



# ROMPENDO ARMÁRIOS: A EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL DE TRABALHADORES ADMINISTRATIVOS LGBT EM AMBIENTES UNIVERSITÁRIOS

Jullyane Alves Teixeira<sup>1</sup>  
Rossana Maria Marinho Albuquerque<sup>2</sup>

## INTRODUÇÃO

O trabalho é um marcador social importante para todas as populações ao longo da história, no entanto, se torna vital para as que são historicamente marginalizadas. Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais, doravante denominados LGBT, fazem parte desse escopo, visto que sua situação de exclusão social se propaga desde os altos índices de evasão escolar até o mercado de trabalho mais precarizado ou, pior ainda, como no caso das travestis e transexuais, onde mais de 90% se prostituem por não conseguirem empregos, mesmo com bons currículos, como aponta o Estudo sobre a comunidade LGBT no mercado de trabalho realizado pelo Painel BAP, Etnus Consultoria e Planejamento e a EmpregueAfro (2017). Tal fato demonstra que é preciso conhecer, cada vez mais, as dificuldades enfrentadas pelos homossexuais, no intuito de uma sociedade que não seja marcada pela desigualdade e violência.

A discriminação contra pessoas LGBT no ambiente de trabalho leva a que os indivíduos escondam sua orientação sexual deliberadamente, ocultando sua própria identidade, acarretando desdobramentos físicos e emocionais. De acordo com um estudo divulgado pelo *Center for Talent Innovation* (2017), 61% dos funcionários LGBT no Brasil dizem esconder sua sexualidade para colegas e gestores, enquanto 49% disseram que não a escondem, mas não falam abertamente sobre o assunto no ambiente de trabalho e alteram o próprio comportamento para se integrar entre os colegas. O homossexual está, em muitos casos, em situação fragilizada nas empresas e instituições, tenha ou não a sua orientação sexual revelada, o que inclui situações de constrangimento e de humilhação, como piadas homofóbicas, discriminação e desigualdade de tratamento em questões associadas à ascensão na carreira.

Sufocar a própria identidade no ambiente de trabalho não é tarefa simples, uma vez que requer constantes cuidados nas conversas, implica em afastar eventuais companheiros/companheiras e amigos pessoais do local de trabalho, além de criar barreiras entre os colegas. Segundo Sedgwick (1990), ainda que uma pessoa homossexual seja assumidamente *gay*, ela está sempre lidando com essa “saída do armário” em cada situação em que se apresenta algum novo ambiente ou grupo de pessoas, bem como calculando os riscos que essa revelação pode trazer. Sabe-se que eventuais emoções contidas podem proporcionar ao trabalhador prejuízos psicológicos e emocionais que, por sua vez, poderão gerar ambiente de trabalho nocivo, comprometendo a eficácia do trabalho e o ambiente saudável, com riscos, inclusive, de acidentes de trabalho.

---

<sup>1</sup> Mestranda do Programa de Pós-graduação em Sociologia da Universidade Federal do Piauí – UFPI, [jullyane.teixeira@hotmail.com](mailto:jullyane.teixeira@hotmail.com);

<sup>2</sup> Professora orientadora: Doutora em Sociologia pela Universidade Federal de São Carlos – UFSCar, [rossanamarinho@ufpi.edu.br](mailto:rossanamarinho@ufpi.edu.br).



Apesar dos casos brutais, culminados em mortes, terem mais visibilidade, a discriminação possui múltiplas facetas, visto que a violência é exercida de diversas formas, como por exemplo, agressões simbólicas e verbais que tentam infiltrar uma ideia de imoralidade, e desqualificação dos indivíduos por conta de sua sexualidade. Sobre o significado da violência, Safiotti (2004, p. 74) afirma que “as violências física, sexual, emocional e moral não ocorrem isoladamente. Qualquer que seja a forma assumida pela agressão, a violência emocional está sempre presente. Certamente, se pode afirmar o mesmo para a moral.” É o que percebemos, através das piadas, brincadeiras, músicas, e discursos heterossexistas reproduzidos o tempo todo em nossa sociedade, que ainda que passem despercebidas pela maioria da população, se acumulam de forma a estabelecer a estrutura dominante.

Na perspectiva de Connell (2015), a discriminação contra pessoas LGBT leva em consideração a ordem social que se centra na arena reprodutiva, na qual se estruturam as relações sociais entre os sexos e as sexualidades. Essa ordem se estabelece a partir da sequência lógica de que o sexo (fêmea/macho) estabelece o gênero (feminino/masculino) e que esses dois gêneros devem se complementar nos papéis afetivos/sexuais. Para Borrillo (2009), essa diferença serve para ordenar um regime de sexualidades que qualifica os comportamentos heterossexuais como modelo social e os comportamentos alheios a essa lógica como desviantes, inferiores e, portanto, “anormais”. No entanto, a homossexualidade trata-se simplesmente de uma manifestação da pluralidade sexual, uma variante constante e regular da sexualidade humana, tão legítima quanto a heterossexualidade.

