

Grayce Kelly Bianconi
João Dallamuta
(Organizadores)

Inovação, Gestão Estratégica e Controladoria nas Organizações 3



Grayce Kelly Bianconi
João Dallamuta
(Organizadores)

Inovação, Gestão Estratégica e Controladoria nas Organizações 3



2020 by Atena Editora

Copyright © Atena Editora

Copyright do Texto © 2020 Os autores

Copyright da Edição © 2020 Atena Editora

Editora Chefe: Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Diagramação: Lorena Prestes

Edição de Arte: Lorena Prestes

Revisão: Os Autores



Todo o conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição *Creative Commons*. Atribuição 4.0 Internacional (CC BY 4.0).

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores. Permitido o download da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

Conselho Editorial

Ciências Humanas e Sociais Aplicadas

Profª Drª Adriana Demite Stephani – Universidade Federal do Tocantins

Prof. Dr. Álvaro Augusto de Borba Barreto – Universidade Federal de Pelotas

Prof. Dr. Alexandre Jose Schumacher – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso

Profª Drª Angeli Rose do Nascimento – Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro

Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Prof. Dr. Antonio Gasparetto Júnior – Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais

Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília

Prof. Dr. Carlos Antonio de Souza Moraes – Universidade Federal Fluminense

Prof. Dr. Constantino Ribeiro de Oliveira Junior – Universidade Estadual de Ponta Grossa

Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa

Profª Drª Denise Rocha – Universidade Federal do Ceará

Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia

Prof. Dr. Edvaldo Antunes de Farias – Universidade Estácio de Sá

Prof. Dr. Eloi Martins Senhora – Universidade Federal de Roraima

Prof. Dr. Fabiano Tadeu Grazioli – Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões

Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná

Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionale delle Figlie de Maria Ausiliatrice

Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense

Profª Drª Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso

Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins

Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Universidade Federal do Maranhão

Profª Drª Miranilde Oliveira Neves – Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará

Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa

Profª Drª Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa

Profª Drª Sandra Regina Gardacho Pietrobon – Universidade Estadual do Centro-Oeste

Profª Drª Sheila Marta Carregosa Rocha – Universidade do Estado da Bahia

Prof. Dr. Rui Maia Diamantino – Universidade Salvador

Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará

Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande

Prof. Dr. William Cleber Domingues Silva – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro

Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

Ciências Agrárias e Multidisciplinar

Prof. Dr. Alexandre Igor Azevedo Pereira – Instituto Federal Goiano

Prof. Dr. Antonio Pasqualetto – Pontifícia Universidade Católica de Goiás

Profª Drª Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná

Profª Drª Diocléa Almeida Seabra Silva – Universidade Federal Rural da Amazônia
Prof. Dr. Écio Souza Diniz – Universidade Federal de Viçosa
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Fágner Cavalcante Patrocínio dos Santos – Universidade Federal do Ceará
Profª Drª Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Prof. Dr. Júlio César Ribeiro – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Profª Drª Lina Raquel Santos Araújo – Universidade Estadual do Ceará
Prof. Dr. Pedro Manuel Villa – Universidade Federal de Viçosa
Profª Drª Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará
Profª Drª Talita de Santos Matos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Tiago da Silva Teófilo – Universidade Federal Rural do Semi-Árido
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas

Ciências Biológicas e da Saúde

Prof. Dr. André Ribeiro da Silva – Universidade de Brasília
Profª Drª Anelise Levay Murari – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Benedito Rodrigues da Silva Neto – Universidade Federal de Goiás
Prof. Dr. Edson da Silva – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri
Profª Drª Eleuza Rodrigues Machado – Faculdade Anhanguera de Brasília
Profª Drª Elane Schwinden Prudêncio – Universidade Federal de Santa Catarina
Prof. Dr. Ferlando Lima Santos – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Prof. Dr. Fernando José Guedes da Silva Júnior – Universidade Federal do Piauí
Profª Drª Gabriela Vieira do Amaral – Universidade de Vassouras
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria
Profª Drª Iara Lúcia Tescarollo – Universidade São Francisco
Prof. Dr. Igor Luiz Vieira de Lima Santos – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. José Max Barbosa de Oliveira Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Profª Drª Magnólia de Araújo Campos – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Mylena Andréa Oliveira Torres – Universidade Ceuma
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federaci do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Paulo Inada – Universidade Estadual de Maringá
Profª Drª Renata Mendes de Freitas – Universidade Federal de Juiz de Fora
Profª Drª Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande

Ciências Exatas e da Terra e Engenharias

Prof. Dr. Adélio Alcino Sampaio Castro Machado – Universidade do Porto
Prof. Dr. Alexandre Leite dos Santos Silva – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Carlos Eduardo Sanches de Andrade – Universidade Federal de Goiás
Profª Drª Carmen Lúcia Voigt – Universidade Norte do Paraná
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Fabrício Menezes Ramos – Instituto Federal do Pará
Prof. Dr. Juliano Carlo Rufino de Freitas – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Luciana do Nascimento Mendes – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Marcelo Marques – Universidade Estadual de Maringá
Profª Drª Neiva Maria de Almeida – Universidade Federal da Paraíba
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista

Conselho Técnico Científico

Prof. Me. Abrãao Carvalho Nogueira – Universidade Federal do Espírito Santo
Prof. Me. Adalberto Zorzo – Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza
Prof. Dr. Adaylson Wagner Sousa de Vasconcelos – Ordem dos Advogados do Brasil/Seccional Paraíba
Prof. Me. André Flávio Gonçalves Silva – Universidade Federal do Maranhão

Profª Drª Andreza Lopes – Instituto de Pesquisa e Desenvolvimento Acadêmico
 Profª Drª Andrezza Miguel da Silva – Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia
 Prof. Dr. Antonio Hot Pereira de Faria – Polícia Militar de Minas Gerais
 Profª Ma. Bianca Camargo Martins – UniCesumar
 Profª Ma. Carolina Shimomura Nanya – Universidade Federal de São Carlos
 Prof. Me. Carlos Antônio dos Santos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
 Prof. Ma. Cláudia de Araújo Marques – Faculdade de Música do Espírito Santo
 Prof. Me. Daniel da Silva Miranda – Universidade Federal do Pará
 Profª Ma. Dayane de Melo Barros – Universidade Federal de Pernambuco
 Prof. Me. Douglas Santos Mezacas -Universidade Estadual de Goiás
 Prof. Dr. Edwaldo Costa – Marinha do Brasil
 Prof. Me. Eliel Constantino da Silva – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita
 Profª Ma. Fabiana Coelho Couto Rocha Corrêa – Centro Universitário Estácio Juiz de Fora
 Prof. Me. Felipe da Costa Negrão – Universidade Federal do Amazonas
 Profª Drª Germana Ponce de Leon Ramírez – Centro Universitário Adventista de São Paulo
 Prof. Me. Gevair Campos – Instituto Mineiro de Agropecuária
 Prof. Me. Guilherme Renato Gomes – Universidade Norte do Paraná
 Profª Ma. Jaqueline Oliveira Rezende – Universidade Federal de Uberlândia
 Prof. Me. Javier Antonio Albornoz – University of Miami and Miami Dade College
 Profª Ma. Jéssica Verger Nardeli – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho
 Prof. Me. José Luiz Leonardo de Araujo Pimenta – Instituto Nacional de Investigación Agropecuaria Uruguay
 Prof. Me. José Messias Ribeiro Júnior – Instituto Federal de Educação Tecnológica de Pernambuco
 Profª Ma. Juliana Thaisa Rodrigues Pacheco – Universidade Estadual de Ponta Grossa
 Prof. Me. Leonardo Tullio – Universidade Estadual de Ponta Grossa
 Profª Ma. Lilian Coelho de Freitas – Instituto Federal do Pará
 Profª Ma. Liliani Aparecida Sereno Fontes de Medeiros – Consórcio CEDERJ
 Profª Drª Lívia do Carmo Silva – Universidade Federal de Goiás
 Prof. Me. Luis Henrique Almeida Castro – Universidade Federal da Grande Dourados
 Prof. Dr. Luan Vinicius Bernardelli – Universidade Estadual de Maringá
 Profª Ma. Marileila Marques Toledo – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri
 Prof. Me. Rafael Henrique Silva – Hospital Universitário da Universidade Federal da Grande Dourados
 Profª Ma. Renata Luciane Polsaque Young Blood – UniSecal
 Profª Ma. Solange Aparecida de Souza Monteiro – Instituto Federal de São Paulo
 Prof. Me. Tallys Newton Fernandes de Matos – Faculdade Regional Jaguaribana
 Prof. Dr. Welleson Feitosa Gazel – Universidade Paulista

