curso, como se pode perceber, pode ser uma oportunidade para que funcionários LGBTs exponham suas experiências em relação às políticas como relatado pela entrevistada 5, heterossexual:

E5: Eles têm um curso, também, de responsabilidade social ambiental. E dentro desse curso eles trabalham a diversidade. Então, assim, várias pessoas fazem esse curso, porque é um dos objetivos estratégicos da companhia, está no BSC dela. E tem esse curso de responsabilidade social, que é oferecido na UP, na Universidade [corporativa]. E aí eles trabalham nessa questão da educação, e um dos itens que eles abordam e faz parte, é a diversidade. A gestora fala e, às vezes, na turma, se tiver alguém que seja, as pessoas sentem vontade. Igual um que eu fiz, ela foi lá, deu o depoimento dela, falou que ela gosta, então, até da companhia, da forma, tudo. E ela era uma mulher lá do Norte. E ela falou que ela tinha uma parceira, que elas viviam juntas. E ela deu o relato dela [...] No treinamento de responsabilidade social comigo. Veio o assunto de diversidade, ela pediu para licença para a professora e pegou o exemplo prático dela. Como aquilo funcionava, que ela vivenciava daquilo que estava sendo falado [...] Ela falou que ela também havia adotado uma criança, e os benefícios, também, que ela e a família dela usufruíam, como qualquer outra pessoa da companhia, não tem discriminação. Ela não deixava de ter acesso a alguma coisa porque ela tinha essa orientação sexual.

Outra questão importante é sobre quem deve fazer o curso, já que não adiantaria numa empresa do porte desta poucos funcionários fazerem o curso ou só os que desejem se inscrever, uma vez que os mais homofóbicos provavelmente não estariam presentes para quebrar seus preconceitos:

E5: Algumas coisas são obrigatórias dentro da área. Eu acho que todo mundo teve que fazer esse curso. Lá onde eu estava, e nessa área que eu estou, também, quando eu cheguei lá eu vi que tinha uma relação de pessoas, que em tese, todo mundo deveria fazer [...] Às vezes a pessoa está de férias, não pode fazer, mas acho que boa parte dos funcionários vai [...]. Várias pessoas tinham que fazer, porque era objetivo que a gente desdobrava da companhia e pra área. Então, eu e várias outras pessoas fizemos. Com a mesma meta, para tentar cobrir a área, a gerência toda, na época no jurídico. Então eles tinham um planejamento que era para todo mundo fazer. Ao longo do ano, todo mundo marcava o seu planejamento e à medida que as turmas iam tendo, as pessoas iam fazendo.

A entrevistada 5, heterossexual, relata que a maioria dos funcionários deve fazer o curso de responsabilidade social e que ele está ligado ao planejamento estratégico da companhia.

A seguir o entrevistado 7, homossexual, relata sua experiência no curso de formação pelo qual passou logo ao entrar na companhia:

E7: Todo empregado que entra na [empresa], ele tem que tomar ciência que existe o código de ética, e esse código de ética tem que ser passado e ensinado para que as pessoas entendam aquele código. Então são passadas diversas questões [...] Eu lembro que quando entrei na [empresa], meu curso de formação foi em Salvador. Chegou uma mulher lá para falar sobre o código de ética [...]. Aí ela falava, arrepiava... pô, ela falava de uma forma muito direta dessa questão de homossexualidade. Ela falou que ela, se ela chegar no banheiro e ver alguém falando negativamente sobre homossexuais, ela vai lá, bate no ombro e pergunta o porquê e por que está falando isso dentro da PTR, se dentro da PTR tinha política de diversidade. E ela fazia isso em qualquer lugar, porque ela tinha esse papel e que todos deveriam ter esse papel, porque assim que se faz cultura.

Assim, o E5 cita um exemplo de iniciativa a favor da redução homofóbica que pode ser realizada por qualquer pessoa para construir uma cultura organizacional que efetivamente respeite a diferença. A responsável pelo código de ética não apenas passa a informação de que não se deve discriminar, mas realiza iniciativas de combate a homofobia no dia a dia da empresa por acreditar que é assim que se muda a cultura organizacional de um lugar. Mickens (1994) destaca a importância da educação pelo exemplo (como foi feito pela funcionária) na construção de uma cultura de respeito a diversidade e proibição de discriminação por orientação sexual.

No exemplo que se segue há uma tentativa de iniciativa para a redução da homofobia no âmbito do treinamento que, no entanto, não ecoou.

E2: O [nome do E4] mesmo, que é um companheiro nosso que é homossexual, ele tentou desenvolver um curso de Gestão da Diversidade na [universidade corporativa], fez ementa, fez tudo, era só aprovar. Não tenha nenhuma dificuldade pra ser feito. Mas não conseguiu ser aprovado. Por que não conseguiu ser aprovado? Porque uma coisa é você fazer coisas burocráticas ali que oneram mais ou menos a companhia, mas não tanto também. A questão do parceiro do mesmo sexo dá uma medida, e dá uma canetada e não se preocupa mais com isso. Agora quando a questão é com a mente das pessoas, a forma de ver as coisas, a coisa muda de figura. Então, gestão da diversidade, a ideia era inclusive ser feita com os gerentes que em última instância são formadores de opinião, foi negado. Até hoje está pra ser feito. Ele não conseguiu ser aprovado.

O entrevistado 2, heterossexual, conta o caso de seu colega E4 que tentou implementar um curso de gestão da diversidade, porém não conseguiu. O E2 compara a facilidade de aprovação das medidas pró-diversidade sexual existentes - como os benefícios ao(à) parceiro(a) do mesmo sexo - à não aprovação do curso. As primeiras são consideradas “burocráticas” e, por isso fáceis de decidir também por não proporcionarem reflexão nos(as) funcionários(as) (“dá uma medida, e dá uma canetada e não se preocupa mais com isso”). De forma diferente, no entanto,

um curso poderia proporcionar uma mudança ontológica nos(as) funcionários(as) (“quando a questão é com a mente das pessoas, a forma de ver as coisas”) o que seria o empecilho para a aprovação do curso na visão do entrevistado, com a qual concorda-se aqui. Afinal, muito maior a possibilidade de mudança mediante um curso do que com a aprovação de benefícios que não necessariamente geram uma reflexão nas pessoas sobre a diversidade humana.

O entrevistado 10, homossexual, também soube deste caso da tentativa de implementação do curso de gestão da diversidade e, assim como o E2, faz uma comparação geral entre o perfil dos cursos oferecidos pela universidade corporativa e os que não são:

E10: é uma área muito técnica e a gente precisa do técnico? Precisa, mas a gente precisa também dos cursos da área de humanas. Entendeu? Redação técnica, por exemplo, que o E4 dá é interessante, é bom, é importante, tem outros cursos que são importantes também, mas os cursos voltados para a área social são inexistentes.

O entrevistado 4, homossexual, foi quem procurou implementar o curso e tanto o entrevistado 2, heterossexual, como o entrevistado 10, homossexual sabem desse caso (provavelmente porque os três estão ligados ao sindicato de combate às opressões, sendo o E10 o diretor). A seguir foi perguntado a quem o entrevistado pediu a aprovação para entender melhor de onde surge o silêncio em relação a este curso:

Pesquisadora: E ele pediu pra quem?

E2: Universidade Corporativa [...] Né? Porque ele já é professor da [empresa] de outros cursos, então ele já faz parte dos comitês de, de gestão da diversidade. Os comitês de curso, os comitês técnicos da universidade [nome da empresa]. Na verdade ele só propôs [...]. E aí... foi o que aconteceu. As pessoas não quiseram aprovar [...]. Português, que é o curso que ele leciona. Português instrumental, geopolítica do petróleo... esses cursos a UP, a Universidade ela oferece. Cursos instrumentais. Inclusive tem cursos de valores, de liderança, cursos de falar em público. Esses cursos também a Universidade oferece. Gestão da diversidade, por algum motivo está além do que eles acham que é o correto. Todo mundo que reclama na ouvidoria não consegue. Ah, não, aí você tem uma empresa que é extremamente hierarquizada pelo masculino, extremamente machista [...]os diretores, por exemplos é tudo homem se eu não me engano. A presidente é mulher, mas os gerentes são homens[...]Nenhum diretor. Nem a presidente. A presidente tem marido né? Nenhum gerente nem nada assim, que eu me recorde se assumiu homossexual pra ninguém. Questão de probabilidade estatística, né? Nenhum diretor, nem gerente se assumiu homossexual.

Vale comparar os tipos de cursos (em geral técnicos e instrumentais) que são oferecidos pela universidade Corporativa e o que foi negado – de diversidade. Este caso é tratado em maior profundidade no item sobre os silêncios, dificuldades e questões de (falta de) comunicação, mas também foi incorporado aqui por se tratar de um caso ligado ao treinamento.

Mesmo assim o entrevistado considera que a empresa está aberta ao diálogo, porém que poucas pessoas possuem interesse próprio em participar deste diálogo:

E4: Uma empresa que abre um dia de *workshop*, pra que as outras pessoas venham para poder discutir e saber, ela está aberta para o diálogo. Então, isso para mim é algo louvável de uma grande organização do tamanho da [empresa] [...] elas são inscritas pelos seus gerentes. Então, elas têm que manifestar, também, interesse para ir ao fórum. São as pessoas que estão interessadas ou indicadas. Você vai, que você é meu coordenador e eu quero que você vá nesse encontro. Ou você vai porque você atua na área de RS (responsabilidade social), e é importante que você saiba o que está acontecendo na empresa, nesse sentido. Entendeu? Eu acho que, na verdade, poucas pessoas têm interesse nesse fórum da diversidade, porque são pessoas que não estão envolvidas nessas questões. Entendeu? Existem vários fóruns, existem várias coisas que acontecem na companhia, que muita gente não sabe. Mas para que haja maior divulgação, isso precisa ser mais polarizado, mais difundido. É claro que a Universidade [corporativa] ela faz essa divulgação, mas nem sempre chega a ponta, né? Por uma série de outros fatores. Tem custos, tem que levar as pessoas, tem que gastar hospedagem. Então, mas já... já conseguiu. Estão engatinhando, mas estão engatinhando com passos bem interessantes.

O entrevistado 4, homossexual, considera o pouco espaço que ele cita como exemplo que é dedicado ao *workshop* como algo “louvável”. Embora ele compare o tamanho da companhia ao fato de abrir um dia para discussão, ele não se dá conta do quão pouco um dia representa justamente pela proporção dos funcionários. Nem todos vão a este fórum de diversidade, o que pode gerar ausências das pessoas que mais precisariam quebrar seus preconceitos por não mostrar interesse em se inscrever ou o gestor não ter a sensibilidade de perceber que seu funcionário precise deste tipo de treinamento. O próprio E4 reconhece que são poucas pessoas que comparecem a este fórum assim como outras iniciativas pois poucas pessoas sabem que existem por conta de uma divulgação insuficiente. O fórum de diversidade também está presente no relato do entrevistado 9, heterossexual:

E9: Existe um fórum de diversidade, um curso, um curso não. Um fórum. Que a universidade [empresa] realiza de tempos em tempos. São ações que a gente às vezes desconhece um pouco, né? Essas questões de treinamento porque não é tão divulgado assim, pelo menos na nossa área lá do jurídico [...] Existe, a gente sabe

da história desse fórum de diversidade, eu conheci a história por conta desse relato. E aí passei a saber que esse é um fórum que acontece com uma certa regularidade, mas provavelmente deve estar restrito mais à área de Responsabilidade Social [...]Treinamento você geralmente vai ter as pessoas sentadas numa sala de aula e tal... E aí de repente você vai focar 1 professor, às vezes dois e tal. O fórum é um negócio mais aberto, você chama de repente pessoas mais de fora pra falar. Tem palestras, é um auditório. Às vezes tem dinâmicas. Então é isso que às vezes caracteriza [...]Mas o fórum varia de tempo. Pode ser de 1 dia, de 2 de 3.

O E9 também fala do desconhecimento por parte dos funcionários dessas iniciativas como o fórum de diversidade e da pouca divulgação de tais eventos por parte da companhia. Isto revela um posicionamento dúbio por parte da empresa com relação à diversidade: se por um lado exista o fórum de diversidade por outro ele é pouco divulgado, ou seja, parece não haver interesse que os funcionários se esclareçam e aprendam mais sobre este tema.

Embora alguns entrevistados de nível superior tenham tomado conhecimento da proibição de discriminação que inclua a orientação sexual no curso de formação de novos empregados oferecido pela empresa quando entram, alguns entrevistados relatam a ausência de curso de formação para cargos de nível médio e técnico:

E12: Deveria ter curso de formação. Que assim, quando a pessoa entra, ela fica 8 meses no curso dependendo do cargo tem 8 meses, tem 3 meses, tem 4 meses dependendo do cargo. O meu cargo é o mais jogado às traças porque a gente não tem curso de formação. Mas a maioria dos cargos estão inclusive querendo botar pra técnico administrativo, que a maioria dos cargos tem curso de formação. Deveria em todos os cargos ter a questão da diversidade como um ponto de pauta, curso, sabe? Dentro do curso de formação.

A entrevistada 12, heterossexual, sente o desprezo ao cargo de técnico administrativo por parte da companhia por parte da companhia pela ausência de curso de formação (“meu cargo é o mais jogado às traças”), embora a maioria dos cargos tenha. Percebe-se que esta ausência também gera uma perda de oportunidade de a empresa comunicar seus valores e falar sobre seu código de ética, o respeito a diversidade e a proibição da discriminação que inclua a orientação sexual. Talvez a política da companhia por meio deste silêncio seja de que não é importante informar a essas pessoas a estas pessoas e deseje-se aproveitar exclusivamente sua força de trabalho como técnicos cortando inclusive uma oportunidade de um curso de formação.

O entrevistado 10, homossexual, também não passou por curso de formação na época que entrou na companhia:

E10: Na minha época, quando eu entrei meu cargo era de nível médio somente, então eu não fiz o curso de formação. Tem um outro cargo também que é o técnico de administração e controle, que é como se fosse assistente administrativo que também não tem curso de formação. Mas hoje, todos os cursos técnicos, se eu não me engano, hoje eu sou técnico de suprimento, eu era supridor aí eles equipararam a um cargo técnico. Hoje se eu fizesse o concurso de técnico de suprimento eu ia passar por um curso de formação que é de 1 mês e meio, uma coisa assim. Então na sua maioria os cargos têm curso de formação [...] isso é uma demanda do sindicato, a gente incluir no curso da UP e que o sindicato vá lá participar também, não só falar da questão do sindicato, da importância e também falar da questão da diversidade.

O E10 também relata que não são todas as pessoas que passam por curso de formação e busca articular no sindicato uma iniciativa de que o próprio sindicato de combate às opressões participe falando da questão da diversidade.

E10: Dentro dos setores LGBTs, a gente iniciou esse debate no sábado, nesse setorial gay, setorial LGBT, mas como tinha só gay a gente brincou e chamou de setorial gay, mas a intenção não era ser. [...]Então assim, o próprio movimento ele é dividido.[...] A gente trouxe propostas para combater a LGBTfobia nos espaços do sindicato e nos espaços onde a gente atua, no trabalho. No caso, eu particularmente identifiquei, levando em consideração esse debate da pulverização aqui no Sindipetro, a necessidade de uma formação aqui dentro. E a gente tem a secretaria de formação, juntar com a secretaria de formação, começar a fazer palestra, panfleto, explicando o que é opressão, o que é a LGBTfobia, o que é machismo, o que é xenofobia, o que é racismo, aqui dentro a gente fazer. Porque a gente já teve três debates aqui, um de mais geral, um sobre mulheres e outro sobre o racismo, esvaziado, poucos diretores. Os diretores que vieram, geralmente, são diretores que militam pelo meu grupo ou... Que o meu grupo é o base, aqui se tem 4 grupos aqui dentro. Ou um ou outro diretor que não é dos mais antigos, que é dos novos e que acha que tem que fazer mesmo, tocar essa bandeira porque é importante. Então, cara, a gente identificou a necessidade da gente fazer alguma coisa de formação aqui dentro [...] Um treinamento, um curso, um esclarecimento, alguma coisa.

O E10 percebe a fragmentação dentro do próprio sindicato da empresa. Por exemplo, o que era o setorial LGBT eles denominaram de setorial “gay”, reduzindo o grupo de lésbicas, gays, bissexuais e transgêneros aos homens gays dada a invisibilidade de mulheres lésbicas, pessoas bissexuais e transgêneras no debate do setorial. As sugestões de forma de treinamento são, então, mesmo dentro do sindicato e nos respectivos locais de trabalho dos membros do sindicato: por meio de palestras, panfletos sobre intolerâncias (homofobia, machismo, xenofobia, racismo), treinamento, cursos de esclarecimento. Mesmo dentro do sindicato quando há debates sobre outras formas de opressão que não a homofobia o E10 relata a ausência de diretores (“esvaziado, poucos diretores”), o que também não

deveria ocorrer já que os sindicatos, em tese, deveriam estar do lado dos trabalhadores e não de algumas causas e não de outras.

4.2.1.4. Identidade de gênero

Um dos pontos de pontuação do *Corporate Equality Index* acerca de políticas de diversidade é a questão da identidade de gênero, que abrange o tratamento fornecido às pessoas transgêneros (travestis e transexuais). Mais especificamente o a proibição a discriminação com base na identidade ou expressão de gênero (critério 1b) e se a empresa oferece cobertura de seguro de saúde para tais indivíduos (critério 2c).

Este tipo de política é importante já que a pesquisa de Carrieri, Souza e Aguiar (2014), mostra que as travestis tentam conseguir trabalho formal, mas logo desistem em função da violência interpessoal que sofrem, sendo a primeira delas o fato de serem tratados como destituídos de humanidade. Os autores citam que quando vão à procura de emprego, as travestis não são nem consideradas pelas profissionais como um recurso humano para o trabalho, ainda que sejam inteligentes e capazes. Dada a dificuldade de conseguir o emprego formal, muitas recorrem como saída à prostituição (CARRIERI, SOUZA e AGUIAR, 2014).

No caso da empresa analisada, não foi encontrada a existência de nenhum dos dois critérios do índice, podendo ambos servir como algumas sugestões de melhoria, ainda que não esgote tais possibilidades. Estão presentes, todavia, alguns casos em que o tratamento da empresa pode servir como exemplo de boa prática ao comparar com o tratamento das empresas brasileiras em relação a identidade de gênero, como pode ser visto a seguir:

E5: Então, eu não sei se tem algum treinamento, eu não sei como... mas era alguém que trabalhava, porque existe muita diferença entre o ambiente do escritório para um ambiente mais operacional, uma refinaria, uma plataforma. Porque nesses locais, embora também você tenha uma quantidade de mulheres, nessas áreas, a possibilidade é sempre menor. Basicamente, é formada por homens. Então, alguém comentou... foi uma coordenadora de direitos trabalhistas. Ela estava comentando que tinha recebido uma consulta, no *email*, de um coordenador, que tinha um funcionário dele que chegava vestido de mulher no ambiente de trabalho. Mas aí depois ele trocava e colocava o EPI dele, que é obrigatório. E ele queria saber se aquela pessoa podia ir vestido de mulher, chegar lá e depois trocar. Não pode proibir as pessoas, enfim, porque durante o período de trabalho que ele executava,

ele estava com os equipamentos e atividades dele, ele estava fazendo corretamente. Se ele estava preparado não tinha problema.

Pesquisadora: E por que essa área foi consultada?

E5: Por que, provavelmente, o gerente dele queria proibir. Ele queria saber se tem algum fundamento, e ele fez uma consulta para o jurídico.

Pesquisadora: Quem fez a consulta, o funcionário ou o gerente?

E5: O gerente. Então, quando você tem alguma dúvida do que pode e do que não pode, ou de algo que você queira fazer, geralmente envia uma consulta para o jurídico. E aí virou uma consulta da área que cuidava de relatório de trabalho, direito trabalhista.

No caso relatado pela entrevistada 5, heterossexual um funcionário deseja ir travestido para o trabalho. A entrevistada chama de “vestido de mulher” provavelmente se referindo a uma vestimenta tipicamente – embora não exclusiva – usada por mulheres. No entanto, como afirma Butler (2014), um discurso sobre gênero que insista no binarismo homem e mulher como a única maneira de entender o campo do gênero atua de forma a efetuar uma operação reguladora de poder que, além de naturalizar a instância hegemônica, exclui a possibilidade de pensar sua disrupção.

Ou seja, a entrevistada usa tal discurso restritivo para se referir ao seu colega que deseja se travestir. Isto revela também como o treinamento para diversidade é insuficiente já que a entrevistada mesmo passando pelo treinamento usa uma terminologia que reforça o binarismo de gênero homem-mulher para tratar de uma questão sobre transgênero.

Embora não seja comum ver em empresas pessoas travestidas, a orientação ao fim foi de autorizar a pessoa ir assim, conforme deseja. Isto pode servir como exemplo de boa prática. No entanto, vale lembrar que esta autorização só foi feita depois de uma consulta a área jurídica que decidiu a favor do trabalhador. Não há uma política pró-ativa que normatize essa questão informando a todas as pessoas essa possibilidade. O que pareceu haver foi uma avaliação casuística que se dependesse do gerente apenas dessa pessoa provavelmente não teria sido aceita essa forma de se vestir.

O entrevistado 4, por sua vez, não sabia deste caso, da possibilidade que houve de uma pessoa ir travestida para o trabalho. Como ele se traveste eventualmente (aos finais de semana e em paradas LGBTs), foi perguntado se ele teria vontade de aparecer travestido para ir trabalhar:

E4: É uma pergunta interessante. Olha, eu não me sentiria tolhido de fazê-lo, ocorre que eu não faria por uma questão mesmo de proceder no ambiente. Até hoje, homem não pode entrar com sandália, tem que ser sapato fechado. Tem um protocolo dentro da empresa. Então, assim, é um outro contexto, né, o contexto de trabalho. Então, eu não gosto de misturar muito as coisas, não. Mas eu acredito que, se algum dia avançarmos discussões nas questões da sexualidade, essa coisa toda, e se me der vontade de colocar um vestido e ir, eu vou. Eu não tenho essa parcimônia, não.

A princípio o entrevistado levanta a questão de “proceder no ambiente” como se o respeito à livre expressão da identidade de gênero fosse uma questão de procedência ou formalismo. Ao final de sua resposta, entretanto, ele coloca como condição “se avançarmos nas discussões nas questões da sexualidade” como o fator que muda a sua resposta, juntamente com a sua possível vontade de ir de vestido, alterando assim o argumento do protocolo de sua resposta inicial.

Outro caso da questão da identidade de gênero é apresentado no excerto a seguir:

E9: Mas eu tomei conhecimento (do fórum de diversidade sexual) e agora recentemente a gente teve um projeto de narrativas. E uma das narrativas que foi selecionada foi de uma pessoa que estava contando um caso desse fórum de diversidade. Ela chamou um palestrante. Aí o nome da pessoa era um nome masculino, era Geraldo. “Geraldo, Geraldo, Geraldo”. Ela preparou todo o material pra Geraldo. E falava com uma outra pessoa com um nome de mulher. E achava que aquela pessoa com nome de mulher era secretária desse Geraldo e tal, alguma coisa. Quando chegou próximo ao evento ela falou: poxa, eu tô falando Geraldo, Geraldo, Geraldo. Eu não consigo falar com esse Geraldo. Poxa, só falta esse Geraldo ser um transgênero. Aí ligou pra o Geraldo e realmente era. Ai: como é que você gosta de ser chamado? “- Olha, eu tive um trabalho tão grande pra fazer uma transformação pra ser chamado de Geraldo? Me chama pelo nome feminino e tal.” [...] Essa pessoa, esse palestrante preferiu ser chamado pelo nome feminino [...] Aí nesse fórum a menina teve que correr pra trocar os cartazes. Estava “Geraldo, Geraldo, Geraldo” pra colocar o nome de mulher... Não sei se era Liana, um negócio desses... enfim... É aquela história, né?

Ainda que diferente e com outras pessoas, este caso se assemelha ao anterior uma vez que a princípio há o despreparo das pessoas para lidar com a situação e depois, por demanda da pessoa transgênera a sua identidade de gênero acaba por ser respeitada. Neste caso o nome social. Não há um aviso a nível organizacional pró-ativo da empresa que posicione a empresa no sentido de respeitar o uso do nome social. O que houve foi um caso específico em que as pessoas por conta própria resolveram a questão, neste caso também a favor da pessoa transgênera.

Uma tentativa mudar este cenário da ausência de políticas específicas que abordem a identidade de gênero e de levantar uma iniciativa do nível organizacional é colocado a seguir pelo entrevistado 10, homossexual, diretor do sindicato de combate às opressões:

E10: Por isso que a gente tentou debater, no encontro que a gente teve, da FNP (Federação Nacional dos Petroleiros), cota para trans, que foi uma demanda que o E4 trouxe pra gente, o E4 deu essa ideia. Falei: Fundamental! Não foi levado a diante, não foi. “Ah, é muito polêmico, a gente não tem que discutir isso agora”. Fiquei tão triste! Fiquei muito triste, eu chorei inclusive. Mas se a gente não inaugurar a porra do debate, desculpa falar assim, se a gente não inaugurar isso nunca vai ser tocado [...]. Sempre vai ser um tabu, quando é que a gente vai meter a porta, o pé na porta desse armário gente?! É isso a minha ideia! Alguém tem que inaugurar isso! Se existe a secretaria de combate às opressões não é para ficar silenciada, é para ela atuar!

Mesmo levando uma ideia a um local em que, em teoria, pensa em melhorar as condições dos trabalhadores e lutar contra as injustiças sociais a ideia de cotas para transexuais foi ignorada. Embora a empresa comece a aplicar recentemente cotas para negros, cabe questionar: como se define e quem determina que grupo deve ser contemplado por cotas e qual não se ambos sofrem preconceito social? Cabe lembrar também que a ideia levantada pelo entrevistado 4 que se traveste em eventos fora da empresa como parada LGBT e feira de São Cristóvão, ou seja, uma pessoa que em determinados momentos se traveste e sente por experiência própria o preconceito por identidade de gênero. A ideia das cotas para transgêneros foi considerada “muito polêmica”, possivelmente tão “polêmica” quanto é a exclusão social de tais pessoas no trabalho formal nas organizações. Além disso a resposta dada também afirma que não se deveria “discutir isso agora”. Até quando tais indivíduos poderão esperar que a sociedade lhes conceda dignidade?

4.2.1.5.

Avaliação dos entrevistados das políticas de diversidade sexual

O entrevistado 1, bissexual, não acredita que sua empresa valoriza a diversidade. Justifica da seguinte forma:

E1: Porque é um ponto que as pessoas dizem que é importante mas você não vê isso tangível uma vez que a cultura organizacional, tá toda reportada a um clima claro de engenharia, a um clima claro de homofobia, machismo. Pode ser velado isso. Isso não pode ser muito aberto porque fica mal pra empresa. Mas a gente pode perceber no comportamento de alguns a presença de uma bipolaridade, né? Há um

resquício muito forte de que a cultura organizacional não mudou para essa diversidade.

Ou seja, o entrevistado percebe uma cultura organizacional machista ligada a um clima de homofobia, incluindo na mesma frase em que caracteriza tal cultura os termos “engenharia”, “homofobia” e “machismo”. Diversos outros entrevistados ao longo de suas entrevistas reforçaram esta ideia do machismo e da forte presença dos engenheiros na empresa. O entrevistado oferece também algumas sugestões de melhoria em relação a divulgação da parada LGBT, que seria uma forma de valorizar a diversidade:

E1: a divulgação interna e externa poderia ser mais...as pessoas gostam de apoiar, né? Deixar o cartaz claramente na porta da empresa [...] *Banners*[...] Que o pessoal vá na parada LGBT, tão importante né? Que o nome esteja atrelado às políticas de diversidade.

Sua sugestão é de que haja cartazes ou banners na porta da empresa falando da parada do orgulho LGBT, que é patrocinado em parte pela empresa, e incentivando a ida dos funcionários.

O entrevistado 2, heterossexual, para avaliar se a empresa valoriza a diversidade, primeiro compara com outras empresas e depois com a demanda mais ampla das questões LGBTs:

E2: Se você for comparar com outras empresas, a [PTR] tem alguma coisa. Agora perto do que a diversidade sexual representa... Deveria ter muito mais capacidade de absorver ou de confortar essas pessoas do que hoje em dia tem [...] (deveria) quebrar essa estrutura patriarcal que a empresa tem hoje... Da diversidade sexual, a gestão da diversidade, não só sexual é um caminho. Mas eu acho que ter uma política LGBT, em relação às mulheres, os grupos oprimidos de assédio moral ela é necessária. Que eles são as principais vítimas de assédio moral, né? Ainda que você possa ter um gerente homem, branco, hetero assediando outros empregados... Mas esses setores vulneráveis são muitas vezes os primeiros a serem buscados, a sofrerem assédio moral. [...]. E a empresa deveria ter uma política muito mais firme nesse sentido. Eu acho que deveria ter algum tipo de... de... primeiro a questão a visibilidade que eu tinha falado: ter a política da visibilidade trans, visibilidade LGBT, ter políticas claras, ter incentivo a empregabilidade. Aí cota, não tenho dados concretos, mas isso é uma coisa que poderia se fazer pra transexuais e transgêneros... Até em concurso, questão mais polêmica...

O entrevistado percebe que se comparar com a realidade das empresas brasileiras existem algumas iniciativas desta. No entanto que isso não significa que está suficiente. Sente falta de políticas de visibilidade LGBT, de empregabilidade e

sugere cota para pessoas transgêneras em concurso, ainda que saiba que possa ser visto por outras pessoas como uma questão “polêmica”.

A entrevistada 3, heterossexual, por sua vez é mais descrente na possibilidade de mudanças:

E3: Eu não sei o que pode melhorar, eu não teria como dizer condições de dizer o que poderia melhorar. Por que eu acho que é muito mais uma coisa de você mudar uma postura de um povo inteiro. Imagina você trabalhar com 60 mil pessoas, hoje, na empresa? Tem gente de todo tipo, de toda cor, de toda orientação sexual, de toda religião.

A entrevistada usa do argumento do tamanho da empresa para fundamentar sua descrença na mudança. Se há mesmo pessoas com tantas diferenças não seria mais um motivo para se investir nas políticas de diversidade e não um empecilho? No entanto, ainda que sejam muitas pessoas não é por isso que a empresa não consiga suportá-las em questões técnicas ou operacionais. Há instalações para todas, locais de trabalho para todas e geração de riqueza realizada por todas. Por que quando se fala em diversidade a desculpa para não melhorá-la seria o tamanho da empresa?

O entrevistado 6, heterossexual, apresenta um argumento diferente dos anteriores:

E6: Não sei, mas me incomoda um pouco falar das minorias, na hora que você começa a dar toda a atenção do mundo pras minorias e esquece as maiorias, sabe? [...]Esse negócio da minoria, você acaba discriminando a maioria, às vezes, eu acho. Se mandar embora o gay, aí você é homofóbico, entendeu? Você começa a criar umas situações que são artificiais. Então pra mim, cara, é todo mundo igual, essa coisa. Não sei, é que a sociedade é assim, simplesmente, discrimina o gay, negro, às vezes discrimina até o branco. Enfim. Mas é todo mundo igual, as pessoas não são diferentes por serem gays, negros, judeus, católicos. Sei lá, pra mim é uma doideira isso, e, tem gente que fica incomodado. Quando começa muito, e tem minoria, tem direito, às vezes o cara tem um monte de direito. Cara eu não sou gay, eu não tenho esse direito?

O entrevistado baseia-se no argumento exagerado de que se corre o risco de dar “toda atenção do mundo” às minorias e que portanto as políticas de diversidade não apenas seriam desnecessárias como poderiam, a seu ver, “discriminar” as maiorias o que causa a ele “incômodo”. Também se trata de argumento a-científico baseado em opinião pessoal. Afinal, na pesquisa bibliométrica realizada nesta Dissertação com 90 estudos que abordem a questão da sexualidade, em nenhum

consta benefício ou política que privilegia as minorias em detrimento das maiorias ou que algum homem, branco, heterossexual tenha sido discriminado por apresentar tais características – muito pelo contrário. Na verdade, trata-se de um argumento discriminatório de quem teme perder sua posição de maioria, uma vez que a mera busca pela igualdade por parte de grupos minoritários já lhe causa incômodo.

Ele cita um exemplo hipotético de que um homem homossexual poderia ter tantos direitos que até ele que é heterossexual não teria. Assim, foi perguntado ao entrevistado que direito seria este – já que a pesquisadora desconhece:

Pesquisadora: Mas quais são os direitos, que você acha que a minoria tem e a maioria não tem?

E6: Não sei, é só uma questão de princípios pra mim. É uma questão de princípios, acho que todo mundo tem que ser igual[...]. O que importa, eu sou um homem muito tradicional, estou falando que o que importa é se o cara é competente, honesto. Não sei nem pra que serve a orientação sexual da pessoa, onde é que isso pode ser importante, sabe?

Ou seja, nem o próprio autor do argumento possui notícia de algum direito que a minoria tenha e a maioria não. Ao analisar a posição de um falante é importante ver de onde vem o discurso (ROHM, 2003) que o entrevistado em questão diz ser “um homem muito tradicional”. Seu tradicionalismo pode estar associado a manter a norma, manter a situação nos moldes em que está. De fato, as pessoas seriam iguais caso fossem tratadas com igualdade – que não é o caso. Importaria apenas a competência se não houvesse diversos casos em que pessoas deixam de ser promovidas às vezes por décadas por conta de serem homossexuais como foi apresentado nos relatos da pesquisa Garcia e Souza (2010). O pensamento: “temos o direito de ser iguais quando a diferença nos inferioriza; temos o direito de ser diferentes quando a igualdade nos descaracteriza” (SANTOS, 2003, p.56) pode indicar caminhos para a resolução da questão que tanto incomoda o entrevistado. Afinal, não se trata de dar direitos extras às minorias, mas políticas são necessárias uma vez que a diferença tem inferiorizado pessoas LGBTs em comparação aos heterossexuais. Trata-se de uma tentativa de saldar uma lacuna que inferioriza pessoas LGBTs em detrimento das heterossexuais. O discurso superficial e simplista de que “somos todos iguais” não é suficiente para oferecer um tratamento digno a pessoas que são vulneráveis a crimes de ódio por conta da orientação sexual que possuem.

Por sua vez, ainda que o entrevistado 7 seja homossexual e tenha relatado em sua entrevista que é assumido para alguns apenas, ele possui uma visão um pouco parecida com a do entrevistado anterior:

E7: Até por que, no meu posicionamento, eu acho que não deve-se ficar levantando bandeira, entendeu? Acho que todos devem ter a mesma possibilidade, eu acho que todos devem ter o respeito entre si, independente da orientação sexual. Por que quando você levanta muito a bandeira, você diz que essa pessoa não está tendo a mesma possibilidade. Está levantando muito, está fazendo muita política, é porque a pessoa está tendo perdas no trabalho. E eu acho que aqui, no geral, não se tem. Mas é o que eu estou falando, a minha visão é muito estreita, de empresa, eu não circulei muito para conhecer outros locais e situações de trabalho. Cheguei na [empresa], fiz meu curso de formação e estou há sei anos para sete, na mesma gerência, com as mesmas pessoas, na mesma unidade.

Ele não reconhece que realmente os homossexuais estão tendo perdas no trabalho e pra isso existiriam as políticas. Uma pessoa oprimida vincular ao seu discurso o mesmo argumento do opressor é possível no caso das pessoas homossexuais quando existe a homofobia internalizada (NUNAN, 2003). O E7, entretanto, reconhece que não possui uma percepção tão ampliada da realidade de sua organização (“a minha visão é muito estreita”) e que em determinadas áreas possa haver uma maior homofobia:

E7: Agora, eu tenho um comentário a fazer... Pode ser que áreas mais operacionais, tenham maiores dificuldades. Entendeu? Eu atuo na sede da empresa, com pessoas mais esclarecidas, com maiores possibilidades de ação, mais próximo do próprio RH, onde que determina as políticas. Agora, se eu estivesse numa Reduc, trabalhando ali direto com a caldeira, com aqueles caras mais brancos, talvez com menos esclarecimentos, aquele pessoal mais técnico, pode ser que eu não tivesse uma abertura tão grande ou que essa política de diversidade não chegasse até lá. Por que, às vezes, a política de diversidade ela emana daqui e ela tem um alcance.

