



A (in)visibilidade do Trabalhador Homossexual

Um estudo sobre discriminação negativa e positiva em contexto laboral

Sandra Sofia Galhano de Sousa

Dissertação Apresentada ao ISMT para Obtenção do Grau de
Mestre em Gestão de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional
Orientadora: Professora Doutora Fátima Ney Matos

Coimbra, Dezembro de 2018

Hell is other people.

(Jean-Paul Sartre)

Agradecimentos

Em primeiro agradeço a todos as pessoas maravilhosas entrevistadas, com a sua voz puderam dar voz a tantas outras histórias que ficarão por contar. Agradeço à minha orientadora Fátima Ney Matos, pelo apoio, incentivo e por acreditar que trabalhos como estes podem ser feitos na área da Gestão dos Recursos Humanos. Agradeço aos meus pais, Mariana e Paulino pela força e confiança que sempre me dedicaram, e a toda a minha família. Agradeço aos meus avós, que infelizmente já não puderam ver o fim de mais uma etapa. Aos meus amigos, pela disponibilidade e ajuda. Ao meu namorado David, também pela ajuda e amor incessável. Finalmente, mas não menos importante, dedico este trabalho, a dois grandes poetas da língua portuguesa, ao Al Berto e ao Mário Cesariny, porque me fizeram ver corações e não géneros.

Resumo

Trabalhadores homossexuais são, constantemente, vítimas de discriminação no contexto laboral. Esta discriminação pode ser sentida, de forma negativa (quando a sua sexualidade prejudica a sua experiência na organização), ou de uma forma positiva (quando de alguma forma a sua sexualidade contribui para a sua experiência na organização). Assim, o objetivo desse trabalho é compreender as experiências de discriminação positiva e negativa em contexto laboral. A partir de uma abordagem qualitativa, realizamos entrevistas semiestruturadas a trabalhadores homossexuais (gays e lésbicas), nas suas experiências laborais. Os resultados mostraram que trabalhadores homossexuais ainda são muito estigmatizados dentro das suas organizações e que a discriminação por orientação sexual, apesar de prevista no Código Penal como crime e protegida pela lei do Código do Trabalho, ainda é uma realidade assente nas organizações, a afetar tanto a função do trabalhador homossexual como a sua vida afetiva. Concluiu-se assim que, apesar de a maior parte dos entrevistados revelarem ter sido apenas vítimas de discriminação indireta, o estigma homossexual ainda está muito enraizado dentro das organizações e longe de ser algo normativo.

Palavras-Chave- Organização; Discriminação; Trabalhador; Homossexual

Abstract

Homosexual workers are constantly victims of discrimination in the workplace. This discrimination can be negatively felt (when your sexuality impairs your experience in the organization), or in a positive way (when in some way your sexuality contributes to your experience in the organization). Thus, the objective of this work is to understand the experiences of positive and negative discrimination in a work context. From a qualitative approach, we conduct semi-structured interviews with homosexual workers (gays and lesbians) in their work experiences. The results showed that homosexual workers are still highly stigmatized within their organizations and that discrimination based on sexual orientation, although envisaged in the Criminal Code as a crime and protected by the Labor Code, is still a reality based on organizations, affecting both the role of the homosexual worker and his affective life. It was concluded that, although most of the respondents revealed that they were only victims of indirect discrimination, homosexual's stigma is still very much rooted within organizations and far from being normative.

Keywords - Organization; Discrimination; Worker; Homosexual

Índice

Introdução.....	1
Diversidade organizacional e sexual.....	2
Dos contratualistas ao contrato psicológico.....	2
As organizações e a discriminação.....	4
Breve contributo histórico.....	7
Discriminação negativa e positiva.....	8
Metodologia.....	11
Análise e Discussão.....	14
Discriminação Negativa.....	14
Discriminação Positiva.....	19
Considerações Finais.....	23
Referências Bibliográficas.....	25

Introdução

A presente investigação resultou do interesse pessoal sobre a diversidade cultural no contexto organizacional, com especial atenção às minorias homossexuais dentro das organizações e suas experiências com discriminação negativa ou positiva.

A disciplina do comportamento organizacional “é um campo de estudos que investiga o impacto que indivíduos, grupos e a estrutura têm sobre o comportamento dentro das organizações com o propósito de utilizar este conhecimento para melhorar a eficácia organizacional” (Robbins, 2009, p.6). Sendo as minorias sexuais cada vez mais um tema em debate na sociedade civil, estudos sobre o impacto das mesmas dentro da disciplina do comportamento organizacional, devem ter relevância para perceber como as atitudes discriminatórias afetam o desempenho, tanto dos colaboradores como das organizações onde se encontram inseridas. A diversidade da força de trabalho é um desafio real para as organizações. Cada vez mais heterogêneas no seu capital humano, as organizações tem que estar preparadas para os diferentes tipos de trabalhadores que as englobam, sejam estas diferenças de carácter racial, étnico ou de orientação sexual (Robbins, 2009).

A discriminação negativa, ou apenas discriminação, visa reprimir ou segregar um grupo de pessoas no plano das suas relações sociais, com ações opressoras relacionadas com o preconceito, violando os direitos desses grupos de indivíduos, com base na sua raça, género, religião ou orientação sexual (Rios, 2006).

Segundo Gluz (2010) a discriminação positiva visa à criação de medidas, com o objetivo de conter mecanismos de discriminação, em grupos de sujeitos socialmente marginalizados, dando um tratamento desigual para igualar o acesso de oportunidades desses mesmos indivíduos discriminados, independentemente da sua vontade.

Mesmo vivendo num mundo progressista e em transformação, onde organizações defendem a plena e total igualdade de direitos para todos os seres humanos, como consta na Declaração Universal dos Direitos Humanos (Amnistia Internacional, 2018), esta realidade ainda está aquém das expectativas, dado que encontramos países onde ser homossexual ainda é um crime.

Segundo um estudo da Associação Internacional de Gays, Lésbicas, Bissexuais, Transexuais e Intersexuais, realizado em 2017, ainda existem 72 países onde se criminalizam as relações homossexuais, oito deles com pena de morte (Associação Internacional de Gays, Lésbicas, Bissexuais, Transexuais e Intersexuais, 2018).

Para Santos (2016), tal como nas relações humanas, as relações de trabalho, sofrem os mesmos preconceitos que conseqüentemente se transformam em veículos de discriminação,

A (IN)VISIBILIDADE DO TRABALHADOR HOMOSSEXUAL

estando relacionadas com o género ou a orientação sexual das pessoas envolvidas na organização.

Com este estudo visamos acrescentar algum valor à luta de trabalhadores homossexuais pela não discriminação no seu contexto organizacional. Enriquecer a disciplina do comportamento organizacional, bem como dar voz às experiências de trabalhadores homossexuais e lutar por um mundo mais pleno de direitos iguais para todos. Assim foi-nos possível chegar a formulação da seguinte pergunta de partida - **Qual a percepção do trabalhador homossexual sobre suas experiências em relação à discriminação positiva e negativa no contexto laboral?** - sendo esta a base do fundamento teórico e da motivação para a pesquisa em si.

Para concretizar este estudo definimos como objetivo geral, compreender as experiências de discriminação positiva e negativa em contexto laboral. Este objetivo geral originou então os seguintes objetivos específicos: i: identificar como a discriminação afeta a vida afetiva; ii: identificar o tipo de discriminação (positiva e negativa) corrente em contexto organizacional.

Esta dissertação está dividida em quatro seções, além desta introdução. No referencial teórico abordamos a diversidade organizacional e sexual, bem como os conceitos de discriminação positiva e discriminação negativa. Em seguida, são apresentados os procedimentos metodológicos, a discussão dos resultados cotejados com a literatura e as considerações finais.

Diversidade organizacional e sexual

Dos contratualistas ao contrato psicológico

Nas teorias dos contratualistas, como Thomas Hobbes, John Locke e Jean-Jacques Rousseau, a passagem do Estado Natural para o Estado Civil é o ponto essencial para viver em sociedade (Chauí, 2015). Thomas Hobbes (2010), no seu livro intitulado *Leviatã* explica que, quando os indivíduos se encontram em estado natural, vigora a lei do mais forte. Uma permanente guerra de todos contra todos, o que conduz a uma vida sem garantias, tanto de posse como de reconhecimento. Numa luta desigual entre fracos e fortes, os humanos abdicam então dessa insegurança, para passarem a ser regulados por um Soberano. Ou seja, passam do estado natural, para o estado civil, regulamentado por um poder político. Dotado de leis e regras, mas também de segurança, que não poderiam ser alcançadas em estado natural.

A (IN)VISIBILIDADE DO TRABALHADOR HOMOSSEXUAL

Segundo Nicolau Maquiavel (2011), na sua obra *O Príncipe*, o homem é mau por natureza e precisa ser regido por um soberano. No caso da sua obra política o mesmo materializa o soberano na figura de um príncipe. Rousseau (2012), no seu livro *O Contrato Social*, vem sedimentar a ideia de Estado e da passagem para a vida em sociedade, onde as pessoas não perdem os seus direitos naturais fundamentais, como o direito à vida e à liberdade, mas sim assinam um contrato, onde passam também a ser dotados de direito civil, para garantirem a segurança, o direito à propriedade e reconhecimento.

