

FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS DE SÃO PAULO

ALANE CAMARGO PFEIFER

A HOMOSSEXUALIDADE MASCULINA NO AMBIENTE DE TRABALHO:
Um estudo no campo da ética e da diversidade

SÃO PAULO - SP
2015

ALANE CAMARGO PFEIFER

A HOMOSSEXUALIDADE MASCULINA NO AMBIENTE DE TRABALHO:
Um estudo no campo da ética e da diversidade

Relatório parcial apresentado à Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas como requisito para a realização de Iniciação Científica na modalidade PIBIC.

Campo de conhecimento: Diversidade e Ética.

Orientadora: Débora Ferreira Leite de Moraes

SÃO PAULO - SP
2015

RESUMO

Há atualmente no Brasil mais de 60 mil casais de homossexuais, de acordo com o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). Em 2012 a Secretaria dos Direitos Humanos publicou o Relatório de Violência Homofóbica mostrando o registro de 3.084 denúncias de 9.982 violações dos direitos contra a população LGBT.

Apesar da preocupação do governo brasileiro com tema, Lenza (2012) mostrou em sua dissertação “The Gay Subject in Business and its discursive formation” que o ambiente empresarial é o principal cenário de demonstrações de preconceito contra a diversidade.

Tendo como pano de fundo esses dados, este projeto pretendeu recolher narrativas que pudessem colaborar com o aprofundamento das questões de diversidade, tais como a homossexualidade, no campo mais amplo da ética nas empresas. De modo mais específico, nossa intenção foi investigar efeitos, no ambiente corporativo, para o homem homossexual que revela sua sexualidade. Para tanto, utilizamos entrevistas individuais abertas com homossexuais homens inseridos no ambiente de trabalho há mais de três anos.

No que se refere ao campo teórico, partimos do pressuposto de que a construção da identidade se articula à ocupação profissional. Do ponto de vista do contexto socioeconômico, autores nos ajudaram a entender o quanto o capitalismo tardio deixa o sujeito contemporâneo vulnerável e pudemos perceber que, no que diz respeito à identidade sexual, a situação se mostra ainda mais complexa. Autores pioneiros dos estudos sobre assédio moral, tais como Freitas, Heloani e Barreto (2008) nos permitiram identificar o limite entre o humor e a vitimização, mostrando-nos também que o ambiente organizacional é um dos mais vulneráveis para manifestações de assédio e que, historicamente, é a maneira mais comum pela qual a violência no meio do trabalho se apresenta.

A análise das entrevistas mostrou a existência de manifestações de assédio moral, evidenciadas por violência verbal, e, por fim, mostrou que o ambiente corporativo internaliza uma espécie de violência simbólica, muitas vezes difícil de ser notada devido à separação tênue entre permissividade e ofensa.

Palavras-chaves: diversidade, ética, homossexualidade, trabalho, assédio.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	5
1.1 Apresentação do tema e sua relevância	5
1.2 Referencial Teórico e Revisão da Literatura	7
1.2.1 Contexto sócio econômico	8
1.2.2 Assédio	14
1.3 Objetivos do trabalho	25
2 METODOLOGIA	25
3 ANÁLISE DAS ENTREVISTAS	26
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS	30
5 REFERÊNCIAS	32
6 ANEXOS	33
6.1 Entrevista I	33
6.2 Entrevista II	35
6.3 Entrevista III	38
6.4 Entrevista IV	44

1 INTRODUÇÃO

1.1 Apresentação do tema e sua relevância

Este projeto tem a intenção de investigar o impacto de se revelar a homossexualidade masculina no ambiente de trabalho. Num contexto em que as relações sociais são principais desenvolvedoras de capacidades do sujeito em sua relação com o trabalho, a diversidade étnica, racial, de gênero e também de orientação sexual ganham cada vez mais importância em estudos que tomam a ética e a diversidade como parâmetros.

No ano de 2012, o poder público registrou 3.084 denúncias de 9.982 violações de direitos contra a população LGBT (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais), que acarretaram 4.851 vítimas e 4.784 suspeitos. No mês de setembro houve o maior número de registros, 342 denúncias. Ao comparar os registros de 2011 com os de 2012, percebeu-se que o número de denúncias teve um aumento de 166,09% (1.159 denúncias em 2011) e o número de violações aumentou em 46,6% (6.809 violações em 2011). Nesse período, foram contabilizados 1.713 vítimas e 2.275 suspeitos.

As informações acima, retiradas do documento “Relatório de Violência Homofóbica no Brasil: ano de 2012”, redigido pela Secretaria de Direitos Humanos, identifica um paradoxo na sociedade brasileira. Num país onde há atualmente mais de 60 mil casais de homossexuais¹, ainda há índices exorbitantes de violência contra estes. Assim, a discriminação ainda perpetua-se em meio a uma sociedade que no discurso, se apresenta como livre de preconceitos.

A Secretaria de Direitos Humanos, a fim de promover os direitos humanos na população LGBT e com o intuito de reduzir atos discriminatórios e de incitar a diversidade, redigiu o documento “Plano Nacional de Promoção da Cidadania e Direitos Humanos de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais - PNPCDH-LGBT”. Este documento é dividido em quatro estratégias. A segunda estratégia, que objetiva formar atores no tema LGBT, identifica quatro ações relacionadas ao ambiente de trabalho, são elas: “Buscar instrumentos para a profissionalização da população LGBT”; “Estimular o acesso de jovens LGBT de baixa renda nas ofertas de estágio remunerado”; “Apoiar a capacitação profissional

¹ Informação retirada do Censo de 2010, ou seja, dados obtidos a partir dos homossexuais que se autodenominam como tal, não incluindo assim os que não revelam sua opção sexual.

para LGBT, com prioridade para os/as travestis e transexuais”; “Apoiar a inclusão da juventude LGBT nos programas governamentais de capacitação para o trabalho.”.

Além disso, a terceira estratégia do plano, que objetiva defender e proteger os direitos da população LGBT, identifica uma ação relacionada também ao ambiente corporativo: “Promover relações de trabalho não discriminatórias em razão do sexo, raça/etnia e orientação sexual”. Com isso, é possível perceber que o ambiente de trabalho ainda é cenário de discriminação e preconceito de maior expressão contra as formas de diversidade, inclusive a diversidade sexual.

Em 2006 foi publicado o documento “Plano Nacional de Educação em Direitos Humanos”, redigido também pela Secretaria de Direitos Humanos. O documento tem como objetivo consolidar uma cultura de direitos humanos através da educação de qualidade, considerada um direito universal. O documento afirma que a educação contribui para “exercitar o respeito à tolerância, à promoção e à valorização da diversidade”², inclusive a de opção sexual. Logo, a educação em direitos humanos é fundamental para o desenvolvimento dos indivíduos, pois incita as pessoas a lidarem com as diferenças. Ao lidar com a diversidade, o sujeito desenvolve suas habilidades de socialização e sua capacidade de entendimento da alteridade, ou seja, daquilo que é diferente, contribuindo para uma convivência pacífica e sem estereótipos.

A importância deste estudo pode ser percebida pelos números exorbitantes de violência homofóbica, pelo paradoxo estabelecido na sociedade brasileira, anteriormente apontado, e pela relevância dada à diversidade por parte da Secretaria de Direitos Humanos. Não se pode deixar de considerar também a importância específica deste trabalho para o campo empresarial, já que as demonstrações de preconceito e a falta de diversidade se expressam neste ambiente e apontam para consequências tanto para o indivíduo que sofre essa falta de tolerância, quanto para a própria empresa que precisa repensar seus padrões de inclusão.

² Trecho retirado do documento Plano Nacional de Educação em Direitos Humanos, publicado em 2007, da página 23.

1.2 Referencial Teórico e Revisão da Literatura

Ao realizar consultas bibliográficas prévias³ sobre a homossexualidade masculina no ambiente de trabalho empresarial, encontramos poucos estudos que abordem o tema em questão. Dentre eles, consideramos de importante conteúdo a dissertação publicada em 2012 “The Gay Subject in Business and its discursive formation”, cujo autor é o aluno Álvaro Almeida Lenza. Este estudo tem como pergunta de pesquisa: como é para o homem de negócio gay lidar com sua identidade na esfera dos negócios?⁴

A pesquisa teve como produto os principais desafios no meio de trabalho citados pelos entrevistados: pouco conhecimento por parte da sociedade sobre os problemas enfrentados pelos gays⁵, sua realidade e como lidar com eles; criação de estereótipos por parte dos indivíduos heterossexuais; ambiente de trabalho repressivo; pressão heteronormativa; falta de políticas de inclusão; indivíduos gays velam sua opção sexual devido ao desrespeito; medo de expressar-se; uso de linguagem pejorativa por parte dos heterossexuais.

Em seguida, ao realizar o levantamento bibliográfico⁶ mais aprofundado nas questões éticas que abordassem o tema da homossexualidade masculina no ambiente de trabalho consideramos os assuntos relacionados ao assédio moral e sexual um importante ponto de vista. A partir disso procuramos abordar neste trabalho principalmente os autores Maria Ester de Freitas, Roberto Heloani e Margarida Barreto, através do livro “Assédio Moral no Trabalho” (2008). Além desta, utilizamos outras obras que envolvem a autora Maria Ester de Freitas, como o artigo “Assédio Sexual: a proposta perversa” (1996), e ainda o livro “Cultura organizacional: identidade, sedução e carisma?” (2006). As obras de Maria Ester de Freitas citadas acima foram consideradas importantes para este trabalho por abordar o assédio da perspectiva da organização. O ambiente de trabalho é considerado de grande influência sobre o sujeito que nela se insere, assim é relevante que abordemos da mesma perspectiva.

Ainda, ao longo das obras citadas acima, foram encontrados diversos outros autores que consideramos importante citar e fazer uso de suas obras. São eles: Eric Hobsbawn (1994), Christophe Dejours (2003) e Zygmunt Bauman (2008). Esses nos permitiram contextualizar, do ponto de vista das mudanças econômicas, sociais e subjetivas, a questão do assédio. Foram

³ As consultas bibliográficas prévias foram realizadas no arsenal da Biblioteca Karl A. Boedecker e em materiais utilizados por professores da Fundação Getúlio Vargas e da USP.

⁴ Tradução feita por essa autora a partir do trecho original “What is it like for a gay businessman to deal with his gay identity in the business spheres relevant to his live? ”, Álvaro Almeida Lenza, p. 16.

⁵ Termo utilizado pelo autor da referente dissertação, Álvaro Almeida Lenza.

⁶ O levantamento bibliográfico foi realizado através de consultas no arsenal da Biblioteca Karl A. Boedecker.

utilizadas também informações e citações de uma palestra realizada pela professora Maria Ester de Freitas, pelo professor Renato Guimarães Ferreira e pela professora Silvia Viana⁷.

Para conceituar melhor o tema do assédio, utilizamos autores encontrados na obra “Assédio Moral no Trabalho” (2008), que contribuíram para os estudos sobre o tema. São eles: Heinz Leymann, Andréa Adams e Marie France Hirigoyen. Esses autores são importantes para que possamos nos inteirar do tema específico assédio moral, para que futuramente possamos analisar os resultados encontrados fazendo uso desses conceitos.

A partir dessas obras, pudemos adquirir um embasamento teórico que nos permite indagar como seria o acolhimento dos homossexuais masculinos no ambiente de trabalho empresarial. Assim podemos perguntar: há efeitos decorrentes da revelação da homossexualidade no ambiente corporativo? Quais são esses efeitos para o sujeito no ambiente de trabalho? Aqui é importante esclarecer que restringimos nossa amostra aos sujeitos que já revelaram sua opção sexual. Abordaremos na sequência o contexto sócio econômico, o objetivo da pesquisa e a metodologia que tomarão nossa amostra como campo de estudo.

1.2.1 Contexto sócio econômico

Ao abordar os autores citados acima, podemos caracterizar o século XX por grandes avanços do conhecimento humano e ao mesmo tempo, pelo ápice de guerras já produzidas pelo homem, ao analisá-las do ponto de vista do número de países envolvidos e dos prejuízos que estas causaram. A partir das Primeira e Segunda Guerras Mundiais, conheceu-se uma nova concepção de violência e, simultaneamente, de conhecimento tecnológico. Esse foi o século denominado “breve século” pelo historiador Eric Hobsbawn em seu livro “Era dos Extremos: O breve século XX”, devido à rapidez com que os avanços ocorreram e devido à proporção de destruição da humanidade que ocorreu no período, já que houve muitas mortes.

Além disso, no mesmo século, houve uma disputa entre dois sistemas de produção: o socialismo e o capitalismo. O sistema de produção de um país diz muito sobre seus valores e ideais. Ele é responsável pela base concreta para várias relações, incluindo o sistema político e o cultural. Assim, ele se torna responsável pelo funcionamento de outras instituições sociais, mostrando a proporção de sua influência e importância. No trecho a seguir, escrito por

⁷ A palestra ocorreu na Fundação Getúlio Vargas e abordava o tema do assédio, especificamente, o assédio sexual.