O E7 contrapõe características de sua realidade (“atuo na sede”, “pessoas mais esclarecidas”, “maiores possibilidades de ação”, “mais próximo do próprio RH”) com outras bem diferentes, nas quais poderia haver mais homofobia e menor alcance das políticas de diversidade sexual. Ele forma a imagem desta outra realidade com termos como “caldeira”, “caras mais brancos”, “menos esclarecimento”, “pessoal mais técnico”, termos que se aproximam da caracterização feita pelo entrevistado 1 (“engenharia”, “machismo” e “homofobia”).

Foi perguntado ao E8 se ele acha que essas medidas estão boas se ele não gosta ou se acha que poderiam melhorar:

E8: Como eu não sou o grupo de interesse não fica muito bom julgar se está bom ou não está. [...] Não sei... Acho que está razoável. Mais do que isso acho que fica difícil fazer assim: “agora não se pode mais fazer brincadeira com homossexual”. Independente de ter ou não homossexual presente. Como você vai aplicar isso? Você pode no máximo fazer uma conscientização e tal, mas o que a pessoa faz ou deixa de fazer é difícil botar uma ordem, né? Então eu acho que meio que já está no caminho. Muito mais que uma conscientização não sei.

O entrevistado 8, heterossexual, não se considera membro do que ele chama “grupo de interesse”, provavelmente se referindo aos LGBTs. No entanto, considera-se neste trabalho LGBTs e heterossexuais como grupo de interesse pois acredita-se que é impossível construir uma cultura que respeite as diferenças com medidas apenas voltadas para as minorias sexuais (ignorando treinamentos para todos os funcionários, etc). O entrevistado acha ainda impossível a aplicação de medidas que proíbam as piadas homofóbicas. Diz que pode-se fazer uma conscientização, mas como a conscientização seria efetiva se as piadas continuassem ocorrendo? Esta é a contradição na qual cai o entrevistado.

Por sua vez, o entrevistado 4, homossexual assumido, percebe que há grande hostilidade em certos locais de trabalho:

E4: Eu acho que existem alguns ambientes de trabalho, que são ambientes muito hostilizados [...] Então, eles teriam que ter uma sensibilidade de preparar essas pessoas para lidar com essa diversidade e também pra... pra acolher. Eu acho que acolher seria uma palavra interessante. Não é ter dó, não. Acolhimento como se acolhe qualquer outra pessoa, para aprender determinado ofício

O E4 percebe que não basta o preparo para que as pessoas saibam “lidar”, que estaria relacionado ao convívio do dia a dia, mas também para acolher que é algo maior do que conviver ou ter pena (“não é ter dó”).

Neste sentido, o entrevistado 11, homossexual, oferece interessantes sugestões de melhoria das políticas de diversidade sexual:

E11: Acho que ela é ampla, é um passo importante [...] Eu acho que deveria ser mais... deveria ter um engajamento maior realmente pra isso. Tem política e tal mas não chega tanto... Não tem uma reunião, por exemplo, anual de resultado das gerências. Não tem um slide sequer falando: “lembramos que a [empresa] respeita a diversidade”. Não tem nada que chegue muito próximo do seu dia a dia além desse contato institucional. Mas não tem... não é uma atribuição dos gerentes talvez falar sobre isso. Promover isso. É a atribuição deles só caso se tem algum problema. Mas tem que ser mais do que um problema, tem que ser uma atitude pró-ativa. E

isso acho que não tem [...] É, por exemplo, poderia ter alguma coisa assim. Ou uma reunião da gerência. Não precisa ser também algo tão formal. Mas algo que dissesse: olha, a gente concorda e apoia essa diversidade. [...] Mas pra melhorar a política, talvez seja incentivar os gerentes a divulgarem isso. Tornar isso um pouco mais próximo. Não ser “a [empresa]” e sim o seu gerente que patrocina isso.

Ele percebe os silêncios e ausências de comunicação acerca do posicionamento da empresa sobre a diversidade no dia a dia. Sugere que a empresa lembre mais vezes o seu respeito à diversidade como, por exemplo, nas reuniões anuais dos resultados das gerências. Percebe um hiato entre o discurso institucional da empresa e o desdobramento desse discurso nas gerências e sugere uma atenção maior a essas pessoas que realmente fazem um elo entre a instituição e o cotidiano dos funcionários, podendo ter portanto uma possibilidade de fazer a diferença fundamental. Mais do que terem um comportamento passivo de esperar haver um problema para tomar uma atitude, ele percebe que os gerentes poderiam ter atitudes mais pró-ativas a favor da diversidade.

A entrevistada 12, heterossexual, possui uma visão diferente dos outros entrevistados e apresenta dois tipos de sugestões de melhoria que poderiam beneficiar LGBTs, um do ponto de vista macro e outro micro. O primeiro:

E12: Uma empresa que busca só o lucro, também, não o desenvolvimento social, você também acaba dando margem a esse tipo de desvalorização dos trabalhadores. Então, eu acho que, começando do macro, né? Então eu acho que a empresa tinha que voltar a ser estatal, sabe? Hoje, assim, a gente está muito refém dos investidores estrangeiros. [...] E uma empresa que seja mais voltada para o desenvolvimento social, humano dos trabalhadores como um todo. Aí, reestatizar a empresa eu acho que é importante e redemocratizar a gestão. [...]. Tem que ter uma reestatização em que os ganhos, o lucro da [empresa] seja voltado para o desenvolvimento do país. Então tinha que ter uma democratização da gestão.

A E12 menciona o importante ponto da busca do lucro como forma de desvalorização dos trabalhadores, em contraponto com o desenvolvimento social. Sugere que a empresa volte a ser estatal e não tão submissa aos investidores estrangeiros, de forma que os ganhos da empresa tenham como foco o desenvolvimento do Brasil. A mudança de foco para o desenvolvimento humano e social poderia, a seu ver, melhorar as condições para os trabalhadores. Considera-se aqui que a entrevistada forneceu interessantes sugestões, já que o foco exclusivo no lucro pode gerar uma gestão desumana, sendo os custos usados como desculpa para não implementar medidas que beneficiem o desenvolvimento humano e social dos trabalhadores. Um exemplo disto foi o que ocorreu com a tentativa mal sucedida

de implementar o curso de gestão da diversidade pelo E4 como relatado anteriormente. Se a empresa possuísse um foco maior no desenvolvimento humano e social e não apenas no lucro, os entrevistados não relatariam uma presença tão grande de cursos técnicos em relação aos que possam gerar alguma reflexão como o proposto pelo E4. A educação para a diversidade nos treinamentos, caso o desenvolvimento humano e social fosse relevante conforme sugerido pela E12, poderia ser entendida como um dever de uma organização pública, em vez de priorizar cursos técnicos e instrumentais como geopolítica do petróleo ou redação empresarial como foi relatado pelos entrevistados (E2, E4, E10).

Embora não tenham sido encontrados estudos que associem a redemocratização da gestão à redução da homofobia, acredita-se que a sugestão da entrevistada possa ter fundamento uma vez que uma gestão mais democrática pudesse contar com uma maior polifonia na comunicação organizacional em contraponto com a homogeneidade (CHRISTENSEN e CORNELISSEN, 2011), uma vez que poderia haver com a democratização da gestão um maior acesso a voz (PUTNAM, PHILLIPS e CHAPMAN, 2004) a diversos grupos de trabalhadores, como os LGBTs.

A seguir E12 detalha algumas características da cultura organizacional da PTR que exemplificam o porquê de sua percepção de que a gestão não é democrática. Além disso, fornece sugestões de melhoria da PTR que poderiam beneficiar os(as) trabalhadores(as) LGBTs do ponto de vista micro (ou individual) são as seguintes:

E12: Os trabalhadores avaliarem seus gestores do ponto de vista do comportamento ético e da competência técnica. Tem... avaliação 360... só que não tem uma consequência... é difícil um gestor cair, entendeu? Os gestores são indicados políticos, eles têm costas quentes, é muito difícil... Os gestores tinham que ser escolhidos pelo corpo dos trabalhadores, não só ter uma avaliação. [...] E ter um processo eleitoral, tanto pela competência técnica quanto pela relação ética, preconceitos...[...]. E deveria ter esse aspecto do respeito à diversidade, deveria ser um dos elementos de avaliação também dos trabalhadores.

Pesquisadora: E quais são os elementos de avaliação?

E12: São as competências. GP – gestão e desempenho. Tem umas competências que são exigidas pela empresa. Então tem: criatividade, iniciativa, foco no cliente, foco no resultado, trabalho em equipe. Isso. São as competências. São 5, né? 5 competências. [...] você vai ganhando ponto. É tipo um sistema de pontuação. Aí tem: ‘exerceu função gratificada no último período?’; ‘Substituiu o gerente no último período?’; ‘Exerceu papel de fiscalização de contrato no último período?’ Aí vai perguntando: ‘Participou da inauguração de algum projeto?’; ‘Foi de algum GT?’. Aí eles vão pegando o seu histórico e vão estabelecendo um histórico de pontuação.

Pesquisadora: E quem é chamado, em geral, pra substituir o gerente?

E12: Brancos e heterossexuais também. Na maioria homens [...] Amizade. Os apadrinhados, né?

A entrevistada 12 utiliza alguns termos para caracterizar a falta de democracia na gestão e os gestores como “é difícil um gestor cair”, “são indicados políticos”, “têm costas quentes”. Tais termos denotam o protecionismo existente para que determinadas pessoas permaneçam em cargos de poder – ao contrário do que poderia acontecer em uma gestão mais democrática em que estariam vulneráveis a perdê-lo, caso fosse dada a voz aos trabalhadores e não só a quem indica tais pessoas aos cargos de poder.

A E12 afirma que a empresa realiza a avaliação 360°. A avaliação 360°, segundo a literatura, baseia-se no pressuposto de que a avaliação realizada por múltiplas fontes (superior, pares, subordinados, clientes, fornecedores e outros eventuais envolvidos) pode oferecer um resultado mais fidedigno sobre o desempenho das pessoas, uma vez que está menos sujeita a vieses dos modelos convencionais baseados apenas na percepção do superior hierárquico em relação aos subordinados (CARBONE et al., 2009). Ainda que exista a avaliação 360° em que não apenas o superior avalia os subordinados, como também os subordinados o avaliam e avaliam seus pares, tal avaliação na empresa PTR não implica na saída de um gestor já que há favorecimentos, indicações políticas e protecionismos. Além disso, dentre as competências listadas como critérios de avaliação citados pela E12 não há nenhuma ligada às questões éticas ou de respeito à diversidade. Esta percepção de ausência é uma importante observação feita pela entrevistada em relação à realidade organizacional e o que poderia melhorar no sentido da redução do preconceito homofóbico. Ou seja, se a avaliação 360° fosse efetiva, pudesse resultar na saída de um gestor que não atendesse aos critérios a estrutura protecionista poderia ser desfeita. Além disso, se dentro desses critérios de avaliação constasse a ética e o respeito a diversidade, um gestor que faltasse com estas competências poderia estar vulnerável a sair da posição de poder que ocupa, o que seria interessante para que as pessoas que sofrem as consequências em seu cotidiano de terem que trabalhar com alguém que não respeita a diversidade mas é indicado político.

Além da avaliação das competências, há um sistema de pontuação que privilegia, por exemplo, aqueles que substituíram os gerentes que também que

costumam ser homens brancos e heterossexuais. Assim, perpetua-se um ciclo vicioso no qual a alta gerência é formada por homens brancos e heterossexuais e estes escolhem outros com os mesmos traços identitários para substituí-los favorecendo tais pessoas no sistema de pontuação de avaliação de desempenho - o que as coloca, por exemplo, na frente de mulheres, pessoas negras e pessoas homossexuais no sistema de pontuação e, possivelmente, em um momento de promoção no futuro. Este não é um caso isolado em que a competência de uma pessoa homossexual é ignorada quando há outros fatores como protecionismos, lealdades pessoais dentre outros critérios subjetivos de avaliação. Na pesquisa de Garcia e Souza (2010), por exemplo, um dos entrevistados que trabalhava em um banco público não conseguia a promoção pela dificuldade de participar dos eventos informais que os membros do alto escalão participavam por ser homossexual. Embora no banco pesquisado também houvesse uma avaliação das competências, a palavra final era dada por tais gestores do alto escalão e a proximidade deles em eventos informais era tão ou mais decisiva que a competência técnica dos(as) funcionários(as).

O entrevistado 10, homossexual, que assim como a E12 também atua na direção do sindicato de combate às opressões, não considera que sua empresa valorize a diversidade:

E10: Eu considero que ela não valoriza (a diversidade). E quando tem alguém diverso, vamos dizer assim, foge desse padrão homem-hetero-branco, ela invisibiliza, ela coloca nos espaços mais subalternos. Por exemplo, tem um caso de um engenheiro naval, não posso citar o nome, que ele é negro, ele começou deixar o cabelo dele crescer para ficar *black*, estilo dele, ele gosta, ele está há 8 anos na companhia [...] ele sabe tudo do setor dele. Tudo, tudo, tudo. Entrou um engenheiro naval branco, novinho, 1 ano de empresa, ele já estava viajando para dar palestra e ele que é negro, continua lá na baia dele. Eu perguntei: “fulano, por que tu acha que isso está acontecendo?”. “-É porque eu sou negro”. [...] Mas é evidente que ele não faz parte desses espaços que dão visibilidade por causa dele ser negro, ter o cabelo *black* [...] o cara é engenheiro naval, formado pela UFRJ. É muito triste isso. E a [empresa] não valoriza o conhecimento, a força de trabalho que ela tem, ela não faz isso, não faz, não valoriza.

O exemplo que o entrevistado traz é de que quando a empresa possui alguém fora do padrão “homem-branco-hetero” a pessoa está nos espaços mais subalternos. O E10 apresenta o caso de um homem negro, ainda que a presente pesquisa não seja sobre racismo, mas o exemplo ajuda a imaginar a posição da empresa em relação às pessoas que não são homens, brancos, heterossexuais. No caso

apresentado, o funcionário negro qualificado (“o cara é engenheiro naval formado pela UFRJ”), experiente (“está há 8 anos”) e com conhecimento (“sabe tudo do setor dele. Tudo, tudo, tudo”) é isolado de outras oportunidades de desenvolvimento na carreira, sendo invisibilizado e excluído (“continua lá na baia dele”) ainda que com tais pontos positivos para a realização do trabalho na empresa PTR. O contraponto é feito com o exemplo de um outro engenheiro naval que entrou há pouco tempo (“novinho”, “1 ano de empresa”) e está com acesso a outras oportunidades de desenvolvimento de sua carreira e em contato além de sua baia (“ele já estava viajando para dar palestra”). Na pesquisa de Garcia e Souza (2010) os autores também relatam um caso exclusão, desta vez de um homem homossexual que trabalha de forma isolada, como se estivesse em quarentena de alguma doença, sem contato com os clientes do banco analisado e pouco contato com os outros funcionários, trabalhando dentro de um arquivo com péssimas condições de conservação física do local.

Assim, dado o exemplo do E10, como pode haver de fato uma valorização da diversidade na PTR se determinadas pessoas, ainda que mais qualificadas e experientes que outras não possuem as mesmas oportunidades e são isoladas do convívio social por critérios discriminatórios? Ele avalia da seguinte forma as políticas de diversidade:

E10: O programa que existe que é da AMS (plano de saúde) eu concordo [...] da forma que a diversidade tem sido tratada na [empresa] eu discordo completamente. Porque ela é omissa e quando você é omissa você legitima a violência, você legitima a exclusão, você é tão assassino quanto aqueles caras que executam uma pessoa. Então nesse sentido, pra mim, a [empresa] é assassina, ela é homofóbica, ela é LGBTfóbica, ela é machista, ela é racista, ela é excludente. Então eu discordo nesse sentido, mas o que existe é positivo, mas é insuficiente. Para uma empresa que ganha selo de proficiência de gênero e raça, é insuficiente, ela é hipócrita, isso é uma contradição das contradições!

Na sua avaliação, a empresa é omissa e conivente com a opressão. Considera sua empresa preconceituosa com os LGBTs, com as mulheres e com os negros. E problematiza os prêmios que a empresa ganha de gênero e raça, considerando uma grande contradição uma empresa com todos esses tipos de formas de opressão ser premiada. Suas sugestões de melhoria são:

E10: Eu acho que a [empresa] ela tem que implementar cotas, cotas para trans, cota para mulheres, assim como tem a cota para negro, qualificar, acompanhar esse caso, a inserção dessas pessoas, dar possibilidade igual de promoção, de alcance

de cargos de chefia e liderança, salário igual para todos e todas que... Porque quanto mais diverso menor o seu salário, isso aí é comprovado. Aumentar a punição, você realmente punir as pessoas que têm atitudes assim, garantir que a pessoa que denuncia caso de assédio, de violência, em função da sexualidade, que essas pessoas que denunciam garantir estabilidade, a proteção, só que aí tem todo um debate da sociedade aí fora, o perigo da sociedade[...] [empresa] tem que procurar proteger essa pessoa. Porque quando ela não faz isso ela está sendo conivente, quando ela fecha os olhos e fala: Isso não é problema meu, ela está sendo tão violenta quanto. Então eu acho que é importante ela punir de fato, ela... E ter políticas dentro dela, não só de afirmação, de ação afirmativa, mas também de conscientização, de educação.

Ou seja, o entrevistado 10, homossexual, levanta diversas sugestões de melhoria dentre as quais todas são percebidas aqui como relevantes. Sugere as cotas para pessoas transexuais entre outras minorias como mulheres e negros mas não pensa como uma ação pontual, como se apenas a cota fosse suficiente. Realça a importância de acompanhar a inserção de tais pessoas no ambiente de trabalho da empresa, que elas não sofram discriminação na hora de serem promovidas que é uma possibilidade real da discriminação homofóbica (GARCIA e SOUZA, 2010), bem como possam obter de forma igual às não minorias os cargos de chefia e liderança. Também percebe que existe a diferença salarial se uma pessoa faz parte de uma minoria, argumento comprovado em diversos estudos e países (BADGETT, 1995; ALLEGRETTO e ARTHUR, 2001; CLAIN e LEPPPEL, 2001; PLUG e BERKHOUT, 2001; ARABSHEIBANI, MARIN e WADSWORTH, 2004) e reforça que isso não pode haver em uma empresa que de fato respeite a diversidade. A questão do aumento da punição para quem discrimina em função da orientação sexual de outra pessoa também é afirmada como um ponto importante bem como a proteção para a pessoa que faz a denúncia de forma que ela não sofra retaliação. Por fim, defende-se também que a empresa realize ações de conscientização e educação da sua força de trabalho neste sentido de não discriminação.

4.2.1.6.

Silêncios, dificuldades e questões de (falta de) comunicação

Ainda que a empresa apresente iniciativas pró-LGBT, foram percebidas a partir dos relatos de exemplos dos(as) funcionários(as) entrevistados algumas ausências de comunicação – aqui chamadas de silêncios - de tais iniciativas ou as descobrem depois de muita busca. Esses silêncios podem ser reflexos de que a prática da comunicação não reverbera, nem é eficaz e efetiva ou ainda que talvez

possa haver uma intencionalidade por parte da empresa de dificultar a informação dos assuntos ausentes nos exemplos fornecidos pelas pessoas entrevistadas.

O primeiro exemplo de silêncio está ligado à falta de divulgação interna das próprias políticas quando uma revista com um casal de mulheres homossexuais foi distribuída:

E1: Eles falaram uma vez que a Revista [nome da empresa], uma vez foi lançada na capa né? Duas mulheres da [empresa] que eram lésbicas e as pessoas começaram a comentar que era um absurdo – mandaram pra a ouvidoria, né? *Emails* falando sobre o absurdo que era ter na capa duas mulheres lésbicas [...] Foi falando sobre os direitos que a [empresa] estava dando, né? Para casais homoafetivos [...] é muito difícil achar. Mas é só procurar. Pode pedir pra alguém e ver se existe na biblioteca, ver se alguém pode emprestar e tal. Eu sei que é difícil porque eu procurei essa revista.[...] E eu não consegui achar. Eu fiquei 4 meses procurando ela [...] Pedindo às pessoas e tal, falando com as pessoas... E olha que eu estava dentro de lá. Eu ia na biblioteca. É foda. Alguma coisa acontece ali que as pessoas ou não sabem ou não querem saber ou não querem te ajudar. Porque... 3, 4 meses procurando a porra de uma revista e eu não consigo achar? Porra! Não é um lugar que se trabalha com gestão do conhecimento, gestão da informação como é que não vai saber onde está um exemplar de uma revista? O problema é que as pessoas que sabem não querem dar essa informação. Pesquisadora: Foi em que ano essa revista?

E1: Foi há alguns anos atrás. Deve ter um 8 anos.

Ou seja, embora a empresa tenha tido uma iniciativa de divulgar e dar visibilidade aos direitos dos casais homossexuais, a revista que comunica isto não foi encontrada ao ser buscada por meses pelo entrevistado 1, bissexual. Este silêncio provoca bastante insatisfação no E1, refletida em alguns termos de sua fala e interjeições (“É foda”. “Porra!”). Como ele foi estagiário por um ano, talvez também tenha tido mais dificuldade de acesso a este material que foi distribuído antes dele entrar. De qualquer forma, dada a relevância da discussão tratada na revista – a informação dos direitos das pessoas homossexuais alega-se aqui que ela deveria ser acessível para todos de forma a facilitar a comunicação destes benefícios e políticas. O entrevistado relativiza também o papel da chamada “gestão do conhecimento” ao ter tido a experiência relatada. O entrevistado 10, por sua vez, tinha essa revista:

E10: Eu tinha dessa revista até pouco tempo. Que foi assim que foi implementado... Você ter... O funcionário que tem uma relação homoafetiva ter o direito de colocar o seu companheiro ou a sua companheira homossexual como beneficiário do plano de saúde. Eu lembro disso.[...] Institucionalmente ela fez a propaganda, é uma revista que é distribuída para todo mundo, pelo menos eu fiquei sabendo que várias pessoas receberam sendo de gerências diferentes. Mas simplesmente, até onde eu sei, teve a revista, não teve um debate, não teve uma palestra, não foi o G., na época era o G., Presidente da [empresa], ele não foi fazer

o debate, ele não gravou o vídeo falando, não fez nada disso. Ele implementou a partir de demandas parece [...] ela é uma tiragem única. Se imprime 1 milhão, distribui 1 milhão e vai. Alguém deve ter isso arquivado, com certeza, a própria [empresa].[...] Eu realmente não acompanhei nenhum tipo de reclamação.

Uma possibilidade para que o E10 tenha a revista é que ele está na empresa há oito anos e presenciou, então, a época de lançamento da revista. De qualquer forma, considera-se esta revista um documento histórico relevante para que novos funcionários tenham fácil acesso para conhecer o posicionamento da empresa em relação à diversidade sexual.

Outro exemplo é citado no relato sobre o caso observado pela entrevistada 3, heterossexual em relação ao direito (ou a ausência dele) de licença maternidade presenciado na antiga área em que trabalhava em Macaé, (no período de novembro de 2008 a dezembro de 2011):

E3: Tinha uma menina, lá em Macaé, que era casada com outra mulher, ela adotou uma criança. E o caso dela ficou complicado, porque quando é adoção, tem direito como se você estivesse tendo um neném, a criança recém-nascida, a licença. Aí ela tirou. Queriam obrigar ela a voltar, o caso foi para a justiça. Estavam querendo dar e abandono de emprego. Ela foi na justiça, ganhou e conseguiu [...] Na época, eu acho que ainda não eram seis, eram quatro. e com dois meses ele ameaçaram que ela tinha que voltar. Eu sei que ela teve que ir para a justiça para poder...Isso foi lá em Macaé [...] Quando eu era nível técnico. Mas o gerente dela, o coordenador entreviu, por que a menina era ótima. Tanto que ela substituiu ele, ela substituiu o chefe. então, ele correu atrás. Tanto que quando ele saiu, deixou ela no lugar dele. E ela é coordenadora lá.

Ou seja, o que deveria ser um direito da funcionária homossexual que adotou uma criança e que inclusive foi reconhecido pela Justiça, foi motivo de retaliação homofóbica pela sua ausência no trabalho - como se em vez de exercer um direito ela estivesse tratando o emprego com desídia. O que não é o caso como mostra a competência da funcionária: não apenas substituiu o chefe como conseguiu depois ocupar uma posição de coordenação. Unindo este depoimento ao da ausência de informação com o boicote da revista, faz parecer que o boicote existe justamente para que quando um homossexual tente exercer seu direito (e não um favor ou benefício) esteja passível de retaliação. Como a entrevistada ocupou um cargo de coordenação, poder-se-ia dizer ainda que os LGBTs devem ser pouco informados de forma também que dificulte o acesso a promoções e cargos de poder.

Outra ausência de comunicação pode ser percebida no tipo de conteúdo que é comunicado ou não nos relatórios:

E5: Nesses relatórios (responsabilidade social e código de ética) eu não sei. Por exemplo, tem um relatório anual do RH, colocam assim, dados da produção, trabalho [...] É, negros e brancos, formação escolar, se é homem, se é mulher. Isso tem, mas, por exemplo, de orientação sexual, incluindo isso, não. Hetero, assim, não. Tem só gênero.

Embora os relatórios de responsabilidade social e o código de ética sejam divulgados no site da companhia, o relatório a que ela se refere – relatório anual do RH - não foi encontrado, podendo ser provavelmente divulgado apenas aos(as) funcionários(as). A entrevistada 5, heterossexual, percebe que o conteúdo escolhido para estar presente no relatório é o referente aos dados da produção de trabalho, características da força de trabalho como questão de gênero, racial e formação escolar. A E5 percebe como ausente no conteúdo do relatório anual do RH questões ligadas a orientação sexual (“de orientação sexual, incluindo isso, não. Hetero, assim, não”). Este exemplo pode ser visto como mais um silêncio em relação às minorias sexuais em comparação com outras minorias como as ligadas a questões raciais e de gênero.

Em outros relatórios além do relatório anual do RH que foi descrito pela E5 também seguem esta linha de ausência de informação:

E12: Tem o relatório de sustentabilidade, né? Mas assim, eu achei muito pouca coisa sobre a questão da orientação sexual. Muito pouco. É mais sobre a questão da mulher. E é aquela coisa, eles fazem a discussão da questão da mulher também porque é uma coisa interessante hoje pra a imagem da empresa. Você tem uma mulher na presidência (da empresa) e você tem uma mulher na presidência do país que é a Dilma. Então é interessante pra a empresa, é um negócio que... é um marketing, entendeu? Você usar a imagem da mulher como uma mulher de fibra e tudo mais que enfrenta os preconceitos e tal. Só que é aquela coisa do marketing, discurso. E aí os negros, os LGBTs eu vejo que eles ficam muito... muito em segundo plano. A pesquisa que tem a quantidade de gerentes mulheres, a proporção que tem de funções gratificadas... isso tudo tem a pesquisa que é colocada ali [...]E na medida em que a [empresa] não faz uma pesquisa, não identifica os grupos heterogêneos, digamos assim, os grupos que são oprimidos dentro da empresa, ela também não proporciona que eles se auto-organizem e se conheçam, sabe? Tenham políticas específicas pra atender esses setores. Porque só é interessante na parte que é mais importante pra essa questão do *marketing*, né? Da mulher.

A entrevistada 12, heterossexual, percebe o silêncio na comunicação por meio do relatório de sustentabilidade sobre a questão da orientação sexual ao comparar com as informações fornecidas publicamente pela companhia sobre a questão de gênero. Esta percepção converge com a análise dos relatórios que foi feita em tópico correspondente na presente pesquisa. A entrevistada atribui um

maior destaque às informações relativas às mulheres a um marketing da empresa, ou seja, a uma preocupação em manter uma imagem corporativa que valoriza um determinado grupo oprimido (mas não todos) para parecer politicamente correta. Embora haja dados diversos e quantitativos sobre mulheres, como quantidade de mulheres gerentes, proporção que possui função gratificada o mesmo não ocorre com os LGBTs. A E12 atribui esta ausência como uma forma de dificultar a articulação dos grupos oprimidos não contemplados pelas informações (como os LGBTs) e nem que se elaborem políticas específicas para atender as demandas dessas pessoas, já que não se pesquisa com maior profundidade para saber quais são. Quando perguntada como ela teve acesso a essas informações, ela responde:

Pesquisadora: Mas você busca saber essas informações dos relatórios porque você é envolvida com a questão do movimento e tal ou você acha que qualquer pessoa tem acesso?

E12: Não. Só... eu tive que procurar. A gente teve que procurar mesmo. E quando a gente cobrou a pessoa responsável que é da área de responsabilidade social que é ligada diretamente à presidência da empresa, à secretaria executiva. Aí quando a gente cobrou eles, eles falaram: tem o relatório e sustentabilidade que tem todos os dados em vários aspectos. E a gente leu o relatório de sustentabilidade e mandou de volta. [...] Eu e E10.

Ou seja, também não se percebe uma comunicação pró-ativa da empresa sobre a questão da diversidade, mas um esforço da E12 (junto com E10) de procurarem se informar por conta própria, já que fazem parte da diretoria do sindicato de combate às opressões da companhia. Outro caso de busca de ambos é relatado a seguir:

E12: A empresa proporciona algumas coisas também. Tem um fórum de sustentabilidade, um fórum de responsabilidade social que as pessoas participam e compartilham seus artigos acadêmicos sobre essa área, ou algum artigo de seu interesse, tipo uma biblioteca. Só que as pessoas não sabem isso. E eu e o E10 a gente penou e a gente achou. Tipo, também não foi fácil! Mas a gente conseguiu achar. A gente se inscreveu nesse fórum. Não sei se você já viu. [...] é um fórum por internet.

Ainda que a empresa ofereça um fórum de discussão pela internet de sustentabilidade e responsabilidade social – áreas em que estão inseridas a discussão da diversidade sexual na empresa, ao menos nos relatórios –, em que seja possível trocar artigos acadêmicos sobre a área, a E12 percebe que as pessoas não sabem dessa iniciativa da companhia. Ela e o E10 realizaram uma grande busca para achar este fórum (“a gente penou”; “não foi fácil”), ou seja, não é um fórum

comunicado a ponto de os funcionários saberem de sua existência. É preciso haver uma busca por conta de iniciativa própria do(a) funcionário(a) para descobri-lo. Percebe-se que essa pouca divulgação da existência do fórum, caso seja intencional por parte da companhia, pode funcionar também como uma forma a desarticular grupos oprimidos evitando sua possível união.

No relato a seguir é apresentado por parte do entrevistado 4, homossexual assumido, uma iniciativa acerca de um assunto incentivado e premiado pela companhia e outro engavetado. No primeiro caso ele recebe um prêmio como relata:

E4: Esse prêmio é de um trabalho... Do trabalho meu, um nome enorme, vou tentar falar, o título é: “Redação empresarial, criação de material didático para o desenvolvimento de competências redacionais em contexto corporativo”. E é, exatamente, sobre o meu trabalho como professor na área de redação empresarial, para as turmas que o meu setor, e outros que trabalham na minha grande área, né, porque os contratos são compartilhados, a gente oferece através... que seriam bandejas, que seriam carteiras de estudos para os alunos. É complicado explicar isso pra você, mas em suma, seriam aquelas disciplinas, aqueles cursos ofertados para aperfeiçoamento.

Sobre o prêmio cabe fazer algumas observações. O tipo de redação premiada é a empresarial, as competências são as redacionais e o contexto é o corporativo. Ou seja, o curso de competências técnicas elaborado pelo E4 foi bastante incentivado pela companhia. Todavia, enquanto a empresa celebra e premia um trabalho estritamente técnico acerca da redação empresarial, a PTR se posiciona de forma completamente diferente em relação a uma sugestão de proposta de curso de diversidade sexual elaborado também pelo mesmo funcionário (E4) como ele relatou a seguir:

E4: E por ser membro da Responsabilidade social, eu criei uma ementa de um curso de diversidade é [...] Em suma, é uma ementa que é de formação para gestores. É um trabalho de educar, de preparar os gestores, os servidores, os gerentes, tal, a lidar com a diversidade humana, diversidade sexual, principalmente. A abordagem, o respeito, a não piadinha, o assédio. Entendeu? Já tem um ano. Já foi contemplado, já foi apresentado oficialmente para a gerente da Escola de Gestão de Negócios. Infelizmente, foi embaixado [...]. Mas o meu projeto, ele não foi descartado. Entendeu? Ele simplesmente não saiu [...] não houve, o que a gente chama, de gerência que compre a ideia, que banca a ideia. Por que tudo gera custos, é um investimento que a empresa faz, não é só... não é um custo de pessoal, de professores, mas é um custo da ideia a ser implementada e ter outros gerentes, dentro da própria companhia, que comprem a ideia, também. Entendeu? Então, isso é um jogo. É um jogo político mesmo [...] o título é: Diversidade Sexual: Construindo Saberes. A ideia é mostrar para essas pessoas, através de vasta bibliografia que nós temos, não só Judith Butler, que trabalha com questão de

gênero, o Michel Foucault, da história da sexualidade[...] porque eu acho que para você trabalhar com os gestores, que são os gerentes, você tem que sensibilizá-los, porque aí a gente vai construindo, e aí sim que é uma defesa que eu faço, construindo uma nova cultura dentro da companhia. Que é uma cultura de respeitabilidade, uma cultura de não indiferença, de não à indiferença.

O curso elaborado pelo E4 apresenta um material relevante para o treinamento em diversidade sexual já que aborda o respeito, a importância de não se fazer piada e o assédio, pontos constatados em diversas pesquisas sobre homofobia no trabalho no contexto brasileiro (SIQUEIRA e ZAULI-FELLOWS, 2006; FERREIRA, 2007 SARAIVA e IRIGARAY, 2009; IRIGARAY, SARAIVA e CARRIERI, 2010; GARCIA e SOUZA, 2010). Além disso, seria direcionado aos gestores. Esse foco seria importante pois, por exemplo, na análise do E11, homossexual, sobre o discurso institucional de diversidade sexual da empresa percebeu que não necessariamente o discurso da companhia é desdobrado nas práticas dos gerentes – o que vai contra um dos doze princípios éticos da companhia que é a coerência entre o discurso e a prática (PTR2014g). Além disso, o curso contemplaria autores que já realizaram importantes estudos acerca desconstrução do binarismo de gênero e teoria *queer* (BUTLER, 1990; 2004; 2014) e da sexualidade (FOUCAULT, 1982; 1984; 1985; 2004). Embora o curso estivesse pronto e já tivesse o material elaborado pelo E4, o projeto foi engavetado sob a desculpa de que “geraria custos”. Se apenas no ano de 2013 a empresa divulgou o lucro líquido de 23,57 bilhões de reais, a implementação de um curso já elaborado, em instalações já existentes (da universidade corporativa) seria algo tão custoso? Ou na verdade se trata de uma retórica economicista (ROHM, 2003)? Ou seja, nota-se aqui que a companhia não percebe como mínimo investimento o apoio a este curso ou por não desejar melhorar o respeito a diversidade sexual na companhia e nem que seus funcionários reflitam sobre isso.

O autor da proposta a compara com o prêmio de redação corporativa:

E4: O redator empresarial ele acaba sendo uma... algo... que é algo que é muito instrumental, né, é diferente desse curso que não é instrumental [...]O meu curso não é só para ampliar as ideias, é para preparar mesmo, que a gente vê que é um tremendo descompasso, uma tremenda falta de informação, as pessoas acharem que gay é travesti, que travesti é gay, que transexual... não sabe bem o que que é isso. Então, assim, é esclarecer mesmo.