Segundo Barbieri e Cajazeira (2009), a teoria do contrato social pode ser aplicada à Responsabilidade Social Empresarial. Ou seja, tal e qual como nas teorias contratualistas clássicas, em que os indivíduos fazem um contrato para passarem de um estado natural para um estado de direito, o mesmo também acontece nas organizações. Ao assinarem esse contrato, os indivíduos pertencentes à organização, ficam assim protegidos por um princípio de igualdade e liberdade, tanto de escolhas como de oportunidades. O conceito contemporâneo da Responsabilidade Social Empresarial entende-se, pela compreensão do complexo ambiente em que as empresas estão inseridas e sobre o impacto que as mesmas tem sobre os vários agentes sociais, comunidade e sociedade. Isto é, as empresas não podem só regular-se pelos seus interesses financeiros, tem também que tomar consciência do ambiente à sua volta e integrar-se com a sociedade envolvente (Tenório, 2004).

Neste seguimento não podemos também esquecer a importância do Contrato Psicológico na relação de compromisso entre trabalhador/organização. O conceito foi retomado a partir de 1990 por Denise Rousseau, com o sentido de o adaptar às novas realidades organizacionais. Ao contrário do contrato formal escrito, este pressupõe obrigações e perspectivas de natureza percetiva, que estão em constante mudança durante o tempo de permanência na organização, mais especificamente em relação à segurança no trabalho, carreira ou condições de trabalho. Uma vez violado este acordo tácito, por uma ou ambas as partes, pode afetar o estado emocional e afetivo do trabalhador e o bom funcionamento da organização. Uma das quebras do contrato psicológico pode ser por via da discriminação (Ferreira, 2007).

As organizações e a discriminação

Uma organização pode ser definida por um conjunto de pessoas que trabalha de uma forma coordenada para atingir objetivos comuns. A disciplina do comportamento organizacional tem como objetivo o estudo de indivíduos e grupos e de que forma os mesmos atuam em contexto organizacional. As organizações são vistas como realidades complexas

A (IN)VISIBILIDADE DO TRABALHADOR HOMOSSEXUAL

podendo mesmo ser definidas como organismos vivos. As organizações, enquanto construções sociais, são constituídas por realidades multifacetadas, compostas por vários elementos, entre eles os seus trabalhadores, que representam o capital mais importante, o capital humano (Cunha, Rego, Campos e Cunha & Cabral Cardoso, 2007).

Além da cultura organizacional e do ambiente sociocultural, a organização está também condicionada a outro tipo de fatores, entre eles os fatores demográficos. Destacam-se o género, a idade, o tempo de permanência, função e etnia (Sousa, 2006). No entanto, nos dias de hoje e com a densa diversidade que encontramos, tanto na sociedade como nas organizações, as estruturas organizacionais deparam-se com outro tipo de características no seu capital humano.

Torres e Pérez-Nebra (2014) afirmam que as grandes transformações na força de trabalho, registam-se logo a seguir as duas grandes guerras. Devido à falta de mão de obra, mulheres e grupos étnicos começam a entrar nas organizações. O aumento da força de trabalho regista-se em dimensões de género, etnia, nacionalidade, classe social, religião e cultura. Devido a diversidade, as organizações tem hoje outros desafios, entre eles a orientação sexual dos seus trabalhadores. Apesar da questão da diversidade já ser abordada pela antropologia há mais de 150 anos, só entrou para a literatura da gestão nos últimos 30. Devido à falta de especificidade, a questão da diversidade tem sido definida por outros conceitos, tais como, sistemas de cotas, ação afirmativa ou inclusão.

Kuabara e Sachuk (2012) assentam que a diversidade é um conceito multidimensional, que abrange diferenças individuais, não só das características já referenciadas acima, mas também de orientação sexual, das capacidades físicas ou outras características pessoais. Estas características podem ser visíveis ou invisíveis. Assim sendo a diversidade caracteriza-se pela forma na qual os indivíduos diferem, tanto em termos das suas bases pessoais, mas também em termos das características da organização em que estão envolvidos. Uma boa gestão da diversidade organizacional cria vantagem competitiva, pois combina indivíduos com experiências e habilidades distintas, relevando uma influência positiva de desempenho das organizações.

No dicionário português define-se como discriminação, o ato de colocar algo ou alguém de parte, bem como dar um tratamento desigual ou injusto a uma pessoa ou grupo, com base em preconceitos. Neste sentido:

A discriminação nas sociedades humanas é prática tão disseminada quanto nefasta. Onde existe a diferença, existem indivíduos cujas vidas são prejudicadas por pertencerem a um ou outro grupo que foge a determinadas normas. Essas normas podem ser a cor da pele, a

A (IN)VISIBILIDADE DO TRABALHADOR HOMOSSEXUAL

opção sexual, a religião, o sexo, a origem social ou quase qualquer outra marca que se impõe aos indivíduos (Soares, 2000, p. 22).

A discriminação racial, no que diz respeito à cor, raça ou etnia, remonta ao tempo do colonialismo. Negros e índios não tinham qualquer tipo de direitos e representavam a grande força de trabalhos forçados. Planos de ação afirmativa surgem em defesa desta minoria desfavorecida da sociedade. O país pioneiro é os Estados Unidos e, devido a grande segregação racial, em 1960, surge o primeiro plano de ação afirmativa assinado pelo presidente John F. Kennedy (Maciel, 2009). Os governos, os média e algumas Organizações Não-Governamentais (ONG's) vem tentando despromover este tipo de discriminação, tanto com campanhas anti racistas como com programas de afirmação positiva, pois tais características não devem impedir o acesso à educação e formação ou ao mercado de trabalho (Goldschmidt, 2014). Apesar das grandes conquistas no que toca aos direitos das minorias raciais, ainda podemos encontrar grandes diferenças no mercado de trabalho. Segundo um estudo realizado em 2006 pela Current Population Survey, a população afro-americana tem duas vezes mais probabilidade de não encontrar emprego, em relação à população branca (Shepherd, 2008).

Numa sociedade segregada, diferentes grupos de indivíduos têm acesso, ou não, a diferentes bens dentro da comunidade. Este princípio reforça a tese da desigualdade e discriminação entre indivíduos. Outro fator de discriminação é o sexo. A discriminação contra a mulher é verificada em toda a história da humanidade. E apesar dos grandes avanços para igualar disparidades entre homens e mulheres, tanto no mercado de trabalho como na sociedade em geral, as diferenças ainda são visíveis. A mulher é ainda vista culturalmente como um ser mais frágil em relação ao homem, tanto no que toca à liderança, como à condição física, estando ainda sub-representada em cargos de responsabilidade e num número reduzido de profissões (Guerra, 2006). Apesar das lutas e dos programas de ação afirmativa, numa perspetiva da visão dos homens da geração baby boomers, a mulher ainda é vista como uma dona de casa. Cabe aos gestores romper com esse estigma, pois um ambiente organizacional que equilibre a diversidade de géneros, valorizando as capacidades de cada sexo, gera um ambiente corporativo mais enriquecido e competitivo (Pacheco, 2014).

Portugal aprovou a 23 de julho de 2017, uma nova lei de cota mínima de género de 33,3% nas administrações e nos órgãos de fiscalização de empresas públicas, percentagem essa que deve ser atingida até 2020 (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, 2017). Apesar da boa intenção dos programas de cotas na legislação nacional, a criação das mesmas é também uma forma de discriminação, no entanto necessária. Neste sentido Guerra (2006) esclarece que:

A (IN)VISIBILIDADE DO TRABALHADOR HOMOSSEXUAL

[...] Considerar a existência de mais de um objeto de análise é considerar a pluralidade. Estabeleceu-se, pois, a compatibilidade entre a discriminação e o Estado Democrático de Direito. Isto porque se o Estado Democrático de Direito visa à plenitude de participação, inclusive de minorias, traz em seu bojo a noção de pluralidade. Admitir a pluralidade é, portanto, admitir as diferenças. Por sua vez, admitir as diferenças é admitir que existem grupos separados. E admitir que existem grupos separados nada mais é que admitir a discriminação (Guerra, 2006, p. 24).

Apesar dos avanços na inclusão da diversidade, ainda persistem tabus nas organizações, quer por influência da cultura em que a organização está envolvida, quer por persistência da mesma. Trabalhadores com uma orientação sexual não normativa, ainda são vítimas de discriminação. Esta discriminação pode ser sentida desde o processo de seleção até à sua promoção, afetando diretamente a sua vida afetiva e emocional e, por conseguinte, o seu desempenho na organização (Pacheco, 2014).

A discriminação está diretamente ligada ao estigma que a sociedade estabelece para poder categorizar grupos sociais. A palavra estigma é originária do grego *stygma*, que significa, marca. Estes evidenciavam sinais corporais para poderem distinguir algo de bom ou de mau, classificando assim o status moral de quem os ostentava. Hoje o estigma já tem conotações mais profundas, baseadas não só no aspeto físico, mas também em preconceitos pré-concebidos, intrínsecos à sociedade envolvente (Link & Phelan 2001). Goffman (1981) classifica o estigma em três categorias, todas elas nitidamente diferentes. Em primeiro o estigma relativo às deformidades do corpo; em segundo, as culpas de carácter, relacionadas com distúrbios mentais, prisão, orientação sexual, entre outras; em terceiro os estigmas relacionados com a raça, nação ou religião. Um indivíduo que possua uma destas características é então diferenciado socialmente, essa diferenciação pode ser feita por meio da discriminação. A nós interessa-nos explorar o estigma da orientação sexual não normativa.