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)**

158 Inovação, gestão estratégica e controladoria nas organizações 3
[recurso eletrônico] / Organizadores Grayce Kelly Bianconi, João
Dallamuta. – Ponta Grossa, PR: Atena, 2020.

Formato: PDF
 Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader
 Modo de acesso: World Wide Web
 Inclui bibliografia
 ISBN 978-65-86002-52-2
 DOI 10.22533/at.ed.522201703

1. Controladoria. 2. Planejamento estratégico. I. Bianconi, Grayce Kelly. II. Dallamuta, João.

CDD 658.151

Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422

Atena Editora
 Ponta Grossa – Paraná - Brasil
www.atenaeditora.com.br
contato@atenaeditora.com.br

APRESENTAÇÃO

Esta obra é composta por pesquisas realizadas por professores e alunos na área de gestão, todas elas selecionadas e ordenadas pelas suas contribuições genuínas e relevantes dentro dos temas propostos.

A visão ampla do gestor, além dos temas diretamente associados a seus negócios é fundamental para a sobrevivência neste ambiente mutante. Esperamos que a leitura dos trabalhos selecionados nesta obra gere reflexões e novas ideias nos leitores, razão de ser de nosso trabalho.

Os organizadores gostariam de agradecer aos autores e editores pelo espírito de parceria e confiança.

Boa leitura!

Grayce Kelly Bianconi

João Dallamuta

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1	1
CIÊNCIA, TECNOLOGIA E INOVAÇÃO: DESAFIOS PARA ATUAIS E FUTUROS GESTORES	
Uriel Abe Contardi	
Bruno Brunelli	
Grayce Kelly Bianconi	
João Dallamuta	
DOI 10.22533/at.ed.5222017031	
CAPÍTULO 2	14
A GESTÃO DE PROCESSOS EM UMA EMPRESA DO RAMO ÓPTICO: UM ESTUDO DE CASO NUM LABORATÓRIO DE LENTES DO OESTE DE SANTA CATARINA	
Cleunice Zanella	
DOI 10.22533/at.ed.5222017032	
CAPÍTULO 3	27
INTELIGÊNCIA EM REDE: A MELHORIA DO PROCESSO DECISÓRIO A PARTIR DA ATUAÇÃO EM REDE	
Ricardo de Assis Teixeira	
Danitza Passamai Rojas Buvinich	
DOI 10.22533/at.ed.5222017033	
CAPÍTULO 4	44
PERFIL E POTENCIAL EMPREENDEDOR DE ALUNOS INGRESSANTES DE UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL	
Fabiano Palhares Galão	
Marcia Cristina Alves	
Maria Gabriela Menezes	
Rubem Gabriel M. da Costa	
João Dallamuta	
DOI 10.22533/at.ed.5222017034	
CAPÍTULO 5	58
O RELATO DE CERTEAU: QUE FERRAMENTA É ESSA?	
Adriana Bastos Da Costa	
Franciely Chropacz	
Rafael Carvalho Machado	
DOI 10.22533/at.ed.5222017035	
CAPÍTULO 6	65
A RELAÇÃO ENTRE INOVAÇÃO FRUGAL E SUSTENTABILIDADE: REVISÃO DE LITERATURA NA PERSPECTIVA DO TRIPLE BOTTOM LINE	
Andriele Pinto de Amorim	
DOI 10.22533/at.ed.5222017036	
CAPÍTULO 7	79
ASPECTOS INTRÍNSECOS A SEREM CONSIDERADOS NO RELATÓRIO FINAL DE AUDITORIA INDEPENDENTE DA INFORMAÇÃO CONTÁBIL HISTÓRICA	
Romeu Schvarz Sobrinho	
DOI 10.22533/at.ed.5222017037	

CAPÍTULO 8	94
LA URGENCIA DE PERSPECTIVAS PLURALES EN LOS ESTUDIOS SOCIALES Y ORGANIZACIONALES	
Edgar Varela Barrios	
Ernesto José Piedrahita	
DOI 10.22533/at.ed.5222017038	
CAPÍTULO 9	107
A BARREIRA ENTRE GAYS E MERCADO DE TRABALHO: UM ESTUDO SOBRE A DISCRIMINAÇÃO DE HOMENS GAYS NO SETOR DE TELECOMUNICAÇÕES	
Diogo Barros Azevedo	
Luiz Eduardo Pereira Batista	
Luiz Bruno de Bom da Silveira	
DOI 10.22533/at.ed.5222017039	
CAPÍTULO 10	121
O TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO COMO PRÁTICA DE GESTÃO NO BRASIL A PARTIR DA ANÁLISE DO CONTEXTO REGULATÓRIO	
Herena Neves Maues Correa de Melo	
Reginaldo da Motta Correa de Melo Junior	
Luciana Rodrigues Ferreira	
DOI 10.22533/at.ed.52220170310	
CAPÍTULO 11	137
ORGANIZACIONES, PODER Y CULTURAS POSMODERNAS	
Edgar Varela Barrios	
Ernesto José Piedrahita	
DOI 10.22533/at.ed.52220170311	
SOBRE OS ORGANIZADORES	153
ÍNDICE REMISSIVO	154

A BARREIRA ENTRE GAYS E MERCADO DE TRABALHO: UM ESTUDO SOBRE A DISCRIMINAÇÃO DE HOMENS GAYS NO SETOR DE TELECOMUNICAÇÕES

Data de aceite: 11/03/2020

Data de submissão: 13/12/2019

Diogo Barros Azevedo

UEL - Universidade Estadual de Londrina
Londrina – PR
<https://orcid.org/0000-0002-0298-8839>

Luiz Eduardo Pereira Batista

UEL - Universidade Estadual de Londrina
Londrina – PR
<https://orcid.org/0000-0003-2604-1698>

Luiz Bruno de Bom da Silveira

UEL - Universidade Estadual de Londrina
Londrina – PR
<https://orcid.org/0000-0003-3534-6856>

RESUMO: O objetivo deste artigo foi o entender o contexto social que culmina na exclusão dos homens gays das áreas técnicas de empresas de telecomunicações. Para isso, os pesquisadores se utilizaram de uma pesquisa qualitativa, objetivando retratar parcialmente a realidade vivenciada por técnicos que desempenham essas funções. A coleta de dados se deu por meio de entrevistas com homens héteros que trabalham na área técnica no setor de telecomunicações. Os resultados nos mostram que os gays são tomados como femininos, culminando no posicionamento dessas pessoas na divisão sexual do trabalho. Desta forma, sua

exclusão no setor técnico dessas organizações se dá por práticas preconceituosas baseadas nos estereótipos socialmente criados para os gays, dentro e fora da empresa, aceitas como normais e culturais, ou pior, descritas como normas de convivência.

