DISCRIMINAÇÃO POSITIVA E DISCRIMINAÇÃO NEGATIVA DE PESSOAS COM SEXUALIDADE NÃO-NORMATIVA NO CONTEXTO LABORAL

Sandra Sousa¹, Fátima Matos¹, Rafael F. Mesquita², Marco Ribeiro Henriques³ e Aldryn Cardoso¹

¹Instituto Superior Miguel Torga – ISMT-COIMBRA, Portugal. sa.desousa@hotmail.com; fneymatos@ismt.pt; aldryn.cardoso@live.com

²Instituto Federal do Piauí, Brasil. rafael.fernandes@ifpi.edu.br

³Universidade Nova de Lisboa, Portugal. mrh.researcher@gmail.com

Resumo. Trabalhadores homossexuais são, constantemente, vítimas de discriminação no contexto laboral. Esta discriminação pode ser sentida, de forma negativa (quando a sua sexualidade prejudica a sua experiência na organização), ou de forma positiva (quando sua sexualidade contribui para a sua experiência na organização). Assim, o objetivo desse trabalho foi investigar os aspectos que caracterizam os dois tipos de discriminação (positiva e negativa) corrente em contexto organizacional, de trabalhadores com uma sexualidade não-normativa. A partir de uma abordagem qualitativa, realizamos entrevistas semiestruturadas a trabalhadores homossexuais (gays e lésbicas), em Coimbra, Portugal. Os resultados mostraram que trabalhadores homossexuais ainda são muito estigmatizados no contexto laboral e que a discriminação por orientação sexual, apesar de prevista no Código Penal como crime e protegida pela lei do Código do Trabalho, ainda é uma realidade assente nas organizações, a afetar tanto a função do trabalhador homossexual como a sua vida afetiva. Concluiu-se assim que, apesar de a maior parte dos entrevistados revelarem ter sido apenas vítimas de discriminação indireta, o estigma homossexual ainda está muito enraizado no contexto laboral.

Palavras chave: Discriminação Positiva; Discriminação Negativa; Sexualidade Não-Normativa.

POSITIVE DISCRIMINATION AND NEGATIVE DISCRIMINATION OF PEOPLE WITH NON-NORMATIVE SEXUALITY IN THE LABOR CONTEXT

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

Keywords: Positive Discrimination; Negative Discrimination; Non-Normative Sexuality.

1. INTRODUÇÃO

A diversidade da força de trabalho é um desafio real para as organizações. Cada vez mais heterogêneas no seu capital humano, as organizações têm de estar preparadas para os diferentes tipos de trabalhadores que as englobam, sejam estas diferenças de caráter racial, étnico ou de orientação sexual (Robbins, 2009).

Mesmo vivendo em um mundo progressista e em transformação, no qual se espera que organizações respeitem a plena e total igualdade de direitos para todos os seres humanos, como consta na Declaração Universal dos Direitos Humanos (Amnistia Internacional, 2018), esta realidade ainda está aquém das expectativas, dado que encontramos países em que ser homossexual ainda é considerado crime. Segundo um estudo da Associação Internacional de Gays, Lésbicas, Bissexuais, Transexuais e Intersexuais, realizado em 2017, ainda existem 72 países nos quais criminalizam as relações homossexuais, oito deles com pena de morte (Associação Internacional de Gays, Lésbicas, Bissexuais, Transexuais e Intersexuais, 2018).

Para Santos (2016), tal como nas relações humanas, nas relações de trabalho aparecem os mesmos preconceitos que, conseqüentemente, transformam-se em veículos de discriminação, estando relacionados com o gênero ou a orientação sexual das pessoas envolvidas na organização. A discriminação negativa, ou apenas discriminação, visa reprimir ou segregar um grupo de pessoas no plano das suas relações sociais, com ações opressoras relacionadas ao preconceito, violando os direitos desses grupos de indivíduos, com base na sua raça, gênero, religião ou orientação sexual. Segundo Gluz (2010), por outras vias, a discriminação positiva visa à criação de medidas, com o objetivo de conter mecanismos de discriminação, em grupos de sujeitos socialmente marginalizados, dando um tratamento desigual para igualar o acesso de oportunidades desses mesmos indivíduos discriminados, independentemente da sua vontade.

Visando contribuir com as atuais discussões acerca da discriminação no contexto organizacional, este estudo tem como objetivo investigar os aspectos que caracterizam os dois tipos de discriminação (positiva e negativa), em contexto organizacional, de trabalhadores com uma sexualidade não-normativa.