Há, portanto, a desvalorização da comunicação de informações e conhecimentos acerca da diversidade sexual pelo E4. Se por um lado a empresa premia as competências para a redação corporativa, por outro ignora e inicitiva de curso de diversidade sexual. Percebe-se na empresa um posicionamento que valorize a andragogia instrumental, ou seja o ensino de habilidades e competências que privilegiem a formação tecnicista e de inteligência instrumental dos empregados em detrimento da produção de subjetividades criativas, autônomas e produtoras de singularidades humanas em sua riqueza de possibilidades (ROHM, 2003).

4.2.2.

Categoria 2: Orientação sexual e relações interpessoais no ambiente de trabalho

4.2.2.1.

Heteronormatividade e desconhecimento dos homossexuais por parte dos heteros

Os processos de heteronormatividade são indicadores dos sistemas de significado social que rebaixam a sexualidade variante (LEWIS, 2009). Normas implícitas de heteronormatividade estão presentes no dia a dia dos empregados na comunicação e comportamento tomados por certos (LEWIS, 2009).

Diversos entrevistados heterossexuais, ao serem perguntados qual era a orientação sexual deles, fizeram comentários depois ou não souberam ao certo o termo que categoriza a orientação sexual mais frequente.

E6: Eu sou... hetero. Pensei porque eu estava pensando na palavra. Não é dúvida não! Risos.

O entrevistado 6, depois de se assumir heterossexual faz a ressalva da demora que ele teve para encontrar a palavra que define a categoria sexual na qual ele acredita se enquadrar. Ainda reforça que não é uma questão de dúvida, como se duvidar da própria orientação sexual, no caso a majoritária, fosse algo que precisasse de ressalva e/ ou explicações. A seguir ri, como também o faz o próximo entrevistado.

Pesquisadora: Qual a sua orientação sexual?

E9: Eu sou... heterossexual. Risos.

Vale lembrar que risos após revelar a orientação sexual no caso dos entrevistados homo e bissexuais não foram encontrados. Talvez também por ser um fato incomum para um indivíduo heterossexual ter que se assumir como tal, uma vez que se vive em uma sociedade heteronormativa que torna a heterossexualidade naturalizada. Quando feita a mesma pergunta para a entrevistada 3 ela responde:

E3: Entrevistada: Hetero. É isso?

Ela se qualifica como hetero, mas imediatamente depois faz uma pergunta para confirmar sua resposta, como quem quer saber se “a resposta está certa”, e como se uma pergunta que depende de uma resposta tão pessoal dependesse de uma confirmação externa.

Pesquisadora: Orientação sexual?

E5: Feminino.

A entrevistada 5, por sua vez, sequer sabe qual categoria está associada à sua orientação sexual, fazendo confusão e respondendo seu gênero.

E2: eu sou heterossexual... por hoje. Risos.

O entrevistado 2 reconhece que a orientação sexual majoritária nem sempre é algo fixo e imutável, as pessoas podem acabar descobrindo sua verdadeira orientação sexual ao longo da vida e faz a ressalva “por hoje”.

A entrevistada 12 reflete um pouco antes de responder:

Pesquisadora: E qual a sua orientação sexual?

E12: Eu sou... é, eu sou hetero.

Ao serem perguntados se conheciam algum homossexual ou bissexual no trabalho, chama atenção a quantidade de pessoas que trabalham com eles, versus a ausência de homossexuais que trabalhem no mesmo setor:

E3: Tanto que dessa menina eu não sabia que ela era gay, nada disso. Quando eu fiquei sabendo, eu fiquei perplexa... não por achar nada... mas porque eu não sabia mesmo. Tanto que falei com meu chefe: gente! Não sabia não. Eu achei legal que ele falou: o que que tem? Eu achei interessante, eu nunca tinha visto uma pessoa que, no trabalho, casada e tal e lá todo mundo sabia [...] essa secretária que comentou comigo. Aí eu falei: jura? Eu não sabia [...]. Ela se vestia toda menininha, normal. É uma coisa que a gente tinha esse estereótipo de mulher gay ou homem gay.

A entrevistada 3 se surpreendeu ao descobrir que uma de suas colegas de trabalho de sua antiga gerência era homossexual e diz que ficou “perplexa” - como se a orientação sexual alternativa fosse motivo de deixar alguém perplexo. Seu próprio chefe desmistifica a questão fazendo-a refletir com a pergunta: “o que que tem?” Ela reforça seu susto ao comentar com a secretária “jura?”. Percebe-se também uma cultura de especulação da sexualidade das outras pessoas, já que a secretária é que informa isso para a entrevistada (e não a própria mulher homossexual). A grande surpresa que a entrevistada sentiu pode ser explicada pela presença do estereótipo que ela mesma reconhece que tinha da mulher homossexual e esta, pela descrição que ela faz, não corresponde (“se vestia toda menininha”). Ou seja, de certa forma o contato com alguém que não corresponde ao estereótipo e que convive no dia a dia (“nunca tinha visto alguém no trabalho”) causa o espanto e de certa forma desconstrói uma visão pré-concebido.

Além da heterossexualidade naturalizada nas respostas com surpresas e risos das pessoas entrevistadas anteriores, foi também percebida uma heteronormatividade e invisibilidade de homossexuais nas gerências em que trabalham, conforme apresentado nos relatos dos entrevistados E2, E3, E5, E6, (heterossexuais) e E12 (homossexual). Os excertos foram agrupados, uma vez que, mesmo com cinco pessoas entrevistadas diferentes, as respostas foram semelhantes:

E2: Nessa gerência em que eu trabalho trabalham 20 pessoas. 30, e 20 são contratados.

Pesquisadora: E tem homossexuais assumidos?

E2: Assumidos não. Ou são e não me falaram, mas que eu saiba não.

Pesquisadora: Tem algum homossexual na sua equipe?

E3: Declarado não. Não que eu saiba.

E5: Olha, eu já vi algumas pessoas (homossexuais), mas nunca trabalharam diretamente comigo.

Pesquisadora: E ao todo são quantas pessoas?

E6: 15 pessoas, eu acho.

Pesquisadora: E dessas quinze tem algum homossexual?

E6: Que eu saiba não

E12: Não, porque eu estou falando da minha gerência em geral. Na minha tem 8 pessoas. Na gerência geral tem umas 200 pessoas.

Pesquisadora: Ah, então. E nessa tem algum LGBT?

E12: Tem uma pessoa.

Nos relatos anteriores foram perguntadas com quantas pessoas a(o) entrevistado(a) trabalha (quantas pessoas existem na equipe ou na gerência, dependendo do caso) e, a seguir, se desse total respondido a pessoa conhece algum(a) funcionário(a) LGBT desta mesma equipe ou gerência. Ou seja, pode-se constatar que de um grande número de pessoas que trabalham com os entrevistados, pouquíssimas pessoas são LGBTs. Por sua vez, ainda que as identidades sociais invisíveis (como dos LGBTs) sejam dificilmente mensuradas na sociedade (IRIGARAY, 2008), segundo pesquisa da associação brasileira de gays, lésbicas, bissexuais, travestis e transexuais - ABGLT (2007) estima-se que o Brasil possua 10% de pessoas homossexuais declaradas. Percebe que nos relatos das pessoas entrevistadas que a invisibilidade LGBT é tamanha que nem mesmo a proporção de homossexuais é representativa em seus locais de trabalho. Isto sem contar indivíduos bissexuais e travestis e transexuais. O mesmo ocorre na composição da gerência do próximo entrevistado heterossexual:

Pesquisadora: E essa gerência é composta de quantas pessoas mais ou menos?

E9: Tem... umas vinte pessoas mais ou menos. Talvez um pouquinho menos, um pouquinho mais. É nessa faixa.

Pesquisadora: Aí por exemplo, nessas 20 pessoas tem algum homossexual assumido?

E9: Assumido não. Eu não sei se tem algum homossexual. Assumido com certeza não. A maior parte do pessoal é casado. [...] Eu acho que 2 ou 3 pessoas só é que não são casadas. Mas não relatam ser homossexuais. [...] Eu já tive colegas de trabalho em outra empresa que eu trabalhei que eram homossexuais não assumidos. Eles tentavam... tem uma hora que não existe isso, né? A gente às vezes estava em horário, estava numa descontração assim informal e tal... bebendo alguma coisa e nesses momentos às vezes a pessoa se solta um pouco mais, né? [...] Você percebe algumas coisas, mas... nada que me afetasse. Eu acho que é bacana, é a opção dele.

De 20 pessoas, o entrevistado 9, heterossexual, não conhece nenhum homossexual. Ele relaciona o fato de uma pessoa ser casada com, a seu ver, um argumento para provar que tais pessoas não são homossexuais (ainda que pudessem ser bissexuais). Ao falar que tais pessoas são casadas para mostrar que não conhece homossexuais também não especifica com quem são casadas, naturalizando a ideia de que todo o casamento é heterossexual. As não casadas, em sua lógica, é que poderiam levantar suspeitas mas a seu ver não há nenhum “relato” de serem homossexuais, como se a homossexualidade fosse algo relatável.

Após falar do caso da empresa atual, embora a pesquisa seja apenas sobre essa empresa e o entrevistado tenha sido avisado disto, ele cita o caso de uma outra

organização em que conheceu colegas de trabalho homossexuais não assumidos para a organização, embora ele soubesse que eram homossexuais. Ele usa a expressão “nada que me afetasse”, embora ninguém tenha perguntado se ele se sentia afetado e como se conviver com homossexuais fosse algo passível de se sentir afetado para o entrevistado heterossexual fazer essa ressalva. Logo em seguir espontaneamente, também diz que acha que é “bacana”, utilizando o discurso politicamente correto e que é a “opção” da pessoa – como se a orientação sexual fosse uma questão de escolha.

Mesmo com um dos entrevistados homossexuais, embora não todos, foi percebida essa ausência de conhecimento de outros homo ou bissexuais no setor:

E4: A equipe de três membros que podem licitar. Mas o setor mesmo, não. O setor é enorme, são mais de 150 pessoas. É uma grande gerência [...] Assumido, lá, só eu. Ninguém nunca me contou.

Ou seja, no caso do entrevistado 4, homossexual, ele é o único assumido de 150 pessoas, ou seja, a proporção de homossexuais em seu setor é de 0,67% - nada representativo comparando com os 10% de homossexuais assumidos no Brasil (ABGLT, 2007). Um caso semelhante ocorre com o entrevistado a seguir:

E11: Eu trabalho vinculado a uma gerência geral. Nessa gerência são 95 pessoas. Mas especificamente na minha sala de trabalho somos 8.

Pesquisadora: E, desses 8 e tanto na gerência geral, você conhece algum homossexual?

E11: Não. Ao que me parece eu sou o único gay dos 90, 90 e poucos empregados.

No setor do entrevistado 11, homossexual, ele representa aproximadamente 1% do total de empregados. Novamente, um número não representativo em relação à sociedade. Em alguns casos o homossexual pode não ser notado no ambiente de trabalho por conta de uma visão heteronormativa tida como natural. Um exemplo disto ocorre a seguir com a entrevistada 12, heterossexual:

E12: Eu fiquei sabendo... risos... Eu fiquei sabendo porque ele vinha falar que ia fazer uma viagem pra Europa, né? E aí teve uma vez que... Ele sempre falava do amor dele “meu amor, meu amor, meu amor” “porque eu vou estar com o meu amor”. Aí eu: mas que é o seu amor? Você nunca falou o nome dela! Eu não percebia, sabe? E o pior que eu tenho maior essa discussão, de não ser preconceituoso. Mas eu não percebia realmente. Aí eu ficava perguntando: mas quem é? Mas quem é? Mas quem é? Ele nunca falava. Aí teve a viagem pra Europa e depois da viagem ele acabou mostrando as fotos. E aí eu falei assim: ué? Mas a menina não foi com você? Ela não estava lá? Eu achei que ela ia contigo! Sua

namorada, seu amor que você fica falando “meu amor, meu amor, meu amor”. Aí ele falou assim: ah não...! Mas não deu, não sei o quê e tal... Aí depois, uma colega minha que é mais amigona mesmo dele, muito amiga, aí ela veio falar comigo. Ela falou: “olha, você não tinha percebido, não?” Risos. “Aquele que era até um homem bonito na foto que a gente ficou babando e tal é o namorado dele! Po, você ficou falando ‘cadê?’ Esse é o amor dele!”. Aí eu: ahhh, tá!!! Eu entendi!

A heteronormatividade ocorre uma vez que a entrevistada heterossexual presume que seu colega homossexual só pudesse ter como “seu amor” uma mulher (“você nunca falou o nome dela”), ou seja, um relacionamento heteronormativo.

A homofobia em comentários de outros funcionários está presente no relato do entrevistado 10, homossexual:

E10: É assim, é sempre assim, levou um jogo, levou um gol, ‘porra aquele viado’. Atribui a perda, a fraqueza à homossexualidade. ‘Ah, pô, ele ganhou um gol molinho! Porra, viado’. Tudo é viado, a maior ofensa para um hetero é ser viado. Eu fico puto e chamo de corno (risos). Porque a mulher é feliz, ela é bem resolvida e ele é um incompetente (risos).

Ou seja, nas conversas entre os funcionários o que é negativo (perda, fraqueza) é atribuído à homossexualidade com o termo pejorativo “viado”. Talvez a existência dessas pessoas possa refletir, em parte, a cultura machista e homofóbica da empresa apontada por outras pessoas entrevistadas. Merece destaque também a frequência com que o E10 relata tais ocorrências “é sempre assim”, “tudo é viado”.

Considera-se aqui que tanto o fato de ouvir os discursos homofóbicos quanto perceber a visão de mundo heteronormativa podem contribuir para a invisibilidade dos homossexuais e o medo de se assumirem. Esta pode ser uma explicação para o baixo número de indivíduos homossexuais em comparação com a sua existência na sociedade. Ou então, outra explicação para a invisibilidade das pessoas LGBTs pode ser que não existam de fato, ao menos nos setores de tais entrevistados.

4.2.2.2.

LGBTs: Consciência da própria orientação sexual, rede de contatos e setores *gay-friendly*

Por sua vez, quando perguntados sobre sua orientação sexual, ao comparar com os heteros, não houve qualquer dificuldade para funcionários homossexuais e bissexuais encontrarem o termo que define a orientação sexual:

Pesquisadora: Orientação sexual?
E1: Bissexual.

Pesquisadora: Qual a sua orientação sexual?

E4: Homossexual.

E7: Sou gay.

E11: Eu sou gay.

Além de não apresentarem nenhuma dúvida na hora de responder, ou demora, risos ou erros de terminologia como ocorreu com entrevistados heterossexuais, entrevistados homo e bissexuais parecem conhecer uma “rede” de contatos com outros funcionários de orientação sexual minoritária. Parecem também viver uma outra realidade (quando comparamos com as respostas dos heterossexuais do tópico anterior) no que se refere a quantos colegas de trabalho possuem dentro da empresa que são LGBTs. Em relação a este fenômeno, Mickens (1994) argumenta que pessoas homossexuais (sejam homens ou mulheres) em qualquer grupo predominantemente não-gay tentam encontrar uns aos outros: aqueles dispostos a confiar em seus colegas de trabalho começam a criar uma rede informal, escondida se necessário para amizade e suporte moral em frente a adversidade.

Pesquisadora: Nesse setor seu, são quantas pessoas, mais ou menos?

E7: Umas vinte pessoas.

Pesquisadora: E além de você, tem alguma outra pessoa que seja homossexual, que você saiba, ou bissexual?

E7: Ah, tem... tem mais quantas pessoas? Umas três pessoas declaradas.

Pesquisadora: Além de você?

E7: Isso. RH, geralmente, eu acho que tem mais.[...]

Pesquisadora: Colegas de trabalho LGBT você falou que têm três. E esse que foi para outra área, ele está dentro dos três ou é um quarto?

E7: É um quarto.

No caso do entrevistado 7, homossexual que trabalha na área de recursos humanos, além dele conhece três outros homossexuais que trabalham atualmente em seu setor. Ou seja, são quatro homossexuais no total de vinte pessoas, representando 20% de homossexuais presentes naquele setor.

O E11 é o quarto amigo do E7, que está agora em outra área (geologia) mas relata a grande presença de homossexuais na área de planejamento gestão e recursos humanos (PGRH) na qual já trabalhou:

Pesquisadora: De colega de trabalho LGBT – homossexual de forma geral – você só teve o E7?

E11: Não, tem um monte! [...] Na minha outra gerência tem mais 1 certeza e 3 ou 4 de forte suspeita.

Pesquisadora: Onde é que estão essas pessoas?

E11: Numa outra unidade que eu trabalhei. [...] É, praticamente assim, o pré-requisito pra trabalhar lá: ser bicha! Ô dedo podre que a gerente tinha [...] E tinha um monte de mulher solteira assim, sabe? -“Ah, vai chegar um cara novo!”. Aí chegava uma bicha! -“Que sacanagem!”.

Pesquisadora: Qual o nome da gerência?

E11: É a que o E7 trabalhava. [...] é PGRH. Planejamento, Gestão e Recursos Humanos. Eu trabalhava lá com orçamento. Tem gente que trabalha lá com atividades diversas, não necessariamente RH. É como se fossem duas gerências: um gerência de planejamento e gestão e outra de Recursos Humanos. Aí resolveram juntar [...] Essa bombava! Eu imagino num total uns 6 ou 7.

Pesquisadora: De quantos?

E11: De 15.

Ou seja, na sua área antiga era quase a metade de homossexuais – um número bem acima do presente da sociedade. Em seu depoimento revela uma certa homofobia ao qualificar os homossexuais como “bicha” e dizer que a gerente que recrutava essas pessoas tinha o “dedo podre” – associando a escolha de sua gerente que frequentemente escolhia homossexuais como algo negativo.

O entrevistado embora esteja em uma outra área que só tenha ele como homossexual, na Geologia, sentiu-se bem recebido e acolhido considera o local onde trabalha composto por pessoas mente aberta:

E11: Eu estou lá (na Geologia) há muito pouco tempo, mas eles me acolheram muito facilmente assim. Eu sou um Administrador, dentro da área de Geologia de exploração. Então é um mundo completamente fora da Administração. Eu até fico um pouco com medo de ser o mais fraco. Mas não, eles me abraçaram.... A recepção foi muito boa. [...] Acho que ela pode ser (machista) com lugares com mais engenheiros. Onde eu trabalho, eu trabalho na Geologia. Dizem por padrão e eu estou verificando isso na prática que o geólogo é muito cabeça aberta, muito louco, ele vive num tempo... de não sei quantos bilhões de anos atrás, a Terra pra ele tem alguns bilhões.

Parece assim haver na empresa a existência de áreas com uma cultura mais receptiva do que outras áreas.

Um caso semelhante ao das experiências dos entrevistados homossexuais 7 e 11 ocorreu com o entrevistado 1, bissexual totalmente assumido que trabalhou no setor de treinamento da área de recursos humanos:

E1: Então a gente trabalhava com uma equipe relativamente pequena, 10 pessoas [...] com uma Assistente Social, alguns Administradores, alguns técnicos que

estavam há muito tempo lá na [empresa] e o nosso coordenador que era o Júlio. Ele... ele... que era gay! [...] Mas acredito que as pessoas próximas a ele sabiam que era gay. E tinha pessoas que eram inclusive amigas dele conservadoríssimas que gostam dele e sabem dele.

Pesquisadora: E como você ficou sabendo?

E1: Gaydar. (Risos). Eu sabia porque já sentia o clima. O formal, quando eu vi, né? Foi quando eles estavam no Festival Gay de cinema. Foi quando eu vi o Júlio com o Pedro. Mas assim [...] ele estava se relacionando com o Pedro [...] É um funcionário de lá, não da [empresa] ele é terceirizado. E assim, é mais jovem. Não muito mais jovem, mas é mais jovem. E acho que ele conseguiu se abrir mais porque eu era muito claro no meu posicionamento com as pessoas ali e do meu enfrentamento com eles. Mesmo que não fosse dito, eu olhava assim... E eles eram assim... difícil, né? Porque, assim, acho que um olhar não atento, alguém que não percebe isso, não vai ver nada. Vai perceber duas pessoas trabalhando.

Ou seja, na equipe de 10 pessoas do entrevistado 1, havia um homossexual (seu chefe) e ele como bissexual. Ele possuía conhecimento ainda de um terceiro funcionários LGBT, o namorado de seu chefe de outra área. Como ele relata, por não serem assumidos, não era lago fácil de ser percebido. Além disso ele só viu os dois juntos de fato em um evento externo ao trabalho e que possui como maior parte dos frequentadores pessoas LGBTs que é o festival gay de cinema. Ou seja, estar em locais voltados para o público LGBT pode facilitar o reconhecimento de outros LGBTs, o que não deve ocorrer com os heterossexuais. Além disso, facilita enxergar o amor homossexual como possibilidade e facilitar a percepção de colegas de trabalho homossexuais. Como ele mesmo diz “um olhar não atento, alguém que não percebe isso não vai ver nada. Vai perceber duas pessoas trabalhando”.

A percepção de outras pessoas homo ou bissexuais que não eram facilmente perceptíveis para a sociedade também é relatada no caso do entrevistado 10, homossexual:

E10: Isso era no setor que eu estava diretamente ligado, que eu chegava e trabalhava na mesma sala, no mesmo ambiente com essas pessoas, mas dentro da gerência, que eram muito mais pessoas eu ainda assim era o único homossexual assumido, é importante a gente colocar [...] o “assumido”. Porque sempre tem alguém que está no armário. (risos). E assim dentro do parque de tubos.[...] Dentro do parque de tubos, que eram mais de 2000 trabalhadores eu era o único homossexual assumido.[...] Tinha homossexuais lá que eu sabia, que eu conhecia, mas não se assumiam por medo de perder o emprego, porque eram terceirizados. E tinham outros bissexuais que nunca iam falar porque eram casados, mas queriam inclusive sair comigo, mas não se assumiam homossexuais porque queriam disputar gerência, disputar cargo.[...] (casados) com mulher [...] É que a gente flertava, entendeu? Eu digo que são bissexuais porque assim, eles pra sociedade eles são heterossexuais, mas no momento... E aí eu posso estar até equivocado, eu preciso e eu vou justificar inclusive a minha ausência de conhecimento nessa área e de repente você pode me ajudar. Eles são homens que fazem sexo com homens, não se assumem bissexuais e para sociedade eles são heterossexuais, eles batem no

pé que são heterossexuais porque são casados com mulheres, têm filhos, tem família, mas gostam de ter um caso, um lance com um outro carinha [...]Mas nega, nega, por causa da sociedade, da família, moram em uma cidade pequena por causa do emprego [...] Várias pressões sociais em volta dessas pessoas, emprego... Família, sociedade, vizinhança. Macaé 140 mil habitantes parece, bairros pequenos, todo mundo se conhece...

O entrevistado 10 que é homossexual assumido não conhecia outra pessoa homossexual assumida. Ele mesmo destaca a palavra assumida, já que conhecia outros não assumidos ou mesmo pessoas que o entrevistado chama de bissexuais não assumidos (os que flertavam com o E10 e queriam sair com ele). Aqui entende-se essas pessoas tanto podendo ser bissexuais de fato – embora uma pessoa bissexual não precise viver dois relacionamentos ao mesmo tempo por conta de sua orientação sexual – como também homossexuais que se casaram por conveniência social. O entrevistado sabe que essas pessoas não são de fato heterossexuais pelas cantadas que recebia sendo um homossexual assumido. Assim também é um ponto que facilitaria homossexuais de perceber por outro ângulo a existência de pessoas não-heterossexuais em comparação com heterossexuais. Ele também tinha conhecimento de outros homossexuais terceirizados não assumidos que não se declaravam como tal por conta do medo de perderem o emprego. Imagina-se que saber disso também pode ser atribuído a ele ser um homossexual assumido e uma pessoa que tem medo de perder o emprego pelo fato de ser homossexual como seu colega não assumido pode não ver problemas de ser retaliado por uma pessoa que se encontra na mesma situação no que diz respeito a orientação sexual como o E10, ainda que não seja terceirizado. Este caso também pode ajudar a explicar porque aos olhos dos entrevistados heterossexuais os homossexuais são tão invisíveis caso realmente existam nos seus setores.

Assim, a realidade dos entrevistados homo e bissexuais parece ser diferente: há um maior conhecimento e percepção da existência outros indivíduos homo e bissexuais onde trabalham ou mesmo em outros setores, pessoas que não se assumem para a empresa acabam se assumindo para tais entrevistados e eles, em certos casos, trabalham em setores em que há uma maior concentração de pessoas com orientação sexual alternativa como o caso do RH. Além disso, em certos casos parecem formar uma “rede” de contatos homo e bissexuais e também, em certos casos, recebem apoio de colegas de trabalho:

E11: Engraçado quando eu cheguei no Rio eu procurei um amigo de um amigo de Sergipe que mora aqui e tinha um outro grande amigo que trabalhava na Caixa e me indicou pra que eu não ficasse perdido aqui no Rio. “Ah, tenho um contato, liga pra o Alex que ele te ajuda”. E eu liguei pra o Alex logo depois que eu vim pra cá e ele falou: sexta feira vai ter uma festa aqui em casa. Quando eu cheguei, acho que devia ter umas 20 pessoas, 30 pessoas. Mais da metade eram da [empresa]. Tinham gerentes da [empresa], consultores da [empresa], coordenadores da [empresa]. Pesquisadora: Esse Alex era de onde?

E11: Era da Caixa e na casa dele estava cheio de bicha da [empresa] e eu achei maravilhoso! Porque eu ainda estava naquele medo: será que a [empresa] no dia a dia é preconceituosa? E aí não, um monte de bicha lá me dando dica, conversando comigo, dizendo: cara, numa boa! Relaxa!

Vale lembrar que na atual gerência do entrevistado 11 de aproximadamente 90 pessoas ele só tem conhecimento dele como homossexual. Ou seja, embora na própria gerência não exista ou o entrevistado não conheça pessoas homossexuais, ao entrar em contato com outro funcionário homossexual acaba conhecendo diversos outros (“devia ter 20, 30 pessoas”, “mais da metade era da empresa”), e de setores e cargos distintos (“gerentes, consultores coordenadores”). Nenhum entrevistado, por exemplo relatou ter conhecimento de mais de 10 ou 15 funcionários homo ou bissexuais em seu local de trabalho e apenas nesta festa havia este grande número de funcionários não-heterossexuais. Assim, parece haver uma rede de contatos entre tais indivíduos percebida mesmo na fase de coleta de dados em que E1 conhecia o E4, que por sua vez conhecia o E7 e E10 e E7 conhecia E11. Mesmo a autora da pesquisa que está fora da empresa conheceu mediante seus contatos mais homossexuais e bissexuais que alguns heterossexuais entrevistados que trabalham na empresa.

Outro caso de apoio entre homossexuais e a formação de rede de contatos ocorre com o entrevistado 10, homossexuais:

E10: Caso de homofobia na [empresa], tive conhecimento de 2, 3 com o meu. Pelo menos 2, um que eu estou acompanhando de perto, que é o companheiro X (risos) e o outro que eu acabei de saber que é o companheiro Y que está no momento afastado por adoecimento mental em função da homofobia. E eu pedi para a advogada do [sindicato da empresa]: ‘por favor, coloque-me em contato com Y, eu quero falar com ele, eu quero conhecê-lo’. E ele foi diretor sindical, ele foi militante e mesmo assim ele adoeceu, isso é uma coisa que desgasta a gente [...]. O advogado do [sindicato da empresa], chegou em um encontro da gente e falou: ‘Você precisa conhecer o X, eu preciso que você fale com ele, eu preciso que você o conheça’. Eu falei: ‘Dá o meu telefone pra ele’. E isso foi em agosto, ele foi me ligar... [...] Eu falei: ‘X, eu estou em aula, você quer me ver hoje? Eu preciso conversar com você, um tempão que eu conheço o seu caso e eu quero te conhecer pessoalmente’. [...] Ele me esperou até às 22 horas, a gente conversou das 22h à 1h da manhã. Ele totalmente abalado, ele não conseguia acreditar que era possível um homossexual estar em uma diretoria de um sindicato, interessado pela causa dele. E aí eu falei:

Olha, eu vou abraçar a sua causa. [...]. São três etapas, ele precisa abrir um processo previdenciário, um trabalhista e um em função da homofobia [...]. Trabalhista porque ele foi readaptado para um cargo que não era o dele e perdeu dinheiro. INSS porque não foi emitida a CAT e por homofobia eu acho que tem que ser aberto porque foi motivado por homofobia, mas ele acha que não vai dar em nada. Porque, não porque ele acha que concorda com o que acontece no país, mas é porque ele acha que [empresa] é muito forte e como isso é tão naturalizado. Eu falei: Olha, X, nem que eu leve o seu caso para o comitê interamericano de direitos humanos, através de uma petição, mas a gente vai levar. Por quê? O caso dele só é legitimado porque a homofobia não é criminalizada no Brasil.

No caso do entrevistado 10, homossexual assumido e diretor do sindicato de combate às opressões da empresa ele possui uma atitude solidária com outras pessoas que trabalham na empresa vítimas de homofobia. Assim, pode dizer que representa um exemplo de um tipo de formação de rede de contatos entre pessoas homossexuais. Embora seja diretor sindical ele não possui a obrigação de buscar entrar em contato com outras vítimas de homofobia. A articulação, a união e busca de servir de apoio para com os outros indivíduos vítimas da homofobia é apresentada em seu relato quando ele busca conhecer os funcionários “X” e “Y”. Alguns detalhes no processo de formação de sua rede de união com a outra vítima de homofobia chamam atenção: como forma de se solidarizar e aproximação com tal pessoa, ele forneceu seu contato pessoal (“dá meu telefone pra ele”), colocou-se à disposição para conversar com o outro funcionário homossexual vítima de homofobia às 22h – um horário em que muitas pessoas já poderiam estar cansadas de suas rotinas de trabalho ou sem disponibilidade – até 1 da manhã. Este horário de apoio também revela a omissão da empresa em relação ao caso: é preciso que um funcionário tome a iniciativa de ajudar por conta própria em horário fora do expediente para que o funcionário X receba algum apoio. Isto representa um suporte social forte percebido pelo funcionário X. Além disso, como forma de ajudar a proteger ou reparar o dano causado pela empresa, o E10 fornece as orientações de como o funcionário X deve proceder. Por fim, o entrevistado alega um argumento que realmente procede: que o caso só ocorre porque a homofobia não é criminalizada no Brasil. Assim, poder-se-ia alegar também que todo esse suporte, apoio e trabalho fora do expediente é a forma do indivíduo homossexual, ao se identificar com o sofrimento de seu semelhante, suprir o que deveria ser papel do Estado de tratar as pessoas com igualdades de direitos ou da empresa de não ser omissa em relação a um caso de discriminação.

4.2.2.3.

Gerenciamento da identidade e estratégias de sobrevivência

O gerenciamento da identidade sexual é estudado por diversos autores tanto no âmbito internacional (GRIFFITH; HEBL, 2002; ROBERTS, 2005; CLAIR; BEATTY; MacLEAN, 2005; WARD; WINSTANLEY, 2006; RAGINS, 2008; CREED; DeJORDY; LOK, 2010; TUTTLE, 2010; RUMENS; BROOMFIELD, 2012) como no nacional (NETO; SARAIVA; BICALHO, 2014). Estes estudos abordam as decisões e motivações pelas quais indivíduos de orientações sexuais minoritárias possuem para se assumir ou não no ambiente de trabalho.

Além disso, mais do que decidir se irão revelar ou não sua orientação sexual no ambiente de trabalho e a quem, pessoas que são homossexuais podem desenvolver estratégias para lidar com a discriminação por orientação sexual, em diversas culturas (LEVINE; LEONARD, 1984; IRIGARAY, 2007b; LOSERT, 2008; CHUNG, 2011).

Os entrevistados homossexuais e bissexuais deste estudo adotam e relatam diversas decisões de gerenciamento da identidade minoritária e de sobrevivência:

E1: Tinha um funcionário que [...] ele é um ótimo palestrante assim, sabe? Mas é um funcionário um pouco difícil. Ele gosta de fazer brincadeira com TODO mundo. Com todo mundo. E aí às vezes ele tentava brincar comigo, assim sabe? De, com a questão da sexualidade, e eu sempre desbancava ele. Eu sempre envolvia ele numa situação que deixava ele constrangido [...]. Então ele, o Jorge, tinha que ter cuidado como falava comigo, né? Porque eu sempre virava o jogo, né? Ele gostava de falar alto, né? E aí ele sempre ficava muito sem graça. Por exemplo, teve uma vez que estava chegando duas pessoas, dois funcionários da [empresa] que ele era amigo, né? E aí o Jorge brincou: aí, tá chegando dois viados. Dois viados chegaram aqui. Aí eu falei bem alto: TRÊS! Três! Conta comigo! ‘Viado não. Viadão!’.

O entrevistado 1, bissexual, ao presenciar um comentário com termos discriminatórios (viado) por parte de outro funcionário que era conhecido por fazer “brincadeiras” resolve se incluir no assunto, se apropriando dos termos depreciativos para esvaziar o valor que eles carregam. A princípio, poder-se-ia alegar que ninguém estava perguntando sua orientação sexual para que ele tivesse que se assumir, mas ao ver estas situações ele buscava virar o jogo a seu favor, ou seja, em vez de presenciar calado a situação discriminatória, mostrava para quem o fazia que aquilo não o ofendia. Afinal, a intenção do funcionário que faz a piada é de ofender e, ao assumir uma posição em que se inclui na piada, o E1 faz com que

o ataque do funcionário homofóbico perca o sentido. O que era motivo de deboche “tá chegando dois viados”, torna-se no tom de voz que o entrevistado fala (“falei bem alto”, “viadão”) um motivo de orgulho. Um caso semelhante de reverter o humor discriminatório ocorre com o exemplo da entrevistada 12 sobre o entrevistado 10:

E12: Ficam zuando assim. Mas é aquilo, né? Tipo: “eu sei onde você foi ontem, né? Não pode nem sentar”. Essas coisas. O E10 que é muito engraçado com essas brincadeiras. Ele sempre, quando alguém faz uma dessas piadinhas assim homofóbicas, né? Ele sempre responde com um negócio mais provocador ainda. [...] Tipo, quando alguém fala assim. “Ah, dificuldade de sentar e tal”. Aí ele fala: “eu não tenho isso não! Não tenho problema nenhum com isso”. Isso é muito legal [...] E12: Ele é muito assumido, cara. E isso é bom, porque as pessoas... quando você se assume mais eu acho que as pessoas respeitam mais, sabe?

Na situação relatada, o entrevistado 10 que é homossexual assumido também aproveita oportunidades em que as pessoas estão usando o humor discriminatório contra homossexuais para falar se incluir no assunto como tal e naturalizar o discurso sobre a prática homossexual. A entrevistada que conheceu o caso percebe este posicionamento do E10 como positivo e que pessoas que declaram suas orientações sexuais minoritárias possuem um maior respeito por parte dos outros funcionários. O relato do entrevistado 7 corrobora com este argumento:

E7: Nunca passei por nenhuma situação dessas (piada discriminatória). Até porque, é aquilo, né, eu acho que você já percebe a minha orientação. Então você não vai fazer uma piada para mim, a não ser que você queira me afrontar. E eu acho que no geral as pessoas não querem afrontar.

Ainda que ele seja parcialmente assumido ele considera que as pessoas de uma forma ou de outra percebem que ele é homossexual (possivelmente baseando-se em estereótipos) e por perceber isso não irão afrontá-lo.

O entrevistado 4 não vê problemas em se assumir:

E4: Absolutamente (assumido). Eu não tenho nenhuma cerimônia para essas coisas. Eu gosto de chegar, de me apresentar do jeito que eu sou. Não mudo meu comportamento para agradar terceiros.[...]