Eric Hobsbawn (1994), é possível identificar a importância social de um sistema produtivo, que acaba por impactar na sociedade como um todo, e não apenas em itens diretamente relacionados à produção:

Contudo, o ano de levantes deixou para trás não apenas um país imenso mas atrasado agora governado por comunistas e empenhado na construção de uma sociedade alternativa ao capitalismo, como também um governo, um movimento internacional disciplinado e, talvez igualmente importante, uma geração de revolucionários comprometidos com a visão da revolução mundial. (HOBSBAWN, 1994, p. 76)

Enquanto o mundo capitalista foi responsável pelo incentivo ao consumo com o objetivo da obtenção de um conforto material, tornando os bens comercializados cada vez mais descartáveis, o socialismo focou na indústria bélica, a fim de financiar o futuro de sua ideologia, convencendo seus adeptos que haveria um futuro cada vez mais igualitário. Esse vínculo de oposição entre ambos os sistemas foi sustentado pelos Estados Unidos e pela ex União Soviética de forma acirrada. O historiador Eric Hobsbawn (1994) já demonstrava em sua obra a expressiva diferença entre os dois sistemas, quando afirma que:

Fomos todos marcados por ela, por exemplo, na medida em que nos habituamos a pensar na moderna economia industrial em termos de opostos binários, ‘capitalismo’ e ‘socialismo’ como alternativas mutuamente excludentes, uma identificada com economias organizadas com base no modelo da URSS, a outra com todo o restante. (HOBSBAWN, 1994, P.13).

Segundo o historiador, o período pós-guerra foi favorável ao desenvolvimento econômico capitalista, dando-lhe maior poder ao auxiliar os países ex-socialistas a se reconstituírem. Isso fez com o que os padrões de produção e de consumo se elevassem, principalmente com o gigantismo das empresas da época. Foi quando em 1970 esse cenário desandou devido à primeira crise do petróleo, o que teve como principal consequência a busca por novos métodos de gerenciamento, novos processos de produção, por matéria prima e mão de obra mais barata. Isso acarretou a elevação do ritmo de produção, da presença das empresas em outros países, mudando também as relações de concorrência e de trabalho.

Ainda fazendo uso dos relatos do historiador Eric Hobsbawn (1994), simultaneamente a esse cenário, a primeira iniciativa privada do mundo, o Welfare Estate, começou a apresentar problemas, mostrando que o estado não conseguia sozinho manter o pleno emprego e as garantias prometidas com relação à saúde, alimento e, portanto, ao bem

estar social. Isso elevou a popularidade do setor privado, que apresentava alta produtividade na época. Após a reivindicação a uma situação de estado mínimo, as empresas se valorizaram cada vez mais, fazendo do livre mercado o sistema econômico mais eficaz. A partir desse momento o fator econômico passou a ser crucial na vida das pessoas, das sociedades e das organizações, fazendo com que as empresas fossem vistas como um modelo organizacional padrão, sendo seguido pelos seus isomorfismos.

As sociedades do período pós-guerra foram significativamente afetadas devido às mudanças abruptas do sistema de produção, das relações sociais e das relações de trabalho. Devido a isso, o período caracterizou fortes mudanças que acarretaram a existência de uma forte crise de identidade dessas sociedades. O trecho da autora Maria Ester de Freitas (1996) a seguir, ajuda a explicar o a ocorrência de crises de identidade:

(...) o universo da família, da religião, da escola, do trabalho e também da pátria está passando por uma onda de grandes modificações. Essas instituições são responsáveis por fornecer os valores e as referências que norteiam e sustentam o processo de socialização dos indivíduos (...). As modificações que estão ocorrendo no âmbito dessas instituições põem em dúvida a validade dos conceitos e das teorias que servem para explicar e sustentar essa realidade complexa. (FREITAS, 1996, P. 40-41).

Pode-se dizer que a crise de identidade citada teve como principais fatos geradores o desaparecimento de referências de valor que antes eram enraizadas e o enfraquecimento de instituições tradicionais que sustentavam esses valores. Ainda segundo a autora, identidade define-se como “(...) um resultado, um estado psicossocial que pode variar no tempo, ou seja, não é fixa e depende de seu ponto de definição, pois pode dizer respeito ao indivíduo, ao grupo e à sociedade em geral” (FREITAS, 1996, p. 40). Ao surgir uma crise situacional nos valores da sociedade, ou seja, ao alterar temporariamente o ponto de definição do sujeito, estabelece-se uma crise de identidade, ocasionando dificuldade dos sujeitos se definirem como “si próprios”. Isso fez com que sociedades se tornassem incapazes de pensar de forma conjunta, reduzindo-se ao valor que é dado pelo mercado.

Assim, os sujeitos reduziam-se ao que consumiam. Isso deu origem ao que conhecemos como sociedade consumidora ou sociedade do consumo. Segundo Zygmunt Bauman:

Na sociedade de consumidores, ninguém pode se tornar sujeito sem primeiro virar mercadoria, e ninguém pode manter segura sua subjetividade sem reanimar, ressuscitar e recarregar de maneira

perpétua as capacidades esperadas e exigidas de uma mercadoria vendável. (BAUMAN, 2008, p. 20).

Com isso, ainda segundo o mesmo autor, “A ‘subjetividade’ dos consumidores é feita de opções de compra” (BAUMAN, 2008, p.20), o que faz dessas escolhas formas de materializar o interior dos sujeitos, o que lhes objetiva. Segundo a autora Maria Ester de Freitas (1996), há como consequência fatores negativos para o sujeito dessa sociedade do consumo, sendo eles: o desgaste dos vínculos sociais e dos valores coletivos, o individualismo exacerbado, a intolerância ao que é diferente e, portanto, não consensual, a comercialização do indivíduo como “coisa” e o sentimento de inutilidade daqueles que não exercem alguma função produtiva.

Isso tudo, junto a um cenário extremamente competitivo, deu origem a uma relação social caracterizada pela violência, que pode ser fruto da crise de identidade abordada por Maria Ester de Freitas (1996), citada anteriormente. Essa crise, ao ser caracterizada pela impossibilidade do indivíduo de se definir como “si próprio”, faz com que os sujeitos passem a buscar essa definição constantemente em formas de reconhecimento social. A competição acirrada presente nas relações de trabalho faz com que esses indivíduos, já com crise de identidade, ainda sejam vistos com ódio e inveja.

A partir da década de 90 a concepção de mundo conhecida até então começa a mudar com a inclusão de novos países reconhecidos através de seus processos de independência. Esses novos países, recém-saídos do sistema socialista, começam a entrar de forma competitiva no mercado capitalista, e após a Guerra Fria, surge uma guerra econômica. Segundo o autor Christophe Dejours “Nessa guerra, o fundamental não é o equipamento militar ou o manejo das armas, mas o desenvolvimento da competitividade” (DEJOURS, 2003, p. 14). Para o autor, essa guerra se deu de forma natural e espontânea considerando as mudanças do sistema econômico que ocorriam, como afirma o trecho a seguir: “A guerra começou e se prolongou porque era inevitável. Ela se auto engendrou e se auto reproduziu em virtude da lógica interna do sistema: por sistema entenda-se o sistema econômico mundial, o mercado” (DEJOURS, 2003, p. 16) , regido pelo capitalismo.

Com a globalização, surgem blocos econômicos, mostrando que a tecnologia e a informática seriam imprescindíveis nas relações sociais, pessoais e organizacionais a partir daquele momento. Isso contribuiu para o surgimento da interdependência entre organizações e indivíduos, encadeadas em rede, rompendo com a ideia de independência total entre economia e sociedade.

Com a interdependência global originou-se uma nova relação de trabalho, que enfraqueceu o trabalhador e degradou suas condições de trabalho. As mudanças de avanço positivo que ocorreram no sistema produtivo não foram acompanhadas pelas relações de trabalho. A economia crescia sem a geração de novos empregos e sem perspectivas para os trabalhadores no que tange ao aumento salarial, à garantia de emprego e ao ambiente de trabalho, que teve seu clima degradado pelo aumento da competição. Atualmente, a categoria que mais cresce é a de empregos temporários, o que ameaça constantemente os trabalhadores com o risco do desemprego. Nesse momento, o sucesso de um indivíduo começa a ser mensurado pela sua capacidade de se destacar perante seus semelhantes e de mudar rapidamente, acompanhando as mudanças sociais e organizacionais.

O aspecto econômico, sendo cada vez mais a base da valorização do indivíduo, contribuindo para o enfraquecimento de outras instituições sociais, torna a relação do indivíduo com seu trabalho cada vez mais determinante de sua identidade. Em 2003, Christophe Dejours já afirmava que:

“(…) quem perdeu o emprego, quem não consegue empregar-se (desempregado primário) ou reempregar-se (desempregado crônico) e passa pelo processo de dessocialização progressivo, sofre. É sabido que esse processo leva à doença mental ou física, pois ataca os alicerces da identidade”. (DEJOURS, 2003, p. 16).

O papel profissional dos sujeitos passa a ser sua referência de sujeito social. Porém, simultaneamente, esse vínculo profissional tende a ser cada vez mais superficial, o que mostra um paradoxo, uma vez que essa superficialidade é responsável pelo testemunho da existência do indivíduo.

Os autores Maria Ester de Freitas, Roberto Heloani e Margarida Barreto já diziam que “Ora, uma parte substancial da nossa identidade é dada pelo olhar do outro, ou seja, pelo reconhecimento que somos capazes de suscitar no outro” (FREITAS, HELOANI, BARRETO, 2008, p. 9). A partir disso os autores ainda afirmaram que esse reconhecimento pode ser visto de duas formas: que fazemos parte de algo maior e que somos seres únicos. Com isso, a partir do momento que o trabalho consome parte significativa da vida do indivíduo, a necessidade de pertencer a um grupo (onde ele consiga mostrar sua capacidade de desenvolvimento e criação) torna-se extremamente importante. Com isso, a parte subjetiva do reconhecimento existencial se materializa na parte objetiva do emprego. Segundo o autor Christophe Dejours “O trabalho

continua sendo o único mediador da realização do ego no campo social, e não se vê atualmente nenhum candidato capaz de substituí-lo” (DEJOURS, 2003, p. 42-43).

Assim, é cada vez mais preocupante o indivíduo possuir poucos meios de reconhecimento, pois sem ele, não é seu emprego que é afetado, e sim sua própria existência, sendo a causa de adoecimento psíquico. Enquanto o emprego é extremamente importante para o indivíduo, para as empresas é algo supérfluo, já que há excesso de mão de obra e seu interesse é estritamente maior produtividade em um menor período de tempo.

Os sujeitos no meio do trabalho vivem constantemente com medo do fracasso e da consequente perda de seu lugar. Isso se deve ao ambiente em que essas pessoas trabalham que se torna cada vez mais opressivo e utiliza a pressão como ferramenta de incentivo. O autor Christophe Dejours exemplifica situações de pressão no ambiente de trabalho, conforme o trecho a seguir:

“Porém, mesmo quando o trabalhador sabe o que deve fazer, não pode fazê-lo porque o impedem as pressões sociais do trabalho. Colegas criam-lhe obstáculos, o ambiente social é péssimo, cada qual trabalha por si, enquanto todos sonégam informações, prejudicando assim a cooperação etc.” (DEJOURS, 2003, P. 31).

Segundo o autor, essas situações são responsáveis por ocasionar o sofrimento do sujeito no ambiente de trabalho.

A falta do emprego, como dito anteriormente, pode ocasionar crise de existência social no sujeito, fazendo com que ele se sinta inútil e desprezível, devido principalmente à falta de reconhecimento, de valorização e de identificação com um grupo. A falta do emprego tira a oportunidade do sujeito de ser reconhecido, valorizado, e ainda, reforçar ou construir sua identidade. Ao trabalhar, o sujeito contribui de alguma forma para a boa realização daquele trabalho, “É justo que essa contribuição seja reconhecida. Quando ela não é, quando passa despercebida em meio à indiferença geral ou é negada pelos outros, isso acarreta um sofrimento que é muito perigoso para a saúde mental (...)” (DEJOURS, 2003, p. 34), pois “O reconhecimento do trabalho, ou mesmo da obra, pode depois ser reconduzido pelo sujeito ao plano da construção de sua identidade” (DEJOURS, 2003, P. 34). Isso faz com que o sujeito perca noções de regras sociais que sustentam a sociedade, sendo fato gerador de mais violência. Já as pessoas que se encontram no ambiente de trabalho devem se submeter ao processo de aprendizagem contínuo, para que lidem com metas cada vez maiores, tarefas cada

vez mais difíceis e que exigem cada vez mais conhecimento do sujeito. A busca constante pela perfeição dá origem a uma cultura de ansiedade.

Assim, diante do cenário construído a cima, que valoriza aqueles que estão inseridos no mercado de trabalho e desvaloriza quem não está inserido, e que afirma que o sujeito que está trabalhando deve se desgastar constantemente para manter-se naquele ambiente de trabalho, enfrentando um ambiente extremamente hostil, que dificulta as realizações e satisfações que alguns esperam para si num ambiente de trabalho, conclui-se que há propensão para relações violentas. Ressalta-se aqui, que apesar da organização ser o ambiente em que isso ocorre, a responsabilidade de diminuir e conscientizar as pessoas sobre essa violência não é somente dela, e sim de todos os atores que contribuem para que isso ocorra.

1.2.2 Assédio

No ano de 1994 a Warner Bros produziu um filme chamado "Assédio Sexual", que incitou a pesquisa sobre esse assunto, até então tratado muito discretamente. O filme trata de um executivo que seria promovido, porém uma moça é promovida em seu lugar, ocupando um cargo superior ao dele. A moça começa então a forçá-lo a ter relações sexuais com ela, e em caso de escusações, havia ameaça.