2. DISCRIMINAÇÃO POSITIVA E NEGATIVA NO CONTEXTO LABORAL

Kuabara e Sachuk (2012) apresentam a diversidade como um conceito multidimensional, que abrange diferenças individuais, não só das características demográficas, mas também de orientação sexual, das capacidades físicas ou outras características pessoais. Estas características podem ser visíveis ou invisíveis. Assim, a diversidade caracteriza-se pela forma na qual os indivíduos diferem, tanto em termos das suas bases pessoais, como também em termos das características da organização em que estão envolvidos.

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

Segundo Borrillo (2010), existe uma hierarquização da sexualidade, na qual reina a heterossexualidade, fundamentada na homofobia, sustentada pela superioridade biológica e moral do sexo padrão. A esta normatização da heterossexualidade como forma específica de dominação social, chama-se de heterossexismo e o restante das expressões sexuais, em um termo simpático, são consideradas incompletas ou acidentais. Diz-nos ainda que há outra concepção do heterossexismo, que visa à interpretação da diferença entre a heterossexualidade e homossexualidade. Esta diferenciação leva-nos a dois tipos de discriminação, a explícita de diferenciação, considerada como negativa. E outra experimentada como positiva, pois visa à proteção da diversidade.

A produção de trabalho no sistema capitalista estabelece um papel importante nas relações sociais. É no espaço organizacional que se manifesta um dos grandes dilemas sociais da

atualidade, a discriminação laboral com base na orientação sexual. Embora os avanços na tentativa de romper com o modelo burocrático da hierarquização de estruturas, as organizações, contudo ainda não são espaços neutros, pois como todos os sistemas sociais, as organizações manifestam na sua estrutura todas as formas de relações sociais, abrangendo também a discriminação (Garcia & Sousa, 2010).

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

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

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

Fleury (2000) traz que a despreocupação das organizações em relação à gestão da diversidade e à discriminação, bem como o preconceito, afetam e atrasam a própria gestão das organizações. Para Myers (2003), a gestão da diversidade está ligada tanto a interesses econômicos como sociais. Este tipo de gestão tem um impacto significativo nas

comunidades nas quais está inserido, pois, se as políticas organizacionais forem geridas pela ótica da inclusão e da diversidade, pode ser criado valor para a organização.

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

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

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

Por outro lado Santos, Silva e Cassandre (2017), em estudo feito para compreender a tendência de contratação de homens gays, para lojas de roupa afirmam que as organizações, de maneira a melhorar os seus resultados, adotam técnicas de discriminação positiva. Segundo a estereotipização do homem gay como mais feminino e outras características que acompanham esta categorização, este compreenderia melhor o mundo da moda e das vendas para o público de mulheres. Estereotipado também como melhor amigo da mulher, este teria também mais atenção às preocupações das clientes, logo seria possível reter mais esse público e ser um bom vendedor. No entanto, apesar de os agentes responsáveis pelo recrutamento e seleção estarem conscientes da necessidade de contratarem vendedores homossexuais, primando pela discriminação positiva, continuam a preferir o padrão heteronormativo, não deixando de haver discriminação em si. Os autores complementam:

Conforme perspectiva dos contratantes e contratados no segmento estudado, a diversidade e a gestão de equipes diversificadas são entendidas como fundamentais para que essas

organizações se desenvolvam e obtenham sucesso. No recrutamento e contratação as características de comunicação, estilo, entendimento de moda e empatia são elementos que se sobressaem em funcionários gays, características estas que na visão dos contratantes faz com que este público seja tão amplamente contratado em lojas de shopping (Santos, Silva & Cassandre, 2017, p, 108).

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

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

Para Irigaray (2011), as pessoas, tal como as organizações, são mais propensas a aceitarem as diferenças relacionadas com etnia do que as de caráter sexual. As organizações, mesmo aquelas que adotam programas de gestão da diversidade, encontram dificuldade na execução dos mesmos devido à homofobia dos seus colaboradores. Assim, Irigaray (2011) afirma que “mesmo as empresas que adotam políticas de diversidade e respeito à diferença têm seus ambientes de trabalho caracterizados pelo heterocentrismo e pela homofobia. A valorização da diversidade existe nos discursos, mas não nas práticas empresariais” (Irigaray, 2011, p. 44).

