



Universidade de Brasília

Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade

Departamento de Administração

CAROLINA SILVA LIMA TORMA

**A LÉSBICA NO AMBIENTE DE TRABALHO: Análise dos
Efeitos de ser Lésbica em Organizações Contemporâneas**

Brasília – DF

2013

CAROLINA SILVA LIMA TORMA

**A LÉSBICA NO AMBIENTE DE TRABALHO: Análise dos
Efeitos de ser Lésbica nas Organizações Contemporâneas**

Monografia apresentada ao Departamento de Administração como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Administração.

Professor Orientador: Dr. Marcus Vinicius Soares Siqueira.

Brasília – DF

2013

Torma, Carolina Silva Lima.

A Lésbica no Ambiente de Trabalho: Análise dos Efeitos de ser Lésbica nas Organizações Contemporâneas / Carolina Silva Lima Torma. – Brasília, 2013.

79 f. : il.

Monografia (bacharelado) – Universidade de Brasília, Departamento de Administração, 2013.

Orientador: Prof. Dr. Marcus Vinicius Soares Siqueira, Departamento de Administração.

1. Lésbica no Ambiente de Trabalho 2. Carreira Homossexual
3. Gestão da Diversidade

CAROLINA SILVA LIMA TORMA

**A LÉSBICA NO AMBIENTE DE TRABALHO: Análise dos
Efeitos de ser Lésbica nas Organizações Contemporâneas**

A Comissão Examinadora, abaixo identificada, aprova o Trabalho de
Conclusão do Curso de Administração da Universidade de Brasília da
aluna

Carolina Silva Lima Torma

Dr. Marcus Vinicius Soares Siqueira
Professor-Orientador

Especialista, Débora Dorneles Barem
Professora-Examinadora

Mestre, Marcia Schiavon
Professora-Examinadora

Brasília, 18 de fevereiro de 2013

*A todos aqueles que tiveram coragem de enfrentar
preconceitos e lutar pelos seus direitos.*

AGRADECIMENTOS

Primeiro a **Deus**, por sempre estar presente em minha vida.

À minha mãe **Cláudia Regina Silva Lima Torma**, por apoiar minhas escolhas, pelo cuidado excessivo e amor incondicional.

Ao meu pai **Milton Pereira Torma**, por todos os ensinamentos durante minha vida, pelo maior incentivo à minha formação e pela paciência e carinho de todos os dias.

Ao meu irmão **Lucas Silva Lima Torma**, pelo carinho, amor, proteção e até pelas brigas construtivas.

À **Andrea Tayara Berto**, por acreditar na minha idéia e me ajudar a construí-la, pelo carinho e paciência nas horas de desespero.

Ao Professor **Marcus Vinicius Soares Siqueira** pela orientação e pelos preciosos conhecimentos partilhados durante o curso.

Às **entrevistadas** que gentilmente partilharam comigo suas histórias de vida para que essa pesquisa fosse feita.

À **Chafia, Rachel e Amanda** por serem mais do que amigas, companheiras fieis ao longo de toda graduação. Por todos os momentos de estudo, crescimento, motivação e principalmente por dias divertidos e animados na UnB.

A todos que, de alguma forma, contribuíram para a realização desse trabalho.

*“Tudo parece impossível até
que seja feito”
Nelson Mandela*

RESUMO

Este estudo visa ampliar a base de discussão sobre a diversidade sexual presente nas organizações, focando nos efeitos da lésbica se assumir no ambiente de trabalho, principalmente em termos de carreira e relacionamentos interpessoais. Foram realizadas oito entrevistas com lésbicas, empregadas de empresas públicas e privadas em Brasília, de diferentes idades e níveis de escolaridade. Foi desenvolvido e aplicado um roteiro de entrevista com dezessete perguntas abertas, que visam caracterizar as lésbicas no trabalho, levantando os efeitos de ser lésbica no âmbito social e profissional. A análise das informações coletadas identificou que mesmo com o aumento da discussão sobre inclusão da diversidade nas organizações, a homossexualidade é ainda vista como um tabu e existe pouca ou quase nenhuma ação para que a discriminação nas organizações seja combatida. Dentro desse cenário, a lésbica é alvo de preconceito, na maioria das vezes de forma velada, preferindo não se posicionar sobre o assunto para não gerar conflitos que possam despertar maior curiosidade sobre sua sexualidade. Assumir ou não a orientação sexual depende do contexto organizacional em que a lésbica se encontra e os relacionamentos são fator determinante para essa escolha. Apesar de a homossexualidade feminina teoricamente implicar numa dupla punição, isso não se confirma, a mulher lésbica desde cedo sente a necessidade de se afirmar financeiramente e despende menos tempo em tarefas de casa, cuidados com filhos e marido, assim tem mais tempo para se dedicar aos estudos e à carreira, o que a coloca em posição de vantagem em comparação às mulheres heterossexuais. Ser mulher traz dificuldades claras no crescimento profissional, pois muitas vezes o sexo feminino é excluído por preconceito, onde as mulheres não são vistas como profissionais competentes.

Palavras-chave: Lésbica no ambiente de trabalho, Carreira Homossexual, Gestão da diversidade.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Perfil das Entrevistadas.....	29
Quadro 2 – Síntese de Resultados	68

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	14
2.1 Histórico do Movimento Gay	14
2.2 A Homossexualidade Feminina.....	17
2.3 A Homossexualidade no Âmbito das Organizações	22
3 MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA	27
3.1 Tipo e Descrição Geral da Pesquisa.....	27
3.2 Participantes do estudo.....	28
3.3 Caracterização dos Instrumentos de Pesquisa	29
3.4 Procedimentos de Coleta e Análise de Dados	29
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO	33
4.1 Ser Lésbica na Sociedade Atual	34
4.2 Omissão e Revelação no Ambiente de Trabalho	40
4.3 Desempenho e Ascensão Profissional.....	46
4.4 Relacionamentos no Ambiente de Trabalho	51
4.5 Percepção do Preconceito e Luta Social.....	54
4.5.1 <i>Percepção do Preconceito</i>	54
4.5.2 <i>Luta Social</i>	62
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	69
REFERÊNCIAS.....	73
APÊNDICE A	77
APÊNDICE B	79

1 INTRODUÇÃO

Os estudos sobre diversidade, inclusão e identidade sexual vêm crescendo ao longo dos anos, entretanto o mundo corporativo ainda está engatinhando em busca de inclusão da diversidade. Nas organizações contemporâneas, as minorias ainda sofrem com preconceitos e dificuldades de um universo que é predominantemente masculino, branco e heterossexual. Todos aqueles que são diferentes, na maioria das vezes, encontram dificuldades em prosperar no ambiente de trabalho.

O Brasil é um país com múltiplas culturas, devido à sua colonização diversificada e à sua grande extensão. Dessa maneira, a sua população é heterogênea, com diferentes cores, credos, costumes etc. A grande diversidade cultural presente na população brasileira se encontra presente na sua força de trabalho. Caracterizada pela capacidade de poder identificar e classificar os indivíduos em várias categorias sociais, a diversidade cultural pode e deve ser valorizada no trabalho, sem ser colocada de lado ou vista como empecilho ao desenvolvimento. Organizações que permitem que mulheres, negros, indígenas, homossexuais e deficientes físicos expressem as diferentes visões que têm sobre trabalho, formas de elaborar processos, alcançar metas, estruturar tarefas, criar equipes de trabalho efetivas, comunicar idéias e liderar, podem ter ganhos efetivos no crescimento e progresso organizacional advindos da diversidade (TORRES; PÉREZ-NEBRA, 2004).

No tocante à diversidade presente nas organizações, houve um grande aumento nos estudos sobre identidade sexual, onde a homossexualidade se torna tema de discussão e análise em diversos campos de pesquisa. Apesar do crescente interesse e aumento de publicações a respeito do tema, o estudo da homossexualidade presente nas organizações ainda é muito incipiente e considerado um tabu. No Brasil, ainda existem poucas publicações com a temática em questão, fazendo-se necessário recorrer a artigos e trabalhos estrangeiros.

A palavra homossexual vem do grego *homo* ou *homeo*, que exprime a idéia de semelhança, igual, análogo, ou seja: homólogo ou semelhante ao sexo que a pessoa figura ou aspira ter (OLIVEIRA, 1997). A homossexualidade sempre existiu na história da humanidade, mas com o advento da Igreja Católica, passou a ser

tratada como “doença”, repudiada pela sociedade, e qualificada como crime em alguns países de religião mulçumana. Atualmente o conceito de “homossexualismo” foi alterado no campo científico, deixando de ser considerado uma patologia pela medicina – O sufixo “ismo”, que significa doença, foi retirado e substituído pelo sufixo “dade”, que designa modo de ser (TAVARES et al, 2010). Sendo assim, a homossexualidade deixa de ser qualificada como doença e passa a ser intitulada como característica do ser humano. O presente trabalho tem a preocupação de usar apenas a palavra “homossexualidade” no seu texto.

De acordo com Ferreira (2007), a homossexualidade vem sendo analisada pelo seu caráter inferior e desviante e é percebida como característica anormal e estranha, que possui padrões de comportamento e convívio social que não são aceitos pela sociedade. Ainda de acordo com a autora, a herança cultural brasileira, e sua sociedade patriarcal e machista, colocou a homossexualidade no campo do proibido. Essas características fazem que o assunto seja intolerável socialmente, onde falar, defender, produzir conhecimento sobre o tema e lutar por sua visibilidade possuem aspecto de transgressão.

O indivíduo gay está, em muitos casos, em situação fragilizada nas organizações, tenha ou não sua orientação sexual revelada, o que inclui situações de constrangimento e de humilhação – como piadas homofóbicas, discriminação e desigualdade. A discriminação do gay no ambiente de trabalho leva os indivíduos a manterem sua orientação sexual *in closeted*, ocultando sua própria identidade, gerando desdobramentos físicos e emocionais (SIQUEIRA et al, 2009).

Sedgwick (2007) relata que quando pessoas gays se assumem em uma sociedade homofóbica elas têm consciência de um potencial de grande prejuízo. Segundo Oliveira (2006), assumir-se no ambiente de trabalho pode implicar em uma vida de lutas, com dificuldades, medos, rejeições e aceitações parciais.

Os homossexuais enfrentam um difícil paradigma ao longo de suas carreiras: ou decidem por revelar sua orientação sexual, arriscando assim ficarem sujeitos à discriminação, homofobia, estereótipos negativos e barreiras em sua ascensão profissional; ou omitem essa parte da sua identidade, o que pode acarretar em pressões e angústias na vida pessoal (OLIVEIRA, 2008).

A literatura das ciências sociais sobre o tema da homossexualidade feminina tem crescido recentemente no Brasil, mostrando o interesse despertado pelo assunto a partir de 1990 (FACCHINI, 2008), principalmente por meio de reportagens da mídia e no aumento de publicações de livros e artigos publicados sobre o tema (FERREIRA, 2007). Parte da visibilidade gerada pela mídia é resultado da ação do movimento LGBT (lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros e transexuais) que, desde a década de 1960, luta pelo fim da discriminação e do preconceito (COLLING, 2007).

Os estudos sobre homossexualidade são intensamente influenciados pela militância, pelo ativismo LGBT, que luta por direitos que nada mais são do que o exercício da cidadania. Entrar no mundo homossexual, especialmente no decurso da realização de pesquisa científica voltada para o contexto de trabalho, é estar presente em universo ainda pouco estudado pela ciência, tanto que falar em homossexualidade no ambiente de trabalho continua sendo tabu nas mais diferentes culturas (SIQUEIRA; ZAULI-FELLOWS, 2006).

O contexto organizacional opressivo pode ser aplicado às diferentes minorias sexuais – gays, lésbicas, bissexuais, transgêneros e transexuais. Apesar de serem caracterizados em um grupo só (o grupo LGBT), cada um desses grupos tem suas particularidades, reveladas através de diferentes trajetórias de vida e características. Dessa maneira, o presente trabalho se direciona a analisar as dificuldades enfrentadas pelas mulheres homossexuais em suas carreiras.

Buscando explorar os estudos sobre diversidade nas organizações, em específico sobre a homossexualidade feminina e os impactos pessoais e profissionais de se assumir (ou não) lésbica no ambiente de trabalho, o presente trabalho visa responder à seguinte pergunta-problema: Quais são os efeitos de lésbicas assumirem publicamente sua orientação sexual no trabalho?

Dessa forma, o objetivo geral consiste em analisar os efeitos da lésbica se assumir no ambiente de trabalho, especialmente em termos de carreira e relacionamentos interpessoais. E os objetivos específicos em: (1) analisar como ocorre o processo de revelação da orientação homossexual; (2) identificar os fatores que influenciam a revelação da homossexualidade no ambiente de trabalho; (3) verificar os desafios pessoais e organizacionais de se assumir ou não lésbica no

ambiente de trabalho; (4) identificar estratégias mantidas pelas lésbicas que escondem sua orientação sexual no ambiente de trabalho.

Existem muitas publicações e pesquisas de outros países que englobam a questão da homossexualidade, mas poucas fazem referência ao ambiente de trabalho e sua relação com esses indivíduos. No Brasil, a produção acadêmica sobre orientação sexual voltada para a área organizacional, principalmente sobre lésbicas, é ainda mais rara. Buscando colaborar com a produção acadêmica no tocante à orientação sexual, a presente pesquisa visa analisar a lésbica no âmbito organizacional, mostrando a revelação da orientação sexual no trabalho como importante fonte de estudo para as lésbicas.

A pesquisa pretende contribuir com os estudos relacionados às lésbicas nas organizações. Sendo assim fonte de consulta e de aprendizagem em um campo de estudo ainda pouco explorado, possibilitando que organizações, simpatizantes, sociólogos e a sociedade de uma forma geral tenham maior conhecimento dessa diversidade através da análise das experiências de vida influenciadas pela orientação sexual.

Dessa forma, a abordagem utilizada nessa pesquisa poderá auxiliar as organizações contemporâneas a gerenciar de maneira mais eficiente a diversidade cultural cada vez mais presente no cenário atual de intensa competição econômica e grande busca de democratização das relações sociais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A fim de conferir maior clareza a luz dos temas abordados, este capítulo se encontra dividido em três temas para embasamento teórico da pesquisa: *Histórico do Movimento Gay, a Homossexualidade Feminina e a Homossexualidade no Âmbito das Organizações*.

2.1 Histórico do Movimento Gay

No século XIX, setores da Igreja, especialmente a Santa Inquisição, incluíram a sodomia¹ entre as transgressões que deviam ser punidas com a morte em fogueiras públicas (GREEN, 2003). Com isso, todos os homens que apresentavam um comportamento afeminado ou aquelas mulheres que tinham atitudes ou comportamentos considerados masculinos tornaram-se os mártires dessa desumana transgressão sexual. Esse preconceito fabricou estereótipos da homossexualidade, a mostrando como patológica e subversiva às normas predominantes associadas aos papéis de gênero tradicionais (GREEN, 2003).

No final do século XIX, as relações afetivo-sexuais entre pessoas do mesmo sexo deixaram de ser denominadas como “pecado e crime”, de acordo com a denominação dada pela igreja e foram intituladas como “desvio comportamental e doença”, devido ao interesse científico pela etiologia da homossexualidade. A homossexualidade vista como doença, tornou-se susceptível a “tratamento e cura” (OLIVEIRA, 2008). Esse posicionamento fez com que as instituições religiosas tivessem amparo científico para o seu conservadorismo (OLIVEIRA, 2008).

Em 28 de junho de 1969, um grupo de gays e lésbicas resistiu pela primeira vez à ordem de dispersar dada pela polícia, esse ato gerou uma revolta de rua que aconteceu por três noites consecutivas em Nova Iorque e ficou conhecida como rebelião de *Stonewall*. Assim, se tornou símbolo do movimento homossexual –

¹ Sodomia - Concúbulo de homem com homem ou de mulher com mulher, contatos libidinosos entre pessoas do mesmo sexo, sem cópula, mas com orgasmo.

nessa época, ainda eram poucos os movimentos homossexuais, na maioria das vezes, clandestinos. O acontecimento foi um grande marco e a data se tornou o dia do orgulho gay, marco moderno da luta dos gays pelos seus direitos civis.

No Brasil, a fundação do Jornal O Lampião e a posterior fundação do Grupo Somos são os marcos do início da revolução sexual no país, quase dez anos após a rebelião de *Stonewall* em Nova Iorque. O Jornal foi o primeiro dirigido aos homossexuais, fundado em abril de 1978 em São Paulo. Era visto como a voz da minoria homossexual e colocava em pauta questões quase não abordadas pela imprensa, combatendo a marginalização do homossexual e o incentivando a sair do armário. Durante o tempo que ficou em circulação (1978 a 1989) foi o principal meio de comunicação e informação entre a comunidade gay, tendo função importante na organização nacional do movimento homossexual.

O Grupo Somos – Grupo de Afirmação Homossexual – iniciou suas atividades em 1978, sendo pioneiro do moderno movimento homossexual brasileiro. Sua maior meta era dar visibilidade política às questões da homossexualidade. Realizou vários encontros regionais que lutavam pela inclusão do respeito à orientação sexual desviante na Constituição Federal e em busca da retirada da homossexualidade da lista de doenças mentais.

No início dos anos 80, o aparecimento da AIDS, que a princípio atingiu fortemente a comunidade homossexual masculina, fez com que o grupo minoritário fosse visto como diferente, não só pela sua orientação sexual, mas também por serem as principais vítimas de contaminação e transmissão da doença (FERREIRA, 2007). A doença renovou a homofobia em grupos conservadores, que consideravam a AIDS um “castigo divino” (OLIVEIRA, 2008).

Nós todos intuíamos que não havia apenas uma epidemia grassando, havia uma outra epidemia trabalhando em conjunto, tão danosa quanto aquela. Era uma epidemia discursiva, um recrudescimento dos preconceitos e das discriminações contra os gays. Os jornais acusavam: câncer gay, peste gay. Os hospitais recusavam-se a aceitar internações e queimavam até mesmo os sofás em que os gays haviam se sentado. Os religiosos clamavam que a AIDS era um castigo divino. (ANDRADE, 2002, p. 42)

A história do movimento homossexual brasileiro foi marcada então por três principais fases, a primeira corresponde ao final do regime militar e à abertura política em 1978, onde começam a ser organizados grupos de homens e mulheres homossexuais. A segunda fase, década de 1980, gira em torno da Assembléia

Constituinte e da epidemia do HIV/AIDS. E a terceira, em 1990, foi marcada pelos efeitos da epidemia do HIV/AIDS, quando se consolida a parceria entre Estado e movimentos sociais LGBT's, aumentando o número de grupos ativistas, permitindo a diversificação, a formação de redes e a organização de eventos de rua, como as Paradas do Orgulho LGBT (SIMÕES; FACCHINI, 2009).

Atualmente, existem vários grupos organizados em todas as regiões do Brasil, mostrando o novo comportamento dos homossexuais e a nova relação que surgiu entre cultura, sociedade e indivíduos (FERRARI, 2004). A discussão social em torno da homossexualidade se direciona-também para a ótica da visibilidade como maneira de divulgação, de manifestação e de luta. (FERREIRA, 2007).

De acordo com Andrade (2002), é muito importante assumir-se e tornar-se visível, porém não a qualquer custo. Assumir a homossexualidade traz consigo muitos riscos, algumas vezes, até de vida, dessa maneira as limitações de cada pessoa devem ser respeitadas, mas de forma que cada um procure pouco a pouco ir ampliando seu espaço, na família, no trabalho ou onde for possível.

Sair do armário, ou seja, assumir sua identidade sexual é convite e palavra de ordem do atual movimento homossexual, que luta pela positivação e criação de uma identidade coletiva e direitos civis semelhantes aos dos heterossexuais, como: direito à herança, partilha de bens, declaração conjunta de renda, inclusão do parceiro como dependente em planos de saúde e previdência, aquisição de nacionalidade (nos casos em que o parceiro é estrangeiro), entre outros (FERREIRA, 2007).

Os grupos homossexuais se mobilizam cada vez mais na luta contra a discriminação, preconceito e violência contra gays, lésbicas, bissexuais, travestis e transgêneros. Nas duas ultimas décadas, têm ocorrido diversas mudanças na America Latina, com relação aos movimentos políticos dos gays, lésbicas, transexuais e transgêneros, que estão emergindo em todos os países do continente (SILVA et al, 2010).

A situação em todo o mundo está mudando. No Brasil, importantes líderes de partidos políticos de esquerda, como o Partido dos Trabalhadores (PT), estão realizando sessões parlamentares para impor sanções legais contra a discriminação baseada na orientação sexual e para estender benefícios de serviço social e de

proteção legal para parcerias domésticas entre pessoas do mesmo sexo (GREEN, 2003).

Propostas políticas de criminalização da homofobia, como o Projeto de Lei da Câmara 122/2006, e modificações efetivas, como o recente reconhecimento de relações estáveis entre pessoas do mesmo sexo pelo Supremo Tribunal Federal (STF), são alguns exemplos de mudanças que vêm ocorrendo na sociedade brasileira. Mas segundo o sociólogo Richard Miskolci (2007), essas mudanças e o reconhecimento legal dos casais homossexuais, só se tornam legais para a sociedade se os homossexuais seguirem um modelo heterossexual monogâmico estável, o que mostra que o governo está tentando domesticar os grupos homossexuais, que tem lutado por questões relacionadas ao casamento e à constituição familiar, para que tenham a possibilidade de adotar uma criança.

O movimento homossexual tem lutado há anos por uma liberdade futura, para a construção de uma sociedade mais justa, que está baseada num processo educacional capaz de construir identidades mais valorizadas da homossexualidade, tanto para seus membros quanto para o grande público, mesmo porque isso só poderá ser construído pelo diálogo, pelo confronto e pela negociação com a sociedade mais abrangente (FERRARI, 2004).