Breve contributo histórico

A comunidade LGBT representa uma minoria sexual. Na história, sempre foram um dos grupos mais odiados e marginalizados pela sociedade, por serem anti natural, incapazes de originar o milagre da procriação, excetuando na Antiga Grécia e Roma, onde as relações homo afetivas eram encaradas como algo normativo. Com a queda do Sacro Império Romano do Ocidente, e o reconhecimento do Cristianismo como religião oficial, o estigma homossexual enraíza-se. Relações afetivas com pessoas do mesmo sexo iam contra os valores morais cristãos. Durante séculos os homossexuais foram perseguidos e mortos. Esta orientação sexual não normativa era vista como um crime hediondo, culminando no século

A (IN)VISIBILIDADE DO TRABALHADOR HOMOSSEXUAL

XIX com a classificação da homossexualidade, pela Medicina, como uma doença fisiológica, ou de personalidade, causada por distúrbios que poderiam ser genéticos ou biológicos. Para tratamento desta doença, submetiam-se os “doentes” a terapias de inversão, para o comportamento destes indivíduos tornar-se héteronormativo. Nos anos 60, a comunidade homossexual começa a ripostar. Surgem os primeiros movimentos de orgulho gay. É então em 1967, que a Associação Americana de Psicologia, desclassifica a homossexualidade como doença. Nos anos 80, assistimos a um retrocesso. A homossexualidade é agora associada à SIDA, doença sexualmente transmissível, que vem marginalizar ainda mais a imagem desta comunidade (Kern & Silva, 2009).

Esta associação errónea desperta vários estudos sobre a sexualidade. Não só de carácter científico, mas também filosófico, que vem procurar mudar a forma como olhamos para a sexualidade. Entre eles podemos destacar os de Foucault (1999). O seu contato com comunidades gays leva-o a mudar o rumo dos seus estudos sobre a história da sexualidade, numa tentativa de tentar desconstruir os estigmas associados à comunidade, bem como de desagregar a ideia de sexo ligado à religião enquanto pecado ou perversão (Miskolci, 2010).

No caso português, a homossexualidade até ao início do século XX, sem estar concretamente prevista no Código Penal, era vista como um “atentado ao pudor”. Passa a ser crime em 1912 e só seria despenalizada com uma nova revisão do código, em 1982. Em 2003 a homossexualidade é protegida pela lei do Código do Trabalho. A Assembleia da República aprova em 2004 a inclusão da orientação sexual como um critério de não discriminação (Brandão, 2008). A verdadeira revolução não só penal, mas também de direitos humanos, acontece em 2006 com o caso da transsexual Gisberta emigrante proveniente do Brasil em Portugal trabalhava na indústria sexual, acabou por ser torturada, agredida e morta por um grupo de adolescentes. Este ato criminoso, desperta um novo debate sobre crimes de carácter homofóbico e transfóbico, bem como da necessidade de rever os direitos civis e humanos da comunidade (Rodrigues, 2016).

Em 2007 é então criada uma lei no Código Penal que declara como crime a discriminação e ofensas à integridade física de cidadãos homossexuais. Em 2010 como marco histórico é promulgada a lei que permite o casamento entre pessoas do mesmo sexo. Em 2016 passa a ser possível também a adoção de crianças por casais do mesmo sexo (Intervenção Lésbica, Gay, Bissexual, Trans e Intersexo, s.d.).

Discriminação Negativa e Positiva

Segundo Borrillo (2010), existe uma hierarquização da sexualidade, onde reina a

A (IN)VISIBILIDADE DO TRABALHADOR HOMOSSEXUAL

heterossexualidade, fundamentada na homofobia, sustentada pela superioridade biológica e moral do sexo padrão. A esta normatização da heterossexualidade como forma específica de dominação social, chama-lhe heterossexismo e o restante das expressões sexuais, num termo simpático, são consideradas incompletas ou acidentais. Diz-nos ainda que há outra conceção do heterossexismo, que visa a interpretação da diferença entre a heterossexualidade e homossexualidade. Esta diferenciação leva-nos a dois tipos de discriminação, a explícita de diferenciação, considerada como negativa. E uma outra experimentada como positiva, pois visa a proteção da diversidade.

A produção de trabalho no sistema capitalista estabelece um papel importante nas relações sociais. É no espaço organizacional que se manifesta um dos grandes dilemas sociais da atualidade, a discriminação laboral com base na orientação sexual. Embora os avanços na tentativa de romper com o modelo burocrático da hierarquização de estruturas, as organizações, contudo ainda não são espaços neutros, pois como todos os sistemas sociais, as organizações manifestam na sua estrutura todas as formas de relações sociais, abrangendo também a discriminação (Garcia & Sousa, 2010).

Estudos de Ragins e Cornwell (2001) mostram-nos que apesar da existência de legislação que proíbe expressamente a discriminação sexual no trabalho, não são as leis que têm um maior contributo, embora possamos considerar que seja um fator para a redução da mesma. É sim, a existência de uma cultura organizacional que visa a integração de pessoas com uma orientação sexual não normativa. Assim sendo, são as práticas organizacionais o maior fator de discriminação em relação à orientação sexual no local de trabalho.

Segundo Medeiros (2007), os trabalhadores homossexuais, por não terem fatores visíveis da sua orientação sexual, ao contrário dos trabalhadores discriminados por fatores raciais, preferem ocultar a sua sexualidade, tendo um comportamento heteronormativo, com a intenção pré-concebida de evitar discriminação. Esta ocultação é muito comum pelo medo da não pertença, não só no trabalho, mas também no seio familiar e na sociedade em geral. Sendo mais forte no seu ambiente organizacional, pois ainda ao contrário dos trabalhadores discriminados por fatores raciais, estes encontram aceitação e conforto no seu seio familiar. O que não acontece com a maior parte dos trabalhadores homossexuais.

Nunan (2003) reforça ainda que grande parte dos homossexuais estão subjugados por um certo tipo de estereótipo comportamental. Os homens homossexuais estão mais associados a características próprias do sexo feminino, logo são vistos como seres mais frágeis, bem como mulheres homossexuais estão mais associadas ao masculino, sendo igualmente inferiores. Este argumento intensifica assim a tese da ocultação da sexualidade por parte dos trabalhadores homossexuais.

A (IN)VISIBILIDADE DO TRABALHADOR HOMOSSEXUAL

Segundo Irigaray (2008) o trabalhador homossexual poderá boicotar o seu futuro na organização, devido ao seu isolamento, ficando constrangido e não criando uma boa rede de contactos. Toda esta pressão social, muitas vezes autoinfligida, cria no trabalhador homossexual um permanente estado de vigilância devido ao medo de ataques à sua integridade, provocando assim estados psicossomáticos e afetando o seu desempenho dentro da organização. Os trabalhadores homossexuais, nesta posição, tendem a adotar várias estratégias para sua proteção. Estas estratégias vão desde a total exposição da sua identidade sexual, em todas as suas vertentes sociais, ou por outro lado à sua total ocultação (Irigaray, 2008).

Fleury (2000) reforça ainda que, a despreocupação das organizações em relação à gestão da diversidade e a discriminação, bem como o preconceito, afetam e atrasam a própria gestão das organizações.

Para Myers (2003) a gestão da diversidade esta ligada tanto a interesses económicos como sociais. Esta gestão tem um impacto gigantesco nas comunidades onde esta inserida, pois se as políticas organizacionais forem geridas pela ótica da inclusão e da diversidade é criado valor para a organização.

Organizações que adotem este tipo de políticas são vistas como tendo uma maior responsabilidade social, que acaba por ser uma boa promoção para as mesmas, tanto na ótica da competitividade, como espaços apelativos e procurados para trabalhar (Saraiva & Irigaray, 2009).

Para Menezes (2003) a discriminação positiva, maioritariamente designada por ação afirmativa ou sistema de cotas, envolve medidas judiciais e extrajudiciais, que visam abolir a discriminação propriamente dita de indivíduos com uma orientação sexual não normativa. Estes planos de ação são criados para reconhecer os direitos aos homossexuais, igualando-os aos dos restantes participantes sociais, tentando assim corrigir as desigualdades visíveis entre homossexuais e heterossexuais.

Alves e Galeão-Silva (2004), que trabalharam nos seus estudos o conceito de ação afirmativa, apontam que no mundo da gestão organizacional da diversidade, o verdadeiro entrave para o bom funcionamento dos programas de ação afirmativa, está nos mecanismos de recrutamento e seleção. Estes mecanismos discriminatórios ameaçam a contratação de minorias, avançando com o pressuposto que estes programas poderão afetar o sistema de meritocracia.

Por outro lado Santos, Silva e Cassandre (2017), num estudo feito para compreender a tendência de contratação de homens gays, para lojas de roupa afirmam que as organizações, de maneira a melhorar os seus resultados, adotam técnicas de discriminação positiva.