Ainda fazendo uso das ideias representadas pelos autores Maria Ester de Freitas, Roberto Heloani e Margarida Barreto (2008), os estudos sobre o assédio sexual surgiram em 1980 nos Estados Unidos da América, e só se tornaram conhecidos após o filme. Este tipo de assédio mostra que a autoridade sempre abusou de seu poder, caracterizando uma assimetria de poder entre aquele que assedia e o assediado. Segundo os autores, é possível identificar nesse tipo de assédio que há um castigo caso o assediado se recuse a dar ao agressor aquilo que ele pede, nesse caso, algo relacionado à relação sexual. Além disso, identificam-se também atos de chantagem e exposição do emprego ao risco. Importante citar que, segundo o professor Renato Guimarães Ferreira⁸ em palestra concedida pela Fundação Getulio Vargas em 2014, o assédio sexual tornou-se crime no Brasil, na Cartilha do Ministério do Trabalho, somente em 2001.

O lançamento do filme citado anteriormente fez com que organizações como a Organização Mundial da Saúde (OMS) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) se

⁸ Doutor em Administração de Empresas pela FGV-EAESP (Fundação Getulio Vargas – Escola de Administração de Empresas de São Paulo), e atual professor da instituição desde 1995.

interessassem pelo assunto. O primeiro relatório sobre violência no trabalho é de 1996, foi redigido pela OIT e foi resultado de uma pesquisa realizada com 15 países e 15800 entrevistados. Os dados são assustadores, “(...) 3 milhões de pessoas se disseram assediadas sexualmente e 12 milhões se disseram vítimas do assédio moral naqueles países” (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008, p. 17). O segundo relatório, redigido em 2000 foi resultado de uma pesquisa mais abrangente, incluindo os países Estados Unidos, África do Sul e Reino Unido. O relatório mostrou que o fenômeno da violência no trabalho é global e que a violência psicológica é a que mais cresce quando se compara o relatório de 2000 com o de 1996. Segundo a autora Freitas (2008), historicamente as mulheres são as maiores vítimas do assédio sexual por serem consideradas pelos homens como o “sexo frágil”. Mas atualmente, os homens também se tornaram vítimas do mesmo tipo de assédio. Além disso, ambos os sexos podem ser os agressores.

A partir disso, apresenta-se a seguir os principais estudiosos sobre violência psíquica, principal causa do assédio moral, para que se tenha maior entendimento sobre o assunto.

Heinz Leymann (1993) foi o pioneiro no tema que depois seria conhecido como assédio moral. Segundo os autores Freitas, Heloani e Barreto (2008) Leymann era doutor em psicologia do trabalho, que nasceu na Alemanha. No início de 1980 começou a pesquisar sobre o sofrimento no trabalho com o objetivo de alertar salarizados, médicos do trabalho, sindicalistas e gestores sobre a situação destruidora do trabalho na época. Seu trabalho se estendeu por toda a região escandinava e por países de língua alemã. Segundo ainda os autores, desde 1977 os países escandinavos contavam com uma lei que determinava a regulamentação da proteção à saúde física e psíquica das pessoas no trabalho e que procurava eliminar todos os fenômenos ocasionadores de problemas mentais nos trabalhadores. O governo disponibilizava um orçamento para que pesquisadores se encaregassem de compreender os problemas organizacionais que violavam essa lei e que propusessem solução para eles. Em 1994 a lei foi complementada por um decreto que prometia auxílio médico às vítimas de violência física e psíquica no trabalho.

Segundo Freitas, Heloani e Barreto (2008) em 1993 Leymann lançou seu primeiro livro em que utiliza os termos *mobbing* e *psicoterror*. Segundo ele, “(...) o *mobbing* diz respeito a um processo no qual um indivíduo é selecionado como alvo e marcado para ser excluído, agredido e perseguido sem cessar por um indivíduo ou por um grupo no ambiente de trabalho” (LEYMANN, 1993 Apud FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008, p. 19). Para os autores Freitas, Heloani e Barreto (2008), esse processo se inicia geralmente por algum

desacordo não expresso com a vítima, e com isso, vê-se a necessidade de se livrar-se dela. Assim, inicia-se um processo de terror psicológico na vítima, que se não for amparada de alguma forma, tende a reforçar a ocorrência pela omissão de preocupação e de intervenção de seus semelhantes.

Através dos estudos de Leymann (1993), os autores Freitas, Heloani e Barreto (2008) perceberam, que mesmo junto aos representantes dos trabalhadores, como sindicatos e comitês, as pessoas não se inteiravam muito do assunto, tratando a vítima como oficial causadora do próprio problema. Ao nomear esse processo como *mobbing*, Leymann (1993) deu o primeiro passo para a conscientização e intervenção de fenômenos como esse. Assim, na complementação da lei de 1994, citada anteriormente, o termo *mobbing* teve suas contribuições e foi definido como “(...) ações repetidas e repreensíveis ou claramente negativa, dirigidas contra empregados de maneira ofensiva e que podem conduzir ao seu isolamento do grupo no local de trabalho” (HIRIGOYEN, 2001. p. 62-63. Tradução de Freitas, Heloani e Barreto).

Ainda os autores Freitas, Heloani e Barreto (2008) citam as pesquisas de Leymann, descritas em seu livro “Pérsecution au travail”, de 1993. Uma delas, realizada com 2500 suecos, traz os seguintes resultados:

(...) entre os assediados, 55% eram vítimas do sexo feminino e 45% do sexo masculino. Os homens são agredidos em 76% dos casos por outros homens, enquanto as mulheres são agredidas por outras mulheres (40%), por homens (30%), por ambos os sexos (30%) (...). (LEYMANN, 1993 Apud FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008, p. 20).

Esses dados permitem os autores concluírem que há divergências no fenômeno de agressão ao se tratar da divisão por gênero. Essa divergência também se encontra na forma como as agressões se dão em homens e em mulheres, segundo Leymann (1993). No caso das mulheres, por exemplo, a maioria das agressões se refere:

(...) às fofocas e injúrias, ridicularização da vítima em público, espalhar rumores sobre enfermidades e vida privada da vítima, privar de expressão a vítima procedendo por alusões ou indiretas e criticar seguidamente o seu trabalho sem lhe dar direito à defesa. (LEYMANN, 1993 Apud FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008, p. 20-21).

Já com relação aos homens, ainda segundo o autor, em sua maioria as agressões se referem:

“(…) à repressão, à designação de tarefas novas sem cessar (o que aumenta a possibilidade de erros), tarefas insignificantes, ameaças verbais ou silêncios insultuosos, agressão no campo das convicções religiosas ou políticas e atribuição de posto de trabalho totalmente isolado ou em condições humilhantes”. (LEYMANN, 1993 Apud FREITAS, HELOANI, BARRETO, 2008, p.20-21).

Segundo Freitas, Heloani e Barreto (2008), os estudos de Leymann (1993) mostram ainda que:

(...)22% dos deficientes físicos, assalariados e sindicalizados na Suécia foram alvo das seguintes manifestações de assédio: críticas sobre sua vida privada; o posto de trabalho era totalmente isolado de contato; a não atribuição intencional de tarefas para forçar a ociosidade e a inutilidade da vítima; a suposição e a atribuição pública de doenças mentais; referências pejorativas e deboche por causa de seu defeito; imitações ao andar, da voz ou de seus gestos. (LEYMANN, 1993 Apud FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008, p. 20-21).

Esses dados mostram que outras características pessoais são motivos de diferenciação para as pessoas, tornando-se também grupos alvos do assédio.

Ao concluir seus estudos, segundo Freitas, Heloani e Barreto (2008) Leymann (1993) deixa três constatações sobre soluções para o fenômeno do *mobbing*, precursor do assédio: caso a vítima não reaja ainda no começo das manifestações de *mobbing*, esse fenômeno ganha força e pode-se tornar uma bola de neve; Depois de estabilizado, o *mobbing* torna-se cada vez mais difícil de ser anulado, uma vez que a vítima já está visada e marcada pelo grupo de agressores; Depois de marcada, a vítima torna-se cada vez mais vulnerável à sua eliminação do ambiente de trabalho, já que os agressores se sentem poderosos e fortes.

Segundo os autores Freitas, Heloani e Barreto (2008), em 1992 a emissora BBC de Londres lança uma série de documentários sobre o *bullying*, e é nesse contexto que a jornalista Andréa Adams dá assistência a dois programas de debate na televisão relacionados ao assunto: “Um abuso de poder” e “De quem é a culpa?”. Ainda segundo os autores, ambos os programas tiveram alta audiência e contribuíram para outros estudos. Andréa Adams, segundo os autores Freitas, Heloani e Barreto (2008), foi vítima de *bullying* quando criança e fundou uma ONG, que em 2006 recebeu seu nome, com o intuito de combater esse problema no meio do trabalho levando aos trabalhadores conhecimento e conscientização sobre o tema. O termo *bullying* é definido no Reino Unido e na Austrália para se referir:

a) ao comportamento ofensivo contra um indivíduo ou a um grupo de trabalhadores; b) a esses ataques que são imprevisíveis, irracionais e dificilmente notados pelos outros; c) ao abuso de poder que mina aos poucos a confiança e a autoestima da pessoa em foco; d) ao fenômeno que é visto como usado por quem tem poder ou posição para coagir por meio do medo, da perseguição, da força ou da ameaça. (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008, p. 2).

Esse fenômeno de agressão, segundo os autores, ocorre em sua maioria com o objetivo de rejeitar pessoas novas num grupo social, que sejam diferentes do grupo, tanto por características físicas, como por características de personalidade. Isto posto, a Fundação Andréa Adams, juntamente com o maior sindicato britânico, sindicato *Manufacture Scientific and Financial (MSF)*, realizaram em 1995 uma pesquisa com 1000 trabalhadores. Obtiveram como resultado que “78% dos entrevistados haviam sido testemunhas de alguma situação de assédio e 51% deles foram as próprias vítimas” (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008, p.23).

Já em 1998, o psiquiatra, psicanalista e professor Christophe Dejours, lançou na França o livro “*Souffrance em France: la banalisation de l’injustice sociale*”, “A Banalização da Justiça Social” em português. O livro trata de seus estudos prévios sobre o ambiente de trabalho, em que aborda os efeitos da organização do trabalho sobre a saúde mental dos trabalhadores. Segundo ele, havia um cenário constituído por uma guerra econômica, já citada anteriormente, fomentada pelo aumento da competitividade no ambiente de trabalho. Esse cenário fazia com que os fins justificassem os meios, defendendo, por exemplo, o elevado número de demissões de funcionários, chamados muitas vezes de “gordura má” ou “sujeira”.

Apesar de não citar o termo assédio moral em seus estudos, segundo os autores Freitas, Heloani e Barreto, Dejours mostra em seu livro a relação entre a organização do trabalho e a violência moral nesse ambiente, que vinha aumentando. Mostra também que o fato do aparato administrativo governamental ser gerido por essa mesma lógica empresarial, a lógica da guerra econômica, causa mudança na sua relação com a sociedade em qual está inserido.

Houve também um livro lançado em 1998 escrito por Marie France Hirigoyen que contribuiu significativamente para a abordagem do assunto em mídia, como tevê, jornais, revistas, e para o debate sobre o assunto em instituições intelectuais como universidades, sindicatos, entre outras. Segundo Freitas, Heloani e Barreto, Marie France Hirigoyen é psiquiatra, psicanalista e psicoterapeuta familiar e foi a primeira estudiosa do assunto a utilizar o termo “assédio moral”. Segundo a autora, não podemos confundir:

A violência pontual, derivada da grosseria, do nervosismo e mau humor, a que todos estamos sujeitos no nosso cotidiano doméstico ou no trabalho, com a violência insidiosa e destrutiva, que se repete no tempo e visa destruir psicologicamente o outro. (HIRIGOYEN, 1998 Apud FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008, p. 25).

Importante dizer que, segundo Hirigoyen, há indivíduos que necessitam rebaixar o outro para que se sintam poderosos. A autora afirma que não se pode caracterizar esse comportamento como um problema psiquiátrico, mas que ele é a demonstração da incapacidade de aceitar o outro como ser humano, principalmente quando se trata de pessoas diferentes das nossas. Assim, “no local de trabalho o assédio moral pode ser visto como uma patologia da solidão, ou seja, ele atinge prioritariamente as pessoas que estão trabalhando de forma mais isolada ou que não tem inserção forte no grupo (...)” (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008, p.25). Ainda segundo a autora, “Nas organizações, a violência e o assédio nascem do encontro da inveja do poder do outro e perversidade.” (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008, p.25), sendo que esse poder pode ser real ou imaginário. Assim, as características mais usuais para expressar esse poder são: “(...) conhecimento, beleza, relacionamento social ou competência” (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008, p.25).

O assédio moral pode ocorrer em diversas direções, segundo Hirigoyen (1998). Ou seja, tanto de baixo para cima na hierarquia da organização, quanto de cima para baixo. Ele pode inclusive aparecer como uma simples brincadeira de mau gosto, fazendo com que a vítima não tenha a percepção real de que essas brincadeiras lhe torna uma vítima. Segundo Freitas, Heloani e Barreto (2008), a repetição é uma característica principal do assédio moral, com isso, conforme a vítima percebe a constância em atitudes como humilhação e falta de respeito, ela percebe que está sendo vitimada. Porém, a vítima em geral não compartilha seu sofrimento, principalmente ao se tratar de homens, segundo a autora, criando o cenário perfeito para um círculo vicioso, ou seja, quanto mais a pessoa é agredida, mais ela se isola e, portanto mais fragilizada ela fica, sendo cada vez mais agredida.

Devido à banalização do termo assédio moral e suas definições, a autora Marie France lançou outro livro em 2001, que teve a tradução em português “Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral”. Nesse livro usou a primeira definição de fato do assédio moral, sendo esta:

O assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou

integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando o seu emprego ou degradando o clima de trabalho. (HIRIGOYEN, 2001 Apud FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008, p.17).