2.2 A Homossexualidade Feminina

As mulheres começaram a aparecer como protagonistas na história a partir do feminismo, mas ainda assim, era difícil ouvir falar sobre lésbicas. Sua relação com a sociedade foi e ainda é permeada por conflitos, aproximações e tensões que fizeram com que as lésbicas lutassem para moldar sua própria autonomia em relação aos demais movimentos sociais, encontrando barreiras impostas pelo Estado, principalmente por meio do Departamento DST/AIDS e Hepatites Virais. O papel do Estado seria o de atender e possibilitar meios para que os problemas e demandas do movimento lésbico fossem atendidos (CALDERARO, 2011).

Boatwright et al (1996) desenvolveram uma teoria que sugere que as mulheres que se percebem lésbicas após terem vivido o típico processo de identidade voltam

a ter conflitos, angústias, prazeres e descobertas típicos da puberdade. Entre quinze entrevistadas na sua pesquisa, cinco compararam o processo de descoberta e aceitação da identidade lésbica com uma segunda adolescência. As outras dez respondentes relataram que a fase da descoberta foi o da sua primeira “verdadeira” adolescência, e todas relataram que esse período foi uma fase de confusão identitária e de luta para compreender e integrar a identidade de mulher lésbica. Com essas informações, Boatwright et al (1996) concluem que é necessário fazer uma renovação no processo de consolidação da nova identidade, a fim de formar uma nova base para planejamento profissional, escolhas e comprometimento.

De acordo com Fassinger (1995), o reconhecimento de uma identidade homossexual também se relaciona à escolha da carreira e a trajetória profissional. O momento da revelação sexual das lésbicas traz consigo muitos desafios internos e obstáculos ambientais (como discriminação ocupacional), de grande importância nas decisões profissionais (OLIVEIRA, 2008). A questão da identidade tende a reter o foco do desenvolvimento das lésbicas por muito tempo, o processo de desenvolvimento vocacional tende a ser severamente negligenciado (FASSINGER, 1995; BOATWRIGHT ET AL, 1996; FASSINGER; ARSENEAU, 2007). Pelo mesmo motivo, segundo Boatwright et al (1996), pode levar à interrupções acadêmicas e atraso educacional.

A autora Fassinger (1995) estuda aspectos positivos quando se traça um paralelo entre mulheres homossexuais e heterossexuais no processo de escolha de uma carreira. Sem o suporte de um “marido”, lésbicas tendem a estar mais presentes no mercado de trabalho e serem financeiramente independentes, considerando inclusive carreiras não tradicionais desde que ofereçam melhores salários (FASSINGER, 1995).

Quando as duas mulheres de um relacionamento trabalham, outros desafios podem vir à tona. Se uma estiver no armário e a outra não, será necessária uma extensa negociação para aparições em público, o que gera pressão e desgaste emocional (OLIVEIRA, 2008, pg. 22).

De acordo com Peplau e Fingerhut (2004), apesar das mulheres lésbicas serem duplamente estigmatizadas, devido ao seu sexo e sua orientação sexual, pesquisas empíricas não comprovam essa dupla penalização. Os estudos de avaliação mostram que lésbicas ganham salários que são tão altos ou mais altos do

que as mulheres heterossexuais na força de trabalho americana (PEPLAU; FINGERHUT, 2004).

Tradicionalmente, o papel das mulheres heterossexuais como mãe teve duas implicações importantes: primeiro, a mulher é casada com um homem que é o principal sustento da família e, segundo, a mulher tem tarefas domésticas e a responsabilidades de cuidar das crianças (PEPLAU; FINGERHUT, 2004). Ambos estes fatores, a presença de um provedor masculino e a expectativa de fortes obrigações familiares, aparecem em forma de estereótipos sobre mães heterossexuais que trabalham. Os elementos tradicionais de papéis conjugais podem também influenciar o planejamento e motivação das mulheres heterossexuais no próprio emprego através da redução da necessidade da mulher de ser financeiramente auto-sustentável (PEPLAU; FINGERHUT, 2004).

Mulheres solteiras heterossexuais com atitudes mais tradicionais sobre papéis de gênero são mais propensas a escolher faculdades convencionalmente femininas, como enfermagem e educação, e menos propensas a buscar a pós-graduação, e esperam casar mais jovens do que as mulheres com atitudes menos tradicionais (PEPLAU et al, 1993). Em contraste, as expectativas para as mulheres lésbicas são muito diferentes (DUNNE, 1997; FRISKOPP; SILVERSTEIN, 1995).

Definir-se como uma lésbica na sociedade moderna exige uma mulher financeiramente auto-sustentável, um fator que pode afetar o compromisso da lésbica com o próprio emprego remunerado. Além disso, para lésbicas, assim como para homens heterossexuais, o advento da paternidade pode aumentar a importância do trabalho remunerado, uma vez que mães lésbicas devem sustentar seus filhos, bem como a si mesmas (PEPLAU; FINGERHUT, 2004).

Não existem dúvidas que lésbicas estão vulneráveis a discriminação no ambiente de trabalho, muitas delas relatam terem sofrido discriminação relacionada ao trabalho pelo menos uma vez em sua vida (CROTEAU, 1996). Numa recente pesquisa americana sobre lésbicas e homens gays realizada pela Kaiser Foundation (2001), 18% dos entrevistados relataram sofrer discriminação ao procurar emprego ou mantê-lo. Por outro lado, apenas 30% dos respondentes disseram que sua orientação sexual influenciou a sua decisão de ter ou não um determinado emprego e 62% disseram que isso afetou o lugar que eles escolheram para viver. O sucesso

das mulheres no local de trabalho é afetado não só pelas possíveis barreiras de preconceito e discriminação, mas também por sua própria resiliência e desenvoltura.

O Censo 2000 nos EUA e outras pesquisas americanas fornecem informações sobre a porcentagem de lésbicas e gays adultos que vivem juntos com um parceiro do mesmo sexo (BLACK ET AL, 2000; HUMAN RIGHTS CAMPAIGN, 2001; KAISER FOUNDATION, 2001). A melhor estimativa é que cerca de 40-45% das lésbicas atualmente moram com a parceira. Muitos outros casais comprometidos podem manter famílias em diferentes domicílios (PEPLAU; FINGERHUT, 2004).

De acordo com Peplau e Fingerhut (2004), uma das características contemporâneas mais marcantes de casais de lésbicas é a ênfase dada à igualdade na partilha de responsabilidades financeiras. Em sua investigação em grande escala dos direitos de lésbicas, heterossexuais, e os casais gays, Blumstein e Schwartz (1983, p. 109) constataram, que, "a maioria das lésbicas enfatizam a importância da independência financeira e auto-suficiência econômica para si, bem como para suas parceiras." Casais de lésbicas eram menos prováveis do que outros casais para reunir os seus recursos financeiros. Entretanto, ainda que constantemente lésbicas tenham salários maiores do que as mulheres heterossexuais, casais de lésbicas são financeiramente desfavorecidas por seu gênero. Lésbicas ganham menos, em média, do que os homens heterossexuais e casais de lésbicas ganham menos que os casais heterossexuais casados (BADGETT, 1998).

A pesquisa americana Kaiser Foundation (2001) traz resultados relevantes acerca do que pensam os americanos sobre os gays. Metade dos americanos (51%) concordou que o comportamento homossexual é moralmente errado. Ao mesmo tempo, a maioria (76%) aprovou que sejam criadas leis para proteger os gays e lésbicas de preconceito e discriminação nas oportunidades de emprego. A maioria dos americanos aprovou, também, leis e políticas que proporcionam benefícios para parceiros domésticos de gays e lésbicas nas áreas de direitos de herança (73% de aprovação), seguro de saúde (70%), e os benefícios de segurança social (68%). Além disso, 78% da população em geral disse que seria confortável trabalhar com alguém que é gay ou lésbica.

Apesar dos pontos de vista tolerantes de muitos americanos, uma minoria considerável não tolera direitos dos homossexuais no emprego e não se sentiria confortável trabalhando com um gay ou lésbica. A trabalhadora lésbica é, portanto, susceptível a encontrar preconceitos individuais no local

de trabalho, pelo menos de vez em quando (PEPLAU E FINGERHUT, 2004, p.726).

No Brasil, uma pesquisa da Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO), chamada "Juventude e Sexualidade", traz dados que comprovam a preocupação com relação ao tema (ABRAMOVAY et al, 2004). O estudo foi realizado em 2004. Foram entrevistados 16.422 estudantes entre 10 e 24 anos e 3.099 professores de escolas de ensino fundamental e médio em diversos estados do Brasil. A pesquisa mostrou que mesmo entre os jovens o índice de preconceito é altíssimo – 25% dos adolescentes afirmaram que não gostariam de ter uma pessoa gay como colega em sala de aula. Outrossim, 60% dos professores declararam não saber como lidar com o preconceito.

De acordo com Friskopp e Silverstein (1995), para a maior parte das pessoas, ser uma lésbica significa que você está focado em sua carreira, não em seu marido e filhos, e você tem um forte estilo agressivo assim como outros executivos de topo. Assim, lésbicas como um grupo tendem a ser avaliadas mais altamente do que as mulheres heterossexuais em relação à independência, assertividade, competitividade e auto-confiança, qualidades que podem ser vistas como valiosas para muitos papéis profissionais

A vida de trabalho das lésbicas é influenciada pela necessidade de ser auto-suficiente financeiramente, isso faz com que a lésbica busque uma educação avançada ou treine para uma ocupação não tradicional que pague melhor, além de trabalhar muitas horas e se esforçar mais para progredir no trabalho (PEPLAU; FINGERHUT, 2004). Inclusive quando uma mãe lésbica tem uma parceira que é co-mãe, o valor pessoal depositado sobre a independência financeira, somado à necessidade econômica mantém o estímulo de ser comprometida com o trabalho (PEPLAU; FINGERHUT, 2004).

Ainda de acordo com os autores, as lésbicas, assim como os seus pares heterossexuais do sexo masculino, podem ser vistas como mais orientadas para o trabalho, e se forem mães, como tendo responsabilidades financeiras adicionais por serem as provedoras da família. Dessa forma, lésbicas, inclusive mães lésbicas, podem ser normalmente vistas como trabalhadoras competentes.

2.3 A Homossexualidade no Âmbito das Organizações

A saída do armário, de acordo com Nunan (2003), é o processo pelo qual o homossexual declara sua orientação sexual aos outros, fazendo-se visível, culturalmente fácil de ser reconhecido e indo contra o discurso sexual predominante.

Sair do armário para a família também envolve a busca de aceitação e participação da lésbica e sua companheira como casal. Demonstrações de afeto, participação e, eventos familiares, divisão de tarefas, opinião na criação dos filhos, entre outros elementos corriqueiros a um casal heterossexual, mas reprimidos e criticados por se tratar de mulheres homossexuais. (Oliveira, 2008, p. 44)

De acordo com McNaught (1993), as empresas preferem, de modo geral, que o indivíduo mantenha sua orientação sexual em segredo, ou se revele para poucos amigos no ambiente de trabalho. Dessa forma, gays e lésbicas são obrigados a manter-se no armário e para isso o isolamento é sua única forma de proteção.

Ainda sobre assumir a identidade sexual no trabalho, os estudos revistos por Croteau (1996), trazem dados importantes. O autor detalha o trabalho de Schneider (1986) que efetuou uma pesquisa com 228 lésbicas de distintas profissões, estudando sua ligação com o ambiente de trabalho, a sociabilidade com colegas e supervisores e a abertura de sua identidade sexual. De todas entrevistadas, 29% mencionaram que não assumem de jeito nenhum sua homossexualidade, 32% afirmaram ser um pouco abertas, 23% eram assumidas para a maior parte dos colegas e 16% se disseram totalmente assumidas.

Os estudos de Levine e Leonard (1984), também explorados por Croteau (1996), indicam uma semelhança nos números. Sua pesquisa continha 203 lésbicas, igualmente de diferentes ocupações. Desse número, 23% relataram que todos ou maior parte das pessoas no trabalho sabiam de sua identidade sexual, 29% disseram que apenas alguns sabiam, 21% afirmaram que eram assumidas somente para amigos próximos e 27% disseram que não eram assumidas para ninguém.

As amostras analisadas nos estudos citados são consideradas pequenas e não podem servir como base para uma generalização. Ainda assim, outras pesquisas mostram dados parecidos. Oliveira (2006), entrevistou 63 mulheres lésbicas com faixa etária entre 18 e 51 anos em Florianópolis. Dentre as 63 mulheres, 36% disseram ocultar sua homossexualidade no ambiente de trabalho.

Chung (1995), mostra em seu trabalho que é possível identificar gays e lésbicas que evitam colaborar com grupos de trabalho cujos membros são homossexuais assumidos por medo de serem vistos como tais. Gays e lésbicas também evitam relacionamentos informais no ambiente de trabalho para não induzirem seu pertencimento ao grupo e para não sofrerem possíveis pressões quanto a não revelação da orientação sexual (SILVA et al, 2010).

As pesquisas mostram que revelar a opção sexual no ambiente de trabalho não é necessariamente algo amplo, podendo a revelação ser feita em partes, para alguns colegas, para a maioria, para todos ou mesmo para ninguém. Mesmo podendo ser uma revelação parcial, boa parte dos entrevistados omite totalmente a sua orientação sexual no ambiente de trabalho.

No tocante ao preconceito contra homossexuais no ambiente de trabalho, argumenta-se que é um reflexo da discriminação enfrentada por esses indivíduos pela sociedade que, geralmente, ainda percebe a homossexualidade como um conjunto de atitudes anormais e desviantes (SILVA et al, 2010). Nesse sentido, fala-se em homofobia, termo utilizado primeiramente por Weinberg, 1972 e associado ao preconceito contra os homossexuais (SILVA et al, 2010).

Ao que se refere ao preconceito, discriminação e homofobia, as atitudes e comportamentos internos ao ambiente de trabalho demonstram discriminação sob diversas formas e muitas vezes, de maneira velada e discreta. (SILVA et al, 2010, p.426)

Croteau (1996) e Chung (1995) afirmam que a discriminação baseada na orientação sexual no ambiente de trabalho é muito comum. O preconceito pode ser definido como “atitude hostil ou negativa para com determinado grupo, baseada em generalizações deformadas ou incompletas”, segundo Aronson, (1999), *apud* Nunan, (2003).

O homossexual faz parte de um dos grupos pertencentes ao campo de estudo de diversidade cultural no ambiente de trabalho, provavelmente o tipo de diversidade mais difícil de ser trabalhado nas organizações, devido ao fato de a homossexualidade não ser explícita como os outros tipos de diversidade (gênero, etnia, deficiência). Dessa forma, as organizações não abrem caminhos, na maioria das vezes, para a revelação sexual no trabalho. De acordo com Siqueira e Zauli-Fellows (2006), ninguém pode dar a certeza da orientação sexual do companheiro de trabalho sem que este a revele.

Em termos de diversidade no ambiente de trabalho, o grupo dos gays e das lésbicas é um dos que mais sofre nas empresas, pois devido ao heterossexualismo e à homofobia, eles são obrigados, muitas vezes, a não revelar a respectiva sexualidade, para que não sejam prejudicados na carreira profissional e nem excluídos socialmente (SIQUEIRA; ZAULI-FELLOWS, 2006).

Diferentemente de outros grupos, os homossexuais têm muito mais dificuldades para obter os próprios direitos, inclusive nas empresas em que trabalham. Benefícios, como plano de saúde para o (a) parceiro (a), são negados. Além disso, a homossexualidade é tema constante de piadas e de desprezo na cena organizacional. O homossexual assumido é discriminado por causa da sua orientação sexual, principalmente para ocupar cargos hierarquicamente mais altos (SIQUEIRA; ZAULI-FELLOWS, 2006).

Miskolci (2007), afirma que as práticas homossexuais enfrentam diversos estigmas sociais, e uma das grandes condenações morais sobre as relações amorosas e sexuais entre pessoas do mesmo sexo é a de que tais práticas seriam marcadas pela promiscuidade e pela grande variabilidade de parceiros. Esse estigma social faz com que a sociedade não veja gays como pessoas que constituem famílias e devem possuir os mesmos direitos que casais heterossexuais.

Com o intuito de reduzir a discriminação sexual contra homossexuais se faz necessária a produção de mais trabalhos científicos sobre o assunto, a fim de analisar os efeitos dessa discriminação nos grupos homossexuais na organização e na sociedade e ainda examinar os aspectos econômicos, como perda de promoções, de benefícios e diferenças de salários. Tudo isso pode levar o indivíduo a ter problemas saúde, emocionais e mentais, acarretando prejuízos para a empresa, por perda de produtividade e criatividade do empregado. (POPE, 1995).

De acordo com Ferreira (2007), o comportamento vocacional de lésbicas, gays e bissexuais foi constantemente ignorado pela literatura antes de 1980, vindo à tona somente nos últimos anos, como ponto de discussão inicial a respeito do desenvolvimento de carreira dessa população. Para Hetherington, Hillerbrand e Etringer (1989), a orientação sexual tem relação com o processo de decisão de carreira do indivíduo homossexual. Esses autores distinguem a decisão de carreira entre os homossexuais e heterossexuais pelo fato de os homossexuais poderem ser agrupados com base em estereótipos sociais com “ocupações homossexuais”.

Outro fator que influencia na escolha da carreira dos homossexuais é o suporte de pessoas consideradas importantes para eles, isso os leva a escolher a profissão tendo como base um ambiente de trabalho que o permita se assumir para todos os públicos (FASSINGER, 1996).

Na maior parte dos casos, a consciência da identidade lésbica nas mulheres acontece no fim da adolescência ou já na idade adulta, quando o contexto profissional já está estabelecido, trazendo assim a difícil missão de integrar a nova identidade à carreira, com a qual pode existir um considerável comprometimento e investimento, que impede ou dificulta que as mulheres lésbicas considerem diferentes alternativas por ser tarde demais ou muito dispendioso (FASSINGER, 1995).

Muitos homofóbicos, ao se referirem a “ocupações homossexuais”, afirmam que culturas gays e lésbicas constituem estereótipos baseados em carreiras seletivas – lésbicas ocupam-se com futebol, enquanto gays ocupam-se com arte, decoração, salões de beleza (MORROW, et al, 1996). Além disso, Chung (1995) argumenta que alguns heterossexuais não aceitam que os homossexuais exerçam certas profissões, como professor, clérigo, babá e outros, por medo que possam persuadir as pessoas, em especial as crianças, a aceitarem e acreditarem que a orientação sexual minoritária é “normal”.

De acordo com Morrow et al (1996), o fato de os homossexuais serem percebidos como diferentes pela sociedade contribui para restringir oportunidades de desenvolver a auto-eficiência, ou seja, por causa do preconceito os homossexuais pensam que não estão aptos a enfrentar tais atividades, o que impede o desenvolvimento da carreira profissional.

Mesmo com alguns impedimentos, estudos mostram que em média, as lésbicas ganham mais do que as mulheres heterossexuais com trabalhos e qualificações semelhantes. Em uma análise dos dados da Pesquisa Social Geral nos Estados Unidos de 1991-1996, Berg e Lien (2002) constataram que as trabalhadoras lésbicas ganharam 30% a mais que em comparação a trabalhadoras heterossexuais mulheres. Em uma análise de 1990 dos dados do Censo dos Estados Unidos feita por Black et al (2000), as mulheres lésbicas com parceiras ganharam mais do que as mulheres casadas de todas as idades e níveis de ensino. Por exemplo, entre as mulheres com formação superior e idades entre 35-44 trabalhando em tempo

integral, as mulheres lésbicas ganharam cerca de 7.000 dólares a mais do que mulheres casadas.

Uma análise preliminar dos dados do Censo 2000 dos Estados Unidos também mostra que trabalhadoras lésbicas ganham mais que as mulheres que são casadas ou vivem com um parceiro do sexo masculino (Human Rights Campaign, 2001). Black et al (2000, p. 152), e concluíram que "mulheres lésbicas ganham substancialmente mais do que as mulheres casadas e geralmente ganham mais do que as mulheres solteiras e as heterossexuais com parceiros."

3 MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA

Nesse capítulo é feito o detalhamento da pesquisa, enfatizando os métodos utilizados na sua construção, o instrumento utilizado na coleta de dados e a análise final desses dados.

3.1 Tipo e descrição geral da pesquisa

A pesquisa deste trabalho pode ser classificada, adotando a proposta de Sampieri, Collado e Lucio (2006), como exploratória e descritiva. Exploratória por analisar um tema de pesquisa pouco estudado, do qual ainda se tem muitas dúvidas, desejando expandir os estudos já existentes na literatura. Descritiva por detalhar a situação e os fatos sem manipulá-los, selecionando uma série de questões e coletando informações sobre cada uma delas, para assim descrever o que se pesquisa.

A pesquisa também pode ser classificada como bibliográfica, de acordo com Cervo e Bervian (2004), pois procura explicar um problema a partir de referências teóricas publicadas em artigos, livros, dissertações e teses. A pesquisa bibliográfica é feita com o intuito de obter conhecimentos prévios acerca do problema pesquisado, constituindo parte da pesquisa descritiva e exploratória.

O trabalho também pode ser classificado como um estudo empírico, caracterizado como pesquisa de campo que visa explicar os efeitos de ser lésbica nas organizações contemporâneas, através da aplicação de pesquisas semi-estruturadas no grupo em questão, que analisem a percepção das mesmas acerca do tema.

E, por fim, a pesquisa pode ser caracterizada como qualitativa com relação à natureza das variáveis estudadas. A pesquisa qualitativa busca compreender as características e fenômenos, alcançados através de entrevistas e documentos, ao invés de produzir dados quantitativos.