A (IN)VISIBILIDADE DO TRABALHADOR HOMOSSEXUAL

Segundo a estereotipização do homem gay como mais feminino, este compreende melhor o mundo da moda. Estereotipado também como melhor amigo da mulher, este terá mais atenção às preocupações das clientes do sexo feminino. Logo conseguirá reter mais esse público e ser um bom vendedor. No entanto, apesar de os agentes responsáveis pelo recrutamento e seleção, estarem conscientes da necessidade de contratarem vendedores homossexuais, primando pela discriminação positiva, continuam a preferir o padrão heteronormativo, não deixando de haver discriminação em si. Completam o seu discurso afirmando que:

Conforme perspectiva dos contratantes e contratados no segmento estudado, a diversidade e a gestão de equipes diversificadas são entendidas como fundamentais para que essas organizações se desenvolvam e obtenham sucesso. No recrutamento e contratação as características de comunicação, estilo, entendimento de moda e empatia são elementos que se sobressaem em funcionários gays, características estas que na visão dos contratantes faz com que este público seja tão amplamente contratado em lojas de shopping (Santos, Silva & Cassandre, 2017, p, 108).

Um estudo levado a cabo por Nunes (2017) sobre gestão da diversidade sexual mostra-nos grandes diferenças entre a realidade de trabalhadores homossexuais femininos e masculinos, em contexto laboral. Apesar de ambos sofrerem discriminação explícita dentro das organizações, as mulheres encontram-se discriminadas não só pela sua orientação sexual, mas também pelo seu género. Com o machismo hierarquizado dentro de algumas organizações, mulheres lésbicas sentem a pressão de não serem valorizadas devido ao seu género, levando-as muitas vezes à ocultação da sua orientação sexual, para que a discriminação apenas se mantenha no campo do género.

Torma (2013) também conclui que a discriminação laboral entre lésbicas e gays é diversa na sua forma. Os homens homossexuais são mais discriminados, devido ao padrão de homofobia masculina, intrínseco à sociedade e as organizações. Já nas mulheres é diferente. Sendo vistas como alvo de desejo sexual, a sua sexualidade é autodeterminada como heteronormativa, mostrando uma misoginia internalizada, onde as relações afetivas entre mulheres são apenas possíveis como objeto de desejo masculino.

Para Irigaray (2011) as pessoas, tal como as organizações, são mais propensas a aceitar as diferenças relacionadas com etnia do que as de carácter sexual. As organizações, mesmo aquelas que adotam programas de gestão da diversidade, encontram dificuldade na execução dos mesmos devido à homofobia dos seus colaboradores. Assim sendo Irigaray afirma que “mesmo as empresas que adotam políticas de diversidade e respeito à diferença

têm seus ambientes de trabalho caracterizados pelo heterocentrismo e pela homofobia. A valorização da diversidade existe nos discursos, mas não nas práticas empresariais” (Irigaray, 2011, p. 44).

Numa sociedade ainda tão homofóbica, devemos ter em mente as palavras de Foucault (1999) para uma evolução necessária: “O problema é o seguinte: como se explica que, em uma sociedade como a nossa, a sexualidade não seja, simplesmente aquilo que permita a reprodução da espécie, da família, dos indivíduos? Não seja, simplesmente, alguma coisa que dê prazer e gozo? (Foucault, 1999, p. 229).

Metodologia

A pesquisa qualitativa assenta na abordagem interpretativa, que visa compreender “o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis” (Minayo, 1994, p.22). Este tipo de pesquisa foca-se principalmente nas experiências pessoais vividas e na interpretação das mesmas. Em pesquisa qualitativa não se procura quantificar os resultados, parte-se sim de

questões ou focos de interesses amplos, que vão se definindo à medida que o estudo se desenvolve. Envolve a obtenção de dados descritivos sobre pessoas, lugares e processos interativos pelo contato direto do pesquisador com a situação estudada, procurando compreender os fenômenos segundo a perspectiva dos sujeitos, ou seja, dos participantes da situação em estudo (Godoy, 1995, p.58).

A pesquisa qualitativa é um processo que “procura descobrir e compreender um fenômeno, um processo, ou as perspectivas e visões do mundo das pessoas envolvidas” (Merriam, 1998, p.11). Segundo a tipologia proposta pela autora, realizamos um estudo qualitativo básico ou genérico, que explora a descrição de um fenômeno, o interpreta e entende os seus padrões recorrentes.

Para o estudo, consideramos indivíduos com uma orientação sexual não normativa, do sexo masculino e feminino. Partindo da experiência pessoal de vivência cotidiana com essas pessoas em contraste com a vivência com pessoas homofóbicas, achamos pertinente realizar este estudo, no âmbito de tentar perceber as suas experiências laborais no campo específico da discriminação negativa e positiva.

Inicialmente foram feitos contactos para conseguir respondentes e solicitar a participação voluntária dos indivíduos, seguindo-se da explicação do objetivo do estudo e a

A (IN)VISIBILIDADE DO TRABALHADOR HOMOSSEXUAL

pertinência da envolvimento dos mesmos. Para preservar o anonimato dos participantes entrevistados, as suas falas foram assinaladas com a letra “E”, seguida por um número que corresponde à ordem em que as entrevistas foram realizadas, de acordo com o Quadro 1, a seguir:

Nº de Entrevistas	Sexo	Orientação Sexual	Idade	Escolaridade	Função atual
E1	Masculino	Gay	27	Mestrado	Investigador
E2	Masculino	Gay	26	Licenciatura	Finance and Accounting Processes Specialist
E3	Masculino	Gay	24	Ensino Secundário	Estudante/ Empregado de Mesa
E4	Masculino	Gay	32	Mestrado	Estudante/ Empregado de Mesa
E5	Masculino	Gay	24	Pós-Graduação	Estudante
E6	Masculino	Gay	24	Pós-Graduação	Estudante/ Trabalhador
E7	Masculino	Gay	23	Ensino Secundário	Investigadora
E8	Feminino	Lésbica	26	Mestrado	Investigadora
E9	Feminino	Bissexual	31	Mestrado	Investigadora
E10	Feminino	Lésbica	29	Mestrado	Advogada Freelancer
E11	Feminino	Lésbica	26	Licenciatura	Produtora de Eventos

Quadro 1. *Perfil dos entrevistados*
Fonte: Dados da pesquisa, 2018

A inserção de indivíduos entrevistados foi concebida pela estratégia designada de “bola-de-neve”, onde com o desenvolver das entrevistas, os entrevistados apontaram outros sujeitos que possuíam características adequadas para o estudo (Bogdan & Biklen, 1994).

A (IN)VISIBILIDADE DO TRABALHADOR HOMOSSEXUAL

Quanto a quantidade dos participantes, esta foi determinada pelo princípio da redundância e da saturação que “é usada para estabelecer ou fechar o tamanho final de uma amostra em estudo, interrompendo a captação de novos componentes” (Fontanella, Ricas & Turato, 2008, p. 17). A redundância ou saturação ocorre à medida que são vivenciados casos similares e novos dados não são acrescentados. As informações acumuladas por meio da saturação promovem a fidedignidade, que ocorre quando as opiniões dos entrevistados tornam-se comuns, sem o acréscimo de informações novas (Glaser & Strauss, 1967).

O instrumento de coleta utilizado foi a entrevista semiestruturada, com seis perguntas relacionadas à discriminação positiva e seis relacionadas com a discriminação negativa, conforme Guião (Anexo 1). Em todas as entrevistas foi garantido o sigilo e todos os respondentes aceitaram e assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo 2).

Em relação a quantidade de respondentes, em investigações qualitativas considera-se adequado realizar entrevistas até que seja possível uma análise das relações estabelecidas e a compreensão de “significados, sistemas simbólicos e de classificação, códigos, práticas, valores, atitudes, ideias e sentimentos” (Dauster, 1999, p. 2)

Assim, foram recolhidos os dados por meio de 11 entrevistas individuais semiestruturadas, sendo sete indivíduos do sexo masculino e cinco do sexo feminino. Dentre os sujeitos, dez eram portugueses e um brasileiro. As entrevistas tiveram uma duração média entre 15 a 40 minutos. Todas as entrevistas foram gravadas com a devida autorização dos participantes. Das 11 entrevistas, nove foram realizadas presencialmente, na cidade de Coimbra, uma por telefone e uma via Skype.

Para tratamento dos dados, foram estabelecidas unidades de análise, que incluem palavras, sentenças, frases, parágrafos ou um texto completo de entrevistas, diários ou livros (Downe-Wamboldt, 1992). As unidades de análise permitiram a elaboração de categorias apriorísticas, ou seja, categorias predefinidas de que foram alvo, vista como discriminação negativa e discriminação positiva.

Análise e Discussão

Discriminação Negativa

Apesar das grandes mudanças, tanto a nível legal, como ao nível de inserção de novas políticas organizacionais que prezam pela diversidade, a discriminação por orientação sexual em contexto laboral ainda é uma realidade sentida por muitos trabalhadores. Segundo

A (IN)VISIBILIDADE DO TRABALHADOR HOMOSSEXUAL

Medeiros (2007), de todos os campos que as pessoas desenvolvem a sua vida social, a profissional é onde a discriminação por orientação sexual é mais sentida.

Foram muitas vezes que me senti discriminado, não sei se foi uma discriminação de facto, porque discriminação de facto ocorreu só uma vez em toda a minha vida dentro de uma empresa, que foi de facto. Eu pensei até em processar a empresa e tudo, mas acabei por não o fazer e deixei para lá. [...] trabalhava também na restauração lá, na cozinha dessa indústria e... aconteceu que a minha supervisora que era nutricionista me mudar de turno porque alguns empregados estavam incomodados com a minha presença na rampa de alimentação, de servir, por eu ser gay. E estavam incomodados com isso, não queriam trabalhar de noite. E eu fui mudado de turno, na verdade eu não fui porque pedi demissão, visto isso e pensei em processar a empresa, mas eu fui alterado de turno por conta disso. Me puseram no turno da manhã por conta disso.[...] (E.4).