Essa definição contribuiu para a criação da Lei n. 2002-73 na França, de 17 de janeiro de 2002, em seu artigo 168, que estipula que qualquer pessoa que se considere vítima de assédio moral ou sexual (que já era previsto em lei desde 1992) tem o direito de dar início a um processo jurídico.

Segundo ainda os estudos de Hirigoyen (2001), 72% dos casos de assédio moral ocorreram dentro da faixa etária entre 36 e 55 anos, ou seja, faixa etária de maior produtividade de um indivíduo, em que possui cargos médios ou altos. Isso faz com que os autores Maria Ester de Freitas, Roberto Heloani e Margarida Barreto (2008) considerem algumas hipóteses para a ocorrência do assédio moral no caso frequente citado a cima. São elas:

a) as reestruturações atingiriam mais fortemente os cargos preenchidos por esse público, elevando o nível interno de competição e violência na luta por esses cargos; b) o assédio moral atingiria mais fortemente pessoas que tem mais tempo de casa ou que tem estabilidade no emprego; c) a degradação das condições de trabalho atingiria os cargos no nível intermediário ou nas camadas mais elevadas das organizações (...). (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008, p.30).

Além disso, os autores também perceberam que isso ocorre tanto no meio privado, quanto no meio público, sendo a taxa de suicídio no meio público mais elevada que o privado.

No Brasil surgiu o primeiro artigo sobre o assédio moral no ano de 2001, escrito pela autora Maria Ester de Freitas. Segundo Freitas, Heloani e Barreto (2008), o esse artigo objetivava trazer o livro de Hirigoyen (1993) ao contexto brasileiro e, ainda, contextualizar o assédio moral ao universo organizacional. Em seus artigos mais recentes Freitas (2006) busca entender a responsabilidade de uma organização em proporcionar aos seus trabalhadores um ambiente saudável, assim como busca entender os prejuízos causados pelo assédio moral. Segundo os autores, Maria Ester de Freitas (2006) defende que o assédio moral traz prejuízos não somente para os indivíduos e para as relações sociais, mas também para a organização e para a sociedade em qual está inserida. Há ainda dois outros autores brasileiros, já citados até o momento, Roberto Heloani e Margarida Barreto, que contribuem constantemente para a luta contra o assédio moral, através, por exemplo, da criação do site www.assediomoral.org.br, contendo informações e esclarecimentos para que as pessoas possam se reiterar do assunto e se proteger.

Com base na classificação utilizada pela autora Marie France Hirigoyen (2001), os autores Maria Ester de Freitas, Roberto Heloani e Margarida Barreto classificam as manifestações de assédio moral em quatro categorias: Deterioração proposital das condições de trabalho; Isolamento e recusa de comunicação; Atentado contra a dignidade; Violência verbal, física ou sexual.

Vimos que o cenário da nova organização do trabalho, por se embasar cada vez mais em aspectos econômicos, fragiliza as relações sociais e intensifica a competitividade no ambiente de trabalho. Segundo os autores “essa nova organização do trabalho faz parecer que os que têm emprego devem se submeter à degradação do clima de trabalho sem pestanejar, visto que eles são privilegiados; ter um emprego passa a ser motivo para ser chantageado com a ameaça do desemprego” (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008, p. 35). Isso faz com que a violência seja naturalizada. Conforme as pessoas veem a violência como algo normal, ela ganha poder e torna-se cada vez mais intensa, além de que as pessoas deixam cada vez mais de se sensibilizar com ela, contribuindo para sua desumanização. É importante ressaltarmos aqui que os autores Freitas, Heloani e Barreto (2008) consideram a violência como um processo concreto que envolve atores e deixa consequências explicitamente visíveis. Além disso, os autores alertam que se deve lembrar de que as organizações são geridas e mudadas pelos sujeitos, e por isso o diálogo deve ser cultivado, e não abolido como consequência do aumento da violência e da quebra de confiança. Assim, entende-se que o assédio moral é de fato um problema organizacional por ocorrer no ambiente organizacional e por envolver pessoas que fazem parte dessa estrutura.

Nesse sentido, os autores Maria Ester de Freitas, Roberto Heloani e Margarida Barreto (2008) expõem duas ideias sobre o assunto:

- a) (...) as organizações são palcos onde essas ações ocorrem, e elas podem proporcionar condições que estimulam, cobrem ou eliminam esse problema; b) os prejuízos decorrentes da ocorrência de assédio moral no trabalho dizem respeito simultaneamente ao indivíduo, à organização e à sociedade, cuja conta é alta e de contabilidade complexa. (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008, p. 38).

1.2.2.1 As organizações como cenário principal

As organizações possuem culturas que definem seus padrões de relacionamento, seus níveis de hierarquia e autoridade, o ambiente organizacional proporcionado aos seus

trabalhadores e os valores que são considerados importantes para elas. Com isso, ao afirmar que as organizações são cenários principais do assédio moral, os autores Freitas, Heloani e Barreto (2008) entendem que isso não se dá pelo fato da organização e seus gestores permitirem ou desejarem isso, mas pelo fato dos mesmos negligenciarem possíveis causas dessa ocorrência.

No meio organizacional, as regras e as normas ajudam com que as pessoas inseridas neste meio interpretem seus limites. Quando esse limite não está bem definido, ou seja, se torna algo mais subjetivo, as pessoas tendem a acreditar que há maior flexibilidade para ultrapassá-los se conveniente com seus interesses. Dessa forma, quando as regras não são definidas claramente e há diversos interesses em questão, as possíveis manobras de ações que seriam desaprovadas por todos da organização é maior. Isso faz com que, em geral, as pessoas num ambiente organizacional se baseiem mais nos aspectos legais do que nos aspectos morais, o que de certa forma inviabiliza as relações sociais. Acredita-se assim, que o assédio moral se dá nesse cenário por seus autores não encontrarem nada que reprove essa prática, assim como nada que a puna. A impunidade fortalece o descumprimento de regras e a quebra de limites, servindo também como uma justificativa para esses atos.

A partir disso pode-se citar, segundo os autores, as condições apropriadas para o surgimento de comportamentos abusivos e degradantes dentro das organizações. “Ambiente em que vigoram cultura e clima organizacionais permissivos tornam o relacionamento entre os indivíduos desrespeitoso e estimula a complacência e a conveniência com o erro, o insulto e o abuso intencionais” (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008, p. 39). Segundo ainda os autores, nessa situação há rituais humilhantes a fim de punir os profissionais que não atingem suas metas ou profissionais que são contratados por aspectos legais, como pessoas portadoras de necessidades especiais. Esses rituais se caracterizam de várias formas, sendo alguns exemplos “(...) o funcionário ‘pagar’ com exercícios de flexões de braço enquanto é xingado pelos colegas, ser obrigado a vestir-se e maquiar-se como uma mulher, usar camisetas com dizeres ofensivos, fazer coreografias vexatórias e com gestos obscenos (...)” (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008, p. 39-40). Esses rituais em algumas organizações são vistos e defendidos como algo que faz parte da tradição da empresa, e por isso, são considerados ocorrências “normais”, quando na verdade se configuram como assédio moral.

Já as organizações com ambiente fortemente caracterizado pela competitividade, segundo os autores, onde tudo se justificará pela guerra econômica, permitem com que as exceções se tornem regras, fazendo com que comportamentos reprováveis sejam considerados “normais”. Além disso, o alto poder hierarquizado faz com que a relação democrática dentro

dessa organização seja banida em prol da tirania dos cargos mais altos, como CEOs, gestores, executivos, gerentes, diretores e etc.

Quando há eventuais reestruturações mal planejadas dos cargos, há demissões em excesso consideradas injustas pelos funcionários. Segundo os autores, isso se dá pelo fato do mau planejamento implicar a falta de critérios relevantes e padronizados para julgar o trabalho que está sendo executado por cada funcionário, o que causa descontentamento, rancor e ódio por parte do funcionário demitido, ou até, daquele que não foi demitido, resultando em comportamentos agressivos. Em caso de terceirização de funcionários é muito comum que ocorra conflito entre os funcionários efetivos e os subcontratados, o que causa em geral comportamentos humilhantes e ofensivos por parte daqueles que se julgam mais integrantes da organização, os funcionários efetivos, o que não impede também que a recíproca ocorra.

Há também os casos de expatriações mal planejadas, colocando os profissionais em risco pessoal e profissional, o que contribui para que esse funcionário se torne alvo de humilhação. Há ainda os casos de repatriação de funcionários que simplesmente desconsideram toda a experiência profissional que este adquiriu, tornando-se equivalente a um novato. Isso mostra que as organizações muitas vezes não se atentam aos efeitos da inveja daqueles que não foram promovidos, ou que não foram escolhidos para ir para a outra unidade da empresa. Ao entrar na empresa, os novos membros podem ainda sofrer preconceito por parte dos funcionários mais antigos, que se sentem ameaçados pela entrada destes que possuem cada vez mais preparo para o mercado de trabalho.

Infelizmente, os departamentos de recursos humanos, corrompidos pelo ambiente depredador das organizações, acabam se negligenciando nos casos citados a cima, buscando apenas sua sobrevivência no meio de tanta competitividade. É possível identificar essa ocorrência através do trecho: “(..) a área de recursos humanos, se está mais preocupada com a sua própria sobrevivência e em mostrar serviço (...)” (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008, p. 42). Com isso, o departamento responsável pela manutenção dos princípios básicos das relações sociais, visando de forma única proporcionar um ambiente favorável para que o funcionário dê seu melhor e conviva bem, se mostra omissos e, ainda, participante ativo do processo de degradação das relações interpessoais.

1.2.2.2 Os danos do assédio moral

Até aqui o assédio moral foi visto como um fenômeno individual, cujo agressor ao outro traz a infelicidade, podendo acarretar problemas de saúde. Segundo os autores Freitas,

Heloani e Barreto “(...) as nefastas consequências do assédio moral no ambiente de trabalho são ainda mais amplas, mais graves e mais complexas” (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008, p. 42). A partir disso, os autores acreditam que as consequências do assédio moral trazem efeitos para três esferas: individual, organizacional e social. A seguir veremos como as consequências se manifestam em cada uma delas.

Segundos os autores “no nível individual (...) é a vida psicossocial do sujeito, que acometido por esse fenômeno, tem atingidas sua personalidade, a sua identidade e a sua autoestima” (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008, p. 42). Há vários estudos, segundo os autores, que mostram que o assédio pode causar desordem na vida do indivíduo, em suas várias esferas, como familiar, social, profissional, psicológica, entre outras. Essas desordens podem afetar a capacidade cognitiva do sujeito, até gerar problemas de saúde. Ainda, segundo os autores, há registros no Brasil e na Europa de casos de depressão, pensamentos autodestrutivos, que ocasionaram tentativas de suicídio. “O afastamento do trabalho, a perda do emprego, o sentimento de inutilidade e de injustiça, a descrença e a apatia podem ter efeitos colaterais assinados pelo alcoolismo e pelas drogas (...)” (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008, 42), o que traz maiores problemas ao sujeito que sofreu ou ainda sofre por assédio moral, ou sexual.

Já no meio organizacional, as consequências são em maior número. Segundo os autores há casos de

(...) afastamento do pessoal por doenças ou acidente de trabalho, a elevação de absenteísmo e o turn-over (rotatividade) com custos de reposição, a perda de equipamentos pela desconcentração, a queda de produtividade diante do moral do grupo e a qualidade do clima de trabalho, os custos judiciais quando das indenizações, o reforço ao comportamento negativo dos indivíduos diante da impunidade (...) (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008, p. 43).

É possível notar que todas as consequências citadas acima são bastante nocivas para a organização, podendo atribuir-lhe uma imagem negativa, irreversível, com acúmulo de custos altos como efeito desse fato, que em casos mais complexos podem ocasionar a própria falência da empresa.

Por fim, no nível social é bastante difícil elencar efeitos específicos, segundo os autores. Desde a perda do emprego de um indivíduo até a tentativa de suicídio de outro, todos da sociedade estão envolvidos. Principalmente em caso de uma sociedade omissa, que se esconde ao ver práticas de assédio. Mais especificamente sobre o âmbito do trabalho,

“Sempre que um profissional capaz torna-se incapaz, todos os indivíduos dessa sociedade pagam a conta” (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008, p.43). Há consequências que afetam a sociedade diretamente, como a sobrecarga do sistema jurídico e médico com questões de natureza médica e trabalhista, já citadas anteriormente em exemplos de consequências para outras esferas, e ainda custos econômicos das empresas que podem ser repassados aos produtos e, portanto, à sociedade.

1.3 Objetivos do trabalho

O objetivo deste projeto é recolher narrativas que possam colaborar para o aprofundamento das questões de diversidade, tais como a homossexualidade, no campo mais amplo da ética nas empresas. Nossa intenção é descobrir se há efeitos no ambiente corporativo para o homem homossexual que revela sua sexualidade. Pretendemos também analisar quais são esses efeitos para o sujeito no próprio ambiente de trabalho.

Além deste objetivo, este projeto contribui para o campo de estudos da ética e da diversidade, mais especificamente para os estudos sobre a homossexualidade masculina.

2 METODOLOGIA

Para a efetivação desta pesquisa realizamos num primeiro momento um levantamento bibliográfico acessando também bibliotecas de outras universidades, abordando mais especificamente a questão do assédio e da violência simbólica no ambiente de trabalho. Os estudos e teorias encontrados serviram como embasamento para o direcionamento do tema e análise dos resultados.

