DOSSIÊ

LÉSBICAS E RELAÇÃO DE TRABALHO: ANÁLISE DA INSERÇÃO NO MERCADO PROFISSIONAL

LESBIAN AND WORKING RELATIONSHIP: ANALYSIS OF THE INSERTION IN THE LABOR MARKET

Dávila Cristina dos Santos (in memoriam)[51]
Marcio Pascoal Cassandre[52]

Submissão: 27/07/2016 Revisão: 03/08/2016 Aceite: 02/09/2016

Resumo: O objetivo deste artigo é o de conhecer sobre o quanto a orientação sexual interfere na contratação de trabalhadoras lésbicas na cidade de Maringá, para tanto foram entrevistadas onze trabalhadoras. Seus relatos foram tratados por meio do testemunho como estratégia da história de vida. A consonância entre sexo e gênero está no cotidiano dessas trabalhadoras, e os atos performativos ditos "femininos" constituem-se necessários no momento da contratação e durante sua permanência na empresa.

Palavras chave: Trabalhadoras. Gênero. Lésbicas. Heteronormatividade.

Abstract: The purpose of this article is to know about how sexual orientation interferes with the hiring of lesbian workers in the city of Maringa, so that eleven female workers were interviewed. Their reports were treated by the testimonio as a strategy in the life history. The consonance between sex and gender is in the daily lives of these female workers, and the performative acts considered "feminine" constitute themselves necessary at the time of contracting and during their stay in the company.

Keywords: Female workers. Gender. Lesbians. Heteronormativity.

[51] Bacharela em Administração pela Universidade Estadual de Maringá.
[52] Doutor em Administração pela Universidade Positivo com período sanduíche pela University of Helsinki no Center for Research on Activity, Development and Learning (CRADLE) - Institute of Behavioural Sciences. Professor adjunto no departamento de Administração da Universidade Estadual de Maringá. Contato: mcassandre@hotmail.com.

Introdução

Embora seja um tema atual e muito debatido pela mídia, ainda há muito o que se falar e, principalmente, estudar sobre o tema diversidade sexual e suas implicações organizacionais em sua implantação e devida efetivação. O presente artigo tem como objetivo conhecer sobre o quanto a orientação sexual interfere na contratação de trabalhadoras lésbicas na cidade de Maringá, PR. Estas práticas ainda são contraditórias segundo Pereira e Hanashiro (2010), o estudo das atitudes em relação aos programas de diversidade no contexto organizacional torna-se relevante e justificável diante do fato de se perceber que não há na literatura uma expressão unânime de aceitação por parte dos indivíduos em relação ao tema.

Por tratar-se de uma unidade cultural formadora de opiniões e potencialmente com responsabilidade social, as organizações possuem um importante papel na integração social, sendo um meio (mesmo que forçoso) à incorporação dos indivíduos. Como sinaliza Mercchi (2007) que afirma que um país como o Brasil onde, apesar da aparência de uma cultura "liberal", discussões relativas à sexualidade são consideradas essencialmente um tabu. Dessa maneira a socialização faz-se necessária, tanto por respeito quanto por potencialidades individuais pertencentes ao ser humano.

No bojo dessa discussão, o problema de investigação proposto para este estudo é: qual a interferência da orientação sexual de uma trabalhadora lésbica na sua possível contratação para uma vaga de trabalho?

Tal questionamento justifica-se devido aos padrões normativos e hegemônicos do homem na sociedade. Existe urgência na quebra de paradigmas atados à sexualidade, e às organizações têm recebido a influência de pessoas de diferentes orientações sexuais, etnias, cores e raças o que as impulsionam a socializar essas diversidades, e dessa maneira, contribuem para o seu desempenho.

Os profissionais de recursos humanos das organizações nem sempre conhecem quais são as potencialidades de mão de obra prestadas pelas mulheres lésbicas, incluindo as suas impressões sobre o momento de recrutamento e seleção, bem como as inseguranças, medos, anseios e limitações presentes na prática de gestão de pessoas. Por tratar-se de um tema atual, os estudos nessa área ainda são escassos e necessários, como indicado nas poucas publicações a respeito.

A responsabilidade social das organizações faz-se presente cada vez mais no ambiente competitivo em que elas estão inseridas. Inclusive, sendo considerada como prática diferencial quando as empresas que as contratam assumem um papel social de destaque sobre as suas práticas em relação à diversidade. Diante desse contexto percebe-se a necessidade de desestigmatização.

Este artigo está estruturado em cinco seções, além desta introdução. A segunda apresenta a revisão teórica, em três tópicos: normalização e gênero; gênero sob a ótica *queer* e; diversidade e lésbicas. A terceira seção trata da metodologia aplicada, seguida da análise das entrevistas. E por fim, na quinta seção, são apresentadas as reflexões finais.

Normalização e Gênero

Muito se tem discutido sobre o tema gênero, principalmente no que se refere à implantação ou não desse assunto nos planos municipais de educação, mas a sua não implantação segundo Junqueira (2015) negligencia a discussão e a centralidade que assume a escola nos processos de normalização e ajustamento de sujeitos. O temor encontra-se na crença de que o tema deixará o conceito básico binário e passará a ser tratado como múltiplo.

Mas o termo gênero nem sempre foi usado para a diferenciação de sexo, a sua definição nos dicionários consiste em "um conjunto de seres ou objetos que possuem a mesma origem ou que se acham ligados pela similitude de uma ou mais particularidades" (Michaelis, 1990 p.563). Para Scott (1988, p.72), na

sua utilização mais recente o termo "gênero" parece ter feito sua aparição inicial entre as feministas americanas, que queriam enfatizar o caráter fundamentalmente social das distinções baseadas no sexo, porém, apesar de ter se passado algumas décadas, ainda é um construto social:

> Gênero continua sendo uma ferramenta conceitual, política e pedagógica central quando se pretende elaborar e implementar projetos que coloquem em xeque tanto alguma das formas de organização social vigentes quanto a hierarquia e desigualdades delas decorrentes (Louro, 2012, p. 10).