A fala da entrevista E-4 vai de acordo com Sanches (2006), que afirma que, a orientação sexual dos trabalhadores afeta diretamente a sua carreira profissional, tanto na sua contratação, despedimento ou qualidade da sua experiência laboral. Seja a sua orientação sexual assumida ou não relevada. Estas atitudes homofóbicas podem ser exercidas, tanto por parte das chefias como dos próprios colegas de trabalho. Este tipo de discriminação foi sentido por vários entrevistados.

Nos primeiros empregos [...] senti por vezes por parte de algumas chefias [...]. Tinha vários chefes de equipa, supervisores e mesmo alguns colegas, principalmente do sexo masculino, sentia por vezes uma pequena distância e sabia que era por ser homossexual. [...] Havia a questão do estigma homossexual. (E.2).

Num dos meus trabalhos, [...] havia alguns colegas que se notava perfeitamente que mandavam algumas bocas que eram normais nesse call center, mas ali implicava que a temática fosse a minha sexualidade e as vezes alguns comentários que são a brincar, mas de alguma forma ofensivos. (E.3).

Começou a analisar-me e perguntou-me se tinha namorado do nada. Senti-me discriminado com essa abordagem. Condição-me logo a partir do momento em que a entrevistadora começou com esse tipo de discurso e começou a fazer perguntas muito

A (IN)VISIBILIDADE DO TRABALHADOR HOMOSSEXUAL

invasivas a nível pessoal, não só relativamente a minha orientação sexual, mas também ao resto. (E.1]

O estigma associado à homossexualidade pode levar muitos trabalhadores a ocultar a sua orientação sexual, como apontam Medeiros (2007) e Irigaray (2008). Esta perceção homofóbica está ligada a um desvio de conduta imoral, que pode prejudicar diretamente o desempenho destes trabalhadores. Existe então uma tendência por parte dos trabalhadores homossexuais de não revelar a sua sexualidade no seu meio de trabalho, por medo de retaliações, comentários homofóbicos ou simplesmente por não querer envolver sua vida pessoal com a sua vida profissional. Muitas vezes estas atitudes podem levar a um aumento significativo do stress do trabalhador e consequentemente afetar o seu desempenho na organização e a própria organização.

Os estudos de Irigaray e Freitas (2009) estão de acordo com a fala da E-2 e E-8.

[...] no meu primeiro emprego [...], não me sentia confortável em me abrir relativamente a minha homossexualidade, nem achava que o tinha de fazer. Não tinha que me apresentar com o “Olá sou o [...] e sou homossexual”. Mas por vezes também sentia alguma reticência em o demonstrar ou tentava não o demonstrar tanto, por não querer, aqueles olhares ou aquelas conversas entre os meus colegas de trabalho. Não queria que a minha orientação sexual definisse aquilo que sou enquanto trabalhador. (E-2).

[...] já senti receio de assumir a minha sexualidade. É aquela questão de achares que é possível que não te encarem da mesma forma se tu assumidamente disseres que tens uma orientação sexual diferente do que as pessoas consideram normal (E-8).

As falas acima vão ao encontro do que apontam Medeiros (2007) e Irigaray (2008), quando mostram que a maior parte dos trabalhadores homossexuais, tem muito mais facilidade em revelar a sua sexualidade a pessoas mais chegadas, como familiares ou amigos, sendo raro isso acontecer com colegas de trabalho.

Ao ter medo de assumir a minha sexualidade claro que pode afetar o meu campo emocional. Estás sempre a esconder parte da tua personalidade com medo que isso afete a tua vida profissional (E-7).

A (IN)VISIBILIDADE DO TRABALHADOR HOMOSSEXUAL

A revelação da sexualidade no contexto laboral acontece quando o ambiente de trabalho é adequado para isso, quando existe respeito tanto por parte de colegas como por chefias. E quando percebem que a sua orientação sexual não vai ter qualquer peso tanto nas relações interpessoais, como na sua permanência e ascensão dentro da organização. É preciso então existir diversidade dentro da empresa para os empregados se sentirem confortáveis com a sua “saída do armário”. A fala do E-4 reforçam os resultados de Ferreira (2007) em relação a mostrar para os colegas a sexualidade.

[...] Neste trabalho em concreto todos sabiam a minha orientação sexual, mas porque o meu supervisor também era gay e foi ele próprio que puxou esse tema para o local de trabalho e o próprio diretor do call center também era gay [...] (E-4).

[...] Não. A maior parte dos trabalhos que eu tive, também era não saberem, pois não tinha que expor isso, mas não é propriamente uma coisa que eu sentisse. A cena é que no trabalho no é só fufas e na área onde eu trabalho também é só gays e fufas (E-11).

Costa (2007) defende que a discriminação de trabalhadores sexuais em contexto laboral pode ser sentida de forma direta e indireta. A direta, pressupõe um tratamento desigual que é proibido, enquanto a indireta não é explícita, ou seja o objeto discriminador é direcionado mais para o preconceito. A fala da E-4 indica a discriminação direta apontada por Costa (2007):

[...] Na época eu chorei muito abalado com aquilo porque nunca tinha sofrido uma discriminação de facto porque o preconceito é muito diferente da discriminação. Quando você fala de discriminação é realmente isso, quando ela chega no contexto real, quando alguém te muda de turno, quando alguém te deixa de dar um emprego, quando alguém não deixa você frequentar um espaço.[...] (E-4).

Já a discriminação indireta referida por Costa (2007) manifesta-se no ambiente de trabalho na forma de ‘bocas’, piadas, comentários desnecessários e inapropriados que estão diretamente relacionados com a orientação sexual do trabalhador, que constituem um ato de humilhação. Esta discriminação indireta foi sentida nas falas da E-3, E-6 e E-7:

[...] poderiam ser brincadeiras inofensivas, mas que não se devem fazer, como por exemplo é também discriminação referências a pessoas de outras raças, por exemplo, o

A (IN)VISIBILIDADE DO TRABALHADOR HOMOSSEXUAL

preto é o último a ser servido. O mesmo se passa como a homossexualidade, chamar de paneleiro ou maricas [...] (E-3).

[...] Sim, por colegas. Já sofri comentários negativos. (E-6).

[...] Num bar onde trabalhei havia colegas, os “típicos machões” que mandavam bocas inapropriadas. Como mesmo de clientes, que mandam também bocas e que comentam entre eles a minha sexualidade enquanto empregado. [...] essas ditas “piadolas” ou brincadeiras que no fundo não são assim tão inocentes. Sinto que não é justo estarem a pegar na minha orientação sexual para esse fim (E-7).

Dourlen (2005) refere que a discriminação em contexto laboral, pode criar no trabalhador homossexual um sentimento de inferioridade, tornando-o mais vulnerável, podendo afetar diretamente a sua vida emocional. Irigaray (2008) reforça esta ideia, ao apontar que comportamentos discriminatórios podem afetar a vida dos trabalhadores, provocando distúrbios psicossomáticos e de grande stress.

Relativamente a esta questão, o entrevistado da E-4, que sofreu discriminação direta, e os entrevistados E-6 e E-7 que sofreram discriminação indireta, relevam que a discriminação afetou a sua vida emocional.

[...] Nessa época afetou muito a minha vida emocional, porque eu era muito novo ainda tinha muitos preconceitos por mim mesmo, porque todo o homossexual antes de se descobrir tem como homem (E-4).

[...] Também já sofri de ansiedade e algum descontrolo emocional. Pois devido a discriminação negativa já existiram dias em que não me apetecia ir trabalhar, pois não me sentia confortável tanto com o comportamento dos meus colegas como das minhas chefias (E-6).

[...] quando estou num dia não, esses comentários deixam-me muito em baixo e o dia de trabalho já não me vai correr bem, [...]. Às vezes afeta-me tanto que só me passa com uma boa noite de sono e mesmo assim não tenho vontade de ir trabalhar no outro dia, forço-me a ir trabalhar já um bocado forçado mas tento esquecer o episódio e quando volta a haver um comentário discriminatório fico logo em baixo e só quero sair dali e o tempo em que estou a trabalhar passe muito rápido (E-7).

A (IN)VISIBILIDADE DO TRABALHADOR HOMOSSEXUAL

Em consenso, os restantes entrevistados relevam-se frustrados por nas organizações e na sociedade em geral, ainda existir padrões elevados de heteronormatividade e homofobia. O que leva na maioria dos casos a não revelação, ou ocultação da sua sexualidade, consequência desses mesmos padrões (Santos, 2016).

[...] a homossexualidade é vista de uma forma tão negativa e ainda é hoje em dia vista e falada nos meios de comunicação por vezes com gírias negativas, como fazer piadas, que as pessoas acabam por não ter noção que de uma forma inconsciente estão a incutir a homofobia na sociedade [...] (E-2).

[...] sempre me trataram de uma forma normativa heterossexual. Como fazerem-me perguntas como “então viste o jogo da bola?”, respondo que não porque não gosto de bola. Colegas e chefias já me deram esse tratamento heterossexual, pois o homem heterossexual normal vê o jogo que ontem passou do Benfica na televisão (E-5).