Pesquisadora: E, por exemplo, quando você vai de *Amy Winehouse*, assim...

E4: Nas paradas gays, né?

Pesquisadora: As pessoas, elas sabem?

E4: Sabem, eu mostro as fotos. Eles não sabem só disso não. Pessoas até mais próximas a mim, sabem que eu me travisto de mulher, e vou na feira de São Cristóvão para poder dar pinta mesmo. É a coisa mais comum.

O entrevistado 4 não apenas se assume homossexual como também fala no ambiente de trabalho abertamente de sua mudança eventual de identidade de gênero quando se traveste em determinadas ocasiões.

E4: Ironicamente, eu brinco muito com essa questão do deboche com as bichas. [...]. Então, assim, eu revento aquilo pra um cenário em que eles estejam inseridos. E parece que causa um certo constrangimento. [risos] Mas eu não faço isso, assim, para que eles me respeitem, eu faço isso porque eu brinco, é mais uma brincadeira no ambiente. É claro que no momento certo de concentração, eu também sou concentrado, tudo, eu não estou brincando e tal.

Assim como os entrevistados E1 e E10 o entrevistado 4 também usa o humor como forma de desconstruir o preconceito. Além disso, como estratégia de sobrevivência, ele usa o humor como forma de incluir os heterossexuais que normalmente estão isentos das “brincadeiras”. Ele também percebe que causa um certo constrangimento como apontado pelos entrevistados anteriores. Por fim relata que nem sempre realiza essas brincadeiras como pode ser visto no próximo fragmento:

E4: Olha, hoje foi uma muito engraçada. Ontem eu recebi um prêmio na empresa, no fórum de melhores práticas. Fiquei muito feliz. A bicha foi condecorada. Entendeu? E eu recebi até um pedido... É curioso, porque um consultor lá da empresa falou assim: “Uai, o E4 que eu conheço não tava lá não”. Eu falei: “Por que que não estava?” “Porque ele tava todo formal, eu prefiro o E4 fora do armário”. Mas é porque a gente também representa papéis de solenidade. Você não vai ficar também, né, dando “ui”! Não dá, né? As pessoas misturam as bolas.

Neste relato, o entrevistado 4 recebe um prêmio e se refere a ele no feminino e usando a expressão discriminatória “bicha” incorporando o discurso opressor, embora ele entenda como uma brincadeira. Além disso, trata-se de um caso excepcional, em que o funcionário heterossexual (o que reclama da formalidade) reforça a sua preferência pelo entrevistado 4 do jeito que ele costuma ser, como ele diz “fora do armário”. O próprio entrevistado percebe que este tipo de fala que ele ouviu do consultor não é muito comum e antes de relatá-la diz “é curioso”. O entrevistado 4 adota então uma postura de brincadeira no dia a dia mas, dependendo da ocasião, como em solenidades, adota uma postura mais formal. Resta saber se a

solenidade de fato exigia tamanha formalidade a ponto de um consultor heterossexual relatar para o E4 que sentiu falta dele como ele é, ou se o E4 não quis associar a homossexualidade ao prêmio ou inconscientemente se comporta pontualmente como um heterossexual social (IRIGARAY, 2007b) ao receber o prêmio por acreditar que os prêmios estariam associados a comportamentos heterossexuais.

No excerto a seguir apresenta-se um relato em que o entrevistado gerencia a identidade de forma a ser parcialmente assumido:

E7: Para algumas pessoas eu sou declaradamente, mas eu não escondo. Mas, na verdade, eu não comento. Entendeu? Tem algumas que são do meu trato pessoal, fora do trabalho, que aí sabem, compartilham comigo da minha vida privada.

O entrevistado 7, homossexual, escolhe a quem deve contar sobre sua orientação sexual usando como critério aquelas que fazem parte da sua vida fora do trabalho. Embora não esconda ser homossexual ele também não comenta intencionalmente, como seria o caso dos entrevistados anteriores por exemplo (E1, E4 e E10). Sobre sua estratégia de sobrevivência, justifica da seguinte forma:

E7: Mas no geral, você acaba criando uma postura de trabalho. Cada um cria a sua, cada um cria o modelo de como tem que ser no trabalho. Eu acho que no trabalho tem que agir assim, que é trabalhando, vestimentas, posturas, formas de sentar, formas de falar, o que se pode falar e o que não se pode falar. Outras pessoas criam de outra forma. Isso, também, acaba passando por uma parte também de socialização [...] Eu considero que você tem na empresa diretrizes, algumas veladas, algumas não veladas. E eu fui me moldando, e o que eu me moldei como profissional, para mim é muito confortável. Principalmente em relação à minha orientação sexual, porque a minha orientação sexual não é um tema que eu trato dentro da empresa. Não comento, exceto para os meus amigos particulares [...]. Mas não é algo que eu deixe claro e nem uma bandeira que eu levanto. Tem um ou outro que a gente sabe que acaba levantando, quer mostrar e deixar a sua orientação sexual mais aparente. Pode ser que isso seja mais confortável para essa pessoa, ou pode ser que seja uma luta dessa pessoa, podem ser vários os objetivos dela, eu não sei qual que é.

O entrevistado 7 conscientemente cria uma postura para trabalhar, baseando-se em um molde pré-determinado de posturas, vestimentas, do que deve ser dito, ou não, de como deve se agir que de certa forma ele associa às diretrizes “veladas”. Ele sabe que essa sua postura de trabalho não é a única entre homossexuais, mas que considera ter se “moldado” em diversos aspectos a uma forma mais confortável de se apresentar o que inclui a sua orientação sexual. Este

caso se assemelha às motivações que levaram ao comportamento formal do E4 ao ser premiado só que, no caso do E7, levados para todos os dias e talvez de forma mais intensa já que ele listou uma série de atitudes que compõem essa postura moldada de trabalho. Talvez seja interessante levantar algumas questões para desnaturalizar a atitude do E7 e perceber o esforço extra que ele realiza por conta da homofobia: será que se invertesse para o caso dos heterossexuais haveria toda essa postura de trabalho que inclui a preocupação em não assumir a sexualidade? Haveria heterossexuais que deixam de falar de maridos, esposas, filhos no trabalho por acreditar que assim estão se assumindo heterossexuais e isso não condiz com sua postura de trabalho? Provavelmente não.

O entrevistado 7 também cita outro caso de funcionário homossexual parcialmente assumido, só que desta vez que muda de área e nesta mudança deseja se assumir:

E7: Tem um (amigo) que vai que ele vai casar e ele falou que vai pedir. Ele está montando apartamento, e vai pedir (benefício) [...]. Ele trabalhava comigo e decidiu ir para outra área. Assim como eu, acho que as pessoas desconfiavam, mas, eventualmente, sabiam ou não sabiam sobre a nossa homossexualidade. E quando ele foi transferido para outra área, ele falou que na outra área ele queria ser assumido. E aí a gente começou a conversar sobre isso, como que seria para ele chegar lá e se assumir.

O amigo a quem o entrevistado 7 se refere relata sua experiência a seguir:

E11: Sim. Por exemplo, esses 8 que trabalham comigo sabem, conhecem meu namorado...[...] Eu não tô na fase de me assumir, tipo, falar pra todo mundo mas eu não consigo mais esconder. Se me perguntam agora: “você mora sozinho?”, “Não, eu moro com o meu namorado”. Eu não tenho mais problema. Porque uma coisa eu acho que foi... Eu passei por um processo de aceitação que acabou sendo um medo na outra gerência. Com a minha vinda pra o Rio eu fiquei nessa gerência e fui me aceitando aos poucos.

Pesquisadora: Você veio de onde?

E11: Do Sergipe. Quando eu mudei de gerência, foi recomeçar, não tem porque começar numa base falsa, mentira... Então eu já comecei tranquilo [...]Eu tenho um amigo que não trabalha na [empresa] que fez isso. Ele se muda e pra onde ele vai ele leva e coloca uma foto do namorado. Acho isso bem legal, pensei em fazer isso. Mas aí depois também não achei que era interessante também chegar assim. Não tinha essa coragem já que era a primeira vez que eu ia falar que eu era gay, não queria chegar com uma foto. Aí um dia estavam falando: Ah, E11, você vai ter que sair com a gente hoje porque você é solteiro. Não mas eu não sou solteiro. Não é não? Mas você não tem namorada? Não, eu tenho namorado. “Ah, tá”.

O entrevistado 11, homossexual, associa a sua mudança tanto do Sergipe para o Rio como de setor de trabalho à sua aceitação como homossexual, bem como

ao seu encorajamento para tomar a decisão de se assumir - ainda que não seja para todas as pessoas, mas pelo menos para as que abordam o assunto ele fornece respostas íntegras em relação à sua vivência homossexual. Ele relata que pensou em colocar uma foto do namorado por inspiração de um amigo dele que faz isto em todos os locais. No entanto disse não ter coragem. Isto também mostra o sofrimento pelo qual as pessoas LGBTs passam no trabalho, já que diversos heterossexuais colocam fotos de namorados(as), maridos, esposas e filhos nos murais e mesas de trabalho e para uma pessoa homossexual isto pode ser um motivo esforço a mais e de avaliação desgastante se deve ou não fazer, de precisar de coragem, ainda agir assim seja de sua vontade.

Com relação às estratégias de sobrevivência, o entrevistado 10 – homossexual assumido – descreve o seguinte comportamento por parte de possíveis homossexuais não assumidos:

E10: Olha, eu conheço poucos assumidos e esses poucos assumidos não trabalham diretamente comigo, o caso do E4 e de um outro rapaz. Têm aqueles que eu desconfio que são homossexuais, mas não tenho certeza. E percebo que eles sempre fogem de determinados assuntos e tentam demonstrar pelo trabalho muita produtividade para ganhar destaque e sempre estão procurando se masculinizar ao máximo. E tem, você percebe que têm discursos hipócritas na fala deles que não é natural e os próprios homens heteros que percebem isso, “ah, aquele cara é viado e tal, não sei o que”, não gostam quando eles fazem, assumem os discursos deles porque se sentem ofendidos. Porra, por que ele logo não se assume? Tá na cara que ele é viado. Eles falam isso. Eu conheço um caso de um rapaz assim, mas eu não sei se ele é assim por ele ser evangélico ou se é porque ele é gay mesmo. Eu desconfio que ele é gay e por ser evangélico ele não se assume, não se aceita e tenta fazer parte do grupo, mas fica sempre deslocado[...]. Tipo acontece alguma coisa, faz um comentário: “ah, que mulher gostosa não sei o que, é”. É, né? Você vê que o cara não está afim daquele assunto (risos). Vão falar de futebol que puta que pariu, eu odeio futebol [...]. Com todas as minhas forças! [...] Eu não como peixe, eu como peixe, mas eu não falo de futebol! Entendeu? [...] Aí você vê esses caras que não se assumem no meio desses outros caras que falam de futebol você vê que eles não estão entendendo nada. Porque geralmente, porque eu também não quero ser homofóbico, reproduzir homofobia, como se houvesse um padrão gay, mas geralmente os homossexuais não gostam [...]. Aí você vê que o cara não entende nada.

As formas de lidar com a homofobia apresentadas pelo relato do E10 sobre pessoas homossexuais que ele conhece ou desconfia serem homossexuais na PTR são as seguintes: fuga de assuntos específicos, demonstrar alta produtividade mediante o trabalho, como é o caso dos “super-homens” segundo Irigaray (2007b), se passar como membro da identidade majoritária (CLAIR, BEATTY e MACLEAN, 2005) fingindo que é heterossexual se apropriando de discursos

homofóbicos (“aquele cara é viado”), machistas (“que mulher gostosa”) e heteronormativos (futebol) que, teoricamente, não seriam proferidos por um homossexual.

O entrevistado 9, heterossexual, percebe a omissão da identidade sexual como forma de estratégia de sobrevivência por parte de pessoas homossexuais:

E9: Que eu lembre assim de cabeça não. A gente sabe que tem algumas pessoas assim, lá no jurídico mesmo, tem algumas homossexuais. Mas são disfarçados, ninguém assume [...] Eu acho que, novamente, tem um preconceito por parte deles mesmos, entendeu? De assumirem e de repente acharem que aquilo vai ser prejudicial pra a carreira ou alguma coisa desse tipo. Travestido então é mais difícil ainda. Deve ser uma vida bem dura, né? Mudar uma coisa que a sociedade ainda não aceita tanto. Apesar das enxurradas que a gente vê na televisão de informações tentando tornar isso um pouco mais comum, ainda fere a sociedade como um todo a opção sexual diferente da de nascimento.

O entrevistado percebe a existência de pessoas homossexuais mas que não se assumem e acredita que isso deva ser um preconceito da pessoa homossexual, não sentindo que de fato a pessoa possa ter um medo de se assumir fundamentado em experiências prévias ou em conhecimentos de outros casos que ocorreram com conhecidos. Ele considera que a televisão oferece uma “enxurrada” de informações, como se na televisão brasileira a informação sobre questões ligadas a orientação sexual fosse algo intensamente noticiado. Seu desconhecimento continua ao dizer que “a opção sexual diferente do nascimento ainda fere a sociedade como um todo” como se a orientação sexual fosse questão de opção e houvesse alguma orientação sexual inerente ao nascimento. Talvez quisesse se referir à identidade de gênero. De qualquer forma, considera-se que houve uma generalização exagerada ao dizer que a orientação sexual ou identidade de gênero pudessem ferir toda a sociedade já que muitos dos entrevistados não possuem qualquer incômodo com isto.

O entrevistado 1 percebe que funcionários assumidamente homossexuais possuem maiores dificuldades para progredir na carreira, podendo ser este um dos motivos que leva alguns a serem não assumidos ou parcialmente assumidos:

E1: Pelo próprio exemplo do E4. Vai ser muito difícil o E4 numa área de engenharia, logística – com pessoas extremamente preconceituosas ali perto dele ter visibilidade. E vai ser muito difícil ele se tornar um chefe, vamos assim dizer, se ele não demonstrar um talento muito acima do que ele já tem. Por mais que ele seja talentoso assim, sabe? É uma dificuldade que a gente tem das pessoas articularem politicamente – porque eles são vários – então eles fazem de tudo pra você não subir [...] É muito mais difícil você subir quando você é assumido.

Outro caso de um homossexual não assumido dentro da empresa é relatado pela entrevistada 3, heterossexual:

E3: Eu tenho um amigo que é assumido, mas dentro da empresa ele não fala para ninguém. As pessoas sabem, mas ele não fala para ninguém. Ele é gerente de um nível mais alto [...]O meu amigo nunca reclamou nada. O que ele me falou, que no início, ele não deixava ninguém saber, ele fazia tudo escondido, sair, namorar. Só que ele se mudou e aí ele começou a sair em boate gay. E aí eu acho que as pessoas começaram a saber mais. [...] Ele tinha preocupação, antes. Aí ele falou: “eu não estou nem aí se eu perder o cargo por conta disso”. Ele não ficava naquela preocupação de esconder mais.

Conforme visto na pesquisa bibliométrica acerca de estudos sobre identidade sexual e homofobia, uma pessoa que revela sua identidade totalmente fora do ambiente do trabalho, mas não dentro dele, apresenta uma desconexão identitária (RAGINS, 2008) – situação na qual o amigo da E3 parece estar (“eu tenho um amigo que é assumido, mas dentro da empresa ele não fala pra ninguém”). A princípio, ele possuía uma preocupação de gerenciar sua identidade de forma que ninguém soubesse mesmo fora do trabalho evitando ir a locais de lazer GLS. Ele associa a decisão e os esforços de não se assumir ao medo de possíveis retaliações no trabalho ligadas à perda de cargo, já que, depois que muda de Estado e decide não gerenciar mais sua identidade fora da empresa diz: “não estou nem aí se eu perder o cargo por conta disto”.

Quando perguntado do porquê do seu chefe homossexual não se assumir e ele sim o entrevistado 1, bissexual, possui a seguinte visão:

E1: Eu acho que ele não é uma pessoa que... não entende o ponto político de se assumir. [...]. Não sei se ele vai na parada gay. Nitidamente ele não é ativista.

Ou seja, ele associa o fato de se assumir a um posicionamento político e dissocia o fato de uma pessoa ser homossexual (como seu chefe) ao ativismo – ou seja, nem todas as pessoas homossexuais são ativistas. E quando perguntado qual seria, na sua visão, o ponto político de se assumir:

E1: Acho que dá visibilidade pra nós, LGBTQs. Se tornar um exemplo para que as pessoas percebam essa existência, né? Você sendo bom e as pessoas tendo que engolir isso, né? E pra algumas outras pessoas é o início de um entendimento de que as pessoas, elas mesmas podem mudar. As pessoas começam inicialmente falando: “pô, mas você não parece e tal”. Aqueles traços de preconceito que parecem pequenos, mas para nós é horrível. Mas começa assim né? “Ah, não parece e tal, não sei o quê...” ‘Não pareço? Não pareço? Mas é óbvio!’. Aí você faz,

procura fazer o discurso né ir contra e a pessoa fica doida [...]. Mas é... o ponto de assumir são dois lados: um é interno, né? De você ter a força interna ao fato de você assumir, você de dentro pra fora, né? Você gira um mecanismo de dentro do seu corpo, da sua mente, do seu interior que é como você ligasse uma chave e outras coisas funcionassem. A sua coragem aumentasse, a sua potência começa a aumentar, a sua criatividade começa a aumentar, né? Assim, sua força começa a aumentar. E o de fora pra dentro é outras pessoas se inspirarem nisso – assim como outras pessoas odiarem isso. Tem um karma, né?

Suas motivações para se declarar bissexual são: o entendimento político ou a visibilidade maior para as pessoas LGBTs, a mudança de percepção e preconceitos dos outros mediante o contato, a possibilidade do aumento da coragem, potência e criatividade e a possibilidade de servir de inspiração para outras pessoas. O entrevistado sabe que isso acarreta também sentimentos negativos de outras pessoas, mas que seja um preço inevitável que se pague por se assumir (“tem um karma, né?”).

Uma estratégia de sobrevivência pode ser uma maior busca por qualificação e estudo como relata o entrevistado 10, homossexual:

E10: Eu sempre me debrucei sobre a discussão da intolerância religiosa, só que, eu tive que fazer esse giro para a questão LGBT porque sou homossexual assumido, eu nunca tive medo de me assumir, mesmo porque está na cara (risos) e por demanda do sindicato, eles me convidaram. Eu era sindicalizado, mas eu não era aquele sindicalizado que estava em todos os eventos, seminários do sindicato.[...] Aqui no Rio de Janeiro eu acho que nós temos uma base de 25 mil trabalhadores petroleiros, primeiros, concursados, somos hoje 4 mil sindicalizados, é muito pouco [...]E os novos, funcionários novos, não estão se sindicalizando, não tem interesse no movimento sindical, negam, deslegitimam o movimento, desqualificam o movimento sindical, porque acha que isso é uma coisa do passado, do século XIX. Sabe? [...] o meu grupo, que é o base, a gente ainda acredita que é possível fazer revolução via classe trabalhadora e aí disputar a consciência da classe trabalhadora, via sindicato, é um desafio interno porque têm muitos aqui diretores que inviabilizam essa luta. Por quê? Porque eles são pelegos, é complicadíssimo [...]. Agora você imagina disputar consciência da classe trabalhadora LGBT? É mais difícil ainda. (risos) Então assim, eu precisei fazer o giro para a questão LGBT e aí eu estou pesquisando, estou estudando muito, porque eu sou homossexual assumido, mas eu não me debruçava sobre a temática, eu fui conhecer o *Stone Wall* agora [...] essa minha pós graduação, vai ser fundamental pra mim, porque eu passei porque a minha proposta justamente foi essa. Quando eu fiz a entrevista eu falei: “eu preciso de subsídio acadêmico para fazer um debate articulado entre a academia e o sindicato sobre a questão LGBT” e eu já tenho até orientador, eu já entrei sendo orientado. Agora eu estou fazendo parte de um grupo de estudos, grupo de estudos gays, diversidade humana e direitos.

O entrevistado 10, que é homossexual assumido, percebeu a importância de estudar intensamente a questão LGBT uma vez que passou a ocupar recentemente uma posição estratégica dentro da empresa por ser diretor do sindicato de combate

às opressões e, portanto, poder atuar a favor dos empregados LGBTs. Além disso ele nota um descrédito dos novos funcionários de forma geral em relação às lutas sindicais e, por conseguinte, também dos trabalhadores LGBTs. Sua busca de muitos estudos também transparece ser numa tentativa de carregar esse peso da fragmentação entre os trabalhadores e de buscar suprir essa falta de consciência dos trabalhadores de forma geral pelos seus direitos, bem como dos trabalhadores LGBTs.

Um outro caso de entrevistado homossexual que se destaca por sua competência é apresentado a seguir:

E11: Teve um programa interno pra mudança. Eu me candidatei a essa vaga. Eu me candidatei a cinco vagas no total. Dessas, duas me queriam em primeiro lugar e aí rolou uma disputa e eu acabei indo pra a Geologia [...] acho que nas duas entrevistas eu fui muito bem... [...] Tinha uma entrevista. Pra a gerência que perdeu, digamos assim, o meu currículo para elas era muito valioso. Porque ela queria muita coisa que já tinha no meu currículo que eu fazia. Pra a gerência que me ganhou, a minha entrevista foi muito valiosa. Elas precisavam desesperadamente de um profissional, porque tinha uma atividade que uma pessoa ia sair e alguém tinha que entrar pra fazer aquilo e ela gostou da minha entrevista. E aí rolou essa disputa, eram gerências do mesmo nível com o mesmo chefe. E aí rolou uma disputa. No argumento a minha atual gerência me ganhou.

Percebe-se pelo relato do E11 que seu talento, apresentado mediante suas realizações apresentadas em seu currículo bem como no seu desempenho nas entrevistas, era reconhecido por outros funcionários responsáveis pelo recrutamento de mais de uma vaga (“duas me queriam em primeiro lugar”, “a minha entrevista foi muito valiosa”, “rolou essa disputa”).

O desenvolvimento de diferenciais competitivos por parte de funcionários homossexuais por conta de sua experiência de exclusão social é apresentado na pesquisa de Snyder (2006) e o que parece ter ocorrido no relato do entrevistado E11.

4.2.2.4.

Humor homofóbico frequente e percebido como natural

A existência do humor como forma de discriminação homofóbica já foi percebido em organizações brasileiras por diversos autores (SIQUEIRA e ZAULI-FELLOWS, 2006; FERREIRA, 2007; SARAIVA e IRIGARAY, 2009; IRIGARAY, SARAIVA e CARRIERI, 2010; GARCIA e SOUZA, 2010).

E4: É claro, uma ou outra piadinha fora de hora, sempre soltam, e aí você... Hoje mesmo aconteceu: Aí, “E4”! Oi! Você vai na parada gay, fulano de tal? É numa favela aqui no Rio de Janeiro, sei lá onde que é. Eu falei: ‘Vai esperando sentada, que eu vou’. Mas eu vou, claro, não tem problemas, não. Mas a notícia soa como piada, também.

As piadas são vistas como constantes para o E4, qualificando sua frequência com o vocábulo “sempre”. De fato, a frequência das piadas deve ser tão grande que no próprio dia da entrevista (“hoje mesmo”) ele possuía um exemplo de piada contra homossexuais (no caso sobre ele mesmo) para citar. Um dos colegas de trabalho do entrevistado 4 que é assumido usa a condição social da favela como forma de ironizar e discriminar.

Diversos entrevistados percebem o humor contra as pessoas homossexuais como algo “natural” ou não problematizável:

E6: E acho que a gente anda muito politicamente correto [...] e acho um saco isso, e eu não tenho preconceito absolutamente nenhum. Nenhum. Sei lá, negro, homossexual, judeu, português. Só opcionalmente desses que eu consigo pensar, tem alguns preconceitos que eu nem sei se são preconceitos. Mas eu acho que tem umas piadas que são de muito mau gosto, independente de qual tipo, tem alguns que, não tem nem preconceito, imagina com piadas grotescas sai palavrão, mas eu morro de rir de piadas, às vezes, de português e negro, judeu, de gay e cara, sei lá, eu acho que, tem uma farsa de politicamente correto que me incomoda.

O entrevistado 6, heterossexual, considera o movimento contrário as piadas como algo “politicamente correto” que causa incômodo a ele. Não percebe na verdade o verdadeiro incômodo que essas piadas causam a quem é vítima delas.

Quando perguntado se nos eventos informais havia a presença das piadas que o entrevistado já ouviu em outras áreas ele responde de forma afirmativa:

E8: Ah, sempre tem, né? [...] Ah, esse tipo de brincadeira assim: “ah, é frescura, é viadagem, não sei o que... Não sei, nada demais”.

A naturalização da piada é percebida pelo termo “nada de mais” e são frequentes (“sempre tem”). A seguir o entrevistado 9, heterossexual, também relata essas piadas como altamente frequentes:

E9: Sempre tem. Sempre tem. Isso aí é aquela história: eu acho que é até cultural do brasileiro, um negócio muito ruim isso. Quando acontece alguma coisa, vem uma frase né: “ah, isso é coisa de viado”. Umás coisas bem chulas mesmo, né? Pontos de vista ridículos das pessoas em relação a isso. Existem piadas disso, tem gente que adora, que ri... Mas, a gente... Tem até aquelas brincadeiras mais bobas,

homem faz muito essa brincadeira de chamar, virar pra o outro: ‘ah, você é isso, você é aquilo’. Mas, novamente: infantilidade. Mais do que qualquer outra coisa.

O entrevistado para minimizar a situação das piadas, embora reconheça como algo negativo, apresenta dois argumentos: de início que é uma característica “cultural do brasileiro” e, ao fim, como se a piada se reduzisse a uma “infantilidade”. O humor como forma de discriminação arraigado na cultura brasileira também é percebido pelo entrevistado 11, homossexual:

E11: Já (viu discriminação). Essa discriminação brasileira comum do dia a dia. De, passa um gay mais afeminado e aí fazem uma piadinha. Ou até entre dois heteros e aí xinga de viado. Que é algo muito comum, não de cargo gerencial para subalterno, entre pares mesmo. Esse preconceito que é muito tradicional no Brasil. Mas de gerente pra subordinado não.

A questão do humor discriminatório também é relatada no fragmento a seguir:

E5: (piada)...mais genérica, não voltada a uma pessoa. É como eu te falei, eu nunca trabalhei com uma pessoa diretamente. Então, nem teria o que falar. Então, se sai, é piada genérica igual você faz de português, de loira, nesse sentido, não com o objetivo de alfinetar algo direcionado a alguém.

No caso da entrevistada 5, heterossexual, a forma de amenizar o impacto da piada é dizer que não é direcionada a alguém. Como se por isso fosse menor a discriminação ou que alguma pessoa LGBT que ouvisse a piada, ainda que não fosse direcionada a ela, não se ofendesse.

E2: As piadas, né? As mesmas piadas que tem no ambiente de trabalho tem na festa, né? Aí não tem jeito, né? A única vez que já vi – mudando a pergunta, se eu já vi alguém levar o parceiro para a festa foi na do sindicato. Foi o E10 que levou o companheiro dele, foi uma festa quando o sindicato ganhou, quando a gente ganhou o sindicato. Na verdade, de novo, aí teve a festa aí o E10 foi com o companheiro dele. Mas era do sindicato, não era da empresa mesmo. Da empresa mesmo eu nunca vi ninguém levar o companheiro. Mas piadas homofóbicas com certeza, né? As mesmas piadas da homofobia cotidiana. Também aparecem nas festas. Porque fica naquela questão (imita a voz dos outros): “não tenho nada contra, mas se o meu filho fosse eu não ia gostar”. Mas aí faz as piadas homofóbicas, né? Não é uma coisa tão declarada assim quanto outros casos, mas é o que mais acontece na sociedade.

O entrevistado 2, heterossexual, percebe um paralelismo entre as piadas do dia a dia no trabalho com as dos eventos informais. A intertextualidade está presente quando ele imita o discurso homofóbico contraditório das pessoas que dizem não

ter “nada contra” e que ao mesmo tempo se o filho fosse (homossexual) não iriam gostar. Como a pessoa não tem nada contra se não gostaria do próprio filho homossexual? E é esta mesma pessoa que faz as piadas discriminatórias. É a crítica subentendida do discurso do entrevistado.

E6: Mas isso rola direto, “deixa de viadagem” no ambiente corporativo [...] É, mas o que mais tem é isso, coitado de um gay que vá fazer engenharia porque deve ser insuportável. Com os amigos e eu já ouvi muito, deixa de bichisse, parece uma bichinha, sabe?

O relato do entrevistado 6, heterossexual, mostra a presença constante de comentários homofóbicos “deixa de viadagem”, “deixa de bichisse”. E mostra que esses comentários são contra ele mesmo sendo heterossexual:

E6: Não, comigo mesmo. Porque sei lá, a turma quer sair pra beber e eu não quero, entendeu? [...] Ou quer sair pra ir naquele boteco que está cheio eu falo: “pô vamos num lugar mais legal e tal!”. Aí é: “viadagem”, “bichisse”.

A escolha de um lugar melhor para beber ou se recusar a beber são atos caracterizados como “bichisse”, algo pejorativo para desqualificar uma escolha de vida do entrevistado e assediá-lo moralmente a se enquadrar na norma – ainda que de certa forma já esteja dentro dela por ser heterossexual, embora não cumpra os rituais e escolhas heteronormativos. O que os colegas do entrevistado avaliam não é a qualidade de vida do entrevistado (que não quer sair pra beber às vezes), ou a qualidade do local para beberem, já que associam o lugar melhor e mais vazio à “bichisse”. O mais importante, neste caso, é se comportar como o padrão machista de homem heterossexual e não estar nos lugares melhores ou mais confortáveis.

Outros casos do humor como forma de discriminação são apresentados a seguir pelo entrevistado 11, homossexual:

E11: Acho que tanto racial quanto de mulheres já vi também esse preconceito do nosso dia a dia. Porque que aquela mulher é grossa? Porque é mal comida. Aquele ali, ah, o pretinho... Mas com mulher é mais frequente do que com o negro. Acho que o mais comum é com o gay, pela ridicularização do gay, com a mulher e pra depois vir com os negros. Com os negros eu vejo muito menos... Até porque ele apesar de ser negro ele é hetero. Então não tem tanto preconceito assim não no dia a dia. Eu vejo mais com gays e com mulheres. Mas brincadeiras. Não algo que realmente possa ser levado a sério – que não deixa de ser preconceito.

Aqui o entrevistado relata a presença de diversos tipos de preconceito na organização: de gênero, étnica e de orientação sexual. Apresenta também uma

progressão crescente entre a quantidade de piadas: primeiro com negros, depois com mulheres e o maior número com os gays. Ele não especifica se em relação a homens gays ou mulheres gays, mas subentende-se que ele quer falar homens gays. No entanto o entrevistado dissocia tais identidades, como se elas não pudessem sobrepor tendo um indivíduo identidades múltiplas (NKOMO e COX Jr, 1999), contribuindo para a complexidade nas organizações e uma pessoa pudesse sofrer discriminação de segunda ou terceira ordem (IRIGARAY e FREITAS, 2011).

Os termos que discriminam homossexuais também são usados entre alguns homossexuais e isto pode causar consequências como relata o entrevistado 7, homossexual parcialmente assumido na empresa (ou seja, relatou durante sua entrevista que conta que é homossexual apenas para alguns):

E7: Certa vez eu falei para minha mãe, que é evangélica, é enfermeira, ela falou assim: “no trato social, eu sei lidar com sapatão, com viado. Agora, no meu trato religioso, eu tenho um entendimento de que não é correto e não aprovo. Mas eu sei lidar e eu sei dividir isso”. Eu falei com ela assim: “mãe, mas de toda forma, olha que feio: você fala viado. Viado é feio de falar”. (Ela) “- Porque eu vejo eles se tratando de viado, por que eu não posso falar que é viado?” Então, em vez de ficar armada, a pessoa usa o termo, que às vezes você não acha correto, às vezes, entre a própria comunidade gay, eles se tratam, se zoam... para quem é de fora: não, não pode, acho que é homofobia. Eu acho que homofobia, não tão dessa forma, acho que usualmente a gente brinca com as diferenças. E por brincar, não é que você está sendo homofóbico. Você pode estar sendo irônico.

Aqui é apresentado o risco (embora o entrevistado não perceba) de a própria comunidade LGBT se apropriar dos termos homofóbicos para se dirigir uns aos outros. Se uma pessoa de fora, como a mãe dele, vê que as próprias pessoas que sofrem homofobia podem se tratar por termos discriminatórios, ela irá utilizar deste argumento para se referir a homens e mulheres homossexuais com os mesmos termos, naturalizando o preconceito. Embora a mãe do entrevistado use termos pejorativos para homens e mulheres homossexuais, o entrevistado só condenou no diálogo o caso dos homens (“viado é feio de falar”). Ele ainda qualifica o ato das pessoas homossexuais chamarem umas às outras com termos usados pelos homofóbicos como “brincar com as diferenças” e não considera isso homofobia, qualificando como uma possível ironia. Considera-se aqui este tratamento ainda que seja entre homossexuais arriscado por poder alimentar e legitimar os discursos homofóbicos de outras pessoas que não sofrem homofobia.

4.2.2.5.

Piadas homofóbicas (contra heteros) para manter a cultura heteronormativa

Mesmo entrevistados e colegas de trabalho heterossexuais são vítimas de piadas homofóbicas como relatado pelo entrevistado 6, heterossexual:

E6: É dito, tem os valores da [empresa], identidade cultural e sexual. A [empresa], inclusive, recentemente, acho que foi ano passado, fazem piada disso comigo também, que você pode colocar o parceiro na NF, que é o plano de saúde da [empresa]. Acho que isso é uma formalização dos valores da companhia [...]

Pesquisadora: E a piada que tipo por exemplo?

E6: Ah, “pode colocar o seu aí!”, “tá sabendo isso? É bem pra você e tal”. Isso todo mundo sacaneia, negócio de ir contando piada ao mesmo tempo, quando rolou isso todo mundo sacaneava. “E aí, tá sabendo, isso é bom pra você pode colocar seu namorado”.

Ou seja, ao saber da existência da extensão de benefícios do plano de saúde para parceiros(as) de casais homossexuais, o que a princípio não possui nenhum valor cômico mas sim de informação de um direito que os heterossexuais sempre tiveram, os colegas de trabalho ridicularizam este fato incluindo o E6, heterossexual como se ele tivesse um namorado. Outro caso de humor discriminatório com heterossexuais é presenciado pela entrevistada 3, heterossexual:

E3: Direto. Lá, por exemplo, os meninos ficam um zoando o outro, falam que é a sociedade do anel. Mas é tudo na brincadeira [...] Quando vai embora, falam assim: “tchau amor, te espero ali na esquina!”, um fala para o outro. “Vai princesa!”. Mas não fica falando palavrão. Ali é aquela coisa mais light. E quem brinca são as pessoas descontraídas, eu brinco também [...] Da sociedade do anel são três ou quatro [...]. E o mentor é consultor já antigo da empresa. É bom palhaçadas e brincadeiras, no geral.

Alega-se aqui que essas piadas servem para manter um ambiente heteronormativo e crie uma cultura que ridicularize os homossexuais.