Foucault (1988, p.80) acredita que quando se estuda a sexualidade o que está em jogo é dirigir-se "menos para uma 'teoria' do que para uma 'analítica' do poder" e, dessa forma, derrubar tabus como "meninos gostam de azul, jogam videogame e são agressivos, enquanto meninas gostam de rosa, brincam de boneca e são naturalmente passivas e emotivas. Duas categorias para toda a raça humana. Será o bastante?" (Loureiro; Vieira, 2015, p.47). Com isso, a necessidade de diferenciação e normalização de gênero passou a ser necessária e imposta, já que:

> Ao contrário do que se pensa habitualmente, não foi o estabelecimento da diferença dos sexos que condicionou o lugar social, moral e psicológico da mulher; foi a discussão de seu novo estatuto social que deu origem à diferença de sexos como a conhecemos. A formação da nova imagem da mulher nos séculos XVIII, e sobretudo XIX, trouxe à tona a rediscussão da diferença de gêneros. Desta rediscussão surgiu a ideia da diferença de sexos entendida como bissexualidade original e não como hierarquização de funções de um só sexo fisio-anatômico (Costa, 1995 apud Souza; Carrieri, 2010, p. 51).

Dessa maneira, o construto social emerge, as relações de poder aparecem. Para Souza e Carrieri (2010) a vida, como objeto do poder, é um dos grandes fenômenos do século XIX e vem com o surgimento e a organização do Estado, que passa a ocupar o lugar das monarquias. O desejo de domínio continua, mas de formas diferentes e mais sutis. Mas não menos prejudiciais à

sociedade. Segundo Butler (2010, p.153) a categoria do "sexo" é, desde o início, normativa: ela é aquilo que Foucault chamou de "ideal regulatório".

> A universalidade e sua promessa de igualdade começou criando modalidades de cidadania ao relegar as mulheres a uma posição inferior, pois não tinham acesso à educação, direito ao voto, ao patrimônio ou qualquer forma de autonomia individual, mesmo porque eram tuteladas do nascimento até a morte. (Miskolci, 2015, p.18).

Nessa mesma linha de raciocínio, Souza e Carrieri (2010) falam sobre um problema de poder com uma população que é um problema político, biológico e científico, o que é denominado de biopoder. Tal poder, exercido por meio das "práticas sexuais masculinas, associam-se à heterossexualidade e à dominância. A passividade e os comportamentos efeminados costumam ser desvalorizados e tachados como parte de uma masculinidade subordinada" (Eccel; Saraiva; Carrieri, 2015, p. 5).

Segundo Irigaray (2008), a hegemonia masculina também é uma questão de gênero, raça e classe social. E, de fato, a famosa expressão classe, raça e gênero passou a ser usada frequentemente, assim como o conceito de heterossexualidade compulsória nasce. Fato corroborado por Souza e Carrieri (2010) quando afirmam que os valores capitalistas exercem o poder para segregar e simultaneamente hierarquizar a sociedade, garantindo relações de dominação e provocando efeitos de hegemonia, ou seja, a normalização de gênero em uma concepção binária, hegemônica e heteronormativa.

Para tanto, faz-se necessário fazer a diferenciação entre heterossexualidade compulsória a heteronormatividade:

> Enquanto na heterossexualidade compulsória todas as pessoas devem ser heterossexuais para serem consideradas normais, na heteronormatividade todas devem organizar suas vidas conforme o modelo heterossexual, tenham elas práticas sexuais heterossexuais ou não. Com isso entendemos que a heterossexualidade não é apenas uma orientação sexual, mas um modelo político que organiza as nossas vidas. (Colling, 2015, p.24).

Essa instituição normativa que Louro (2000) chama de pedagogia da sexualidade, em que a expressão sexual e de gênero já é controlada e vigiada nas escolas de modo sutil, mas arraigado e entranhado nos processos de ensino-aprendizagem. A heteronormatividade está na ordem do currículo escolar e, desse modo, tende a estar presente em seus espaços, normas, ritos, rotinas, conteúdos e práticas pedagógicas (Junqueira, 2015). Dessa forma, o gênero é considerado como um conceito produzido e perpetuado na ordem masculina e falogocêntrica da cultura patriarcal ocidental, e ao tentar contrapor-se a pedagogia da sexualidade ou pedagogia do armário há grandes empecilhos, como ressalta Junqueira (2015, p.41) ao afirmar que uma pessoa que afirma considerar "propaganda de homossexualidade" ações voltadas a enfrentar a homo-lesbo-transfobia na escola ignora os processos de heterossexualização compulsória e a imposição socioinstitucional da pedagogia do armário[53].

Gênero sob a ótica queer

Com o ensejo das definições e colocações usuais para o termo gênero, a *queer theory* ou teoria *queer* não pode ser esquecida, já que apresenta uma visão distinta da convencional a respeito de gênero.

> Concebida originalmente para questionar a formulação de que a biologia é o destino, a distinção entre sexo e gênero atende à tese de que, por mais que o sexo pareça intratável em termos biológicos, o gênero é culturalmente construído: consequentemente, não é nem o resultado causal do sexo nem tampouco tão aparentemente fixo quanto o sexo (Butler, 2015, p.26).

Surgiu em meados da década de 80 e sua proposta é a desconstrução social da identidade sexual e gênero como papeis sexuais essenciais e biologicamente aceitos na natureza humana, comportamentos ditos normais, como rosa é de menina e azul de menino, conforme observa Souza e Carrieri

[53] 'Sair do armário' é uma expressão comumente utilizada para designar o momento em que o sujeito revela para os outros a sua real identidade sexual.

(2010). Para o pensamento *queer*, o polo masculino também contém o feminino, mesmo que seja de forma postergada e reprimida, e vice-versa.

> A escolha do termo *queer* para se autodenominar, ou seja, um xingamento que denotava anormalidade, perversão e desvio, servia para destacar o compromisso em desenvolver uma analítica da normalização que, naquele momento, era focada na sexualidade (Miskolci, 2009, p.151).