Dessa forma, justifica-se a pesquisa qualitativa, pois se trata de um estudo complexo que busca entender particularidades do comportamento lésbico, tanto no contexto organizacional como no contexto social, baseado em relatos pessoais de lésbicas atuantes no mercado de trabalho. Sendo assim, será possível produzir dados e identificar fenômenos novos que a pesquisa bibliográfica não é capaz de suprir.

3.2 Participantes do Estudo

A pesquisa consiste em entrevistar mulheres lésbicas que foram identificadas através de uma rede de contatos, empregadas ativas de empresas públicas e privadas, de grande e médio porte, todas sediadas em Brasília.

Com isso, foi possível avaliar as possíveis diferenças de relacionamento, comportamento e carreira decorrentes da estabilidade proporcionada pelo emprego público e não proporcionada por empresas privadas, e ainda avaliar seus sentimentos, comportamentos e preconceitos sofridos dentro dessas instituições ao se assumir lésbica ou não.

A amostra foi constituída por 8 (oito) entrevistadas lésbicas, assumidas publicamente ou não, e selecionadas através de uma rede de contatos, de modo a totalizar o número planejado. Todas são homossexuais femininas, com faixa etária de 22 a 51 anos, diferentes níveis de escolaridade, empregadas ativas de empresas privadas e públicas, residentes em Brasília.

Para fins de pesquisa, são consideradas lésbicas assumidas publicamente no ambiente de trabalho, apenas quando a sua orientação sexual for conhecida por todos seus colegas de trabalho, pares e superiores imediatos, sem que haja intenção de escondê-la. As entrevistadas 1 a 7 foram entrevistadas pessoalmente, enquanto a entrevista 8 foi feita por e-mail devido à dificuldades quanto ao encontro e visando não perder dados.

	Idade	Escolaridade	Tipo de Empresa
Entrevistada 1	26	Pós-Graduação	Pública (concursada)
Entrevistada 2	22	Superior Completo	Privada
Entrevistada 3	26	Superior Incompleto	Privada
Entrevistada 4	25	Superior Completo	Pública (contrato)
Entrevistada 5	22	Superior Incompleto	Privada
Entrevistada 6	23	Superior Completo	Privada
Entrevistada 7	42	Doutorado - cursando	Pública (concursada)
Entrevistada 8	51	Pós-Graduação	Pública (concursada)

Quadro 1: Perfil das Entrevistadas

A pesquisa buscou fornecer insumos para promover um gerenciamento eficaz da diversidade no que diz respeito à orientação sexual, assim como para a promoção de uma igualdade em termos de direitos dos empregados nas organizações.

3.3 Caracterização dos instrumentos de pesquisa

O instrumento de coleta é composto por dezessete perguntas que visam caracterizar as lésbicas no ambiente de trabalho, levantando os efeitos de ser lésbica no âmbito social e profissional, e identificar as principais correlações existentes entre se assumir lésbica ou não nas organizações. As perguntas são abertas e permitem ao entrevistado acrescentar informações de forma que possibilita ter entrevistas que tragam maiores informações correlatas ao assunto que não estão presentes na pesquisa bibliográfica.

3.4 Procedimentos de coleta e de análise de dados

Primeiramente, para o levantamento de dados foi feita uma pesquisa bibliográfica, procurando em sites acadêmicos e livros todo tipo de artigo relacionado

à cultura gay, utilizados como roteiro nas entrevistas e para melhor posicionamento do objetivo.

Os dados da pesquisa de campo foram coletados por meio de entrevistas e de anotações feitas durante as conversas com as entrevistadas, por meio de interrogatório do informante (CERVO e BERVIAN, 2004), criando condições favoráveis à coleta de informações espontâneas e confidenciais. Uma das entrevistas foi realizada por e-mail, devido à dificuldade de encontrar pessoalmente a entrevistada e visando não perder dados.

A opção por entrevistas na pesquisa de campo justifica-se na idéia de aprofundar o tema investigado e de questionar as variáveis relacionadas com os objetivos da pesquisa, permitindo a apreensão de perspectivas individuais de cada entrevistada que, segundo Cervo e Bervian (2004) ao exprimir seus discursos de vida e de sentimentos relacionados ao seu trabalho transmitem gestos e posturas que tendem a completar as respostas. Além disso, acredita-se que a entrevista como instrumento de coleta de dados será extremamente útil por viabilizar o uso de perguntas abertas, sem restrições e limitações às respostas, deixando as entrevistadas à vontade para responder as perguntas, ressaltando-se neste ponto que dados pessoais não serão revelados com vistas a estabelecer a confiabilidade das informações prestadas.

Tal instrumento de coleta de dados busca reunir o máximo possível de informações a respeito do trabalho dos entrevistados. Sete das oito entrevistas estruturadas foram realizadas individualmente, presencialmente, num ambiente reservado previamente combinado com as participantes. Uma das entrevistas foi realizada via e-mail, por não ter sido possível o encontro presencial, em vista a não perder dados importantes.

Para tanto, o roteiro de entrevistas foi previamente formulado, as dezessete perguntas foram baseadas objetivamente no assunto sob análise, de maneira a avaliar o comportamento e a situação desse grupo, assim como relacionar esses aspectos e outros fatos correlacionados a homossexualidade no ambiente de trabalho.

Acrescenta-se ainda, que as sete as entrevistas presenciais foram gravadas, mediante assinatura da entrevistada de um termo de consentimento prévio

autorizando a utilização das informações, preservando seu anonimato. As entrevistas foram realizadas no período de 22 de novembro a 12 de dezembro. Após isso, foi feita a transcrição das entrevistas, totalizando cerca de 140 minutos de dados. Dessa forma, as gravações servem como fonte de documentação, esclarecem dúvidas e auxiliam na análise dos dados. A entrevistada 8 respondeu às perguntas por e-mail e seus dados foram utilizados da mesma forma que nas entrevistas transcritas.

Primeiramente, para a análise dos dados, foi feita uma organização dos dados por unidades, categorias, temas e padrões, de forma a reduzir a quantidade de dados sem perder informações. Segundo Bardin (1977), para uma melhor análise dos dados, é preciso seguir três fases: a pré-análise, a exploração do material e o tratamento dos resultados. Onde, na primeira fase, os textos foram organizados conforme suas informações. Na exploração, os dados brutos foram agregados de forma a torná-los significativos e válidos. Na fase de tratamento, as amostras são representativas do universo inicial, os documentos escolhidos são homogêneos e atendem os critérios escolhidos, respondendo ao objetivo da análise.

Com essa análise se relaciona o tema homossexualidade com as experiências pessoais e profissionais vividas pelas lésbicas em seus meios de trabalho. Os dados brutos, previamente isolados e classificados foram separados para fornecer uma representação simplificada. Após isso, foram classificados em categorias, usando o critério semântico para definir as categorias-síntese. A análise do conteúdo das respostas foi feita de acordo com o tema e a frequência, com a classificação dos dados em cinco categorias: (1) Ser Lésbica na Sociedade Atual – expõe características da vida pessoal da entrevistada abordando como foi feita a descoberta da homossexualidade, sua auto-aceitação e relacionamento com a família e amigos; (2) Omissão e Revelação no Ambiente de Trabalho – discute aspectos levados em conta na revelação ou não da homossexualidade no trabalho; (3) Desempenho e Ascensão Profissional – mostra a percepção das entrevistadas sobre a relação entre a orientação sexual e o desempenho no trabalho e as facilidades ou dificuldades de crescimento profissional decorrentes do gênero feminino e da homossexualidade; (4) Relacionamentos no Ambiente de Trabalho – analisa o relacionamento das lésbicas no ambiente de trabalho com colegas e chefes, além de analisar a percepção que as mesmas têm acerca da receptividade

de colegas ao trabalhar ao lado de mulheres homossexuais; (5) Percepção do Preconceito e Luta Social – relaciona as possíveis causas do preconceito no ambiente de trabalho com situações constrangedoras e mostra possíveis caminhos para diminuir a homofobia.

A análise dos dados priorizou os relatos, depoimentos e objetivações da esfera social e profissional das entrevistadas, através da qual foram estimadas as estratégias pessoais, as práticas, os costumes e a história da mulher lésbica perante a sociedade e as organizações. A intenção da análise dos dados foi relacionar o tema da homossexualidade feminina com as trajetórias de vida pessoal e profissional das lésbicas em seus respectivos meios sociais. A principal intenção da análise de dados é o foco na vida pública da lésbica, levando em conta suas relações de trabalho, carreira e homofobia, mas sem deixar de lado a esfera privada, como vida pessoal, relacionamento com a família e experiência de vida.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Nesse capítulo serão expostas e discutidas as respostas das entrevistadas, com a finalidade de auxiliar a compreender como as lésbicas se relacionam com seu ambiente de trabalho e quais são as dificuldades em declarar-se lésbica nas organizações.

Foram destacadas cinco categorias com intenção de apresentar e discutir assuntos convergentes relacionados aos efeitos de ser lésbica nas organizações contemporâneas. As categorias foram assim designadas: (1) Ser Lésbica na Sociedade Atual; (2) Omissão e Revelação no Ambiente de Trabalho; (3) Desempenho e Ascensão Profissional; (4) Relacionamentos no Ambiente de Trabalho; (5) Percepção do Preconceito e Luta Social.

Para melhor mostrar o caráter pessoal de ser lésbica, a primeira categoria apresenta características da lésbica no âmbito pessoal e social. A segunda categoria aborda os motivos levados em conta para tomar a decisão de revelar ou não a orientação sexual no trabalho, estratégias utilizadas na manutenção do segredo e dificuldades enfrentadas pelas entrevistadas.

A terceira se refere à carreira e ao crescimento dentro da profissão da lésbica, mostrando as possíveis diferenças de oportunidades, o seu desempenho no trabalho e as dificuldades para crescer dentro do emprego enfrentadas pelas mulheres lésbicas. A quarta categoria discute sobre a relação entre chefes e colegas com as entrevistadas, como foi construída a relação e se houve alguma diferença após a revelação da homossexualidade. Ainda aborda a percepção acerca da receptividade das pessoas ao trabalharem ao lado de uma lésbica.

A quinta categoria é a mais abrangente, de início abordando os impactos do preconceito e da discriminação na vida das mulheres lésbicas, de acordo com a percepção das entrevistadas, levando em conta os motivos que favorecem um comportamento homofóbico no ambiente de trabalho e o que pode ser feito para reduzir o preconceito dentro das organizações. E por fim, aborda a percepção das mesmas na luta social, em termos de direitos civis e trabalhistas.

4.1 Ser Lésbica na Sociedade Atual

Apesar de não falar especificamente sobre o ambiente de trabalho, essa categoria é importante por mostrar aspectos da vida das lésbicas, sua auto-aceitação, seu comportamento perante a sociedade e o relacionamento com a família e amigos. As entrevistadas falaram sobre o processo de auto-aceitação, deixando claro que foi um processo lento, com dificuldades e medos.

Meu primeiro caso foi aos 16 anos. Mas eu já tinha uma percepção que eu era, só que eu nunca tinha tido uma oportunidade. A auto-aceitação num primeiro momento não aconteceu, não tive. Eu não entendia muito bem o que tava acontecendo. Então até eu perceber que era aquilo realmente que eu queria demorou um tempo, mas eu acho que minha auto-aceitação não demorou muito pra acontecer. E ela também não acontece na forma plena não, ela é muito relativa. Até hoje. (Entrevistada 1)

Eu caí na real mesmo com 13, 14 anos. A auto-aceitação foi bem complicada. Sempre existe aquela coisa de 'não, eu não sou' 'não é isso que minha mãe quer' sabe? Ainda mais que eu tava na adolescência. (Entrevistada 4)

Eu acho que na base de uns 16, mas a aceitação foi com uns 21. Na escola tinham umas meninas que eu olhava diferente e aí tem aquele negocio de você achar que 'não, tá errado, isso não pode acontecer comigo' e também na época eu tinha uma vida muito levada pra igreja então é meio complicado assumir no momento que eu tava. Agora como foi nessa idade mais avançada, 21 anos eu acabei assumindo, eu não tava mais na igreja. E depois eu simplesmente resolvi não deixar isso passar de novo. (Entrevistada 5)

As entrevistadas perceberam sua homossexualidade quando jovens, ambas relataram que foi um momento complicado, por estar na adolescência e esse ser um período confuso, composto por mudanças e novidades. O discurso da Entrevistada 1 revela que sua aceitação não é plena até hoje, apesar de se relacionar com mulheres há mais de dez anos, ainda não aceita completamente sua orientação sexual.

As entrevistadas 4 e 5 afirmam que o primeiro passo na descoberta da homossexualidade é a negação, de achar que estão fazendo algo errado e que aquilo não pode acontecer com elas. No caso da entrevistada 5, a religião foi um fator muito relevante para adiar o momento da auto-aceitação, conseguindo se aceitar e revelar somente na idade adulta, onde já não participava mais da mesma igreja e já estava trabalhando. De acordo com Boatwright et al (1996), as lésbicas passam por uma confusão de personalidade e precisam se esforçar para

compreender e integrar sua nova identidade como mulher lésbica. Na maioria das vezes, a resolução desses conflitos acontece apenas no começo da idade adulta, devido ao fato de muitas lésbicas reprimirem o desenvolvimento de sua verdadeira identidade sexual e dos seus relacionamentos na adolescência, consequência do pressuposto universal da heterossexualidade e do estigma relacionado à homossexualidade.

Apesar de terem conflitos diferentes, sete entrevistadas aceitam plenamente sua orientação sexual, com diferenças na capacidade de auto-aceitação. “Percebi que era lésbica com vinte e um anos. Demorei uns dez anos para me aceitar. Namorei alguns homens nesse período” (Entrevistada 8). A entrevistada levou dez anos para assumir que era lésbica, tentando forçadamente assumir um papel heterossexual. Embora tenha demorado, sua auto-aceitação aconteceu há vinte anos.

Uma das entrevistadas mais jovens, com vinte e três anos, percebeu sua homossexualidade muito cedo, com apenas doze anos e assim como a entrevistada 5, também teve dificuldades para aceitar sua orientação sexual devido à religião.

Eu percebi com uns 12 anos mais ou menos e minha autoaceitação não foi muito boa, foi um pouco demorada. Eu sou de família metade portuguesa católica e metade libanesa então assim, rolou uma culpa cristã. ‘ah porque eu?’ Demorou um pouco, eu comecei a me assumir publicamente com uns 14. (Entrevistada 6)

A entrevistada 7 mostra algo muito comum no processo de aceitação da homossexualidade, ela só teve coragem de assumir sua orientação sexual após a saída da casa dos pais, para estudar. De acordo com Oliveira (2008) muitos gays mudam de cidade para assumir sua orientação sexual, na maioria dos casos para grandes centros urbanos onde as relações sociais tendem a ser mais impessoais, isso os leva a ter mais coragem de assumir sua homossexualidade num ambiente onde serão menos questionados e as pessoas tem menos interesse em sua vida privada.

Eu percebi quando eu tinha 15 anos. Apesar de ter sido na época uma descoberta bem interessante, eu me divertia muito com isso. Até pela própria idade, tudo que é muito diferente, muito desafiador, te motiva. Então, quando eu percebi que tinha algo diferente, estranho, esquisito acontecendo, eu fiquei na minha.

Nessa época eu morava ainda na casa dos meus pais, eu tinha um namorado e a gente já namorava há algum tempo. Ai quando me mudei pra fazer cursinho, eu tinha 16 anos, fui morar num pensionato. Lá tinham

outras meninas que eram lésbicas, logo eu me identifiquei, acabei ficando com uma garota e gostei, foi bom.

Vi que era aquilo mesmo que eu gostava, que me identificava, só que aí vinha muito medo. O medo da rejeição, medo do preconceito, medo da aceitação da família. Só que aí como eu tava fora de casa foi mais confortável pra começar essa descoberta. Mas depois eu me deparei com a realidade, como seria isso com a minha família. (Entrevistada 7)

O medo da rejeição, presente no discurso da entrevistada 7, também é citado pela entrevistada 3 no seu processo de aceitação.

Eu percebi que era lésbica mais ou menos entre 20 e 21 anos. Minha aceitação aconteceu depois de 1 ano. Fui aceitar pra mim nessa época. Só fui assumir pra todo mundo depois que eu assumi pra mim, mas isso depois de mais um ano. O processo foi lento e doloroso. Eu senti medo da sociedade, do que as pessoas iam achar. Senti medo da minha família, mas não foi de todo mundo. Foi de uma parte específica. Da minha irmã, que eu não sabia o que ela ia achar e dos meus amigos, como eles iriam aceitar, porque todo mundo era hétero menos eu, então tive medo da aceitação e de preconceito. (Entrevistada 3)

O medo da possível reação negativa da família e dos amigos causa dor e sofrimento. Um dos maiores motivos pra esconder a orientação sexual é o medo da reação familiar, de serem rejeitadas ou de sofrer preconceito e discriminação dentro e fora de casa. Todas as lésbicas entrevistadas afirmaram ser assumidas para a família, onde boa parte vive um pacto de silêncio, os familiares sabem, mas evitam falar sobre o assunto, como se estivessem negando seu acontecimento.

Pra minha família eu sou assumida de uma forma indireta. Aconteceu que eles descobriram antes de eu contar. Então demorou um tempo bem considerável até eu conseguir ter minha emancipação financeira, pra eu conseguir sustentar a minha posição, até então eu era meio receosa, não falava nada e também não escondia muito. Então, sempre busquei levar as minhas namoradas em casa, sempre deixei claro pra minha mãe que eu tava saindo pra ir pra casa delas, mas nunca foi uma coisa aberta tipo “oi mãe, eu tenho uma namorada”. Ela “sabia”. Até acontecer um conflito familiar, isso já em 2010, aí eu falei abertamente pra minha mãe que eu era gay. Até então eu nunca tinha falado. (Entrevistada 1)

Na família sabem. Uma parte concorda, a outra não aceita por questões religiosas. Todos me respeitam. Existe uma ala, algumas irmãs, que não tocam no assunto, mesmo quando estou acompanhada. Deixam claro que não querem conversar sobre o assunto. (Entrevistada 8)

A entrevistada 2 também cita o pacto de silêncio entre ela e a família “Com a família é algo que fica meio in off, mas todo mundo sabe, é bem aberto”. As três relatam que a família sabe, mas ninguém fala sobre o assunto. Além disso, a entrevistada 1 cita algo muito comum entre as lésbicas, a necessidade de se afirmar financeiramente pra conseguir sustentar sua posição na revelação da orientação sexual. Ferreira (2007, p. 53), também verifica isso na sua pesquisa com homens

gays: “Buscar a independência financeira o quanto antes é necessidade do homossexual que se vê em ambiente hostil, passível de repressão e de pouca aceitação”. Ainda de acordo com a autora, a conjuntura de poder se sustentar sem a necessidade de outras pessoas favorece para que vivam isolados da família, parentes e demais pessoas que não os apóiam e não os aceitam como são.

A entrevistada 5 se assumiu mais recentemente para os pais, cerca de 1 ano atrás. Apesar da revelação recente, sua mãe compreende e quer sua felicidade, se interessando pela vida da filha e fazendo indagações. Mas seu pai acha que é uma fase. Muitos familiares tendem a achar que a homossexualidade é uma fase, não dando a devida importância ao assunto. A entrevistada 6 também comenta o apoio materno. Apesar de a família ser muito importante, todas as lésbicas dão maior ênfase à aceitação da mãe como sendo a aceitação mais importante que elas desejam alcançar.

Para os meus pais é tranquilo, mas pro resto da família aqui, os primos, não. Nem todo mundo sabe. Meu relacionamento com meus pais é normal, não mudou nada. Só que a minha mãe tem perguntas sobre meu novo comportamento, porque também é tudo muito novo pra eles. Meu pai não fala disso, mas também ele não tem problema nenhum, até então. Ele acha que é uma fase. Minha mãe já é super tranquila Ela acha que eu tenho que ser feliz. (Entrevistada 5)

Minha família é super tranquilo, minha mãe super apoia, conhece minhas namoradas, não que eu tenha várias, mas conheceu minha ex namorada. E conversa normal sobre o assunto, não tem nenhum problema. (Entrevistada 6)

A entrevistada 5 relata que apenas a família nuclear sabe da sua homossexualidade, como seus pais. Para o resto da família, ainda é mantido o segredo. Já no próximo depoimento, a entrevistada fala de vários níveis de relação familiar, inclusive de suas sobrinhas que são crianças, e não sabem. Ainda existe muita dificuldade em explicar o assunto às crianças, boa parte das pessoas não acha necessário enquanto ainda são muito jovens. Isso implica em não deixar clara a relação de casal quando se está próximo das crianças, o que pode causar certo desconforto.

Meu relacionamento com a família é bom. Na minha família todos os adultos sabem. Só que eu tenho muitos sobrinhos, em idade que ainda é complicado da gente abordar esse assunto. E alguns tios mais velhos. Os meus familiares que eu realmente convivo sabem. Com alguns, mais com as mulheres, como mãe, irmã, cunhada, é mais aberto, a gente fala sobre isso, sobre meu casamento, de uma forma muito tranquila.

Agora quando têm homens, isso é muito engraçado, aí é como se fosse um assunto velado. Todo mundo sabe, todo mundo compreende, mas a gente não fala sobre isso. Mas isso tem ficado cada vez melhor. Com o meu irmão mesmo, que a gente nunca conversava sobre isso, ele esteve mês passado aqui e a gente falou abertamente sobre isso, foi muito legal, muito tranquilo.