A pesquisa, em andamento, tem como objetivo geral compreender a experiência profissional de trabalhadores administrativos LGBT em ambientes universitários, tanto públicos quanto privados, na cidade de Teresina/Piauí, e como objetivos específicos analisar se esses ambientes proporcionam acolhimento aos profissionais, verificar se os profissionais expressam sua sexualidade no trabalho, se reportam casos de discriminação ou violências, como avaliam tais episódios e se existem discrepâncias nessas experiências que se expressem de formas diferentes a depender do gênero ou vínculo empregatício, a exemplo de instituições públicas ou privadas.

Serão apresentados, nesse resumo, a metodologia proposta para a realização da pesquisa, bem como os resultados parciais obtidos até o momento.

## **METODOLOGIA (OU MATERIAIS E MÉTODOS)**

A abordagem metodológica proposta é a qualitativa, uma vez que, segundo Minayo (1993), ela trabalha com 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.

O tema está sendo desenvolvido, em primeiro plano, a partir da realização de pesquisa bibliográfica, que se caracteriza pela revisão de literatura científica em livros e artigos acadêmicos a fim de construir um referencial teórico que embase os resultados alcançados nas demais pesquisas, pois de acordo com Amaral (2007, p. 18), “a pesquisa bibliográfica é uma etapa fundamental em todo trabalho científico que influenciará todas as etapas de uma pesquisa, na medida em que der o embasamento teórico em que se baseará o trabalho”.

A pesquisa obteve aprovação do Comitê de Ética da UFPI em junho/2019 e no momento, estão sendo aplicadas entrevistas semiestruturadas com servidores públicos e funcionários de empresas privadas, da área administrativa de universidades e faculdades públicas e privadas, pois esta “permite que o entrevistado tenha alguma liberdade para desenvolver as respostas segundo a direção que considere adequada, explorando, de uma forma flexível e aprofundada, os aspectos que considere mais relevantes” (QUIVY e

CAMPENHOUDT, 2008, p. 20). Para Manzini (1990/1991, p. 154), a “entrevista semi-estruturada está focalizada em um assunto sobre o qual confeccionamos um roteiro com perguntas principais, complementadas por outras questões inerentes às circunstâncias momentâneas à entrevista”. Para o autor, esse tipo de entrevista pode fazer emergir informações de forma mais livre e as respostas não estão condicionadas a uma padronização de alternativas. Já foram realizadas 7 entrevistas e espera-se realizar mais 3, no máximo, a depender da confirmação dos sujeitos.

Para definir os entrevistados, foi utilizada a técnica de amostragem *snowball sampling*, também conhecida por cadeia de informantes ou método bola de neve, que segundo Biernacki e Waldorf (1981), é uma forma de amostragem não probabilística, que se utiliza de cadeias de referência, onde os indivíduos selecionados para serem estudados convidam novos participantes da sua rede de amigos e conhecidos até que seja alcançado o ponto de saturação, que ocorre quando os novos entrevistados passam a repetir os conteúdos já obtidos em entrevistas anteriores, sem acrescentar novas informações relevantes à pesquisa.

## DESENVOLVIMENTO

A pesquisa centra sua discussão teórica em três eixos principais, os conceitos de gênero, sexualidades e trabalho. No primeiro momento, são apresentadas categorias importantes para compreensão da dimensão da construção da identidade de gênero e sexualidade, muitas vezes estigmatizadas dentro de contextos sociais. São apresentados os conceitos de gênero e sexualidade, bem como debatidas as particularidades inerentes ao mercado de trabalho e sua relação com a diversidade sexual e raça/etnia. Os principais autores que embasam a pesquisa em sua estrutura são Raewyn Connell, Heleieth Safiotti, Daniel Borrillo, Eve Sedgwick, entre outros. As experiências relatadas por trabalhadores administrativos LGBT em ambientes universitários vem enriquecer esse debate, levantando questionamentos importantes acerca do impacto da expressão de gênero na vivência em sociedade, inclusive no ambiente de trabalho.

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

Embora a pesquisa esteja ainda na fase de campo, é possível levantar algumas discussões e resultados parciais levando-se em conta as entrevistas já realizadas, 5 delas foram trabalhadores de instituições públicas e apenas 2 de faculdades privadas. As entrevistas que estão por se confirmar são, majoritariamente, em faculdades privadas, num esforço de oferecer uma perspectiva o mais equilibrada possível, no que tange à experiência quanto ao vínculo trabalhista. Acredita-se que tal dificuldade em reconhecer sujeitos dispostos a participar da pesquisa em empresas privadas se dê, não tanto pela quantidade de trabalhadores LGBT nesses espaços e sim pelas pressões que o ambiente de trabalho imponham.