Para obter as respostas de como o sujeito do sexo masculino lida com os efeitos da revelação de sua homossexualidade no ambiente corporativo, foram realizadas entrevistas individuais abertas, com homossexuais do sexo masculino. A entrevista “é bastante adequada para obtenção de informações acerca do que as pessoas sabem, creem, esperam, sentem ou desejam” (SELLTIZ, 1967, Apud GIL, 1987, p.113), facilitando a abordagem de temas que envolvam questões subjetivas e permitindo aos entrevistados um campo mais favorável para que possam falar abertamente de suas questões pessoais. O autor José Bleger define entrevista individual aberta em seu livro “Temas de Psicologia – Entrevista e Grupos” como uma

entrevista em que “o entrevistador tem ampla liberdade para as perguntas ou para suas intervenções, permitindo-se toda a flexibilidade necessária em cada caso particular” (BLEGER, 1991, p.10). Contudo, o entrevistador deve usar essa flexibilidade da entrevista aberta para que o entrevistado se sinta à vontade para falar sobre o tema. Dessa forma, “a entrevista aberta possibilita uma investigação mais ampla e profunda” (BLEGER, 1991, p.10).

A amostra entrevistada nesse estudo a convite da autora define-se por quatro homens residentes em São Paulo e inseridos no ambiente de trabalho há pelo menos três⁹ anos. Seguem as características dos entrevistados: R., de 30 anos, possui cargo de diretor numa empresa de médio porte; A., de 36 anos, trabalha num banco de varejo de grande porte (118.900 funcionários no País); M., de 30 anos, trabalha numa empresa de aviação de grande porte; J., de 31 anos, leciona em duas grandes universidades na cidade de São Paulo. A amostra é restrita, pois, devido à complexidade de abordagem do tema, poucos homens concordaram em dar entrevista para a realização deste estudo. Porém, pelo fato da entrevista individual aberta ter alto nível de profundidade, acredita-se que o número de entrevistados não prejudica o resultado desse trabalho.

3 ANÁLISE DAS ENTREVISTAS

Antes de apresentar os resultados deste estudo é importante ressaltar o fato de poucos homens homossexuais terem aceitado o convite para dar uma entrevista a fim de contribuir com essa pesquisa. Essa ocorrência traz evidências de que o tema tratado (homossexualidade masculina no ambiente de trabalho) ainda é censurado na sociedade e de que há impactos para os sujeitos que revelam sua homossexualidade no ambiente corporativo.

Apresentaremos a seguir trechos das entrevistas coletadas para a realização desta pesquisa. Os trechos contribuirão para sustentar as análises aqui realizadas. Dessa forma, esses trechos serão encontrados em letra itálica, de tamanho 11 (menor que o habitual).

Os resultados desta pesquisa mostram que há impactos para o sujeito que revela sua homossexualidade no ambiente de trabalho. Porém, o mais interessante é que o ato de se revelar no ambiente corporativo foi, na maioria dos casos, encorajado por outro sujeito que revelou sua opção sexual. Em quase todos os casos outro homossexual masculino revelou-se primeiramente como tal, mostrando um ambiente seguro e acolhedor para que outras pessoas

⁹ Esse critério foi definido arbitrariamente a fim de evitar entrevistados que se encontrem em processo de adaptação ao mercado de trabalho.

fizessem o mesmo. Muitos alegaram que mesmo que o ambiente se mostrasse flexível, ainda sim deveriam se abrir “com pessoas mais próximas” ou no momento certo, mostrando que existe um medo incentivado pelas reações de pessoas diversas quando lidam com questões de opção sexual. Isso demonstra a importância de se sentir num ambiente seguro para revelar sua homossexualidade, daí o papel fundamental que os sujeitos mais ‘corajosos’ exercem ao serem pioneiros em revelar sua opção sexual no ambiente de trabalho. Isso pode ser evidenciado pelo seguinte discurso de M.:

Já nos primeiros dias eu vi que tinha outro gay lá, e ele se dava bem com todo mundo, todo mundo gostava dele, ele não tinha como esconder, não era nada discreto. Então acho que o pessoal aqui é mais liberal, não sei. Mas tem que esperar, não vou chegar tipo “Oi, também sou!”. Esperei mais um tempinho, criei um pouco mais de amizade com as pessoas para poder falar.

Para alguns, revelar sua opção sexual não é algo natural e situações em que as pessoas lidam com isso de forma tranquila são consideradas momentos de sorte. Essa condição revela por si só que o ambiente corporativo ainda é cenário de uma violência simbólica.

M. afirmou que seu ambiente profissional era bastante amigável e por isso contaria para pessoas mais próximas. Contudo, essas pessoas foram duas de suas colegas de trabalho. Percebe-se que para o entrevistado, e eventualmente para outras pessoas, a aceitação da homossexualidade está associada ao ambiente feminino. Isso pode ocorrer devido ao medo de reações homofóbicas, predominantemente provenientes de homens.

Ao revelarem sua opção sexual para pessoas mais próximas, M. e A. afirmaram que as reações dessas pessoas demonstraram surpresa. M. disse que sua colega de trabalho, para quem contou primeiro sobre sua homossexualidade, chegou a dizer “*Nossa, não parece, que surpresa!*”. Essa reação evidencia que as pessoas habitualmente tendem a criar um padrão de um homossexual e podem esperar que todo homossexual se enquadre nesse padrão. Isso mostra que os homossexuais estão constantemente sendo analisados com base em um estereótipo, o que aumenta o medo que eles têm da opinião e da crítica dos outros.

O discurso dos entrevistados mostraram manifestações de preconceito dos homossexuais contra os próprios homossexuais através de uma espécie de construção de estereótipos. Ideias de que homossexuais não podem assumir cargos altos na hierarquia empresarial, não devem gostar de jogar futebol, que quando são mais afeminados não possuem carreira promissora e que organizações mais burocráticas são mais preconceituosas

surgiram ao longo das entrevistas. O entrevistado J. mostra em seu discurso essa manifestação de preconceito:

Ele (colega de trabalho) não era assumido, do tipo “ai eu sou gay”, mas ele era um gay muito afeminado, então os outros percebiam que ele era gay. E aí era motivo assim, de chacota, de piadas, de coisas pejorativas, então assim, era claro que aquela pessoa nunca ia sair dali, do operacional.

Essas ideias são consideradas motivos para alimentar o medo e a insegurança de revelar a homossexualidade num ambiente empresarial. Há ainda manifestações de preconceito contra outras questões que não a opção sexual, como o fato de não ser aceito num ambiente profissional, não devido à opção sexual, mas devido à personalidade. Quase todos os entrevistados demonstraram ser pessoas tímidas e mais fechadas para assuntos pessoais.

Outra questão que surgiu no contexto das entrevistas foi o fato de a maioria das empresas ser percebida como organizações machistas e preconceituosas. Essas características, segundo os entrevistados, dificultam a revelação da homossexualidade e, eventualmente, a aceitação dela.

O entrevistado J. citou a existência de rituais de aprovação extremamente invasivos, humilhantes, machistas e antiéticos em uma das empresas em que trabalhou. Segundo o entrevistado “nas sextas feiras os homens realmente faziam uma excursão para o puteiro” e, suspeitando de sua homossexualidade, os membros da área da qual fazia parte levaram-no a um prostíbulo para um ritual de aceitação. Caso o sujeito fosse aprovado neste ritual, seria efetivado. Esse ritual consistia em ir a um prostíbulo e ter uma relação sexual com uma prostituta. Com isso, ele, ao passar por esse ritual, ‘teve’ que provar sua virilidade num ambiente heterossexual, de forma bastante constrangedora. Segue abaixo o relato do entrevistado:

Me senti muito mal por ter ido naquele lugar, por ter que ir. Eu tive que subir no quarto com uma menina e por um ritual de aprovação, porque eu tinha que ser aceito no grupo (...) fiquei muito mal mesmo, fiquei muito mal, muito triste e por muito tempo. Isso foi uma coisa que eu nunca vou esquecer.

Os indivíduos que aceitam participar desses rituais sentem-se, na maioria deles, coagidos. Além disso, conforme afirmado por Freitas, Heloani e Barreto (2008), há a necessidade de provar sua identidade e de conquistar seu espaço a partir da aprovação do olhar de outras pessoas.

Além da característica preconceituosa das empresas elencada pelos entrevistados, a legislação conservadora brasileira impede a fácil aceitação da homossexualidade. Somente em outubro de 2013, nas mudanças da lei 12.873 é que a licença maternidade passou a ser aplicada aos homens que adotem uma criança¹⁰, favorecendo os casais homossexuais masculinos. Segundo A., ainda hoje, há casais do mesmo sexo com dificuldades para estender o plano de saúde, oferecido pelas empresas, para seus companheiros. Dessa forma o Brasil não se mostra adaptado para lidar com a homossexualidade, seja ela masculina ou feminina. Outra evidência disso são os sistemas utilizados no banco em que A. trabalha, que impede o cadastro de casais do mesmo sexo. Nessa situação, segundo o entrevistado “*travava o cadastro do companheiro, de uns cinco ou seis anos para cá que mudou, (o sistema) não deixava, dava erro*”, o que mostra também que as ferramentas de trabalho dificultam o modo como as pessoas lidam com o tema.

Algumas contradições chamaram atenção no discurso do entrevistado R.. Apesar de ele afirmar nunca ter tido problemas com relação à sua homossexualidade revelada no ambiente profissional, afirmou não poder dizer o nome da empresa onde trabalha. Isso evidentemente mostra medo de reações negativas. Ainda, evidencia que ele pode não ter revelado sua opção sexual a todos de seu ambiente de trabalho. Além disso, afirmou que sua aceitação perante seus colegas foi respeitosa devido, provavelmente, à sua postura masculina e porque no ambiente de trabalho é a capacidade profissional que importa.

Por exemplo, eu sou homossexual, mas tenho uma postura masculina, e sou assim, e não sei por que sou assim. Isso não me torna mais ou menos gay, sou gay. Agora tem homossexuais que tem uma postura mais feminina, esse perfil de pessoas, de gays, talvez sofra um pouco mais no mercado de trabalho.

Contudo, se de fato a capacidade profissional tivesse essa tal importância, um homossexual com postura mais afeminada, mas competente profissionalmente não deveria sofrer nenhum tipo de preconceito ou reação negativa ao revelar sua opção sexual, como implicitamente afirmado por ele.

Com relação aos impactos consequentes da revelação da homossexualidade masculina no ambiente de trabalho, dois foram identificados neste estudo: o assédio moral e o vínculo entre desempenho profissional e a opção sexual. Como dito anteriormente, os entrevistados revelaram sua opção sexual em seu ambiente de trabalho ao se sentirem acolhidos e em um

¹⁰ Informação retirada do artigo “Salário maternidade: inovações trazidas pela Lei nº 12.873/2013”, da autora Cristiane Miziara Mussi.

contexto mais flexível. Esses ambientes mais permissivos favorecem a revelação da homossexualidade, porém prejudicam a relação entre as pessoas neles inseridas ao permitir “brincadeiras” humilhantes e exposição de assuntos pessoais. Alguns dos entrevistados citaram a ocorrência de apelidos e chamamentos pejorativos, como “veadinho”, com os outros colegas heterossexuais. Ainda, citaram a ocorrência de piadas de mau gosto, como alegar que algo é “coisa de veado”, mas não direcionada a eles. Isso mostra que os colegas de trabalho heterossexuais desses entrevistados usavam a questão da homossexualidade como ofensa. Além disso, esses colegas heterossexuais mostram usar essas piadas somente com homens heterossexuais, possivelmente por dois motivos: pelo fato dessas piadas terem maior teor ofensivo ao serem utilizadas com homossexuais e como uma forma de ofender os homossexuais indiretamente, através de seus amigos heterossexuais. Os dois motivos acabam por ofender também os homossexuais, já que o fato de ser homossexual é considerado uma ofensa. Assim, esses chamamentos e piadas mostram-se como demonstrações de assédio moral, configurando-se como violência verbal.

Outro impacto de se revelar a homossexualidade no ambiente profissional percebido neste estudo foi a existência do vínculo entre o desempenho profissional e a opção sexual. Algumas atitudes, relativas à personalidade do sujeito podem eventualmente serem atribuídas à opção sexual. Essa questão se evidencia pelos discursos dos entrevistados ao mostrarem o quão difícil deve ser para um homossexual com comportamento afeminado se adaptar ao ambiente empresarial. Isso mostra que nem sempre o desempenho profissional é o único critério a ser considerado para avaliação de um sujeito no ambiente corporativo. Esse vínculo entre desempenho profissional e opção sexual é também uma demonstração de preconceito, pois, ao se tratar de heterossexuais, essa associação não é evidente. Ou seja, a opção sexual só passa a ser vinculada ao desempenho profissional ao se tratar de homossexuais.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando os relatos dos entrevistados, pontuados anteriormente, percebe-se que o tema da homossexualidade ainda é tratado como algo complexo. Apesar da ocorrência de casais homossexuais no Brasil ser cada vez maior, como afirmado pela Secretaria dos Direitos Humanos, a sociedade brasileira ainda não lida com o fato de forma natural, respeitosa e pacífica. Há ainda sinais de violência simbólica no ambiente de trabalho. Além

disso, há demonstrações de preconceito incorporadas por eles em seus pensamentos e opiniões, mostrando o reflexo dos pensamentos e opiniões da sociedade brasileira.

A dificuldade de lidar com o tema ainda existe, já que poucos homens homossexuais concordaram em dar uma entrevista para este estudo. Ainda existem também as diversas dificuldades de lidar com a homossexualidade no ambiente corporativo, como mostrado pelas limitações de algumas ferramentas de trabalho e pela legislação brasileira com relação à licença maternidade e à extensão do Plano de Saúde.