3. METODOLOGIA

A pesquisa qualitativa assenta-se na abordagem interpretativa (Braga, Machado, Moreira, Mesquita, & Matos, 2018), que visa compreender “o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à

operacionalização de variáveis” (Minayo, 1994, p.22). Este tipo de pesquisa foca-se principalmente nas experiências pessoais vividas e na interpretação das mesmas.

Em pesquisa qualitativa não se procura quantificar os resultados, parte-se sim de questões ou focos de interesses amplos, que vão se definindo à medida que o estudo ocorre.

Envolve a obtenção de dados descritivos sobre pessoas, lugares e processos interativos pelo contato direto do pesquisador com a situação estudada, procurando compreender os fenômenos segundo a perspectiva dos sujeitos, ou seja, dos participantes da situação em estudo (Godoy, 1995, p.58).

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

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

Inicialmente foram feitos contactos para conseguir respondentes e solicitar a participação voluntária dos indivíduos, seguindo-se da explicação do objetivo do estudo e a pertinência da envolvência dos mesmos. Para preservar o anonimato dos participantes entrevistados, as suas falas foram assinaladas com a letra “E”, seguida por um número que corresponde à ordem em que as entrevistas foram realizadas, de acordo com a **Figura 1**, a seguir:

	Sexo	Orientação Sexual	Idade	Escolaridade	Função atual
E1	Masculino	Gay	27	Mestrado	Investigador
E2	Masculino	Gay	26	Licenciatura	Especialista em Finanças e Contabilidade
E3	Masculino	Gay	24	Ensino Secundário	Estudante/Empregado de Mesa
E4	Masculino	Gay	32	Mestrado	Estudante/Empregado de Mesa
E5	Masculino	Gay	24	Pós-Graduação	Estudante
E6	Masculino	Gay	24	Pós-Graduação	Estudante/Trabalhador
E7	Masculino	Gay	23	Ensino Secundário	Investigadora
E8	Feminino	Lésbica	26	Mestrado	Investigadora
E9	Feminino	Lésbica	31	Mestrado	Investigadora
E10	Feminino	Lésbica	29	Mestrado	Advogada Freelancer
E11	Feminino	Lésbica	26	Licenciatura	Produtora de Eventos

Figura 1. Perfil dos entrevistados

Para a inserção de indivíduos entrevistados foi utilizada a estratégia designada por “bola-de-neve”, na qual, com o desenvolver das entrevistas, os entrevistados apontaram outros sujeitos que possuíam características adequadas para o estudo (Bogdan & Biklen, 1994). Quanto à quantidade dos participantes, esta foi determinada pelo princípio da redundância e da saturação que “é usada para estabelecer ou fechar o tamanho final de uma amostra em estudo, interrompendo a captação de novos componentes” (Fontanella, Ricas & Turato, 2008, p. 17). A redundância ou saturação ocorre à medida que são vivenciados casos similares e novos dados não são acrescentados. O instrumento de coleta utilizado foi a entrevista semiestruturada, com seis perguntas relacionadas à discriminação positiva e seis relacionadas com a discriminação negativa. Em todas as entrevistas foi garantido o sigilo e todos os respondentes aceitaram e assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

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

Para tratamento dos dados, foram estabelecidas unidades de análise, que incluem palavras, sentenças, frases, parágrafos ou um texto completo de entrevistas, diários ou livros (Downe-Wamboldt, 1992). As unidades de análise permitiram a elaboração de categorias apriorísticas, ou seja, categorias predefinidas que foram alvo, elaboradas como discriminação negativa e discriminação positiva. Os dados recolhidos foram analisados de acordo com as técnicas de análise de conteúdo propostas por Bardin (2002), que subsidiou a análise e a compreensão dos diversos fatos sociais associados. A técnica baseia-se na análise qualitativa do conteúdo e “o objetivo da análise é procurar sentidos e compreensão” (Gaskell, 2012, p. 85) na associação entre os elementos selecionados na etapa de fragmentação do texto em pequenas partes categorizadas, organizadas analiticamente. Os resultados desta categorização e a interpretação discutida da análise são apresentadas na seção seguinte.

4. DISCUSSÃO

Apesar das grandes mudanças, tanto a nível legal, como ao nível de inserção de novas políticas organizacionais que prezam pela diversidade, a discriminação por orientação sexual em contexto laboral ainda é uma realidade sentida por muitos trabalhadores. Segundo Medeiros (2007), no campo profissional é onde a discriminação por orientação sexual é mais sentida.