No próximo exemplo, o entrevistado (heterossexual) atribui ao local de trabalho (canteiro de obra) a presença forte do humor como forma de discriminação aos homossexuais:

E8: Quando você trabalha em campo, em obra, tem umas piadas assim que... Não tinha nenhum homossexual. Mas tem sempre aquela piada de: “ah, viado! Não sei o que e tal...”. Imagino que se tivesse um homossexual presente não seria um negócio muito assim... “canônico”. Canteiro de obra é foda, né? Agora aqui nem tanto. Não sei, ainda não vi. Mas... eu acho que respeita a diversidade, eu acho que

sim. Aquela coisa, não tem muito como a empresa entrar na cabeça das pessoas. As pessoas fazem o que dá na cabeça delas. Esse ambiente de obra, de engenharia, de estaleiro, de operação mesmo é um pessoal de um nível, às vezes de escolaridade menor. Lida muito com peão. Peão é foda. Aí é assim Não é realmente aquela maravilha de diversidade. Quando você está no corporativo... Agora no corporativo já não é. Sempre é, quando você tem muito homem junto sempre tem aquele cara, aí faz essas brincadeirinhas e tal. Enfim. Mas na obra é pior! E quando eu estava numa unidade do Norte, não sei se era geral, quando eu estava tinha um cara que era muito chato. Naquela sala você não podia abrir a boca. O que você abrisse a boca pra falar era sacanagem. Só vinha sacanagem [...] Hora sacaneando que você é homossexual ou porque você... Eu não podia abrir a boca! Lá era muito chato. Aquele cara estava já me incomodando de tão chato que o cara era. Ou então pornografia [...] Eu não sei se era homofóbica, mas era a que tinha mais presença desse tipo de brincadeirinha lá era *hors concours* [...] Mas no escritório mesmo tinha muito essa brincadeirinha. E aqui no estaleiro também, menos. Lá! Lá era: te atrapalhava a trabalhar!

O entrevistado 8, heterossexual, associa a presença com maior intensidade de piadas discriminatórias com homossexuais em determinado tipo de local de trabalho como por exemplo ambiente de obra de engenharia de estaleiro (“Canteiro de obra é foda, né? Agora aqui nem tanto.”). Também associa o desrespeito a diversidade ao baixo nível de escolaridade dos seus antigos colegas de trabalho (“Peão é foda. Agora no Corporativo já não é”). Além disso, também presenciou piadas homofóbicas em outra região, no Norte, em que a presença reiterada das piadas discriminatórias mesmo com heterossexuais era algo que atrapalhava o entrevistado a realizar seu trabalho. Assim, percebe-se que a homofobia atrapalha o rendimento não só de homossexuais como também de heterossexuais.

E9: Tem um colega lá que ele é preconceituoso, ele fala um monte de bobagens. Aquele cara que tem que se afirmar como maacho e tal [...] Na hora do almoço eu chego com ele e falo: vamo comer, fulano? Ai ele: “Não! Comer não! Não vai me comer não!” Uma bobagem danada! Vamos almoçar e tal? Ele: não! Não! Não vou não. Vou no banco. Assim, umas bobagens. Outro dia botaram um chocolate lá e ele falou: não, chocolate eu não como não! (com) Um colega botaram um chocolate num dia e no outro dia botaram um vestido. [...] Ah, momento informal tem muita piada. Momento formal não vai ter [...] Ele fica nervoso quando a gente fala e tal e aí a gente brinca, fica espetando ele porque ele tem uma reação assim completamente absurda, sabe? A gente fica... ele “não! Não! Eu não!”. [...] Mas, novamente: não seria uma brincadeira divertida se ele fosse, por exemplo, homossexual efetivamente. Eu não sei, se tivessem homossexuais conhecidos eu acho que não cabem. Algumas brincadeiras cabem em alguns ambientes cabem, outras não. Essas brincadeiras, por exemplo: vamos comer, X.? Ele fica desesperado! Desesperado! “Que nada, não!” Eu chamei pra almoçar e tal, ele “nada! Você tá me sacaneando!”. É uma brincadeira comum. A mais comum é essa. Sabe? Não é um negócio assim pra tentar... pelo menos na minha opinião. É um negócio mais pra descontrair, pra brincar. Nesse sentido. Pode até ser que seja agressivo em algum momento. É até bom repensar, porque enfim...

No caso do entrevistado 9, heterossexual, seu colega de trabalho tem uma necessidade exagerada de auto afirmar a sua suposta heterossexualidade (que o entrevistado chama de “masculinidade” como se não fosse possível um homem homossexual ser masculino). Ele o faz em cima de comentários comuns que qualquer funcionário poderia fazer para outro como o convite para almoçar e nos quais ninguém está colocando em cheque sua heterossexualidade. O E9 percebe que isso não seria divertido se fosse com um homossexual, mas não se sabe se seu colega de trabalho é homossexual ou bissexual e ainda não aceita bem a sua orientação sexual o que é uma possibilidade, tamanha a sua insegurança. Além disso, não se considera aqui divertido nenhuma brincadeira com a orientação sexual ainda que seja entre duas pessoas supostamente heterossexuais pois acredita-se que isto reforça a heteronormatividade e a homofobia no ambiente de trabalho e que ofenda outros(as) funcionários(as) presentes mas não diretamente ligados ao diálogo.

E12: É, um comentando com o outro. “Ah, isso aí é viadagem. Isso daí pra mim é viadagem”. Isso é comum.

Pesquisadora: O que por exemplo pode ser qualificado como viadagem?

E12: Alguma coisa negativa assim. Por exemplo, algum comentário pejorativo, né? Por exemplo, quando algum cara fica comentando a roupa de alguma menina quando ela chega, entendeu? “ah, você está com uma blusa aí...” Aí sempre tem alguém que aparece: “porra, isso pra mim é viadagem. Ficar prestando atenção na roupa dela? Daqui a pouco você está falando do batom, tá pedindo pra pintar a unha”. Tem esse comentário também. Ai, tanta coisa. Todo dia tem uma nova. Todo dia. Piadinha, cara? Todo dia tem. Tem o pessoal que brinca um com o outro: “ah, meu amor”. [...] É só pra zuar. “Vem cá meu amor. Você e esse negão fortão aí... não sei o que. Todo gostosão e tal. Vou te dar um abraço”.

No exemplo da entrevistada 12, heterossexual usa-se o termo pejorativo “viadagem” para depreciar certos comportamentos dos heterossexuais como comentar uma roupa de forma a mantê-los no estereótipo heterossexual. Além disso, há um exagero desesperado como se pelo simples fato de um homem comentar sobre uma blusa de uma mulher, fosse comentar futuramente sobre batom e esmalte. A entrevistada também percebe como frequentes as piadas que envolvem a homossexualidade entre heterossexuais (“todo dia tem”), em que uma pessoa chama a outra de “meu amor”, como se o amor homossexual fosse algo engraçado ou ridicularizável.

Mesmo um entrevistado homossexual percebe a presença de piadas entre heterossexuais com base na homossexualidade:

E11: Sim, sim. Acho que é ainda mais frequente (piada em evento informal). Que as pessoas se desamarram um pouco, estão fora da [empresa]. Então é mais frequente fazer essa piadinha em ambientes mais informais. [...] Ah, se o cara não aguenta tomar mais um chopp: “e aí viadinho, não aguenta beber mais não?”. Ou vai sair cedo: “aí, tá saindo porque o macho não deixa ficar até tarde?”. São esses tipos de piadinha que eu acho que são muito comuns em qualquer ambiente hetero. O hetero tem essa fixação gay, né? De fazer piadinha e menosprezar o outro.

O E11 acredita que há uma maior frequência de piadas que envolvam a questão da orientação sexual em eventos informais. Percebe-se nas falas a presença de assédio moral, de forma a enquadrar os homens heteros nas práticas consideradas masculinas. Se a pessoa não quer tomar mais um chopp a palavra de assédio é ser chamada de “viado”. Se quer sair mais tarde, associa-se ao controle de um outro homem homossexual – quando na verdade se a pessoa quer sair e escuta isso também está subjugada ao controle de um homem, só que heterossexual, o que não é problematizado. Os homens parecem não possuírem controle sobre o próprio desejo mesmo em atitudes simples como não beber mais ou sair mais cedo, sofrendo retaliações verbais homofóbicas de quem não segue as regras implícitas dos eventos informais. O entrevistado 11 percebe o menosprezo que é dado aos homossexuais por meio destes discursos, acreditando haver uma “fixação gay”.

Percebe-se aqui com base nos diversos fragmentos que as piadas ligadas à homossexualidade relatadas não têm nada de “inocentes” ou de “brincadeiras”. Servem ao propósito de manterem uma cultura organizacional heteronormativa e homofóbica, explicitando que comportamento é julgado adequado e qual não é. Este último, por sua vez é o ridicularizado e, em geral, associado à homossexualidade.

4.2.2.6.

Especulação sobre a homossexualidade e estereótipo

Um comportamento frequente nos relatos dos entrevistados são os comentários especulatórios acerca da sexualidade, ou possível orientação homossexual, de alguns colegas de trabalho:

Pesquisadora: Você acha que o fato desse seu gerente ele não se assumir. Você acha que isso facilita a progressão na carreira dele?

E1: Não. Porque as pessoas comentam.

Outro caso de especulação sobre a orientação sexual de colegas de trabalho ocorre no fragmento que se segue. Sobre o possivelmente único indivíduo LGBT atualmente na sua gerência de 200 pessoas a entrevistada 12 relata:

E12: As pessoas comentam.

Pesquisadora: Comentam por quê?

E12: Ah, as pessoas falam assim: “ah, nunca viu o cara do RH? O cara de não sei onde... Ah, ele é aviado”. As pessoas falam assim: nunca reparou? E tal... Ali é a ala rosa, ala rosa.

Pesquisadora: ‘Ala rosa’ é o RH?

E12: Ala rosa do andar.

Pesquisadora: Mas são vários ou é só ele?

E12: Não, é só ele.

Aqui há a presença da especulação sobre a homossexualidade de um funcionário e a cor rosa é associada a ele, associando a feminilidade à homossexualidade. Também há o exagero debochado “ala rosa do andar”, para se referir a uma pessoa apenas, ainda que o substantivo ala costume se referir a muitas pessoas, exagerando a visibilidade do funcionário que tem a sexualidade especulada, mas em um tom depreciativo.

Cabe aqui a pergunta: por que é necessário comentar e especular sobre a orientação sexual dos outros se o ambiente é de trabalho? Ninguém especula, por exemplo, se uma pessoa é heterossexual e fica falando em segredo com colegas de trabalho como quem conta algo que não é natural. Uma vez que a sexualidade é uma identidade invisível (CLAIR, BEATTY e MACLEAN, 2005), presume-se aqui que esse tipo de comentário seja para tornar os homossexuais visíveis e demarcáveis para em algum momento as pessoas homofóbicas saibam a quem discriminar por conta da orientação sexual ou tratar de forma rebaixada a pessoa ainda que não seja na sua frente – da mesma forma que são feitos os comentários.

E3: Tem um menino lá que é casado, tem filho. O jeito dele é diferente, o povo fica falando que ele é viado [...] Ele é mais quietinho. Só que tem uma coisa, tipo: “isso está com aroma de flores do campo”. Eu sei que é difícil um homem falar, e quando ele fala os meninos caem em cima dele. Mas eu não vejo ninguém excluir ele por isso. Eu vejo, porque, dizem que ele é chato.

Uma fala com uma caracterização que denote delicadeza (flores do campo) é associada a homossexualidade. A entrevistada relata isso como motivo para especularem sobre sua possível homossexualidade com o adjetivo discriminatório

“viado” ainda que seja casado e com filhos. Um outro caso de julgar pela aparência é visto no relato a seguir:

E5: Por exemplo, tinha um cara que trabalhava no compartilhado. Eu levo comida várias vezes, tem um refeitório, que é comum. E assim, e ele... Mulher tem uma vestimenta específica, homem não... Ele usava mais calças coloridas, que não é só padrão para homem. Homem acaba, no ambiente de trabalho, usando cores mais sóbrias, preto, vinho, bege. Ele sempre botava umas calças mais coloridas. Blusas mais estampadas, um tecido de malha com muita estampa, coisa que homem não usa tanto. O cabelo dele, era um cabelo no ombro, liso, um óculos com uma armação diferente, base na unha. Então, no modo de andar e da falar. Mas ele era respeitado [...] Nunca ninguém deixou de cumprimentá-lo ou de sentar do lado, ou qualquer coisa que pudesse não ser apropriado.

Como o colega de trabalho usava calças coloridas – o que a entrevistada 5, heterossexual, não considera dentro do “padrão” de homem – bem como blusas estampadas e base na unha era visto como homossexual. Mesmo sem perguntar se havia alguma diferença de tratamento a entrevistada ressalta que “nunca ninguém deixou de cumprimenta-lo ou sentar do lado” como se o modo pelo qual ele se vestisse justificasse qualquer diferença de tratamento ou se as pessoas estivessem fazendo um “favor” ao tratarem tal funcionário de maneira igual.

O entrevistado 7, homossexual parcialmente assumido, foi vítima da especulação sobre sua sexualidade:

E7: E os demais, alguns desconfiam ou têm certeza, também, porque tem umas fofquinhas internas que acontecem. Falam que o fulano comentou isso, sicrano comentou aquilo outro. Teve um que chegou há pouco tempo lá, né? E começa: ah, RH só tem viado. Usando termos de baixo calão, né? Até porque, tem outros lá que as pessoas meio que desconfiam, mas eu também não sei [...] Essa fofoca que eu falei, de uma pessoa que chegou falando, não me agradou, mas também eu não... não me chateou. Mas eu achei que é uma pessoa que eu não gostaria de ter muita amizade.

A presença do estereótipo está presente na fala do entrevistado 8, heterossexual:

E8: Então, às vezes pode ter assim um homossexual que você não está notando [...] Eu não fico prestando atenção nas pessoas. Mas a minha namorada falou que um colega de onde ela trabalhava, pela maneira como ele se vestia ele devia ser. Era assim, muito alinhado comparado com... o ambiente.

A palavra “notar” revela que, para o entrevistado, ser homossexual é algo que pode ser percebido ao olhar a pessoa. Demonstra pelo exemplo da namorada

dele: “a maneira como se vestia”, “muito alinhado”. Como se a forma pela qual a pessoa se veste comprovasse sua orientação sexual ou se um homem só pudesse andar alinhado até certo ponto, quando comparado com a média se estivesse acima seria chamado de homossexual. A questão do estereótipo associado a vestimenta também é apresentada pela entrevistada 3, heterossexual:

E3: E eu sei que lá tem outro cara, esse outro sim, porque eu acho que os homens heteros se vestem muito mal, mas esse alinhadíssimo. E ele não é daqueles que sentam com pernas abertas, que fala com você assim. Então, tem um outro cara lá, que é gerente, e esse usa calça amarelo ouro.

O modo de se vestir bem (“alinhadíssimo”) é associado à homossexualidade masculina (“eu acho que os homens heteros se vestem muito mal”), bem como o tipo de cor de roupa que o homem usa (“usa calça amarelo ouro”).

Ao refletir sobre se conhecia alguma pessoa homossexual o entrevistado 9, heterossexual, responde da seguinte forma:

E9: Você olha pro lado. Você está trabalhando, você levanta a cabeça pra olhar: a gente tem pouca gente negra, a gente tem pouca gente... é... tem pouca mulher... homossexual então! Assumido? Muita pouca gente. Se você parar pra pensar eu vou me lembrar de um rapaz, que é do compartilhado (nome de outra área), e que tem o cabelo comprido. Ele tem algumas características mas não se traveste totalmente. Ele anda vestido de homem, mas ele tem... ele é assumido.

Sua resposta se dá baseado no comprimento do cabelo para associar à homossexualidade e a algumas “características”, provavelmente ligadas à aparência. A seguir ele confunde associa a homossexualidade ao fato de uma pessoa se travestir, ao afirmar que “não se traveste totalmente” como se a orientação sexual e a identidade de gênero e não fossem conceitos distintos ou o homem homossexual tivesse que se travestir não existindo homens homossexuais masculinos. Além disso, alega que o possível homossexual “anda vestido de homem”, mais uma vez ressaltando sua associação discriminatória da homossexualidade masculina com as travestis e a feminilidade. Outros exemplos de preconceito homofóbico associados ao estereótipo da homossexualidade são apresentados a seguir:

E10: Ah, tipo assim, pra mim principalmente. Aí, deixa eu ver aqui gente. Ah, você deve conhecer um monte de mulherzinha pra apresentar pra gente, pra sair com a gente, você é viado. “Viado conhece um monte de mulherzinha”. “Ah, na faculdade não é possível que você não conheça”. “Ah, E10 eu até te como, mas tem que ter uma mulherzinha no meio, apresenta uma coleguinha sua lá da faculdade”. Acha que eu ando só com piranha, assim que eles pensam. E se eu andar também? E daí?

Não tem essa questão da mulher livre [...]. Ai gente... Não, você tem que fazer isso aqui, não pode trabalhar nessa situação assim, assim e assim porque afinal de contas você é viado. Ah, tipo assim, ah, eu vi um filme e me emocionei. “Ah, você é viado, você pode”. Assim, eles naturalizam a questão de sensibilidade e a homossexualidade, todo viado chora, todo viado é frágil, todo viado.[...] E anda com piranha, todas as amigas de viado são liberais. É assim. É ridículo gente.

O primeiro caso de estereótipo que o E10, homossexual assumido, escuta é de que “viado conhece um monte de mulherzinha”. Desqualifica o homossexual com o termo pejorativo “viado” bem como as mulheres com o diminutivo depreciativo “mulherzinha”, como se o homem homossexual estivesse em posição de servidão aos homens heteros de forma a apresentar mulheres objeto de consumo para eles. Associa-se também aqui o homem homossexual a figura feminina, como se obrigatoriamente sua sexualidade pudesse predizer com quem ele anda.

Outro preconceito que o E10 escuta é o da associação da homossexualidade masculina com a sensibilidade (“todo viado chora, todo viado é frágil”), quando não necessariamente todos os homens homossexuais são sensíveis e frágeis e nem todos os homens heterossexuais são insensíveis e podem ser frágeis. Há também uma falsa permissão para que o homem homossexual demonstre a emoção “você é viado, você pode”. No estereótipo do homem heterossexual então ele não “poderia” demonstrar emoções, uma vez que isto está associado à sensibilidade e feminilidade o que é visto como negativo.

No caso que se segue, aparece um estereótipo da mulher homossexual:

E11: Eu tenho grandes amigas lésbicas. Mas no trabalho realmente não tenho nenhuma. Mas eu conheço algumas, mas não sou amigo de nenhuma delas.

Pesquisadora: Mas como você sabe que elas são lésbicas?

E11: Uma é namorada de uma amiga. E outras que você percebe que elas são bem masculinas, conheço namorada às vezes.

A percepção da mulher lésbica se dá pela masculinidade, mais uma vez, como se a mulher heterossexual obrigatoriamente fosse feminina e a lésbica masculina. Outro exemplo desta percepção aparece no excerto a seguir:

E10: Ah, você me perguntou se eu conheço uma mulher lésbica [...] Eu acho que eu conheço, mas eu não sei se ela é lésbica, se é lésbica... Que é assumida eu acho que não é, tenho certeza que não é, eu só tenho dúvida se ela é lésbica ou não. A gente... É escroto eu falar isso, mas aparentemente falando pela aparência, parece que é, essa... É motorista de van [...] Os traços dela são masculinos, ela usa o cabelo bem curtinho, ela imposta a voz, você vê que ela tenta esconder o seio, ela trabalha de calça, ela é motorista, trabalha em um... É a primeira motorista de carro particular que eu vejo, eu não conheço nenhuma, é tudo homem. Eu acho que ela

é lésbica, mas ela não assume isso, não fala, nunca perguntei também. Entendeu? Então não sei, acho que eu conheço, nesse sentido aí, mas não vou dar certeza.

Aqui o próprio entrevistado reconhece que não é bom citar as características ligadas ao estereótipo da mulher homossexual para afirmar que sua conhecida é lésbica (“é escroto eu falar isso, mas aparentemente falando”). De qualquer forma, as características listadas estão ligadas a androgenia e masculinidade (traços masculinos, cabelo curto, imposta a voz, esconde o seio, trabalha de calça). Além disso, também associa o tipo de trabalho que exerce à homossexualidade feminina já que sua conhecida trabalha em uma área dominada por homens (“é a primeira motorista de carro particular que eu conheço, é tudo homem”).

Sobre um outro indivíduo homossexual (em outro momento ele relata que tem um namorado e era assumido para poucas pessoas) que fez parte de sua equipe e que mudou de área a entrevistada 12, heterossexual, conta:

E12: Como ele é muito de brigar, de lutar pelo que ele acha certo, a pessoa que bate o pé, depois que eu comecei a perceber que as pessoas tratavam ele como se ele fosse “chiliquento”, entendeu? E que isso é uma forma de opressão. As pessoas falavam assim, poxa... Uma das coisas que eu descobri, quando eu falei: eu nunca percebi, como eu sou mongol! Aí falaram: “você nunca percebeu como ele dá piti na reunião? Dá pitizinho na reunião. [...]

Pesquisadora: Do que ele reclamava, por exemplo?

E12: Ah, coisas assim de organização, de orientação da gerência, de gestão mesmo. Que ele era muito crítico. [...]

Pesquisadora: Mas ele era ouvido?

E12: (pensa...) Não porque aí é uma crise da gerência mesmo. Mas todo mundo concordava em vários aspectos com ele. Só achavam que ele era... na forma, entendeu? Ele exagerava. Criticavam essa questão não do conteúdo. Mas da forma. Aí criticavam essa questão da postura, dele ser muito... de ser chiliquento. É uma forma preconceituosa, entendeu, de ver a questão. Mas na verdade não era por isso que ele não era ouvido não pra falar a verdade, assim. Acho que ninguém é muito ouvido. É um problema geral na gerência.

Embora o funcionário percebesse possibilidades de melhorias gerenciais, tivesse críticas a fazer, lutasse pelo que acreditava ser certo e que muitas pessoas concordassem como ele, ainda assim o funcionário era tratado de forma homofóbica e com adjetivos pejorativos (“chiliquento”, “dá pitizinho”). Acredita-se aqui que esta é uma forma de desqualificar os argumentos e lutas do funcionário homossexual com reforços para que ele perdesse o acesso a voz – grupos minoritários são marginalizados porque falam uma voz diferente (PUTNAM, PHILLIPS e CHAPMAN, 2004).

Um outro caso de estereótipo é apresentado no relato do entrevistado 10, homossexual:

E10: Quando você não é, como disse o X, esse funcionário que adoeceu, quando você não é visto como [...] como se fosse um palhaço, a caricatura do setor, como se ser gay fosse engraçado e você tivesse que falar piadas pornográficas e como se você falasse de sexo o tempo todo. Tem um rapaz lá, que ele é engenheiro naval, que ele é meio metidinho a saber de tudo, discutir de tudo, mas ele não tem uma orientação sobre as coisas ele fala a partir do que ele lê na internet.[...] É. Achismo mesmo. E aí cara, ele... Quando a gente tá conversando um assunto muito sério, às vezes ele puxa para o meu lado para que eu fale alguma coisa ligada à questão sexual, o sexo. Eu gosto muito de falar de sexo, só que eu procuro ter uma fala mais politizada, para quebrar alguns paradigmas, não é? Para falar do orgasmo feminino, da masturbação que ainda é um tabu, na sociedade principalmente entre as mulheres da [empresa], porque ou você é “homem-machão-pegador” que é bem sucedido, que é chefe e que manda, porque esse é o padrão ou você é uma mulher recatada, não sai com ninguém, séria, é mulher de um homem só. Sabe? É muito conservador, você não pode ser a “piranha”, entre aspas, um termo pejorativo pra caramba, mas se você for uma mulher bem resolvida, que transa, que não tem namorado, que, enfim, você é a piranha, a puta. É assim na [empresa], é um padrão muito machista mesmo, muito forte, muito forte. E se você for uma mulher que fala de sexo, nossa! Você é discriminada. Então ele provoca [...]. E quando às vezes eles estão conversando alguma coisa e eu dou uma risada eles já falam naturalmente: “Já tá pensando em besteira, não é?” Falo: Gente eu não estou.[...] Eles não param para pensar que o meu discurso, embora tenha um sarcasmo, uma graça, um riso, tem uma questão política, eles não param para pensar, eles não refletem, eles só focam no: “Não, gay é pervertido, o gay é...” Eles focam nisso.

Aqui o entrevistado sofreu comentários preconceituosos ligados ao estereótipo da visão sexualizada dos homossexuais. O outro funcionário inicia conversas de cunho sexual intencionalmente e quando o E10 responde a culpa recai sobre ele, pois é associado a ele por ser homossexual a visão estereotipada de que “todo gay é pervertido” associando a perversão à homossexualidade (SILVA, 2011).

A homofobia atua mediante a atribuição aos homossexuais de um gênero falido, designando as lésbicas de masculinas e os homens gays de efeminados (HERNÁNDEZ e SOTO, 2009) como visto em diversos fragmentos deste tópico. Endossamos aqui a visão dos autores que também afirmam que o terror homofóbico em relação aos atos homossexuais é, na verdade, um grande medo de perder o próprio gênero e a não voltar a ser uma “mulher de verdade” ou um “homem de verdade” e por isso torna-se fundamental para estas pessoas assinalar a forma em que a sexualidade se regula mediante o controle e a humilhação do gênero.

4.2.2.7.

Ouvidoria

Este tópico aborda a atuação da ouvidoria da perspectiva e experiências dos entrevistados, já que em sessão anterior a atuação da ouvidoria já foi descrita a partir do discurso oficial e formal dos relatórios

A avaliação atuação da ouvidoria e sua capacidade de resolver problemas é percebida de formas diversas pelos entrevistados:

E2: Na secretaria de combate às opressões, o cara que estava lá... o dia da mulher. Aí a [empresa] manda lá.. para todos as mulheres... aquele reforço bizarro [...]. E, o que que ele fez: ele pegou (esse cara), mandou um *email* para alguém lá da Responsabilidade Social, Ouvidoria... não sei... algum lugar lá falando: “ah, por que no dia da mulher vocês mandam *email* com flores etc, e no dia, acho que era dia da transexual e transgênero vocês não mandam um *email* lembrando o dia não sei o quê?” [...] Aí ele falou que a ouvidoria não respondeu e no ano seguinte ela também não mandou no dia das mulheres também. Ela achou melhor não mandar pra ninguém do que evitar o problema de mandar pra transexual e transgênero. [...] O único caso que eu vi da ouvidoria foi esse caso da visibilidade trans e aí não foi resolvido.

O entrevistado 2, heterossexual, se refere ao caso em que seu colega problematiza a visibilidade de gênero que é dada pela empresa. Se no dia da mulher há comunicados formais da instituição, porque no dia das pessoas transgêneras também não se faria o mesmo já que também constituem grupos oprimidos por conta da identidade de gênero que possuem? A resposta esperada era de que a companhia no ano seguinte enviasse também um *email* informativo, tal como faz no caso das mulheres. Não houve uma resposta por parte da ouvidoria a este *email* e a resposta da empresa foi de não enviar para as mulheres no ano posterior. Percebe-se um posicionamento de fuga às questões ligadas à minorias e desinteresse da companhia em celebrar de fato as diversas formas de identidade de gênero, já que neste caso ela se esquivou e silenciou sobre a discussão.

Por sua vez, a entrevistada 5, heterossexual, levanta outros pontos que lhes causam descrença na ouvidoria: a falta de apuração e a submissão do ocorrido à percepção do superior da pessoa que fez a reclamação. Além disso, também conhece casos que não resultaram em uma ação efetiva o que ajuda a fundamentar sua descrença na possibilidade da ouvidoria resolver as ocorrências de quem a procura:

E5: O problema é que eu sou meio descrente da ouvidoria. Por que a ouvidoria, às vezes, ela não apura. Ela vai pegar o que o empregado falou, vai encaminhar a reclamação dele para o gerente daquele cara, para alguém acima daquela pessoa,

dizendo: isso aconteceu? E o gerente vai dar sua versão, vai justificar, vai esclarecer ou vai dizer que não foi. E aí, vai pegar aquilo, meio que, tipo, se ela acatar o que o cara... Então, não necessariamente vai ser discriminação. E vai chegar uma resposta que não, que não é bem aquilo, ele vai dizer que não e vai morrer ali. Então, teria que ter uma prova ou alguma coisa mais fundamentada [...] Essa é a minha visão, não quer dizer que não possa funcionar. Há casos, que eu soube, que nunca resultaram numa ação.

Assim como a entrevistada 5 relata, o entrevistado 7 (heterossexual) também levanta a questão do julgamento da procedência ou não da questão atrelada à decisão do superior:

E7: A atuação da ouvidoria é um pouco difícil, porque, na verdade, você pode mandar essa questão para a ouvidoria e ela revê o que repassa. Repassa para o gerente para que ele responda, dependendo da situação. Se eu estou falando que meu gerente está me assediando, não vai mandar para o meu gerente. Vai mandar para algum gestor, mas não vai ter grandes convenções. Exceto, exceto... se eu fizer uma denúncia comprovada. É uma questão que aí, talvez, ela vai criar uma comissão de apuração da situação, mas daí tem que ser uma denúncia mais bem evidenciada. Mas se eu falar: estou sendo assediado. Vai mandar para o gerente acima: fulano está sendo assediado. Aí o gerente daqui vai perguntar: o que está acontecendo nesse caso?

Mais um caso de que os superiores são as pessoas que decidem a procedência da reclamação é apresentado aqui. O E7 afirma que a exceção de enviar a denúncia para avaliação do gestor fica se a pessoa fizer uma denúncia comprovada. Pode-se questionar: se o objetivo é a comprovação da denúncia, por que outras pessoas como colegas de trabalho, ou pessoas de cargo mais baixo que o próprio reclamante não poderiam servir de prova se muitas vezes são essas pessoas que estão trabalhando mais próximas de quem denuncia e pode presenciar alguma irregularidade? Se o próprio gestor que assedia moralmente, por exemplo, e a denúncia é enviada para outro gestor, será que ele tem tanto conhecimento do dia a dia do funcionário para saber de fato quem estaria sendo injustiçado? Não se corre o risco do outro gestor ser corporativo com o gestor que assedia e não se posicionar contra ele? Ou seja, essas reflexões ajudam a relativizar a eficácia da solução bem como de que lado a ouvidoria parece estar, no caso, dos superiores. Pode-se alegar que há ainda o recurso da denúncia comprovada. No entanto, por exemplo, nos casos de discriminação verbal ou assédio moral, como a pessoa discriminada ou assediada pode prever a ocorrência deste caso para se preparar para comprovar? Considera-se um estresse além e impróprio para o trabalho em que o foco da energia do funcionário deveria ser direcionado a apenas suas tarefas e não

para sua defesa. A responsabilidade ao se pensar na preocupação de comprovação da violência recai sobre a vítima e não sobre o agressor.

Quando perguntada se confia no trabalho da ouvidoria, a entrevistada 12 heterossexual, que trabalha também no sindicato de combate às opressões apresenta a seguinte resposta:

E12: Não. Geralmente a ouvidoria você manda uma reclamação e eles não fazem uma apuração, não dão uma punição, não vão lá conversar com você fica tudo em aberto. Muito dificilmente chega-se a uma solução. Geralmente a pessoa tenta todos os trâmites por dentro da empresa antes de chegar no sindicato. E as pessoas que chegam até o sindicato pra fazer uma reclamação, geralmente passaram por tudo isso: passaram por ouvidoria, mandaram pro gerente, depois pra o gerente do gerente do gerente. Vão fazendo todos esses trâmites até chegar ao limite e aí vai no sindicato. [...] Entendeu? Então, geralmente assim a ouvidoria não resolve o problema. A pessoa vai na assistente social... e tudo isso, assim, só quando a pessoa tá morrendo que aí fazem alguma coisa. Por exemplo, quando a pessoa chega a ter uma doença psiquiátrica, entendeu? Alguma coisa muito séria que chega, leva a faltar o trabalho – ou seja, quando começa a dar problema pra o próprio gerente da pessoa aí fazem alguma coisa. Porque até lá você tem que ter alguma justificativa assim médica muito profunda pra você conseguir uma transferência, conseguir sair de um setor, um gerente ser punido, é difícil, muito difícil um gerente perder o cargo na [empresa] [...]. Os chefes, eles são “Deuses”, né? Tipo, são “imovíveis”. É muito difícil você conseguir enfrentar.

A entrevistada 12 sente falta da busca por apuração, punição por parte da ouvidoria bem como a falta de diálogo com a pessoa que recorre à ouvidoria e a busca por solução. Como diretora do sindicato de combate às opressões, ela tem acesso aos caminhos pelos quais as pessoas oprimidas buscam encontrar soluções: ouvidoria, superior, superior do superior, assistente social. O sindicato é visto como um último recurso quando todos os outros não funcionaram e a pessoa não desistiu da sua luta. Ela também percebe que uma ação efetiva só é tomada em casos extremos (“só quando a pessoa tá morrendo que aí fazem alguma coisa”). Ela percebe que na empresa os chefes são vistos com um grande ar de superioridade e soberania (“são Deuses”) e há uma grande dificuldade de serem enfrentados (“são imóveis”), como se ninguém pudesse tirá-los de sua posição e há a dificuldade de estar numa posição contrária a eles (“é muito difícil você conseguir enfrentar”).

O entrevistado 10, homossexual, avalia a atuação da ouvidoria a partir de duas visões:

E10: A ouvidoria ela simplesmente recepciona o caso e passa para as pessoas que tem que tratar. Nesse sentido, se a gente pensar nessa transmissão de delegação de atividades ela faz, se o papel da ouvidoria for só esse, ela faz muito bem. Agora, eu acho que a ouvidoria tem que ser para além disso, ela tem que delegar e

acompanhar, até o final e isso eu não vejo acontecer. Pelo menos os casos que eu acompanhei de denúncias, mais ligados a questões trabalhistas, os gerentes de contrato não dão muita ciência, fica uma coisa muito escondida, não fica uma coisa publicizada, não é uma coisa que tem: “não! Vamos repudiar isso! Vamos fazer uma moção, fazer uma atitude”. Não. É ali, debaixo dos panos, justamente para abafar. Eu vejo assim. Mas se tem efetividade eu considero o papel da ouvidoria para além de recepcionar e delegar, eu considero. Então se for só isso ela está indo bem, mas eu acho que não é só isso, ela tem que acompanhar, tem que cobrar. E aí eu não tenho visto, não tive acesso a esse acompanhamento, nem sei se ela acompanha, se ela cobra um fechamento, um relatório final. Parece que cobra, mas a ouvidoria em si não vem ao local, não tem um grupo de auditores que venha. Entendeu?

Do ponto de vista de recepcionar o caso e delegar pra quem deve tratar o E10 avalia positivamente a atuação da ouvidoria. No entanto, ao pensar na atuação do órgão para além disto, que é como ele considera, ele sente falta de uma ação completa de acompanhamento e de cobrança pública.

Outros entrevistados possuem uma avaliação mais positiva da efetividade do trabalho da ouvidoria:

E8: Agora, se tiver algum caso de homofobia, por exemplo, você tem o canal da ouvidoria que você pode reportar se você estiver se sentindo vítima, ou se estiver prejudicando... Enfim, se você está num ambiente que está ruim pra você e você é homossexual e tal tem a opção de pegar e ligar pra a ouvidoria e reclamar e eles apuram [...] Bom, tinha uma pessoa, aí já estava num cargo mais elevado que ficava fazendo essas brincadeiras num curso de formação ele estava como instrutor. Que eu saiba não tinha nenhum homossexual no curso de formação. Mas aí ele perguntava: tem algum homossexual aqui e tal? Porque ele já foi denunciado pra ouvidoria. Então eu presumo que a ouvidoria no mínimo já foi dar uma perturbada nele [...] Não sei se ele falou de brincadeira. No mínimo ele leva uma chamada [...] Ele consultava se tinha algum homossexual e aí ele fazia a brincadeira

Pesquisadora: Ele era do treinamento?

E8: Não, ele tinha um cargo elevado e estava dando um treinamento executivo.