A intenção era romper com a ideia de minoria e destruir a normatização heterossexual, para Miskolci (2009, p. 152) "os estudos *queer* surgiram do encontro entre uma corrente da Filosofia e dos Estudos Culturais norte-americanos com o pós-estruturalismo francês que problematizou concepções clássicas de sujeito, identidade, agência e identificação". Para Irigaray (2010, p. 6) sob a ótica *queer*, gênero é totalmente desassociado da ideia voluntarista de representar um papel socialmente definido como masculino ou feminino, mas se fundamenta na reiteração de normas. Como exemplifica Beauvoir (2009) ao afirmar que ninguém nasce mulher: torna-se mulher, mas sempre sob uma compulsão cultural ao fazê-lo, ante o ponto de vista em que o que constitui uma mulher é uma relação social específica com um homem, perante um regime de submissão, perpetuando a sociedade heterossexual:

> As mulheres são doutrinadas pela ideologia do romance heterossexual através de contos de fadas, da televisão, do cinema, etc, isto é, todos esses mecanismos fazem propagandas coercitivas da heterossexualidade e do casamento como padrão (Colling, 2015, p. 24).

Segundo Souza e Carrieri (2010) a efervescência da teoria vem dos estudos *gays* e lésbicos, bem como da teoria feminista, da sociologia do desvio norte-americana e do pós-estruturalismo francês. Para Irigaray e Freitas (2009) a *queer theory* é uma visão mais radical do humanismo crítico de Dewey, Rorty, Blumer e Becker e tem por objetivo desmascarar a aparente lógica da realidade, quebrando todas as suas articulações. Esses estudos faziam-se necessários

diante de um cenário social hegemônico e heteronormativo até então velados, passavam a fazer frente as "minorias" rebeladas.

> O foco *queer* na heteronormatividade não equivale a uma defesa de sujeitos não-heterossexuais, pois ele é, antes de mais nada, definidor do empreendimento desconstrutivista dessa corrente teórica com relação à ordem social e os pressupostos que embasam toda uma visão de mundo, práticas e até mesmo uma epistemologia (Miskolci, 2009, p. 157).

Souza e Carrieri (2010) ressaltam que o pensamento *queer* emerge com uma preocupação de que é preciso desconstruir o caráter permanente da oposição binária masculino-feminino. Butler (2015) designa o uso do termo matriz heterossexual como a grade de inteligibilidade cultural por meio da qual os corpos, gêneros e desejos são naturalizados. A análise dicotômica frequentemente usada pela sociedade impede que a mesma aceite diferenças de conduta socialmente aceitas e, assim, marginaliza os chamados "transviantes" causando o preconceito e discriminação. Segundo Irigaray (2010), ordenar os fenômenos observados, valendo-se da lógica queer*,* significa confrontar as ideias de que haja uma única leitura da realidade e de que exista algo que possa ser chamado de "normal" ou "normalidade e esse comportamento dificulta a naturalização das diversidades, próximo tópico a ser discutido.

Diversidade Sexual: lésbicas

A chamada "gestão da diversidade" está em alta no meio organizacional. Muito se fala em responsabilidade social e necessidade de inserção de todos os grupos da sociedade no mercado de trabalho. Nesse sentido, Miskolci (2015) esclarece que a noção de diversidade busca abarcar as demandas por respeito e acesso a direitos por parte de grupos historicamente subalternizados como negros, povos indígenas, homossexuais e mulheres, o que resulta em uma mistura de culturas, crenças e valores no espaço organizacional:

> A heterogeneidade do ambiente de trabalho não é um desafio apenas para os indivíduos, mas também para as organizações. Uma maior diversidade de mão-de-obra incentiva a criatividade dos empregados, contribui para a melhoria no processo decisório da empresa, uma vez que a torna mais flexível e ágil, pois facilita a troca de informações sobre experiências, valores, atitudes e a apreensão de novas abordagens (Irigaray; Freitas, 2011 p. 627).

No bojo dessa discussão, Alves e Silva (2004) destacam que os mecanismos de recrutamento e seleção representam a face visível da contradição da ação afirmativa com a lógica de mercado, pois é mais custoso recrutar as pessoas discriminadas do que apenas buscar os trabalhadores disponíveis no mercado. Porém, como Irigaray e Freitas (2011) destacam em vista da pressão jurídico-social que sofrem para incorporar representantes das diversas minorias, bem como oferecer iguais oportunidades de ascensão aos mesmos, as empresas elaboraram um discurso politicamente correto que, na prática, reverte-se nas chamadas políticas de diversidade, tais práticas ainda são contraditórias, pois não há consenso em sua legitimidade:

> A maioria dos programas estatais adotaram o termo diversidade e o uso de referências ao multiculturalismo para descrever iniciativas para lidar com as recentes demandas por reconhecimento e direitos. Infelizmente, tal adoção vocabular tendeu a ser feita de forma acrítica e se disseminou, sem o devido debate, até mesmo nos movimentos sociais. (Miskolci, 2015, p.18).

Quando o propósito se torna diversidade sexual, tal afirmação é corroborada por Mercchi (2007,) que afirma que um país como o Brasil, em que, apesar da aparência de uma cultura "liberal", discussões relativas à sexualidade são consideradas essencialmente um tabu. Assim "combinada ao mito da democracia racial, a gestão da diversidade contribui para a negação do preconceito por meio da redução das diferenças à forma de mercadoria, realizando um movimento de reificação das relações sociais" (Alves; Silva, 2004, p.10).

Este fenômeno social que se expressa por meio da homofobia, segundo Junqueira (2015), são preconceitos, discriminação e violência voltados contra quaisquer sujeitos, expressões e estilo de vida que indiquem transgressão ou dissintonia em relação às normas de gênero, à heteronormatividade. Para discutir-se a diversidade sexual e a normalização da identidade gay nas organizações, os tópicos acima citados, precisam ser socialmente aceitos e entendidos pela sociedade, como ressalta Miskolci (2015) ao afirmar que tolerar a diversidade é muito diferente de a acolher, deixar-se influenciar e transformar-se por ela.

> Ao adentrar o mundo gay, especialmente durante a realização de pesquisa científica voltada para o contexto de trabalho, é estar presente em universo ainda pouco estudado pela ciência, tanto que falar em homossexualismo[54] no ambiente de trabalho continua sendo tabu nas mais diferentes culturas (Siqueira; Zauli-Fellows, 2006, p. 4).