Este estudo mostra que os homossexuais que revelam sua opção sexual no seu ambiente de trabalho tendem a sofrer alguns impactos, que embora não sejam evidentes em alguns casos, trazem efeitos na vida desses sujeitos. Conviver com a violência verbal representada por chamamentos e piadas pejorativas pode resultar na insegurança, no medo e na baixa autoestima. O vínculo entre o desempenho profissional e a opção sexual pode dar continuidade aos pensamentos discriminatórios, como ‘se eu sou homossexual não serei aceito nesta empresa’.

Com eles os relatos dos entrevistados os homossexuais tendem a pensar que não serão aceitos em determinada empresa, e que se forem, deverão conviver em um ambiente preconceituoso, com a existência de piadas e chamamentos pejorativos.

Dessa forma, apesar de existirem alguns avanços na legislação brasileira que facilitaram a aceitação jurídica de casais homossexuais, essa pesquisa mostra que o ambiente de trabalho não favorece os mesmos. O ambiente corporativo se mostrou neste estudo bastante vulnerável às demonstrações de preconceito. Ainda, mostrou que há manifestações de assédio moral para com os homossexuais masculinos, evidenciadas através de violência verbal. Além dessa expressão explícita de violência, o ambiente de trabalho mostrou internalizar uma violência simbólica, camuflada pela sensação que os entrevistados têm do seu local de trabalho, considerado ambiente flexível e permissivo. Assim, mesmo que o governo brasileiro tenha mostrado preocupação com algumas questões dos direitos da população LGBT, este estudo mostra que há oportunidades de melhoria na convivência do dia-a-dia nas empresas, principalmente no que tange à tolerância da diversidade.

5 REFERÊNCIAS

- BRASIL. Secretaria de Direitos Humanos. **Relatório de Violência Homofóbica no Brasil:** ano de 2012. 2012. p. 18.
- BRASIL. Secretaria de Direitos Humanos. **Plano Nacional de Promoção da Cidadania e Direitos Humanos de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais - PNPCDH-LGBT.** 2011. p.6 e 10.
- BRASIL. Secretaria de Direitos Humanos. **Plano Nacional de Educação em Direitos Humanos.** 2007. p.23.
- BAUMAN, Zygmunt. **A vida para consumo.** Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2008.199 p.
- BLEGER, José. **Temas de Psicologia: Entrevista e Grupos.** 5. ed. São Paulo: Livaria Martins Fontes Editora. 1991, 113 p.
- DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social.** 5. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2003. 158 p.
- FREITAS, M.; HELOANI, R.; BARRETO, M. **Assédio Moral no Trabalho.** São Paulo: Cengage Learning, 2008. 124 p.
- FREITAS, Maria Ester. **Cultura organizacional: identidade, sedução e carisma?.** Rio de Janeiro: FGV, 2006. 178 p.
- FREITAS, E. M. **Assédio Sexual:** a proposta perversa. RAE light, São Paulo. v. 3, n. 3, p. 4-9, 1996.
- GIL, Antônio. **Métodos e Técnicas da Pesquisa Social.** São Paulo: Editora Atlas, 1987. 206 p.
- HOBBSBAWN, Eric. **Era dos Extremos: O breve século XX.** 2. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 1994. 598 p.
- LENZA, ÁLVARO ALMEIDA. **The Gay Subject in Business and its discursive formation.** 2012. 77ps. Dissertação (Mestrado Internacional em Gestão Empresarial), São Paulo: Fundação Getúlio Vargas.
- IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Censo demográfico: ano 2010. Brasil. Disponível em < <http://censo2010.ibge.gov.br/>>. Acessado em 12 de março de 2014.
- MUSSI, Cristiane Miziara. **Salário-maternidade: inovações da Lei nº 12.873/2013.** Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 20, n. 4298, 8 abr. 2015. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/32375>>. Acessado em 3 de agosto 2015.

6 ANEXOS

6.1 Entrevista I

A.: Você poderia me falar um pouco sobre sua trajetória profissional?

R.: Bom, eu sou formado em administração de empresas, eu tenho uma segunda graduação em artes cênicas, eu tenho um MBA na Getúlio Vargas em gestão. Eu comecei a trabalhar com 8 anos de idade, não é nem um trabalho oficial, eu era um ajudante, enfim, interior, aquela coisa mais materna do que programa de trabalho, conheci minha mãe, era proprietária de uma quitanda. Fiquei dos 8 aos 16 anos nessa quitanda. Com 16 eu entrei na maior empresa da cidade, era uma usina, comecei a trabalhar com exportação de açúcar, isso foi até os 19. Com 19 passei em concurso público, vim pra São Paulo. Fui agente penitenciário, mas com desvio de função comecei a trabalhar na parte administrativa, aprendi tudo dentro do governo sobre licitações e fui pro mercado de trabalho. Passei no processo de trainee da Coca-Cola, fui trainee da Coca-Cola por 6 meses, e 1 ano fiquei como gerente, isso com 22, 23 anos de idade. Depois da coca entrei na empresa que estou até hoje, comecei como vendedor, assumi a gerencia e agora assumi a diretoria.

A: Agora você é diretor?

R.: Sim

A: Você enfrentou muitas dificuldades no seu ambiente de trabalho

R.: Não, nenhum, aliás na minha ultima empresa acho que até ajudo.

A.: Mais todas elas sabiam (...)

R.: Nunca disfarcei, nunca escondi. A última sabe oficialmente todos. Nenhuma outra eu escondi, nunca. Também nunca levantei bandeira. Na última repito, é oficial, todo mundo sabe, sem problema algum.

A.: Você nunca sofreu nenhum tratamento diferenciado?

R.: Não, pra mim isso é até estranho de ser comentado porque, nunca, nunca. Nenhum tipo de tratamento diferenciado, nada. Vou além: acho que é bom você levar em consideração, talvez, a possibilidade de estereótipos de homossexuais, então se você segmentar sua pesquisa no qualitativo. Por exemplo eu sou homossexual mas tenho uma postura masculina, e sou assim, e não sei porque, sou assim. Isso não me torna mais ou menos gay, sou gay. Agora tem homossexuais que tem uma postura mais feminina, esse perfil de pessoas, de gays, talvez sofra um pouco mais no mercado de trabalho. Talvez, não posso afirma porque não vivo a mesma realidade. Agora, por exemplo, eu tenho um amigo que eu possa indicar, ele é

totalmente feminino e ele é alto escalão de uma alta multinacional de São Paulo, farmacêutica, mundial, então assim a sua tarefa é difícil, porque independente da orientação sexual da pessoa o que vai é o profissional, então se o profissional é capacitado, você consegue crescer na vida independente de orientação sexual.

A.: Isso é fato em algumas empresas, mas tem muitas que eventualmente não deve ser assim né...

R.: Isso vai muito do ser humano, se eu não estou bem na empresa que eu estou eu peço demissão e vou pra outra. Né, aí chega no mundo.

A.: Ai tem barreiras...

R.: Cuidado com a sua pesquisa, para você não se corromper na sua cabeça. Se você tomar isso como experiência de entrevistas, legal. Mas cuidado pra não corromper, porque as pessoas, ainda mais os gays, eu falo porque sou, tem a mania de se colocar inferior, de se colocar perseguido e muitas vezes não é realidade.

R.: Não é um bom profissional, Não deu certo, Não desenvolveu, não entregou os resultados que a empresa esperava, foi demitido e ai, porque eu sou gay e nem sempre essa é a realidade. Não de certo porque não é capacitado, não atendeu as pré-requisitos, não é o que a empresa esperava, não vai dar conta. Só falo pra voce tomar cuidado na sua análise pois muitos gays se botam em condições de vitima, o que não é fato.

A.: Ta certo então, muito obrigada!

6.2 Entrevista II

Alane.: Você poderia me falar um pouco sobre sua trajetória profissional?

A.: Ta, no banco né. Então, eu estou no banco já faz onze anos. Enfim, comecei a faculdade de engenharia, só que eu não terminei. Eu cursei quase até o final, mas não cheguei a concluir. Então eu fiquei meio perdido, resolvendo essa questão... Enfim, depois que eu entrei no banco a trajetória é mais ou menos igual pra todo mundo, a gente entra, tenta se estruturar, e aí vai tentando seguir carreira lá dentro. Hoje em dia entra como caixa, assistente, gerente de serviços. Hoje eu cuido da parte operacional da agência, que é essa agência aqui na esquina, na Consolação . Aí assim, eu nunca mudei de agência. Desde que eu tomei posse aqui há onze anos, eu nunca mudei. A gente percebe a facilidade que tem pra mudar de agência, quando quer, mas eu escolhi sempre ficar por aqui pela localização, que é uma facilidade pra mim.

A.: No banco você tem muita possibilidade de crescer, mas pra isso você precisa se movimentar. Eu fui mais acomodado nesse sentido, porque eu prefiro continuar aqui onde eu estou e fui tentando por aqui mesmo.

A.: Eu tenho trinta e seis anos. Eu já brinquei de não falar a minha idade, mas hoje eu falo porque eu não sou a Glória Maria né (risos).

Alane: Você sofreu algum preconceito no seu ambiente de trabalho ao relevar sua opção sexual?

A.: No trabalho eu acho que não, sabe. Eu acho que a gente sofre muito preconceito, mas não é assim, aberto. Eu acho que é mais por trás, algum comentário. Eu não tive muito problema com isso não, desde que eu me abrisse bem com as pessoas mais próximas. Porque antes eu não falava a respeito. De uns cinco anos pra cá que ficou mais tranquilo pra mim, mais fácil. Mas diretamente não, eu nunca tive um problema assim, no trabalho, lá onde eu estou pelo menos. Às vezes tem algumas piadinhas, eu fico um pouco ofendido pelo fato de às vezes as pessoas virem muito cheias de dedos, elas fazem umas piadas... Teve uma situação, por exemplo: O colega fez uma piada, a gente estava em reunião e era uma piada nesse sentido, mas não era diretamente a mim. O clima pesou, ficou aquele silêncio e eu senti que era por minha causa. Enfim, mas eu saber que não era uma piada diretamente pra mim, enfim.

Alane.: Você pensa em sair desse banco?

A.: Não, não. Mas uma coisa que eu acho que influencia muito, é a localização aqui da agência. É um lugar bem visado, as pessoas querem vir trabalhar aqui, num lugar que fica no prédio da nossa superintendência, então geralmente é um pessoal mais experiente, mais

maduro, mais esclarecido que consegue vir pra cá. Então eu acho que isso é um fator importante. Como eu sempre trabalhei aí, eu acho que isso é um fator que pode-se levar em consideração também.

Alane.: E no seu trabalho todo mundo sabe que você é homossexual?

A.: Isso, exatamente. Eu acho que todo mundo sabe na agência. Não de eu ter chego e falado, não. Mas eu sei que teve gente que descobriu recentemente, e ficou chocado (risos). Mesmo assim eu brinco muito, então eu tenho essa liberdade, mas enfim...

Alane.: Acha que as pessoas já desconfiavam?

A.: Eu não sei, mas eu acho que não. Eu acho que de repente a fofoca já existia antes, porque é normal do ser humano. Eu mesmo faço fofoca em relação à isso. Às vezes quando você desconfia de alguém, você fica na fofoca até ter certeza.

Alane.: E você começou sua carreira no banco?

A.: É, na época da faculdade eu fiz estágio. E antes de vir pro banco, na época da faculdade eu fiz estágio em engenharia e já trabalhei na Saraiva também. Mas naquela época não era... Isso já faz uns dez anos, mais de dez anos, uns quinze anos. Naquela época não era aberto assim. As pessoas ficavam mais na desconfiança e assim, na fofoca. As pessoas... Eu não sei se eu tive sorte, mas as pessoas com que eu trabalho são bem tranquilas. Mas eu acho também que vai da personalidade... A minha personalidade eu acho que é fácil de lidar, porque geralmente eu sinto que as pessoas estão sempre contando comigo, porque eu sou altruísta no trabalho, eu estou sempre tentando ajudar, acho que é do meu jeito. Então talvez se eu tivesse uma personalidade mais difícil, eu acho que essa questão de homossexualidade ia ficar mais ressaltada pras sei que teve gente que descobriu recentemente, e ficou chocado (risos). Mesmo assim eu brinco muito, então eu tenho essa liberdade, mas enfim...

Alane.: Você sentiu então que essas pessoas te respeitam mais?

A.: Isso, eu acho que sim. É. Sabe o que às vezes eu acho... Eu percebo que muita gente que trabalha ali comigo... Eu acho que eu sou a primeira pessoa que eles tem... O primeiro homossexual que eles têm contato. No dia a dia, sabe? Então eu acho que isso de repente quebra, por eu ser com sou, estereótipos e às vezes eu acho que a pessoa imaginou a coisa e ela vê que não é né, que sei lá...

Alane.: Será que existe alguma diferenciação de tratamento por você ser menos afeminado?

A.: Nossa eu acho que é um mundo muito grande, assim... Que tem muitos fatores que podem influenciar. Talvez, de repente, aonde você possa também pesquisar, porque daí é bem isso, você tinha que buscar alguém que tem esse estereótipo, assim mais, não discreto. Porque daí eu sei, eu também pensei no salão de cabelereiro, mas você teria que chegar na cara de pau, e

ai não sei se alguém conhece algum. Banco assim, eu sei que de uns anos pra cá, eu sei que eles tão abrindo licença paternidade para casais do mesmo sexo, quando eles adotam, a questão do plano de saúde a alguns anos já da pra estender, do banheiro, enfim os benefícios pra funcionários são sempre extensíveis para as pessoas do mesmo sexo. Mas isso foi conquistado de uns 5 anos para cá.