PALAVRAS-CHAVE: Divisão Sexual do Trabalho. Masculinidade hegemônica. Homossexualidade.

THE BARRIER BETWEEN GAYS AND LABOR MARKET: A STUDY ON DISCRIMINATION OF GAY MEN IN THE TELECOMMUNICATION SECTOR

ABSTRACT: The purpose of this paper was to understand the social context that culminates in the exclusion of gay men from the technical areas of telecommunications companies. For this, the researchers used a qualitative research, aiming to partially portray the reality experienced by technicians who perform these functions. Data were collected through interviews with straight men working in the technical area in the telecommunications sector. The results show us that gays are taken as female, culminating in their positioning in the sexual division of labor. Thus, their exclusion in the technical sector of these organizations is due to prejudiced practices based on socially created stereotypes for gay people, inside and outside the company, accepted as normal and cultural, or worse,

described as norms of coexistence.

KEYWORDS: Sexual Division of Labor. Hegemonic masculinity. Homosexuality.

1 | INTRODUÇÃO

Nas empresas, é tomada como verdade pelos gestores a “lógica burocrática”, proposta por Weber (1999), que considera o ambiente organizacional neutro e impessoal. Trata-se, portanto, de uma ideia de separação entre a vida privada e pública, sob a qual as atitudes afetivas seriam desconsideradas, valorizando sempre a impessoalidade e a neutralidade. Para Prestes Motta (2001, p.102):

A sociedade moderna inclui em sua reprodução um conjunto de elementos e relações técnicas; vale dizer, um sistema técnico que implica a utilização técnica do homem. Nesse quadro o homem é submetido a um processo de racionalização do trabalho que se apresenta como científico e neutro.

Entretanto, essa lógica não traduz a realidade. O ambiente organizacional, assim como qualquer ambiente social, é construído a partir das relações sociais, implicando na criação de grupos e padrões que expõe os sujeitos à diversas formas de preconceitos e estereótipos. Dentre os padrões sociais historicamente rejeitados e discriminados na grande maioria das organizações, podemos destacar pessoas do sexo feminino, negras e homossexuais (RIBEIRO, 2017; SCOTT, 1995; LOPES, 2017; SOUZA, 2009; STANGOR, 2009).

Neste trabalho, busca-se um foco nos homens gays, mais especificamente, aqueles que atuam profissionalmente nas áreas técnicas de serviços de telecomunicações, em que há uma inviabilidade gay, uma vez que, neste ambiente, comportamentos culturalmente entendidos como femininos não são bem-vindos, como veremos a seguir.

Através deste estudo, pretende-se alimentar a compreensão e a discussão a respeito das relações sociais no ambiente de trabalho sob uma perspectiva da sexualidade. Por meio de uma pesquisa qualitativa, espera-se ampliar a visão de como é a aceitação do gay em um ambiente técnico majoritariamente composto por homens cis héteros.

Para isso, primeiramente serão abordadas definições e ideias relacionadas ao preconceito, à discriminação e ao estereótipo. Após isso, alguns trabalhos relacionados à estigmatização dos (as) homossexuais serão citados e discutidos, a fim de trazer outras realidades vinculadas ao propósito desta pesquisa. Por fim, será apresentada a análise das entrevistas.

2 | DISCRIMINAÇÃO, PRECONCEITO E ESTEREÓTIPO

Stangor (2009) define o preconceito como uma atitude negativa em relação a um grupo ou membros de um grupo, relacionado à manutenção da identidade social e à competição entre grupos. Embora as pessoas ajam, às vezes, como indivíduos,

com suas particularidades, elas o fazem como representantes dos grupos em que estão inseridas. Essa representação viva faz com que elas criem categorizações e preconceitos.

É por isso que os indivíduos tendem a demonstrar menos preconceito do que eles realmente possuem, especialmente quando o meio em que o indivíduo está inserido não o legitima (STANGOR, 2009). Quando o preconceito é legitimado pelo meio, ele é mais facilmente expressado, pois pode ser encoberto com desculpas que serão socialmente aceitas. E isso é muito perigoso, uma vez que, para Stangor (2009), essas ideias e crenças que são criadas sobre outros grupos influenciam poderosamente a manutenção da identidade dos grupos e da competição entre eles, o que pode ser altamente nocivo.

É possível contextualizar isso com a realidade política e social brasileira. Enquanto no passado algumas pessoas escondiam seu preconceito, devido ao medo de retaliação pública e a não aceitação social de suas atitudes, atualmente muitas delas expressam livremente, pois existem várias lideranças políticas e sociais, também instituições (incluindo o Estado, em alguns aspectos), naturalizando o preconceito e acabando por legitimá-los.

A “naturalização” de determinados aspectos e preconceitos, como reforça Aguiar (2007), resultam em subordinação – como no caso das mulheres, dos negros e dos gays –, e ainda criam, segundo Stangor (2009) uma espécie de norma social que leva à discriminação, ou seja, à ação de diferenciar ou discernir as pessoas pela cor da sua pele, seu gênero e sexualidade, por exemplo.

Butler (2003, p.191) defende que a fronteira entre o “interno” e o “externo” foi erigida como meio de exclusão e dominação, fazendo com que “[...] dessa forma o Outro ‘vira merda’”. Baseada em Kristeva, Butler (2003) afirma que “o Outro”, esse ser abjeto que não pode ser confundido com o meu eu, deve ser expelido, posto à distância, diferenciado de mim, para que eu possa ser um sujeito coerente.

É neste movimento que são criados os estereótipos que, segundo Stangor (2009), pode ser entendido como “as figuras” ou traços que vêm à mente de um indivíduo a respeito de outro, quando ele pensa a respeito do grupo ao qual este outro pertence. Como exemplo disso, pode-se citar a travesti, que é automaticamente levada à condição de prostituta, mesmo que isso seja impreciso e injusto em muitos casos.

Para Bhabha (1998) o estereótipo é uma contradição: ao mesmo tempo em que há uma recusa, há um encantamento, uma espécie de desejo sobre aquilo que é negado, envolto a curiosidade. Isso, o autor reconhece como fetiche, “uma forma não-repressiva de saber que dá margem à possibilidade de se abraçar simultaneamente duas crenças contraditórias, uma oficial e uma secreta” (BHABHA, 1998, p. 124).

Indivíduos expostos a experimentar com frequência a discriminação proveniente da criação de estereótipos e do preconceito, estão muito mais sujeitos a vários problemas psicológicos e perdem a felicidade e satisfação por viver (STANGOR, 2009). É algo muito comum notícias sobre pessoas, inclusive jovens, crianças e adolescentes,

que tiraram suas próprias vidas por não suportar mais o fardo do preconceito e da discriminação. Além disso, esses indivíduos podem se isolar e comprometer muito seus sonhos e expectativas.