Foram muitas vezes que me senti discriminado, não sei se foi uma discriminação de fato, porque discriminação de fato ocorreu só uma vez em toda a minha vida dentro de uma empresa. Eu pensei até em processar a empresa e tudo, mas acabei por não o fazer e deixei para lá. [...] trabalhava também na restauração lá, na cozinha dessa indústria e... aconteceu que a minha supervisora que era nutricionista me mudou de turno porque alguns empregados estavam incomodados com a minha presença na rampa de alimentação... de servir, por eu ser gay. E estavam incomodados com isso, não queriam trabalhar de noite. E eu fui mudado de turno. Na verdade eu não fui porque pedi demissão (E-4).

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

Nos primeiros empregos [...] senti, por vezes, por parte de algumas chefias [...] Tinha vários

chefes de equipe, supervisores e mesmo alguns colegas, principalmente do sexo masculino, sentia por vezes uma pequena distância e sabia que era por ser homossexual. [...] (E-2).

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

Começou a analisar-me e perguntou-me se tinha namorado do nada. Senti-me discriminado com essa abordagem. Condição-me logo a partir do momento em que a entrevistadora começou com esse tipo de discurso e começou a fazer perguntas muito invasivas a nível pessoal, não só relativamente a minha orientação sexual, mas também ao resto (E-1).

O estigma associado à homossexualidade pode levar muitos trabalhadores a ocultar a sua orientação sexual, como apontam Medeiros (2007) e Irigaray (2008). Esta percepção homofóbica está ligada a um desvio de conduta moral, que pode prejudicar diretamente o desempenho destes trabalhadores. Existe então uma tendência por parte dos trabalhadores homossexuais de não revelar a sua sexualidade no seu ambiente de trabalho, por medo de retaliações, comentários homofóbicos ou simplesmente por não querer envolver sua vida pessoal com a sua vida profissional. Muitas vezes estas atitudes podem levar a um aumento significativo do stress do trabalhador e consequentemente afetar o seu desempenho na organização e a própria organização. Os estudos de Irigaray e Freitas (2009) estão de acordo com a fala da E-2 e E-8.

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

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

As falas anteriores vão ao encontro do que apontam Medeiros (2007) e Irigaray (2008), quando mostram que a maior parte dos trabalhadores homossexuais, tem muito mais facilidade em revelar a sua sexualidade a pessoas mais próximas, como familiares ou amigos, sendo raro isso acontecer com colegas de trabalho. A revelação da sexualidade no contexto laboral acontece quando o ambiente de trabalho é adequado para isso, quando

existe respeito tanto por parte de colegas como por chefias e quando percebem que a sua orientação sexual não vai ter qualquer peso tanto nas relações interpessoais, como na sua permanência e ascensão dentro da organização. É preciso haver abertura à diversidade dentro da empresa para os empregados se sentirem confortáveis com a sua “saída do armário”. A fala de E-4 reforça os resultados de Ferreira (2007) em relação a apresentar para os colegas a sexualidade.

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

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

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

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

Poderiam ser brincadeiras inofensivas, mas que não se deve fazer, como por exemplo é também discriminação a referências a pessoas de outras raças. Por exemplo, o preto é o último a ser servido. O mesmo se passa com a homossexualidade, chamar de paneleiro ou maricas (E-3).

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

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

Enquanto as entrevistadas mulheres revelam nunca terem sido vítimas de discriminação negativa, justificam que isso ocorre possivelmente porque não revelam a sua orientação sexual. Afirmam sim que, nos seus contextos laborais tanto colegas como chefias e clientes, assumem a sua sexualidade como heterossexual, nunca questionando se tem outro tipo de sexualidade que não a normativa, assim acabam por não sentirem necessidade de revelar também a sua orientação sexual. Estas afirmações vão de acordo com os estudos conduzidos por Torma (2013), que afirma que a discriminação sentida por lésbicas e gays é diferente. As mulheres são mais afetadas por misoginia. Torma (2013) afirma nos seus estudos que mulheres lésbicas muitas vezes evitam a “saída do armário” no trabalho, porque já tem que lidar com outro tipo de discriminação, a discriminação de gênero.

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

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

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

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

A justificação dada pelas organizações, para não aplicarem mecanismos de contratação de minorias, é que os mesmos não são justos e poderão afetar o sistema da meritocracia (Alves & Galeão-Silva, 2004). Relativamente a esta questão, alguns entrevistados

concordam que isso pode afetar o sistema meritocrático. Outros, pelo contrário, discordam, posicionando-se a favor dos programas de discriminação positiva.