As entrevistadas do sexo feminino revelam nunca terem sido vítimas de discriminação negativa, mas isso ocorre possivelmente porque não revelam a sua opção sexual. Afirmam sim que, nos seus contextos laborais tanto colegas como chefias e clientes, assumem a sua sexualidade como heterossexual, nunca questionado se tem outro tipo de sexualidade que não a normativa, assim acabam por não sentirem necessidade de revelar a sua orientação sexual. Estas afirmações vão de acordo com os estudos levados a cabo por Torma (2013), que afirma que a discriminação sentida por lésbicas e gays é diferente. As mulheres são mais afetadas por misoginia.

[...] eu acho que isso também depende do quão visível é a tua orientação sexual nas tuas performances do dia a dia e como eu acho que não se nota. [...] se tu não falares sobre isso passas sempre por heterossexual porque as pessoas assumem que tu és heterossexual (E-9).

[...] se tu assumidamente disseres que tens uma orientação sexual diferente do que as pessoas consideram normal. Nunca sofri bocas, porque também não é propriamente óbvio (E-8).

[...] faço esta ressalva a minha orientação sexual nunca foi tema, ou seja, eu ser homossexual não é conhecido no local onde eu trabalhava (E-10).

A (IN)VISIBILIDADE DO TRABALHADOR HOMOSSEXUAL

[...] eu gosto de separar um bocadinho as coisas, não porque tenha medo que as pessoas me discriminem, mas porque eu não sinto necessidade das pessoas saberem a minha vida pessoal (E-11).

Torma (2013) afirma nos seus estudos que mulheres lésbicas muitas vezes evitam a “saída do armário” no trabalho, porque já tem que lidar com outro tipo de discriminação, a discriminação de género.

Discriminação Positiva

Por discriminação positiva entendemos a “criação de medidas destinadas a prevenir ou atenuar mecanismos de discriminação, ou a compensar desvantagens independentes da vontade dos sujeitos que as padecem. Essas medidas supõem um tratamento desigual de modo a igualar as oportunidades de grupos desfavorecidos” (Gluz, 2010, p. 12).

Para Alves e Galeão-Silva (2004) os obstáculos para o bom funcionamento das estratégias de discriminação positiva, mais vulgarmente conhecidos como planos de ação afirmativa ou sistema de cotas, começam logo nos processos de recrutamento e seleção. Os entrevistados E-1 e da E-7 mostram ter sido vítimas desses processos discriminatórios.

[...] confesso que tive algumas entrevistas, que não era bem para a minha área em que me senti um bocado pressionado. (E-1).

Não sei se terá vindo de mim ou da pessoa que me estava a entrevistar, pois pode haver um certo desconforto ou à-vontade por saber sou gay e a minha expressão de género às vezes pode deixar as pessoas desconfortáveis e isso para mim acaba sempre por ser uma “pedra no sapato”, quando vou a uma entrevista (E-7).

A muitas vezes a justificação dada pelas organizações, para não aplicarem mecanismos de contratação de minorias, é que os mesmos não são justos e poderão afetar o sistema da meritocracia (Alves & Galeão-Silva, 2004). Relativamente a esta questão, alguns entrevistados concordam que pode afetar o sistema meritocrático. Outros pelo contrário, discordam totalmente, sendo plenamente a favor dos programas de discriminação positiva.

[...] não concordo muito honestamente com o sistema de cotas, porque acho que tu tens que subir por mérito, não deves ter que subir pela tua orientação sexual por estares

A (IN)VISIBILIDADE DO TRABALHADOR HOMOSSEXUAL

metido no grupo das minorias, sinceramente eu não concordo com isso deves subir na tua área de trabalho deve ser realmente por mérito pessoal e profissional (E-11).

[...] sou absolutamente a favor do sistema de cotas, acho que, depois deve haver vários tipos de discriminação positiva. Esse básico do não está escrito em lado nenhum mas tu vais a uma entrevista de trabalho e acontece que a pessoas que te está a entrevistar é lésbica e tem uma maior simpatia por ti por saber que tu és lésbica não vejo mal nenhum nisso até porque as coisas acabam por ser todas assim (E-9).

Parece haver uma tendência na contratação de homens homossexuais no que toca ao atendimento ao público, principalmente quando esse atendimento é direcionado para o mundo da moda. Isto porque existe uma grande estereotipização quanto o homem gay ser mais feminino, logo à priori terá mais jeito para lidar com o público feminino e conseguirá reter mais clientes (Santos, Silva & Cassandre, 2017). As falas da E-1 e E-2, confirmam esta tendência:

[...] No caso da Zara, não sei se o facto de ser homossexual [...] Não posso afirmar que foi um plus, o facto de ser homossexual. Agora de facto havia eu e mais três raparigas na entrevista, era uma entrevista de grupo e dos quatro fui eu o escolhido e todos tinham igual experiência, que era zero a nível de lojas de roupa. O ser gay pode ter contribuído pelo estigma gay de um atendimento mais personalizado para o sexo feminino e tenho consciência que nas lojas de roupa isso é um plus. O homossexual tem mais atenção, ao lado feminino, do estilo feminino (E-2).

Numa altura em que andava à procura de trabalho em lojas de roupa, lojas de acessórios e coisas do género. Quando fui à entrevista para esse tipo de funções senti que os entrevistadores pensavam que por ser gay ia ter mais olho para certas coisas, ou olha para a maneira como se veste e fazem logo aquela pré-análise [...] Acho que o ser gay neste tipo de organizações é uma mais valia, para fazer um atendimento mais personalizado a mulheres, por perceber mais de moda, aqui falo mais do estigma positivo associado à homossexualidade, a questão de ser mais feminino e entender melhor uma mulher do que um homem heterossexual. Basicamente apelar mais a um público feminino (E-1).

Apesar de não ter a certeza se foi pela minha orientação sexual ou se o seu aspecto se enquadrava na função, numa entrevista para uma loja de roupa recebi muita simpatia por

A (IN)VISIBILIDADE DO TRABALHADOR HOMOSSEXUAL

parte da entrevistadora pois a mesma afirmou ser um bom candidato por perceber de moda e se enquadrar na marca (E-6).

Martinelli (2015) afirma que há uma grande tendência por parte de operadoras de Call Centers na contratação de trabalhadores homossexuais e transgêneros. Aponta que essas organizações praticam políticas de ação afirmativa com o intuito de acolher as minorias que normalmente não são aceitas por outras organizações. Esta contratação pode estar relacionada ao preconceito estético associado a estes trabalhadores. Na área do telemarketing a imagem do trabalhador é sua voz, não evidenciado assim qualquer característica estética ou física, associada à homossexualidade. De uma maneira positiva, estas organizações tiram partido de trabalhadores que provavelmente seriam discriminados negativamente por outras organizações.

Apesar de grande parte dos trabalhadores do sexo masculino entrevistados já ter trabalhado neste tipo de organização, quase todos negam que a sua homossexualidade tenha sido um fator de contratação.

Não diretamente [...] diretor do call center também era abertamente e assumidamente gay e era uma pessoa muito brincalhona e naturalmente fazia as vezes algumas referências a isso, mas não acho que seja um fator de contratação ou de despedimento o ser gay, isso é indiferente. Pode é haver talvez uma maior afinidade da parte dessas pessoas por também o serem [...] (E-3).

Não de todo. A questão de sempre ter trabalhado em call centers foi uma questão de oportunidade, porque surgiu, porque já tinha enviado cvs para outros tipos de funções [...] (E-2).

A fala de E-2, apesar de achar que sempre foi uma questão de oportunidade ter trabalhado em Call Centers por oportunidade, revela que já tinha concorrido a outro tipo de funções, indo assim ao encontro dos estudos levados a cabo por Martinelli (2017). Já E-5, concorda que ser gay foi um fator de contratação para trabalhar num Call Center.

Posso é ter sido favorecido na PT, porque é um grupo que contrata muitos homossexuais. [...] De certa forma se a PT contrata mais homossexuais é em alguns setores, como por exemplo nas vendas, pois acho que muitos homossexuais tem carisma e tem jeito para vender e acho que talvez aí a organização ganhe em contratar homossexuais. Eu estive no

A (IN)VISIBILIDADE DO TRABALHADOR HOMOSSEXUAL

apoio ao cliente e lá é um bocado relativizado, por isso não interessa se és gay ou não, pois estás atrás de um telefone, tens é que ter voz robô (E-5).

De uma forma consensual quase todos os entrevistados concordam com os planos de ação afirmativa, na idealização de um mundo possível, onde as desigualdades entre homossexuais e heterossexuais, possam ser abolidas (Menezes, 2003).

Ainda mais a favor estão as mulheres entrevistadas, pois lutam também com outro tipo de discriminação laboral, a de género, estando ainda sub-representadas na maior parte das funções (Guerra, 2006).

Eu no início achava que não fazia sentido o sistema de cotas porque pensava que existia igualdade e essas coisas não tem que ser forçadas. Mas eu mudei de opinião. Eu acho que sim, deve haver uma discriminação positiva também por causa do género da mulher. Essa questão já me tinha surgido. Por tanto sou a favor das cotas. Facto de ou assumires que são diferentes já é discriminação e isso poderia ser um argumento contra. Quando a realidade não é igualitária o suficiente tem de haver um empurrãozinho e eu sou a favor desse empurrão positivo (E-10).