Agora, eu tenho um cunhado, que é bastante complexo, porque ele é muito preconceituoso, apesar de saber. E tenho um tio que é uma delícia, que a gente fala abertamente. Então, depende das pessoas. E com as crianças que a gente não fala sobre isso. (Entrevistada 7)

A entrevistada mostra que a relação familiar é diferente dependendo da pessoa, do grau de intimidade, do sexo, da idade. E também fica claro no seu discurso que a relação vem melhorando com o passar do tempo. Isso é algo muito comum, o tempo boa parte das vezes leva as pessoas a lidar melhor com o assunto.

Os conflitos com a família também não são frequentes, o mais comum é o pacto de silêncio. A entrevistada 4 possui problemas com a mãe, de tempos em tempos. Ela deseja o respeito da sua mãe pela sua orientação sexual e seu relacionamento, mas isso é o mínimo. O maior desejo das lésbicas é ser aceita de forma plena, podendo fazer parte de eventos familiares, levar uma vida como um casal.

A minha família é tranquila, tirando a minha mãe que ainda é um pouco contra, mas na maioria do tempo ela respeita, não sempre.

Quando alguém passa dos limites na minha família eu imponho um limite novamente. A minha mãe é tranquila na maior parte do tempo, mas tem épocas que ela surta e vem brigar comigo por causa disso, que ela não aceita e tudo mais. E aí é hora que eu enfatizo “você não tem que aceitar, você tem que me respeitar, é a única coisa que eu exijo porque eu te respeito”, pronto.

Por exemplo, ela não é obrigada a aceitar minha namorada ir lá pra casa, mas se ela deixa e deu abertura ela tem no mínimo que respeitá-la, respeitar a mim e respeitar nosso relacionamento. É isso que eu imponho quando ela vem com esses problemas. Mas geralmente são duas vezes por ano. (Entrevistada 4)

A mãe não consegue aceitar a homossexualidade da filha de forma plena, às vezes se colocando contra e causando um conflito. Também fica claro que a mãe da entrevistada convive com sua namorada naturalmente, na maior parte do tempo. Esse é um paradigma em grande parte das relações familiares de lésbicas. A família aceita, mas por algum acontecimento podem questionar a homossexualidade e voltar a ter os mesmos conflitos da época da revelação.

A relação com os amigos é a mais tranquila citada por todas as entrevistadas. Os amigos são aquela parte que pode ser mudada mais facilmente, se a relação não

estiver boa. Amigos são escolhidos por afinidades, a maioria das lésbicas comenta que seus amigos na maior parte são lésbicas e gays, dessa forma se sentem entre iguais.

Amigos bem tranquilo. Eu vejo que, teoricamente, são os que menos importam nesses 3 quesitos (família, amigos e trabalho) pra mim. Se os amigos querem ser meus amigos eles que me aceitem da forma como eu sou. É uma escolha. (Entrevistada 1)

Meus amigos são muito tranqüilos. (Entrevistada 4)

Hoje em dia é tranqüilo. O lance é que faz parte do que eu sou. Se é meu amigo, me aceita (Entrevistada 6)

A maioria dos meus amigos são ou lésbicas, ou gays e tenho alguns que são héteros. Os mais próximos sabem e eu converso abertamente sobre isso. Aí os outros não são amigos, são colegas. (Entrevistada 7)

Amigos: todos os poucos amigos verdadeiros sabem e me aceitam. Com os amigos, os verdadeiros amigos, é normal. Todos sabem e me aceitam. (Entrevistada 8)

Não houve relatos de grande dificuldade no relacionamento com os amigos. A relação de amizade é mutável. Algumas amizades são feitas após a fase de descoberta e aceitação da homossexualidade, outras amizades às vezes deixam de ser íntimas. No geral, as entrevistadas afirmam que consideram amigos verdadeiros aqueles que aceitam e respeitam a sua orientação sexual.

A entrevistada 5 foi a única que mencionou não ter contado diretamente a todos os amigos. Percebe-se no seu discurso certa dificuldade em abordar o assunto com amigos antigos, ainda mais pelo fato do seu processo de auto-aceitação ter começado recentemente.

Boa parte dos amigos que eu considero já sabe, já conhecem isso de mim e eu to contando aos poucos também. Não vou chegar pra todo mundo e falar 'e aí galera eu sou lésbica'. E os amigos até hoje não teve nenhum ponto negativo. (Entrevistada 5)

A revelação da homossexualidade acontece aos poucos. O depoimento acima mostra que muitos amigos já sabem e ela não foi vítima de preconceito, mas não sente uma necessidade imediata de abrir isso para todos por ser uma questão íntima e possivelmente por não ser assumida em todas as esferas.

Não existem regras quando o assunto é relacionamento, cada caso é diferente. A relação familiar de nenhuma das entrevistadas foi rompida, porém algumas sofrem com o pacto de silêncio imposto pela família, onde é proibido ou evitado que se toque no assunto da sua homossexualidade. Ainda assim, muitas delas conseguem

ter uma aceitação maior da família, que possui interesse na sua vida privada e faz o mínimo esforço para integrar a lésbica no convívio social.

4.2 Omissão e Revelação no Ambiente de Trabalho

Essa categoria expõe os motivos que levam as entrevistadas a tomar a decisão de assumir ou não sua homossexualidade no seu ambiente de trabalho. Além disso, também explicita os medos e desafios enfrentados pelas mesmas.

Assumir a orientação sexual no ambiente de trabalho não significa dizer a todos que se é lésbica, e sim viver de maneira natural como todos o fazem, sem esconder o assunto e nem inventar mentiras. Das oito entrevistadas, quatro se declaram assumidas no ambiente de trabalho (Entrevistadas 2, 4, 6 e 8), onde seus colegas e chefe possuem conhecimento da sua orientação sexual. Quatro entrevistadas (Entrevistadas 1, 3, 5 e 7) não se consideram assumidas no ambiente de trabalho, apenas a Entrevistada 1 comenta que seus subordinados sabem, mas cita que precisa esconder pra algumas pessoas. A entrevistada 3 disse que não se assumiu por falta de oportunidade ainda, mas acredita que seu ambiente de trabalho é propício para que a revelação seja feita.

A decisão de “sair do armário”, não importando para quem seja, sempre implica numa análise entre possíveis perdas e ganhos advindos da revelação. Ferreira (2007), afirma que não faz sentido assumir a homossexualidade se não houverem ganhos, como uma possível melhora nos relacionamentos, de alguma forma. Quando a empresa é condizente com demonstrações de preconceito e omissa quanto à inclusão dos homossexuais, não há incentivos para a saída do armário e sim uma concretização do medo de sofrer preconceito.

Além dos fatores externos, mesmo em empresas onde não houve nenhum caso de discriminação, muitas lésbicas optam por manter o segredo, com medo de sofrerem retaliações, de serem reprimidas, de terem dificuldades nos relacionamentos ou mesmo por homofobia internalizada (OLIVEIRA, 2008). A revelação no trabalho ocorre durante o cotidiano, não é um evento a parte, mas

acontece quando se vive de forma normal, sem inventar mentiras nem esconder sua vida pessoal.

Eu assumi por uma questão de me sentir bem, à vontade no local de trabalho. É uma empresa bem pequena, bem amigável. Nunca omiti. O fator principal levado em conta é o medo do preconceito, disso influenciar no trabalho. E não teve uma revelação assim, foi aos poucos pelo meu jeito, aí com brincadeiras fui soltando e eles pescando e perguntando. Quando começaram a perguntar eu falei. (Entrevistada 2)

Sim, sou assumida pra todos. A minha chefe nunca fica lá, a gente quase nunca se fala. Mas todo mundo da minha sala sabe. Eu sou uma pessoa meio impulsiva, nunca avaliei nada, eu simplesmente falei. Eu acho que eu sou acostumada assim. Depois que eu falei, eu pensei 'putz, que merda, falei', mas depois não teve problema. Eu sou arquiteta, dois dos caras que trabalha comigo são gays, dentre quatro homens. Então realmente é uma área que você tem mais abertura, de fato. Eu não acho que seja uma coisa tão tradicionalista como direito, talvez. Eu acho que o pessoal de direito talvez siga uma tradição maior, uma cultura maior. Não tive que avaliar nada, eu só falei. (Entrevistada 6)

Todos sabem. A minha amiga e ex, que já trabalhava lá antes, contou antes de eu chegar e quando cheguei me perguntaram se realmente era verdade, eu falei que sim, e o pessoal ficou super de boa e na verdade eu não pesei nada antes de falar. Eu já tenho 25 anos, eu trabalho, eu não dependo mais de ninguém, então eu não tenho mais pudores de falar nada pra ninguém. Eu não vou chegar falando 'ah meu nome é tal, prazer, eu sou lésbica'. Eu acho que não tem essa necessidade, mas se as pessoas me perguntam eu não tenho porque mentir nem esconder. Sim, se sentem a vontade. (Entrevistada 4)

As três entrevistadas mostram que fizeram a escolha de assumir por se sentir bem no ambiente de trabalho. Mesmo no caso da última, onde a revelação não foi feita pela própria, ela confirmou que era homossexual. A entrevistada 6 mostra que a profissão também faz diferença na hora de assumir, uma profissão considerada mais atraente pelos homossexuais tende a incentivar a declaração da homossexualidade. E profissões mais tradicionais tendem a ter o efeito contrario, como direito, citado pela entrevistada, podem levar a uma maior inibição do gay.

Nos três casos acima, o processo de revelar a orientação sexual não levou em conta muitos aspectos envolvidos, foi algo que aconteceu naturalmente, advindo da necessidade de poder falar naturalmente sobre a vida pessoal e pela abertura que tiveram para que falar sobre a homossexualidade.

Ao contrário desses casos, a entrevistada 8 se considera assumida, pois nunca escondeu sua homossexualidade, mas também não teve liberdade para conversar sobre o assunto. A entrevistada 2 se diz não assumida, por falta de oportunidade de falar sobre o assunto, e por preferir manter sua vida pessoal em segredo.

No trabalho, sou assumida para alguns colegas. Mas sei que corre “a boca pequena” que sou homossexual. Não sei dizer se sou assumida, pois não converso sobre isso em meu ambiente de trabalho. Contudo, como não escondo, acho que as pessoas sabem, mas não querem conversar a respeito. Não tenho liberdade para falar sobre o assunto. Explicitamente, já comentei com uma colega. Nunca omiti. É só me perguntar que respondo o que sou. E continuo a conversar se quiserem conversar sobre o assunto. (Entrevistada 8)

Trabalho eu nunca falei sobre isso, acredito que eles desconfiem, mas nunca falei muito da minha vida pessoal no trabalho. Eu acho que eles sabem, mas não é declarado. Eu não sou assumida, pois trabalho lá a apenas 2 meses e não falo muito da minha vida pessoal, mas eu acredito que eles sabem. Se me perguntarem, eu confirmo. Nunca falei por não ter abertura. Eu to lá a 2 meses, eu não tenho ainda muita abertura pra falar da minha vida pessoal, ainda mais no cunho sexual. Eu não tenho muita intimidade pra falar do assunto ainda. (Entrevistada 3)

A falta de liberdade para falar sobre o assunto faz com que ele fique subentendido, sem ser dito, mas sem ser negado. A entrevistada 8 se intitula como assumida, pois apesar de não falar sobre, seus colegas e superiores sabem e já comentaram sobre isso de alguma forma, mesmo não tendo liberdade pra falar sobre o assunto. Já a entrevistada 3 se declara não assumida, pois nunca tocou no assunto no ambiente de trabalho e é completamente fechada quanto a assuntos pessoais.

No meu trabalho não rola. Quando eu comecei a trabalhar lá eu não era, então é meio complicado você assumir assim do nada. E os meus chefes são evangélicos. A escola é meio evangélica. Eles têm um preconceito muito grande. (Entrevistada 5)

A entrevistada diz que o local de trabalho é altamente preconceituoso, dessa forma, ela não vê nenhum benefício em assumir sua orientação sexual. O fato de não ser declaradamente lésbica antes de entrar lá faz com que ela afirme pra si mesma que dividir essa informação não é algo de tanta importância.

Agora o trabalho é uma questão ainda muito relativa. Eu sei que tem muitas pessoas no meu trabalho que sabem, muitas mesmo. Acho até que hoje quem me olha já fala “ela é” e pronto. Mas eu não vou chegar no quartel e falar “oi pessoal, eu sou sapatão”. Eu acho que meu chefe atual não sabe por que não tivemos contato direto. Não sou totalmente assumida no trabalho. Sou bem dividida.

Eu acho que é quase inexistente a liberdade. Eu não me sinto a vontade pra conversar isso naturalmente com o pessoal. Eu percebo que as pessoas ainda onde eu trabalho tem um grau de instrução social um pouco menor. Acho que as pessoas lá tendem a ser um pouco mais limitadas. Daí eu acho mais complicado lidar com eles sobre esse assunto.

É engraçado, essa primeira pergunta aí, eu não me assumo totalmente porque eu percebo que as pessoas não estão preparadas pra receber. Eu no meu ambiente de trabalho tenho uma relação muito boa com todo

mundo, eu não tenho problema com ninguém, sou até bem quista. E eu tenho medo de interferir nisso, porque no meu trabalho as relações interpessoais são quesito básico, se você não puder confiar no cara que tá trabalhando com você, você pode ficar na mão entendeu? Eu procuro não provocar alguma coisa negativa neles, que eu imagino que talvez tivessem pelo despreparo.

Eu não culpo ninguém. Eu só acho que ainda há um despreparo muito grande essa questão. O despreparo é a base do preconceito. É um preconceito que às vezes até não é culpável porque não é culpa do cara ainda. Eu acho que um dia ele vai conseguir ou não, mas 'é porque ele ainda não teve a oportunidade talvez. Eu acho uma questão bem complicada. Eu busco não abrir totalmente, mas é o que eu falei, se vier me perguntar e quiser saber da minha boca, se quiser conversar comigo de uma forma tranquila, ok, pode sentar comigo que eu não escondo nada de você. (Entrevistada 1)

Apesar de dizer que conversa abertamente sobre o assunto, a entrevistada é completamente fechada com relação a sua vida particular. No seu discurso afirma que a mulher no seu ambiente de trabalho é vista de uma forma negativa, e ser mulher e ser lésbica pode gerar um preconceito maior. Em um curso que fez fora do seu ambiente natural de serviço ela cita “cheguei ao ponto de ficar com um cara da turma para que as pessoas nem chegassem a desconfiar de mim”. Como foi muito bem classificada no curso, tinha medo de atribuírem seu êxito a sua orientação sexual. E ainda comenta sobre mais estratégias utilizadas na manutenção do segredo.

Eu procuro não conversar sobre assuntos íntimos. Principalmente no tocante a relações amorosas e sexuais, porque ainda tem o lado da conotação sexual que isso inspira nas pessoas, é outra coisa muito complicada, no meu trabalho eu luto muito pra não tornar um fetiche. Deixando a modéstia de lado, mas é porque a mulher de uma forma geral já é vista com esse olho. O chefe chega e fala “vou te comer porque você é mulher e você é minha subordinada, e você tem que dar pra mim”. Hoje ainda existe isso.

Eu já fui cantada de uma forma bem pejorativa, mas eu levei pro comando, eu não engoli, e aí eu sofri retaliação dele, só que então ele foi remanejado, saiu até do órgão, foi trabalhar em outro órgão, foi afastado pra evitar um escândalo. Mas eu já sofri muito assédio. É a coisa mais normal. Eu ainda busco fugir disso, é por isso que eu não entro no tocante de relação sexual, com quem eu tô namorando, com quem eu não tô. Eu busco deixar a minha vida bem reservada, às vezes não dá. (Entrevistada 1)

No seu discurso estão presentes muito motivos para continuar escondendo sua orientação sexual. Além de ser lésbica, está num ambiente onde ser mulher é muito desvantajoso. Ela fala em preconceito de gênero, e demonstra ter um medo que a discriminação fosse ainda maior caso sua orientação sexual fosse conhecida por

todos. O fato de precisar contar com o apoio dos colegas também é citado pela Entrevistada 7 como um dos motivos de não-revelação no ambiente de trabalho.

Nenhuma liberdade. Minha relação é perfeita, de trabalho. A relação é estritamente de trabalho. Em relação a minha vida pessoal a gente fala pouco, assim como eles falam pouco da vida pessoal deles. E na minha área nós temos muitos professores mais antigos, de idade mesmo. E a gente vê que eles tem um certo preconceito. E eu sou daquela opinião assim, não vou me expor, não vou bater de frente com pessoas que tem suas próprias opiniões. E acho que a questão de eu estar em estágio probatório também conta. Como eu estou em estágio probatório eu vou ficar mais na minha. Porque a gente sabe que existe muita perseguição.

O principal motivo (de esconder) eu acredito que seja o medo de sofrer preconceito, principalmente porque no ambiente de trabalho você não tem como evitar encontrar pessoas. Na sua vida pessoal, fora do trabalho, você tem como escolher seus amigos, aquele parente que te incomoda você afasta. Mas no ambiente de trabalho, você não tem como fazer essa escolha. Então, esse é o principal motivo: sofrer preconceito e ter de conviver com isso. Uma outra questão que eu acho bastante complexa é que eu não suportaria, mesmo se a pessoa não expressasse seu preconceito, ficar na dúvida 'será que essa pessoa ta me olhando diferente por eu ser do jeito que eu sou?', mas isso é algo que eu acho que é muito meu, porque se eu não tivesse medo, eu já teria assumido.

Então eu acho assim, que na verdade, eu só consigo falar abertamente sobre isso, me expressar de forma muito tranquila com as pessoas que eu tenho muito carinho, muita troca. Eu tenho certeza que eu tenho colegas que reagiriam muito mal, muito mal. Que não concebem essa possibilidade, não entendem. Principalmente porque existem muitas pessoas antigas aqui.

E em conversas informais antes de reunião, ou conversa formal mesmo, sempre surge algum assunto e aí você vê o quanto há muito preconceito. E principalmente, porque temos muitos alunos que são assumidos, então às vezes isso é discutido e você vê que existe preconceito. Por mais que as pessoas hoje procurem medir as palavras, por medo até da legislação, das punições, elas no fundo tem muito preconceito. (Entrevistada 7)

As entrevistadas mostram que têm medo de perder a confiança dos seus colegas, de sofrerem com piadas, brincadeiras ou mesmo a dificuldade de se relacionar no ambiente de trabalho. Precisar conviver com as pessoas contribui para que seja mantido o segredo, tendo em vista que não seria possível evitar a convivência. A estabilidade proporcionada pelo emprego público da entrevistada 7 faz com que ela pense em revelar a homossexualidade, mas não é fator decisivo. Ela já trabalhou em outros órgãos anteriormente, com estabilidade plena após o período de estágio probatório, e mesmo assim não teve coragem de se assumir.

As estratégias na manutenção do segredo entre as entrevistadas não são muito diferentes, ambas dizem que não falam da vida pessoal. E todas disseram que não inventam mentiras sobre ter um namorado, elas simplesmente não falam sobre

a sua sexualidade. De acordo com Ferreira (2007), as pessoas têm uma curiosidade natural pela vida íntima daqueles com quem convivem, então para não passar por situações que favoreçam a exposição e relatos da vida pessoal é muito frequente que as lésbicas se isolem e possuam um comportamento mais fechado em relação à sua rede social. Com relação a isso, a entrevistada 5 se posiciona como sendo algo “muito natural” esconder a homossexualidade.

Nenhuma específica, na verdade eu acho isso muito natural, eu simplesmente ajo da mesma forma que eu sempre agi. Não sou muito masculinizada, bem pouquinho, também não sou uma menininha. Eu sou uma menina normal. Já perguntaram cadê o namorado? Cadê o noivo? Você não vai casar não? Eu não falo nada, eu só rio.

Eu sou professora, então isso poderia repercutir nos meus alunos, então, por exemplo, tenho um aluno que é homofóbico. Ele já fez varias declarações homofóbicas na sala e se ele soubesse que tem uma professora lésbica, o que os pais dessa criança poderiam fazer?

Também tem todo contexto da escola, que é uma escola evangélica e tal. É meio complicado. Eu acho que meus colegas ficariam um pouco surpresos, porque eu não demonstro nada. Eu não sei se eu seria demitida, mas é provável. (Entrevistada 5)

A entrevistada 5 também demonstra homofobia internalizada, ao dizer que não é masculinizada, se identificando como uma menina normal, de acordo com seu discurso uma menina com trejeitos de menino não seria normal. Além disso, seu medo de assumir vai além, ela cogita ser demitida e tem medo de sofrer com o preconceito de colegas e pais dos seus alunos. De acordo com Chung (1995), alguns heterossexuais não aceitam que gays atuem em certas profissões, como professor, acreditando que o indivíduo gay poderia influenciar os alunos a aceitar e acreditar na homossexualidade como algo normal. A entrevistada 7 diz que fala da companheira tranquilamente, mas que não é algo explícito.

Eu não nego, mas também não revelo. Não invento namorado, não invento situação, eu simplesmente não falo. E falo da minha companheira tranquilamente. Então, pra bom entendedor, meia palavra basta. Não falo de nenhum namorado, não tenho ninguém, mas em contrapartida saio com ela, passeio com ela, vou com ela, viajo com ela, vou buscar ela todo dia, vou trazer, venho junto, vou almoçar, então a estratégia é só não explicitar. (Entrevistada 7)

4.3 Desempenho e Ascensão Profissional

Essa categoria visa abordar a percepção das entrevistas na relação entre a orientação sexual e o desempenho no trabalho, as possíveis diferenças das condições de trabalho, educação e crescimento profissional entre lésbicas e heterossexuais. Além disso, também aborda a visão das entrevistadas acerca da facilidade ou dificuldade de ascensão advindas do gênero feminino e da homossexualidade.