Aguiar (2007) diz que os estereótipos muitas vezes são escancarados para a perpetuação o que explica muito o fato de a sociedade brasileira permanecer tão preconceituosa nos dias atuais e não abandonar os estereótipos criados, até porque estes muitas vezes se manifestam e se perpetuam inconscientemente. Nas novelas, histórias e filmes as empregadas domésticas são geralmente negras e homens gays são sempre afeminados e engraçados. Esses personagens carregam consigo um mundo de estereótipos que são reafirmados nos indivíduos pela repetição e naturalização.

3 | ESTIGMATIZAÇÃO DO GAY

O tratamento hostil contra gays recebe diversos nomes, tais como heterossexismo (MORIN; GARFINKLE, 1978) e homofobia (SMITH, 1971). No entanto, ambos são sustentados pelo estigma, segundo Herek (1991). Percebe-se uma dicotomia no tratamento e conseqüentemente na criação de estereótipos em relação aos homossexuais, como bom e ruim ou favorável e não favorável. Esse dualismo é o simples fruto de uma sociedade branca, machista e heteronormativa. De um lado, totalmente positivos e perfeitos estão os heterossexuais e os casais tradicionais naturais e universais. Do outro, os gays – simples desvios do padrão dominante (LOPES, 2017).

Assim como membros de outras minorias sociais, os gays enfrentam numerosos e diversos desafios psicológicos e psicossociais em consequência do tratamento hostil da sociedade. Por esse motivo, muitos deles escolhem viver contidos, escondendo sua sexualidade ou até mesmo se passando por heterossexuais, como pode ser visto nos estudos desenvolvidos no Brasil pelo Center for Talent Innovation (2016) e nos Estados Unidos por Ragins e Cornwell (2001).

De acordo com uma pesquisa divulgada no final de janeiro de 2016 pelo Center for Talent Innovation (2016), 61% dos funcionários LGBT no Brasil afirmam esconder sua sexualidade para outros funcionários, incluindo seus gestores, número bem superior ao divulgado para países como Estados Unidos (30%) e Inglaterra (28%), o que mostra a gravidade do problema brasileiro.

Herek (1991) afirma que o resultado da ocultação da orientação sexual por parte dos gays, gera uma profunda e dolorosa discrepância entre as identidades pública e privada do indivíduo. A não aceitação de suas reais identidades, os tornam inautênticos, como se estivessem vivendo uma mentira, sob qual a verdade de suas vidas, seu íntimo mais profundo, que é sua sexualidade, não é aceita.

Outra consequência é o distanciamento que os gays acabam fazendo de seus familiares e amigos, mesmos próximos, a fim de não revelar sua sexualidade, ou quando eles mantêm apenas um contato superficial como uma espécie de autodefesa

(HEREK, 1991). Caso o gay tente deixar a casa em que vive devido à rejeição de sua sexualidade, por exemplo, ele pode tornar tanto sua própria vida, como a de quem ele vive insustentável, devido à interdependência econômica dos indivíduos (MARSIAJ, 2003), o que mostra também, uma interseccionalidade de classe social, uma vez que o gay financeiramente independente pode “sustentar” sua sexualidade, enquanto o gay pobre precisa escondê-la e viver de acordo com o padrão heteronormativo.

Herek (1991) ressalta os riscos para os homossexuais que decidem “sair do armário”. Uma vez mostrando a todos sua sexualidade, eles podem ser rejeitados (inclusive por pessoas que são importantes para ele), além de se exporem à violência física e sexual (especialmente os gays mais pobres) e a muitos problemas psicológicos (DION, 1986; BIRT; DION, 1987, HEREK, 1991). Também existem efeitos ou problemas comportamentais e corpóreos, como distúrbios do sono, dores de cabeça, diarreia, choro incontrolável, agitação e uso de drogas (JANOFF-BULMAN; FRIEZE, 1983).

Motivos não faltam para os gays não saírem do armário. No que tange o trabalho, a situação torna-se ainda mais difícil, uma vez que a discriminação, muitas vezes, barra sua contratação e, quando na empresa, sua promoção, pelo simples fato de ter sua sexualidade assumida. Pesquisas realizadas em organizações mostraram que o preconceito contra gays no ambiente laboral são de dois tipos: 1) a formal (HEBL *et al.*, 2002) ou de acesso (GREENHAUS; PARASURAMAN; WORMLEY, 1990): que se manifesta por meio das regras, normas ou padrões da empresa ao contratar ou ao promover funcionários, não permitindo a entrada de membros de grupos diferentes na organização; 2) a interpessoal ((HEBL *et al.*, 2002) ou no tratamento (GREENHAUS; PARASURAMAN; WORMLEY, 1990): não se manifesta tão descaradamente, mas ocorre quando os membros grupos minoritários, ainda que estejam sob critério legítimo, não recebam as mesmas recompensas, recursos ou oportunidades que aqueles que estão nos grupos dominantes recebem.

No Brasil, o trabalho de Souza e Garcia (2010) demonstram claramente a discriminação de duas formas, que eles chamam de direta e indireta, no setor bancário. É por isso que, segundo Ragins e Cornwell (2001) e Herek (1998), quanto mais discriminação e preconceito no ambiente de trabalho, maior a chance de que os gays ali presentes ocultem sua sexualidade em comparação com ambientes onde outros LGBT's não percebem tanta discriminação e preconceito.

Souza, Bianco e Silva (2016) em seu trabalho com homossexuais do setor bancário brasileiro, trouxeram observações muito importantes sobre o tema. Eles observaram que a revelação da orientação sexual do indivíduo tem relação com o grau de satisfação do trabalho e que as diferenças individuais tem uma relação íntima com a maneira e a possibilidade de se assumirem no ambiente de trabalho. Verificaram também que o apoio da organização por meio de políticas e normas que evitem a discriminação, atuam positivamente para que estes homossexuais assumam sua sexualidade.

Enquanto isso não é uma prática comum, os gays, entendendo os conflitos que

podem passar, buscam estratégias para sobreviver no mercado de trabalho ocultando sua sexualidade, como: falar mal de gays, firmar a voz e alterar sua maneira de andar, trocar pronomes masculinos por femininos quando relatavam experiências afetivas, ter atitudes heteronormativas, vestir roupas masculinas, agir discretamente, omitir sua sexualidade para familiares e pessoas com quem saíam, manter relações sexuais com mulheres, chegando ao ponto de noivar, se manter aparentemente “assexuado”.

4 | ASPECTOS METODOLÓGICOS

Esta pesquisa se utilizou de uma metodologia qualitativa para buscar a compreensão sobre o fenômeno social aqui abordado com o intuito de elevar a “relevância do aspecto subjetivo da ação social, face à configuração das estruturas sociais” (HAGUETTE, 2003, p. 63), visto que “sujeitos com suas opiniões sobre um determinado fenômeno, traduzem parte de sua realidade” (FLICK, 2004, p. 42).

Para as entrevistas, foram selecionados e convidados três funcionários héteros do sexo masculino de empresas privadas prestadoras de serviço na área técnica de telecomunicações da cidade de Londrina-PR. Para tanto, tomamos o cuidado de que a conversa não fosse ouvida por outras pessoas, a fim de evitar qualquer desconforto ou receio ao entrevistado. Torna-se imprescindível salientar que, embora o foco desta pesquisa seja mostrar a estigmatização dos gays e a não aceitação destes na área em questão, não foi possível encontrar técnicos gays que pudessem contar sobre sua própria experiência de estigmatizado. Foi utilizado um roteiro de entrevistas que permitiu a flexibilidade ao entrevistador.