No caso relatado pelo entrevistado 8, heterossexual, o entrevistado presencia um caso de humor homofóbico em um treinamento executivo. A piada vem de um funcionário de um cargo elevado que era convocado para fazer este treinamento. Espera-se de uma empresa que proíba a discriminação e tem a diversidade como valor que o treinamento informe esta proibição e não que sirva para que o próprio instrutor inspire a homofobia. De qualquer forma, o referido instrutor parece já ter sido denunciado pra ouvidoria por conta de seus comentários discriminatórios com pessoas homossexuais (“eu presumo que a ouvidoria no mínimo já foi dar uma perturbada nele, não sei se falou de brincadeira. No mínimo ele leva uma chamada”). Porém, ele continua fazendo suas piadas de opressão independente da chamada que tenha levado. A única tentativa de se defender é de perguntar se tem

algum homossexual na sala. Todavia, as pessoas homossexuais não têm a obrigação de se assumirem ainda mais sem saber qual o propósito de tal interpelação. Se ele recebeu alguma punição por parte da ouvidoria, parece não ter sido suficiente, já que ele continua com seus discursos discriminatórios, apenas refinou ou adaptou a forma como fala para se blindar de novas denúncias.

O entrevistado 4, homossexual, apresenta sua visão sobre a ouvidoria:

E4: Existem ações, existem sim. Tem ações que a gente chama de, na ouvidoria, de... a pessoa, se ela sofrer um assédio e for comprovado esse assédio, essa coisa toda, essa pessoa pode sofrer uma sanção [...] To querendo usar uma outra palavra, porque a pessoa, ela fica três dias ou quatro dias fora do trabalho, para poder pensar. Então, ela toma uma advertência. A palavra é essa. Ela pega uma advertência. Ela recebe uma advertência formal, e essas sanções implicam em uma série de coisas, ela não vai ter avanço de nível, naquele ano, nos próximos dois anos. Entendeu? Tem uma consequência em relação a isso. Não é só para gay, não, isso é em qualquer contexto.

O E4 relata de forma geral as possíveis punições que podem haver ligadas à ouvidoria, mais especificamente a advertência e a suspensão do funcionário por alguns dias. A sanção recebida funciona como uma barreira a promoção. Não relata nenhum caso específico de aplicação de tais sanções, apenas de forma genérica o que pode acontecer. Ao falar “não é só pra gay”, acredita-se que sua intenção foi de dizer que não é só para questões ligadas a desrespeito da orientação sexual, mas sim em qualquer contexto que ele quis apresentar os tipos de punição.

E9: É, você pode relatar pra ouvidoria, relata pra gerentes. Tem uma área de ouvidoria bastante atuante. Eu acho que é pela ouvidoria o melhor caminho.

Pesquisadora: Você confia no trabalho da ouvidoria?

E9: Sim, eu tenho colegas que trabalham lá e são bastante atuantes. Eu acho que é um canal bacana se você tiver algum problema nesse sentido.

Pesquisadora: Aí a pessoa tem que comprovar?

E9: Vai ter apurações, vai ter apurações... Aí eu acho que deve ter uma comissão interna de apuração das coisas que acontecem. Vai ter, as pessoas vão ser ouvidas. Tudo pra poder chegar... uma punição a ponto de você demitir uma pessoa, ela tem que ser um negócio investigado. Tem que ser uma coisa comprovada. Então vão ter depoimentos, vai ter uma serie de investigações até chegar a ter essa punição. Uma punição mais branda, uma suspensão ou alguma coisa desse tipo, ela é um pouco mais simples de ser aplicada. A gente está numa empresa que é uma empresa pública. Você pra entrar nela tem que fazer concurso público. Então a pessoa tem uma certa estabilidade. Então se você vai demitir a pessoa você tem que ter alguma razão. Ou você não vai conseguir. Os sindicatos conseguem reverter, enfim.

O entrevistado 9, heterossexual, considera a ouvidoria bastante atuante. Considera a suspensão uma punição branda e levanta a questão da dificuldade de demissão de um funcionário por conta da estabilidade do emprego público.

E11: Eu não... eu nunca soube de um caso que a ouvidoria foi utilizada pra isso (casos de discriminação). Mas eu já soube de casos de denúncias pra ouvidoria e ela trabalhou de forma muito séria nisso. Eu acho que casos de discriminação a companhia também não quer que divulgue. Não pode ser muito divulgado. Deve ser coisas que são analisadas com um grau de sigilo. Então eu não sei se não houve ou se ela não atuou bem. Eu confio que a ouvidoria da [empresa] atuou com seriedade nesses casos.

Por sua vez, o entrevistado 11, homossexual, ainda que não conheça a atuação da ouvidoria para casos de discriminação diz que confia na atuação da ouvidoria nos casos em que ela recebeu denúncias e que ele conhece, embora não tenha citado nenhum caso em específico. Levanta a possibilidade da intenção de não divulgação dos casos de discriminação por parte da companhia por conta de sigilo, embora não se acredite que este argumento proceda, uma vez que foram encontrados na sessão da análise de relatórios a divulgação dos casos de discriminação (inclusive por orientação sexual) levados à ouvidoria.

É estranho de se pensar que como diversos entrevistados relatam que a cultura da empresa está permeada pelo machismo, por um clima de engenharia e que esta cultura é permeada pelo o humor como forma de discriminação com relação a homossexuais que denúncias em relação a atitudes homofóbicas sejam desconhecidas. Talvez ou elas não sejam divulgadas, ou a pessoa que realiza a denúncia tenha medo de sofrer retaliações ou ainda que os próprios LGBTs da companhia não percebam a homofobia nos discursos cotidianos dos funcionários na sua empresa e não considerem como algo denunciável.

No único caso relatado pelo E8 em que há associação do discurso homofóbico com uma chamada da ouvidoria, não se percebeu uma atuação que resolvesse o caso já que o responsável pelo treinamento executivo que fazia as piadas homofóbicas continuou fazendo-as, reforçando uma cultura de discriminação e podendo humilhar possíveis LGBT que estivessem presentes mas que não desejassem se assumir na sala do treinamento.

A validação do caso pelo superior também não se considera uma prática que ajude a proteção da pessoa oprimida ou resolva a denúncia: afinal, no próprio

exemplo do E8 era justamente um superior que fazia os comentários de discriminação sobre homossexuais.

4.2.2.8.

Consequências da homofobia: exclusão, estresse de minorias e afastamento

Quatro anos antes de se matar, Bobby Griffith, de 16 anos, escreveu em seu diário: “Eu não posso deixar que ninguém descubra que eu não sou heterossexual. Isto seria muito humilhante. Meus amigos iriam me odiar, eu sei disto. Eles poderiam mesmo me bater... Eu acho que eu não sou bom pra ninguém...nem mesmo pra Deus. A vida é muito cruel e injusta. Às vezes eu sinto vontade de desaparecer da face da Terra” (MILLER, 1992:88-9 *apud* MEYER, 1995: 38).

Este item dedica-se às consequências geradas em entrevistados homossexuais e em seus conhecidos por conta dos discursos e ações homofóbicas presentes na empresa estudada. As principais consequências estão ligadas ao sofrimento no trabalho e dizem respeito à exclusão, o estresse de minorias e o afastamento. Em alguns exemplos, dependendo da experiência, nota-se a exclusão social. Em outros percebe-se os três elementos interligados: a exclusão em um primeiro momento, depois o sofrimento psíquico ou estresse de minorias (MEYER, 1995) e, dado o alto nível do referido estresse, a pessoa homossexual acaba por adoecer por conta de perturbações mentais geradas pela homofobia e precisa de afastar do ambiente de trabalho ao não suportar mais o sofrimento homofóbico.

Para facilitar a leitura, introduzimos aqui o conceito de estresse de minorias (MEYER, 1995). Segundo o autor, o referido conceito é baseado na premissa de que pessoas homossexuais em uma sociedade heterossexista estão sujeitas ao estresse crônico devido a sua estigmatização. Como pode ser visto no relato que abre esta sessão, o indivíduo homossexual pode internalizar de tal forma a homofobia presente na sociedade que pode chegar ao ponto de se suicidar.

Se a comunicação constitui a realidade organizacional (PUTNAM e McPHEE, 2009; PUTNAM e NICOTERA, 2010) percebe-se que os discursos de ódio homofóbico constituem uma realidade de exclusão bem como impactos físicos e emocionais nos trabalhadores homossexuais dos excertos a seguir:

E10: No meu andar tem gente que não me suporta e eu sei disso, não expressa isso, mas a forma de olhar e a algumas atitudes são perceptíveis, por exemplo, tem gente que não fica no mesmo espaço que eu fico. E eu falo, eu sou articulado, minha voz é fanha, eu sou afeminado, se eu chego na copa e o cara está sozinho ele não quer

ficar, porque tem medo. Aí é minha imaginação, tá? Tem medo de repente que as pessoas pensem que ele é gay. Mas a maioria, a grande maioria me respeita, aqui no Rio. Em Macaé era outra experiência, era complicado, era doloroso, cruel mesmo [...] Esse não respeito era essa exclusão, não me convidarem para almoço, para festas [...] eu comecei a deixar pra lá, buscar outras pessoas de outros setores que me respeitavam, principalmente mulheres. E mulheres negras, olha que interessante, pessoas que também se sentiam oprimidas. Pessoas do Rio, terceirizados que são oprimidos dentro da [empresa], por ser terceirizados. Lá em Macaé isso é forte, lá ninguém anda assim olha olhando para o seu rosto, eles andam assim ó, olhando para o seu crachá, para saber se você é petroleiro ou não [...] Que Petroleiros para eles é só quem é concursado, quem é terceirizado não é petroleiro [...] Eu andava sabe com quem? Segurança patrimonial, os inspetores, que são os caras que são mais precarizados, mais invisibilizados, mais desrespeitados, era no churrasco deles que eu ia. E assim que eu fui sendo respeitado, que eles foram passando a gostar de mim, eu fiz muitas amizades, fiz muita inimizade, tem gente que me odeia em Macaé e eu não estou nem aí.

O entrevistado 10, homossexual assumido, já viveu e vive a experiência da exclusão social homofóbica na empresa. Ele associa ao seu jeito ligado ao estereótipo do homem homossexual (NUNAN, 2003) se descrevendo como afeminado como um possível motivo para o afastamento de um homem heterossexual ao chegar em um local em que o mesmo estava sozinho. Imagina que um homem heterossexual tenha medo de ser associado a heterossexualidade por estar em um mesmo espaço que um homem gay. O entrevistado já viveu uma forte experiência de exclusão em sua área anterior (em Macaé, agora ele trabalha no Rio de Janeiro). A exclusão se dava ao não ser convidado para eventos sociais como almoço e festas, por exemplo. Para suprir esta exclusão social, o E10 resolve se unir a pessoas que de uma forma ou de outra também eram excluídas como: mulheres negras, empregados terceirizados (ele é concursado), inspetores da segurança patrimonial. Era com essas pessoas que o E10 se sentia respeitado e incluído e sente que há pessoas que gostam dele na área antiga como essas que também eram excluídas e outras que, nas suas palavras, o odeiam.

O entrevistado também comenta sua experiência de exclusão no atual setor:

E10: Então assim, na relação interpessoal eu fui conquistando os meus espaços, fui conquistando, mas mesmo assim é duro. Tem gente lá no meu setor, por exemplo, que não almoça comigo se tiver só eu e ele, ele não me chama, tem um cara lá que não me chama para almoçar, eu só almoço com ele se tiver outra pessoa, eu não entendo isso. Uma vez que a gente almoçou, aconteceu da situação de a gente ir almoçar com 3 pessoas e uma das pessoas ter que sair, ele ficou na mesa comigo ele ficou mudo, não falou nada e comeu rápido para ir embora, eu achei um absurdo. Então assim, existe a opressão velada.

O E10 percebe o esforço que realizou para conseguir seus espaços na relação com os colegas de trabalho, mas mesmo assim ele percebe as dificuldades (“é duro”). Um exemplo que ele cita ligado à exclusão social que vivencia é sobre o horário de almoço. Ele sabe que um dos seus colegas de trabalho com ele se comporta com uma condição implícita para almoçar com o E10: ter uma terceira pessoa. No entanto, o E10 relata uma situação em que houve uma mudança do previsto: a terceira pessoa saiu e o colega de trabalho ficou sozinho com o E10. Porém o E10 percebeu um comportamento estranho por parte do colega de trabalho: não falou nada (“ficou mudo”), comeu rápido para sair logo da situação.

Percebe-se a exclusão homofóbica, como se tratasse de uma pessoa doente com alguma doença contagiosa em que o colega de trabalho tivesse que se afastar rapidamente para não se contaminar.

Um caso semelhante ao do E10 ocorreu com o entrevistado 9, heterossexual, mas a partir do ponto de vista da pessoa que não quer almoçar junto ao funcionário homossexual:

Pesquisadora: Você já presenciou algum caso de discriminação na empresa?

E9: Não. Aqui não. Na outra (empresa) que eu trabalhei sim. Na outra eu tomei uma bronca do meu gerente porque a gente foi tomar um *chopp* depois do expediente aí fui com esses... tinha dois colegas meus que eram homossexuais. Não eram assumidos. Só que é aquela história que eu te falei: quando você bebe, se distrai um pouco e tal a pessoa às vezes se libera. Fala uma palavra diferente, tem gestos diferentes. E a gente estava na mesma mesa. Eu peguei, fui embora e deixei esse gerente com os dois colegas. No dia seguinte ele vem (tom agressivo): “você me deixou com aqueles dois! E tal... Você tá maluco?”. Fizeram alguma coisa com você? Te agarraram, te beijaram, se beijaram na frente de você? Te agrediram, fizeram alguma coisa? Não. Então, qual o problema? Estavam tomando *chopp* com você, você estava rindo, se divertindo. Eu tomei uma bronca assim homérica! (tom agressivo) “Você não faz mais isso comigo por que você não avisou que o cara era isso?”. Cara! Colega da gente! Já almoçou com ele, já trabalha com ele há não sei quanto tempo e ainda assim tem problema porque o cara tem opção sexual diferente?

O relato do E9 comparado com a vivência do E10 mostra que a exclusão para evitar o contato com pessoas homossexuais em horários informais com pessoas da empresa ocorre intencionalmente. Ou seja, não é apenas uma suposição do E10 de que ele foi excluído por conta de sua orientação sexual no horário do almoço e de que o seu colega de trabalho almoçava rápido e não falava com ele para evitar o contato por conta de ele ser uma pessoa homossexual.

Cabe destacar a semelhança de tratamento e tipo de exclusão sofrida pelos homossexuais em horários informais tanto no caso do E9 quanto no caso sofrido pelo E10. O E9, ainda que seja heterossexual, sofre uma forte repreensão pelo seu chefe por não ter seguido o comportamento homofóbico e excludente, ou seja, por ter agido sem a intenção de isolar as pessoas homossexuais (“eu tomei uma bronca homérica!”). O antigo chefe do E9 ainda o repreende como uma ordem “você não faz mais isso comigo” e relaciona à orientação sexual dos colegas de trabalho “por que você não me avisou que o cara era isso” – como quem fala de uma coisa (isso) imprestável, uma característica depreciativa que tivesse de ser avisada antes de se estabelecer o convívio social. O preconceito que caracteriza a exclusão dos que se distanciam do “padrão de normalidade” social caracteriza uma manifestação de violência simbólica, inclusive o preconceito ligado às pessoas homossexuais (CARRIERI, AGUIAR e DINIZ, 2013).

Além do sentimento de isolamento e exclusão das pessoas homossexuais, também foram encontrados casos estresse de minorias (MEYER, 1995) concretizados pelo adoecimento psíquico e consequente necessidade de afastamento do trabalho provocados pelo preconceito homofóbico:

E10: O (caso de homofobia) que eu estou acompanhando é do companheiro X. Ele entrou na [empresa] com um cargo [...] Um cargo para trabalhar embarcado, é um cargo específico que exige uma especialização, um conhecimento muito técnico e ele fez o concurso para uma cidade e foi transferido para outra cidade por interesse da companhia. Quando acontece isso [...] a empresa tem que pagar transporte, mudança e durante dois anos eu acho, um adicional de transferência. Só que eles forçaram ele a assinar um documento para ele não receber esse adicional, ele assinou porque ele estava entrando na companhia, era uma oportunidade e ele não sabia, parece que ele desconhecia esse direito dele[...] Foi coagido a assinar [...]. Chegando lá, ele é homossexual assumido, mas ele não se assumiu na empresa. Então você trabalha embarcado 14 por 21 [...] Vários homens, homem eu... É preconceituoso talvez o que eu vou falar, mas homem é igual a bicho, tem homem que vive pelo instinto, pelo sexo. Então o assunto nas plataformas, na maioria dos ciclos masculinos é mulher, é sexo, putaria, baixaria [...] E ele sempre se esquivava desses assuntos, ele é um cara profissional, discreto, ele ia trabalhar. E os caras começaram a perceber algo diferente nele, “pô esse cara não fala de mulher”, “esse cara não fala de futebol”, “esse cara não fala, entre aspas, ‘coisa de homem’ ”. E começaram a excluí-lo, jogar piadinha, fazer perguntas para ver se ele era gay mesmo, estava na cara ou não, não sei, mas se eles desconfiavam qual era o problema dele ser gay ou não? Ele estava ali para trabalhar, não estava ali para fazer parte do clube do bolinha, pô! E aquilo começou a feri-lo e ele começou a adoecer, adoecer, ele procurou psicológico, começou a fazer terapia e a psicóloga... Ele começou a ter síndrome do pânico, ele ia embarcar ele não queria se ver naquela situação de opressão[...] Ele adoeceu mesmo, ele ficou mal, mal. Você já está em um ambiente insalubre, vivendo essa opressão, fora da sua cidade, imagina. Ele foi afastado por acidente... Ele foi afastado por adoecimento mental, mas a [empresa]

não emitiu o comunicado de acidente de trabalho, porque isso é doença ocupacional, motivada por homofobia. [...] O que a [empresa] fez? Quando ele voltou readaptou ele a um outro cargo, ganhando menos, muito menos aqui no Rio.

No caso relatado pelo E10, o empregado sofre inicialmente por conta de descumprimento de regras da companhia, como a falta do pagamento do adicional de transferência. O empregado também é envolvido com questões de falta de ética da companhia já que foi coagido a assinar um documento para não receber esse adicional sem que ele soubesse que isso, na verdade, se tratava de um direito dele. Ao ser transferido e começar a trabalhar embarcado, presencia um ambiente extremamente machista (“o assunto é mulher, é sexo, é putaria, baixaria”) e homofóbico (“esse cara não gosta de mulher, não fala de futebol, não fala de coisa de homem”). Em um ambiente permeado por esta cultura, o funcionário ainda sofreu a exclusão social e o assédio moral por parte dos outros funcionários embarcados, assédio este que se dava mediante piadas discriminatórias e perguntas para especular sobre sua homossexualidade (“começaram a fazer perguntas pra saber se ele era gay”) – todo este cenário em uma realidade da qual não tinha como sair já que estava embarcado e fora de sua cidade natal.

Para o funcionário entrevistado, restou como consequência da violência homofóbica sofrida nesta experiência de trabalho o desenvolvimento da síndrome do pânico. Além do trauma gerado pela experiência da discriminação homofóbica, o funcionário precisou ser afastado por conta de adoecimento mental, porém a empresa não considerou como uma doença ocupacional, negligenciando o fator homofóbico como gerador de doenças no trabalho. Segundo Gaulejac (2007), a ligação entre perturbações psíquicas e condições de trabalho estressantes ou assediadoras é difícil de demonstrar. Os sintomas somáticos ou psicossomáticos do estresse, por exemplo, dependem de uma abordagem médica, porém o autor destaca que a origem do problema não é médico: se ele se traduzir por sintomas individuais ele provém de um mal-estar provocado pelas condições do trabalho, suas fontes não são psicológicas, mas são inscritas em um modo de funcionamento da organização que “desorganiza” os equilíbrios de base dos empregados (GAULEJAC, 2007).

Além disso, hoje o funcionário relatado pelo E10 trabalha no Rio, mas ganhando bem menos do que poderia ganhar se não houvesse um ambiente discriminatório o que retrata as perdas salariais advindas da discriminação que converge com estudos que mostram as diferenças salariais entre heteros e homos

BADGETT, 1995; ALLEGRETTO e ARTHUR, 2001; CLAIN e LEPPEL, 2001; PLUG e BERKHOUT, 2001; ARABSHEIBANI, MARIN e WADSWORTH, 2004).

O E10 ainda tem conhecimento de outro caso de sofrimento psíquico e afastamento provocado pela homofobia na empresa:

E10: De um rapaz que está doente, está afastado no momento. Esse que teve síndrome do pânico está trabalhando e não está de licença médica, esse outro está de licença médica até o momento. Mas eu não conheci ainda onde ele trabalhava, como é que foi [...] Eu fiquei sabendo desse caso hoje, eu não conheço ele ainda.

Pesquisadora: Mas qual o caso de licença dele?

E10: Eu acho que foi depressão [...] É. Acho que foi algo ligado à doença mental mesmo, a saúde mental, melhor dizer [...] Pelo que a advogada me falou ele foi vítima da homofobia, no ambiente de trabalho.

Neste outro caso, o E10 relata um caso de depressão ligado a homofobia no ambiente de trabalho. O estudo de Lewis et al. (2003) também aponta a ligação entre o estresse de eventos da vida ligado à homossexualidade e o desenvolvimento de depressão por parte de homens gays e mulheres lésbicas no contexto norte-americano.

O encobrimento da responsabilidade da empresa no campo do sofrimento psíquico e social leva a uma dupla armadilha: de um lado o agravamento das perturbações e despesas de saúde, do outro, uma cegueira acerca da degradação das condições de trabalho e de suas consequências sociais (GAULEJAC, 2007). Segundo o autor, para sair dessa armadilha, urge o reestabelecimento das ligações entre a gestão dos recursos humanos e a saúde mental. A gestão deveria oferecer instrumentos tão adequados para avaliar os custos sociais e psíquicos, quanto aqueles que ela elabora para avaliar benefícios e perdas financeiras: essa preocupação seria sinal de que ela não é mais uma ideologia a serviço do poder dominante, mas uma ciência a serviço do interesse geral (GAULEJAC, 2007).

4.2.2.9.

Dificuldades para combater a homofobia: acesso a voz, comunicação e outros obstáculos

Para contextualizar o(a) leitor(a) sobre uma das ações da empresa ligada a cartazes contra piadas de humor contra homossexuais, apresenta-se a seguir uma foto fornecida e tirada pelo E2 à autora do trabalho após sua entrevista de um deles:

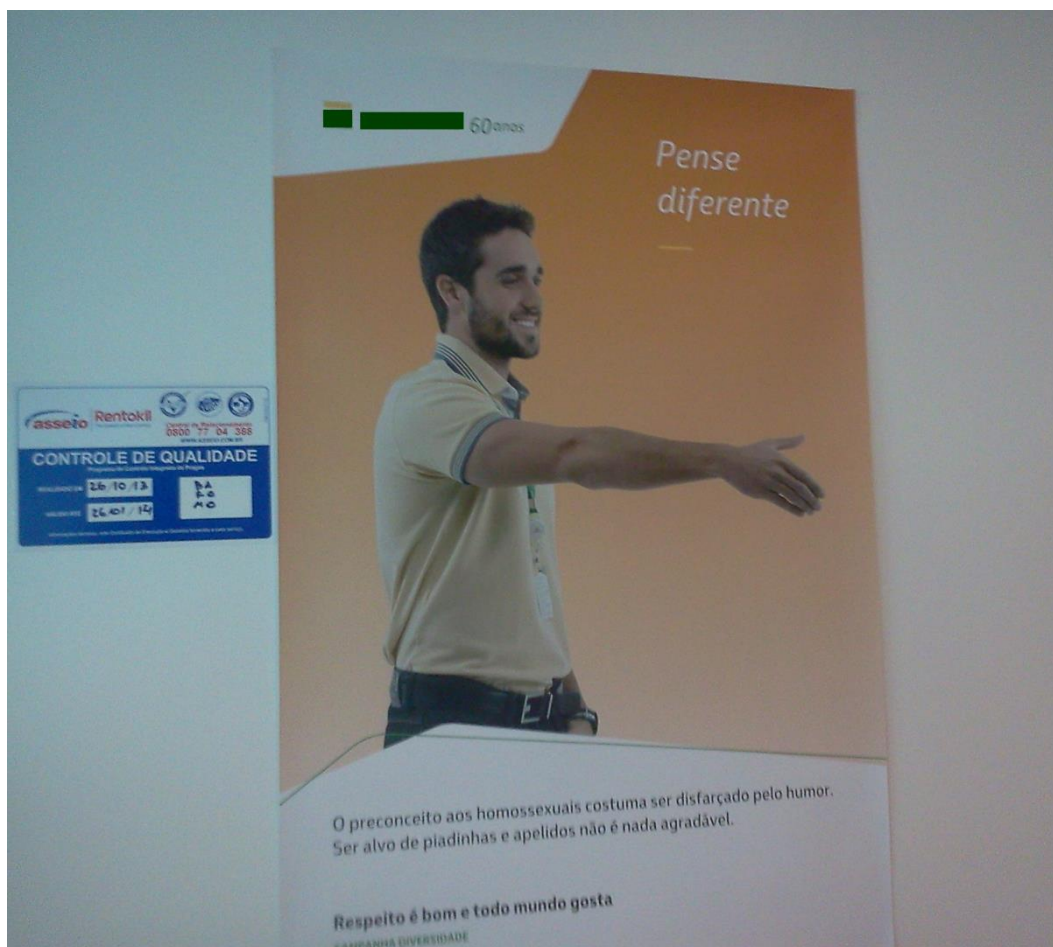


Figura 6: Cartaz da empresa contra o humor em relação aos homossexuais.
Fonte: Entrevistado 2

O cartaz possui os seguintes dizeres: “Pense diferente. O preconceito aos homossexuais costuma ser disfarçado pelo humor. Ser alvo de piadinhas e apelidos não é nada agradável. Respeito é bom e todo mundo gosta. Campanha Diversidade”.

Embora a empresa tenha realizado a referida iniciativa contra a presença das piadas homofóbicas, houve um movimento contrário, de resistência como mostra o relato a seguir e explicando a iniciativa:

E2: É, porque o RH da ETM criou alguns cartazes debatendo, tirei um pouco o foco da homofobia, mas que ‘o humor pode ser usado como forma de preconceito’. Mais ou menos isso. Aí espalharam os cartazes na copa nos andares... Aí isso que eu estava falando, os cartazes tentavam conscientizar por outro lado as pessoas usavam como mais uma ferramenta de opressão. Tinha humor de alguma coisa: olha fulaninho, agora tem cartaz ali pra... A pessoa falava: viado, olha agora tem cartaz ali lá fora. As pessoas falavam umas coisas assim. Justamente esse reforço. Quer dizer [...]. Ressignificaram o cartaz a favor delas. As pessoas se sentiam patrulhadas mas se sentiam constrangidas por causa do cartaz. Por outro, resignificavam pra sacanear os outros usando o cartaz como ferramenta [...] Inclusive, quando fizeram essa campanha dos cartazes da homofobia, do racismo,

aquilo criou também piadas né? O pessoal: ah, tá vendo? Ali, não sei o quê, o cartaz. Aquilo acabou virando uma forma de reforçar.

Se de um lado a empresa realizou uma iniciativa inovadora e importante para a tentativa da redução das piadas homofóbicas na companhia por meio de cartazes, por outro houve um movimento por parte de alguns funcionários de reação contrária a proposta dos cartazes. Os discursos de piadas contra homossexuais acabaram emergindo ainda que o cartaz recomendasse o oposto. Percebe-se este comportamento como uma forma de esvaziar a iniciativa anti-homofobia da companhia e o medo de funcionários homofóbicos de perderem seu território enquanto opressores, bem como de mostrar para outros funcionários de que aquela iniciativa da empresa, aos seus olhos não tem valor ou não é suficiente para mudar seus comportamentos.

O entrevistado 9, heterossexual, apresenta a sua visão sobre a reação das pessoas aos cartazes:

E9: Teve cartazes uma época [...]Na hora que você faz a campanha você estimula um pouquinho isso: “ah, realmente não tem nada ver e tal”. Mas tem coisa que vai da pessoa. Tem pessoa que é preconceituosa. Não adianta: “fulano não gosta de índio”, sei lá. Acha que mulher é burra. Tem um “pré-conceito” estabelecido. Aquela história do rótulo: “loira burra”... Então, enfim. Por mais que você faça uma campanha, mudar a cultura, a pessoa por dentro é mais difícil. A pessoa olha o cartaz e entende: é realmente não tem nada a ver você tratar as pessoas diferentemente. Mas no que está no interior dela...[...]. Não cheguei a ouvir nenhuma piada não. [...] na verdade, essas campanhas de sensibilização lá onde eu trabalho, pelo menos, a gente vê que a maior parte tem um efeito de a pessoa parar pra pensar. Mas, novamente: vai ter uma ação prática no final? Não sei. Acho que não. [...] Então a empresa eu acho que faz uma boa parte. As pessoas mudarem? Já é outra coisa. Ela vai de repente ali naquela hora disfarçar, vai falar: “ah, é realmente e tal”. Eu não sei se vai mudar o interior, anos e anos em cima de uma cultura dessa forma.

O entrevistado acima relata uma reação menos hostil aos cartazes do que o entrevistado 2. Talvez como o E2 é envolvido no sindicato de combate às opressões tenha uma percepção mais ampliada das reações preconceituosas ou como pertencem a áreas diferentes sua área possa ser menos preconceituosa. O E9 é descrente na possibilidade de mudança e que a reação aos cartazes não resulte em uma ação prática, ainda que acredite que a pessoa pare pra pensar. Embora a pessoa possa não mudar por completo, acredita-se aqui que a reflexão por si só já é um ato de mudança – ainda que não seja a de maior intensidade.

De qualquer forma, o entrevistado acredita que “a empresa faz uma boa parte”, ainda que ao mesmo tempo seja descrente na mudança. Como a empresa faz uma boa parte se, como o mesmo diz, são anos e anos em cima deste tipo de pensamento (preconceituoso). Talvez as ações, ainda que sejam melhores do que nenhuma ação, estejam ocorrendo em uma frequência muito menor à necessária para a verdadeira sensibilização dos gestores, mudança de paradigma. Ou talvez não se deseje de fato isso, apenas parecer que há uma ação neste sentido.

A visão do entrevistado 4, homossexual, sobre a iniciativa dos cartazes contra a piada homofóbica é a seguinte:

E4: Maravilhoso [...] E foi muito bacana. Eu peguei, claro, achei muito bom o material que eles produziram e divulguei lá como uma ação de responsabilidade social [...] O material eram cartazes que falavam isso: você pode até não concordar, mas você tem que me respeitar [...] Esses cartazes eu distribuí via e-mail, na empresa, para os meus assessores. Por que eles foram divulgados, inclusive foram divulgados dentro do próprio informativo da [empresa]. Só que a gente recebe tantas informações, que nem sempre as pessoas têm acesso a esses materiais [...] Em algumas unidades, sim (foram colados na parede). Mas lá na minha unidade, não, não teve. Quando eu tomei conhecimento me interessei muito, elogiei, aplaudi a ação por parte do pessoal que tomou a iniciativa.

Por sua vez o entrevistado 10, homossexual, apresenta uma visão mais crítica da iniciativa:

E10: É uma empresa muito segmentada, ela tem vários blocos, várias gerências, várias diretorias e tal, tal, tal. E atua, às vezes no mesmo andar tem 5, 6 gerências. Então cada uma tem uma, entre aspas, “determinada autonomia sobre as suas ações”. Esses cartazes quem me pagou foi o E2, foi na gerência do ETM que eu nem sei o que significa ETM, nem sabia que existia essa gerência, falando sobre a diversidade. É um cartaz extremamente simples, que não faz um debate, que não faz uma reflexão política e não é corporativo, isso não é passado de cima, toda a força de trabalho. Não é. [...]eu recebi porque o E2 me mandou [...] Por *email*[...] Ele mandou o link do PDF do cartaz para dizer que existia, mas ele também critica [...] Porque esse cartaz ele... acho que tem uma frase e uma foto[...] Então não faz um debate, não faz uma reflexão, não faz dados. “O Brasil, ah, é o país que mais mata LGBTs”, “Diga não a LGBTfobia”, não traz, não faz refletir, eu acho que é insuficiente nesse sentido.

Cabe destacar que o E10 só soube da iniciativa uma vez que seu amigo do sindicato E2 repassou o material por *email* a ele, ou seja, se não fosse isso ele não teria tomado conhecimento na sua área, no seu dia a dia de trabalho. Ele sente falta de um conteúdo que inspire a gravidade do assunto da homofobia, como a comunicação para que os funcionários tomem conhecimento de que o Brasil é o país que mais mata homossexuais do mundo. Ou seja, percebe a ação dos cartazes

insuficiente baseado no conteúdo que trazem, também por não serem inspiradores de reflexão.

Embora seja uma iniciativa da companhia, esta ação não foi generalizada, ou seja, alguns entrevistados não têm certeza (E11) ou não sabiam (E3; E12) que existiu essa iniciativa na companhia:

E11: Eu acho que eu recebi um *email* sobre isso. É, acho que foi um *email*, acho que até divulgava... não sei se era uma esquete de teatro que ia ter falando sobre isso. Não sei [...] Eu não lembro, eu acho que eu vi um *email*. Cartaz eu não lembro de ter visto. [...] É muita coisa (por *email*)! Muita coisa que você recebe e deleta. Vê que não é trabalho, não vai dar tempo de ler.

Ainda que algumas pessoas tenham recebido o cartaz por *email* em pdf, o E11, homossexual, não se lembra se recebeu por conta do alto volume de e-mails que os funcionários recebem. Ou seja, uma informação que pode ser relevante se dilui na grande quantidade de informações e nem sempre é percebida. Assim, argumenta-se aqui que para a comunicação de uma política seja efetiva, a forma que se comunica é importante para que alcance todos os(as) empregados(as).

Pesquisadora: Você pegou a época que, outro entrevistado estava falando, que tinha uma época que eles botavam cartazes de diversidade, contra essas piadas?

E3: Eu não lembro. Normalmente quando essas campanhas vêm, ou vêm na unidade ou vêm no geral. E aqui deve ser para todos os prédios, eu não sei. Eu não lembro desse negócio de piada.

Pesquisadora: Aquela ação dos cartazes, eu não sei se você pegou isso, cartazes que falavam que não tinha graça fazer piada sobre orientação sexual... Algumas pessoas receberam por *email*...

E12: Na minha área não chegou não.

No caso das entrevistadas E3, heterossexual, e E12 heterossexual, elas também não tomaram conhecimento da iniciativa dos cartazes. Isto revela uma comunicação fragmentada e a pouca relevância que o tema do combate à discriminação de piadas homofóbicas parece ter já que os cartazes parecem ter se restringido a poucas unidades e repassado por *email* por pessoas interessadas por sofrerem homofobia ou por fazerem parte do sindicato de combate às opressões. Na realidade, não apenas a vítima da opressão deveria receber e se informar sobre algo que ela já sabe (que não se deve fazer a piada) mas principalmente as outras pessoas que não sofrem, por isso a importância de não haver áreas sem ter conhecimento da iniciativa da companhia.

Outra dificuldade ligada a comunicação para combater a homofobia, além do exemplo dos cartazes, é a falta do acesso a voz em reuniões sindicais:

E2: Eles começaram a tocar mesmo a questão do combate às opressões. Mas é meio complicado, é ... meio machista, né? Você tem um companheiro que é lá de outro Estado que foi agredido pelos dirigentes, inclusive verbalmente. O cara estava na reunião, o cara tentou usar o fato do outro ser homossexual para deslegitimar o que o outro estava querendo dizer. Aos berros, xingando [...] a questão do humor e tal tem a função de deslegitimar a própria pessoa, né? Certamente tem a pessoa tem que encarar muito mais dificuldade de fazer as coisas, né? [...] Numa questão específica em que uma pessoa levantou uma questão dessas no sindicato e o dirigente lá mandou ele ficar quieto... Muito mais baixo nível do que humor, né? Parecia Cidade Alerta (nome do programa). Foi tão sem noção que o congresso começou a ver as questões inclusive do humor, cotidiana.