As entrevistadas citam no seu discurso que tiveram as mesmas condições de estudo que suas colegas heterossexuais. Não houve divergências nesse aspecto. Algumas delas asseveram que aproveitaram melhor as oportunidades.

Eu tive as mesmas condições e digo até que eu tive mais condições. Mas eu acho que uma coisa não ta ligada à outra. Que o fato de eu ser homossexual ou não, não foi o diferencial pra eu ter tido as oportunidades. É questão de buscar mesmo.

Eu procuro me especializar e crescer muito mais que as minhas companheiras, eu percebo. Eu vejo que elas não têm a veia operacional tão despertada como a minha. Eu acho que é mais de afinidade com a parte que você vai trabalhar.

A minha veia é muito operacional, é de fazer cursos, de correr, de ta na rua. E eu vejo que elas despertaram mais pra uma área administrativa talvez, então tem mais tino pra escritório, pra documentos e tal. Eu acho que isso não interfere na questão sexual, é porque eu sou assim mesmo, porque eu gosto mesmo. Não sei se isso seria uma influencia da minha questão sexual, não sei. A meu ver não. (Entrevistada 1)

A entrevistada 1 cita implicitamente a diferenciação feita por ela e por suas colegas na escolha da carreira. A seu ver, ela teve melhores oportunidades de emprego por mérito próprio e pelo seu interesse em um trabalho operacional, diferenciado, assim garantindo seu crescimento profissional. Também mostra que não parou de estudar, de fazer cursos. Ela acredita que isso não tem influência da homossexualidade, mas todas suas colegas heterossexuais tiveram um desenvolvimento diferente na profissão que escolheram seguir.

Além disso, existem outras situações que colocam a lésbica em vantagem. A mulher lésbica possui um estilo de vida diferente da mulher heterossexual no tocante às condições de trabalho e educação. A lésbica não utiliza grande parte do seu tempo com obrigações advindas do casamento, como marido, filhos e tarefas da

casa (PEPLAU; FINGERHUT, 2004). Dessa forma, acabam tendo mais tempo para estudar e se qualificar, para empreender tempo no trabalho, o que pode ser tomado como vantagem competitiva com as demais colegas heterossexuais de trabalho.

Eu tive acho ate que mais oportunidade que minhas amigas heterossexuais. E eu acho que sim, eu acho que os homossexuais eles se destacam mais no ambiente de trabalho, talvez sejam, eu to elucidando aqui, por conta de que algumas amigas minhas heterossexuais, a maioria delas, abdicaram de muita coisa na carreira em função dos filhos ou do marido. E num relacionamento homossexual eu acho que isso é muito bem compartilhado, muito bem trabalhado entre o casal. Eu acho que é parte da nossa cultura, não sei. (Entrevistada 7)

Eu tive sim a mesma oportunidade e eu acredito que a minha opção sexual não influencie não, talvez influencie pra melhor, pois eu acho que na condição de lésbica de ver preconceito, de ouvir preconceito desde quando a gente se descobre, talvez isso faça com que a gente tente ser sempre melhor que as outras pessoas justamente pra mostrar que não é a minha homossexualidade que vai influir ou me tornar menos capaz de qualquer coisa. Inclusive dentro de casa, não só no ambiente de trabalho. (Entrevistada 4)

As duas entrevistadas também concordam no ponto que a homossexualidade influiu no seu desempenho para melhor. As entrevistadas confirmam a teoria desenvolvida por Peplau e Fingerhut (2004) onde a lésbica busca uma educação superior ou treina para uma ocupação não tradicional que ofereça melhores salários, além de se esforçar e trabalhar mais buscando crescer no emprego.

Acho que eu não tive dificuldades, que não teve diferenças, por ser homossexual ou não. Pra mim foi tranquilo essa questão. Não acho que influencia no meu desempenho, talvez influencie positivamente, me sinto muito bem no meu ambiente de trabalho, sou muito elogiada, eu acho que não existe lado negativo. (Entrevistada 3)

Eu acho que a orientação sexual influencia no desempenho organizacional, até porque a gente já sabe comprovadamente que os casais homossexuais são mais bem sucedidos que os casais heterossexuais. Talvez pela questão do preconceito, de alguns serem forçados a sair de casa ou por você ter uma pressão social de manter um padrão de vida e enfim, são pessoas que são realmente bem sucedidas no emprego, em termos de média nacional. Então, eu acho que faz diferença sim. Talvez eu tenha sentido que eu tinha muito mais coisa pra provar do que o meu irmão, por exemplo, e eu me esforço muito pra chegar numa posição mais alta dentro do meu ambiente de trabalho. Mas eu acho que o fato de eu ser homossexual não influenciou nas minhas condições, não percebi nenhuma dificuldade nesse aspecto. (Entrevistada 6)

Tentando diminuir os impactos da discriminação por conta da homossexualidade, as lésbicas buscam independência financeira, crescimento profissional e salários maiores. A procura por carreiras com bons salários, elevado nível de especialização que tragam êxito e poder é uma forma mudar o cenário de repressão e isolamento a qual se sentem submetidas. A busca pelo sucesso,

respeito e admiração profissional estão presentes em vários discursos, independente da área de trabalho, como se fosse uma forma de compensar desmoralização característica da homossexualidade.

Três entrevistadas sustentam que a orientação sexual não influi no desempenho organizacional, a entrevistada 2 apenas diz que “não influencia no desempenho profissional”. E a entrevistada 5 não acha que influi, mas apenas justifica sua resposta no sentido da homossexualidade como sendo algo negativo, que não pudesse influenciar positivamente, demonstrando implicitamente seu próprio preconceito.

Tive sim as mesmas oportunidades. Não acho que influi. Ser humano é ser humano, não tem nada que me desqualifique ou que fale que a gente não é normal ou que diga que a gente não é capaz de fazer alguma coisa. (Entrevistada 5)

Não acredito que influencia no desempenho. Acredito, sim, que o próprio homossexual muitas vezes se coloca numa posição de inferioridade, o que prejudica o desempenho e o reconhecimento. (Entrevistada 8)

A entrevistada 8 evidencia no seu discurso que muitas pessoas possuem homofobia internalizada e assim não conseguem se desenvolver como as outras pessoas, por acreditarem que são inferiores. Seu ponto de vista contradiz o fato de que lésbicas tendem a ser mais bem sucedidas que suas colegas heterossexuais.

Nenhuma das entrevistadas se sentiu prejudicada, com relação às oportunidades que teve na vida profissional ou acadêmica, por causa da sua homossexualidade. Com relação à ascensão profissional, apenas uma das entrevistadas acredita que sua homossexualidade pode influenciar de alguma maneira no seu crescimento.

Eu acho que sim, que eu teria facilidade se eu escondesse, porque o ambiente é ainda machista, o homem gosta de ter aquilo de conquistar e quando ele vê uma mulher nova no ambiente de trabalho, ele fica querendo dar em cima e quando eu falo logo que sou homossexual eles já ficam na base da amizade, não tentam fazer nada. Acho que mulher tem que se esforçar mais pra ser levada mais a sério. (Entrevistada 2)

A dificuldade de ascensão citada pela entrevistada evidencia que mulheres ainda são muito assediadas no ambiente de trabalho. A homossexualidade só se torna fator relevante de preconceito se, no caso de ser heterossexual, a entrevistada se beneficiasse com possíveis assédios. Apenas a entrevistada 2 citou que teria

facilidades se não assumisse. A entrevistada 8 mostra que conseguiu crescer no ambiente de trabalho e nem o gênero e a orientação sexual foram levados em conta.

Já ocupei um cargo de chefia. Meus superiores olharam a minha competência e não a minha orientação sexual. No meu ambiente, não há preconceito de gênero, pelo menos não explícito. Homens e mulheres parecem ter as mesmas chances de progressão. (Entrevistada 8)

Boa parte das entrevistadas relata dificuldade de ascensão advindas do gênero, pelo fato de serem mulheres em ambientes que são predominantemente masculinos e machistas.

No meu último emprego apareceu uma vaga muito boa e eu ia participar da seleção, mas o chefe preferia homem, então um dos critérios da seleção era o sexo. Ele preferia homem, pois achava que mulher não ia dar conta do serviço.

A maioria das meninas que estavam na equipe tinha mais possibilidade de conseguir executar o trabalho do que um homem. E ele impôs que a vaga seria só pros meninos, mesmo depois da gente já ter feito a inscrição. Eu achei isso chato da parte dele, pois eu poderia concorrer a uma vaga muito boa e não pude. (Entrevistada 3)

A descrição da entrevistada mostra o quanto o ambiente de trabalho ainda é claramente machista, preferindo homens para ocupar uma vaga que poderia ser de qualquer sexo. E só terem sido avisadas depois de se candidatarem ainda mostra a falta de respeito ao tratar o sexo feminino, a ascensão profissional foi vetada pelo gênero da entrevistada. Mesmo em casos que o preconceito de gênero não leva declaradamente à estagnação profissional, pode aumentar as dificuldades para que o sucesso seja alcançado.

Por ser mulher, sim. Não dificuldade de ascensão, mas, eu senti no meu curso por exemplo. Eu realmente me destaquei muito no curso, a ponto de ouvir dos meus companheiros de turma “a gente tem que se preparar porque é inaceitável uma mulher ser a primeira colocada do curso.

A gente tem que correr atrás” e ouvi dos meus instrutores e do chefe dizendo a mesma coisa “não, porque uma mulher não, uma mulher já é demais então, vamos lá pessoal”.

Tanto fizeram, que comentam que eu sofri retaliações e por isso eu fui a segunda colocada e não a primeira. Uma coisa que até certo ponto eu não concordo porque eu acho que o cara que foi o primeiro ele também teve muito mérito. Mas eu não sei até que ponto eles me atingiram pra que isso acontecesse. Mas é evidente que quando eu saí de lá todos os subordinados lá que viam o que acontecia falam que pra eles eu fui a primeira e acabou.

Então é esse tipo de preconceito, de incapacidade de julgar que uma mulher não pode ser superior a eles. Principalmente porque o meu trabalho exige força.

Agora questão de ascensão não, porque isso ai é independente do desejo deles, é questão de tempo, eu vou sendo promovida normalmente, até chegar numa posição de chefia, eu não sei até aonde isso não vai pesar. Talvez quando critérios subjetivos entrem na história ai pode ser que isso interfira. Até hoje não interferiu. (entrevistada. 1)

A entrevistada relata sobre um curso que fez para obter mais qualificação profissional, dentro do próprio órgão que trabalha, e sofreu com comentários preconceituosos sobre mulheres. Diretamente ela não acredita que isso influencie na sua ascensão, mas não sabe até que ponto não acontece. É difícil separar o preconceito em si da dificuldade de ascensão. Lugares machistas tendem a fazer com que mulheres empreguem mais tempo e mais esforços para galgarem postos mais altos.

O preconceito de gênero não está presente em todas as áreas. Duas entrevistadas são professoras, profissão tradicionalmente feminina, e afirmam que não tiveram nenhuma dificuldade de ascensão advindas do sexo.

Nenhuma dificuldade. Primeiro porque felizmente na área que eu trabalho, ser professora ainda é uma área favorável as mulheres. E onde eu trabalho eu tento buscar a minha excelência, então, acho que não tem nenhuma dificuldade. (Entrevistada 5)

Não. Não tive essa experiência na minha vida. Na trajetória pessoal que eu fiz não tive nenhum problema com o gênero. (Entrevistada 7)

As entrevistadas que acreditam ter igualdades oportunidades na vida profissional, no tocante a crescimento dentro da organização, defendem que a homossexualidade não tem relação com o sucesso no emprego. E quando o tem, é em caráter positivo, devido à lesbica sentir a necessidade de ser auto-suficiente financeiramente, de poder viver a sua vida sem maiores questionamentos. As outras entrevistadas falam sobre o preconceito, mas não no tocante a ascensão profissional. É dada uma ênfase maior ao preconceito de gênero, advindo do fato de serem mulheres.

4.4 Relacionamentos no Ambiente de Trabalho

O estudo dos relacionamentos dentro do ambiente de trabalho visa investigar como é o relacionamento da lésbica com seus colegas e superiores, sendo assumida ou não. Também tem como objetivo averiguar como é a percepção das lésbicas acerca da receptividade dos colegas ao trabalhar ao lado de uma homossexual.

Analisar o relacionamento das lésbicas no ambiente de trabalho requer que sejam enumeradas duas perspectivas: ser ou não ser assumida. O que se pretende com o estudo é verificar o relacionamento das entrevistadas com colegas e chefes após a revelação da homossexualidade e qual a liberdade que elas possuem para falar sobre o assunto no ambiente de trabalho. E quanto às não assumidas o que elas pensam acerca do relacionamento caso resolvessem se revelar no ambiente de trabalho.

A minha relação com o pessoal do trabalho é super tranqüila, tem uma relação até íntima, até mais do que eu queria, a gente se zoa, a gente brinca. Quando eu cheguei no trabalho já tinha uma lésbica lá, completamente assumida, super de boa e eu vi que a aceitação era tranqüila e inclusive pelo fato de ter sido por coincidência uma menina que eu já tinha ficado. A galera lá leva numa boa. De vez em quando tem uma piadinha do tipo “mulher macho”, mas eu tomei posição de chegar pra pessoa e falar ‘a partir do momento que você brinca comigo eu brinco com você, se você não agüenta a brincadeira, então não brinca’. E acho que a pessoa se tocou e ficou na dela. Eu não tenho problema nenhum com brincadeiras, mas não com pessoas que eu não dou liberdade pra tal. Tenho liberdade sim, inclusive, minha chefe queria me arrumar uma namorada antes de eu começar a namorar, falava ‘você tem que arranjar uma namorada, ta muito chata’. (Entrevistada 4)

Rola muita brincadeira, mas eles ficam meio receosos de brincar de qualquer jeito. Mas mais pelo meu jeito, que eu sou meio séria e eles ficam meio receosos de fazer brincadeira com o nome de sapatão e qualquer coisa. Eu acho que eu tenho total liberdade, até com a minha chefe eu brinco. (Entrevistada 2)

Em todos os casos das entrevistadas assumidas, não foi relatada uma divisão entre o momento antes e depois da revelação. Duas das entrevistadas acima mostraram que o ambiente de trabalho é descontraído e amigável. Fica claro no discurso que as entrevistadas lidaram de forma diferente com as “piadas”, a primeira não gostou da atitude e se colocou contra. A reação da pessoa que estava a incomodando com comentários maldosos foi ficar quieta, houve um estabelecimento

de respeito. Já a entrevistada 2 parece não se incomodar com brincadeiras acerca da sua homossexualidade.

Entre entrevistadas assumidas, duas demonstraram ter total liberdade para falar sobre o assunto no ambiente de trabalho, uma citou que o assunto não aparece muito no trabalho e por fim a última entrevistada disse que as pessoas parecem não querer conversar a respeito. A entrevistada 6 aponta que é um assunto difícil de surgir no ambiente de trabalho, mas quando é colocado em pauta ela não tem problemas em conversar sobre isso. Fica evidente um problema com uma das pessoas da sua organização, mas como é um ambiente onde existem outros homossexuais, ele mantém seu preconceito de forma velada.

Eu acho que é um assunto que às vezes não surge no trabalho. Muito difícil você acabar falando da sua vida afetiva e sexual dentro do ambiente de trabalho. Mas quando surge, às vezes surge um assunto aqui e acolá eu não tenho o menor problema de falar sobre isso. Como eu disse faz parte de quem eu sou, não teria porque esconder. Muitos deles sabem abertamente e um deles eu sei que não gosta muito. Ele é religioso e tal, já tem a cabeça um pouco mais fechada. É uma pessoa um pouco mais simples e ele sabe, eu já falei abertamente, mas eu sei que ele tem preconceito. Já percebi por algumas atitudes. Aconteceu uma situação assim meio chata com esse cara porque eu sei que ele é preconceituoso. Não foi diretamente comigo, mas às vezes ele faz alguns comentários que me ofendem, mas eu não falo nem comento ou acho que não é meu papel ali dentro, fora isso nunca aconteceu nada de preconceito direto. (Entrevistada 6)

A dificuldade de falar sobre o assunto se mostra mais presente ainda na fala da entrevistada 8, apesar de ser assumida no trabalho e ser implicitamente do conhecimento de todos a sua orientação sexual, ela não possui liberdade para falar sobre o assunto. Questionada se as pessoas se sentem a vontade de trabalhar ao lado de uma lésbica, ela diz: “Acho que sim. Tratam-me com respeito e, até, carinho”.

Sou tida como uma boa servidora, com nota de avaliação de desempenho elevada. Não tenho liberdade para falar sobre o assunto. Explicitamente, já comentei com uma colega. Há tempos atrás, éramos 3 homossexuais femininas na sala. Nesse período, sentia-me mais a vontade com elas. Piadinhas, por exemplo. Meu chefe costuma cantarolar “a namorada tem namorada”, ou “de dia é Maria, de noite é João”. Assobiando. Já perguntei a ele porque ele não gosta dos homossexuais. E a resposta dele foi de que não gosta dos homossexuais, nem dos negros, nem dos asiáticos. Enfim, é uma pessoa problema. (Entrevistada 8)

O fato de estar entre iguais contribuiu para que ela tivesse maior liberdade de falar sobre o assunto, mas agora que não existem outros gays na sua sessão o assunto não é foco de discussão. A entrevistada ainda relata a homofobia

demonstrada pelo seu chefe, além de todos os tipos de preconceitos demonstrados quando o mesmo foi questionado por ela. Sua atitude de confrontar seu chefe não fez com que ele inibisse seus conceitos homofóbicos e racistas.

Quando a homossexualidade não é do amplo conhecimento de colegas de trabalho e dos superiores, a discussão é feita de acordo com a percepção das mesmas de qual seria o impacto no relacionamento caso a homossexualidade fosse revelada, levando em conta como é o relacionamento atual. As opiniões são divergentes nesse quesito. Apenas uma das entrevistadas acha que a reação dos chefes seria tranqüila, baseada na forma como a homossexualidade é vista no seu ambiente de trabalho.

Eu acho que a reação deles (chefes) seria a mais tranqüila possível. Tanto porque eu acho que eles já sabem de mim, porque tem outras pessoas lá, tem pacientes que eles sabem. Tem um casal de meninas lá e coincidentemente as duas pediram pra encaixá-las quase no mesmo horário. Eu liguei pra uma e meu chefe falou “você sabe que as duas são companheiras, né?” e eu falei “eu sei”. Ele falou muito naturalmente, não ficou constrangido de falar que elas eram companheiras e todo mundo sabe que elas são. É muito tranqüilo, a reação dele seria muito tranqüila. (Entrevistada 3)

Ela não cita como seria a reação de seus pares, pois trabalha numa empresa pequena, com maior contato com o chefe. A entrevistada 1 acredita que com seus pares a relação é tranqüila, ela possui maior intimidade, apesar de não ter falado abertamente à eles. Mas com os superiores a relação possivelmente se tornaria complicada por preconceitos já demonstrados por eles.

Eu acho que seria de certa forma indiferente, porque hoje eu já consigo perceber que eu construí uma relação que vai além do trabalho com as pessoas que trabalham comigo. Sou amiga de convidar pro samba, o pessoal vai, senta pra tomar cerveja, já tenho uma relação um pouco diferente com eles. Até por isso eu acho que eles já sabem. Então assim, ignoram essa questão. Agora com meus superiores eu acho um pouco mais complicado. Eu acho que eles reagiriam de uma forma mais preconceituosa, porque mulher lá ainda é enxergada de uma forma meio negativa, e sendo mulher e ainda sendo homossexual, o preconceito vai ser muito maior. Então qualquer coisa que eu faça ou que eu venha a fazer de êxito no trabalho é: “Ah, porque ela é sapatão! Ela tem predisposição pra fazer isso, porque ela é sapatão”. Eu procuro valorizar meus êxitos por questões pessoais e não por questões sexuais, eu acho que é mais complicado. (Entrevistada 1)

E duas entrevistadas relataram que não acreditam que a reação das pessoas seria boa no seu ambiente de trabalho, prejudicando dessa forma as relações já estabelecidas.

Eu acho que iria mudar. Eu não sei se eu seria demitida, mas é provável. Eles são evangélicos, bem rigorosos mesmo. Com certeza mudaria e não seria nada legal. (Entrevistada 5)

Eu penso que alguns evitariam ao máximo conversar comigo. E também alguns impactos porque, como a gente tá dentro de uma cultura que pressupõe um trabalho de equipe, acho que isso ia tornar o trabalho bastante complexo, porque se a pessoa te ignorar, não quiser estar junto com você, ia prejudicar muito o meu trabalho. Não tenho como pegar as minhas coisas e ir dar aulas, eu tenho projetos que dependem das outras pessoas. (Entrevistada 7)

Denota-se dos discursos que não há uma certeza acerca da possível reação das pessoas no ambiente de trabalho, caso resolvessem se revelar. As entrevistadas justificam uma postura homofóbica baseada no preconceito contra a mulher, na religião que vai contra a homossexualidade e na cultura. Embora acreditem que teriam problemas no relacionamento com essas pessoas em decorrência da revelação, fica a incerteza sobre como seriam esses relacionamentos após a revelação ou descoberta da homossexualidade que possuem.

4.5 Percepção do Preconceito e Luta Social

4.5.1 Percepção do Preconceito

O preconceito contra os homossexuais de forma geral está presente no cotidiano através de falas, gestos e comportamentos que revelam a discriminação e homofobia presente no contexto social e organizacional. Primeiro será apresentada a visão das entrevistadas sobre as diferenças com relação ao preconceito, discriminação e carreira entre gays e lésbicas. Em seguida, serão apresentadas situações de trabalho em que de alguma maneira ocorrem situações de constrangimento, brincadeiras e piadas homofóbicas no ambiente de trabalho. Por fim, a educação é citada como a única forma de construir um mundo igualitário, onde

a falta de informação, ignorância e religião são tidas como determinantes do comportamento homofóbico.