E, no bojo desta discussão, Siqueira e Zauli-Fellows (2006) vão além dos conceitos para a análise do objeto desejante desses indivíduos, de aceitação, pois, dentre os vários grupos da diversidade cultural, os mais discriminados são os homossexuais. A disputa pela identidade está envolvida com uma disputa mais ampla por outros recursos simbólicos e materiais da sociedade. A afirmação da identidade e a enunciação da diferença traduzem o desejo dos diferentes grupos sociais. Dentro das organizações não poderia ser diferente, o que é reafirmado:

> O homossexual vivencia nas empresas várias experiências, tais como: a discriminação no processo de seleção de pessoal se a empresa notar que ele seja homossexual, ou ele declarar explicitamente sua orientação; a perda de emprego em virtude da orientação sexual; a perda de uma possível promoção, também em virtude da orientação sexual; o discutível fato de o homossexual ganhar menos do que o heterossexual; avaliações de desempenho baseadas intensamente em um único traço do indivíduo, a identidade homossexual (Siqueira; Zauli-Fellows, 2006, p. 7).

[54] A palavra homossexualismo (sufixo ismo) não é mais utilizada, pois denota condição patológica, que foi revogada em 1993 ao ser retirada da lista de Classificação Internacional de Doenças (CID).

Nessa concepção, Irigaray e Freitas (2011) questionam o fato de as lésbicas compartilharem o mesmo gênero. Isso as tornam homogêneas? Para Butler (2015) não, pois uma característica do indivíduo, não o representa tampouco o torna uniforme. Desse modo não há padronização de comportamentos que possam ser previamente esperados, ou legitimados, segundo Irigaray (2007, p.12) "o fato de os homo e bissexuais adotarem estratégias de sobrevivência para lidar com sua orientação sexual no ambiente de trabalho reforça o pressuposto de que eles são, de fato, discriminados." As considerações metodológicas deste estudo vêm a seguir para posteriormente realizar-se as análises à luz do material teórico apresentado.

Procedimentos de Pesquisa

O presente estudo teve como objetivo conhecer sobre o quanto a orientação sexual interfere na contratação de trabalhadoras lésbicas na cidade de Maringá/PR. Para tanto algumas perguntas fizeram-se necessárias, como por exemplo: de que maneira se desenvolve a inserção e permanência das trabalhadoras lésbicas no mercado de trabalho? Há determinadas áreas com maior aceitação para tal público? Como pertencentes ao "gênero de origem", as trabalhadoras lésbicas sentem-se menos estigmatizadas no momento do recrutamento e seleção para uma vaga de emprego do que os gays?

Para tal estudo, o intuito foi o de responder as perguntas propostas, tendo o caráter de resolver o problema apresentado e, por conseguinte, entender tal fenômeno social. Foi possível, por meio de uma pesquisa tanto quantitativa, por utilizar-se de questionamentos sobre o perfil dos pesquisados, quanto qualitativa, já que buscou-se compreender com as informações coletadas, as relações entre as trabalhadoras lésbicas e o mercado profissional.

A pesquisa qualitativa usou do testemunho como estratégia do método de história de vida, conforme proposto por Cassandre, Amaral e Silva (2014). Na compreensão de Bervely (2000, apud Cassandre; Amaral; Silva, 2014), testemunho é uma narrativa em primeira pessoa, produzida na forma de um

texto impresso, no qual o real protagonista ou a testemunha é quem reconta os fatos. O método história de vida foi empregado, pois se mostrou apropriado, por permitir a reconstrução das experiências vivenciadas e relações estabelecidas.

O revelar das informações deu-se na cidade de Maringá durante a realização das entrevistas, as quais foram realizadas com onze trabalhadoras lésbicas, por meio de indicações e da técnica *snow ball* para a escolha dos respondentes.

> Essa técnica é uma forma de amostra não probabilística utilizada em pesquisas sociais onde os participantes iniciais de um estudo indicam novos participantes que por sua vez indicam novos participantes e assim sucessivamente, até que seja alcançado o objetivo proposto (o "ponto de saturação"). O "ponto de saturação" é atingido quando os novos entrevistados passam a repetir os conteúdos já obtidos em entrevistas anteriores, sem acrescentar novas informações relevantes à pesquisa. (Wha, 1994 apud. Baldin; Munhoz, 2011, p. 332).

Nessa perspectiva, os roteiros foram estabelecidos apenas como uma base, garantindo flexibilidade na inclusão de questões pertinentes e desenvolvendo as discussões, sendo conduzido o método de coleta de informações por meio de testemunho, como estratégia de história de vida.

A análise quantitativa dos dados deu-se por meio de padronização de respostas por categoria e tabulação de maneira idêntica às respostas simples ou múltiplas. Já a análise qualitativa aconteceu por meio de análise das respostas dos testemunhos com trechos das entrevistas que se relacionaram com os objetivos e intenções da pesquisa já apresentada. Para preservar a identidade das entrevistas, as entrevistadas foram identificadas por nomes de deusas gregas e romanas. Ressalta-se, por fim, que nos trechos analisados os fragmentos considerados relevantes para a apreciação foram destacados pelo recurso itálico, com o intuito de chamar a atenção do leitor para as diferentes partes que fundamentaram a análise realizada.

Resultados

O presente tópico destina-se a análise da vivência profissional de trabalhadoras lésbicas tanto no momento de recrutamento e seleção quanto em sua permanência na empresa, suas experiências e impressões. Para melhor compreensão da análise do testemunho das entrevistas coletadas à caracterização das trabalhadoras lésbicas pesquisadas seguem reunidas por ordem de respondentes na tabela abaixo:

Tabela 1 - Caracterização das Entrevistadas

Nome	Idade	Escolaridade	Renda Familiar	Profissão
Afrodite	31 anos	Ensino Superior incompleto	R$4.000,00	Supervisora de rotinas em condomínios
Hera	19 anos	Ensino Superior incompleto	R$1.500,00	Auxiliar financeiro
Atena	21 anos	Ensino Superior incompleto	R$2.500,00	Assistente administrativo
Rhea	30 anos	Ensino Superior Completo	R$6.000,00	Funcionária pública
Vênus	25 anos	Ensino Superior incompleto	R$4.000,00	Assistente administrativo
Diana	24 anos	Ensino Superior incompleto	R$10.000,00	Estagiária
Minerva	25 anos	Ensino médio Completo	R$2.800,00	Vendedora
Gaea	30 anos	Ensino Superior Completo	R$6.000,00	Administradora
Artêmis	23 anos	Ensino Superior incompleto	R$3.000,00	Desempregada
Hestia	29 anos	Ensino médio Completo	R$3.000,00	Garçonete de bar
Juno	23 anos	Ensino Superior incompleto	R$4.000,00	Assistente financeiro

Fonte: os autores (2015).