Importa salientar que em todos entrevistados, apesar de terem experienciado diferentes níveis de discriminação negativa ou positiva, é facto que de uma forma ou de outra, todos foram vítimas de discriminação.

Considerações Finais

O mercado cada vez mais globalizado, marcado pelos rápidos avanços tecnológicos, faz com que as empresas tenham que procurar soluções para se destacarem das restantes. Ao contrário do que assistimos nos dois séculos antecessores, marcados pela ascensão da máquina, hoje o grande fator diferencial para o sucesso das organizações encontra-se na constituição do seu capital humano. De acordo com Ulrich (1998), estamos atualmente na era dos recursos humanos. Drucker (1997) acrescenta que o investimento do trabalhador intelectual é o principal recurso de capital, fundamental para uma economia desenvolvida.

Este trabalho teve como objetivo geral compreender a existência de discriminação negativa e positiva, em contexto laboral, de trabalhadores com uma sexualidade não normativa. Para atingir este objetivo geral o estudo desdobrou-se em objetivos específicos.

O primeiro objetivo procurou identificar como a discriminação em contexto laboral, afeta a vida emocional dos trabalhadores em estudo. Observou-se, salvo um caso em que a

A (IN)VISIBILIDADE DO TRABALHADOR HOMOSSEXUAL

discriminação existiu de forma direta (em que realmente afetou a sua vida emocional e despertou um grande sentimento de revolta) que a maior parte dos trabalhadores que se já sentiram discriminados no trabalho devido à sua orientação sexual, criaram mecanismos de defesa para que a mesma não os afetasse. Alguns afirmam terem sentido vontade de não ir trabalhar devido a comentários impróprios, sendo típicos do preconceito ligado à estigmatização da homossexualidade, revelando-se em forma de discriminação indireta. Constatou-se também que grande parte dos trabalhadores entrevistados prefere ocultar a sua sexualidade, justificando que a sua sexualidade pertence à esfera privada. No entanto alguns demonstraram desconforto, pois estão sempre a “esconder” uma parte da sua personalidade que pode ter repercussões na sua vida emocional.

O segundo objetivo procurou identificar as experiências de discriminação (negativa e positiva) no ambiente de trabalho. Apurou-se então que, apenas um entrevistado sofreu realmente discriminação de forma direta, numa das suas experiências laborais. O mesmo contou que lhe mudaram de turno porque os seus colegas se sentiam incomodados com a sua orientação sexual. Como a discriminação direta esta prevista no Código Penal como crime, é provável que apenas um entrevistado tenha sido vítima da mesma, os restantes tendo sofrido discriminação indireta, sob forma de comentários homofóbicos e brincadeiras ofensivas. A discriminação indireta está ligada ao preconceito, que está enraizado em qualquer contexto social.

As três mulheres lésbicas, e uma bissexual, entrevistadas, demonstraram nunca terem sido vítimas de discriminação (negativa), pois nos seus contextos laborais tanto colegas como chefias e clientes, assumem a sua heterossexualidade sem sequer questionarem a possibilidade de as mesmas terem uma sexualidade não normativa. A justificativa dada pelas mesmas é que não há fatores visíveis da sua homossexualidade

Sobre as experiências de discriminação positiva, a maior parte os entrevistados revelou sentir-se confuso com a pergunta, pois desconheciam o termo. Depois de uma explicação dada, alguns trabalhadores entrevistados revelaram que já podem ter sido vítimas de discriminação positiva nas fases de recrutamento e seleção para lojas de roupa. Devido há existência do estigma que o homem homossexual tem características mais femininas logo, dará um atendimento mais personalizado aos seus clientes.

Uma entrevistada do sexo feminino, afirma também já ter sido vítima de discriminação positiva, quando foi trabalhar para um bar gay. Conta que nesse bar havia preferência de trabalhadores que fossem pares. Outro trabalhador do sexo masculino, demonstrou que também a sua sexualidade poderá ter influenciado a sua entrada numa

A (IN)VISIBILIDADE DO TRABALHADOR HOMOSSEXUAL

organização de telecomunicações (call center), pois revelou que era comum contratarem muitos homossexuais.

Conclui-se assim que, apesar de a maior parte dos entrevistados revelarem ter sido apenas vítimas de discriminação indireta, o estigma homossexual ainda está muito enraizado dentro das organizações e longe de ser algo normativo. Cabe-nos a nós, profissionais de Recursos Humanos, mudar as estruturas das nossas organizações, pois a diversidade é uma fonte de sinergia que condiz a espaços diversificados e competitivos, capazes de entender diferentes ambientes e desafios.

Consideramos pertinentes mais investigações nesta área do comportamento organizacional e deixamos como sugestão novos estudos na área da discriminação positiva, pois a bibliografia ainda é incipiente nesta matéria.

Referências

Alves, M. A. & Galeão-Silva, L. G. (2004). A crítica da gestão da diversidade nas organizações. *RAE. Revista de Administração de Empresas*, 44, pp. 20-28.

Amnistia Internacional. (s.d). *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. Recuperado em 2, maio, 2018, de <https://www.amnistia.pt/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>

Barbieri, J. C. *Gestão Ambiental Empresarial: conceitos, modelos e instrumentos*. São Paulo: Saraiva.

Bogdan, R. C. & Biklen, S. K. (1994) *Investigação qualitativa em educação*. Portugal: Porto Editora.

Borrillo, D. (2010). *História e crítica de um preconceito*. Belo Horizonte: Autêntica Editora.

Brandão, A. (2008) *Breve contributo para uma história da luta pelos direitos de gays e lésbicas na sociedade portuguesa*. Recuperado a 16, outubro, 2018, de <http://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/8673/1/Breve%20contributo.pdf>

A (IN)VISIBILIDADE DO TRABALHADOR HOMOSSEXUAL

Chauí, M. (2015) *Estado de Natureza, contrato social, Estado Civil na filosofia de Hobbes, Locke e Rousseau*. Recuperado em 24, Novembro, 2018, de <http://www.cefetsp.br/edu/eso/filosofia/contratualistaschaui.html>

Costa, A.M.M. (2007). A discriminação por orientação sexual no trabalho: aspetos legais. In F. Pocahy. *Rompendo o silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea. Políticas, teoria e atuação*. Porto Alegre: Nuances.

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (2017). *Legislação Nacional-Igualdade de Oportunidades*. Recuperado a 14, setembro, 2018, de: http://cite.gov.pt/Legis_Nac/ArquivoLN/LeisArqLN/DL_74_2008.htm

Dauster, T. (1999). A Fabricação de livros infanto-juvenis e os usos escolares: o olhar de editores. *Revista Educação/PUC - Rio*, 49, pp. 1-18, nov.

Dourlen, M. (2005). Sentimento de humilhação e modos de defesa do eu. Narcisismo, masoquismo, fanatismo. In I. Marson, & M. Naxara (Orgs.). *Sobre a humilhação: sentimentos, gestos, palavras*. EDUFU: Uberlândia.

Downe-Wamboldt, B. (1992). Content analysis: method, applications, and issues. *Health Care Women Int*; 13(3), pp. 313-321.

Drucker, P. F. (1997). *Fator humano e desempenho – O melhor de Peter F. Drucker sobre a administração*. São Paulo: Pioneira.

Ferreira, A. (2007) *Conteúdo e Quebra do Contrato Psicológico e Comportamentos Individuais de Gestão de Carreira*. Braga: Universidade do Minho.

Ferreira, R. C. (2007). *O gay no ambiente de trabalho: análise dos efeitos de ser gay nas organizações contemporâneas*. Brasília: FACE.

Fleury, M. T. L. (2000). Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, 4 (3), pp. 18-25.

A (IN)VISIBILIDADE DO TRABALHADOR HOMOSSEXUAL

Fontanella, B., Ricas, J. & Turato, E. (2008). *Amostragem por saturação em pesquisas qualitativas em saúde: contribuições teóricas*. Rio de Janeiro: Cad. Saúde Pública, 24, pp.17-27.

Foucault, M. (1997). *História da sexualidade I: a vontade de saber*. Rio de Janeiro: Graal.

Garcia, A. & Sousa, A. (2010). Sexualidade e trabalho: estudo sobre a discriminação de homossexuais masculinos no setor bancário. Rio de Janeiro: *Revista de Administração Pública*, 44. pp. 1353-1377

Gluz, N. (2010). Discriminação positiva. In D.A. Oliveira, A.M.C. Duarte & L.M.F. Vieira. *Dicionário: trabalho, profissão e condição docente*. Belo Horizonte: Editora da UFMG, Faculdade de Educação.

Godoy, A. (1995). Introdução à Pesquisa Qualitativa e suas Possibilidades. São Paulo: *Revista de Administração de Empresas*, 35. pp. 57-63.

Goffman, E. (1891) *Estigma-Notas Sobre a Manipulação da Identidade*. Livros Técnicos e Científicos Editora: São Paulo.

Goldschmidt, R. (2008) Discriminação no Mercado de Trabalho: Consciência e Ações de Resistência. *Revista do Tribunal do Trabalho da 3ª Região*, 1(1), pp. 231-251.

Guerra, R. D. (2006). *Mulher e discriminação*. Belo Horizonte: Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais.

Hobbes, T. (2010) *Leviatã*. Portugal: INCM- Imprensa Nacional Casa da Moeda.