5 | GAY, O SEU LUGAR NÃO É AQUI

Histórica e lentamente ocorreram inscrições sociais que ditaram a subordinação dos homossexuais aos heterossexuais. Assim, dentro e fora das organizações, os homossexuais foram marginalizados e oprimidos, sendo direcionados a determinadas funções (MAGALHÃES; SARAIVA, 2018). Diversos trechos ditos pelos entrevistados, ilustram como os gays, por considerarem portadores de características femininas, não é aceito em determinados setores, como no de técnico, uma vez que eles não possuem as características físicas e psicológicas adequadas para o cargo, como podemos ver abaixo nas falas abaixo:

(F01) Cara é um trabalho bem complicado né, o negócio assim que depende muito de esforço... É... não pode ter nojinho, né? Não pode ter, sabe? Calor. É um trampo complicado cara, assim cê tem que ter paciência, cê tem que ter resiliência, porque cê toma muita porrada, toma de todos os lados, você tem que ser forte cara.

(F02) Ah, tipo subir em poste, eu nunca vi uma mulher trepada num poste, né? Mas acho que por ser assim o trabalho de você ir nas casas, pra mulher ficaria mais constrangido né? Eu acho. Você vai na intimidade de cada cliente né, você entra lá e tem que procurar dentro do forro... os defeitos... entendeu? [...] muito indelicado eu acho, seria mais uma profissão indelicada.

(F03) O cara tem que ter força de vontade mesmo. E bom, ele tem que ter uma condição física, sim, não tem como fugir disso, né? Nessa área ainda mais que envolve, questões que, às vezes, envolvem algum risco, tipo dirigir, subir em postes, subir num telhado, então a pessoal precisa mesmo ter uma condição física.

(F04) Rapaz, eu acho que envolve também a questão do preconceito, né? Que tem o preconceito, sim, de mulher e homossexual nessa área que tem, digamos entre aspas, mais “peão”, né? E também, eu acho, acredito que é... porque os gays que conheci lá, é... trabalhavam no administrativo ou na área comercial, né? E eles tinham uma desenvoltura melhor nessas áreas, eu acredito que a desenvoltura deles é pra essa área, não menosprezando que eles não tenham capacidade técnica, mas eu acho que não tem interesse deles na área técnica, entendeu? Agora na área comercial, eu acho que eles têm uma desenvoltura melhor e mulher também, eu acredito que tem, porque é mais minuciosa, né, então acredito que na área comercial, na área de atendimento, pelo fato delas ter mais paciência também e na área de atendimentos aos técnicos que exige também uma paciência, então acho que a mulher teria mais paciência, e... então elas conseguiriam desenvolver um trabalho melhor nessas áreas.

Percebe-se nas falas que eles entendem como inerente ao homem trabalhos que exigem força e resiliência, excluindo os gays e as mulheres destas características e possibilidades. Desta forma, ocorre uma divisão sexual do trabalho, que tem como seus princípios organizadores a separação – homens fazem o trabalho pesado e indelicado, enquanto as mulheres e gays os que se pode “ter nojinho”, ser fraca(o), inflexível e delicada(o) – e a hierarquização – em que “um trabalho do homem ‘vale’ mais do que um trabalho de mulher” (KERGOAT, 2003, p.56). No que tange ao princípio de hierarquização, são entendidas como trabalho de gays e mulheres às que se relacionam ao cuidado, como maquiadoras/maquiadores e cabeleireiros, funções que, na maioria das vezes, não têm o mesmo reconhecimento social daquelas destinadas “naturalmente” aos homens heterossexuais.

(F05) Então é questão de ser como técnico, né? Agora se for uma empresa, assim, só de humanas, foda-se! O cara quer vir como drag... [...] minha esposa trabalhou numa que tinha “um” drag lá [...], mas era um salão de beleza, de fazer unha, cabelo, etc. [...] Agora numa empresa como técnico, pô, you tem que ser mais formal.

É interessante como uma mesma palavra tem significados diferentes quando se refere aos homens ou às mulheres ou gays. Quando um dos entrevistados (F01) cita a paciência como uma das características masculinas necessárias ao cargo, ele está se referindo à capacidade de tolerar dissabores sem se abalar, tanto que complementa com a palavra resiliência. No entanto, em outro trecho (F04), o entrevistado, ao citar a mesma palavra, a faz a interligando agora como uma característica feminina, pois pode-se subentende-la como calma para tratar com as pessoas e com o trabalho minucioso.

Nota-se claramente nesses trechos a exposição do estereótipo definido por Stangor (2009), realçado quando o entrevistado cita as características que ele imagina não encontrar em uma mulher e nos gays que são necessárias ao trabalho. Notamos

nas falas que aos gays masculinos são dadas características femininas, enquanto às lésbicas, masculinas, como se elas e eles fossem caricaturas de mulheres e homens, descaracterizando suas dimensões humanas (IRIGARAY; SARAIVA; CARRIERI, 2010).

A que mais chama a atenção é a força, que um dos entrevistados faz questão de justificar dizendo que para aquele trabalho “se leva muita porrada” (F01). Não se trata, no entanto, somente da força física, mas a uma força psicológica que, como podemos notar nas falas dos entrevistados, está ligada “aos hormônios” (F06) que afeta tanto mulheres quanto gays. É por isso que afirma-se que o homem gay, na verdade não é homem. Homem de verdade é o hétero, que estaria preparado para maiores desafios e cobranças, tanto fisicamente (“trepar num poste”), quanto psicologicamente (para “levar porrada” e não “entrar em depressão”).

(F06) [...] homem, homem! Homem! Tá? Não homem gay, “Homem Homem” aguenta mais a porrada, psicologicamente, do que a mulher, mulher entra em depressão, gay entra em depressão, é alguma coisa relacionada a hormônio, sei lá, o que que é relacionada na cabeça da pessoa, mas eles entram, tendem a entrar em depressão mais fácil, eu não sei o porquê, né? Eu acho que para atender cliente você tem que ter um colhão maior.

(F07) [...] e também é questão genética também influência a pessoa a não querer pegar esse serviço, sujo, serviço pesado, então ninguém quer fazer esse serviço sujo e pesado, só... homem que faz. Igual, todas empresas que eu fui, só homem faz serviço pesado e é caso raro quando você vê uma mulher, tá? É, geralmente é como aquelas, desculpa a palavra, sapatona, sapatona [...] às vezes aguenta igual homem, infelizmente né? Não querendo ser preconceituoso né? Não sendo machista, mas é questão de genética, mulher não tem mais força que o homem, não tem como, o homem tem mais músculo que a mulher e enfim... tá? Isso aí não tem como mudar, é difícil. Então é mais por causa de genética cara [...].

A submissão dos gays e das mulheres é evidenciada pela sua castração simbólica quando o entrevistado faz referência ao colhão, ou seja, testículo. Há, nestes trechos, confusão no que se refere ao determinismo biológico e social, uma vez que ao mesmo tempo em que justifica sua posição pelas razões biológicas (“hormônios masculinos e femininos”), é possível ver nas falas que as lésbicas (“sapatonas”), que são biologicamente mulheres, são consideradas capazes de realizar as funções primeiramente destinadas aos homens de acordo com os padrões dominantes socialmente.