O preconceito e a discriminação enfrentados por mulheres lésbicas e homens gays não é igual em todas as esferas, de acordo com o relato das entrevistadas. Quatro entrevistadas acreditam que o preconceito é maior contra os gays, fato que acontece devido ao preconceito da sociedade machista, onde os gays, principalmente os afeminados não são vistos com bons olhos. A homofobia internalizada está presente no discurso da entrevistada 3, que defende que os gays devem mentir à respeito da sua orientação sexual para evitar a discriminação no ambiente de trabalho.

Acho que os gays homens assumidos são mais discriminados. Principalmente se forem afeminados. (Entrevistada 8)

Eu acredito que as lésbicas sofrem um pouco menos do que os gays. Até mesmo pelo que machismo. E infelizmente, o machismo não está só nos homens, está nas mulheres também. É muito mais aceitável aos olhos da população, duas mulheres que são meigas na cabeça deles se beijando do que dois caras, que deviam ser homens, e não é o que acontece pra eles. (Entrevistada 4)

Gay sofre muito mais. É inaceitável onde eu trabalho que seja gay. Não é que seja inaceitável, mas ele sofre muito mais que uma mulher. Acho que em qualquer lugar, ainda hoje é assim. É porque eu trabalho num universo muito masculino. Então a visão que o homem tem do gay é diferente da visão que o homem tem da lésbica. Apesar de ser homossexual do mesmo jeito, eu vejo que assim “ah, é lésbica que delícia, né? Ou então “é lésbica, então é forte, é escrota, então beleza, entra no grupo que você tá bem, tá aceita. Gay não, é ao contrario, “ah, o cara maior não sei”. Então existe muito esse pensamento ruralista, sei lá. Até hoje existe. (Entrevistada 1)

Para o homem gay assumido é mais difícil, mais complicado. No local de trabalho, a mulher pode se vestir adequadamente, usar um salto, se comportar mais feminina. O homem, às vezes, ele não consegue não mostrar esse lado dele. Acho que para o homem é mais complicado, ele tem mais preconceito no ambiente de trabalho que a mulher gay. Pra não sofrer preconceito a pessoa tem que se camuflar, tem que mostrar que não é gay. Tem casos de amigos que já passaram por situações chatas, até em entrevista de emprego, de ser zuado por algum colega, ou achar que não foi bem, ou não ser contratado por ser gay. (Entrevistada 3)

O preconceito contra as lésbicas no ambiente de trabalho na maioria das vezes é considerado menor devido à criação de estereótipos, onde as mulheres são vistas como aptas por serem masculinizadas e estarem à altura do seu trabalho ou por serem vistas como fetiche sexual. Dessa maneira, os gays são alvos de ataques mais explícitos devido à homossexualidade. Para Borrillo (2010), o fato das lésbicas terem sido menos perseguidas não significa que tenham sido mais toleradas, pelo

contrário, a indiferença à que ficaram sujeitas é sinal de uma atitude que manifesta uma desvalorização ainda maior, reflexo de uma misoginia que, ao fazer da sexualidade feminina um objeto do desejo masculino, torna impensáveis as relações erótico-afetivas entre mulheres.

Duas entrevistadas acreditam que o preconceito é igual tanto para gays quanto para lésbicas nas organizações que trabalham, por serem locais com maior aceitação. Ambas são assumidas e não notam diferenças quanto ao preconceito.

Nenhum. Eu acho que existem trabalhos e trabalhos. Eu noto que existem muitos homens gays trabalhando no serviço público, mais do que mulheres. Pelo menos na minha área, por que eu faço muita consultoria em órgãos públicos aqui em Brasília e eu percebo uma quantidade de homens nesses órgãos muito alta. Talvez por eles deixarem isso mais explícito, não sei, eu percebo mais. Eu vejo diferenças dentro de cada profissão. Tem profissões que você já sabe que tem uma quantidade elevada de homossexuais. Arquitetura é um curso conhecido por ter uma alta quantidade de homens homossexuais. Mas eu não consigo ver esse preconceito de gênero acontecendo assim, de homem homossexual ter mais dificuldades de ascensão que a mulheres por exemplo. (Entrevistada 6)

Na minha organização eu acho que não tem diferença, já trabalhou um homem homossexual lá, um gay e foi tranquilo, ele saiu porque achou uma oportunidade melhor só. Pelo que me falam era a mesma coisa. (Entrevistada 2)

Uma das entrevistadas acredita que gays são mais bem aceitos de maneira geral, mas não sabe como fundamentar sua teoria. E uma das entrevistadas acredita que gays e lésbicas não seriam, sequer, aceitos na organização que trabalha.

De maneira geral, eu acho que gays são melhores aceitos. Não só nessa instituição, mas em outros ambientes também. Eu não sei por que, acho que isso da uma tese de doutorado. (Entrevistada 7)

Não é uma organização muito grande, mas eu acho que não teria vez pra lésbicas e gays de jeito nenhum pelo fato deles serem evangélicos. (Entrevistada 5)

Quanto a ouvir piadas e comentários agressivos no ambiente de trabalho, todas as entrevistadas relataram já ter passado por esse tipo de situação pelo menos uma vez. A reação das entrevistadas diante do fato é diferente. A maioria alega que fica quieta ao presenciar o fato e não se pronuncia com relação ao assunto, por medo ou por acreditar que não deve criar conflitos no lugar onde trabalha. As reações daquelas que não se intimidam com os comentários são reações de confronto ao emissor, seja por meio de palavras ou gestos, como simples olhares.

Já ouvi bastantes piadinhas, mas não dirigidas a mim. A galera vive fazendo piada com gay, com lésbica. Já ouvi meu chefe falando, por exemplo, que isso é uma coisa abominável e as pessoas tinham que ser conscientizadas de que isso não é certo. E que, por exemplo, lésbicas e gays são pessoas anormais e que Deus não se agrada disso, já ouvi ele falando isso. A minha posição não foi de ataque, eu só ouvi mesmo. (Entrevistada 5)

Já ouvi. No meu último emprego. Era uma empresa muito grande, que tinha muitos gays, tanto homem, quanto mulher. Então sempre tinha aqueles meninos que soltam piada “ah aquela ali é sapatão”, “ah aquele ali é gay”. Falavam esse tipo de comentário. A maioria das vezes eu ficava na minha, como eu tava na empresa não é legal você ficar brigando. Você tem que escutar e guardar pra si. Não tive muita atitude de tirar satisfação. Você fica triste quando ouve alguém falando “ah essa ai é sapatão”, “olha aquele veado ali”. É chato, mas você vai fazer o que? Vai cair na porrada? Isso não vai resolver. Então, você só pode escutar. (Entrevistada 3)

Já e eu fiquei calada. Não foi comigo, não foi sobre mim e eu só olhei e ficou por isso mesmo. (Entrevistada 2)

Eu acho agressivo da mesma forma, de cunho sexual, falam “ah, mas ela é sapatão e não sei que”. A minha postura é mais de fingir que não ouvi e passo reto. (Entrevistada 1)

O desconforto e até tristeza, em alguns casos, ao ouvir piadas ou comentários negativos sobre homossexualidade faz com que as entrevistadas não tenham coragem de criar um conflito, de emitir sua opinião. Como as piadas foram feitas de forma geral ou direcionadas para outras pessoas, o silêncio é utilizado como uma possível forma de proteção, para a sua homossexualidade não ganhar visibilidade no local de trabalho.

Apesar de afirmar ficar calada diante de piadas, a entrevistada 6 vivenciou uma situação onde o preconceito foi em mão dupla, um de seus colegas de trabalho teceu comentários homofóbicos e foi obrigado a passar por situação constrangedora pelos seus colegas gays. Além disso, ao conversar de forma amigável ela adotou uma postura educada ao explicar ao colega que ele estava sendo preconceituoso.

Já, já ouvi. O moço que trabalha comigo é um dos poucos que não é arquiteto. E ele é muito preconceituoso. Uma vez alguém falou ‘escolhe uma cor mais legal’, ele falou ‘isso é coisa de veado, só arquiteto pra fazer’. Isso é de fato uma coisa que me incomoda.

Um dia ele tava falando que não usava rosa. E ai um dos garotos, de sacanagem, da mesma profissão dele, buscou todas fotos do facebook dele e “photoshopou”, mudando a cor da roupa pra rosa e mandou pra galera. Depois tiraram uma foto que ele tava na igreja e montaram com ele em cima de um trio elétrico na parada gay e o nome do trio elétrico era apocalipse. A gente zuou muito. Ele parecia levar de boa, na esportiva. Eu não fiz nada, eu só ri. Mas achei uma atitude bacana do outro rapaz. Pois realmente era um preconceito idiota.

Ele descobriu que eu era lésbica e teve algum comentário. Eu tava falando com as meninas e comentei que tinha parado com o anticoncepcional, aí ele

falou 'ah toma cuidado' e eu falei 'pode ficar tranqüilo, não vai acontecer' e ele 'como assim?' e eu falei 'não vai acontecer nada'. Eu acho que ele refletiu e no dia seguinte veio me perguntar 'mas como assim? Você é lésbica?' e eu falei 'sou'. Ai ele ficou meio assim e falou 'mas você não é masculina, você não se veste que nem homem'. E eu falei 'não vou ter que te explicar isso, não tem a ver'. Daí eu falei com ele, a gente conversou um pouco, não tem a ver. Não vai mudar nada. Minha orientação sexual não influencia na maneira como eu me visto, como eu me porto, não tem a ver, você ta sendo preconceituoso. Após isso o assunto morreu.

Minha atitude foi ficar calada ao ouvir as piadas. Eu sou muito stressada, eu perco a paciência muito rápido. Eu prefiro ficar calada a criar confusão. (Entrevistada 6)

Mesmo com a maior parcela preferindo o silêncio à exposição causada por sair em defesa de homossexuais, ainda que em piadas, algumas entrevistadas contam como se portaram diante de situações constrangedoras no ambiente de trabalho.

Já ouvi, não foi pouco. Eu sou uma pessoa muito firme e eu não mando recado, então no momento em que eu ouvi a piada eu olhei pra cara da pessoa, a pessoa percebeu que eu não gostei e eu virei e coloquei a pessoa no lugar. Eu acho que a pessoa percebeu e ficou na dela. (Entrevistada 4)

Já ouvi muito, eu já trabalhei no ministério, com uma lésbica assumida, do movimento. E quando ela estava presente, até por ela ser do movimento, conhecer muito das questões jurídicas, não acontecia. Quando ela não estava presente, havia muitas piadinhas, muitas piadinhas sem graça. Ela era casada com outra pessoa do movimento. Duas pessoas extremamente bem sucedidas, inteligentes, doutoras, já tiveram experiência fora do país. Mesmo assim as pessoas do trabalho tiravam muito sarro. Todas as vezes que isso acontecia, eu ia à defesa dela. Pelo menos, né! (Entrevistada 7)

Já ouvi. Já enfrentei meu chefe duas vezes, perguntando por que ele gostava tanto das músicas que assobiava. Só fez rir. Ficou sem resposta. (Entrevistada 8)

Ter coragem de se portar contra atos preconceituosos de colegas de trabalho e chefes traz maior visibilidade aos gays, encorajando outras pessoas a ter coragem de enfrentar o preconceito. As entrevistadas tiveram uma postura diante do que as ofendeu e provavelmente as pessoas que foram enfrentadas pensarão duas vezes antes de tecer esse tipo de comentário. A entrevistada 8 foi ainda mais corajosa por enfrentar seu chefe, que teoricamente pode lhe trazer maiores problemas. Vale ressaltar que apesar dele ser seu chefe, não possui poderes plenos, pois ela é concursada numa organização pública, tendo estabilidade.

Fica evidente que os casos de preconceito contra homossexuais no ambiente de trabalho são uma frequente. O atual cenário organizacional colabora para que as ofensas sejam ouvidas em silêncio, onde empresas que não apóiam o funcionário a se assumir e que não tomam nenhuma atitude contra o preconceito contribuem para

que cada vez mais essas atitudes ganhem espaço no âmbito organizacional. Para Siqueira e Zauli-Fellows (2006), existem ambientes de trabalho que apresentam baixo nível de satisfação e produtividade, que levam a traumas emocionais, em grupos de trabalho não harmônicos e de comunicação falha, com discussões frequentes entre os participantes, causando perdas para o indivíduo e a organização. Na pesquisa realizada, nenhuma das entrevistadas relatou a existência de alguma política de inclusão dentro das suas organizações.

Tendo conhecimento dos fatores analisados, ainda há muito a ser feito para mudança do cenário atual. Mesmo com o aumento nos debates contra a homofobia e o incentivo quanto à criação de ambientes organizacionais inclusivos e igualitários, o mundo ainda necessita reavaliar seus preconceitos. Para Silva et al (2010, p.426), “o conceito de inclusão social somente será eficaz e terá sentido se levar em consideração os direitos do ser humano em práticas universalistas e agregadoras”.

Buscando alcançar uma sociedade mais condescendente, as entrevistadas afirmaram que isso será possível somente através da educação, houve consenso nesse aspecto, mesmo quando não são a favor de políticas públicas ainda acreditam que a educação é o principal passo para construção de uma sociedade igualitária. E quando perguntadas sobre os motivos que levam ao comportamento homofóbico falam de fatores culturais, falta de acesso à informação e religião.

Eu acho que a falta de conhecimento. Acho que religião é um fator muito importante, que vem acompanhada da falta de conhecimento. A sua religião condenar uma coisa não significa que você tenha que temer aquilo de tal maneira que você demonstre isso de uma forma agressiva. Eu acho que sim. Mas eu acho que teria que ser muito bem pensado, porque a coisa feita de qualquer jeito ela pode inclusive piorar o preconceito. Tudo que você vai inserindo aos poucos na sociedade, a coisa vai se disseminando que às vezes você nem percebe, aos pouquinhos as pessoas vão absorvendo algumas informações. Não é uma coisa que acontece do dia pra noite, mas daqui um ano, dois, já tenha uma mudança de conduta, de pensamento, até de tratamento entre as pessoas. Você passa a tratar o seu próximo de uma maneira diferente. (Entrevistada 6)

A maioria do pessoal que trabalha comigo é evangélico. Não é querendo ser preconceituosa, mas é uma questão cultural. Acho que a mentalidade começou a mudar agora. Tem muita gente que não teve acesso e a mente não conseguiu expandir além daquele mundinho que a pessoa vive. Questão de criação, educação, que não tem a ver necessariamente com o trabalho. Eu ainda não construí uma postura mais certa a respeito das políticas públicas da forma como elas são hoje. Mas eu acredito sim, que as políticas públicas possam ter um efeito positivo. Porque é mostrando, é tratando o assunto, é deixando de tratar como um tabu, é expondo que eu acho que as pessoas passam a ter contato com isso. Eu não digo que seja uma exposição violenta, agressiva. Mas que as pessoas têm que quebrar essa mística, esse tabu que ainda existe. (Entrevistada 1)

No caso da minha organização seria o fato de serem evangélicos. Eles têm essa coisa mais puritana que tem que seguir os padrões bíblicos. Sim e não, porque algumas pessoas dão ouvidos. Algumas pessoas têm essa consciência de que há amor igual e acontece da mesma forma, sem nada diferente. O lado positivo seriam as pessoas que compreendem isso, mas eu acredito que o lado negativo ainda é muito maior. (Entrevistada 5)

A simples diferença; a cultura; a religião; o “natural”: homem/mulher heterossexuais. Acho que é um somatório de fatores. Acho que essa educação deve vir de berço. Percebo que meus sobrinhos são mais livres para aceitarem as diferenças. No meu ambiente de trabalho tenho visto que os jovens estagiários também são mais naturais quanto às diferenças. E isso vem de berço. Não acredito em políticas de conscientização nas organizações. Acho que poderiam ter efeito contrário: mais piadinha, mais gozação. (Entrevistada 8)

A falta de conhecimento, as diferenças culturais e a religião são fatores relevantes que determinam o comportamento homofóbico dentro do ambiente de trabalho. Educar é uma forma de diminuir o preconceito através do conhecimento, e relatada como principal maneira de reduzir a homofobia. Vale enfatizar que as entrevistadas 1 e 6 mostram que acabar com o comportamento homofóbico é um ato contínuo, que tem resultados progressivos.

A entrevistada 5 acredita que políticas de conscientização só teriam resultados em pessoas que acreditam no amor entre homossexuais, de forma que essas pessoas já possuem conscientização nesse sentido, fica claro no seu depoimento que ela não acredita que homofóbicos possam mudar sua visão, deixando claro mais uma vez sua homofobia internalizada. E a entrevistada 8 defende que não acredita em políticas de conscientização nas organizações, apenas na educação dada em casa, ressaltando que os mais jovens tem uma maior facilidade em aceitar as diferenças.

Apesar de nem todas acreditarem que políticas de conscientização nas organizações possam dar resultados, todas acreditam que a educação é um fator de sucesso no tocante à aceitação das diferenças. Para Siqueira e Zauli-Fellows (2006), reconhecer o indivíduo e sua identidade sexual de forma positiva é importante para a gestão e o desenvolvimento da motivação e do comprometimento desses indivíduos na empresa em que trabalham.

Acho que sim, tudo começa com a educação. Se desde pequeno você for ensinado pelos seus pais a respeitar os mais velhos, você aprende. No ambiente de trabalho você pode ter essa educação também. De respeitar seu colega porque ele é diferente, porque ele tem alguma deficiência, porque é homossexual ou tem algum tipo de diferença. Acho que a questão

começa por aí, as pessoas serem orientadas a conviver com esse tipo de diferença no ambiente de trabalho. (Entrevistada 3)

Não sei, falta de conhecimento, medo de ter o seu espaço invadido de alguma forma. Aí é a cabeça deles. Eu acho que sim porque pra mim é uma questão de ignorância, a pessoa acha que é tudo de um jeito e ela vai ver que existem pessoas diferentes e não é por isso que elas vão agredi-la de alguma forma e elas passam a aceitar ou pelo menos a conhecer alguma coisa nova. (Entrevistada 2)

Primeiro é não ter informação. Sobre o que é, como é e como deixa de ser. Segundo ter informações deturpadas, conhecer os homossexuais de uma forma errada. Porque as pessoas têm uma visão muito ruim, exageradamente ruim sobre a homossexualidade, o que infelizmente em parte é verdade, não pra todo mundo. Eu acho que tentar nunca é demais. Essas políticas de conscientização são bem válidas, não que eu acredite que vai acabar com o preconceito porque não vai, isso é uma coisa muito mais profunda, mais aquém da política de conscientização. Mas a partir do momento que você convive, que você tem um contato, talvez um segundo contato com aquela pessoa ou com aquele tema homossexualidade seja um pouco mais tranquilo. Porque você começa a ver que não é bem como você fantasiou na sua cabeça. (Entrevistada 4)

Políticas de conscientização no ambiente de trabalho fazem com que as diferenças sejam conhecidas e discutidas com naturalidade dentro da organização, tirando a homossexualidade do campo proibido e a colocando em pauta. Além de educar e abrir espaço para que gays convivam naturalmente no ambiente de trabalho sem ter que omitir sua orientação sexual, também demonstram que a organização valoriza seu capital pessoal, fazendo com que o apoio aumente a efetividade dos seus trabalhadores gays.

A conscientização dentro das empresas deve ser feita de forma correta, se não for levada a sério pode ser mais uma forma de incentivar o preconceito dentro da organização e ter resultados negativos ao invés da inclusão e aceitação das diferenças. Integrar de forma efetiva funcionários assumidamente homossexuais impõe o entendimento, por parte da organização, de que medidas emergenciais, sem estratégias integradas e treinamento especial para todos os empregados, não diminuirão os problemas relativos à discriminação sexual (SIQUEIRA; ZAULI-FELLOWS, 2006).

Essa pergunta é muito difícil. Eu acho que não faz diferença. Se é ambiente de trabalho, se é na rua, se é na família ou se é entre colegas ou amigo de bar. Eu acho que os fatores que determinam a homofobia são culturais principalmente, estão relacionados à educação, estão relacionados à nossa sociedade. Principalmente como a sociedade brasileira se constituiu.

Eu acredito que tem a ver com isso mesmo, com os valores. Acho que tá mudando muito, até por conta das questões que fazem parte do contexto social, que são as questões religiosas. Então hoje a gente tem estudos que

mostram a distribuição das pessoas conforme a sua orientação religiosa e a gente vê que temos muitas pessoas que seguem religiões, seitas, filosofias que são mais orientais e que não são da igreja católica. Eu acho que os fatores são esses: culturais, educação e religião.

Eu acho que tudo que a gente faz no sentido de normatizar, de criar dispositivos jurídicos e legais para evitar a discriminação são validos. Mas o que eu acredito que realmente vá mudar esse cenário é a educação. E desde pequeno, desde cedo. Porque você pode deixar de discriminar verbalmente ou em público por conta das sanções legais que isso vai te determinar. Mas você não vai deixar de ser preconceituoso. É muito interessante porque a minha companheira ela se assumiu, ela é assumida e na família dela, ela teve vários problemas por conta disso.