O construto social de sexo, gênero e desejo como efeitos de uma formação específica de poder é abordado por diversos autores. Nesse sentido, Souza e Carrieri (2010, p.53) propõem a definição de gênero "como algo ligado às relações sociais estabelecidas a partir do momento da percepção social das diferenças biológicas existentes entre os sexos", a descontinuidade entre sexo, gênero e desejo causa estranheza e até mesmo aversão à sociedade, e o descumprimento das normas veladas impostas.

Butler (2015) define como gêneros "inteligíveis" aqueles que, em certo sentido instituem e mantêm relações de coerência e continuidade entre sexo, gênero, prática sexual e desejo. Comportamento este evidenciado nas entrevistas realizadas por parte das empresas contratantes, conforme revela Atena diante de sua experiência de contratação na atual empresa em que trabalha:

> "Pra você que não tem bagagem, é jovem, sem experiência, isso conta muito, se eu tivesse falado que eu era lésbica, eu não estaria lá, não teriam me contratado (...) tem as situações que requer que eu seja fina e subir no salto. Beleza, vamos lá! No meu trabalho eu permaneço das oito às seis da tarde no salto, carão". (01)

Neste mesmo contexto, ao falar sobre sua contratação em seu emprego atual, Afrodite afirma que: "Ninguém percebeu nada, ninguém me questionou sobre o assunto, pela maneira como me visto, pela maneira como eu converso, a aparência transmite muita coisa". *(02)*. Já Artêmis relata uma experiência constrangedora pela qual passou:

> "Já me perguntaram alguma coisa de religião, se saia muito, quais lugares que frequentava. Ai falei o nome de um lugar que todo mundo sabe que é frequentado por gays e lésbicas, ai me responderam 'ah bacana!', mas dava pra sentir que tinha um certo (...) e eu não entrei nessa vaga." (03)

Essas falas de Atena, Afrodite e Artêmis caracterizam a necessidade de o gênero ser ajustado ao sexo e à conveniência de não revelar sua sexualidade e, assim, assumir performances culturalmente aceitas e normalizadas pela

sociedade. O que hoje a gente chama de regime de visibilidade faz com que as pessoas tenham que negociar o tempo todo a visibilidade e a aceitabilidade dos seus desejos, da sua vida íntima, conforme informação verbal de Richard Miskolci durante o I Seminário de Teoria Queer, realizado em São Paulo em 2015. Neste mesmo sentido, Souza e Carrieri (2010, p.53) corroboram afirmando que "qualquer comportamento que fuja desse padrão heterossexual provoca descontinuidade na sequência sexo-gênero-sexualidade e será tratado como questão de minorias e colocado à margem social".

Já para Vênus, quando questionada a respeito de entrevistas de emprego, ela parece se culpar pela falta de conhecimento do construto social normativo quando ingressou no mercado de trabalho:

> "Antes de entrar no meu atual emprego, já faz uns quatro anos, fiz uma entrevista pra recepcionista, e não entrei, mas não ajudei muito, tava de tênis e cabelo preso, meio 'machudinha' sabe, aí fica difícil né? Tinha recém começado a procurar emprego, não sabia ainda como as coisas funcionavam". (04)

Uma só identidade não caracteriza um indivíduo, aponta Butler (2015). Gênero estabelece intersecções com modalidades raciais, classistas, étnicas, sexuais e regionais de identidades discursivamente constituídas, com isso, entende-se que as identidades são múltiplas, assim como as formas de preconceito, o que fica evidenciado na fala de Hera:

> "Em pleno século vinte um o preconceito ainda existe, além de eu ser mulher, de ser bissexual, sou negra, então tem tudo isso, mas eu acho que a homossexualidade em si não tem tanto preconceito, eu acho que ainda o preconceito racial é maior que o homossexual". (05)

Ao expor seu pensamento, Hera deixa claro seu temor quanto a discriminação dentro das várias identidades que possui e enfatiza em particular seu temor quanto ao preconceito racial. À vista disso, Irigaray e Freitas (2011)

reiteram que a orientação sexual por si só não é o suficiente para se criar uma identidade homogênea.

Também foi possível conhecer as múltiplas identidades e sua consequência na discriminação de gênero, como afirma Butler (2015, p.45): "se a "identidade" é um efeito de práticas discursivas, em que medida a identidade de gênero – entendida como uma relação entre sexo, gênero, prática sexual e desejo – seria o efeito de uma prática reguladora que se pode identificar como heterossexualidade compulsória?

Para fugir de tais práticas, Rhea explana que sempre quis ser funcionária pública, quando indagada sobre suas experiências e impressões sobre o mercado de trabalho:

> "Sempre coloquei na minha cabeça que não queria passar por este tipo de julgamento, ela tem tatuagem demais, ou ela é lésbica, que roupa é essa? Então na faculdade mesmo já comecei a estudar para concursos públicos (...) tenho bastante colegas homossexuais no trabalho, talvez pensaram como eu". (06)

Sob essa mesma ótica, Minerva que trabalha como vendedora atualmente, sinaliza sua vontade em mudar de profissão, porém salienta: "Quero começar uma faculdade, não quero ser vendedora pro resto da vida. Quero fazer o curso de marketing e propaganda, é uma área aonde tem bastante gente do nosso meio". (07)

Tanto o discurso de Rhea como o de Minerva, o receio de passar por experiências desagradáveis e constrangedoras faz com que elas ponderem possíveis carreiras em que acreditam que terão maior aceitação, e no caso de Minerva ela busca a carreira que crê estar protegida.