Alane.: Legal, será que isso virou lei?

A.: Pode ser, é. Eu não sei todas as empresas, se como jurisdição isso é um direito mesmo, eu não sei, ou se isso é uma bondade. Pode ser que ele tem estendido porque é obrigado. É, agora a gente já consegue. Mas quando eu entrei no branco, quando perguntavam se era casado dizia não, e quando perguntava se tinha companheiro, porque existe essa questão de companheiro a muito tempo, e se a gente punha assim, o sistema não deixava. Porque ai a gente colocava sim, e travava o cadastro do companheiro, de uns 5-6 anos pra cá que mudou, não deixava era, erro de sistema, e tinha que explicar que era companheiro do mesmo sexo. Mas dava mensagem de erro, dai ajustaram o sistema e agora da pra botar.

A.: Mas eu sei que agora no facebook da pra por o que você quiser lá. Assim, também, uma coisa que é importante levar em consideração, é a questão de você forçar a aceitar, eu acho que uma empresa privada. Meu chefe não pode não fazer nada contra mim nesse sentido, ele não tem poder. Mesmo que não queira não pode. Sabe o que eu pensei, Alane, para te ajudar? Eu tenho um amigo que é juiz do trabalho, ai eu acho que lá deve ser bem... não sei. Eu não sei qual a disponibilidade dele, mas ai você combina com ele. Eu acho que ele é super aberto pra falar. Ele é formado em Direito lá na São Francisco, e a monografia dele foi sobre o casamento do mesmo sexo, então eu vejo que ele não tem problema em falar sobre.

Alane.: Ah ótimo, muito obrigada!

6.3 Entrevista III

A.: Você poderia me falar um pouco sobre sua trajetória profissional?

J.: Em relação à trajetória profissional... Então, eu sou formado em contabilidade, bacharel em contabilidade e comecei no mercado de trabalho com 17 anos, porque eu já era técnico em contabilidade. Então eu entrei numa multinacional quando ingressei na universidade e fiz carreira lá como executivo na área financeira. Então eu comecei como estagiário, depois fui para analista, depois fui promovido, virei coordenador na área de contabilidade, depois fui pra área de planejamento financeiro, também como coordenador de planejamento financeiro. Aí eu comecei a fazer o mestrado e decidi que iria pra academia definitivamente e hoje, eu estou totalmente dentro da academia. E aí eu coordeno um curso de contabilidade na instituição e numa outra instituição eu sou apenas professor. Eu não falo o nome das instituições porque vai ser como divulgar o nome das empresas e das instituições, e não vou me sentir à vontade para falar. Então assim, carreira como executivo eu fiz na indústria farmacêutica. Coordeno o curso de contábeis, e hoje eu sou também assessor da pró-reitoria de graduação e extensão numa universidade. Uma universidade muito grande, hoje ela é a sexta maior universidade do Brasil. É um grupo econômico, então eles tem várias universidades. Lá eu coordeno contábeis e sou professor da pró-reitoria. E também sou professor de outra faculdade, no curso também de contabilidade. Hoje eu faço doutorado aqui em administração.

J.: Quanto à trajetória como executivo, eu sempre tive que permanecer “no armário”. Porque assim, trabalhar na área financeira, as pessoas tem muito preconceito com gay. Absurdamente. Porque eles gostam de ficar falando da questão “ser macho” ou “não ser macho”, de ficar falando das mulheres como objeto sexual, e aí durante todo esse tempo que eu tive na minha carreira como executivo na indústria farmacêutica eu tive que me esconder. Porque as pessoas realmente tinham muito preconceito. Piadas, piadas desagradáveis, um ambiente extremamente machista e, teve momentos na minha vida que foram realmente complicados, porque eu estava amadurecendo. Comecei com dezessete anos com uma abeça. Fui amadurecendo com a vida e amadureci também na questão intelectual. Então teve uma hora que eu entrei em colapso, com os meus valores, com o que eu queria pra minha vida e com o que aquele ambiente me propiciava. Quando eu comecei lá, por exemplo, eu namorava. Eu era um menino muito novo com um pai extremamente machista, então meus pai não aceitava um filho homossexual. Na minha casa mesmo eu tive que me esconder e, até mesmo, ter a minha independência financeira. Ela foi fundamental pra que eu aprendesse a construir a

minha vida e me mostrando pras pessoas quem eu realmente era. Me doía muito o fato de ter que esconder da minha própria família o fato de eu ser homossexual, porque pais extremamente machistas e irmãos extremamente machistas, eu sempre precisava ficar inventando histórias, porque eu tinha de esconder o fato de onde eu ia e com quem eu ia. Então assim, era muito complicado. Aí o que acontece, eu tinha uma única saída: se eu me tornasse independente. Porque se eu me tornasse independente, eu não ia precisar me submeter aos “caprichos” do meu pai e dos meus irmãos. Mas foi muito difícil, porque até hoje o meu pai não fala comigo, e a gente nunca conversou sobre isso. Então é bem complicado e na verdade hoje eu tenho um relacionamento vai fazer dez anos. Então com vinte anos, praticamente, eu conheci esse rapaz e a gente começou a namorar e ficou junto. A gente casou há um ano e meio atrás quando no Brasil deixou de ser união estável e passou a ser casamento civil, a gente casou efetivamente. Era um sonho mais dele do que meu, fazer essa festa de casamento, tanto que foi uma festa linda e tudo. Meu pai não foi convidado porque a gente nunca conversou sobre isso, e acho que ele não tinha disposição nenhuma e nem interesse em saber por outras pessoas que eu havia casado... Então assim, é muito complicado até hoje. Mas uma coisa que eu consegui conquistar dentro da minha casa, foi o respeito dos meus irmãos, então hoje eles aceitam a minha homossexualidade e lidam com isso com muita tranquilidade. A gente conversa, enfim, sobre absolutamente tudo. A minha mãe hoje me aceita, muito, na verdade a minha mãe nunca teve nenhum problema comigo assim. Uma vez eu cheguei pra ela e contei, e ela falou: “Eu já sabia, você sempre foi diferente. Desde criança eu já desconfiava”, enfim, a partir daí eu fui quebrando o gelo para que ela se sentisse a vontade para ir me perguntando coisas ou que eu falasse o que eu pensava... Então hoje em dia quando ela vê um homem bonito ela fala: “nossa, que homem lindo!”. Então assim, a gente tem uma liberdade muito grande e com os meus irmãos, todos eles me respeitam e assim, acho que a única coisa não resolvida dentro da minha família é o relacionamento com o meu pai. Porque ele sempre falou que preferiria ter um filho bandido, do que um filho gay. Extremamente machista. Então é muito difícil, mas também não é muito diferente das pessoas no ambiente de trabalho, como por exemplo, quando você está no “armário”, os homens se sentem a vontade para falar daqueles que estão assumidos. De uma forma muito dolorosa, você ouvir falar de outras pessoas e você saber que também é homossexual.

A.: Então tinha homossexuais quando você trabalhava lá?

J.: Sim.

A.: E você ouvia eles falando mal..

J.: Desses homossexuais?!

A.: Sim.

J.: Sim. Mesmo assim, esse cara que era homossexual ele não era assumido, do tipo “ai, eu sou gay”, mas ele era um gay muito afeminado, então os outros percebiam que ele era gay. E aí era motivo assim, de chacota, de piadas, de coisas extremamente pejorativas, então assim, era claro que aquela pessoa nunca ia sair dali, do operacional. E no primeiro momento que fosse preciso mandar embora dois funcionários, o gay seria mandado prioritariamente. Porque era num ambiente financeiro, dominado por homens extremamente machistas. E as mulheres também são, nesse ambiente, porque eu acho que elas acabam desenvolvendo essa característica, até as meninas que são muito amigas dos gays e aceitam mais, elas acabam se tornando também muito preconceituosas. Então não dava mais pra trabalhar naquela empresa. Chegou uma hora em que não dava mais mesmo. Ainda bem que eu fui fazer mestrado, que eu fui descobrir que existia um mundo fora de uma multinacional. Então dentro das instituições de ensino, nós somos totalmente preparados para trabalhar em empresas, e em empresas multinacionais, então a gente acha que isso “é o que há”, é o “melhor do mundo”, parece que você vai ganhar bem que você vai ter status... Tanto é que quando eu fui sair da multinacional, as pessoas falaram: “Nossa, você é louco! Esse é o emprego que todo mundo queria!”, e etc. Mas as pessoas não avaliavam outras coisas, e eram coisas que eu estava descobrindo naquele momento, porque assim, durante o período que eu fui fazendo carreira dentro dessa empresa, eu também fui desenvolvendo meu relacionamento, então assim, era muito complicado porque eu não podia ir atender ao telefone perto das pessoas. Então às vezes meu celular tocava e era o meu atual marido, e eu não podia atender, ou eu ficava com “meias palavras”, e ele é de uma área completamente diferente da minha, então ele não entendia aquilo. Então era super complicado lidar com aquilo, porque ele não entendia como que eu não podia falar com ele. Porque ele é cabeleireiro, é completamente diferente. Ele sempre teve a liberdade dele, então ele é profissional e dono da vida dele. Então era bem complicado, quando eu tinha que falar com ele eu precisava ir pro café, ou sair do meu andar e, ele não tinha o telefone da minha mesa, porque eu tinha medo de ele ligar e outra pessoa atender e dar algum motivo de problema lá dentro pra mim e me desenvolver. E era um mundo muito sujo assim... Porque eu me lembro que na sextas-feiras (desculpe a expressão) os homens realmente faziam uma “excursão para o puteiro”. É comum eles combinarem isso, então uma vez eu tive que ir. Já era pra eu ser efetivado mas eu acho que eles tinham dúvidas de “se eu era homem de verdade”. Porque na cabeça deles, homem gosta de mulher. Então eles me levaram pra me testar, numa rua aqui perto e eu pirei. Me senti muito mal por ter ido

naquele lugar, por ter que ir. Eu tive que subir no quarto com uma menina e por um ritual de aprovação, porque eu tinha de ser aceito no grupo. A partir dali, eu fui efetivado e tudo deu certo. Então se naquele momento tinha uma dúvida, ela foi tirada pelo fato de... Eu acabei subindo e não fiz nada com a menina, mas tive que pagar caríssimo pelo programa porque era uma “puta de luxo”. Então assim, eu fiquei muito mal mesmo, fiquei muito mal, muito triste e por muito tempo. Isso foi uma coisa que eu nunca vou esquecer. Era comum, eles vão na hora do almoço e são homens casados, com mulheres muito bonitas. Festas da empresa as suas esposas vão, e eu olhava para aquelas mulheres e me sentia muito mal, por saber que o marido dela vai na hora do almoço no “puteiro”, ficar vendo as meninas desfilando no palco e dando nota, pra ver quem que ele vai pegar e... Enfim, é muito cruel, você precisa ter muito estômago.

A.: Quanto tempo você ficou lá?

J.: Eu fiquei sete anos. Muito tempo, porque eu entrei muito novo. A minha sorte é que eu fui pra área acadêmica, onde eu fui vendo um outro mundo em que eu poderia começar a me assumir, aos poucos. Não que não exista preconceito, por exemplo hoje numa das faculdades que eu trabalho eu sei que eu nunca vou deixar de ser mais do que um simples professor. Nunca. Isso nunca vai acontecer. Por exemplo, eu nunca vou ser um diretor de centro. Nessa outra instituição que eu estou eu já sou assessor da pró-reitoria.

A.: Por quê vc acha que a outra faculdade não te da oportunidade de crescimento?

J.: Pelo fato de ser gay. Porque eu estou numa instituição confessional...

A.: Ah, entendi...

J.: Que é totalmente dirigida pela igreja presbiteriana do Brasil. Então o fato de eu ser gay, de eu não ter uma mulher e filhos, não interessa pra instituição. Posso ser a pessoa mais competente do mundo, mas eu nunca vou assumir a diretoria de um centro. Eu posso estar por trás de uma pessoa, eu posso estar por trás de um diretor de centro, mas eu nunca vou ser um diretor de centro. Do centro, enfim, diretório. Porque tem uma igreja muito forte e ela tem os seus valores. Na outra não. Eu virei coordenador e agora virei assessor da pró-reitoria e agora que eu tenho doutorado já foi me falado que eu vou ser pró-reitor, e como eles foram comprando outras instituições do grupo, provavelmente e futuramente eu vou estar assumindo a reitoria de alguma instituição quando houver uma nova incorporação. Então eu estou conseguindo fazer carreira, mas não que não exista preconceito, mas é um ambiente que eu me sinto muito mais a vontade. As mulheres são mais comunicativas e não é que eu sou um “gay escancarado”, não, eu acho que você tem que ter assim... Fora do meu ambiente de trabalho é uma coisa. Com os meus amigos eu sou engraçado, a gente brinca, dá risada, faz

palhaçada, vai às vezes pra balada de salto, mas no ambiente de trabalho, por exemplo na Cruzeiro do Sul, eu não nego que eu sou gay. Se alguém me perguntar eu vou falar: “e daí?!”, não vou fingir um status de respeito porque as pessoas hoje me respeitam pela minha competência, não pela minha opção sexual. Então isso me dá uma segurança muito grande, mas eu também não preciso ficar como se fosse um robô, pra cuidar com uma brincadeira pra não deixar claro que eu sou homossexual. Hoje eu não ligo mais pra isso.

A.: Você acha que você tem que deixar de ser você no seu ambiente de trabalho?

J.: Mas eu sou eu. Consigo. Na universidade em que eu já estou na pró-reitoria.