Ou seja, mesmo em reuniões ligadas ao sindicato que deveria lutar a favor dos trabalhadores, ocorre a homofobia. O funcionário homossexual que estava tentando argumentar tem a sua fala deslegitimada por um outro funcionário por conta da agressão verbal sofrida pelo primeiro por conta do preconceito em relação a sua homossexualidade. Um argumento em um debate na verdade deveria ter valor ou não se o seu conteúdo procede, se tem fundamento e não dependendo da orientação sexual de quem fala. Isto mostra um exemplo de dificuldade de acesso a voz (PUTNAM, PHILLIPS e CHAPMAN, 2004) por parte de funcionários homossexuais. Esta dificuldade também é percebida pelo E10:

E10: É. E aí assim, é um desafio muito grande. Então mesmo tendo a Secretaria hoje, a gente... Têm alguns debates, algumas demandas que a gente não consegue implementar em função disso. [...] Tipo o quê? Um encontro, um apoio financeiro, você ter voz e fala em uma plenária, você colocar na pauta do dia opressões. Por exemplo, quando a gente vai ter uma reunião de colegiado, que hoje é um dia dele, segunda-feira, você coloca lá no quadro, é um quadro mesmo, só que é aquela folha de papel, você escreve lá o que vai ser discutido hoje. Quando não tem uma pré-pauta, que hoje, por exemplo, vamos discutir acordo coletivo de trabalho, a pauta vai ser só essa, aí quando não tem uma pauta pré-definida, a gente sempre coloca opressões, eles nunca debatem opressões. E quando debate fica um burburinho, uma bagunça, os diretores viram as costas para nós. E eu já ouvi de diretores falarem assim: “eu não quero que esse sindicato se torne uma secretaria de gays”. Eu já ouvi isso e é muito complicado.

Nesta experiência também é relatado um caso de dificuldade de acesso a voz, ou seja, na interferência em quem pode falar, quando e de que modo, podendo ser a comunicação vista como a expressão ou supressão de vozes (PUTNAM, PHILLIPS e CHAPMAN, 2004). Embora o tema opressões seja incluído sempre na pré-pauta quando ela não está definida, nunca este tema é debatido. A reação de

supressão desta voz é vista pelo comportamento desrespeitoso e de boicote para silenciar a oportunidade de debate sobre opressões como o entrevistado relata “fica um burburinho”, “uma bagunça”, “os diretores viram as costas pra nós”. Como se pode ouvir com clareza se há burburinho, se inicia-se uma bagunça e se os próprios diretores viram as cotas para o que vai ser dito? Além disso, a mera tentativa de tornar visível a questão LGBT como ligada a opressão gera um exagero por parte de outros diretores do sindicato ao dizer que “não quer que se torne uma secretaria de gays”. Trata-se de uma fala que revela a busca da desterritorialização (GUATTARI e ROLNIK, 2007) do movimento LGBT dentro do último recurso de defesa de tais trabalhadores que seria o sindicato, conforme relatou a entrevistada 12, diretora do sindicato de combate às opressões, analisado no tópico sobre a ouvidoria:

E12: Geralmente a ouvidoria você manda uma reclamação e eles não fazem uma apuração, não dão uma punição, não vão lá conversar com você fica tudo em aberto. Muito dificilmente chega-se a uma solução. Geralmente a pessoa tenta todos os trâmites por dentro da empresa antes de chegar no sindicato. E as pessoas que chegam até o sindicato pra fazer uma reclamação, geralmente passaram por tudo isso: passaram por ouvidoria, mandaram pro gerente, depois pra o gerente do gerente do gerente. Vão fazendo todos esses trâmites até chegar ao limite e aí vai no sindicato.

Outro exemplo de dificuldade no contexto da comunicação e tentativas de reduzir a homofobia, foi levantada pelo E10. Trata-se de exemplos ligados a fragmentação, ou pulverização do debate:

E10: Fora a dificuldade deles entenderem o que é opressão, porque eles consideram que tudo é opressão, eles querem pulverizar o debate e a gente entende que, oprimidos [...] No [nome do sindicato do Rio de Janeiro] eles acham, alguns grupos, acham que existe, que tudo é opressão. Que o idoso sofre opressão, sofre? Sofre. Que pessoa com deficiência sofre opressão? Sofre, sofre opressão, muita, que o careca sofre opressão? Sofre. Eu ouvi isso quando a gente tentou trazer o debate sobre cotas eles achavam que tinha que ter cota pra careca, pra gordo [...]. Só que, na minha opinião, a opressão que os segmentos, setores LGBTs, mulheres, negros e negras sofrem é uma opressão diferente[...]. É uma opressão mais violenta que é em função da sexualidade, em função da cor da sua pele que é o racismo estrutural que é histórico, em função do seu gênero que é o machismo estrutural que também é histórico, você é legítimo que você ocupe espaços mais subalternos. A pessoa com deficiência ela também sofre essa opressão e ela ocupa um espaço mais subalterno. A pessoa com deficiência, na minha opinião, também sofre opressão e ela vai para setores subalternos também, invisibilizados muitas vezes, só que existe uma situação que é uma necessidade ela ocupar determinadas funções que respeita a limitação dela, porque ela tem uma deficiência, então isso é legítimo, não a opressão, mas ela desempenhar determinada atividade.

Ou seja, uma forma de fragmentar o debate sobre as opressões e reduzir a relevância da questão são os argumentos de que qualquer pessoa seria oprimida por alguma característica como ser careca, ser gordo. Se LGBTs morrem todos os anos vítimas de crimes de ódio homofóbico, não há notícias de que pessoas com as características apresentadas anteriormente sejam atacadas assim ou com outras formas de violência por serem de tal forma, o que não configura um caso de intolerância como ocorre com LGBTs, mulheres e negros.

O E10 cita outros exemplos de dificuldade de acesso a voz e fragmentação a seguir:

E10: Aí acontece a questão interna que eu critico muito entre o meu grupo, vocês pegaram duas pessoas que militam (E10 e E12), que conhecem o debate racional, LGBT e de mulheres, colocaram na secretaria...de combate às opressões e falaram assim: “Toma, aí vocês vão cuidar muito bem”. E fugiram. O debate tem que ser de todos, o combate às opressões tem que ser do conjunto da diretoria. Aí fica eu e E12 aqui gritando, pedindo “pelo amor de Deus eu quero dar um informe”, porque não deixam, não deixam nem isso, às vezes tem que gritar, teve uma vez que eu gritei. E o meu grupo que são 9 pessoas não vem gritar junto comigo, não vem parar o colegiado. “Espera aí que o companheiro quer dar um informe”, eles dão informe de que vai ter um ônibus indo para não sei aonde (risos), fazer não sei o que, vai ter um evento de não sei o que, não sei o que lá, apoio para não sei o que, não sei o que e tem que fazer. Tá, tudo bem. Porra! Vai ter uma parada LGBT, a gente pagou 170 blusas, distribuiu, ‘O petróleo tem que ser nosso, LGBT fobia não’, a blusa ficou linda, o E4 adorou, é uma torre de petróleo jorrando um arco-íris [...] E atrás é um arco-íris, ‘PTR 100% sem opressões’, a blusa rodou o Brasil, ficou linda, eu fui para a parada gay, LGBT, subi no carro, no carro de abertura e falei: [...] “nós da Secretaria de Combate das Opressões do Sindipetro RJ entendemos que, o petróleo é valioso, mas o maior valor que a gente tem na sociedade, a maior riqueza, é a diversidade humana”. E a parada todo mundo aplaudiu, um monte de gente famosa e tal. Sabe quantas pessoas tinham? 6. [...] A minha diretoria cadê? [...]. Então assim, eu penso que a gente tem que combater as opressões no conjunto dos diretores, mas eles acham: Não, vocês não falam das opressões contra os aposentados. Porra, não entende o que é opressão, não entende [...] Os gordos tal...

A supressão da voz do diretor do sindicato de combate às opressões (E10) é retratada pela fala “pelo amor de Deus eu quero dar um informe” em que ele implora para que possa falar. Falar também não é o suficiente para ser ouvido, ele precisa levantar a voz ao máximo “teve uma vez que eu gritei” na esperança de conseguir fazer-se ouvir. Por sua vez, ele percebe o total silêncio e falta de apoio das nove pessoas de seu grupo nestes momentos que, teoricamente estão de seu lado ou compartilham de um posicionamento político semelhante e ele esperava que o ajudassem. No entanto, nem mesmo com essas pessoas ele pode contar no momento em que deseja falar, dar um informe. É recomendado a ele por que ele espere pra

falar (“espera aí que o companheiro quer dar um informe”), como se o informe do outro funcionário fosse mais importante do que o do E10. Percebe-se aqui que na verdade é uma barreira para que a questão da opressão LGBT não seja tratada, já que o E10 é gay assumido e defende a questão das opressões dentro do sindicato. O E10 também contrapõe o tipo de assunto que é tratado antes de que ele fale ao esperar (“eles dão um informe de que vai ter um ônibus indo pra não sei aonde”) mostrando como qualquer assunto é considerado mais importante que o que ele tem a dizer (que é sobre a parada LGBT e a organização da presença dos funcionários da empresa no evento), até mesmo a saída de um ônibus. No próprio evento da parada LGBT ele percebe a ausência de funcionários: enquanto fizeram 170 blusas, só 6 pessoas compareceram, sentindo falta mesmo de pessoas de sua diretoria. Nota-se também que as pessoas que não desejavam que o E10 fosse ouvido conseguiram esvaziar sua iniciativa com tantos empecilhos de comunicação que colocaram e obstáculos.

Outro exemplo de fragmentação é relatado a seguir:

Pesquisadora: Por exemplo, você sabe se a [empresa] tem uma política formal de diversidade?

E11: Acho que isso está escrito no código de ética. Tem alguns outros documentos que eu não lembro, que é muito claro saber isso... no balanço... é de sustentabilidade?

Pesquisadora: É! Relatório de sustentabilidade.

E11: Isso. Ela também cita isso. Tem e-mails que ela manda falando sobre isso. Sobre a mulher inclusive. Mulher, negro e trabalho infantil. Ela divulga isso bem para a força de trabalho.

Pesquisadora: E você acha que as pessoas dão atenção para esses comunicados assim ou mais...

E11: Não, acho que mais são os afetados. As mulheres que são ligadas ao direito da mulher prestam mais atenção. Acho que nem negro padrão assim presta mais atenção. Ao menos os negros que são mais engajados com as discussões de raça. Também gays acho que nem todos são muito ligados nisso. Não se preocupam muito.

Aqui o entrevistado percebe a fragmentação do interesse das notícias ligadas à diversidade. Não é só porque a pessoa pertence a um grupo de minoritário que prestaria atenção aos relatórios e e-mails internos falando da questão da diversidade – inclusive por parte de homossexuais.

Uma dificuldade é a própria existência das políticas:

E1: A [empresa] tem. Acho que muitas pessoas lutaram pra a existência dessas políticas, né? E ainda lutam até hoje. E eles formalizaram. Ai quando eles conseguem formalizar eles divulgam isso pra as pessoas no programa de formação

De acordo com a visão do entrevistado 1, bissexual, as políticas não são percebidas como algo natural, mas reflexo de uma “luta”, um termo que está ligado a dificuldade, esforço e a presença de uma oposição – já que não há luta sem inimigos. E que nesta luta muitas pessoas participaram.

Outras dificuldades são apresentadas a seguir:

E7: Eu acho que a [empresa], como instituição, ela valoriza. Sem dúvida, eu acho que dentro dos valores dela e das políticas, ela valoriza. Só que as pessoas em si, têm pessoas que não valorizam tão bem essa diversidade. Ou não compreendem ou não ficam confortáveis com determinados tipos de diferenças, que aí a cada pessoa pode ter uma... um significado, essa diferença, aquilo que incomoda. Mas só que algumas dessas pessoas, têm cargos. E quando uma pessoa tem cargo, ela acaba influenciando a vida de outros. E a [empresa] é muito grande, a [empresa] tá em todo o país, tá em diversos prédios, tá diversas atividades. Ela vai do poço ao posto, como eu gosto de dizer, então você pode encontrar locais onde essa diversidade não é valorizada e que pessoas podem se sentir assediadas.

Por sua vez, o entrevistado 7, homossexual, associa a falta de valorização da diversidade a posse de cargos elevados por parte de algumas pessoas que influenciarão outras e ao tamanho da empresa, que por ser de grande porte não garante que este valor esteja encontrado em qualquer área, citando a frase que está presente nas campanhas da companhia “do poço ao posto” para fundamentar seu argumento.

4.2.2.10. Ausências e silêncios

Nesta subcategoria, encontram-se casos de ausências ligadas a alguma característica em falta na composição da força de trabalho ao se imaginar a que poderia ser entendida como diversa, ou relativa às iniciativas de possibilidades de melhoria no sentido da diversidade por orientação sexual. Por sua vez os silêncios estão, em geral, relacionados a casos em que a empresa possui um posicionamento omissivo seja ligados à questão de comunicação que poderia beneficiar funcionários(as) LGBTQs, seja em relatos de opressão. Uma vez que os exemplos de relatos de ausências e silêncios estão interligados, não foram separados um do outro já que o conteúdo do relato de um pode ajudar a entender a análise do outro.

A família homoafetiva foi a primeira ausência encontrada pelo entrevistado 1, bissexual, que trabalhou na parte de treinamento da empresa, mais especificamente junto ao programa de formação:

E1: Eu ajudava na participação dos funcionários nas atividades iniciais do programa de formação [...] E... tem pessoas de todos os Estados, né? E tem de tudo. Tem questões da família, que a família mora longe. Mora em outro Estado. Por isso a gente tem uma assistente social também para cuidar desses casos [...]

Pesquisadora: E nesse caso de conflitos de famílias, acontecia algum caso de família homoafetiva?

E1: Não, não. Isso é muito invisível isso...

Se por um lado o entrevistado começa enumerando as diversas questões ligadas à chegada de novos funcionários como a vinda de pessoas de outros Estados, famílias que moram distantes e outros diversos casos como ele cita “tem de tudo”, ao ser questionado se existia algum caso de família homoafetiva ele percebe a invisibilidade dessas famílias no âmbito da companhia.

Uma questão que representa um silêncio apontado pelo E2, heterossexual, é o posicionamento da presidente da empresa ao comparar com as questões ligadas às mulheres com às questões ligadas aos LGBTs.

E2: Tem coisas que a alta direção... As mulheres...A presidente que é mulher é forçada a ter uma posição, né? Agora, pra os LGBTs ela não tem a mesma firmeza de combate. Ela não se propõe a fazer as políticas...

A comparação em relação ao posicionamento da presidente é apresentada como menos intenso pela expressão “firmeza de combate”. Isto foi percebido na análise dos relatórios em que um espaço muito maior era dedicado às questões de gênero e poucos parágrafos à questão LGBT.

Isso reflete a composição da força de trabalho, ou pelo menos o que é visível para o entrevistado 9, heterossexual:

E9: Acho que diversidade de gênero a gente tem um pouco mais, enfim.... Mas a gente vê ainda a questão de cor, de raça é... Você olha pro lado. Você está trabalhando, você levanta a cabeça pra olhar: a gente tem pouca gente negra, a gente tem pouca gente... é... tem pouca mulher... homossexual então! Assumido? Muita pouca gente.

Há poucos negros na companhia, poucas mulheres e pouquíssimos homossexuais assumidos como relatou o entrevistado em sua realidade. A invisibilidade de pessoas transgêneras foi levantada por dois entrevistados:

E1: Como que é o relacionamento trans na [empresa]? Eu não vejo pessoas trans. Nenhuma. Invisível.

E2: É impensável a empresa hoje fazer uma transexual pra trabalhar, a gerência. Fora da realidade [...]

A visão dos entrevistados E1 e E2 sobre a visibilidade representa uma percepção de impossibilidade para essas pessoas poderem ocupar lugares na companhia. Alguns termos empregados por eles que denotam esta ausência são: “nenhuma”, “invisível”, “impensável”, “fora da realidade”.

Outra ausência está ligada à comunicação das ações da companhia voltadas para pessoas de orientação sexual minoritária:

Pesquisadora: Mas, por exemplo, como você fica sabendo que existe essa? Por que você é uma pessoa envolvida nas questões sindicais, ou uma pessoa qualquer sabe?
E2: Não, porque eu sou envolvido. A gente da secretaria de combate às opressões, a gente viu quais eram as demandas que existiam. Então isso foi uma das coisas que a gente demandou, né? Quer dizer, ia demandar. Foi dar uma olhada, o que hoje em dia existe, pode tentar aumentar nesse sentido né? [...] Teria que ter a iniciativa de procurar as regras do plano de saúde, né? Pra ver. Mas se tivesse uma cartilha, ou sei lá, uma postura proativa da empresa que tivesse: “olha, aqui estão seus direitos e tal”. Não existe. O que existe é procurar.

O entrevistado não percebe uma pró-atividade por parte da companhia para informar ações que beneficiem LGBTs. Ou seja, embora haja iniciativas o funcionário as descobre se buscá-las. Uma visão semelhante é compartilhada pelo entrevistado 7, homossexual:

E7: Eu acho que é velado. Por que a pessoa é homossexual, mas também não fica levantando bandeira, eventualmente um ou outro. No geral, você é um empregado, independente da sua orientação sexual. Até porque o que eu sinto é que qualquer tipo de orientação sexual, interesse nesse campo, tem que ser tratado fora da empresa. Aqui no campo profissional, você tem algumas atribuições que você pode realizar com a melhor qualidade de vida possível. Mas que isso não pode ser preponderante dentro das suas ações. E acho que isso faz parte do respeito que se tem. Eu acho que não fica... A [empresa] ela aceita a diversidade e as diferenças, mas ela não fica incentivando que isso sejam bandeiras dentro da empresa.

Ou seja, na percepção do E7 há uma aceitação, das diferenças e da diversidade. Esta aceitação parece ter um limite, ou se tratar, em verdade de uma tolerância às diferenças uma vez que no relato o E7 não percebe um incentivo ou estímulo para a existência da diversidade. Além do mais, a diversidade na empresa não é vista como uma questão política (por conta do termo “bandeiras”).

A invisibilidade lésbica também foi percebida neste estudo:

Pesquisadora: Mas são três homens homossexuais?

E7: São. Não tem nenhuma mulher homossexual

Pesquisadora: Mulher lésbica você nunca conheceu nenhuma?

E10: Na [empresa], assumida não. Que eu me lembre não. Que eu me lembre não. Agora homossexual (homem) assumido, que é concursado eu conheço 3, pessoalmente.

A presença de mulheres homossexuais também surgiu como uma ausência: tanto percebido pelos entrevistados 7 e 10, como pela dificuldade de encontrá-las para realização das entrevistas e pela falta de conhecidas dos próprios entrevistados que trabalhassem com eles. Diferente do que ocorreu com os homens gays.

A seguir há um relato de preconceito de segunda ordem:

E10: Eu fui vítima de intolerância religiosa dentro da [PTR].[...] Porque assim, eu sou do candomblé, que é uma religião afro-brasileira. Quando você se inicia nessa religião tem toda uma regra, você tem que usar branco, todo branco durante três meses.[...] As mulheres usam o Ojá, o pano na cabeça, os homens podem ser um boné branco e usa alguns fios de conta que é aquele colar que vai até o umbigo. Então eu precisei passar por esse processo, em Macaé, em 2008. Pra eu trabalhar, eu trabalhava em um setor, em um lugar que chama Parque de Tubos, é um lugar gigante na [empresa], é um parque industrial, pra você andar lá você tem que andar de van de tão grande que é. Quando eu entrava na van tinha gente que se recusava andar comigo na van e saía. [...] As pessoas que pertencem às religiões cristãs fundamentalistas, que são, digamos assim, sectários não, fanáticos. Eles saíam da van, tinha gente que batia na minha cabeça, tinha gente que queria tirar o boné da minha cabeça. Eu não podia fazer nada porque é um período que você está muito sensibilizado, você precisa manter a calma, porque isso te faz mal, a gente acredita, quem é do candomblé acredita que isso faz mal espiritualmente, porque te deixa nervoso. [...] E eu tive que passar por isso, calado. E a [empresa] não fez absolutamente nada. Eu reclamei com as assistentes sociais, eu reclamei com o psicólogo e eles sempre... Como eles eram, na sua maioria, terceirizados, por medo de perder o emprego eles tentavam apaziguar a mim, não as pessoas, não fazer um debate de conscientização da necessidade da diversidade, não iam falar com o meu supervisor, com o meu superior, o meu líder. E aí um dia eu fui ter uma conversa com o meu líder, ele me chamou na sala dele porque ele estava muito incomodado com uma série de coisas, porque eu causei um movimento dentro do meu setor. Porque eu sou homossexual assumido e era do candomblé, então eu estava em um setor que era só homem, a única mulher era a secretária dele, isso estava incomodando alguns.

Percebe-se o preconceito de segunda ordem, pelo fato do entrevistado ser homossexual e de uma religião afrodescendente. O entrevistado sofria violências físicas (“tinha gente que batia na minha cabeça”) e além deste desrespeito também era vítima de outro com atitudes invasivas (“tinha gente que queria tirar o boné da minha cabeça”). A empresa silenciou se eximindo da responsabilidade de defender o E10 neste caso de opressão e mesmo que o E10 realizasse reclamações (com a assistente social, psicólogo e seu líder) nada foi feito para solucionar o sofrimento

que viveu. Além disso, por parte do seu líder houve a introjeção da culpa no indivíduo oprimido como se o movimento causado em seu setor fosse por “culpa” dele ser homossexual e do candomblé, e não por parte das pessoas que eram preconceituosas e não sabiam respeitar as diferenças.

4.2.3.

Categoria 3: Sociedade, orientação sexual e homofobia

4.2.3.1.

Apoio à parada do orgulho, à filmes e festivais LGBTs

Como foi visto, no quadro 10 do capítulo 3, o *Corporate Equality Index* tem como quarto critério de avaliação das empresas o apoio a comunidade LGBT com ações externas. Alguns exemplos que o índice fornece para tanto são: ações de recrutamento de empregados LGBTs, marketing voltado para o segmento LGBT, apoio a organizações filantrópicas de LGBTs ou eventos, ações de demonstrem a inclusão de fornecedores com certificado pró-LGBT, apoio público em relação a promoção da igualdade LGBT perante a lei através de iniciativas municipais, estaduais ou federais.

Na presente pesquisa foram encontradas ações externas ligadas ao terceiro exemplo (apoio a organizações filantrópicas de LGBTs ou eventos).

A seguir, seguem as respostas dos entrevistados após serem interrogados de forma a verificar se eles sabiam se a empresa já realizou alguma ação externa ligada aos LGBTs:

E7: Na parada gay tem um balão lá da [empresa], enorme. Têm várias coisas, festivais de filmes...

O entrevistado 7, homossexual, sabe que há este patrocínio porque viu o nome da empresa no próprio evento.

E1: Parada gay.

Pesquisadora: Mas como você sabe? Você foi informado lá...

E1: Porque aparece o logo, né? E eu fui informado por certas pessoas [...] Fui informado dentro, mas acredito que é porque as pessoas sabem do meu posicionamento com relação a isso [...] Não é um negócio explícito. Não é. Não tem um banner na frente do, falando “nós apoiamos” não sei o quê...

O entrevistado 1, bissexual, sabe desse apoio externo tanto porque viu o nome da empresa no evento quanto foi informado internamente. A pergunta de

como o entrevistado ficou sabendo foi feita para saber se este patrocínio era divulgado internamente. Ele atribui ao seu posicionamento ativista o motivo pelo qual foi informado desta ação na empresa (“porque as pessoas sabem do meu posicionamento”). Adverte que não é uma iniciativa amplamente divulgada (“não tem um banner lá na frente”).

E8: Aí eu saber mesmo eu não vou saber porque eu não fico acompanhando. Não só com... mas em geral. Eu chutaria que sim. Eu acredito que em algum momento... a [empresa] apoia tantas coisas, não é possível que não tenha apoiado. Mas eu mesmo saber, oh, não sei. Essas campanhas de AIDS com certeza deve ter alguma coisa. Não é possível que não tenha.

Pesquisadora: E porque você acha que a questão da AIDS é ligada?

E8: É, em geral é voltada pra o público homossexual.

Pesquisadora: Eles quem? Por que você está rindo?

E8: É porque foi um ato falho, não é só homossexual que tem AIDS. Mas como é um grupo de risco, em geral também tem campanhas voltadas para esse público específico. Então, é capaz de nesse tipo de campanha a [empresa] tenha apoiado alguma coisa. Também... pensando num negócio assim... não vou dizer “com classe”: a [empresa] não ia fazer patrocínio de parada gay.

Pesquisadora: Faz.

E8: Faz? Eu não sabia! Porque é tipo um bloco de carnaval. Mas aí apoia um bloco de carnaval?

Aqui o entrevistado apresenta duas falas discriminatórias. A primeira em associar campanhas de AIDS a questão homossexual. É um erro reforçar o pensamento de que a AIDS seja uma questão homossexual (MICKENS, 1994). Tanto assim que o próprio entrevistado reconhece depois que não só homossexuais podem possuir a doença. O segundo é de comparar a parada LGBT a um “bloco de carnaval”, esvaziando todo o sentido político do evento.

Sobre outros patrocínios, alguns entrevistados presumem que há este apoio por conta da grande quantidade de projetos que a empresa auxilia:

E2: Assim, a [empresa] apoia muitas iniciativas, né? É difícil saber exatamente. Que eu saiba, que eu soubesse não. Mas intuitivamente eu diria que talvez sim. Porque ela apoia muita, muita coisa. Então alguma coisa provavelmente seria relacionada a isso [...] (apoia) ONGs pra caramba. Hoje em dia né? Até por questões operacionais, redução de custos, tem um monte de cotas sociais que estão sendo feitas. Então é o caso até de ver no médio prazo, se não vai cair aí o financiamento. Porque, o cara quando começa a cortar ele vai justamente...

Ou seja, o entrevistado 2, heterossexual, imagina que esse apoio a filmes e festivais voltados ao público LGBT ocorra, mas não por uma preocupação específica com este segmento, a seu ver, mas pelo grande volume de projetos que a

empresa apoia. Além disso, percebe que o apoio a projetos e ONGs pode servir como uma fonte de redução de custos.

E5: Eu vou te falar que muito provavelmente sim, mas eu não vou saber te dizer, porque a [empresa] patrocina e dá apoio a inúmeros projetos sociais.

De forma semelhante ao entrevistado anterior, a entrevistada 5, heterossexual, presume que haja tal apoio a eventos voltados para o público LGBT, mas por conta do alto volume de patrocínios da empresa.

E11: Acho que tem alguns filmes LGBTs que ela patrocina. Eu não sei se é a parada gay ou o festival gay de cinema, teve algum evento que já foi apoiado pela [empresa] e acho que só.

Pesquisadora: E como você ficou sabendo desses eventos?

E11: Por ser um evento gay e não pela [empresa]. Aí você chega no evento e acaba vendo que tem o *banner* da [empresa].

No exemplo do entrevistado 11, homossexual, ele só soube da comunicação do evento externamente à empresa, por ter ido em tal evento.

Acredita-se aqui que embora o ideal fosse que a empresa apoiasse os eventos LGBTs por conta de um posicionamento contra homofobia seja no trabalho ou na sociedade, mesmo que nem sempre possa financiar tais eventos por conta disso considera-se tais financiamentos relevantes e exemplos de iniciativas de boas práticas que outras empresas brasileiras podem adotar. A comunicação interna de tais patrocínios também se mostra importante na construção de uma cultura que valorize a diversidade sexual de forma que funcionários que não frequentem tais eventos de filmes e festivais LGBTs tenham conhecimento do apoio de sua empresa a essas questões.

4.2.3.2.

Preconceito transferido para o trabalho e a visão da homossexualidade na sociedade

As organizações tipicamente espelham os vieses sociais, crenças e comportamentos como a manifestação da heteronormatividade e o privilégio de benefícios para heterossexuais, só para citar alguns exemplos (LEWIS, 2009). A ordem social perpassa a ordem organizacional (CHANLAT, 1996). Assim, desejou-se ver aqui a conexão entre os preconceitos presentes na sociedade se são transferidos para o trabalho e, além destes casos, qual a visão dos funcionários da organização estudada sobre temas ligados a discussões sociais que envolve a pessoa

homossexual. De forma a problematizar a relação entre discurso e prática, a seguir percebe-se uma visão da entrevistada 3, heterossexual, de que o preconceito presente na sociedade é transferido pra o trabalho:

E3: Mas individualmente, eu acho que as pessoas são lá dentro o que são fora da empresa. Eu acho que, no máximo, segura a onda por que está num ambiente público. Eu percebo que a intolerância não é só para a questão sexual. Aqui, por exemplo, eu acho que aqui no Rio de Janeiro as pessoas têm muita preocupação com o corpo. E eu ouço comentários sobre a pessoa estar acima do peso, e eu nunca que ouvi na minha vida. Eu fui criada num ambiente em que toda a minha família toda era acima do peso, todo mundo gordinho. Então, a gente não liga para isso. E aqui eu já ouvi umas coisas assim, como se a pessoa tivesse uma... sei lá, de repente não é só dentro da empresa, eu vejo muito isso fora, também [...] Tem muita questão racial, por exemplo. Hoje, eu não vejo muita discriminação. A não ser, um comentário ou outro ali, daquele comentário besta, do tipo... Mas é muito raro. Eu ouço isso muito menos hoje do que eu ouvia há anos atrás.

A entrevistada percebe uma conexão entre quem a pessoa é fora da empresa e quem ela é dentro, por mais que exista o teatro corporativo (FARIA e CARVALHO, 2006), no que tange o preconceito as pessoas parecem não usar máscaras no âmbito organizacional havendo uma coerência com a expressão de seus preconceitos, como a entrevistada cita por exemplo com pessoas gordas e ligados a questões raciais.

O entrevistado 11, homossexual, também concorda que a com a posição de que a organização reflete a sociedade da qual faz parte:

E11: Eu acho que vai ter preconceito porque uma empresa com 60, 70 mil empregados vai ter representantes de tudo que é a sociedade.

O entrevistado 9, heterossexual, apresenta um argumento semelhante ao dos entrevistados anteriores:

E9: Eu acho que tem um esforço muito grande pra se falar isso (de diversidade). A empresa preza por isso. Só que eu acho que assim: as pessoas ainda são preconceituosas. Não a empresa. A empresa ela preza isso, ela acredita que a diversidade de gênero, de raça, essas coisas todas, a gente vê que há uma ação efetiva da empresa nesse sentido, de tratar todo mundo da mesma forma. Pessoas são pessoas. Tem gente que não vai aceitar diferença de raça, de sexo. A empresa não tem isso. Mas ela tenta sim, através das ações conscientizar seus empregados nesse sentido.

Ou seja, ainda que perceba os esforços que possibilitariam a redução do preconceito, por outro percebe as diversas formas de preconceito arraigadas na sociedade da qual as pessoas que trabalham em sua empresa fazem parte. O risco

do relato é apenas de naturalizar o preconceito presente na sociedade e, por conseguinte, das pessoas que compõem a empresa como se a empresa não fosse formada por pessoas (“as pessoas são preconceituosas, não a empresa”). O que se pode interpretar, também, é que pela percepção do entrevistado, as ações a partir de um nível de análise macro – organizacional – seriam as que buscam o tratamento igualitário e a conscientização dos empregados, que divergiria, segundo o mesmo, ao analisar a partir de um nível micro – dos funcionários.

Um exemplo de visão homofóbica de temas ligados às questões fora do trabalho trazidos para o dia a dia organizacional é fornecido pela entrevistada 12, heterossexual:

E12: Ah, o pessoal fala... [...] Tem as coisas, comentários de novela, entendeu? Ah, beijo na novela é certo ou não? [...] Conversam sobre o beijo gay na novela. [...] As pessoas acham como se ser gay fosse uma opção. E não uma orientação. A pessoa pode ser ‘influenciada’ a ser gay. Ah! Uma coisa que falam também é que “ser gay agora está na moda” [...] “O difícil agora é ser hetero, porque daqui há pouco a gente vai ter que fazer uma passeata pra defender os heteros”. Isso todo mundo fala. Todo mundo fala.

Pesquisadora: Dessa equipe?

E12: É, da minha equipe, claro. Eu fico falando: não gente! Não é assim não, cara. Os gays são muito oprimidos, cara. Caraca, pô! Eles sofrem várias violências não sei o quê e tal... É o país que mais mata homossexual no mundo! Sabe? Não entra na cabeça das pessoas.

Um dos temas levantados dentro do âmbito organizacional pelos seus colegas de trabalho é a questão do beijo gay na novela. Embora não relate qual o posicionamento de seus colegas em relação a isto, a E12 relata que eles possuem uma visão distorcida do conceito de orientação sexual, tratando como uma opção, como se a pessoa fosse influenciada a ser homossexual. É contraditório pensar como uma pessoa possa ser influenciada a ser homossexual com tantos reforços sociais para que as pessoas sejam heterossexuais como na família, na escola, nas igrejas, nos tipos de casais que tem visibilidade na televisão, na publicidade brasileira para citar alguns exemplos.

Outro argumento levantado pelos seus colegas de trabalho é de que ser gay “estaria na moda”, que “estaria difícil ser hetero” e que num futuro próximo talvez fosse preciso “fazer passeata para defender os heteros”. Não se sabe no que este argumento falacioso de baseia, já que não se tem notícias de que ninguém morra por fato de ser heterossexual, ninguém é violentado fisicamente por andar de mãos dadas na rua em casal heterossexual, heterossexuais não escutam discursos

discriminatórios no trabalho por conta de sua orientação sexual, não escutam piadas de humor heterossexual, não possuem dificuldades de promoção na carreira por conta de sua orientação sexual como ocorre com as pessoas homossexuais e a visibilidade na mídia tanto em novelas como comerciais continua sendo a esmagadora maioria dedicada aos casais heterossexuais. É um argumento sem procedência e que talvez tente exagerar o pouco que foi conseguido pelo movimento LGBT brasileiro nos últimos anos de forma a desqualificar esses ganhos e tratá-los como ameaças à hegemonia heteronormativa.

Embora a E12 tente ao ouvir esses comentários mostrar uma outra visão para seus colegas de sua equipe de trabalho, ligada à opressão que as pessoas homossexuais sofrem, mesmo citando os altos índices de assassinatos de homossexuais no Brasil comparando com outras partes mundo, ela não percebe que o que fala ressoe ou faça com que as pessoas reflitam um pouco ou repensem suas posições (“Não entra na cabeça das pessoas”).

Assim, além dos relatos que mostram a visão de que as pessoas carregam seus preconceitos pra dentro da empresa, também foram perguntados às pessoas entrevistadas questões ligadas a percepção e os preconceitos ligados a questões sociais de forma geral que podem ser vistos nos próximos fragmentos.

Aqui os entrevistados relatam sua visão sobre o beijo gay nas novelas, se reprovam ou aprovam:

E1: Por um lado eu acho bom que tem porque as pessoas acham que é uma coisa enorme e as pessoas dizendo que é um absurdo e tal e tal e tal. Então afeta elas, né? [...] O pouquinho que seja já afeta tanto assim, como é que eu não vou achar isso bom? Mas eu acho lamentável que não seja uma língua, um beijo de língua bem dado. Foda, né? Como é que não consegue naturalizar da mesma forma que os heterossexuais? É uma merda. Aí, mas assim, dá uma certa felicidade. Até o (filme) “Hoje eu quero voltar sozinho” conseguiu mostrar um beijo decente entre os dois meninos e rodou o mundo inteiro que foi até pra o Oscar.

Na percepção do entrevistado 1, bissexual, ainda é pouco o que é mostrado em novelas no Brasil, ainda mais ao comparar com a abordagem em filmes LGBTs.