Acerca do ponto de vista construção de identidade, Butler (2015, p.245) argumenta que "não há necessidade de existir um 'agente por trás do ato', mas que o 'agente' é diversamente construído no e através do ato". E nesta concepção Gaea, diz se considerar uma lésbica pós moderna, ao não se enquadrar nos estereótipos construídos socialmente: "Nunca senti necessidade

pelo fato de ser lésbica, de me masculinizar no sentido de usar alguma indumentária mais masculina, cortar o meu cabelo (...) mas eu não uso salto, por exemplo, prefiro tênis, mais confortável". (08).

Neste sentido, Gaea deixa claro o fato de não compactuar com a sociedade, em relação a formação de sua identidade, a qual é formada perante seus atos, com o que lhe convém, contrariando o modelo existente, em que a sociedade impõe a identidade e espera atos condizentes entre si.

Para Irigaray e Freitas (2011, p.637) "o processo discriminatório pode ser atenuado por conta de outros traços psicográficos, tais como: maior poder aquisitivo, pele branca, e conformidade com os padrões estéticos brasileiros". Contudo, quando não há essa conformidade, como ocorre com as lésbicas ditas "caminhoneiras", Afrodite acredita que há sim barreiras na escolha da carreira: "Caracterizado um jeito mais masculino eu diria, eu caracterizaria como uma bartender[4], aquela pessoa que fica ali atrás do balcão, mexendo com drinks (...) para uma secretaria, uma recepcionista, já não atende ao perfil". (09). Nessa fala, Afrodite reproduz o modelo social da matriz heterossexual, em que corpos, gênero e desejo são normalizados em padrões de comportamento heterossexistas, colocando as ditas "lésbicas caminhoneiras" como não condizentes a funções historicamente femininas.

Ciente desta realidade Hestia relata que se mudou aos dezenove anos para Barcelona, na Espanha, onde trabalhava como bartender:

> "Na Espanha é bem diferente, as pessoas não olham te julgando, você pode ser como quer, aqui não. Por isso preferi continuar trabalhando na noite, na balada, com gente jovem. Na verdade pretendo voltar pra lá, me sinto melhor, eu vivo melhor". (10)

Em relação a discriminação, Atena considera o fator poder aquisitivo, ao relatar a diferenças entre cargos e o seu impacto: "Agora se você é apenas uma assistente, a humilhação é plena". (11). Juno também pondera sobre este fator, ao afirmar que:

> "Não tenho vontade de falar sobre minha sexualidade no trabalho, até porque to subindo a escadinha ainda (...) não dá pra chegar falando, não sei qual seria a reação deles. Talvez depois de formada, quem sabe"? (12).

A partir dessa fala de Atena e Juno, denota-se que o poder aquisitivo, por meio do cargo que se ocupa, pode impedir que a sociedade faça críticas ou explicite o preconceito, como se as julgassem merecedoras ou não de tolerância, como se comprassem o respeito. Conforme evidencia Diana ao afirmar "Pra chefia é diferente né" (13). Ela relata que sua mãe a incentiva a abrir seu próprio negócio, já que está se formando no curso de educação física:

> "Depois de formada espero abrir a minha academia, minha família já trabalha com um negócio próprio (...) não sei se eu passaria por algum constrangimento, mas se eu posso, nem vou me arriscar". (14)

Um aspecto levantado entre as entrevistas é que as entrevistadas se classificam como o estereótipo ditas "patricinhas" ou "no meio termo", pois dizem que "caminhoneiras" são as que se transvestem de homem, às vezes até com certo ar de desprezo, corroborando assim com o que Irigaray e Freitas (2011) propõem em seu estudo, o fato de as lésbicas se discriminarem entre si em função de outros atributos, neste caso, físicos. Dentre as entrevistadas, não é compartilhado entre todas experiências de discriminação ou constrangimentos, porém algumas também explanam a falta de necessidade em expor sua sexualidade, seja por motivos de defesa ou por discrição, como declara Atena:

> "Lá dentro eu tento me manter assim, eu não sinto necessidade de falar que eu sou lésbica, até porque é um ambiente de trabalho, não me deu aquela vontade de falar: gente eu sou lésbica! Até porque é uma empresa familiar, e eles são da Congregação Cristã, eles são bem... Por precisar do trabalho e ver que eles já têm um certo preconceito lá dentro, eu às vezes evito qualquer tipo de comentário." (15)

Neste trecho da fala de Atena, mais uma vez nota-se o regime da invisibilidade operando, ditando quando é conveniente e seguro para um homossexual se apresentar ou não. Por temor em perder seu emprego Atena prefere manter-se em consonância com o comportamento socialmente normatizado de uma mulher heterossexual. Ainda sobre a indagação do estereótipo, Afrodite declara:

> "Eu nunca escondi, qualquer pessoa que eu tenha confiança chega em mim e pergunta... eu vou falar sim que eu sou lésbica, não vou negar, até porque pra evitar constrangimento, algum comentário desnecessário que possa me aborrecer" (16)

Esse discurso de Afrodite mostra-se contraditório, pois ao enfatizar que nunca escondeu sua sexualidade, ela também afirma que esta atitude é para com qualquer pessoa que ela tenha confiança, para evitar aborrecimentos. Dessa forma, entende-se que não é qualquer pessoa que é ou será digna dessa confiança e, ao explanar o possível aborrecimento, parece temer comentários jocosos ou mesmo insultos a sua pessoa por meio de manifestações de homofobia.

Já para Juno, a homossexualidade masculina é mais carregada de preconceitos e dificuldades no ambiente de trabalho, o que é evidenciado em outros estudos na área de Administração.