Ela tem uma sobrinha que sabe disso desde bebê. E que lida com isso com uma naturalidade, com uma tranquilidade que chega a ser assustadora. De fazer desenhinho, como ela faz dos outros tios, ela faz desenho da gente com coraçãozinho e tal. E ela já tá com 12 anos, ela é pré-adolescente agora. Então, eu acho que a educação dentro das famílias é que a gente consegue transformar, eu acho que a cultura, eu acho que é por aí. (Entrevistada 7)

A religião também é vista sob outra perspectiva, onde é enfatizado que pessoas têm aderido a diferentes religiões que não são católicas e não condenam a homossexualidade. O exemplo mostra que a educação recebida determina a sua forma de ver o mundo e aceitar as diferenças, possibilitando a consolidação na aceitação das diferenças que possibilitam um mundo igualitário. Apesar da grande importância de políticas de empresas na gestão da diversidade, medidas de conscientização demandam tempo para se concretizarem e atingirem resultados, que serão mais bem vislumbrados em longo prazo, devido à lenta mudança do ambiente e das pessoas que o integram.

4.5.2 Luta Social

Ao que se refere à luta social é importante fazer uma discussão dos direitos civis e trabalhistas dos homossexuais. Apesar dos direitos civis não estarem ligados diretamente com o ambiente de trabalho, seus avanços impactam diretamente nas relações trabalhistas, na busca que a igualdade dos direitos trabalhistas também atenda ao grupo homossexual. De acordo com Oliveira (2008, p.69) “avanços políticos, sociais e legais no combate à violência e à discriminação, conquista de direitos civis e promoção da cidadania dos homossexuais estão diretamente ligados à luta de movimentos organizados”.

O engajamento na luta social é quase inexistente entre as entrevistadas, sendo citados apenas movimentos como passeatas como forma de participação na luta, apenas duas entrevistadas se consideram engajadas de alguma forma.

Estou mais ou menos engajada. Tenho muitas amigas que participam e me chamam. Sempre que posso, participo. Principalmente na época da parada gay, que tem muito evento sobre homossexualidade. Eu participo pouco, poderia participar mais. Mas de vez em quando, eu vou. Eu acho que são direitos que devem ser iguais, não é só porque você é homossexual ou não que você não pode casar ou ter o direito de dividir a herança, de compartilhar a guarda de um filho. É um processo lento, mas que ta caminhando. Eu acredito que mais pra frente pelo menos parte das coisas almejadas possam acontecer. Eu espero que aconteça. (Entrevistada 3)

Eu super apoio a luta, são direitos que fazem falta pra gente. São direitos básicos, como, por exemplo, reconhecer um companheiro. Esse companheiro ter os mesmos direitos que num casal heterossexual e de repente compartilhar um plano de saúde. A questão do casamento te garante alguns direitos, compartilhar algumas coisas com seu cônjuge, isso é importante. Se as outras pessoas têm direito porque você não ter também. Eu não entendo, particularmente, a questão do casamento homossexual, eu acho que casamento é uma coisa que faz parte de uma instituição religiosa, heteronormativa, patriarcal, machista. Eu particularmente não consigo entender o casamento como uma instituição. Eu entendo você buscar esses direitos que vêm acompanhados com o casamento. Mas isso é uma opinião muito pessoal e sei que muitas pessoas pensam diferente de mim. Mas eu apoio, acho que os casais tem que ter esses direitos. Agora a questão da luta, eu já passei por uma situação que eu não gostei. Eu fui uma vez numa parada lésbica uns quatro anos atrás e as meninas que estavam em cima do trio, estavam falando de uma forma agressiva com as pessoas que estavam dentro da casa delas. A parada aconteceu na w3 e elas gritavam 'você ai heterozinho que ta aí sentado no seu sofá na sua casa eu to aqui' e falavam de forma extremamente agressiva 'ah você tem preconceito, eu combato preconceito com porrada'. E fui embora do evento. Acho que combater violência com violência é a coisa mais errada do mundo. Então, eu apoio a causa, também quero meus direitos, luto pelos meus direitos. Depois do dia da parada lésbica, eu nunca fui mais a uma parada lésbica, pois sei que quem coordena esse evento são as mesmas pessoas todos os anos e não creio que tenham mudado de conduta. A parada gay, quando eu posso eu vou, acho que é um evento muito legal, de visibilidade, que eu acho bacana pras pessoas saberem q existe e não é tão ruim assim. Não é ruim de maneira nenhuma. A coisa tem que ser feita de uma maneira não só pacífica, mas bem humorada. Pois é difícil aceitar as diferenças. Se você parar pra pensar dentro do nosso meio a gente tem preconceito, tem homossexuais que tem preconceito com outros homossexuais e então assim, de abrir a cabeça e entender o lado do outro também. Você vai chegando aos pouquinhos e apresentando. Como, por exemplo, campanhas do casamento gay, de você mostrar o amor. 'Você tem medo? Por quê? Uma coisa tão bonita que nem essa porque te incomoda tanto?' Eu tenho a impressão de que às vezes as coisas são feitas de maneira errada. Eu acho que já fui mais engajada. (Entrevistada 6)

Estar engajado na luta por direitos é dar visibilidade ao movimento gay, a luta organizada é vista como a maneira mais eficiente de buscar a igualdade de direitos e ter respeito das outras pessoas. O casamento é visto como algo religioso, os homossexuais em grande parte não se sentem à vontade quando pensam em casar,

por não serem aceitos pela igreja. Contratos e celebrações de união estável são mais aceitos e pensados no seu grupo, fator que colabora para que muitos não tenham interesse desperto em lutar por seus direitos.

Dentre as oito entrevistadas, seis se dizem não engajadas em nenhum grupo de luta social, mas todas dizem apoiar a causa da sua forma, concordando que os direitos oferecidos às relações heterossexuais também sejam direitos de casais gays. O não engajamento é justificado na maioria das vezes por não concordar com a maneira que as coisas são feitas, com os direitos buscados pelos homossexuais e por não ter uma veia desperta para luta social.

Não sou engajada por alguns motivos. Não sou a favor do casamento gay. De uma união estável, sim. O fato de eu ser gay não faz com que eu pense da mesma forma que todos os gays. Dentro do universo gay há gente de todo o tipo e não dá para juntar todos num balaio só. (Entrevistada 8)

São poucos que realmente são focados, eu não estou engajada, to bem na minha zona de conforto, tranquila. Minha percepção é quase nenhuma, os direitos estão engatinhando, ta começando agora a ter direito de qualquer coisa como um casal. (Entrevistada 2)

Não to engajada de estar em nenhum grupo, mas eu super apoio as mulheres lésbicas e homens que estejam na frente disso. (Entrevistada 5)

Eu acredito que a gente teve um grande avanço com a união estável, acredito que ainda podemos conseguir muito mais coisa. Engajada mesmo eu não to, eu sempre fui muito desligada dessas coisas. Acho sim que deveria ser mais ligada, mas o pouco que eu conheço das pessoas que são engajadas são muito radicais e às vezes levam a situação pra um lado um pouco diferente, um pouco errado. Eu acho que é um avanço bem-vindo. (Entrevistada 4)

A minha postura com relação a isso é totalmente a favor, óbvio. Não tem outra coisa. Mas dizer assim que eu sou militante de ir lá, levantar bandeira, sabe, ficar lá na frente do STF gritando. Não sou assim. Mas eu sou totalmente a favor. Eu tenho minha opinião formada com relação aos direitos civis. Eu acho que é independente de sexo, de religião, de qualquer coisa. Se a pessoa quer, ela tem que ter o direito. Como qualquer outra. Nós somos seres humanos iguais. Com relação a militância eu não sou muito forte, não sou muito ferrenha. Eu não tenho a veia militante despertada pra nada. Se eu fosse militante, como tenho varias amigas que são e que eu admiro, porque querendo ou não são elas que vão lá e buscam e gritam e tal, mas não é muito a minha característica. Eu sou mais de acompanhar de longe e emitir minhas opiniões e no máximo compartilhar uma idéia. (Entrevistada 1)

Além disso, estar engajada significa dar conhecimento às pessoas da sua orientação sexual. De acordo com Ferrari (2004), o movimento gay luta por introduzir o entendimento da homossexualidade numa visão política, e não exclusivamente social e sexual. Participar de qualquer movimento que lute pela causa gay favorece que outras pessoas do seu convívio saibam da sua homossexualidade, para aquelas

que estão dentro do armário participar de grupos homossexuais não é considerada de forma viável, pois implicaria sua revelação.

Eu acho que pra estar engajada de fato, eu teria que ser assumida, porque aí você tem uma participação mais efetiva. Eu acho que a gente vem conquistando muitos direitos e certamente a gente consegue esses direitos porque existem movimentos. Movimentos dos próprios gays, das lésbicas. Eu acho que principalmente os gays. E foi muito facilitado também por conta da luta contra a AIDS, isso contribuiu muito. Eu acho que a gente cada vez mais ta conquistando. Só que hoje a gente só consegue algum direito se a gente pedir jurisdição. Então a gente só consegue porque alguém conseguiu em alguma instancia.

Eu acho que a luta hoje é de transformar, fazer uma emenda constitucional, alguma coisa assim que a gente tenha direito aos mesmos direitos que uma pessoa heterossexual. Porque eu não sei direito como é que é, mas não é igual. A gente tem direito a herança, tem direito a bens, mas a gente não é considerada cônjuge e aí tem diferenças. Em relação a eu usufruir ou desses direitos a gente tem pensado em fazer um contrato. E a gente ainda não amadureceu bem essa idéia, se a gente vai fazer um contrato, se a gente vai fazer a união estável, a gente ta ainda decidindo, eu não sei ainda. Eu falei com o advogado que vai nos orientar melhor. A gente começou a falar sobre isso agora nesse ultimo ano que a gente comprou um imóvel. (Entrevistada 7)

A luta organizada de forma geral é considerada muito importante para que os direitos sejam dados aos homossexuais, mas boa parte do grupo não concorda com a forma que esses direitos são buscados, onde direitos mais simples e factíveis seriam mais bem aceitos pela sociedade patriarcal e machista brasileira, que luta para que o grupo gay não tenha força e nem vez dentro do contexto social.

No tocante aos direitos trabalhistas, averigua-se que ainda falta muito para que sejam concedidos de forma ampla aos homossexuais, os igualando aos direitos concedidos a casais heterossexuais. Mesmo já tendo sido conquistados por algumas pessoas ainda é uma situação muito difícil, que exige muitos esforços, e necessita de uma legislação própria que possa assegurar esses direitos a todos trabalhadores homossexuais. Ainda nesse sentido, a conscientização da população, como forma de educação é sugerida como forma de fazer com que as leis saiam do papel e se tornem uma prática.

Eu acho que é o mesmo esquema, não basta uma lei. Tem que ter todo um processo de conscientização, as pessoas têm que saber o porquê aquilo esta sendo feito. No meu trabalho é assim, eu trabalho com cidades e às vezes é feita uma intervenção muito grande numa cidade e as pessoas tem que saber o que esta acontecendo. Elas tem que saber o porquê. Muitas vezes elas não vão concordar. Mas você tem q passar por um processo de conscientização pras pessoas saberem que as coisas tão mudando. Lei ajuda, ajuda muito. É o mecanismo que temos de aplicação das coisas, mas tem que ter um processo de conscientização da população e eu acho que no fim das contas essa seria minha sugestão. (Entrevistada 6)

Suficiente eu acho que as leis não chegam a ser, mas é o principal. Onde vai começar, porque parte da sociedade tem o preconceito, tem a questão de não aceitar, acho que pelas leis já começa a mudar um pouco a cabeça das pessoas. Acho que já vai começar daí a aceitação de algumas pessoas, da gente ter direitos, da gente poder casar, de poder ter filhos, de questões trabalhistas. A sugestão talvez seja de educação no ambiente de trabalho, não só do homossexual, mas de todas as formas. Se você colocar isso no ambiente de trabalho, na faculdade, na escola, em qualquer lugar, pra colocar isso na mente da sociedade acho que o caminho é esse. Mas se tiverem leis acho que já ajuda bastante. (Entrevistada 3)

Os direitos trabalhistas deveriam ser iguais para todos. Acho que estamos caminhando para isso. (Entrevistada 8)

Eu acho que as leis elas seriam suficientes assim, porque existindo lei, a pessoa tem que cumprir e se ela não cumprir ela vai sofrer sanção. Agora dizer que a lei interfere na mentalidade das pessoas e elas começam a achar que “não, eles realmente merecem e tal”, isso aí eu já acho que não. Mas a lei tá lá pra ser cumprida. Querendo você ou não. Eu acho isso muito forte, eu acho que tem que existir mesmo. Eu acho que os homossexuais têm conseguido reconquistar alguns direitos trabalhistas, mas eu vejo que ainda tá começando. Na minha organização de trabalho já teve caso de declaração de união estável, de requerer os direitos e tudo, eu acho que foi o primeiro caso, de chegar o casal de homens gays, se assumirem e falar “a gente tem uma união estável e eu quero todos os direitos”. Aconteceu e eles conseguiram. Mas assim, eles são motivo de chacota até hoje. Todo mundo quer saber quem é “Quem é? Quem é? Ah porque eu sei quem é!”. Então, virou um rebuliço. Mas eles foram bem ativos nessa questão. Foi um passo muito importante pros gays onde eu trabalho, porque a partir do primeiro, agora tá aberto, agora é só ter coragem, que é uma coisa que me foi exigida no relacionamento passado e eu não tive coragem de fazer. (Entrevistada 1)

Mesmo em organizações que adotam leis de inclusão do homossexual ainda existem muitas dificuldades para utilizar o benefício. Grande parte das organizações oferece as leis, mas não se manifesta com relação à discriminação sofrida dentro do ambiente organizacional. O homem gay em ou a mulher lésbica não se sentem incentivados a utilizar seus direitos pagando um custo tão alto, sendo alvo de piadas, comentários agressivos e estando susceptíveis a agressões ainda mais violentas.

As leis trabalhistas elas tem que garantir, por exemplo, se eu decidir fazer a minha união estável com a minha namorada que eu possa ter a minha lua de mel ou então se eu decidir ter um filho com a minha mulher que eu possa ter duas licenças maternidade. Então, eu acho que seria um bom ponto a se pensar. Lei assegura até certo ponto, porque te dá o direito. Na pratica acho que ocorre de uma forma diferente. Acontece, mas eu acho que não tão rápido assim. Não, não tenho sugestão. (Entrevistada 5)

Eu acredito que não demore muito, tanto quanto se imagina, vão vir outros benefícios de direitos trabalhistas, como inclusão de dependentes de plano de saúde, como licença maternidade. Mas acho que é algo a ser conquistado e não sei se agora a lei conseguiria assegurar isso. Na lei tudo

é mais bonitinho, o difícil é na prática. Acho que será conseguido com o tempo. (Entrevistada 4)

Só a questão da discriminação, de ser prejudicado por causa de preconceito. Pra mim é uma questão de educação, não uma questão de lei, de você obrigar ou punir de alguma forma. Iria adiantar superficialmente, não teria agressão direta, seria algo velado. (Entrevistada 2)

O tempo é um fator muito relevante na busca por direitos trabalhistas, são avanços que não acontecem de um dia pro outro. A lei sozinha não assegura o respeito à pessoa em si, pode assegurar o direito trabalhista, mas é preciso dar incentivos para que a pessoa possa sair do armário e utilizar esses direitos sem ser discriminada, sem ser isolada do convívio social dentro da empresa.

Eu acho que não tem, eu desconheço, eu ignoro, não sei se existe lei. Eu acho que você vai pelas leis maiores. Se você sofrer algum tipo de preconceito ou for prejudicado na sua carreira acho que vai pelo dispositivo legal maior.

Essa minha amiga que foi pros Estados Unidos, conseguiu todos os direitos pra levar a cômputo dela, elas tem união estável. Nos Estados Unidos ela teve muito mais suporte. Apesar de estar indo estudar, o governo americano deu suporte, assim como ela tinha plano de saúde a esposa dela também.

A esposa dela pôde acompanhar, ficar no lugar que ela estava. E teve tudo como se fosse um casamento hetero lá, no estado que ela foi. Aqui a gente não tem nada. É muito interessante que a minha esposa, onde ela trabalha, tem alguns benefícios, por exemplo, tem o clube e posso ser dependente dela como companheira. Isso eu achei interessante. Mas acho que a gente precisa de muitas coisas. As mesmas coisas que um hétero tem.

Leis sim, porque muitas vezes você não tem o direito atendido, mas se você tem legislação tem que ser cumprido, diferente de hoje, que tem muitas coisas que a gente consegue porque muitas instâncias foram conquistadas por outros casais e aí você vai por esse caminho. Agora se você tem uma lei tramitada no congresso e aprovada aí não tem jeito, tem que cumprir. (Entrevistada 7)

Os direitos vêm sendo adquiridos aos poucos, mesmo que seja direito a utilizar o mesmo clube que a companheira, isso já é visto como um benefício, uma primeira porta aberta para a equiparação de leis. Esse é a busca atual do movimento gay: equiparação de leis concedidas aos casais heterossexuais para os casais gays. Muito tem sido conquistado, a passos lentos, e quanto mais gays têm coragem de se fazer visíveis, de brigar pelos seus direitos, mais portas se abrem na construção de um mundo igual.

Para finalizar a apresentação dos resultados será disponibilizado um quadro síntese, para facilitar o acesso às informações consideradas mais relevantes na pesquisa.

Categoria	Principais Temas Abordados	Verbalizações
Ser Lésbica na Sociedade Atual	<p>Auto-Aceitação é um processo lento, com dificuldades e medos.</p> <p>As entrevistadas perceberam sua homossexualidade quando jovens.</p> <p>Entrevistadas 3 e 7 relatam ter medo de rejeição da família.</p> <p>Entrevistadas 2 e 8 falam do pacto de silêncio que vivem com a família.</p> <p>Todas entrevistadas afirmam que amigos verdadeiros aceitam e respeitam sua orientação sexual.</p>	<p>“A auto aceitação foi bem complicada. Sempre existe aquela coisa de ‘não, eu não sou” (Entrevistada 4)</p> <p>“Eu percebi com uns 12 anos e minha auto-aceitação não foi muito boa, foi um pouco demorada” (Entrevistada 6)</p> <p>“Eu senti medo da sociedade, do que as pessoas iam achar. Senti medo da minha família”. (Entrevistada 3)</p> <p>“Amigos: todos os poucos amigos verdadeiros sabem e me aceitam” (Entrevistada 8)</p>
Omissão e Revelação no Ambiente de Trabalho	<p>As entrevistadas 2, 4, 6 e 8 se consideram assumidas no ambiente de trabalho. As entrevistadas 1, 3, 5, 7 não se consideram assumidas no ambiente de trabalho.</p> <p>Entre as assumidas a revelação aconteceu naturalmente, de acordo com a abertura que tiveram pra falar sobre sua homossexualidade.</p> <p>Para as não assumidas, o local de trabalho é altamente preconceituoso e não vêem benefícios em assumir sua orientação sexual.</p> <p>Estratégias utilizadas na manutenção do segredo: Isolamento, não falar da vida pessoal e não explicitar.</p>	<p>“Assumi por uma questão de me sentir bem, a vontade no local de trabalho”. (Entrevistada 2)</p> <p>“Todos sabem. Se sentem a vontade”. (Entrevistada 4)</p> <p>“O principal motivo (de esconder) eu acredito que seja o medo de sofrer preconceito, principalmente porque no ambiente de trabalho você não tem como evitar encontrar pessoas” (Entrevistada 7)</p> <p>“No meu trabalho não rola. Eles têm um preconceito muito grande”. (Entrevistada 5)</p> <p>“Eu procuro não conversar sobre assuntos íntimos”. (Entrevistada 1)</p>
Desempenho e Ascensão Profissional	<p>Todas entrevistadas tiveram mesmas condições de estudo que colegas heterossexuais.</p> <p>As entrevistadas 1, 3, 4, 6 e 7 acreditam que a homossexualidade influi no desempenho pra melhor.</p> <p>Entrevistadas 1 e 3 relatam dificuldades de ascensão advindas do gênero.</p>	<p>“Eu acho que tive até mais oportunidades que minhas amigas heterossexuais” (Entrevistada 7)</p> <p>“Eu procuro me especializar e crescer muito mais que as minhas companheiras (heterossexuais)” (Entrevistada 1)</p> <p>“No meu último emprego apareceu uma vaga muito boa e eu ia participar da seleção, mas o chefe preferia homem, então um dos critérios da seleção era o sexo.” (Entrevistada 3)</p>
Relacionamentos no Ambiente de Trabalho	<p>Para as entrevistadas 2 e 4 o ambiente de trabalho é descontraído e amigável.</p> <p>Entrevistadas 6 e 8 dizem que é um assunto difícil de surgir no ambiente de trabalho.</p> <p>Entre as não assumidas apenas a entrevistada 3 acredita que a reação de colegas e superiores seria tranqüila. As entrevistadas 1, 5 e 7 demonstram medo das possíveis reações de seus chefes e colegas.</p>	<p>“Minha relação com o pessoal do trabalho é super tranqüila”. (Entrevistada 4)</p> <p>“Não tenho liberdade para falar sobre o assunto”. (Entrevistada 8)</p> <p>Eu acho que a reação deles (chefes) seria a mais tranqüila possível. (Entrevistada 3)</p> <p>Eu acho que iria mudar. Eu não sei se eu seria demitida, mas é provável. Eles são evangélicos, bem rigorosos mesmo. (Entrevistada 5)</p>
Percepção do Preconceito e Luta Social	<p>Para as entrevistadas 8, 4, 1, 3 o preconceito é maior contra os gays.</p> <p>Todas entrevistadas relataram já terem passado por situações de preconceito no ambiente de trabalho.</p> <p>As entrevistadas 1, 2, 3, 5 e 6 preferiram ficar caladas diante de piadas de cunho homossexual. As entrevistadas 4, 7 e 8 se portaram diante de situações de preconceito no ambiente de trabalho.</p>	<p>“Acho que os gays assumidos são mais discriminados. Principalmente se forem afeminados.” (Entrevistada 8)</p> <p>“A galera vive fazendo piada com gay, com lésbica”. (Entrevistada 5)</p> <p>“Minha atitude foi ficar calada ao ouvir as piadas” (Entrevistada 6)</p> <p>“No momento em que eu ouvi a piada eu olhei pra cara da pessoa, a pessoa percebeu que eu não gostei. (...) Eu acho que a pessoa percebeu e ficou na dela.” (Entrevistada 4)</p>

Quadro 2 – Síntese de Resultados

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Mulheres e homens homossexuais são grande parte da força de trabalho no mundo, ainda assim existe uma grande dificuldade em se pesquisar ou produzir conhecimento sobre o assunto, pois existe uma lacuna na produção acadêmica a respeito da orientação sexual no trabalho. Ainda que os estudos sobre diversidade tenham crescido muito, as categorias mais abordadas são gênero e raça, a homossexualidade acaba sendo deixada em segundo plano, sendo pouco abordada por ser o tipo mais difícil de diversidade a ser tratado, uma vez que só se conhece a homossexualidade de um colega de trabalho se ele a revelar. Este estudo visa colaborar com os trabalhos já produzidos sobre o tema, tendo seu foco nas dificuldades enfrentadas pelas lésbicas no ambiente de trabalho, estimulando que mais trabalhos sejam produzidos acerca dos obstáculos encontrados no mundo corporativo por lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais e transgêneros.