Intervenção Lésbica, Gay, Bissexual, Trans e Intersexo. (2017) Adoção por casais do mesmo sexo. Recuperado em 3, março, 2017, de <http://ilga-portugal.pt/noticias/904.php>

Intervenção, Lésbica, Gay, Bissexual, Trans e Intersexo. (2018) Aqui o Amor é Ilegal. Recuperado em 5, maio, 2018, de <http://ilga-portugal.pt/noticias/1022.php>

A (IN)VISIBILIDADE DO TRABALHADOR HOMOSSEXUAL

Irigaray, H. A. R. (2007). *Estratégias de sobrevivência dos gays no ambiente de trabalho*. Rio de Janeiro: Anais do Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração.

Irigaray, H. A. R. (2007). *Estratégias de sobrevivência dos gays no ambiente de trabalho*. Rio de Janeiro: Anais 6th International Congress of Applied Psychology.

Irigaray, H.A.R.(2011). *Orientação Sexual e Trabalho*. GV Executivo, (2), pp. 45-47.

Irigaray, H. A. R. (2008). *Discriminação por orientação sexual no ambiente de trabalho: uma questão de classe social? Uma análise sob a ótica da pós-modernidade crítica e da queer theory*. Salvador da Baía: Anais do Encontro de Administração Pública e Governança, Salvador.

Kern, F. & Silva, A. (2009) *A Homossexualidade de Frente para o Espelho*. Porto Alegre: Pisco.

Link, B. C, Phelan. (2001). *Conceptualizing Stigma*. New York: University of Colombia and New York State Psychiatric Institute.

Maciel, F. (2009). *Ações Afirmativas: O Dever de Um Estado*. Curitiba: Universidade Positiva.

Maquiavel, N. (2011). *The Prince*. London: Harper Press.

Martinelli, B. (2015). *Peculiaridades do Trabalho nos Call Centers: Um estudo das teleoperadoras de Campinas-SP*. Campinas-SP: Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas.

Medeiros, M. (2007). O trabalhador homossexual: o direito a identidade sexual e a não discriminação no trabalho. In F. Pocahy. *Rompendo o silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea. Políticas, teoria e atuação*. Porto Alegre: Nuances.

Menezes, P. L. de. (2003). Ação afirmativa: os modelos jurídicos internacionais e a experiência brasileira. São Paulo: *Revista dos Tribunais*, 92 (816), pp. 39-61.

A (IN)VISIBILIDADE DO TRABALHADOR HOMOSSEXUAL

Merriam, S. B. (1998). *Qualitative research and case study applications in education*. San Francisco: Jossey-Bass.

Minayo, M. C. S. (1994) *Ciência, técnica e arte: o desafio da pesquisa social*. Petrópolis: Editora Vozes

Deslandes, O. C. Neto, R. Gomes, R. & M.C.S. Minayo. (1999). *Pesquisa Social: teoria, método e criatividade*. Petrópolis: Vozes.

Miskolci, R. (2001) *Não ao sexo rei: da estética da existência foucaultiana à política queer (Eds) Michel Foucault, Sexualidade, Corpo e Direito*. Marília: Cultura Acadêmica.

Myers, A. (2003). *O valor da diversidade racial nas empresas*. *Estudos Afro-Asiáticos*, 3, pp, 483-515.

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

Nunes, R. (2017). *Homossexualidade e Ambiente de trabalho: Contribuições da comunicação organizacional para a gestão da diversidade sexual*. Brasília: Universidade de Brasília, Faculdade de Comunicação.

Pacheco, W, Barbosa, J, Reis, P, Silva, E. & Abreu, I. (2014) *O Impacto da Gestão da Diversidade nas Relações Raciais no Ambiente organizacional: Um fator Critico de Sucesso*. Brasil: Simpósio de Excelência em Gestão Tecnológica.

Pina e Cunha, M., Rego, A., de Campos e Cunha, R, & Cabral-Cardoso, C. (2007). *Manual do Comportamento Organizacional e Gestão*. Lisboa: Editora RH.

Ragins, B.R. & Cornwell, J.M. (2001). Pink triangles: antecedents and consequences of perceived workplace discrimination against gay and lesbian employees. *Journal of Applied Psychology*, 86, (6), pp, 1244-1261.

A (IN)VISIBILIDADE DO TRABALHADOR HOMOSSEXUAL

Rios, R. & Phelan, J. (2003) *A homossexualidade e a discriminação por orientação sexual no direito brasileiro*. Porto Alegre: Sulina.

Rodrigues, M, R. (2016) *Gisberta, 10 anos depois: a diva transexual que acabou no fundo do poço*. Recuperado a 24 , novembro, 2018 em: <https://observador.pt/especiais/gisberta-10-anos-diva-homofobia-atirou-fundo-do-poco/>

Rousseau, J-J. (2012) *O contrato Social*. Portugal: Temas e Debates

Sanches, V. K. C. (2006). *A discriminação por orientação sexual no contrato de trabalho*. Curitiba: Centro de Ciências Jurídicas e Sociais.

Santos, N., Silva, L. & Cassandre, M. (2017). Quem disse Berenice, que ser Gay é ser bom vendedor de lojas de shopping. Maringá: *Revista de Carreias e Pessoas*, 7, pp, 88-112.

Santos, R. (2016). A Discriminação Sexual no Ambiente de Trabalho. *Revista da Univates*. Recuperado em 7, novembro, 2018 de: https://www.univates.br/graduacao/media/direito/2016-a-artigo_rafael_santos.pdf

Santos, R. L. de M. (2016). *A discriminação de homens gays na dinâmica das relações de emprego: reflexões sob a perspectiva do direito fundamental ao trabalho digno*. Brasília: Universidade de Brasília.

Saraiva, L. A. S. & Irigaray, H. A. R. (2009). *Políticas de diversidade: uma questão de discurso?* RAE. *Revista de Administração de Empresas*, 49, pp , 337-348.

Shepherd, D (2008) *The Sociology of Discrimination: Racial Discrimination in Employment, Housing, Credit and consumer Markets*. Princeton: Princeton University.

Soares , D. (2000). *O Perfil da Discriminação no Mercado de Trabalho - Homens Negros, Mulheres Brancas e Mulheres Negra.*, IPEA: Brasília

Sousa, H, F. de. (2006) *Os comportamentos nas organizações*. Portugal: Editorial Verbo.

A (IN)VISIBILIDADE DO TRABALHADOR HOMOSSEXUAL

Tenório, F. (2004) *Responsabilidade Social empresarial Teoria e Prática*. Rio de Janeiro: Editora FGV

Torma, C. (2013). *A Lésbica no Ambiente de Trabalho: Análise dos efeitos de ser Lésbicas em Organizações Contemporâneas*. Brasília: Universidade de Brasília: Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade.

Ulrich, D. (1998). *Os campeões de recursos humanos: inovando para obter os melhores resultados*. São Paulo: Futura

A (IN)VISIBILIDADE DO TRABALHADOR HOMOSSEXUAL

Anexos:

Anexo 1 - Guia da Entrevista

Anexo 2 - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Anexo 1 – Guia entrevista

I

Sexo-

Orientação sexual-

Idade –

Escolaridade –

Nacional-

Função atual -

II – Discriminação Negativa

- 1- Já trabalhou em alguma organização?
- 2- Já sentiu dificuldade em encontrar trabalho devido à sua orientação sexual?
- 3- Em caso afirmativo, qual?
- 4- Já se sentiu discriminado em alguma organização em que trabalhou, por colegas, chefias ou clientes?
- 5- Em caso positivo, que impacto teve a discriminação negativa na sua vida afetiva e emocional?
- 6- Descreva em poucas palavras o que sentiu como vítima de discriminação negativa.

II- Discriminação Positiva

- 1- Já trabalhou em alguma organização?
- 2- Já sentiu que a sua orientação sexual favoreceu a sua procura por trabalho?
- 3- Em caso afirmativo, qual?
- 4- Já se sentiu discriminado positivamente em alguma organização em que trabalhou, por colegas, chefias ou clientes?
- 5- Em caso positivo, que impacto teve a discriminação positiva na sua vida afetiva e emocional?
- 6- Descreva em poucas palavras o que sentiu como vítima de discriminação positiva.

Anexo 2 - - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

1. O objetivo da presente pesquisa é identificar a existência de discriminação, positiva ou negativa, no contexto laboral, baseado nas experiências pessoais de trabalhadores homossexuais e de que forma essa discriminação afetou o campo afetivo e emocional nas suas vidas.
2. Os dados recolhidos neste trabalho serão utilizados, exclusivamente, para fins académicos e científicos;
3. Garante-se que a pesquisa não trará prejuízo na qualidade e condição de vida e trabalho dos participantes. Salienta-se o compromisso com o sigilo, não haverá divulgação personalizada das informações e todas os respondentes permanecerão em total anonimato.
4. Todos os participantes têm a segurança de receber esclarecimentos acerca da pesquisa e a liberdade de retirar o consentimento a qualquer momento.

Eu _____ aceito participar desta pesquisa de forma livre e esclarecida.

Coimbra, ___/___/___

Rubrica do Participante: _____

Rubrica do Pesquisador: _____

--

Profa. Dra. Fátima Regina Ney Matos

Professora Auxiliar no Instituto Superior Miguel Torga (ISMT)