E2: Acho até que é pouco o que a TV faz. Por mais que ela ainda coloque o beijo gay, ela presta mais um desserviço do que serviço. Muitas vezes o gay estereotipado, muitas vezes não se coloca toda parte da dificuldade de lidar com a homofobia. Então é aquela ‘bicha’, *super* estereotipada, cheia de trejeito. Ajuda por um lado a visibilidade, por outro acaba reforçando certos aspectos. Eu não vejo novela da Globo hoje em dia pra falar a verdade. [...]. Eu acho que a mídia deve colocar isso cada vez parte do todo. Não como espetáculo pitoresco. Tem que

aparecer... da mesma forma que tem personagens heteros tem personagens gays. Mais personagens gays nas novelas!

O entrevistado 2, heterossexual, levanta a questão da televisão como produtora de um estereótipo homossexual como, por exemplo, o homem gay efeminado. Sua reivindicação final mostra que o entrevistado ainda acha insuficiente a quantidade de personagens gays nas novelas. A seguir as visões dos entrevistados começam a mudar:

E5: Eu acho que pode. Poder, pode. Agora, se é aquilo que eu preferiria ver, porque é assim, eu respeito à opção de cada um, se ele quer ou não. Mas eu não acho que isso, digamos, é o padrão ou que isso deveria ser colocado. Assim como eu acho, por exemplo, desnecessário cenas de nudez, de sexo mais pesado [...] ou toda novela o cara tem que colocar sempre um gay caricaturado de mulher. [...] Então, eu não tenho nada contra, mas particularmente não é o que me atrai ou o que eu mais gostaria de ficar vendo. Eu acho que não é, ainda, o padrão ou o normal, digamos. No meu entender, mas daí vai da minha influência, da minha informação, também um pouco religiosa, digamos.

A princípio a entrevistada 5, heterossexual, afirma que pode haver o beijo de casais homossexuais nas novelas. No entanto, levanta uma série de ressalvas a seguir que relativizam a primeira resposta. Explica que essa visão é influenciada por sua formação religiosa que, mais a frente, relata ser evangélica.

E6: Acho uma forçação de barra abrir a questão do beijo gay na novela. Acho que as coisas são normais [...] cara, se tiver um contexto de beijo gay, acho tipo *Brokeback Mountain* [...] tem um contexto a parada [...]. Não me senti ultrajado, não me senti sabe, revoltado, enojado, faz parte do contexto, agora eu acho que é uma forçação de barra dessa sociedade, pela aceitação do gay, que eu não sei se é o caminho [...] se o beijo da novela estiver no contexto, acho *super* legal, agora forçar a barra, pra ter um negócio, aquela coisa, pô, o beijo gay, é que nem o sexo, o beijo gay é uma coisa que nem o sexo, sabe? É o que eu te falo, do lugar, tem lugar e hora pra fazer tudo.

O entrevistado 6, heterossexual, enxerga a inclusão de casais homossexuais se beijando possível apenas em determinados contextos, lugares e momentos. Ele compara com um beijo homossexual de filme e diz, tentando parecer politicamente correto ou mente aberta que não se sentiu “revoltado”, “enojado”. Como se o referido beijo fosse algo passível de revolta e nojo.

E7: Sou a favor, mas não acho que deva ser nada muito quente, não [...] Até porque, não é normal ver beijos gays no local, a não ser em uma boate gay. Não é comum, normal, não acontece. Você está na rua, você é gay, se eu vejo dois homens se abraçando e se beijando, me choca. Eu juro que me choca. Sabe por quê? Por que

usualmente eu ando na rua e não vejo dois homens se beijando. Se for um casal hetero e está se beijando na rua, não me choca, porque eu já me acostumei [...] Na novela, pode aparecer, mas como não é comum ainda, que comece com uma frequência menor e com um nível menor.

Mesmo o entrevistado 7 que é homossexual se choca ao ver demonstrações públicas de afeto entre casais homossexuais. Isto pode ser explicado pela homofobia poder ser também internalizada e que não necessariamente uma pessoa por ser homossexual possui noção política de uma visão de mundo mais digna em que pudesse demonstrar afeto da mesma forma que heterossexuais.

E8: (pensa um pouco). Essa daí é uma pergunta difícil, hein! [...] Sei lá, desde que a classificação indicativa reflita isso, acho que não tem problema nenhum. Ah, a novela das 21h, sei lá, a classificação indicativa lá é 16 anos. Se você quiser deixar um filho seu de 10 anos e tem lá um beijo gay é problema seu.

O entrevistado 8, heterossexual, que não teve muitos problemas para responder às outras perguntas considerou a do beijo gay em novelas uma “pergunta difícil”. De qualquer forma, procurou responder racionalmente ao compara a classificação indicativa da novela com os potenciais telespectadores para fornecer seu posicionamento sobre o assunto.

E3: Eu não me sinto confortável de estar na sala, com minha assistindo televisão e ver um beijo gay. Mas isso é tabu, talvez, por nunca ter uma coisa assim. Em novela, eu acho complicado porque tem muita criança assistindo [...]. Mas eu acho que para criança, fica aquela coisa assim... A criança já começa a aprender a lidar com aquilo. Mas, não sei... Eu tenho algumas reservas quanto a isso.

A entrevistada 3, heterossexual, sente-se “desconfortável” ao ver uma demonstração de afeto entre pessoas homossexuais na televisão. Embora levante a questão das crianças que poderiam estar assistindo não percebe que seria uma forma de construir uma educação sem preconceitos desde a infância.

E9: Eu não acho nada demais. Eu só acho assim, que existem os exageros. Estão acontecendo os exageros. Não de questão homossexual ou não homossexual, mas em relação a tudo. Mostrar cada vez mais, expor cenas de sexo homossexuais ou heterossexuais em programas de televisão cada vez mais cedo. Tem criança pequena, às vezes. “Hoje vai ter isso assim assim assado”. Poxa, na hora que está passando um programa infantil. Eu não sei. Novamente, eu acho que tudo tem uma dosagem. Se você pega e passa por aqui e vê um homem e uma mulher se agarrando loucamente, isso vai te agredir. Da mesma forma, se você passar por um casal homossexual se agarrando loucamente, vai te agredir na mesma proporção. Não é diferente. Eu acho até que essas atitudes exacerbadas, essa questão de querer mostrar, de querer afrontar não vai pra frente.

Sobre beijo gay em novelas primeiro o entrevistado 9, heterossexual, diz que não acha nada demais e depois faz a ressalva de que existiriam exageros como de mostrar “cenas de sexo homossexuais ou heterossexuais cada vez mais cedo”. Na verdade, nunca se mostrou na televisão brasileira uma cena de sexo homossexual, embora sejam bastante frequentes e, dependendo da novela, quase obrigatória, cena de sexo heterossexual. O E9 é que, em verdade, faz uma comparação exagerada do que é exibido para heterossexuais (que vai até cenas de sexo e cada vez mais cedo) e o que é exibido para homossexuais (como 1 beijo entre dois homens no último dia de uma novela).

E11: Eu acho que é um passo importante [...] pra desconstruir a visão dos gays de que todo viado é bichinha, é afeminado... e não, não é errado nem certo ser afeminado ou não ser. Até às vezes eu explico pra alguém que não existe nada mais heterogêneo do que o mundo gay. Do que o mundo homo. Porque no mundo homo tem *drag*, tem trans, tem sapatão, tem bichinha, tem machão, tem o cara que não quer que ninguém saiba. Não tem nada mais bagunçado do que o mundo homo. Você vai numa balada gay. Você vê os tipos mais diversos. E é importante que tenha isso, que a novela mostre m cabeleireiro efeminado, um executivo sarado que ninguém diz que ele é gay. Porque é isso que o mundo gay é. E é importante também pra que as pessoas vão se acostumando, porque olha só, você pode encontrar com isso amanhã na rua. Ou em casa. Infelizmente a TV forma muito o pensamento do brasileiro. Infelizmente [...]

No caso do entrevistado 11, homossexual, ele é à favor dos beijos entre homossexuais nas novelas e associa à uma forma de desconstrução do estereótipo de homem gay efeminado – embora, acredite-se aqui que os beijos gays nas novelas também possam ser efeminados. Para falar da heterogeneidade das pessoas LGBTs o entrevistado chama de “mundo gay” e depois, para ser mais inclusivo “mundo homo”, ainda que cite outras pessoas que não sejam só homossexuais como *drags* e trans.. Este termo faz parecer que as pessoas LGBTs vivem em um mundo à parte como se não pudessem estar no mesmo local que os heterossexuais. As classificações de pessoas que o entrevistado cita são baseados em termos pejorativos às mulheres e homens homossexuais como “sapatão”, “bichinha”.

A seguir, a entrevistada 12, heterossexual, apresenta sua visão sobre a mesma questão:

E12: Eu sou a favor. Porque eu acho que é parte da realidade da sociedade. E a novela é um retrato distorcido da realidade. Mas é um retrato da realidade. A novela tem as pessoas lá que acordam maquiadas e dormem maquiadas e usam roupas de gala dentro de casa [...] E os gays são parte da sociedade. Não vejo nenhum problema, nada de diferente mostrar. Tem que mostrar.

Pesquisadora: E o que os seus colegas de trabalho comentavam?

E12: É... eles são contra porque eles acham que os filhos não tem que... Aquele pensamento, é bem comum, é bem comum. Eles acham que os filhos... desde que os gays tem todo o direito de ser gays se eles quiserem, mas contanto que eles fiquem bem escondidos. Porque os filhos deles não são obrigados a ver “homossexualismo”.

Pesquisadora: Eles falam assim?

E12: É. Por aí. Então: “muito legal, podem ser gays é uma opção sua. Mas, andar de mão dada na rua, ficar dando beijo, beijo gay na novela, isso aí não. Isso aí é ferir a minha individualidade que não sou gay”. Então é assim que as pessoas pensam [...] (falam) no café e às vezes em algumas pausas assim durante o trabalho. As pessoas levantam e começam a conversar e aí soltam essas asneiras. É aquilo, né? Tem um negócio no *facebook* que mostra, né? Duas pessoas se beijando e outra olhando assim com cara de nojo. Aí vem assim: “ah, o que que eu vou dizer para meus filhos? Como é que eu vou explicar que existe gente preconceituosa no mundo?”.

A E12 percebe as novelas como um retrato distorcido da realidade e a inclusão de cenas de beijo entre casais homossexuais seria uma forma de reduzir esta distorção. Seus colegas de trabalho da empresa são contra estas cenas pelo argumento discriminatório de que as pessoas homossexuais só podem demonstrar afeto se estiverem escondidas – tal como é hoje na sociedade. Além disso, usa o argumento de que os filhos não são obrigados a ver “homossexualismo”, usando o termo com o sufixo “ismo” que designa doença, para se referir às pessoas homossexuais como doentes. Se a discussão que tais funcionários levantam é sobre a cena de beijo entre casais homossexuais na televisão (durante o café e em pausas no trabalho), considera-se um argumento exagerado falar dos filhos pois na verdade cabe aos pais decidir se os filhos podem ver uma novela ou não dependendo da classificação indicativa. A sociedade inteira não pode ficar prejudicada porque determinados pais não querem tomar esta decisão. Além disso também se entende que dependendo da cena a novela poderia até ajudar a formação das crianças de forma a serem educadas para um mundo diverso como realmente é. Como levanta a E12 com seu exemplo visto no *facebook*, o assustador não deveria ser uma criança ver um beijo entre homossexuais, mas uma criança presenciar uma cena de preconceito.

Sobre a adoção por casais homossexuais, todos os entrevistados foram a favor. Alguns dos argumentos em que se fundamentam são apresentados a seguir:

E12: Sou *super* a favor. Eu acho que é importante que... eu acho que é um casal, né cara? É uma família. Eles têm direitos e se quiserem ter filhos que tenham, sabe? Acho importante. Inclusive tem tanta gente abandonada no mundo, né? Por que não?

A questão do abandono foi recorrente entre os entrevistados para justificar sua aprovação da adoção de casais homossexuais.

E11: Eu sou a favor. Não acho que tem diferença. Se pensar assim: ah, pais gays criam filhos gays. E por que pais heteros criam filhos gays também? [...] Não tem nada que prove que a educação é melhor ou pior porque é gay ou hetero. O que importa é que a família tenha condições de adotar uma criança, tenha interesse genuíno em amar essa criança e pronto. Ser gay não vai fazer diferença. Porque no final das contas o que diferencia um gay de um hetero é com quem eu durmo, quem eu amo! Mas o beijo é o mesmo, o sexo é que é um pouco diferente, normalmente é bem melhor até. Bem mais frequente.

O entrevistado 11 contra argumenta a ideia de que os filhos poderiam ser gays porque foram criados por um casal gay, já que as pessoas homossexuais foram criadas por heterossexuais – mostrando que o argumento não procede. Também realça que não é a orientação sexual do casal que define a qualidade da educação que os filhos recebem. Os pontos levantados por ele de importam para a família adotar são: a condição de adotar, o interesse genuíno em amar a criança – pontos com os quais concorda-se aqui.

E1: Adoção, as pessoas falam assim, até os heteros tem problema de adotar, né? Eu acho muito discutível. Mas po, como é importante a adoção por casais homossexuais, né? Que desejam ter filhos... Eu não quero ter filho. Se for adotado vai ser aquela pessoa mais velha, pessoa negra, trans [...] E eu deixei isso bem claro até na escola. Se eu adotar vai ser nessas condições. E é fundamental que a criança seja assim. Que eu quero só bebês, meninas e brancas? [...] Porque não pode escolher o meu? Mais velho negro e... Não é difícil não! Dá pra achar aos montes.

O entrevistado 1, bissexual, levanta diversas características que aumentam o abandono das crianças como ser negra, mais velha e transexual. É a com menor chance de ser adotada que ele adotaria.

Os entrevistados também apresentam seus posicionamentos sobre o casamento homossexual:

E6: não sei qual é a relevância dessa discussão pra sociedade. Você, vai me contar depois. Mas eu acho uma discussão tão banal, cara. O que tem demais gay se casar, sabe? Eu acho que a gente fica... Esse tipo de coisa, eu entendo, não estou desmerecendo [...] não sei porque gay faz tanta questão de casar, tanto porque casal hetero que mora junto há anos tem filhos, mas nunca casou de fato, daí faz questão no papel. Pô, cara, vive de ser feliz.

Pesquisadora: E você se casou?

E6: Foi um casamento *super* tradicional, entendeu? Eu queria casar no sábado à noite, aquele esquema da igreja e festa, a gente fez uma festa no domingo à tarde, com banda tocando ao vivo. Eu sou *super* careta, cara. Eu não tenho preconceito,

mas eu sou careta, então eu casei porque tinha esse sonho de casar, ter filhos. Eu sou bem tradicional assim.

O entrevistado 6, heterossexual, cai em contradição ao dizer que não acha relevante a discussão do casamento homossexual mas ele mesmo ter feito questão de se casar. Se fosse irrelevante, porque ele teria tomado essa decisão para sua própria vida? A questão talvez seja perguntar: pra quem a discussão é relevante?

O entrevistado 1, bissexual, é contra o casamento mas qualquer casamento e esclarece os motivos:

E1: Ah... não gosto de casamento [...] Assim, acho que as pessoas estão muito envolvidas no como se dá a heteronormatividade. Os casamentos homossexuais, os casamentos diversos são sempre dicotômicos. É sempre envolvendo duas pessoas. É uma merda! Eu odeio! [...] Eu acho que o Estado não devia ter tanto controle [...] No sul, o grupo 'relações livres' a pessoa pode se relacionar com até 6 pessoas [...] A briga é dinheiro. Muito dinheiro. Quando a pessoa quer casar, de qualquer forma, por dentro eu acho lamentável. É um paradoxo, porque a pessoa está tão feliz, conseguiu aquilo... e pra os homossexuais é tão, tão sofrido! E parece ser tão importante que... acho que é uma possibilidade não tão boa assim... [...] É uma ostentação! A visibilidade eu acho ótima. Ver dois homens, duas mulheres quebra os paradigmas.

O E1, bissexual, defende o poliamorismo e por isso não gosta de ideia de casamento seja homossexual ou heterossexual. Também considera o casamento ligado a dinheiro e ostentação o que o incomoda. A ressalva que ele faz é sobre a visibilidade quando um casal homossexual se casa que considera relevante ao quebrar paradigmas.

Uma posição favorável é apontada pelo entrevistado 8, heterossexual:

E8: Bom, aí uma posição pessoal que eu tenho, é que se o casamento é uma palavra da igreja que a igreja inventou é um direito dela, foi ela que inventou. Agora, você pode ter uma união civil com os mesmos direitos. [...] Sou perfeitamente a favor. Porque não? Inclusive se o cara quiser com 10 pessoas também, por que o Estado tem que se meter se todos estiverem a favor? Pode não chamar de casamento. Tudo bem. Ela (igreja) patenteou essa palavra, tem o direito sobre ela. Tá. É uma união civil entre 5 pessoas. Todas elas estão de acordo. Vão ter comunhão de bens e usufruir dos mesmos benefícios. Por que não? Acho que o Estado, não tem nada que ficar se metendo – nem os outros indivíduos – ficar se metendo com quem eu quero compartilhar meus bens, minha herança. Porque no final, casamento é isso.

O E8 defende a questão de haver uma união que garanta os mesmos direitos que casais heterossexuais possuem. Assim, como o E1, também é contra que o Estado intervenha no que as pessoas podem ou não fazer de suas vidas, o que inclui outras formas de se relacionar que não a monogâmica. Também, assim como o E1

levanta a questão financeira do casamento, já que na visão dele o casamento no fim das contas está ligado a com se deseja partilhar bens e herança.

O entrevistado 7, homossexual, desconstrói a ideia do casamento heterossexual como natural e não vê problemas com o casamento homossexual.

E7: Sou. Eu acho que o casamento, também, é criado, criou-se, lá atrás, que o homem deveria se casar com a mulher. Deus criou a mulher para o homem. E lá atrás, de uma forma que muitos dizem que é uma metáfora, adão e eva não existiram, é uma metáfora. Só que tem religiões que entendem de forma literal, outras não literais. Mas teve a criação e eles eram um para o outro, formou uma dupla. E aí foi associando o amor hetero para eles procriarem, como animal. Até que tem um momento em que se criou a instituição casamento, que o homem com a mulher vai morar numa casa, os dois juntos vão ter seus filhos, vão ter suas coisas. Até que foi criado o divórcio, também. E, usualmente, é homem e mulher. E hoje em dia, nós temos diversos tipos de família. Hoje em dia nós temos o homem que deseja viver com o outro homem. Qual o problema disso? É uma vida particular dos dois, é interesse dos dois. Eu não vejo nenhum problema com esse casamento.

Por sua vez, o entrevistado 6, heterossexual possui a seguinte visão sobre os direitos LGBTs:

E6: acho que a gente tá evoluindo [...]. Acho que os gays estão conquistando seu espaço, tem cada vez mais gays se assumindo, e conseguindo ser feliz com isso, é uma angústia, uns amigos que eu tenho que são gays, viviam uma angústia danada [...]acho bom que os gays estão tendo espaço, e coragem e incentivo pra assumir.

Ele acredita em uma “abertura de espaço” e “incentivo” – quase como um mundo mágico perto da realidade de violência homofóbica - como se houvesse alguma ação externa em prol aos homossexuais e não um esforço interno dos próprios LGBTs em lutarem por seus direitos tampouco ações contrárias de resistência aos esforços do movimento LGBT na busca de direitos já garantidos aos heterossexuais.

Um exemplo da importância de igualdade de direitos é apresentado pelo entrevistado 11, homossexual:

E11: Eu sou a favor do casamento não como ato religioso, porque você não pode obrigar uma religião a aceitar isso. Mas como ato civil isso tem que ser permitido. O mundo está caminhando pra isso, vários países já aceitaram isso, várias empresas aceitam isso hoje. O que você quer é só a igualdade de direitos. Não é privilégio. Eu quero ter o que todo mundo tem. Se for falar em privilégio, quem tem é o hetero – que pode casar e a gente não. E aí você vê casos como um casal americano, que um deles morreu e era justamente a família desse que morreu que não aceitava um filho gay, não convivia com o filho, não queria conhecer o marido do filho. E aí quando ele morreu lutou pra tomar tudo que o casal construiu. Ou seja, era uma

família heteronormativa, escrota, porque não aceitava o gay mas aceitava o lucro que o gay pode trazer após a morte. Daí é isso que a legislação tem que proibir: dar direitos iguais pra que essas famílias possam ter um futuro, possam se construir e se firmar.

Enquanto a família do homem gay que vivia com outro homem não o aceitava nem convivia com ele em vida, nem queria conhecer seu marido, após sua morte buscou meios para tomar os bens construídos pelo casal. Como o entrevistado bem reconhece: “não aceitava o gay mas aceitava o lucro que o gay pode trazer após a morte”. O E11 então apresenta um importante exemplo da importância da discussão (não entendida assim pelo E6), já que é preciso legitimar a união de pessoas nestas condições para que o direito aos bens não recaia por quem as odiava.

O entrevistado 2, heterossexual, também se mostra a favor do casamento homossexual:

E2: Eu tenho as minhas questões contra as Igrejas. Mas assim, sou a favor. Espero que a Igreja católica reveja seus conceitos e case os homossexuais como casa os heterossexuais. Mas o mais importante em termos de Estado, de políticas públicas é garantir que os direitos sejam os mesmos. Né? O casamento civil, a união civil reconhecida pelo estado, que os homossexuais tenham os mesmos direitos. Inclusive o direito à herança. Acho que é esse o caminho. Sou a favor.

Outro argumento da importância do casamento homossexual é trazido pelo E2 pensando na questão da igualdade de direitos e formulação de políticas públicas para que o Estado melhor atenda este segmento da população.

A entrevistada 12, heterossexual, também se mostra a favor a esta questão e justifica:

E12: Também sou a favor. Acho que é importante também, que tem que ser reconhecido. Que deu um passo, né? Que foi o reconhecimento no STF, mas que tem que ser legalizado mesmo. E o Estado é laico. E você não pode... algumas pessoas que tem a sua religião, que podem vir a ser contra isso, elas não podem influenciar o que o Estado determina. As pessoas têm todo o direito de professar a sua religião. Não podem impedir que outras pessoas possam exercer a sua liberdade ou possam vir a se unir. Que o casamento não é nada mais que isso.

A E12 realça também a importância de que o Estado seja laico, ou seja, que a religiosidade não deve interferir nos direitos assegurados pelo Estado ou em sua decisão de oferecer direitos para a sociedade.

Uma visão contrária ao casamento homossexual e dentro da empresa é apresentada a seguir:

E3: As outras duas mulheres que trabalham lá, uma de 52 e a outra de 53, uma é *super* radical. Ela é casada, tem um filho de 25 anos, e ela fala que isso não existe, que família é homem e mulher, que homem com homem e mulher com mulher não é família. Que quem quiser pode falar que é normal, mas que ela acha um absurdo. A outra é menos enfática, mas concorda [...] São do nível médio, com muito tempo de emprego. Uma tem 28 anos de empresa, 27 anos de empresa. São mais antigas.

A entrevistada 3, heterossexual, revela as visões preconceituosas de duas colegas de trabalho que estão há quase 3 décadas na companhia sobre o casamento homossexual e o conceito do que é família restrito à família heteronormativa. Pode-se perceber que, embora seja um tema que não envolva o trabalho diretamente, a visão preconceituosa de ambas é exposta no trabalho mesmo assim. Alguns termos que revelam a visão discriminatória usados pela funcionária são: “isso não existe”, sem dizer pra quem não existiria e nem por que, tentando negar e invisibilizar e deslegitima os casais homossexuais como se apenas os heteros existissem, família é “homem e mulher”, também sem apresentar nenhuma justificativa a este argumento, desconsiderando outras formas de uniões e “um absurdo”, sem dizer por que a pra quem seria um absurdo. Consideram-se aqui estas expressões homofóbicas por tentar desqualificar o casal homossexual como se a união entre pessoas se reduzisse a uma formação ou se hierarquizasse algumas pessoas como superiores a outras. Vale lembrar que também nos termos discriminatórios usados pelas funcionárias em nenhum momento é questionado o amor dos casais homossexuais, o que nem sempre se vê como o verdadeiro motivo do casamento em casais heterossexuais.

O próximo entrevistado, heterossexual, faz a distinção entre sua visão do casamento civil e religioso:

E9: Não tenho nenhuma opinião em relação ao casamento civil. Agora, o que eu acho que as pessoas às vezes confundem são questões religiosas. Religião não tem que aceitar B ou C. Ela tem dogmas. Existem coisas que são faladas desde muito tempo. Então, assim: querer mudar um dogma é um negócio muito difícil. Querer forçar a Igreja a aceitar e tal é que eu acho que não tem nada a ver. A sociedade tem que aceitar a diversidade a Igreja pode aceitar ou não. Isso aí a pessoa vai pra outra Igreja. Forçar uma Igreja “a Igreja católica tem que aceitar o casamento entre homossexuais!” Não sei se é por aí também.

Pesquisadora: Você tem alguma religião?

E9: Eu sou católico. Eu sou católico. E isso, assim... eu já estudei um bocado essa parte de teologia... Mas assim, não vai ser forçando a barra, querendo fazer casamento homossexual na frente de uma Igreja pra querer afrontar... Não sei se é esse o caminho. É questão de dogma. Muda? Muda. Mas demora muito pra mudar, não é de um momento para o outro.

Ele diz não ter opinião sobre o casamento civil, o que é duvidoso não se ter uma posição, ainda que seja contra o casamento religioso. O E9 é preso ao argumento dos dogmas da religião como se fossem perfeitos por serem difíceis de mudar. Ele enxerga atos de casamento homossexual na frente da igreja como uma tentativa de “afrontar”, sem pensar que na verdade são as formas pelas quais as pessoas encontram de forma pacífica a tentativa de ter sua voz ouvida na religião ou tentar fazer a religião repensar seus dogmas, pois não há mudança se não houver alguma tentativa de fazer o outro repensar – o que é diferente de afrontar.

Assim, consideram-se aqui os argumentos a favor do beijo homossexual nas novelas, adoção e casamento entre homossexuais como procedentes. Afinal, as pessoas LGBTs não devem ser tratadas como cidadãos de segunda categoria na sociedade, em que a visibilidade existe para uns (heteros) e não para outros (LGBTs), determinados direitos existem para heterossexuais e não todos para LGBTs, só os deveres.

4.2.3.3.

Homofobia e a Influência da religião

Bem-aventurados sereis quando vos caluniarem, quando vos perseguirem e disserem falsamente todo o mal contra vós por causa de mim. Alegrai-vos e exultai, porque será grande a vossa recompensa nos céus (...) (Mt. 5, 11-12).

Embora, a princípio, não fosse uma questão perguntada diretamente às pessoas entrevistadas, a religiosidade acabou aparecendo nas falas de alguns como uma forma de fundamentar seus argumentos, mas interpretada aqui como um fator que influencia a visão de mundo mais homofóbica de algumas pessoas entrevistadas.

A entrevistada 3, heterossexual, ao ser perguntada sobre a questão do casamento homossexual se ela é contra ou a favor responde:

E3: A minha mãe é testemunha de Jeová. Eu fui criada nessa religião [...] Se eu for levar pela questão da religião, a Bíblia é contra, condena o casamento, tem mais adultério, quem está casado e trai o marido. Então, se eu for pensar por esse lado, eu diria que não é o que a Bíblia prega. Mas, tirando a questão religiosa, eu acho que é uma realidade. E eu acho que se a lei está aí e as pessoas têm condições de usar a lei [...]. Por que não? Pode sim. Não é o fato de ela casar ou deixar de casar, que vai mudar. A pessoa fez aquela escolha, ninguém tem nada com isso. E se alguém, um dia, vai fazer julgamento, não vai ser nenhum de nós. [...] para a religião, se há um julgamento, o julgamento é outro. Saiu da religião, não tem que julgar isso, porque não existe ninguém perfeito.

A E3, heterossexual, apresentou duas visões divergentes sobre sua opinião do casamento homossexual: a baseada em sua religião e fora dela. Ainda que a pergunta seja sobre casamento homossexual ela utiliza o argumento religioso no início da sua resposta para fundamentá-la ou levantar uma visão na qual ela acredita, já que faz parte daquela religião que condena. No entanto, a seguir se diz a favor. Não se sabe se de fato ela é a favor ao casamento entre homossexuais e discorde neste ponto da sua religião, ou se respondeu isso por questão de conveniência social.

E5: Eu sou cristã. Se fosse para ser essa outra opção, LGBT, se fosse o padrão da natureza, eles poderiam estar juntos e dar continuidade e perpetuidade, porque assim é o ciclo normal das coisas, se não a humanidade teria acabado. Não vamos dizer que isso seria o normal, o padrão. Mas a gente tem que respeitar, eu acho que as minorias existem e merecem respeito como qualquer pessoa, como qualquer ser humano. Mas eu não acho que isso seja o normal. Eu acho difícil um pai e uma mãe casarem e gerarem um filho, e falar: eu quero que nasça uma pessoa que vai ter uma opção sexual diferente. Não é um desejo, não acho que fica natural, tanto que, normalmente, é lógico que se eu tiver, eu vou cuidar e vou amar, mas eu não ouço nenhum pai e mãe falando: o que você quer? Menino? Menina? Ou você quer... Ninguém fala nenhum pai e mãe falam: eu quero que ele seja, digamos, não é bem essa palavra, mas eu quero que seja gay. Não é assim. Isso não é o natural, não é o padrão e não é o desejável. Mas é complexo. Quem é destinado, que é desde criança. Então, eu acho que a gente tem que respeitar. Mas eu acho que, às vezes, a novela coloca isso como muito natural ou como se isso fosse para acontecer ou que as pessoas deveriam ter isso. Então, eu acho assim: vamos com um pouco mais de cuidado, às vezes tem crianças assistindo. A criança não tem o entendimento, eu acho que ela não precisa ficar vendo aquela cena.

A entrevistada 5, heterossexual, acredita em diversos discursos homofóbicos (“anormal”, “opção sexual”, “não natural”, “indesejável”) baseados em sua crença religiosa para fundamentar sua reprovação às cenas de beijo homossexual na televisão. Seu choque é justamente ver quando a televisão coloca isto como natural, confrontando com suas crenças.

O argumento homofóbico usado pela entrevistada anterior de que “nenhum pai e mãe” falariam que queriam o filho gay é internalizado pelo entrevistado 11, homossexual, que sai de sua terra natal:

E11: Acho que aqui é bem menos. Porque aqui é muito mais claro quem é e quem não é. Lá se esconde um pouco mais. Na minha cidade, eu nasci numa cidade no interior do Sergipe e acho que foi em 2010, 2009 que se tentou organizar uma parada Gay. Claro que, não sei, ia ter umas 5 pessoas. [...] Mas é algo que há 10 anos eu não imaginaria que aconteceria de forma alguma lá. Agora já se tentou, foi vetado mas se tentou. Mas ainda é muito mais tranquilo aqui do que lá.

Pesquisadora: Então você gostou de ter vindo pra cá?

E11: Foi um dos motivos de sair de Sergipe. Não fugir da homofobia de lá, mas foi um processo mais complicado de aceitação de que eu precisava sair de perto da minha família pra não deixar muito perto deles essa tristeza que é ter um gay na família. Que era assim que eu pensava. Não é assim que eu penso. É assim que eu queria... já que eu não conseguia deixar de ser gay, que eu pelo menos fugisse de perto deles para que eles não convivessem com essa vergonha entre aspas.

Um dos motivos para que o E11 saísse de sua terra natal, mais do que a diferença regional da homofobia na sociedade (sua cidade do interior no Sergipe não tem parada do orgulho LGBT e a tentativa de organizar contou com cinco pessoas, enquanto a de Copacabana, no Rio de Janeiro apresenta uma média de 1 milhão de pessoas por ano) era a homofobia internalizada (NUNAN, 2003) mediante os discursos discriminatórios de que “seria uma tristeza ter um gay na família”. Ainda que ele não acredite mais nisso, esta visão foi o que fez buscar um isolamento mudando-se para outro Estado para longe de sua família.

E7: Pois é, porque na verdade, eu nasci num berço evangélico e fui evangélico até os 18 anos. E aí tem aquela questão de que na igreja não é possível ter uma vida como gay. A gente vai se... se descobrindo, sua sexualidade, e a sua sexualidade, às vezes, é mais forte do que a sua fé dentro daqueles dogmas que a igreja ali determina como correto ou não correto. E aí você acaba que... Teve um momento que eu tive uma ruptura. [...] Não sou mais. Tenho educação, Mas aí quando alguém pergunta para mim qual a religião eu sigo, eu tenho dificuldade em responder. Mas os meus credos vêm do protestantismo.

O entrevistado 7, homossexual, percebeu a ambivalência entre descobrir-se gay e ser da religião evangélica. Assim, ao descobrir-se homossexual, resolver romper com a religião. Fazer parte de uma família com tal religião refletiu em sua formação profissional como relata a seguir:

E7: antes eu sentia que tinha que provar mais. Até por que eu sou de uma família evangélica, e eu sempre tive uma ideia assim: “se meu pai souber, ele vai me expulsar de casa”. Então, sempre lutei para conseguir um bom emprego e conseguir viver por conta própria, sem depender de ninguém que, por algum motivo, pudesse não gostar da minha orientação sexual e por isso me trazer dificuldades de vida [...] Depois que eu consegui um bom emprego, passei pra [empresa], que é um concurso público, que eu também não preciso provar muito.

O medo de ser expulso de casa, como ocorre com muitos homossexuais ao se assumirem, era o que impulsionava o E7 a se esforçar mais para conseguir um emprego que viabilizasse sua vida de forma independente da sua família evangélica. Hoje ele já não percebe que “tenha que provar mais” pois ele ligava a ideia de provar

mais à obtenção de um bom emprego: como agora ele já conseguiu e possui a estabilidade por conta do concurso público não sente mais essa pressão.

E11: Eu lembro que desde pequenininho eu achava os meninos mais bonitos que as meninas. A primeira namoradinha que eu fui obrigado a ter, eu lembro que eu beijava ela assim “que chato”. Eu realmente não gostava [...] Essas namoradinhas de colégio. Eu lembro que eu nunca gostei mesmo. Eu nunca senti atraído por mulher. Acho linda, bonita, bem vestida maquiada e tal. E ponto. “Nossa, que lindo seu cabelo”. E pronto. Nunca me identifiquei. Já tive a fase de me obrigaram a fingir que era por aceitação, não porque eu acreditava [...] A minha família é a católica padrão brasileira, católica não praticante. Então a minha avó lia muito a bíblia em casa, ela gostava de rezar o terço. Mas ninguém tinha que ir pra Igreja. Mas eu pedia muito, assim, pra Deus pra virar hetero. E ele nunca me ouviu! [...] Ou ele falou: “cara, se toca! Eu não me preocupo com isso”. Mas eu não escutava essa resposta.

O E11 apresenta sua história, relatando que sempre percebeu que não tinha atração por mulher. Ele apresenta um caso extremo de não aceitação e ligação disto com a religiosidade ao pedir à Deus que virasse heterossexual – como se fosse uma questão mutável, uma opção ou algo que se pudesse ser obtido. Provavelmente baseado na ideia de que a heterossexualidade seria a orientação sexual correta e a homossexualidade não, por conta de sua vivência católica na sua família. Hoje, que ele já não acredita mais que seja “ruim ter um gay na família” como ele pensava ao se mudar de estado repensa que na verdade, a questão não seja não ser ouvido por Deus para virar hetero (o que ele não conseguiu), mas que isso não fosse uma preocupação divina. Como ele diz, essa resposta ele não ouvia, já que aquilo que ele ouvia era o discurso religioso. Essa mudança de visão foi importante para a sua aceitação como homossexual, pois desconstruiu a visão da influência religiosa na internalização do preconceito por orientação sexual e na constituição da sua realidade.