É devido a isso que muitos gays escondem sua homossexualidade quando trabalham na área técnica. Um dos entrevistados citou um colega de trabalho que após ter sua homossexualidade revelada se viu obrigado a se afastar dos colegas de trabalho, alterar seus comportamentos e relações, em concordância aos achados de Ragins e Cornwell (2001).

(F08) [...] tinha um, que era o [NOME] que a gente não sabia até certo momento, aí começou aparecer um cara lá... e a gente ficou desconfiado. Depois ele assumiu, mas depois saiu. [...] Depois que descobriu que o cara era gay, o cara saiu fora.

[...].

(F09) [...] teve um rapaz lá que surpreendeu a gente, sabe? Porque a gente achava que ele era... né? Aí do nada ele apareceu que estava namorando e tal. Aí quando foi ver ele tava namorando com outro homem [risos], casou com o cara. Aí depois disso ele começou a se afastar mais, não queria ficar muito assim... do lado dos... Por que acho que o marido dele, sei lá, tinha ciúmes. Aí ele não podia participar de nada.

O não participar de nada inclui as piadas comuns no ambiente de trabalho e no grupo de Whatsapp, que na maior parte das vezes se refere à sexualidade homossexual. Como disse Islandia: “Até mesmo eu faço brincadeira de boiolagem lá com o pessoal lá [...] Mas então, enfim, eu acho que se tivesse um cara gay ali, não sei como seria, não”. Piadas contra gays são consideradas normais e, portanto, parte do dia a dia dos técnicos nesta organização, como podemos ver nas falas de todos os entrevistados.

(F10) Muita boioladagem. Um fica zoando o outro por causa de viadagem, pra caraio. Mas é viadagem, muita viadagem pra caraio. Ninguém é gay, mas é muita viadagem, cara. [...] Gira em torno mais da viadagem, cara. Esse negócio de ficar zoando o outro que um é viado, o outro num é viado... Não sei o que que é essa pira aí. É engraçado. Aí todo mundo da risada, e fica nisso [...].

(F11) Sim, tem, às vezes, tem sim, um tipo de brincadeira é... mais voltado assim, a gay. [...] Mas o fato de brincadeira com homossexual às vezes tem, sim, uma piadinha ou outra com outros.

(F12) É, é de tudo. É assim... por exemplo, todo mundo fala “ah seu veado”. [...] Que não tem mulher eu acho, né? Aí quando a faxineira está lá dá uma moderada, né?

O que se constata nestas falas são características descritas por Stangor (2009) a respeito do preconceito: práticas preconceituosas são limitadas em ambientes em que não são toleradas e, em contrapartida, se tornam naturais e até esperadas quando legitimadas pelo meio. As piadas contra homossexuais são, segundo Irigaray, Saraiva e Carrieri (2010, p.902), “uma forma de discriminação por orientação sexual no ambiente de trabalho”, se constituindo uma forma sutil de controle e de diferenciação – são os outros e não nós. Naquele ambiente, as piadas baseadas nos estereótipos homossexuais atuam como norma social, sendo considerada estranha a pessoa que não agir desta forma. É assim que, mesmo para as relações interpessoais, os gays são excluídos nestes ambientes, como podemos ver nas falas a seguir:

(F13) Ah sim, se o pessoal brincasse muito perto dele assim, acredito que uma hora ele não ia..., por mais que o cara, às vezes releve ou leve numa boa a brincadeira, uma hora ele não iria aguentar, ele ia achar ruim, sim.

(F14) [...] já teve cara lá, ele não era digamos, assumido, mas ele trabalhava lá com a gente e eu pude presenciar isso: tipo, longe dele tinha as brincadeiras, próximo a ele não tinha as brincadeiras, né? Tinha um ou outro que deixava escapar assim,

mas tranquilo, ele relevava também.

(F15) [...] igual um dia que fui sair com um amigo meu, daí ele levou o amigo dele, que era amigo da mulher dele, que era gay, né? Daqueles bem assumidaço, sabe? Só que daí a gente, conversando com ele eu falo: “oh, seu viado, para com isso”. Daí, depois, eu lembrava assim, né? “ai, o cara tá do lado aqui”, né? Aí, ele ficava meio assim... o clima, né... Aí, a mesma coisa aconteceria na empresa, né? Se você, se... o cara às vezes não ia gostar, né? Aí, a gente tinha que parar com as brincadeiras, né?

Enquanto dois dos entrevistados abaixaram um pouco a voz e se mostraram até “intrigados” com a situação em que um possível colega gay estaria sendo exposto, um deles minimizou as piadas e a reação daqueles que sofrem com o preconceito, especialmente aquele camuflado em brincadeiras e piadas, também sexualizando e erotizando o homossexual e classificando-o como alguém que “levaria a sério” as brincadeiras. A intenção ao erotizar o homem gay, é o colocar como uma figura pervertida, em equivalência às palavras de Lopes (2017).

(F16) Eu acho que ia ter um preconceito ali, acho que os cara ia ficar meio receoso de dar uma viadagem. [...] O homem é foda: quando o cara sabe que o cara é gay, o cara não vai mexer com o cara porque sabe que o cara vai... tipo assim, cê faz uma piadinha lá de gay, aí cê fala, ah pega no meu, pega no seu, não sei o que, não sei o que lá, aí você sabe que o viado vai pegar, você sabe que o cara vai te pegar. Quando é homem o cara não pega, o cara só vai, tipo, coca-cola, só vai agitar ali, né? Agora, quando o cara é gay, você vai pegar. Pega no meu, o cara vai pegar, pô, não é? Não é verdade? Você sabe que o homem gay, o cara é safadão demais, o homem já é safado por natureza, imagina gay cara, com um monte de homem perto? Então, a gente fica meio... [...] Aí é foda! Hoje em dia tá foda, cara, você não pode zoar com mais nada.

Rir do Outro também pode revelar a contradição descrita por Bhabha (1998), em que os entrevistados, ao mesmo tempo em que demonstram repulsa pela homossexualidade, demonstram fascínio pelo gay e uma certa curiosidade. O fato de achar “engraçadinho”, querer se “aproximar mais” e achar “legal até”, revelam uma mistura de confusão e desejo em querer ver a homossexualidade, como alguém vê uma obra de arte, como expressa na seguinte fala:

(F17) [...] eu acho até engraçado quando tem gay eu acho que eu quero me aproximar mais ainda. Não foi por querer o cara, né? É mais por questão, assim, acho engraçadinho, sabe? O cara ficar falando com uma voz fininha e tal [...].

É perceptível a negatividade atribuída à figura do gay afeminado, comparando-o com um funcionário desleixado e o rebaixando ao status de piada. A não aceitação das travestis é ainda mais intensa, devido à sua aparência e modo de vestir. Ressalta-se aqui, a responsabilidade lançada à empresa, como culpada por não contratar sujeitos afeminados ou travestis, isso seria uma demonstração de como a visão deste

entrevistado enxerga a discriminação direta proposta por Souza e Garcia (2010) e a discriminação formal, de Hebl et al (2002).