Os sujeitos entrevistados estão compreendidos na faixa etária de 28 a 54 anos e quanto ao gênero e sexualidade, se identificam como: 4 homens cis gays, 1 mulher cis lésbica, 1 pessoa que declarou não se encaixar em nenhum gênero, mas apresenta-se como lésbica quanto à sexualidade e uma mulher trans que ainda não fez transição e não conseguiu se identificar quanto à preferência sexual. Quanto à classificação racial 3 pessoas se declaram negras, 2 pessoas se declaram brancas e 2 pessoas se declaram pardas. A renda familiar declarada pelos entrevistados está compreendida entre 1.900 até 12 mil reais mensais.

Os entrevistados reportaram casos de discriminação no ambiente de trabalho, com prevalência de violência psicológica, como piadas, brincadeiras pejorativas e comentários inoportunos. Nenhum dos trabalhadores reportou, até o momento, agressão física, embora um deles afirme ter sofrido assédio sexual. A maioria alega que não esconde a sexualidade no

ambiente de trabalho, no entanto, não fala abertamente sobre o assunto e também não se sente à vontade para socializar com os colegas e um provável companheiro ou companheira, salvo algumas exceções.

A maioria relata ter exercido ou estar exercendo função de chefia, em seu trabalho, reforçando o que expressaram ao acreditar que a sexualidade não interferiu em sua contratação ou promoção. Entretanto, foram relatados de casos de depressão, ansiedade, uso de álcool e drogas, relacionados, ainda que de forma indireta com as pressões do ambiente de trabalho e sexualidade, mesmo que minoritários.

É possível afirmar, considerando os relatos, que apesar do avanço em certos aspectos, a população de profissionais administrativos LGBT de universidades e faculdades públicas e privadas, segue vítima de discriminação. A violência psicológica ocorre no cotidiano das relações de trabalho e são mais difíceis de serem percebidas e combatidas.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Estudos que permitam compreender as dinâmicas sociais relacionadas aos trabalhadores LGBT nas empresas e instituições são necessários para se levantar propostas de medidas de prevenção, de combate à violência e à estigmatização do homossexual na sociedade contemporânea.

Esta pesquisa visa contribuir com a temática para, através dos relatos das experiências desses trabalhadores, lançar luz sobre a vivência dessas pessoas que, muitas vezes, permanecem invisíveis. Ainda não é possível avaliar o impacto que a mesma provocará, mas espera-se, ao final das entrevistas e análises, que as reflexões propostas possam servir de base para impulsionar políticas institucionais, e até mesmo políticas públicas, no intuito de provocar os empregadores e a sociedade, acerca de um ambiente de trabalho que seja diverso, acolhedor e propicie o pleno desenvolvimento das habilidades de trabalhadores, inclusive LGBT.

**Palavras-chaves:** gênero, sexualidades, trabalho, violências, universidade.

## REFERÊNCIAS

AMARAL, João J. F. **Como fazer uma pesquisa bibliográfica**. Universidade Federal do Ceará, 2007.

BIERNACKI, P.; WALDORF, D. **Snowball sampling: problems and techniques of chain referral sampling**. *Sociological Methods & Research*, Thousand Oaks, CA, v. 10, n. 2, 1981.

BORRILLO, D. (2009). A Homofobia. In: T. Lionço & D. Diniz (Eds.), **Homofobia e Educação: um desafio ao silêncio**. (pp. 15-46). Brasília: Editora UnB.

Center for Talent Innovation. **Out in the World: Securing LGBT Rights in the Global Marketplace**. Disponível em

<<http://www.talentinnovation.org/publication.cfm?publication=1510>> Acesso em 15/03/2019.

CONNELL, R. PEARSE, R. **Gênero: uma perspectiva global**. Compreendendo o gênero – da esfera pessoal à política – no mundo contemporâneo. 3ª ed. São Paulo: nVersos, 2015.

MANZINI, E. J. **A entrevista na pesquisa social**. Didática, São Paulo, v. 26/27, p. 149-158, 1990/1991.

MINAYO, M. C. S. **O Desafio do Conhecimento**: pesquisa qualitativa em saúde. 2.ed., São Paulo: Hucitec/ Abrasco, 1993.

Painel BAP. Estudo sobre a comunidade LGBT no mercado de trabalho. Disponível em <<https://www.painelbap.com.br/single-post/Estudo-sobre-a-comunidade-LGBT-no-mercado-de-trabalho>> Acesso em 17/03/2019.

QUIVY, R. CAMPENHOUDT, L.V. **Manual de Investigação em Ciências Sociais**. 5ª ed. Lisboa: 2008.

SAFFIOTI, H. I. B. **Gênero, patriarcado, violência**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2004.

SEDGWICK, E. K. **A epistemologia do armário**. *Cad. Pagu* [online]. 2007, n.28, pp.19-54. ISSN 1809-4449. Disponível em <<http://dx.doi.org/10.1590/S0104-83332007000100003>> Acesso em 10/03/2019