> "Pra mulher é mais fácil, a gente se mistura no meio, usa um salto, uma maquiagem e pronto, ninguém sabe se você gosta de homem, mulher ou dos dois. Agora pra homem, tem a voz, tem trejeitos, não conseguem disfarçar, no meu trabalho mesmo não tem nenhum, e acho que não contratam de propósito, lidamos muito com o público de gente com mais idade, e eles costumam não gostar". (17)

Nesta fala de Juno, ela declara a facilidade, na qual acredita, que as mulheres possuem em encobrir sua identidade diante dos atos ditos

performativos femininos, facilidade esta que ela crê que os homens homossexuais não compartilham. E, quando se trata de pessoas idosas, Juno passa a mensagem que estes atos de consonância entre sexo e gênero são seriamente necessários para a convivência harmônica, pois nesta faixa etária, a cultura patriarcal e heteronormativa se faz extremamente presente. No que tange ao meio social e econômico, Irigaray e Freitas (2011, p.636) afirmam "a orientação sexual não pode ser propriamente e totalmente compreendida fora do meio social no qual está inserida". Quando questionada sobre suas impressões, inseguranças e anseios, Atena é enfática:

> "Eu vejo que vai chegar a época, quando eu tiver uma certa... não estabilidade, mas sim, um posicionamento profissional mais seguro, ser uma pessoa alfa lá dentro, entendeu? Na visão deles seria bem diferente, e eu poderia dizer sou lésbica, sempre fui, e mostrar pra eles que todo esse período eu fiz um trabalho bom, eu já era lésbica, mais por uma questão de conscientização deles." (18)

Nesse fragmento da entrevista, Atena demonstra seu desejo por respeito por parte dos empregadores e demais funcionários, o que ela acredita que alcançará por meio de um cargo hierarquicamente mais alto dentro da empresa e, somente nesse contexto, sentir-se-á à vontade e segura para expor sua sexualidade. Em contrapartida Gaea afirma ser uma pessoa muito segura, e diz não problematizar o assunto:

> "Como estou fazendo mestrado agora, acho que a sexualidade influencia meu campo de estudo, como gênero, responsabilidade social, políticas públicas de diversidade (...) nesse sentido sim, não fico problematizando isso, talvez se eu fosse heterossexual esses assuntos não me interessariam". (19)

Ao explanar que não problematiza o assunto, Gaea passa uma postura de sujeito que não se deixa envolver pelo modelo cultura e discurso, como apresenta Butler (2015) ao atestar que o sujeito culturalmente enredado negocia suas construções, mesmo quando estas constituem os próprios atributos de sua

própria identidade. Para Artêmis, sua insegurança poderá levá-la a escolher outra carreira:

> "Eu comecei a faculdade com a intenção de entrar no corpo de bombeiros (...) mas não sei, primeiro que é uma área militar, já existe todo um preconceito, por ser mulher, e ainda lésbica, de modo geral eles não aceitam mesmo, tudo vira motivo de piada. Por isso tô pensando bem, porque vou estudar e batalhar pra entrar em um covil, um lugar que sei que vou sofrer, embora seja a área que mais gostaria de exercer na vida, penso em outros concursos públicos também". (20)

Estes sentimentos de Atena e Artêmis são corroborados entre Irigaray e Freitas (2011) ao afirmarem que a sexualidade tende a influenciar negativamente o trajeto profissional de um indivíduo, já que pode sobrepor-se às competências técnicas de um profissional. Este anseio de Artêmis se justifica devido a uma experiência passada como guarda-vidas voluntário: "Aconteceu em uma troca de turno eu ir me trocar e ter bombeiro que tentou entrar, foi horrível". (21)

Este trecho da fala de Artêmis mostra o comportamento machista no qual muitos homens ainda baseiam suas atitudes, e como as mulheres estão sujeitas a esta cultura do abuso amplamente doutrinada em nossa sociedade. Como sinaliza Ribeiro (2015, p.19), a mulher não é definida em si mesma, mas em relação ao homem e através do olhar do homem.

Após a análise desses relatos, pode-se inferir que as trabalhadoras lésbicas ocupantes de cargos inferiores na carreira hierárquica podem não revelar a sua sexualidade por considerarem ser um risco perante os pares. De outra forma, estando essas trabalhadoras em cargos de maior prestígio e nível hierárquico superior, se sentiriam mais à vontade para expor a sua vida pessoal e sexual.

Este estudo também revelou que a orientação sexual se torna uma interferência para as trabalhadoras lésbicas em uma possível contratação para uma vaga de emprego se houver dissonância entre o sexo e o gênero. Se a candidata é classificada pelo possível contratante como do sexo feminino,

porém, com o gênero masculino ou com atos performativos dissonantes ao gênero, o tratamento se torna diferente, pois características como vestimenta e o comportamento "adequados" são julgados como sendo importantes na contratação.

Reflexões finais

Apesar de o conteúdo a respeito de gênero e sexualidade ter sido vetado nos Planos Municipais de Educação, o governo federal continua a querer promover o debate, ao incluí-lo em exames nacionais, para promover a discussão e possível reflexão. No bojo desta discussão sobre discriminação por gênero e orientação sexual, esta análise, tomando como base estudos de Irigaray e Freitas (2011) e Souza e Carrieri (2010) teve por objetivo conhecer sobre o quanto a orientação sexual interfere na contratação de trabalhadoras lésbicas na cidade de Maringá, PR.

Para tanto, foram entrevistadas onze trabalhadoras lésbicas residentes na cidade de Maringá, de diferentes idades, profissões, classes sociais e formações acadêmicas. Seus relatos foram transcritos e submetidos a análise de testemunho.

Os resultados aqui apresentados não são conclusivos, apenas refletem a uma parcela das trabalhadoras lésbicas na cidade de Maringá, PR, já que o tamanho da amostra revelou-se ser uma limitação para este estudo, além da escassez de publicações sobre o assunto.

Os principais resultados encontrados nesta pesquisa mostram que a consonância entre sexo e gênero fazem-se presentes no cotidiano destas trabalhadoras, e os atos performativos ditos "femininos" constituem-se necessários no momento da contratação e durante sua permanência na empresa, o que levanta a questão sobre o quanto a organização perde ao recusar o aprendizado possível com as diversidades no ambiente de trabalho. O regime

de visibilidade é uma condição patente para o convívio com seus pares, seja em sociedade ou no ambiente de trabalho.

Estas práticas de controle vão na direção contrária aos estudos desenvolvidos na área, em que Loureiro e Vieira (2015) afirmam que não há uma naturalidade exclusiva na relação gênero-genital; o que existe é uma identidade, uma forma de se reconhecer. A biologia não pode ser usada como base de legitimação da opressão da mulher, a afirmação "o sexo frágil" tem que desaparecer.