O preconceito e a discriminação sofridos pelos homossexuais no ambiente de trabalho reproduzem os pensamentos de uma sociedade machista, patriarcal, onde a homossexualidade é vista como anormal e inaceitável. Aceitar-se como lésbica é um processo complicado e confuso, onde a decisão de assumir para si mesma e para os outros muitas vezes é evitada e postergada o máximo possível. O medo do preconceito da família e da sociedade, a concepção de que ser lésbica é errado, que aquilo não pode ser verdade, a religião e a dependência emocional e financeira da família são alguns fatores que colaboram para que a aceitação seja difícil.

Se revelar a orientação para família e amigos não é fácil, no ambiente de trabalho é ainda mais difícil. Estar sujeita ao julgamento de alguém com quem não possui uma relação emocional, onde existe uma dependência na convivência para que o trabalho possa ser executado e sem poder evitar o convívio com colegas ou chefes de trabalho preconceituosos são alguns fatores que tornam essa decisão ainda mais difícil. Mesmo em ambientes de trabalho onde não existe homofobia declarada, muitas lésbicas preferem manter o segredo por proteção e medo de serem alvos de piadas, comentários agressivos e sofrerem dificuldades de relacionamento dentro da empresa.

Sair do armário dentro do ambiente de trabalho não é um evento à parte, é algo que acontece naturalmente quando se vive de forma normal, sem que sejam inventadas mentiras para esconder a vida pessoal. Organizações onde existe homofobia declarada e a empresa não se porta diante da questão, colaborando para que o preconceito se perpetue é um dos maiores motivos para continuar com a orientação sexual em segredo. Não houve percepção nessa pesquisa de diferenças quanto a se assumir ou não pelo fato de ter estabilidade num emprego público, a maior parte das assumidas se encontra em um emprego na área privada, onde o ambiente mais aberto às diferenças e menos tradicional fez com que elas tivessem menos medo de se assumir.

Ser lésbica implica em ter de gerenciar não somente o preconceito contra homossexuais, mas também o preconceito de gênero. Apesar de a homossexualidade teoricamente implicar numa dupla penalização, isso não se confirma segundo os relatos das entrevistadas. A mulher lésbica desde cedo sente a necessidade de se afirmar financeiramente, para ser sua própria provedora, sem ter a figura do marido como principal sustento do lar. Além disso, ela despense menos tempo em tarefas de casa, cuidados com filhos e marido e tem mais tempo para se dedicar aos estudos e à carreira, o que a coloca em posição de vantagem em comparação aos seus pares heterossexuais. Mesmo nos casos onde as lésbicas têm uma parceira, a responsabilidade doméstica é dividida e melhor gerenciada que em um casal heterossexual.

As oportunidades acadêmicas e profissionais oferecidas às entrevistadas foram iguais às oferecidas para suas colegas heterossexuais. Entretanto, acreditam que seu sucesso profissional se deve ao maior esforço empregado na sua carreira do que à sua orientação sexual. Ser mulher traz dificuldades claras no crescimento profissional, pois muitas vezes não são consideradas apenas capacidades e competências dos funcionários para escolha de um cargo mais alto e ser do sexo masculino é imposto como fator determinante para galgar melhores postos.

Os relacionamentos das lésbicas dentro do trabalho foram analisados sob duas perspectivas: ser ou não ser assumida. Entre as assumidas, apesar dos seus colegas saberem sua opção sexual, a liberdade para falar sobre o assunto muda de lugar pra lugar, estando susceptíveis a um preconceito velado e às vezes até mesmo direto. E quanto àquelas que preferem se manter no armário, não há uma

certeza quanto à possível reação de seus colegas de trabalho caso a sua homossexualidade fosse conhecida, apenas suposições de que teriam problemas de relacionamento ou na carreira por estarem em um meio preconceituoso.

O preconceito nas organizações se manifesta através de brincadeiras, comentários maldosos e piadas homofóbicas, mesmo aquelas não assumidas já ouviram pelo menos uma vez algo que as ofendeu ou incomodou. Lésbicas e gays estão sujeitos à discriminação, apesar de acontecerem de formas diferentes, o gay é maior alvo do preconceito contra homossexuais, ainda mais se for afeminado, mas às mulheres lésbicas estão mais sujeitas à serem vistas como fetiche dentro do trabalho. O medo e a decisão de não criar conflitos no ambiente de trabalho faz com que as entrevistadas na maioria das vezes não se pronunciem quando ouvem comentários agressivos sobre homossexualidade. Manter silêncio nesse tipo de situação colabora para que o preconceito e discriminação sejam constantes, as agressões provocam desconforto e tristeza. Ter coragem de emitir opinião contra o preconceito no ambiente de trabalho dá maior visibilidade aos gays, impondo respeito e fazendo que as pessoas reflitam antes de fazer esse tipo de comentário novamente.

Na tentativa de mudar esse cenário de silêncio e invisibilidade, a única forma possível é através da educação. Não somente no ambiente de trabalho, mas dentro de casa, na escola. A falta de conhecimento, as diferenças culturais e a religião são tidos como os fatores que determinam a homofobia dentro do ambiente de trabalho. As políticas de conscientização no ambiente de trabalho não são uma unânime na busca da extinção do preconceito, mas a maior parte das entrevistadas acredita que se forem bem feitas e administradas pode ajudar a colocar o assunto em discussão e mudar possíveis concepções de pessoas que são homofóbicas por falta de informação ou por diferenças culturais.

É importante ressaltar que acabar com a homofobia é um processo que acontece aos poucos, não é do dia pra noite, os resultados só serão contemplados em longo prazo, pois a mudança do ambiente e das pessoas que nele habitam é lenta. Para tanto, grupos organizados na luta social gay estão cada vez mais conquistando avanços políticos, sociais e legais no combate à violência e discriminação. Apesar da forte presença desses grupos, ainda há muito a ser feito, e nem todas as lésbicas concordam com a forma que esses direitos são buscados.

Entre as entrevistadas, nenhuma é militante em grupo organizado, apenas contribuem com a redução do preconceito no seu próprio ambiente, às vezes participando de passeatas organizadas.

A maior luta dos homossexuais é possuir os mesmos direitos que casais heterossexuais, como casamento, direito à herança, partilha de bens. E a busca desses direitos se reflete nos direitos de trabalho. Ainda são poucas as organizações que adotam normas de inclusão do homossexual, dando à ele os mesmos direitos dados aos funcionários heterossexuais. E mesmo nos casos onde existe essa possibilidade, muitas vezes ou não é divulgada ou o gay se torna passível de sofrer discriminação ao revelar abertamente sua orientação sexual na busca pelos seus direitos. É preciso não só garantir que o homossexual possua direitos na empresa, como permitir que ele não sofra com preconceito, discriminação e homofobia ao fazer uso dos seus direitos. Leis não garantem o respeito, de nada adianta ter a lei ao seu favor se não puder ser utilizada. O mundo organizacional precisa se posicionar para garantir que as diferenças sejam respeitadas e os gays tenham espaço de levar uma vida normal dentro do seu ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

- ABRAMOVAY, Miriam; CASTRO, Mary Garcia; SILVA, Lorena Bernadete. **Juventude e sexualidade**. Brasília: UNESCO Brasil, 2004.
- ANDRADE, Augusto José de Abreu. **Visibilidade Gay, Cotidiano e Mídia: Grupo Arco-Iris —Consolidação de uma Estratégia. Um Estudo de Caso**. Dissertação de Mestrado da Faculdade de Comunicação da Universidade de Brasília, 2002.
- BADGETT, M. V. L. **Income inflation: The myth of affluence among gay, lesbian and bisexual Americans**. New York: Policy Institute of the National Gay and Lesbian Task Force, 1998.
- BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: edições 70Ltda, 1977.
- BERG, N.; LIEN, D. Measuring the effect os sexual orientation on income: Evidence of discrimination? **Contemporary Economic Policy**, 20, 394-414, 2002.
- BLACK, D.; GATES, G.; SANDERS, S.G.; TAYLOR, L. Demographics os the gay and lesbian population in the United States. **Demography**, 37, 139-154, 2000.
- BLUMSTEIN, P.; SCHWARTZ, P. **American Couples: Money, Work, Sex**. New York: Simon and Schuster, 1983.
- BOATWRIGHT, Karyn; GILBERT, Mary; FORREST, Linda; KETTZENBERGER, Kay. Impact of identity development upon career trajectory: listening to the voices of lesbian woman. **Journal of Vocational Behavior**, V. 4, Article N.19, 210-228, 1996.
- BORRILLO, Daniel. **Homofobia: História e crítica de um preconceito**. Tradução Guilherme Joao de Freitas Teixeira. Belo Horizonte: Editora Autêntica, 2010.
- CALDERARO, F. **Políticas de saúde voltadas às lésbicas: um estudo sobre as possibilidades de reverter um quadro histórico de invisibilidade**. São Paulo 2011.
- CERVO, Amado L; Bervian, Pedro A. **Metodologia Científica**. São Paulo: Prentice Hall, 2004.
- CHUNG, Y. Barry. Career decision making of lesbian, gay and bisexual individuals. **The Career Development Quarterly**, v. 44, n. 2, p. 178-186, dez.1995.
- COLLING, L. **Homoerotismo nas telenovelas da Rede Globo e a cultura**. ENECULT (Encontro Multidisciplinares em Cultura) 2007. Disponível em: <<http://www.cult.ufba.br/enecult2007/LeandroColling.pdf>>. Acesso em 20/08/2012.
- CROTEAU, James. M. Research on the Work Experiences of Lesbian, Gay and Bisexual People: an Integrative Review of Methodology and Findings. **Journal of Vocational Behavior**, v. 48, n. 18, p.195-209, 1996.

DUNNE, G. A. **Lesbian Lifestyles: Women's work and the politics of sexuality.** London: MacMillan, 1997.

FACCHINI, R. **Entre umas e outras: mulheres, (homo)sexualidades e diferenças na cidade de São Paulo.** Tese (Doutorado em Ciências Sociais)– Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2008.

FASSINGER, Ruth. From invisibility to integration: Lesbian identity in the workplace. **The Career Development Quarterly**, V. 44, N.2, p. 148, 1995.

FASSINGER, Ruth. Validation of an inclusive model of sexual minority identity formation on a sample of gay men. **Jornal of Homosexuality**, v. 32, 53-78, 1996.

FASSINGER, Ruth; ARSENEAU, Julie. "I'd Rather Get Wet Than Get Under That Umbrella": Differentiating the Experiences and Identities of Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender People. In BIESCHKE, K. J.; PEREZ, R. M.; DEBORD, K. A. (Eds.), **Handbook of counseling and psychotherapy with lesbian, gay, and bisexual clients.** Washington, D.C.: American Psychological Association Books, 2007. 19-42

FERRARI, A. **Revisando o passado e construindo o presente: o movimento gay como espaço educativo.** Revista Brasileira de Educação, no 25 Jan /Fev /Mar /Abr 2004.

FERREIRA, Renata Costa. **O Gay no Ambiente de Trabalho: Análise dos Efeitos de Ser Gay nas Organizações Contemporâneas.** Brasília. Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Ciência da Informação e Documentação (FACE). Universidade de Brasília (UnB), 2007.

FRISKOPP, A.; SILVERSTEIN, S. **Straight Jobs, gay lives.** New York: Touchstone, 1995.

GREEN, J. N. **A luta pela igualdade: desejos, Homossexualidade e a esquerda na América Latina.** Cad. AEL, v.10, n.18/19, 2003

HETHERINGTON, C.; HILLERBRAND, E.; ETRINGER, B. D. **Career Counseling with Gay Men: issues and recommendations for research.** Journal of Counseling and Development, v. 67, n. 8, p. 452-454, abr. 1989.

HUMAN RIGHTS CAMPAIGN. **Gay and lesbian families in the United States.** Washington, DC: Author, 2001.

KAISER FOUNDATION, Inside-out: **A report on the experiences of lesbians, gays and bisexuals in America and the public's view on issues and policies relates to sexual orientation.** Menlo Park, CA: Author, 2001.

McNAUGHT, Brian. **Gay issues in the workplace.** New York: St. Martin's Press, 1993.

MISKOLCI, R. **Pânicos morais e controle social. Reflexões sobre o casamento gay.** Cadernos Pagu – Núcleo de Estudos de Gênero Pagu/Unicamp, n. 28, jan-jun. 2007.

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

NUNAN, A. **Homossexualidade: do preconceito aos padrões de consumo.** Rio de Janeiro: Caravansarai, 2003.

OLIVEIRA, B. **Concubinato.** Rio de Janeiro: Novos Rumos, 1997.

OLIVEIRA, Caroline Schweitzer. **Assumir-se Lésbica: Desafios e Enfrentamentos.** Monografia (Aperfeiçoamento/Especialização em Educação Sexual) – Universidade do Estado de Santa Catarina, Florianópolis, 2006.

OLIVEIRA, Claudia Belo. **Sair ou não do armário: os desafios em assumir-se lésbica no mundo corporativo.** Brasília. Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Ciência da Informação e Documentação (FACE). Universidade de Brasília (UnB), 2008.

PEPLAU, L. A.; HILL, C. T.; RUBIN, Z. Sex-role attitudes in dating and marriage: A 15-year followup of the Boston Couples Study. **Journal of Social Issues**, 40 (3), 31-52, 1993.

PEPLAU, L. A.; FINGERHUT, A. The paradox of the Lesbian Worker. **Journal of Social Issues**, Vol 60, nº 4, pp. 719-735, 2004.

POPE, M. **Career interventions for gay and lesbian clients: a synopsis of practice knowledge and research needs.** The career development quarterly, v.44, n.2, p.191-198. 1995.

SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, P. B. **Metodologia de Pesquisa.** 3ª Ed. São Paulo: McGraw Hill, 2006.

SEDGWICK, Eve Kosofsky. **Epistemology of the closet.** Cad. Pagu, Campinas, n. 28, 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cpa/n28/03.pdf>>. Acesso em: 14/09/2012.

SILVA, J. A.; ALMEIDA, T.; LOURENÇO, m. I. **A homofobia no ambiente de trabalho.** Viii Jornada Apoiar: Promoção de Vida e Vulnerabilidade Social na América Latina: Reflexões e propostas. Faculdade de Educação – Universidade de São Paulo (USP), 2010.

SIMÕES, J. A.; FACCHINI, R. **Na trilha do arco-íris: do movimento homossexual ao LGBT.** São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2009.

SIQUEIRA, M. V. S.; SARAIVA, L. A. S.; CARRIERI, A. P.; LIMA, H. K. B.; ANDRADE, J. B. **Homofobia e violência moral no trabalho no distrito federal.** Salvador, v.16 - n.50, p. 447-461, Jul/Set. 2009.

SIQUEIRA, M. V. S.; ZAULI-FELLOWS, A. Diversidade e Identidade Gay nas Organizações. GESTÃO, Org. **Revista Eletrônica de Gestão Organizacional**, v. 4, p. n.3, 2006.

TAVARES, F. H.; SOUZA, I. A.; FERREIRA, I. E. V.; VIEIRA, T. **Apontamentos para o Reconhecimento das Uniões Homossexuais Face ao Paradigma do Estado Democrático de Direito.** Revista Direito Gv. São Paulo 6(2), p. 443-468, jul-dez 2010.

TORRES, C. V., PÉREZ-NEBRA, A. R. **Diversidade cultural no contexto organizacional.** In: Zanelli, J. C., Borges-Andrade, J. E., Bastos, A. V. B. (Org.) Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil. Porto Alegre: Artmed, 2004.

APÊNDICE A

ROTEIRO DE ENTREVISTA

Aspectos Pessoais

Idade:

Nível de escolaridade:

Empresa/ Organização pública ou privada?

Aspectos Profissionais:

1. Com qual idade você percebeu que era lésbica? Como foi a auto-aceitação?
2. Para quem você é assumida? (trabalho, família, amigos).
3. Como é seu relacionamento com família e amigos?
4. Atualmente, como é sua relação com colegas e supervisores de trabalho? Qual o grau de liberdade você tem para falar sobre sua homossexualidade no ambiente de trabalho?
5. Você já passou por alguma experiência negativa no trabalho por ser percebida como lésbica ou por ser assumida?
6. **Se assumida:** Quais fatores foram avaliados antes de revelar publicamente a orientação sexual no ambiente de trabalho? Como foi feita a revelação?
Se não assumida: Quais os motivos levados em conta para não assumir a identidade homossexual no ambiente de trabalho? Qual seria a possível reação de seus colegas de trabalho?
7. **Se assumida:** As pessoas do seu convívio de trabalho sentem-se à vontade em trabalhar com uma lésbica?
Se não assumida: Quais seriam os impactos, do seu ponto de vista, no seu relacionamento com colegas e superiores se você se declarasse lésbica?
8. **Se assumida:** Você já omitiu que era lésbica no ambiente de trabalho? Por quais motivos? Quais eram as estratégias utilizadas para manter o segredo?
Se não assumida: Quais são as estratégias utilizadas na manutenção do segredo?

9. **Se assumida:** Você acha que se não se declarasse lésbica teria mais facilidade de ascensão profissional? Acredita que mulheres sofrem preconceito de gênero?

Se não assumida: Você percebe ou já percebeu algum tipo de dificuldade de ascensão ou preconceito apenas por ser mulher? Quais?

10. Quais as diferenças você nota com relação ao preconceito, discriminação e carreira entre gays e lésbicas na sua organização?

11. Do seu ponto de vista, você teve as mesmas condições de trabalho, de educação e de crescimento profissional que suas colegas heterossexuais tiveram? Acredita que a orientação sexual influencia no desempenho profissional?

12. Em algum momento na sua trajetória profissional você ouviu piadas ou comentários agressivos sobre homossexualidade? Qual foi sua atitude a respeito?

13. Em relação à discriminação contra os homossexuais no ambiente de trabalho, quais fatores você acredita que determinam o comportamento homofóbico?

14. Você acredita que políticas de conscientização e educação podem reduzir o preconceito de uma maneira geral dentro das organizações? Do seu ponto de vista, essas ações têm impacto positivo nas relações e na aceitação da diferença?

15. No tocante aos direitos civis, qual sua percepção da luta social dos homossexuais? Você está engajado? Por quê?

16. E quanto aos direitos trabalhistas, como você vê a situação dos homossexuais? Leis seriam suficientes para assegurar esses direitos? Tem alguma sugestão?

17. Você deseja se posicionar sobre algum outro assunto não abordado na entrevista?

APÊNDICE B

TERMO DE CONSENTIMENTO PARA PARTICIPAÇÃO EM PROJETO DE PESQUISA

Concordo em participar do projeto de pesquisa abaixo descrito, nos seguintes termos:

Projeto: A LÉSBICA NO AMBIENTE DE TRABALHO: Análise dos Efeitos de ser Lésbica em Organizações Contemporâneas.
Responsável: Carolina Silva Lima Torma
Instituição: Universidade de Brasília

Objetivo da pesquisa:

Analisar os efeitos da lésbica se assumir no ambiente de trabalho, especialmente em termos de carreira e relacionamentos interpessoais.

Descrição dos Procedimentos que a Participante será submetida:

Serão realizadas entrevistas semi-estruturadas com questões pertinentes aos objetivos da pesquisa. As entrevistas **serão gravadas** com o consentimento das participantes.

A senhora receberá todos os esclarecimentos necessários antes e no decorrer da pesquisa e lhe asseguramos que **seu nome não aparecerá**, assim como a **empresa em que trabalha**, sendo mantido o mais rigoroso sigilo através da omissão total de quaisquer informações que permitam identificá-la.

Os resultados da pesquisa serão divulgados na Monografia de Conclusão de Curso da Pesquisadora, podendo ser publicados posteriormente. Os dados e materiais utilizados na pesquisa ficarão sobre a guarda do pesquisador.

Caso tenha qualquer dúvida sobre a pesquisa, por favor entre em contato com a Pesquisadora Carolina Torma, estudante do curso de Administração de Empresas da Universidade de Brasília, através do telefone: (61) 8208322 ou pelo email: carol_torma@hotmail.com.

Este documento foi feito em duas vias, uma ficando com o pesquisador responsável e outra com o sujeito da pesquisa.

Identificação do Participante:

Nome: _____
Idade: _____

 Participante

 Carolina S. L. Torma

Brasília, ____ de _____ de _____.