(F18) Mas não é que você é preconceituoso, é só questão de carisma e de vendas igual, você não vai conseguir vender seu produto, se num... como você vai falar bem dos seu produto, se o seu produto que tá alí tá mal, desleixado... Enfim, igual cheiro: cê vai comprar alguma coisa se o cara tá parecendo um mendigo? Entendeu agora? [...] cara é macho, sexo masculino, usando cabelão solto, assim, maquiagem, pó e com uniforme da [MARCA] é escro... É estranho, não é que é escroto. É estranho. E para entrar na casa da pessoa, a pessoa vai falar: “que, porra é essa? É brincadeira?”. Vai achar que é brincadeira. Vai achar que o cara tá de palhaçada com ele, com a cara dele.

Esses comportamentos e pensamentos restringem o gay, especialmente o afeminado, e a travesti, a atividades em que ele esteja escondido, onde o mundo real não poderia vê-lo. As possibilidades de trabalho que são oferecidas a essas pessoas, que estão presas em uma espécie de “quarto escuro”, são como mínimas frestas, que possibilitam a elas apenas observar a vida com enorme esforço e angústia.

(F19) [A empresa] teria preconceito, acredito que sim. [...] por alguns clientes teriam uma postura diferente também [...] Então, você não sabe mais ou menos como cada uma vai reagir, né? Mas acredito que alguns clientes teriam preconceito e teriam preconceitos já lá na empresa, sim [...] por questões de aparência junto ao cliente. Infelizmente a gente vive numa sociedade que às vezes é um pouco preconceituosa. Um pouco não, muito preconceituosa, machista, então eu acredito que para a pessoa em si evitar um problema e manter o seu trabalho, as vezes, ela deveria também evitar no ambiente do trabalho isso, infelizmente ela deveria evitar.

(F20) Do jeito que o pessoal é, eu acho que não deixaria nem entrar [...]. Não deixaria. Eu acho que as pessoas são muito, não é nem preconceituosas, eu acho que é cultural mesmo, né? Essas coisas aí, as pessoas não deixam, ainda mais “Ai! Meu filho pequeno aqui em casa, vai ver um cara desse aqui?”, não vai, não deixa, né? Nem ferrando [...] acho que não iria pegar bem pra empresa.

Já haveria, portanto, um preconceito formal (HEBL *et al.*, 2002) ou de acesso (GREENHAUS; PARASURAMAN; WORMLEY, 1990), barrando a entrada de gays nestas organizações. Neste caso, os entrevistados creditam essa barreira à aparência física dessas pessoas, como se todos eles se comportassem ou se vestissem da mesma forma e, pior ainda, como se esta forma não se adequasse ao que é pedido aos funcionários da empresa que está conforme os ditames da cultura aceita pela sociedade ao seu redor. É notável, portanto, que não existem barreiras aceitáveis para a presença de homens gays desempenhando tais funções. O que nos deparamos foi com atitudes preconceituosas travestidas de “costumes” e “cultura”.

6 | REFLEXÕES FINAIS

Este artigo teve por objetivo entender as relações que culminam na exclusão do homem gay do mercado de trabalho no setor técnico de empresas na área de

telecomunicações. Por meio das análises feitas sobre as falas dos entrevistados foi possível verificar que, embora as empresas tenham em seu corpo funcionários gays, estes são realmente excluídos das áreas técnicas, mais especificamente, das funções de técnicos ou instaladores.

Essa exclusão se dá, ao que parece, por práticas preconceituosas e discriminatórias dentro e fora da empresa, impregnadas e aceitas como normais e culturais, ou pior, descritas como normas de convivência. Atitudes como piadas machistas e homofóbicas são parte do dia a dia desses trabalhadores, estigmatizando o estereótipo mentalmente fixo do homem gay de diversas formas negativas e afastando estes sujeitos da possibilidade de exercer tais atividades.

Embora os entrevistados descrevam características para execução de trabalhos nessa áreas que sejam possíveis tanto para gays quanto para mulheres, eles mesmos acreditam que estes não seriam capazes de exercer tais funções na prática. Isso se dá por uma separação dicotômica entre as características fornecidas, que são, pelo senso comum, designadas aos homens, e as características que são destinadas às mulheres e por consequência aos homens gays, que devido ao não entendimento do universo possível de masculinidades e feminilidades, acabam recebendo muitas consequências discriminatórias e exclusivas da feminilidade.

Algo que deve ser explorado, é que os trabalhadores entrevistados não demonstraram, na maior parte do tempo, perceber como o homossexual é excluído dessa área, encarando a ausência de homossexuais como algo natural, como falta até de interesse deles – falta de aptidão biológica. As atitudes preconceituosas vivenciadas no dia a dia, que propagam e perpetuam a exclusão dos gays, são vistas como normas de convívio social, não havendo nenhum tipo de remorso ou pesar sobre qualquer atitude.

As práticas discriminatórias, tratadas como normas e parte da cultura e que resultam na exclusão e marginalização dos gays e também das mulheres, como é o caso tratado neste estudo é baseada em valores e crenças pré-estabelecidos, compartilhados pelos indivíduos dentro e fora da organização de trabalho e que, ao que se pôde notar pelos enunciados, são pautados divisão sexual do trabalho (KERGOAT, 2003).

Também não foram notadas atitudes e políticas das empresas que pudessem buscar a redução das práticas discriminatórias ou que auxiliassem para a correção da visão distorcida e do estereótipo criado do homem gay, que pudesse mostrar que esse ambiente pode e deve se tornar oportunidade para todos os que queiram desempenhar essas funções, não somente para um grupo de pessoas que o dominaram historicamente. Essa permissividade e dificuldade da gestão em lidar com problemas de homofobia também foi verificada por Diniz et al. (2013) e deve ser verificada em estudos futuros.

Diante disso, devemos incluir a necessidade de políticas públicas junto às ações esperadas pelas empresas privadas para correção dos desvios observados neste

trabalho. Não é passível de aceitação que nenhum ambiente de trabalho seja negado aos gays e outras minorias sociais devido a características divergentes ao padrão de aceitação dominante: homem, hétero, branco, cristão. Estudos que vinculem as práticas públicas e as ações dentro das organizações privadas também são esperados, assim como estudos que revelem a ação heteronormativa em outros setores da economia.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, M. M. A construção das hierarquias sociais: classe, raça, gênero e etnicidade. **Cadernos de Pesquisa do CDHIS**, Uberlândia, v.1, n.37, p.83-88, dez. 2007.

BHABHA, H. K. **O local da cultura**. Belo Horizonte: Editora da UFMG, 1998.

BIRT, C. M.; DION, K. L. Relative deprivation theory and responses to discrimination in a gay male and lesbian sample. **British Journal of Social Psychology**, v.26, p.139-145, 1987.

BUTLER, J.P. Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

CENTER FOR TALENT INNOVATION. Out in the World: Securing LGBT Rights in the Global Marketplace. **Center for Talent Innovation**. 2016. Disponível em: <<<http://www.talentinnovation.org/publication.cfm?publication=1510>>. Acesso em: 27 jan. 2019.

DINIZ, A. P. R.; CARRIERI, A. P.; GANDRA, G.; BICALHO, R. A. Políticas de diversidade nas organizações: as relações de trabalho comentadas por trabalhadores homossexuais. **Revista Economia e Gestão**, v. 13, n. 31, p. 93-114, jan/abr 2013.

DION, K. L. Responses to perceived discrimination and relative deprivation. In J.M. Olson, C.P. Herman, & M.P. Zanna (Eds.). **Relative deprivation and social comparison: The Ontario Symposium**. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum. 1986.

FLICK, U. **Uma introdução a pesquisa qualitativa**. Porto Alegre: Bookman, 2004.