Dessa forma, a segurança profissional está atrelada a níveis hierárquicos altos dentro de uma empresa, como uma salvaguarda para assim assumirem sua vida pessoal e sexual, acreditando, dessa maneira, estarem protegidas de comentários jocosos, formas de desprezo e até sanções sociais. Como sujeitos constituídos por várias identidades, as entrevistadas consideram que a identidade classe social se sobrepõe a identidade lésbica e além disso, acreditam que a identidade mulher ainda é carregada de paradigmas que precisam ser derrubados.

Por fim, salienta-se a necessidade de que pesquisas sobre esta temática sejam realizadas em maior volume, por tratar-se de um tema novo e carente de estudos na área, não somente para o meio organizacional, mas para que fomente a discussão na sociedade. Sugerem-se pesquisas que mapeiem, quantitativamente, as áreas de atuação destas trabalhadoras lésbicas, assim como pesquisas qualitativas que relacione o mercado de trabalho para mulheres, independentemente de sua orientação sexual, para que haja comparação entre resultados.

Do mesmo modo, aos administradores em uma cidade metropolitana como Maringá, cabe a elaboração de políticas de diversidade organizacional visando a integração social dos grupos ditos "minorias", mas também os resultados positivos para a organização com a pluralidade do capital humano e, assim, a sua devida efetivação.

Referências

BALDIN, N.; MUNHOZ, E., M. B.. Snow Ball (Bola de Neve): uma técnica metodológica para pesquisa em educação ambiental comunitária. In: **Anais do X Congresso Nacional de Educação – EDUCERE**, Curitiba, 2011.

BEAUVOIR, S.. **O Segundo Sexo**. 1. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2009.

BUTLER, J.. **Problemas de Gênero:** feminismo e subversão da identidade.8. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2015.

CASSANDRE, M. P.; AMARAL, W. R; SILVA, A.. Eu, Alex da Etnia Guarani: O Testemunho de um Estudante Indígena de Administração e seu Duplo Pertencimento. In: **Anais do XXXVIII Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**. Rio de Janeiro: ANPAD, 2014.

CULT. São Paulo: Bregantini, ano 18, n.202, jun. 2015.

CULT. São Paulo: Bregantini, ano 18, n.205, set. 2015.

CULT. São Paulo: Bregantini, ano 18, n.207, nov. 2015

ECCEL, C. S.; SARAIVA, L. A. S.; CARRIERI, A. P.. Masculinidade, Autoimagem e Preconceito em Representações Sociais de Homossexuais. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 1, p. 1-15, jan./mar. 2015.

FOUCAULT, Michel. **História da Sexualidade I**: Vontade de saber. Rio de Janeiro: Graal, 1988.
GALILEU. São Paulo: Globo, n.292, nov. 2015

HANASHIRO, D. M. M.; PEREIRA, J. B. C.. Ser ou não Ser Favorável às Práticas de Diversidade: Eis a questão. **Revista de Administração Contemporânea**: ANPAD, Curitiba, v. 14, n. 4, p. 670-683, jul./ago. 2010.

IRIGARAY, H. A. R.. Estratégia de Sobrevivência dos Gays no Ambiente de Trabalho. In: **Anais do XXXI Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**. Rio de Janeiro, ANPAD, 2007.

IRIGARAY, H. A. R.. 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. In: **Anais do EnAPG**: **Encontro em Administração Pública e Governança**, Salvador, 2008.

IRIGARAY, H. A. R.; FREITAS, M. E.. *Gays* e Relações de Trabalho: Análise sob a Ótica da Queer Theory. In: **Anais do EnGPR**: **II Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho**, Curitiba, 2009.

IRIGARAY, H. A. R.. Identidades Sexuais Não-Hegemônicas: A Inserção dos Travestis e Transexuais no Mundo do Trabalho Sob a Ótica Queer. In: **Anais do EnEO: VI Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD**, Florianópolis, 2010.

IRIGARAY, H. A. R.; FREITAS, M. E.. Sexualidade e Organizações: estudo sobre lésbicas no ambiente de trabalho. **Organizações e Sociedade**, Salvador, v. 18, n. 59, p. 625-641, out./dez. 2011.

LOURO, G. *et al.* **O Corpo Educado**: Pedagogias da sexualidade. Belo Horizonte: Autêntica, 2000.

LOURO, G. L.; NECKEL, J., GOELLNER S. **Corpo, Gênero e Sexualidade:** Um debate contemporâneo na educação. São Paulo: Vozes, 2012.

MICHAELIS. **Michaelis**: Dicionário escolar língua portuguesa. São Paulo: Melhoramentos, 1990.

MICHAELIS. **Michaelis**: Moderno dicionário inglês & português. São Paulo: Melhoramentos, 2009.

MECCHI, C. L.. Diversidade Sexual e Políticas de Gestão de Pessoas: Um Estudo Exploratório em Três Empresas de Grande Porte. In: **Anais do I EnGPR: I Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho**, Natal, 2007.

MISKOLCI, R. A Teoria Queer e a Sociologia: o desafio de uma analítica de normalização. **Dossiê**: Sociologias, Porto Alegre, v. 11. n. 21, p. 150-182 jan./jun.2009.

RICHARDSON, R. J.. **Pesquisa Social**: Métodos e técnicas. São Paulo: Atlas, 2012.
SCOTT, J. W.. Gênero: uma categoria útil de análise. **Educação & Realidade**, Porto Alegre, v. 20, n. 2, p. 71-99, jul./dez. 1995.

SOUZA, E. M.; CARRIERI, A. P.. A Analítica Queer e seu Rompimento com a Concepção Binária de Gênero. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 11, n. 3, p. 46-70, maio/jun. 2010.

SILVA, L. G. G.; ALVES, M. A.. A Crítica da Gestão da Diversidade nas Organizações. **Revista de Administração de Empresas**, Brasil, v. 44, n. 3. p. 20-29, jul./set. 2004.

SERVIÇO SOCIAL DO COMÉRCIO. **I Seminário Queer – Cultura e Subversões da Identidade.** São Paulo, 2015.

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