A.: E as pessoas lá sabem que você é homossexual?

J.: Sim, hoje na universidade todo mundo sabe que eu sou casado com um homem.

A.: Mas foi você quem contou?

J.: Sim, contei. Pras minhas amigas, professores mais próximos... Tranquilo... Tranquilo. Tem uma professora que é muito minha amiga que falou: “Se você não falar a gente não percebe, porque você é muito controlado”, mas ela falou: “Acho interessante a sua postura, porque você é tranquilo, não fica muito desmunhecando...”, então assim, ainda há preconceito com os gays que são muito afeminados, então os gays que são muito afeminados sofrem um preconceito muito grande. Até o próprio gay tem preconceito do gay que é muito afeminado. Às vezes você não quer estar perto dele, porque ele pode “te queimar”, então há sim esse tipo de situação ainda.

A.: Você acha que existem gays mais ou menos afeminados?

J.: Sim. Então vamos chamar assim, entre os tipos de gays. Têm vários tipos de gays, os que são mais afeminados e num ambiente de trabalho esse tipo de gay ainda não consegue se inserir. Eu já vi pessoas deixando de contratar porque eram gays muito afeminados, então existir existe. Hoje eu diria que as organizações aceitam os gays comedidos, os gays que conseguem ter uma postura de: “Olha, eu sou gay mas sem brincadeiras” e sem muita “afeminação”. E eu também passei por um período de dois anos e meio, em que eu trabalhei como consultor de finanças, e lá no início eu tive que ficar também no armário, mas depois, pros amigos, inclusive homens que eram mais próximos, eu me assumi. E foi muito legal, porque eu descobri também que tem homens que estão pouco ligando pra minha orientação sexual. Que são meus amigos, então hoje eu amo eles de coração, mesmo. Nós éramos em um grupo de dez consultores, onde três desses eram bem meus amigos e eles sabiam que eu era gay e me respeitavam. Os outros sete desconfiavam que eu era gay, mas eu nunca dei abertura para falar que eu era gay. Nunca. Porque eles eram muito preconceituosos, então assim, eles sabiam, mas eu nunca assumi isso pra eles. Já pelo fato que eles nunca se acharam

no direito de entrar na minha vida. Então eu mantinha relações estritamente profissionais. Já esses outros três que era casados, tinham mulheres, filhos e realmente eram heterossexuais, eles me aceitavam muito e eu falava da minha vida abertamente pra eles. Nós íamos almoçar juntos, eu contava as minhas coisas, e compartilhava questões da vida, às vezes eu estava triste por alguma coisa e eles perguntavam. São meus amigos até hoje, muito meus amigos. Na verdade eu falo que hoje os meus amigos são 99% heterossexuais. E hoje eu descobri que tem muito homem que não liga em ter amigo gay. Porque mesmo aqui eu fiz vários amigos durante o processo de doutorado, que são muito bem resolvidos e estão pouco ligando se eu sou gay ou deixo de ser. Então há pessoas que não ligam, mas dentro de um ambiente organizacional, você precisa ter uma postura um pouco mais “com medida”, porque o gay afeminado tem muitas barreiras.

A.: Você acha que essas barreiras existem em todos os lugares?

J.: Eu acho que depende também muito do segmento, por exemplo no segmento da moda é totalmente normal. Na área acadêmica também tem, não é todo mundo mente aberta. Até mesmo na GV você sabe que tem colegas extremamente preconceituosos que você olha e fala: “Meu Deus, em que mundo essa pessoa vive?!”...

6.4 Entrevista IV

A.: Você poderia me falar um pouco sobre sua trajetória profissional?

M.: Tá, eu sou formado em estatística, formei em 2009, e foi quando eu acho que entrei na minha trajetória profissional. Estágio, na faculdade ainda comecei a fazer estágio. Como minha homossexualidade interferiu no meu estágio Eu acho que eu tinha muito medo do preconceito, então eu nunca cheguei a me assumir, ainda mais que eu via que tinha um grupo de garotos que gostavam de falar de futebol, bem perfil daqueles não sabem se são preconceituosos, então evitava falar qualquer coisa da minha vida pessoal no estágio. Não cheguei a ter intimidade, a formar uma amizade com as pessoas que fizeram estágio comigo. Mas fiquei pouco tempo no estágio. Passei por 2 estágios, o primeiro fiquei 3 meses, que eu me senti nesse ambiente pouco amigável. E depois fui para um outro, que apesar de ser mais amigável, acho que fiquei 6 meses nesse outro, que apesar de ser amigável, tinha mais meninas, era muito mais a vontade, eu ainda era muito travado, eu não tinha coragem de chegar e assumir declaradamente. Talvez as pessoas soubessem, não sei se elas perceberam não, mas nunca cheguei a sofrer nenhum preconceito por conta disso, nunca cheguei a perceber nenhum comentário homofóbico, não.

M.: Ai quanto ao estágio, eu não fiquei efetivado no estágio, sai de lá. Recebi uma proposta pra ser efetivado, mas não era condizente com o que é meu valor para o mercado, falei que iria procurar alguma coisa mais condizente com meu valor no mercado, e fui procurar alguma coisa que valia mais a pena. Estatístico é coringa no mercado. Ai entrei na área de call center de uma empresa, na área estratégica lá. No começo eu fiquei bem travado falando Ai meu deus, como é que eu vou chegar no meio do trabalho, vão saber que eu sou, não vão, vou falar, não vou. Já nos primeiros dias eu vi que tinha outro gay lá, e ele se dava bem com todo mundo, todo mundo gostava dele, ele não tinha como esconder, não era nada discreto. Então, acho que o pessoal aqui é mais liberal, não sei. Mas tem que esperar, não vou chegar tipo “oi, também sou”. Esperei mais um tempinho, criar um pouco mais de amizade com as pessoas, pra poder falar. E falei, foi um susto, "Nossa, não parece, que surpresa!". Mas tudo bem, na empresa tem um lema "Aqui é o meu lugar", Porque lá é o lugar de todo mundo, tanto que no call center mesmo, nas operações, no call center mesmo tem muito gay, então eles estão acostumado as lidar com isso. Muito pelo contrário, lá o preconceito é abominado lá, você é obrigado a aceitar todo mundo do jeito que é. Então me senti muito bem, e muito em casa, nunca sofri nenhum preconceito lá dentro.

A.: E como foi se revelar nesse lugar?

M.: É, foi pra duas amigas que eram mais próximas, dai uma conta pra um que conta pra outro, fica mais a vontade, e todo mundo já sabe. Às vezes tem um que eu nem disse, mas ouviu de outro, mas me senti a vontade, não vi problema com isso não. Aí sai dessa empresa, fiquei lá pouco mais de um ano, um ano de meio. Sai de lá porque tinha aprendido o que tinha pra aprender, estava na hora de encontrar um novo lugar profissional, sai sem ter nada em vista, sai pra ficar desempregado. Mas foi porque eu não estava aprendendo mais nada, estou ensinando muito mais do que estou aprendendo, faz um ano que estou formado, quero aprender muito ainda. Saber que meus colegas estavam ganhando muito mais do que eu, e se eu estou aqui, ganhando pouco, pra ensinar, não estou aprendendo, estou de saco cheio porque trabalho um monte e vejo um monte de gente conversando o dia inteiro, ah não da mais pra mim não, vou pra outra coisa, tchau. Aí chutei fui embora e depois que eu fui embora eu comecei a procurar alguma coisa, ai entrei aqui nessa empresa de transporte aéreo. E quando entrei aqui, foi o mesmo processo da outra empresa. Tenho um colega meu que era bem gay, bem escrachado, não era discreto e vi que as pessoas se davam super bem com ele, mas eu também super travado, morrendo de medo de eles não aceitarem. Sempre tenho esse medo do preconceito, apesar de ninguém ter preconceito com ele, eu na sabia como seria comigo, então eu evitava falar, não falava nada mais que do pessoal por um tempo, eu demorei até tempo demais pra contar alguma coisa, demorei um pouco mais de um mês. Entrei no começo de maio, 7 de maio, e fui contar pra uma, duas pessoas no dia dos namorados. Elas falaram “vou sair com meu namorado hoje”, fiquei nervoso porque tocaram tocar no assunto. “Então hoje é dia dos namorados, mas não vou sair com namorada, com namorado” e falaram "Não tem problema amor, aqui não tem preconceito não". Dai falei pra um, pra outro, foi a mesma coisa, se espalha a informação. Hoje o novato que chega fica muito mais a vontade com isso, mesmo os que chegam agora, eu falo de cara do meu namorado e eles falam "Nossa você é gay". Precisa se tratar as coisas com naturalidade, pra que seja natural. Eu trato com naturalidade, como se fosse falar da minha namorada, falo do meu namorado. Se a pessoa arregalar os olhos, engole ai, se vira. Já teve casos das pessoas arregalar os olhos: Ah namorado, ah, é gay. Nossa, sério? Nunca chegaram a falar assim, mas da pra perceber a reação das pessoas.

A.: Você se incomoda com essas reações? Ou algum outro comportamento?

M.: Não me queixo não, não me importo não. O que eu me importo um pouco talvez se for um comentário maldoso na minha frente, mas acho que nunca rolou com maldade. Mas rolou um comentário normal tipo "Ah Viadinho", mas não de mim, de héteros tirando sarros de héteros, tipo "Ah viadinho, coisa de viado". Eu não gosto, mesmo quando eu sei que não é pra ofender, mas o uso de viado num tom pejorativo que acaba sendo como se viado fosse um

coisa menor, diminuir a pessoa pelo o farto de ela ser gay. Eu acho isso ruim, mas ok, esta no inconsciente de várias pessoas, É normal, "Ah, juiz viado", No futebol ficam falando. Só aconteceram uns comentários assim, mas nunca com a intenção de ofender. Isso foi o máximo que aconteceu, um tom preconceituoso que não chega a ser maldoso, quanto a mim. Até é bem legal que tem um cara que entrou recentemente, ele entrou e viu que tinha outro gay lá que também tinha namorado, e eu, super bem esclarecido, todo mundo já sabia da gente. Quando ele entrou e viu que tinha outros dois gays, ele ficou super feliz, na primeira semana já, ele se assumiu, ele foi super discreto, primeiro emprego dele, recém formado ele falou "Ah que legal, posso me assumir sem problema." Nessa empresa é bem tranquilo isso, imagino que em outras empresas talvez não seja assim, empresas de advogados e engenheiros, talvez seja mais preconceituoso, não sei.

M.: Eu acho que as empresas tem se adaptado mais, porque é a realidade agora. Elas querem bons profissionais, precisam bons profissionais. Se o profissional é gay ou não, se não vai interferir no trabalho deles, eles começaram a perceber isso. E fazem porque precisam desse profissional, precisam que ele se sintam bem, o clima precisa ser bom pra todo mundo. Acho que não foi nem determinado isso, acho que foi bem natural.

A.: Existe alguma comunidade dentro da empresa que incentive a convivência entre vocês lá?

M.: Não, não há comunidade gays dentro da empresa. Mas por exemplo, meu outro colega Marcos não se incomoda "Ah, não tem problema nenhum é besteira", eu acho ruim, acho que não deveria se usar. Espero que no futuro isso diminua, que não usem mais.

A.: Você já passou por alguma situação constrangedora?

M.: Nunca passei por nenhuma situação de constrangimento, de abaixar a cabeça por isso, não;

A.: Na Faculdade você ainda não tinha revelado pra ninguém sua homossexualidade?

M.: Não, na faculdade acho que ainda era muito travado, só me assumi pros meus amigos no último ano, no último ano que eu falei "é, sou gay, é isso mesmo". No começo, ainda mais que eu fiz estatística, era muito fechado, muito nerd. Não me sentia a vontade lá. Mas no último ano, já estava com meus amigos a alguns anos já.

A.: Você já levou seu companheiro para algum evento da empresa?

M.: Não, não levei, mas talvez esse ano eu leve. Mas já viajei com eles e outros amigos aqui. Como a gente tem benefício viagem, a gente viaja bastante. Dai estávamos combinando vamos viajar no final de semana, dai vai eu e ele, mais alguns casais daqui. É difícil ter amigos que tiveram experiências negativas. Só tive experiências ruins na área acadêmica, no mestrado.

M.: Eu nunca tive esse receio, ligado ao profissional. Pensei muito mais no pessoal, sabe, será que vou ficar sofrendo preconceito, não receio de perder emprego de meu chefe não gostar de mim e me mandar embora. Nossa mas tem isso de pessoas serem mandadas embora? Mão de obra especializada é escasso hoje aqui. Quem se forma ai se forma com um bom currículo, tem emprego.

A.: Mas como você acha que seria a carreira profissional para quem almeja altos cargos?

M.: É, em cargos altos é difícil você ver, realmente. Quando o Sam Cook se assumiu recentemente. É engraçado por que temos um diretor de RH e ele, é muito afetado, Que demonstra bastante, mas que não é em teoria. É casado a uma outra funcionária de outra área. A gente acredita que ele talvez não tenha se assumido justamente pra crescer na carreira, e hoje ele é diretor de RH. O que rola é só boato, acha-se, desconfia que ele seja.

Mas o pessoal na faculdade que tenha o objetivo de ser diretor, CEO de grandes empresas, realmente. Talvez seja melhor... Se o foco é ser um grande gestor, um grande diretor, talvez... Eu por exemplo não fiquei quieto, mas sou especialista. Mas se fosse o caso, de ser coordenador, ou gestão, acredito que isso não me afetaria. Lá em cima eu acho que é mais preconceituoso, na hora de fazer jantares de outros diretores de outras empresas, de levar a esposa, acho que fica complicado.