GREENHAUS, J. H.; PARASURAMAN, S.; WORMLEY, W. M. Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. **Academy of Management Journal**, Briarcliff Manor, v.33, n.1, p.64-86, mar. 1990.

HAGUETTE, T. M. F. **Metodologias qualitativas na sociologia**. 9 Ed. Petrópolis: Vozes, 2003.

HEBL, M. R.; FOSTER, J. B.; MANNIX, L. M.; DOVIDIO, J. F. Formal and interpersonal discrimination: a field study of bias toward homosexual applicants. **Society for Personality and Social Psychology**, Washington, v. 28, n. 6, p. 815-825, jun. 2002.

HEREK, G. M. Stigma, prejudice, and violence against lesbians and gay men. In: GONSIORREK, J. C.; WEINRICH, J. D. **Homosexuality: research implications for public policy**. Newbury Park: Sage, 1991.

HEREK, G. M. **Psychological perspective on lesbian and gay issues: stigma and sexual orientation**. Newbury Park: Sage, 1998.

IRIGARAY, H.A.R.; SARAIVA, L.A.S.; CARRIERI, A.P. Humor e discriminação por orientação sexual no ambiente organizacional. **RAC**, Curitiba, v.14, n.5, art.7, p.890-906, Set./Out. 2010.

JANOFF-BULMAN, R., & FRIEZE, I. H. (Eds.). Reactions to victimization [Special issue]. **Journal of Social Issues**, v.39, n.2. 1983.

KERGOAT, D. Divisão sexual do trabalho e relações de sexo. In: EMÍLIO, M; TEIXEIRA, M.; NOBRE, M.; GODINHO, T. (Org.). **Trabalho e cidadania ativa para mulheres**: desafios para as políticas públicas. São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, 2003.

LOPES, O. G. Gays afeminados ou poluição homoerótica. **Periódicus**, Salvador, v.1, n.7, p.405-422, maio/out. 2017.

MAGALHÃES, A. F., SARAIVA, L. A. S. Contradições entre essência e aparência nos processos de empoderamento de gays em organizações de trabalho. **Revista Gestão e Planejamento**, Salvador, v.19, p. 159-176, jan/dez. 2018.

MARSIAJ, J. P. P. Gays ricos e bichas pobres: desenvolvimento, desigualdade econômica e homossexualidade no Brasil. **Cadernos AEL**, Campinas v.10, n.18/19, p.129-149, 2003.

MORIN, S. F.; GARFINKLE, E.M. Male homophobia. **Journal of Social Issues**, v.34, n.1, p.29-47, 1978.

PRESTES MOTTA, F.C. **Teoria das organizações**: evolução e crítica. 2. ed. revista e ampliada. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2001.

RAGINS, B. R.; CORNWELL, J. M. Pink triangles: antecedents and consequences of perceived workplace discrimination against gay and lesbian employees. **Journal of Applied Psychology**, Washington, v. 86, n. 6, p. 1244-1261, dez. 2001.

RIBEIRO, D. **O que é: lugar de fala?** Belo Horizonte: Letramento, 2017.

SCOTT, J. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação & Realidade**, v.20, n.2, p.71-99, Jul./Dez. 1995.

SMITH, K. T. Homophobia: A tentative personality profile. **Psychological Reports**, v.29, n.3, p.1091-1094, Dez. 1971.

SOUZA, E. M. de; BIANCO, F. B; SILVA, O. M. S. Análise arqueológica das estratégias utilizadas por homossexuais no trabalho bancário. **Farol: Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade**, Belo Horizonte, v. 3, n. 6, p. 13-65, abr. 2016.

SOUZA, E. M. de; GARCIA, A. Sexualidade e trabalho: estudo sobre a discriminação de homossexuais masculinos no setor bancário. **RAP: Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v.44, n.6, p. 1353-1377, nov/dez. 2010.

SOUZA, J. **Ralé brasileira**: quem é e como vive. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2009.

STANGOR, C. The study of stereotyping prejudice and discrimination within social psychology: a quick history of theory and research. In: NELSON, T.D. (Edit.) **Handbook of prejudice, stereotyping and discrimination**. New York, NY, US: Hove, Psychology Press, 2009.

WEBER, M. **Economia e sociedade: fundamentos da sociologia compreensiva**. Brasília: UnB, 1999. v. 2.

ÍNDICE REMISSIVO

A

Agronegócio 121, 124, 125, 153

Auditoria 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93

Auditoria financeira 79, 81

Auditoria independente 79, 80, 81, 82

C

Captura regulatória 121, 126, 127, 128, 129, 132, 134

D

Decisão 15, 24, 27, 28, 29, 30, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41

Direitos humanos 121, 124, 125, 126, 129, 134, 135, 136

Divisão Sexual do Trabalho 107, 113, 118, 120

E

Empreendedorismo 12, 44, 45, 46, 47, 48, 50, 51, 52, 55, 56, 57, 65, 69, 73

Escuelas 94, 95, 99, 100, 101, 102, 104

G

Gestão 1, 2, 3, 7, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 24, 25, 26, 27, 29, 30, 31, 32, 34, 35, 36, 37, 38, 41, 42, 43, 44, 49, 56, 57, 64, 65, 67, 75, 76, 118, 119, 120, 121, 123, 124, 126, 134, 153

Gestão da informação 27, 29, 30, 31, 32, 35, 36, 42, 43

Gestão de processos 14, 15, 24, 26

Gestão do conhecimento 27, 30, 31, 35, 36, 37, 38, 41, 43

Gestão pública 121, 123, 124, 126, 134

H

Habermas 94, 95, 96, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106

Homossexualidade 107, 114, 116, 120

I

Inovação 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 24, 26, 28, 31, 42, 47, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 153

Inovação frugal 65, 66, 68, 69, 70, 72, 73, 74, 75, 76, 78

Inteligência 5, 27, 28, 29, 34, 35, 36, 37, 38, 41, 42, 43, 153

L

Luhmann 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 140, 151

M

Management 2, 12, 14, 27, 28, 31, 42, 43, 45, 64, 65, 70, 71, 72, 76, 77, 78, 96, 106, 119, 122, 137, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149

Masculinidade hegemônica 107

N

Normas de auditoria 79, 84, 88

O

Organizacional 6, 27, 28, 29, 34, 35, 36, 37, 38, 41, 42, 49, 57, 94, 95, 96, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 108, 119, 125, 137, 138, 142, 143, 147, 148

Organizaciones 42, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 104, 105, 137, 141, 142, 148, 149, 150

P

Padronização de processos 14, 15, 17

Perfil empreendedor 44, 48, 49, 50, 51, 53, 54, 55, 57

Pluralidad 95, 97

Poder 32, 62, 63, 106, 125, 127, 134, 137, 138, 139, 141, 144, 145, 148, 150, 151, 152

Posmodernidad 102, 103, 104, 106, 137

Potencial empreendedor 44, 46, 48, 50, 52, 56, 57

R

Redução de perdas 14, 16

Relatório final 79, 80, 81, 82, 85, 86, 93

S

Sustentabilidade 65, 66, 67, 68, 69, 70, 72, 73, 74, 75, 76, 77

T

Tecnologia 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 11, 12, 33, 39, 40, 43, 68, 153

Trabalho escravo 121, 122, 123, 124, 125, 126, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136

Triple Bottom Line 65, 67

 **Atena**
Editora

2 0 2 0