Em relação à tendência na contratação de homens homossexuais no que toca o atendimento ao público em lojas de vestuário, as falas acompanham a estereotipização (Santos, Silva & Cassandre, 2017), tal como dizem E-1 e E-2:

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

Apesar de não ter a certeza se foi pela minha orientação sexual ou se o seu aspecto se enquadrava na função, numa entrevista para uma loja de roupa recebi muita simpatia por parte da entrevistadora, pois a mesma afirmou ser um bom candidato por perceber de moda e se enquadrar na marca (E-6).

Martinelli (2015) afirma que há também uma grande tendência por parte de operadoras de Call Centers – mencionadas algumas vezes durante as entrevistas – na contratação de trabalhadores homossexuais e transgêneros. Aponta que essas organizações praticam políticas de ação afirmativa com o intuito de acolher as minorias que normalmente não são aceitas por outras organizações. Esta contratação pode estar relacionada ao preconceito estético associado a estes trabalhadores. Na área do telemarketing a imagem do trabalhador é sua voz, não evidenciando assim qualquer característica estética ou física, associada à homossexualidade ou ao corpo em transição.

De uma forma consensual, os entrevistados concordam com os planos de ação afirmativa, na idealização de um mundo possível, onde as desigualdades entre homossexuais e heterossexuais, possam ser abolidas (Menezes, 2003). Ainda mais a favor estão as mulheres entrevistadas, pois lutam também com outro tipo de discriminação laboral, a de gênero, estando ainda sub-representadas na maior parte das funções (Guerra, 2006). Importa salientar que em todos os entrevistados, apesar de terem experienciado diferentes níveis de discriminação negativa ou positiva, de uma forma ou de outra, todos foram vítimas.

5. CONCLUSÕES

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

No que se refere às experiências de discriminação negativa no ambiente de trabalho, cabe destaque as três mulheres lésbicas e uma bissexual entrevistadas, que informaram nunca ter sido vítimas de discriminação (negativa) por sua orientação sexual, pois nos seus contextos laborais tanto colegas como chefias e clientes, assumem a sua heterossexualidade sem questionar a possibilidade das mesmas terem uma sexualidade não-normativa. A justificativa dada pelas mesmas é que não há características físicas visíveis da sua homossexualidade.

Sobre as experiências de discriminação positiva, a maior parte dos entrevistados revelou sentir-se confuso com a pergunta, pois desconheciam o termo. Depois de uma breve explicação, alguns trabalhadores entrevistados revelaram que já podem ter sido vítimas de discriminação positiva nas fases de recrutamento e seleção para lojas de vestuário. Apesar de ser o exemplo mais recorrente, outros apareceram, como a influência da sexualidade na entrada em organização de telecomunicações (*call center*) e da postura da empresa no recrutamento de pessoas transexuais.

6. REFERÊNCIAS

- Alves, M. A. & Galeão-Silva, L. G. (2004). A crítica da gestão da diversidade nas organizações. *RAE - Revista de Administração de Empresas*, 44, pp. 20-28.
- Amnistia Internacional. (s.d). Declaração Universal dos Direitos Humanos. Recuperado em 2, maio, 2018, de <https://www.amnistia.pt/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>.
- Bardin, L. (2002) *Análise de conteúdo*. Lisboa: edições 70.
- Bogdan, R. C. & Biklen, S. K. (1994). *Investigação qualitativa em educação*. Portugal: Porto Editora.
- Borrillo, D. (2010). História e crítica de um preconceito. Belo Horizonte: Autêntica Editora.
- Braga, C. S. C., de Queiroz Machado, D., Moreira, M. Z., de Mesquita, R. F., & Matos, F. R. N. (2018, October). Contributions and limits to the use of softwares to support content analysis. In: *World Conference on Qualitative Research* (pp. 12-21). Springer, Cham.
- Costa, A.M.M. (2007). A discriminação por orientação sexual no trabalho: aspectos legais. In F. Pocahy. *Rompendo o silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea*. Porto Alegre: Nuances.
- Dourlen, M. (2005). Sentimento de humilhação e modos de defesa do eu. Narcisismo, masoquismo, fanatismo. In I. Marson, & M. Naxara (Orgs.). *Sobre a humilhação: sentimentos, gestos, palavras*. EDUFU: Uberlândia.
- Downe-Wamboldt, B. (1992). Content analysis: method, applications, and issues. *Health Care Women Int*; 13(3), pp. 313-321.
- Ferreira, R. C. (2007). *O gay no ambiente de trabalho: análise dos efeitos de ser gay nas organizações contemporâneas*. Brasília: FACE.
- Fleury, M. T. L. (2000). Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, 4 (3), pp. 18-25.
- Fontanella, B., Ricas, J. & Turato, E. (2008). Amostragem por saturação em pesquisas qualitativas em saúde: contribuições teóricas. *Cad. Saúde Pública*, 24, pp.17-27.
- Garcia, A. & Sousa, A. (2010). Sexualidade e trabalho: estudo sobre a discriminação de homossexuais masculinos no setor bancário. *Revista de Administração Pública*, 44. pp. 1353-1377
- Gluz, N. (2010). Discriminação positiva. In D.A. Oliveira, A.M.C. Duarte & L.M.F. Vieira. *Dicionário: trabalho, profissão e condição docente*. Belo Horizonte: Editora da UFMG.
- Godoy, A. (1995). Introdução à Pesquisa Qualitativa e suas Possibilidades. São Paulo: *Revista de Administração de Empresas*, 35. pp. 57-63.
- Goffman, E. (1891) *Estigma-Notas Sobre a Manipulação da Identidade*. Livros Técnicos e Científicos Editora: São Paulo.
- Guerra, R. D. (2006). *Mulher e discriminação*. Belo Horizonte: Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais.
- Irigaray, H.A.R. (2011). Orientação Sexual e Trabalho. *GV Executivo*, (2), pp. 45-47.
- Irigaray, H. A. R. (2008). Discriminação por orientação sexual no ambiente de trabalho: uma questão de classe social? Uma análise sob a ótica da pós-modernidade crítica e da queer theory. Salvador da Bahia: *Anais do Encontro de Administração Pública e Governança*, Salvador.
- Link, B. G., & Phelan, C. (2001). *Conceptualizing Stigma*. New York: University of Colombia and New York State Psychiatric Institute.
- Martinelli, B. (2015). *Peculiaridades do Trabalho nos Call Centers: Um estudo das teleoperadoras de Campinas-SP*. Campinas-SP: Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas.

- Medeiros, M. (2007). O trabalhador homossexual: o direito a identidade sexual e a não discriminação no trabalho. In F. Pocahy. *Rompendo o silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea*. Políticas, teoria e atuação. Porto Alegre: Nuances.
- Menezes, P. L. de. (2003). Ação afirmativa: os modelos jurídicos internacionais e a experiência brasileira. *Revista dos Tribunais*, 92 (816), pp. 39-61.
- Merriam, S. B. (1998). *Qualitative research and case study applications in education*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Minayo, M. C. S. (1994) Ciência, técnica e arte: o desafio da pesquisa social. In S.F. Deslandes, O. C. Neto, R. Gomes, R. & M.C.S. Minayo. (1999). *Pesquisa Social: teoria, método e criatividade*. Petrópolis: Vozes.
- Myers, A. (2003). O valor da diversidade racial nas empresas. *Estudos Afro-Asiáticos*, 3, pp, 483-515.
- Nunes, R. (2017). *Homossexualidade e Ambiente de trabalho: Contribuições da comunicação organizacional para a gestão da diversidade sexual*. Brasília: Universidade de Brasília, Faculdade de Comunicação.
- Ragins, B.R. & Cornwell, J.M. (2001). Pink triangles: antecedents and consequences of perceived workplace discrimination against gay and lesbian employees. *Journal of Applied Psychology*, 86(6), pp, 1244-1261.
- Sanches, V. K. C. (2006). *A discriminação por orientação sexual no contrato de trabalho*. Curitiba: Centro de Ciências Jurídicas e Sociais.
- Santos, N., Silva, L. & Cassandre, M. (2017). Quem disse Berenice, que ser Gay é ser bom vendedor de lojas de shopping. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 7, pp, 88-112.
- Santos, R. L. de M. (2016). *A discriminação de homens gays na dinâmica das relações de emprego: reflexões sob a perspectiva do direito fundamental ao trabalho digno*. Brasília: Universidade de Brasília.
- Saraiva, L. A. S. & Irigaray, H. A. R. (2009). Políticas de diversidade: uma questão de discurso? *RAE. Revista de Administração de Empresas*, 49, pp, 337-348.
- Torma, C. (2013). *A Lésbica no Ambiente de Trabalho: Análise dos efeitos de ser Lésbicas em Organizações Contemporâneas*. Brasília: Universidade de Brasília: Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade.