

interVOZes

trabalho saúde cultura

volume 2, nº 1, maio/outubro de 2017



Intervozes – trabalho, saúde, cultura/

FASE/ENSP/ISC

Petrópolis: FASE, 2017.

Semestral

1. Trabalho e Saúde 2. Cultura e Trabalho 3. Saúde do trabalhador 4. Saúde coletiva 5. Ciências sociais e Saúde 6. Representações Sociais e Saúde 7. Administração e Saúde 8. Gestão de pessoas

Atribuição-Sem Derivações-Sem Derivados
CC BY-NC-ND



INTERVOZES é uma publicação interdisciplinar, com periodicidade semestral, destinada à publicação de produção acadêmica e cultural, preferencialmente de trabalhos de estudantes de graduação e pós-graduação. É uma iniciativa interinstitucional, envolvendo docentes e discentes da Escola Nacional de Saúde Pública da Fiocruz, do Instituto de Saúde Coletiva da UFF e da Faculdade Arthur Sá Earp Neto da FMP/FASE, e editada pela Coordenação de Pesquisa e Pós-Graduação da FMP/FASE.

Pretende contribuir para a reflexão e o debate no campo de estudos sobre trabalho, saúde e cultura, especialmente, sobre temas e questões relativos às transformações correntes no mundo do trabalho, às relações e gestão do trabalho nas organizações, às condições e qualidade de vida do trabalhador, aos problemas de saúde do trabalhador, à educação em saúde, à formação profissional, aos sentidos e representações envolvidos na produção e reprodução do trabalho, bem como aos aspectos culturais, políticos e de serviços de saúde.

Editores/Editors

João Carlos de Miranda – FMP/FASE

Maria Regina Bortolini de Castro– FMP/FASE

Conselho Editorial/Editorial Board

Eduardo Navarro Stotz - FIOCRUZ

João Carlos de Miranda– FMP/FASE

Jose Augusto Pina - FIOCRUZ

Márcia Guimarães de Mello Alves - UFF

Maria Regina Bortolini de Castro– FMP/FASE

Rodrigo Antonio Alves Lopes– FMP/FASE

Conselho Científico/Scientific Council

Adriana de S. Thiago Papinuto - FMP/FASE

Alessandra Bitante - USCS

Alúcio Gomes da Silva Junior - UFF

Ana Inês Simões Cardoso de Melo - UERJ

Ana Maria Auler Matheus Peres - FMP/FASE

André Laino – UFF

André Luis de Oliveira Mendonça - UERJ

Angela Maria Silva Arruda- UFRJ

Armando Cypriano Pires - UFF

Cassia Baldini Soares - USP

Celia Maria Sivalli Campos - USP

Cristina Maira Rabelais Duarte – FIOCRUZ/FMP-FASE

Edilson Hélio Santana – CEFET/MG

Felix Júlio Rosenberg - FIOCRUZ

Gaudêncio Frigotto - UERJ

Gil Sevalho - ENSP/FIOCRUZ

Hélio Arthur Reis Irigaray - FGV

Helena Maria Scherlowski Leal David – UERJ

Humberto Medrado G. Ferreira - FMP/FASE

Joel Ramos Gadelha Filho – UNESA

Joíza Andrade - UFPI

José Abdalla Helayël-Neto - CBPF

José Marçal Jackson Filho - FUNDACENTRO

Katia Reis de Souza - FIOCRUZ

Lucas Bronzatto Silveira – MS

Luciana Silva Fonseca UNESA/UNIFOA/UNIFAL

Luciene Lopes Baptista - FMP/FASE

Luiz Carlos Fadel Vasconcelos – FIOCRUZ

Luiz Fernando Rangel Tura – UFRJ

Márcia de Assunção Ferreira – UFRJ

Marcia Amaral - FMP/FASE

Maria Cecília Minayo – ENSP/FIOCRUZ

Maria Ester de Freitas - FGV/SP

Maria Eunice Maciel – UFRS

Pedro Demo - UNB

Rosa Cristina Monteiro – UFRRJ

Sergio Lucio Garcia Ramos - FIOCRUZ

Sonia Acioli de Oliveira - UERJ

Veronica Silva Fernandez - UFF

Produção Editorial /Editorial Production

Roberta Mattos Stumm – FMP/FASE

Bryan Ubiratan Plum – FMP/FASE

Revisão de textos/Text revision

Cintia Diel

Marcelo Del Aguila

Desenvolvimento Web/Web Development

Cássio de Oliveira Ferraz/ Marcelo Prates Geraldi – FMP/FASE

Imagens/Images

Claudio Partes

Foto da capa: montagem fotográfica de Lili Elbe (1882 - 1931) nascida Einar Wegener, pintora que tornou-se famosa por ser provavelmente a primeira mulher transexual a submeter-se a uma cirurgia genital.

EDITORIAL	04
ARTIGOS	
Gestão de gênero nas organizações: trajetórias de pessoas transgêneras no trabalho	05
<i>Gender management in organizations: trajectories of transgender people at work</i> Marco Antonio Damasceno, Maria Regina Bortolini	
Diversidade humana em organizações: a perspectiva de líderes em uma instituição de ensino superior	23
<i>Human diversity in organizations: the perspective of leaders in a higher education institution</i> Rovena Paranhos, Juliana da Silva Jordão	
Delineando uma tendência para a pesquisa na área de recursos humanos	43
<i>Outlining a trend for research in the area of human resources</i> Humberto Medrado, Juliana da Silva Vieira	
DEBATE	
Identidade de gênero e orientação sexual no Brasil: transformações em disputa	63
<i>Gender identity and sexual orientation in Brazil: transformations in dispute</i> Alexandre Bortolini	
A Lógica Econômica da Identidade de Gênero e Orientação Sexual	71
<i>The Economic Logic of Gender Identity and Sexual Orientation</i> Hélio Arthur Reis Irigaray	
Para além da cidadania precária: provocações ao debate brasileiro sobre direitos LGBT	81
<i>Beyond precarious citizenship: provocations to the Brazilian debate on LGBT rights</i> Bruna Andrade Irineu	
Identidade de gênero e orientação sexual no Brasil - múltiplas identidades em busca de uma cidadania efetiva	86
<i>Gender identity and sexual orientation in Brazil - multiple identities in search of an effective citizenship</i> Alexandre Bortolini	
OUTRAS VOZES	
Amplificando vozes pelas estradas: A trajetória de 10 anos do teatro popular de responsabilidade social da Caravana Siga Bem, feito por caminhoneiros para caminhoneiros	91
<i>Amplifying voices through the roads: The 10-year trajectory of the popular theater of social responsibility of Caravana Siga Bem, made by truck drivers for truck drivers</i> Josemir Medeiros	
RESENHA	
“Histórias íntimas: sexualidade e erotismo na história do Brasil”, de Mary del Priore	103
<i>"Intimate stories: sexuality and eroticism in the history of Brazil", from Mary del Priore</i> Juliana Amaral	

A constante e progressiva violação da dignidade humana, a ponto de quase tornar irrelevante, em muitas situações e diversos países, as leis e convenções de defesa dos direitos humanos, é uma das características de nossa época, a exigir reflexão, debate e enfrentamento.

Nossa realidade, marcada por inúmeras desigualdades e injustiças, tem implicado na desconsideração a pessoa que somos e a desconstrução de direitos fundamentais. A noção de indivíduo forjada na modernidade, necessária à superação da servidão feudal, garantindo o direito à vida, liberdade e propriedade, cunhou um ente abstrato e universal, desencarnado, que, no desenvolvimento da sociedade moderna impulsionada pelo capitalismo, gradativamente levou à negação da dignidade da pessoa humana, na sua contextualidade e diversidade.

Mas a luta não cessou. E como sujeitos históricos e críticos, colocamos em movimento forças no enfrentamento da desigualdade e da injustiça. Afinal diante das injustiças, como diria Brecht, há aqueles que lutam um dia e por isso são muito bons, há aqueles que lutam muitos dias e por isso são muito bons, há aqueles que lutam anos e são melhores ainda. Porém há aqueles que lutam toda a vida, esses são os imprescindíveis – como nosso saudoso João Carlos de Miranda, editor da Revista Intervezes até o presente número.

Dessa forma, especialmente a partir dos anos 60, por força de diferentes movimentos sociais _ o negro, o feminista, o de homossexuais, entre outros _ a noção de direitos humanos teve uma grande expansão, reconhecendo a diversidade humana e a necessidade de tratar desigualmente os desiguais.

Não há como pensar a cultura, o trabalho e a saúde desconsiderando as pessoas. Mas também não há como desconsiderar que as relações impessoais dominam e submetem as pessoas. Por isso devemos afirmar que o mundo é feito de pessoas. As organizações são feitas de pessoas. Os processos sociais são promovidos por pessoas.

O conjunto de artigos dessa edição procura compreender o papel das pessoas e os desafios na gestão da diversidade humana nas organizações. Intervezes, neste terceiro número, situa na seção *Em Debate* as identidades de gênero, em especial as lutas no campo político e social no reconhecimento e enfrentamento de desigualdades e na construção de uma efetiva cidadania para as múltiplas identidades em confronto. Vai para a estrada e pega carona na experiência de caminhoneiros que estão tomando o teatro para amplificar suas vozes e debater temas de relevância como a violência doméstica e os direitos das “gentes”. E ainda faz um mergulho histórico na intimidade feminina. Enfim, Intervezes, nesta edição, chama atenção para a importância, na época em que vivemos, para a necessidade de empreender a afirmação da diferença na luta pelos interesses comuns, dentro da pauta da universalidade.

Pessoas, em particular, e coletivos, ontem e hoje, são um todo diverso, em movimento constante, metamorfoseando-se, redefinindo-se. A capa dessa edição traz Lili Elbe (1882 - 1931) nascida Einar Wegener, pintora famosa por ser uma das primeiras mulheres transexuais a submeter-se a uma cirurgia genital. Lili, assim como Rosa Parks, e outros e outras, não sucumbiu aos desmandos de seu tempo.

Uma pessoa é importante e pode, na singeleza do seu gesto, contribuir para inaugurar um novo tempo.

CONSELHO EDITORIAL

Gestão de gênero nas organizações: trajetórias de pessoas transgêneras no trabalho

Gender management in organizations: trajectories of transgender people at work

Marco Antonio Damasceno

FMP/FASE

Petrópolis, RJ-Brasil

marco.damasceno@br.man.eu

Maria Regina Bortolini

FMP/FASE

Petrópolis, RJ-Brasil

reginabortolini@fmpfase.edu.br

RESUMO

Vivemos um contexto de transformações econômicas e culturais, em que a gestão da diversidade nas organizações é um imperativo. No artigo procurou-se analisar as experiências de trabalho construídas por homens e mulheres trans e suas estratégias de sobrevivência. Realizou-se uma pesquisa exploratória, com revisão bibliográfica e trabalho de campo, envolvendo entrevistas em profundidade com 05 (cinco) pessoas transgêneras. A análise das entrevistas permitiu verificar que as pessoas transgêneras vivem um contexto de estigmatizações, em que a passibilidade e a dificuldade de permanência na educação básica, fruto da falta de apoio familiar ou de uma estrutura de ensino inadequada, reduzem suas oportunidades no mundo do trabalho, sendo, por isso, frequentemente levadas à prostituição, tomada como estratégia de sobrevivência. Para as que puderam concluir estudos em nível superior foi possível criar uma estratégia para conciliar sua identidade com o cenário de tanta discriminação, escolhendo carreiras na área de humanas e no serviço público. A falta de conhecimento de alguns empregadores também foi mencionada como um fator agravante do quadro de discriminações a que essas pessoas estão submetidas. Concluiu-se que as trajetórias das pessoas trans no trabalho envolvem múltiplas discriminações e violências, e que a promoção da equidade de gênero é condição necessária para as organizações se colocarem em consonância com os avanços da sociedade.

Palavras-chave: *gestão da diversidade, identidade de gênero, transgêneros.*

ABSTRACT

We live in a context of economic and cultural transformations, where the management of diversity in organizations is imperative. The article sought to analyze the work experiences built by trans men and women and their survival strategies. An exploratory research was carried out, with bibliographical review and fieldwork, involving in-depth interviews with 05 (five) transgender people. The analysis of the interviews showed that transgender people live in a context of stigmatization, in which the availability and difficulty of staying in basic education, due to the lack of family support or an inadequate teaching structure, reduces their opportunities in the world of work, and they are therefore often taken to prostitution as a survival strategy. For those who could complete studies at a higher level, it was possible to create a strategy to reconcile their identity with the scenario of such discrimination, choosing careers in the area of human and public service. The lack of knowledge of some employers has also been mentioned as an aggravating factor in the framework of discrimination to which they are subjected. It was concluded that the trajectories of trans people at work involve multiple discrimination and violence, and that the promotion of gender equity is a necessary condition for organizations to be in line with the advances of society.

Key words: diversity management, gender identity, transgender.

INTRODUÇÃO

No decorrer dos últimos anos, as sociedades vêm sendo impactadas diretamente por novos cenários econômicos, políticos e culturais, resultantes do processo de globalização. Atualmente, diante de uma nova realidade global, ocorrem interações interculturais que difundem e conjugam costumes, hábitos, experiências entre diferentes sociedades. As organizações têm se revelado mais sensíveis e abertas a essas interações e hibridismos culturais. Entretanto, é relativamente recente o estudo das formas que essas interações assumem no mundo do trabalho. A grande questão que permanece se refere ao modo pelo qual o comportamento das organizações varia culturalmente e a como suas identidades são reveladas. (PRESTES MOTTA & CALDAS, 1997, p.25)

É necessário que os gestores estejam preparados para lidar com a diversidade de realidades com as quais vão se deparar fora e dentro das organizações. A gestão nas organizações tem que buscar se adequar às mudanças voláteis do ambiente, ou seja, revelando flexibilidade no seu modelo de gestão. As pessoas são as peças-chave da empresa, sem elas a organização não funciona. É importante que se possa entender e valorizar a diversidade nas empresas. No entanto, a gestão da diversidade no contexto brasileiro ainda é um tema novo e controverso (PEREIRA & HANASHIRO, 2007, p.1).

Segundo Alves e Silva, o conceito de “gestão da diversidade” se desenvolveu em decorrência das mudanças na economia e na política estadunidense como uma estratégia para neutralizar ou diminuir os processos discriminatórios revelados quando da criação das políticas de ação afirmativa. (2004, p.23). Para esses autores, a gestão da diversidade tem sido defendida a partir de dois pontos de vista.

Primeiro, programas internos de empresas voltados à diversidade seriam socialmente mais justos do que políticas de Ação Afirmativa [...] uma vez que se baseiam na meritocracia e não no favorecimento. Segundo, um bom gerenciamento da diversidade de pessoas nas organizações conduziria à criação de vantagem competitiva, o que, em tese, elevaria o desempenho da organização no mercado, tendo em vista a influência positiva de um ambiente interno multicultural, com membros de distintas experiências e habilidades. (ALVES & SILVA, 2004, p.21)

Alves e Silva (2004) fazem uma clara diferenciação entre esses dois conceitos. Para eles, as ações afirmativas tendem a atingir apenas grupos minoritários, ao passo que a gestão da diversidade potencialmente favorece a toda a diversidade de identidades presentes nas organizações. Enquanto as ações afirmativas exercem um poder coercitivo sobre as empresas, “de fora pra dentro”, provocando mudanças nos processos de recrutamento e seleção, mas não necessariamente na cultura organizacional; a gestão da diversidade incrementa as trocas e a emergência de talentos, podendo gerar mais inovação e competitividade. Ou seja, embora signifiquem avanços, as ações

afirmativas têm uma eficácia temporária e pontual e a gestão da diversidade aponta para a construção de uma nova cultura na organização.

Neste contexto, a promoção da equidade de gênero no trabalho tem sido uma questão discutida, hoje, de uma forma mais consistente. Dessa forma, o presente artigo trata de pesquisa exploratória desenvolvida no âmbito de trabalho de conclusão de curso de graduação em Administração, que tomou como objetivo de investigação compreender *quais os sentidos e experiências de trabalho construídos por travestis e transexuais*.

A pesquisa exploratória permite delimitar melhor os problemas e estabelecer prioridades para estudos futuros, pois, segundo Gil,

[...] têm como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses. Pode-se dizer que estas pesquisas têm como objetivo principal o aprimoramento de ideias ou a descoberta de intuições. (2002, p. 41)

Buscou-se no estudo identificar as trajetórias de pessoas transgêneras no trabalho, as dificuldades, tensões e formas de discriminação vivenciadas, assim como as estratégias de sobrevivência adotadas. Além de revisão bibliográfica sobre o tema, foram realizadas entrevistas em profundidade.

A seleção dos entrevistados foi intencional e por conveniência. Segundo Duarte,

a amostra, em entrevistas em profundidade, não tem seu significado mais usual, o de representatividade estatística de determinado universo. Está mais ligada à significação e à capacidade que as fontes têm de dar informações confiáveis e relevantes sobre o tema de pesquisa. Boa parte da validade da pesquisa está associada à seleção. É possível, entrevistando pequeno número de pessoas, adequadamente selecionadas, fazer um relato bastante consistente sobre um tema bem definido. (DUARTE, s.d.)

Desta forma, foram convidadas a participar da pesquisa 07 (sete) pessoas transgêneras indicadas por especialista na área, que tem ampla rede de contatos no movimento LGBT. Considerou-se para essas indicações, compor a maior diversidade de origens sociais e experiências laborais possível, e garantir maior riqueza de relatos. Dos 07 (sete) entrevistados convidados, apenas 05 (cinco) concluíram a entrevista na íntegra.

Segundo Duarte (s.d.), a entrevista em profundidade é especialmente útil para tratar de questões relacionadas à intimidade do entrevistado, assim como para compreender os complexos processos e contextos em que se vê envolvido. É uma “pseudoconversa” orientada por um quadro conceitual previamente definido. Desta forma, o roteiro da entrevista continha 14 (quatorze) questões abertas, divididas em 03 (três) categorias: suas experiências laborais, estratégias de sobrevivência e os sentidos atribuídos ao trabalho.

Considerada a distancia física dos entrevistados¹, para facilitar o acesso, utilizou-se o aplicativo *whatsapp*. As entrevistas foram feitas em dias e horários que estavam de acordo com a disponibilidade de cada entrevistado entre abril e maio de 2016. A imagem e as informações pessoais de cada entrevistado foram mantidas em sigilo, não sendo identificados. Antes de iniciar a entrevista, foi apresentado o propósito da pesquisa de modo a garantir o seu livre consentimento. A análise das entrevistas foi feita à luz das contribuições de Bardin (2009), consideradas as três fases propostas pela autora: a pré-análise; a exploração do material; e, por fim, a interpretação dos resultados. Buscou-se identificar os temas (núcleos de sentido) mais relevantes, formando assim, categorias de respostas. A organização das categorias permitiu elaborar um quadro analítico.

A CONSTRUÇÃO SOCIAL DE GÊNEROS

Muito frequentemente sexo, orientação sexual e gênero se confundem, mas é importante salientar que são construtos distintos. Sexo é o atribuído pelas características biológicas das pessoas, enquanto a orientação sexual se refere à dimensão do desejo e afeto pelo outro, já o gênero é um construto social atribuído pela expectativa da sociedade do que é masculino e feminino. (CARDIN & BENVENUTO, 2013; JESUS, 2012) Os gêneros são um construto social, um conjunto de valores, sentidos e vivências estabelecidas em acordo com determinado contexto social (BENTO, 2010; FREITAS, 2012).

Para Foucault (apud BORTOLINI, 2014), nos últimos tempos, estamos vivendo uma explosão de discursos sobre a sexualidade no âmbito da moral, da religião cristã e, especialmente, da ciência médica, todos voltados para “descrever, vigiar e regular o exercício da sexualidade por homens e mulheres” (BORTOLINI, 2014, p.12). Mais do que “pecado”, o sexo passa a ser objeto de estudo da psiquiatria e outras ciências, que passam a classificar os comportamentos sexuais e a produzir discursos sobre o que é saudável e doentio. Segundo o autor, esses discursos acabam por projetar nos corpos as relações de poder que se dão na sociedade como um todo.

A rede de poder que perpassa a sexualidade seria baseada, portanto, não em um movimento de repressão, de silêncio, de mutismo e até de invisibilidade. Mas, mais que isso, se articularia numa dinâmica positiva, de produção de discursos, normas, práticas e comportamentos, a que Foucault chama de *dispositivo da sexualidade*. (BORTOLINI, 2014, p.13)

Tomar a sexualidade como uma construção social significa, então, levar em conta como os significados do que é “ser homem” ou “ser mulher” são construídos nas relações de poder e como, culturalmente, essa diferenciação reduz a nossa identidade a um padrão binário e produz a heteronormatividade.

¹ Residentes ou trabalhando fora de Petrópolis, cidade de residência do pesquisador.

E, a mesma norma que se impõe à nossa sexualidade é a que vai gerar processos discriminatórios como a homofobia e a transfobia.

A homofobia se caracteriza como um comportamento de preconceito, aversão e até ódio a pessoas homossexuais e bissexuais, assim como a transfobia se refere à mesma repulsa a pessoas travestis e transexuais. Como em outras formas de discriminação, a homofobia e a transfobia podem se manifestar de modo direto, com agressões verbais e físicas, e indireto, com o tratamento desigual dado a essas pessoas (IRIGARAY & FREITAS, 2013).

Como a homofobia e a transfobia expressam valores hegemônicos, pode-se observar que há pessoas que são homossexuais ou bissexuais e que declaram ter preconceito entre si, compactuando desse sentimento de repulsa – é a chamada homofobia egodistônica. Nesse caso, homossexuais rejeitam a si próprios, por medo de serem descobertos e por não se aceitarem como tal, ou ainda, por encontrarem dificuldade em lidar com a sua própria orientação sexual e, diante disso, diminuem os outros para fazerem de si “melhores”, ou se sentirem como heterossexuais. Essa repulsa à própria realidade está presente até em parceiros homossexuais, se o parceiro não tiver indícios de um “gênero oposto”, podendo ser mais ou menos afeminado ou masculinizado (IRIGARAY & FREITAS, 2013).

De uma forma ou de outra, a heteronormatividade, como “crença na superioridade da orientação heterossexual e na conseqüente exclusão, proposital ou não, de indivíduos não-heterossexuais”, é o que está na base de todas essas formas de discriminação sexual (IRIGARAY & FREITAS, 2013, p. 79).

Um dos principais desafios da gestão da diversidade de gênero nas organizações é justamente o enfrentamento das diferentes formas de manifestação da discriminação.

Uma pesquisa realizada pelo IBOPE (2004) revelou que 56% dos entrevistados mudariam sua conduta com o colega de trabalho se soubessem que ele é homossexual. Um em cada cinco se afastaria e passaria a evitá-lo. 36% não contratariam um homossexual para um cargo em sua empresa, mesmo que ele fosse o mais qualificado entre os candidatos. (BORTOLINI, 2014, p.28)

Esse desafio parece, por vezes, mais acentuado quando tratamos de pessoas transexuais.

IDENTIDADE DE GÊNERO E TRANSGÊNEROS

Como visto, a identidade de gênero se relaciona com os padrões que são estabelecidos ou construídos pela sociedade no que tange a ser masculino e feminino frente aos construtos idealizados. A sociedade impõe determinados valores e comportamentos através da educação e de processos de socialização nos diferentes grupos e organizações dos quais fazemos parte como, por

exemplo, quando nossos pais nos ensinam que menina “senta de pernas cruzadas” e “é delicada”, enquanto meninos têm “fala grosseira” e “coçam o saco”; ou, na escola, quando meninos devem jogar futebol e meninas fazer ballet; ou ainda, nas organizações, quando homens devem “carregar peso” e das mulheres se espera “mais paciência”. Ao longo de nossa vida, vamos introjetando esses valores e comportamentos ao ponto de tomá-los como nossos.

Ao longo de sua vida social, os indivíduos são objetos de múltiplos processos de socialização. [...] desde a expectativa de nascimento do bebê, os pais reproduzem e constroem papéis que serão projetados sobre seus filhos, armarão todo um cenário para direcionar os seus interesses e sonhos, bem como para restringir as escolhas ao que é tido como aceitável; as escolas, por seu lado, continuam esse processo aprofundando os limites e estereótipos do que se espera de meninos e meninas, olhando mais para o passado que para o futuro; a vida social impõe uma noção de apropriado e solicita o conformismo com os métodos já consagrados realizando uma pseudorredução de conflitos; e a vida organizacional toma tudo isso de empréstimo e dá-lhe o acabamento mais refinado, podendo favorecer ou dificultar o acesso a carreiras e cargos (FREITAS, 2012, p. 208).

Ao tentarmos entender, de forma relacional, o gênero, observamos um regime classificatório dicotômico, entre homens e mulheres, mostrando hierarquias de dominação e poder (ECCCEL & ALCADIPANI, 2012).

No entanto, frente à hegemonia masculina e a um modelo heteronormativo que se impõe sobre a construção de identidades, uma diversidade de gêneros se manifesta. De acordo com Jesus (2012), *cisgêneros* são pessoas que se identificam com aquele gênero que lhe foi atribuído quando nascida e *transgêneros* são pessoas que não se identificam, em graus variáveis, com aquele gênero que lhe foi atribuído quando de seu nascimento.

Segundo Bento (2010), as instituições responsáveis pela produção e disseminação dos padrões de gêneros não conseguem a unidade desejada. Há corpos que não se conformam aos gêneros inteligíveis (mulher/feminino e homem/masculino) e desobedecem as expectativas sociais.

As experiências de trânsitos entre os gêneros (transexualidades, travestilidades, *cross dresses*, *drag queen*, *drag king*), ou os gêneros dissidentes, demonstram que não somos predestinados a cumprir os desejos de nossas estruturas corpóreas. No entanto, em movimentos tensos e contraditórios, revelam as possibilidades de transformação dessas mesmas normas. Esse processo de fuga do cárcere dos corpos-sexuados é marcado por dores, conflitos e medos. As dúvidas “por que eu não gosto dessas roupas? Por que odeio tudo que é de menina? Por que tenho esse corpo?”, levam os sujeitos que vivem em conflito com as normas de gênero a localizar em si a explicação para suas dores, a sentir-se uma aberração, uma coisa impossível de existir (BENTO, 2010, p. 3).

As pessoas que não se identificam com o gênero correspondente ao “sexo biológico” enfrentam dificuldades tanto na sociedade, quanto na aceitação de si mesmas. O processo de entendimento de si e a aceitação posterior não são tarefas fáceis, mas é necessário para que a pessoa possa fortalecer

sua autoestima, sentir-se realizada e reconhecida perante os amigos, família e sociedade como um todo (JESUS, 2012). Dessa forma, a construção da identidade de gênero se constitui em um duplo processo que envolve a socialização tanto dentro dos padrões vigentes, quanto na rejeição a eles, como um complexo de subjetivação cheio de conflitos e contradições.

Independente da orientação sexual, o termo “pessoas transgêneras”, portanto, refere-se àqueles que “ultrapassam as fronteiras de gênero construídas culturalmente”, que mesclam uma pluralidade de formas de manifestação da feminilidade e masculinidade, com traços, sentimentos, comportamentos e vivências que vão além das questões de gênero. Certamente, essas pessoas, ao romperem com os padrões vigentes, são alvo de discriminações e exclusões sociais nos diferentes ambientes em que atuam: na família, na escola e no trabalho.

Encarar o mercado de trabalho na atualidade exige uma ter “boa” formação, ter um bom coeficiente de rendimento na trajetória escolar (CR), ter estudado em instituições ou escolas reconhecidas, ter capacidade intelectual elevada, dominar idiomas e, até mesmo, provir de determinada classe social, já que a origem pode ser determinante para que se possa conseguir bom destaque no mercado (IRIGARAY, 2012). Mas mesmo que mulheres ou o grupo LGBT tenham todas essas qualidades, a inserção dessas pessoas no mercado se torna mais restrita devido a valores culturais em que “o gênero entendido como relacional, é um regime classificatório que opera entre homens e mulheres, mas também entre homens, possibilitando hierarquias e diferenças de poder entre eles” (ECCEL e ALCADIPANI, 2012, p.54). Dessa forma, pessoas homossexuais ou transexuais, mesmo que detenham poder econômico e sejam intelectualmente superiores, possuem sobre elas tolerância, mas não respeito, e serão denominadas de “pink dollar”² (IRIGARAY, 2012).

Ao tentar conquistar sua inserção no mercado de trabalho e destaque nas organizações, a comunidade LGBT³ tem se deparado com uma realidade difícil perante as múltiplas discriminações e exclusões a que é submetida. Mesmo que uma organização tenha um programa de gestão da diversidade voltado para essas questões, muito frequentemente, na prática, ele não funciona, ficando apenas “no papel”. (IRIGARAY, 2012).

É perceptível que no Brasil o enfrentamento dessas questões ainda está muito aquém do que se espera. Quando comparamos políticas voltadas para a valorização de lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais nas organizações, elas ainda são muito insipientes quando comparadas com as

² Dinheiro Rosa” refere-se ao poder de compra da comunidade LGBT que, com a ascensão do movimento gay, deixou de ser um mercado marginal para estimular uma próspera economia.

³ LGBT - Lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais e transgêneros (SIQUEIRA & ANDRADE, 2012, p. 107).

políticas encontradas para pessoas com deficiência, mulheres ou negras, por exemplo. (BRASIL, 2012; BRASIL, 2014)

Diante dessa realidade, esses trabalhadores e trabalhadoras têm buscado estratégias para se inserir e sobreviver nas organizações. “O medo ou a antecipação da discriminação parecem ser importantes e muito citados como sendo relevantes considerações em como trabalhadores gerenciam suas identidades gay, lésbica e bissexual no trabalho” (CROTEAU apud IRIGARAY, 2013, p.80). Muitos homossexuais escondem sua orientação sexual por medo de serem apontados ou sofrerem retaliações, mesmo que estas empresas tenham políticas contra a discriminação. Para as empresas, é melhor que seus funcionários gays, lésbicas e bissexuais continuem “escondidos no armário”, pois muitos de seus dirigentes ainda são relutantes aos homossexuais na gestão. (SIQUEIRA & ANDRADE apud FREITAS & DANTAS, 2012).

Num agravo a esse quadro, a dificuldade que travestis enfrentam em conseguir seu lugar no mercado de trabalho é resultante de processos de estigmatização. Segundo Jesus:

A nossa sociedade tem estigmatizado fortemente as travestis, que sofrem dificuldades de serem empregadas, mesmo que tenham qualificação, e acabam, em sua maioria, sendo, excluídas das escolas, repudiadas no mercado de trabalho formal e obrigadas a sobreviverem na marginalidade, em geral como profissionais do sexo (2012, p. 16 e 17).

O enfrentamento dessas problemáticas toca profundamente as questões relativas à identidade e à forma como os sujeitos e grupos são mais ou menos respeitados em suas especificidades no cotidiano das organizações. A exemplo, no que tange a travestis e transexuais, questões como o uso do nome social e o uso de banheiros públicos se colocam frequentemente como problemáticas. Os diferentes espaços coletivos têm sido organizados a partir da lógica binária, designando banheiros para homens e mulheres.

Identificadas socialmente por um gênero distinto de seu sexo biológico, travestis e transexuais muitas vezes enfrentam problemas quando precisam utilizar estes espaços. Isso porque, nem sempre são permitidas a frequentar o banheiro coerente com o seu gênero, sob o argumento de que gerariam constrangimento às demais pessoas que utilizam este espaço. Contudo, maior ainda é o constrangimento para uma travesti, identificada e vestida com roupas femininas, ingressar num banheiro masculino. (RIOS & RESADORI, 2015, p. 198-199).

Referente ao uso do nome social, o ordenamento jurídico, no que tange à mudança de nome ou ao nome social, ainda não contempla dispositivo específico acerca da possibilidade da alteração de nome de transexuais, mas a lei de Registros Públicos (Lei 6015\73) “serviu de lastro para algumas decisões judiciais favoráveis à alteração do prenome dos transexuais”, considerado o

constrangimento que traz para a pessoa usar um nome que não corresponde à sua identidade de gênero (apud GOLDENBERG & KORNREICH, 2012, p.249).

Dessa forma, não obstante os poucos avanços, observa-se que as discriminações de gênero têm tornado reduzidas as oportunidades ou, relativamente mais sofridas, as experiências de trabalho para gays, lésbicas, travestis e transexuais.

ALGUNS RESULTADOS DE CAMPO

Descrevem-se, a seguir, os primeiros resultados produzidos a partir da aproximação ao campo realizada. Preliminarmente, para caracterização da população da pesquisa, foram feitas perguntas sobre sua percepção de identidade de gênero, idade, estado civil, residência, formação e trabalho atual. Dessa forma, a amostra se constituiu de uma pessoa trans masculino e quatro trans femininas, variando da faixa entre 38 e 51 anos de idade, três casadas e duas pessoas solteiras, todas residentes no estado do Rio de Janeiro. Quanto à formação e trabalho, duas têm ensino fundamental e médio incompleto, duas têm formação superior completa e uma pós-graduação; a trans masculino é professor da rede pública e das quatro trans femininas, duas são psicólogas, uma é prostituta e a outra é militante no movimento LGBT, realizando palestras sobre as questões de gênero; todas com remuneração variando entre 3 e 8 salários mínimos.

INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

A falta de acesso ou a dificuldade de permanência na educação básica, a **falta de escolarização**, fruto da falta de apoio familiar ou de uma estrutura de ensino adequada, foi apontada por todos os sujeitos do estudo como um dos fatores decisivos para a sua inserção no mercado de trabalho. Foram recorrentes os relatos de que pessoas transgêneros que não têm apoio em casa, sendo muito cedo expulsas de seu lar e, ao mesmo tempo, sendo obrigadas a abandonar a escola, onde também não são aceitas, acabam sendo “levadas” para o mercado informal.

Segundo seus depoimentos:

“Então, nesse sentido, eu fui e sou uma pessoa muito privilegiada. Não é a realidade da grande maioria das pessoas trans [...] elas são expulsas de casa, elas nem permanecem em casa com suas famílias. Elas são expulsas da escola, elas também não permanecem na escola, elas têm vergonha de ir pra escola porque na escola elas não vão ter praticamente nenhum direito respeitado. [...] As pessoas já não conseguem acessar a escola. E uma vez que a gente não consegue acessar a escola, o mercado de trabalho, claro, vai ficar bastante restrito”. (E7, trans masculino)

[...] “as transfobias e as faltas institucionais, da família, da escola, da ausência do Estado, elas me criam uma subcidadania, como um cidadão de segunda categoria, e num país com um déficit educacional que a gente tem, um cidadão (sem)

cidadania ele tem essa potência agravada. Se somar a essa pessoa fatores como raça, classe social, essa exclusão pode ser aumentada”. (E1, trans feminina)

Segundo a Constituição Federal de 1988, o acesso à escola é um direito de todos e é dever do Estado e da família⁴. No entanto, segundo Vieira et al:

Lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais (LGBTs) compõem outro grupo populacional que tem seu direito fundamental à educação violado, com, igualmente, altas taxas de evasão escolar. Em razão da total invisibilidade dada ao problema, órgãos governamentais ainda não dispõem de indicadores que possam medir o tamanho estatístico dessa exclusão escolar. (VIEIRA et al, 2015, p.1)

A escola, muitas vezes, não sabe lidar com a realidade de alunos e alunas trans e acabam por reforçar processos discriminatórios. Essa situação deixa as pessoas transgêneras desde muito novas à mercê de múltiplas violências.

Todos os sujeitos do estudo relatam viver em um **contexto de estigmatização**. Ou seja, desde a sua história familiar, passando pela escola, até chegar ao mundo do trabalho, vêem-se discriminados, chegando a considerar que não têm os mesmos direitos que as pessoas cisgênero têm.

“Assim como todas as travestis da minha geração, que viraram travestis no final dos anos 80, início dos anos 90, a gente não tinha possibilidades de ter sonhos, de planejar uma profissão, de terminar os estudos. Isso era tudo muito longínquo ou praticamente inexistente, e diferente de hoje, a gente não tinha, nem no nosso meio, outras trans que pudessem seguir como referência exitosa nessa área... [quando] começa minha jornada por um mercado de trabalho, que era por qualquer coisa. Não queria trabalhar nisso ou naquela outra profissão, porque eu achava que eu não tinha esse direito”. (E3, trans feminina)

“É muito forte essa rejeição que as pessoas têm à identidade feminina de travestis e mulheres transexuais e também essa identidade masculina que os homens trans trazem mais atualmente pro cenário brasileiro. [...] A sociedade acredita que a população de travestis, mulheres transexuais e homens trans abdicam do gênero que lhe foi atribuído no nascimento e optam por outro. [...] A escola não tá preparada pra formar essa população e pra aceitá-la dentro dessa especificidade [...]. Com muita dificuldade algumas conseguem, mas a grande maioria não. Então a dificuldade ela é basicamente já começa nesse momento”. (E7, trans masculino)

Frequentemente, as pessoas transgêneras são orientadas a exercer funções atribuídas ao sexo feminino e levadas a pensar que só podem exercer tais funções, como cabeleireiras, estilistas, maquiadoras, empregadas domésticas, ou ainda, funções subalternas em indústrias.

Por serem segregados da sociedade, da família e, não raramente, expulsos das escolas, esses indivíduos se veem impelidos à vida à margem da sociedade. De fato, sua grande maioria já se prostituiu ou ainda o faz. Os que não estão na “pista”, segundo seu linguajar, muitas vezes, também trabalham a noite, em estabelecimentos voltados para o público GLS ou, ainda, em salões de beleza. Ademais quando aceitas no mercado de trabalho formal, as travestis e as

⁴ Fonte: Constituição Federal. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao compilado.htm. Acesso em 18 de jun. 2016.

transexuais ocupam posições subalternas e, majoritariamente, operacionais em indústrias específicas (entretenimento, lazer, beleza) (IRIGARAY, 2012, p. 136).

Outra questão relevante sobre a inserção de pessoas transgêneras no mercado de trabalho se refere à **cultura do machismo**. Da mesma forma que as mulheres cisgêneras, as mulheres trans são induzidas a uma condição de subordinação aos homens.

[...] a negação do salário alto para travesti e transexual, acredito que está muito ligada ao estereótipo feminino que ela carrega, né? Então assim, a nossa sociedade é comandada por homens. Homens machistas. Então assim mulher não pode ter dominação. Isso não é legal, entende? (E4, trans feminina).

Essa condição de subordinação acontece em qualquer dimensão da vida, seja no mercado de trabalho, nas instituições ou em seus lares. Até no mundo gay, em que “ser passivo” é discriminado em relação ao “ser ativo”, considerada uma posição de *status* inferior, reproduzindo a lógica heteronormativa.

A sexualidade é perpassada por aqueles esquemas de classificação, fundados na oposição e hierarquização entre masculino/feminino, a partir da oposição entre ativo/passivo, o que estabelece uma ligação entre sexualidade e dominação: as imagens, o vocabulário e as significações mobilizadas em cada sociedade para evocar as relações sexuais são, em todos os lugares, utilizados para dizer igualmente a dominação de sexo em geral. (BOZON, 2004, p. 14)

A **questão estética** também apareceu como uma questão relevante na maioria das entrevistas. A pessoa que possui traços físicos compatíveis com o gênero assumindo e com o padrão de beleza aceito pela sociedade terá acesso mais fácil ao mercado de trabalho.

“ [...] quando você diz que uma pessoa trans tem passabilidade, isso significa que aquela pessoa praticamente não tem traços do outro gênero na sua expressão corporal atual. Então, por exemplo, no meu caso, que sou um homem trans, e faço reposição hormonal, vocês não veriam uma figura feminina em mim, mas sim uma figura masculina. [...] “o mundo gosta da beleza fácil, então qualquer coisa que fuja do padrão, que fuja da beleza aceitável, as pessoas vão ser discriminadas, seja você pobre, seja você negra, seja você moradora de região periférica, seja você afeminado, seja você masculinizada, independente de serem pessoas trans ou não, que muitas vezes pessoas trans também têm todas essas outras características” (E7, trans masculino).

Para homossexuais é mais “fácil” camuflar sua identidade, pois o que as pessoas primeiramente reparam é a aparência física das pessoas. No entanto, se a aparência física não condiz com o gênero que “socialmente” lhe foi atribuído, isso cria um desconforto que prejudica as relações de trabalho, especialmente, quando travestis e transexuais estão em processo de mudança de sexo, resultado de cirurgias e/ou tratamento hormonal, em que as mudanças estéticas se tornam mais visíveis (IRIGARAY, 2012).

E assim, como em outros casos, a questão estética está relacionada a outros fatores como a questão socioeconômica e étnica.

“Sou um homem branco, jovem, relativamente jovem, então todas essas características combinadas, claro que elas vão me beneficiar na hora que eu for procurar um emprego no mercado formal de trabalho. Agora, se a gente pensar que existem também mulheres trans ou travestis negras, obesas, moradoras de comunidades, definitivamente elas vão enfrentar muito mais dificuldades do que eu, por exemplo.” (E7, trans masculino)

As pessoas transgêneras encontram muitas dificuldades em ambiente de trabalho formal por conta de sua aparência física. A maioria entrevistada relatou ainda ter sido motivo de “chacotas”, hostilidades, sendo essa uma situação cotidiana que enfrentam no trabalho. Essa dura realidade foi relatada em pesquisa de Rondas:

Com relação às dificuldades no ambiente de trabalho, 83,3% afirmaram sofrê-las. Entre as dificuldades citadas, encontram-se: homofobia, aversão, chacota, hostilidades e nojo dos colegas de trabalho, assédio sexual, assédio moral, impossibilidade de promoção, acúmulo de funções sem a devida remuneração e valorização, boicote dos colegas pela baixa qualificação profissional e baixa escolaridade. Dos quatro ambientes sociais, o do trabalho apareceu com um maior número de problemas e dificuldades de aceitação das travestis. Mencionam também sofrerem com a associação de preconceitos, como, por exemplo, ser travesti e ser gari e ser travesti e ser negra (RONDAS, 2012, p. 62).

EXPERIÊNCIAS DE TRABALHO

Diante desse quadro de estigmatização, duas das entrevistadas disseram ter sido levadas para a **prostituição**, percebendo que esta era sua “única” alternativa de trabalho e geração de renda.

De acordo com uma entrevistada,

“Eu não escolhi a minha profissão e também não tinha nem como já que eu fui induzida a ela. [...] hoje eu já trabalho obviamente onde é possível trabalhar. Eu faço diversas coisas, mas a prostituição é ainda o meu foco principal e o lugar que eu trabalho... Mas, eu não estou na prostituição por uma questão somente financeira, hoje eu tô porque eu gosto (queria ratificar ainda isso)” (E2, trans feminina).

A sociedade transfóbica leva para a marginalidade travestis e transexuais. De acordo com Rondas, por causa da precariedade de possibilidades de escolhas das pessoas transgêneras no mercado de trabalho, elas são levadas para o mercado informal, tomando a prostituição como a única forma de trabalho para a sua sobrevivência, frente às dificuldades que encontram em se inserir no mercado formal de trabalho (RONDAS, 2012).

Muitas delas começam muito cedo na prostituição, criando como que um sentimento de impotência diante dessa realidade, sem mesmo acreditar que teriam direito a outras opções na vida.

“Eu passei minha vida, desde a minha juventude, trabalhando como prostituta, e em determinado momento da minha vida eu conheci meu atual marido e pra gente ficar junto ele não aceitava que eu trabalhasse mais na rua, nessa profissão, e ali eu

decidi interromper e aí começa minha jornada por um mercado de trabalho, que era por qualquer coisa. Não queria trabalhar nisso ou naquela outra profissão porque eu achava que eu não tinha esse direito.” (E3, trans feminina).

Em relato feito por Daniele Andrade à revista Carta Capital sobre o mercado de trabalho para pessoas transgêneras, a militante diz que, de acordo com a Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA), 90% das travestis e transexuais estão se prostituindo no Brasil. Ainda que elas queiram arranjar um emprego com rotina, horário de trabalho e carteira assinada, o preconceito fica evidente quando elas se candidatam a uma vaga⁵. Essa ideia é corroborada por Rondas, que afirma que “a maioria das travestis não consegue emprego formal por preconceitos por conta de sua apresentação física e vai para a prostituição”, e também porque “sequer completaram o ciclo escolar básico, já que muitos se sentem estimulados a fugir da escola e ir para as ruas por conta do preconceito” (RONDAS, 2012, p.45).

DISCRIMINAÇÕES E VIOLÊNCIAS

Seja por telejornais, impressos, revistas, redes sociais ou por outros meios de comunicação, a todo momento, estamos sendo informados sobre eventos fruto de homofobia, ou também, de transfobia, em que gays, lésbicas, travestis, transexuais, transgêneros, enfim, diversas expressões de gênero são vítimas de diversas formas de violência. São espancados, torturados e, muitas vezes, assassinados mesmo. Não raro esses casos não são devidamente tratados pelas autoridades competentes, gerando um cenário de impunidade que agrava a vitimização dessa população. Esse quadro também emergiu durante as entrevistas:

“[...] Especialmente no trabalho deve acontecer, eu presumo que muitas mulheres transexuais e travestis elas ouçam das mulheres discriminações do tipo como ser mulher de verdade, como se a outra fosse de mentira, que as travestis e mulheres transexuais possam estar tomando lugar de algumas delas, e por aí vai [...] No meu trabalho [prostituição] a gente sempre sofre agressão verbal, agressão física... e nas delegacias as coisas são arquivadas e não vão a frente.” (E2, trans feminina)

“[...] me lembro de uma vez que um senhor queria porque queria falar com o secretário, e eu já tinha sido orientada, sabia que o secretário não iria falar com ele, minha obrigação dentro da visão deles era fazer com que aquela pessoa fosse embora, e o cara ficou muito puto, me xingou, aos gritos. [...] ele gritava, vai tomar no c*, seu viado, seu viado, vai pra puta que te pariu, você e seu secretário. Eu lembro que quando ele terminou de xingar e gritar, eu, mais alguma coisa, senhor? Boa tarde. E todo mundo ficou espantadíssimo, né, como eu tirei aquilo de boa, como eu com a personalidade tão forte, como eu não revidei, como eu soube levar aquilo com a maior elegância possível. [...] Não foi uma agressão física, mas foi uma agressão verbal pesada, me xingou um bom tempo”. (E3, trans feminina)

⁵ Disponível em: <http://www.cartacapital.com.br/blogs/feminismo-pra-que/o-preconceito-contra-transexuais-no-mercado-de-trabalho-2970.html>. Acesso em 18 de jun. 2016.

De acordo com dados da pesquisa da organização não governamental *Transgender Europe* (TGEU), disponíveis no site da Organização das Nações Unidas (ONU), o Brasil é o país onde mais se mata pessoas transgêneras no mundo. O número de mortes divulgado em relatório da Secretaria dos Direitos Humanos é preocupante. O relatório revela 3.084 denúncias de violações diretamente ligadas à população trans, apontando 4.851 vítimas de homofobia e transfobia em 2012, destacando um aumento, relacionado ao número do ano anterior (2011), de 1.159 denúncias e 1.713 vítimas⁶.

A quase inexistência das travestis no mercado de trabalho é resultado da estigmatização e preconceito dos quais elas são alvos, os quais, muitas vezes, se reificam em atos de violência física, desde a infância. Raras são as travestis que conseguem terminar o ensino fundamental, pois são objetos de discriminação e violência nas escolas. Nesse sentido, observa-se uma forte correlação entre violência experimentada por esses indivíduos e sua baixa qualificação profissional. (IRIGARAY, 2012, p.132)

Esse quadro parece construir um ciclo de estigmatizações, discriminações e violências que tem início desde a infância, passa pela adolescência e pela falta de escolarização e chega à vida adulta e laboral.

“[...] aonde é possível trabalhar? Não existe lugar onde é possível. Para a população de travestis e transexuais esse direito lhe é negado. Então a gente tem que fazer das tripas coração e se virar, né? Mediante, aqui e ali, o que for possível pra gente sobreviver nessa sociedade machista, homofóbica, ciscista, transfóbica e entre outras fobias que essa sociedade cria. Esse câncer do preconceito”. (E4, trans feminina)

ATUAÇÃO DAS EMPRESAS

Foi possível perceber visões distintas acerca da realidade de trabalho das pessoas transgêneras entrevistadas. Algumas relatam um processo de marginalização, sendo levadas para o mundo da prostituição, tomada como estratégia de sobrevivência.

As que puderam permanecer na escola, conseguiram uma posição melhor no mercado, a partir de uma estratégia para conciliar sua identidade com o cenário de tanta discriminação. Esse foi o caso de duas das entrevistadas que chegaram ao nível superior e escolheram carreiras na área de humanas e no serviço público.

[...] “busquei exatamente traçar um caminho onde eu sabia que caso eu decidisse viver e assumir a minha transexualidade eu poderia continuar trabalhando e não sofreria consequências maiores, ou mais graves, como uma demissão, por exemplo”. (E7, trans masculino).

⁶ Disponível em: <https://nacoesunidas.org/violencia-contra-pessoas-trans-e-extremamente-alta-nas-americas-apontam-onu-e-parceiros/>. Acesso em 20 de jun. de 2016.

Mas a falta de conhecimento de alguns empregadores também foi mencionada nas entrevistas, ao se referirem ao fato de muitos empregadores não saberem como se portar com essas pessoas, sejam homens ou mulheres trans, talvez por não conhecerem o universo das pessoas transgêneras.

“[...] Muitas vezes os empregadores, as empregadoras, eu já ouvi de colegas, não é que eles tenham, não é que eles sejam preconceituosos exatamente, na verdade são ignorantes, não conhecem nada a respeito. Até querem ajudar, querem empregar a pessoa, mas não sabem que ela tem direito a usar o nome social no crachá, que o empresário, a empresária, não precisa se desesperar e pensar, ai, meu Deus, eu preciso construir um terceiro banheiro, como que vai ficar essa questão do banheiro? É muito simples, ela vai usar o banheiro com o qual ela se identifica e pronto. O empregador ou a empregadora só tem que garantir que aquele banheiro seja um espaço seguro pra aquele funcionário ou funcionária, mas não há problema algum” (E7, trans masculino).

A convivência com a diferença pode ser rica fonte de aprendizado e desenvolvimento para as pessoas. Mas para isso é necessário que as organizações criem oportunidades para as pessoas transgêneras, para que todos possam se conhecer melhor e continuamente aprender com o outro. Nesse processo, o respeito às diferenças deve ser um valor difundido e trabalhado dentro da empresa.

Mas é importante ter claro que respeitar é mais que tolerar. A tolerância se refere a suportar o outro, o que implica uma aceitação assimétrica: quem tolera mantém uma atitude de superioridade em relação àquele que é tolerado. Ao contrário, o respeito envolve a sincera preocupação e aceitação do outro, uma atitude de amorosidade benevolente. Dessa forma, não faz mal aos outros por uma obrigação, mas por princípio. “Por esta razão, o respeito constitui uma virtude estruturante de uma ética do amor e da benevolência. O respeito é, portanto, uma virtude intermediária na longa e difícil travessia em direção ao cume da vida ética: o amor.” (CHATT, 2016, p.1)

Algumas instituições, infelizmente, por não entenderem a diferença entre tolerância e respeito, têm ainda muitas dificuldades em superar suas crenças e práticas conservadoras. É verdade que hoje, a partir dos movimentos sociais e com a presença mais expressiva de uma diversidade de manifestações de gênero, o debate social cresce, criando condições mais favoráveis à superação do preconceito. Mas ainda são muitos os desafios a enfrentar.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa exploratória, como tal, não permite conclusões substantivas sobre a realidade estudada, mas aponta elementos que contribuem para a compreensão do problema e levanta questionamentos importantes para outras investigações.

Apesar de todas as transformações vividas na sociedade, não obstante os limites deste estudo, foi possível identificar recorrentes dificuldades e tensões vivenciadas pelas pessoas transgêneras

entrevistadas na sua inserção no mercado de trabalho. Dada a perspectiva binária e heteronormativa prevalente em nossa sociedade, muitas vezes, associadas a outras formas de discriminação, como econômica ou social, as trajetórias no trabalho das pessoas trans entrevistadas envolvem múltiplas discriminações e violências.

Foi possível verificar que maior ou menor passibilidade e escolaridade podem criar condições mais ou menos favoráveis de acesso ao mercado de trabalho. E que, mesmo quando as condições são mais favoráveis, ainda foi necessário aos sujeitos do estudo criar estratégias de sobrevivência para garantir seu espaço no mercado de trabalho. No entanto, sejam quais forem as condições em que se encontram, mais de uma vez estiveram presentes os relatos de violências perpetradas e a experiência da prostituição, devido às múltiplas estigmatizações sofridas, principalmente para as trans femininas.

O estudo trouxe à tona ainda algumas questões inquietantes: Que fatores no processo de escolarização de pessoas transgêneras são decisivos para o seu afastamento da escola? Quais critérios de passibilidade são considerados em processos seletivos pelas empresas? Quais as estratégias de sobrevivência no trabalho adotadas por pessoas transgêneras considerados os seus níveis de escolaridade? De que forma as empresas lidam com as discriminações e violências perpetradas às pessoas transgêneras que nelas atuam? Que dificuldades específicas têm os gestores de recursos humanos na promoção da equidade de gêneros nas organizações?

Ainda que o tema já seja considerado no âmbito das organizações, a gestão da diversidade sexual e de gênero não tem sido tomada com a devida importância. Seja por desconhecimento ou inércia, o fato é que este segmento ainda não tem seus direitos ou necessidades devidamente reconhecidos. A convivência respeitosa com a diferença poderia ser rica fonte de aprendizado e desenvolvimento para as pessoas e organizações. Desta forma, coloca-se como necessário e urgente que os administradores assumam suas responsabilidades, promovendo o debate, disseminando conhecimento e implementando programas voltados para a promoção da equidade de gênero, condição necessária para se colocar em consonância com os avanços da sociedade.

REFERENCIAS

ALVES, M.A.; SILVA, L.G.G. A Crítica da Gestão da Diversidade nas Organizações. **Revista RAE**, São Paulo, v. 44, n. 3, p.20-29, jul-set, 2004.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2009.

BENTO, B. As tecnologias que fazem o gênero. In: CONGRESSO IBEROAMERICANO DE CIÊNCIA, TECNOLOGIA E GÊNERO, abril, 2010, Rio de Janeiro. **Anais**, UTFPR, 2010.

BORTOLINI, A. **Trabalhando Diversidade Sexual e de Gênero na Escola: Currículo e Prática Pedagógica**. Rio de Janeiro: UFRJ Editora, 2014.

BOZON, M. **Sociologia da sexualidade**. Rio de Janeiro: FGV, 2004.

BRASIL. Ministério do trabalho e emprego. **Inclusão do trabalhador deficiente cresce ano a ano**. 2012. Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/governo/2012/08/regras-para-contratacao-de-pessoas-com-deficiencia-sao-atualizadas>. Acesso em: 18 out. 2015.

BRASIL. Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República do Brasil. **Programa pró- equidade de gênero e raça: Guia operacional**. 5. ed. Disponível em: <http://www.bndes.gov.br/SiteBNDES/export/sites/default/bndespt/Galerias/Arquivos/programa-proequidade.pdf>. Acesso em: 18 out. 2015.

CARDIN, V.S.G.; BENVENUTO, F.M. Do reconhecimento dos direitos dos transexuais como um dos direitos da personalidade. **Revista Jurídica Censumar Mestrado**, Maringá, v.13, n.1, p.113-130, jan./jun. 2013.

CHATT, C.B. **O direito de ser diferente**. Disponível em: <http://www.jurisite.com.br/doutrinas/Constitucional/doutconst95.html>. Acesso em: 18 out. 2015.

DUARTE, J.A.M. **Entrevista em profundidade**. IBOPE, [s.d.].

ECCEL, C.S.; ALCADIPANI, R. (Re) descobrindo as masculinidades. In: FREITAS, M.E.; DANTAS, M. (Org.). **Diversidade sexual e trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2012.

FREITAS, M.E. O Sexo do trabalho intelectual. In: FREITAS, M.E.; DANTAS, M. (Org.). **Diversidade sexual e trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2012.

FREITAS, M.E.; DANTAS, M (Org.). **Diversidade sexual e trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2012.

GIL, A.C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

GOLDENBERG, G; KORNREICH, S. A interferência da identidade sexual dos adotantes nas decisões judiciais. **[SYN]THESIS**, Rio de Janeiro, v. 5, n. 2, p. 241-252, 2012.

IRIGARAY, H.A. Travestis e transexuais no mundo do trabalho. In: FREITAS, M.E.; DANTAS, M. (Org.). **Diversidade sexual e trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2012.

IRIGARAY, H.A.; FREITAS, M.E. Estratégia de sobrevivência dos gays no ambiente de trabalho. **Psicologia política**, São Paulo, v. 13, n. 26, p. 75-92, jan./abr. 2013.

JESUS, J.G. **Orientação Sobre Identidade de Gênero: conceitos e termos**. 2.ed. Brasília: Autor, 2012.

PEREIRA, J.B.C.; HANASHIRO, D.M.M. A Gestão da Diversidade: uma Questão de Valorização ou de Dissolução das Diferenças? In: EnANPAD, 31, set, 2007, **Anais**, ANPAD, Rio de Janeiro.

PRESTES MOTTA, F.C.; CALDAS, M.P. **Cultura Organizacional e Cultura Brasileira**. São Paulo: Atlas, 1997.

RIOS, R.R.; RESADORI, A.H. Direitos humanos, transexualidade e “direito dos banheiros”. **Revista Direito & Práxis**, Rio de Janeiro, v. 6, n. 12, p. 196-227, 2015.

RONDAS, L.O. **Valorização profissional de travestis:** das estratégias pessoais às políticas de inclusão. 2012, p. 109. Dissertação de Mestrado em Gestão Social, Educação e Desenvolvimento Local – Centro Universitário UNA, Belo Horizonte.

SIQUEIRA, M.V.; ANDRADE, A. Em busca de uma pedagogia gay no ambiente de trabalho. In: FREITAS, M.E.; DANTAS, M. (Org.). **Diversidade sexual e trabalho.** São Paulo: Cengage Learning, 2012.

VIEIRA, V.; MACHADO, B.F.; BUENO, M.E.; LEWIN, A.P.M. Gênero e diversidade sexual nas escolas: uma questão de direitos humanos. **Carta Capital**, Editora Confiança, 2015. Disponível em: <http://www.cartacapital.com.br/sociedade/genero-e-diversidade-sexual-nas-escolas-uma-questao-de-direitos-humanos-6727.html>. Acesso em: 10 jun. 2016.

Diversidade humana em organizações: a perspectiva de líderes em uma instituição de ensino superior

Human diversity in organizations: the perspective of leaders in a higher education institution

Rovena Paranhos

FMP/FASE

Petrópolis, RJ-Brasil

rovena@fmpfase.edu.br

Juliana da Silva Jordão

FMP/FASE

Petrópolis, RJ-Brasil

hac.juliana@fmpfase.edu.br

RESUMO

A diversidade humana nas organizações é um fenômeno social que, dada a crescente complexidade e intensa mundialização da sociedade contemporânea, reflete-se nos ambientes organizacionais de trabalho, impondo e exigindo novas perspectivas e ações de gestão dos trabalhadores. Entender como as lideranças organizacionais significam e atribuem sentido a essa diversidade é um caminho para o desenvolvimento dessas novas perspectivas e ações de gestão. Assim, o objetivo desta pesquisa foi identificar como lideranças em uma instituição de ensino superior significam a diversidade humana e como essa significação pode implicar nos cursos de ação dessas lideranças em relação à própria diversidade. Metodologicamente a investigação foi exploratória e do tipo pesquisa-diagnóstico. O instrumento utilizado foi um questionário fechado, com 70 itens, elaborado com base em três dimensões da diversidade: atributos, efeitos positivos e negativos, proposta por Mendes. Os resultados apontaram como atributos: cultura, valores, raça, religião e crenças; como efeitos positivos: criatividade, solução de problemas, inovação; como efeitos negativos: discriminação, problemas de comunicação, conflito, preconceito. Concluiu-se que as lideranças pesquisadas vêm gerenciando a diversidade humana de forma não preconceituosa ou discriminatória, permitindo o desenvolvimento de soluções originais, criativas e inovadoras e atuando como agente de mudança social.

Palavras-chave: *Diversidade humana. Liderança. Comportamento organizacional.*

ABSTRACT

Human diversity in organizations is a social phenomenon that, given the increasing complexity and intense globalization of contemporary society, is reflected in organizational work environments, imposing and requiring new perspectives and actions of management of workers. Understanding how organizational leadership means and gives meaning to this diversity is a way to develop these new perspectives and management actions. Thus, the objective of this research was to identify how leaderships in a higher education institution mean human diversity and how this meaning can imply in the courses of action of these leaders in relation to their own diversity. Methodologically, the research was exploratory and of the research-diagnostic type. The instrument used was a closed questionnaire, with 70 items, elaborated based on three dimensions of diversity: attributes, positive and negative effects, proposed by Mendes (MENDES, 2005). The results pointed as attributes: culture, values, race, religion and beliefs; As positive effects: creativity, problem solving, innovation; As negative effects: discrimination, communication problems, conflict, prejudice. It was concluded that the leaderships surveyed have managed human diversity in a non-prejudiced or discriminatory way, allowing the development of original, creative and innovative solutions and acting as an agent of social change.

Keywords: Human diversity. Leadership. Organizational behavior.

INTRODUÇÃO

Diversidade, diverso, distinto, diferente, divergente. Estranho, estranhamento. O outro me mostrando o que não sou e o que não sei, mas que ele estampa em seu rosto, seu corpo, seu modo de vestir, de falar, de pensar. Tolerar, aceitar, entender, conviver? Negar, fugir, atacar, desacreditar? (COSTA, 2016, p. 68)

A diversidade humana sempre foi, é e continuará sendo fenômeno que suscita um sem fim de discussões, debates, consensos, dissensos, acordos, desacordos. Condição irrevogável da natureza humana, a diversidade é compreendida de forma plural, a partir de diferentes perspectivas e em diversos cenários. A pesquisa ora posta aborda a diversidade humana em organizações de trabalho. E não são poucas, nem insuficientes as razões para isso. Talvez se possa arriscar, todavia, que a mais urgente e sobressalente das razões — por óbvio, sem menosprezar as outras tantas existentes — seja a mundialização hoje em curso na sociedade que, ao estabelecer a interdependência de tudo e de todos, engendra, de forma exponencial, os intercâmbios entre pessoas, populações, povos de todo o mundo (HESSEL & MORIN, 2012).

No mundo das organizações de trabalho, independente do ramo de negócios, essa mundialização determina, hoje, um ambiente complexo, competitivo, em constante estado de mudança e que, não raro, comporta uma diversidade humana cada vez mais substancial e significativa. Se por um lado essa diversidade é elemento fundamental e crucial para a inovação e o desenvolvimento de uma organização, por outro lado apresenta-se como um desafio à gestão. Desafio porque liderar essa diversidade humana implica, sobretudo, entender o diferente, conciliar os opostos, aceitar o contraditório, compreender o complexo, assumir a dialogicidade nas relações humanas. E tudo isso sem perder de vista o objetivo último do processo de liderar, que exige garantir que os valores, a missão, a visão, a cultura da organização sejam entendidos, apreendidos, melhorados, inovados e desenvolvidos por cada trabalhador no sentido da execução dos objetivos estabelecidos tanto para si próprio, quanto pela organização.

Assim, posta a questão, resta claro que um dos caminhos a ser seguido em uma investigação a respeito pode começar pela análise do entendimento que essas lideranças constroem acerca da diversidade humana representada pela força de trabalho. Isso nos impõe uma primeira justificativa, na medida em que qualquer ação das lideranças em direção à força de trabalho pressuporá, antes, a compreensão que essas lideranças desenvolvem acerca das estruturas, dos processos e dos conteúdos cognitivos subjacentes à diversidade humana. Outra justificativa se evidencia a partir de uma revisão da literatura sobre o tema. Utilizando os descritores diversidade humana e liderança organizacional, uma breve pesquisa procedida nas bases de dados científicos *Scientific Electronic Library Online* (SciELO) e *Google Scholar* pôde identificar que nenhuma referência se encontrou a

respeito. Já na base de dados do *Google Scholar*, no período compreendido entre 2011 e 2016, foram identificadas referências apenas à diversidade humana, todavia, relacionadas aos desafios e tendências que podem impor à gestão, às competências e habilidades dos trabalhadores, aos impactos sobre os resultados, à inovação organizacional e, sobremaneira, à diversidade na orientação sexual. Entretanto, nada que buscasse compreender a questão da diversidade humana a partir da perspectiva dos líderes organizacionais foi identificado.

Essa lacuna, pois, constituiu-se como o objetivo da pesquisa aqui apresentada, que se centrou particularmente em identificar como lideranças em uma instituição de ensino superior caracterizam e significam a diversidade humana, analisando como essa significação pode implicar nos cursos de ação dessas lideranças em relação à própria diversidade. Cabe aqui bem destacar que o campo da pesquisa — uma instituição de ensino superior — comporta uma característica bastante singular e que, potencialmente, permite uma avaliação mais ampla acerca da diversidade humana. Trata-se do fato de que uma organização dessa natureza, obrigatoriamente, convive com uma maior diversidade humana, porque se constitui não somente pela sua força de trabalho, mas também por toda a diversidade humana constituída pela população de estudantes que integram seus quadros educacionais.

Nesse sentido, a relevância — e talvez originalidade — da pesquisa residam, sobretudo, na possibilidade de se entender como a compreensão que líderes constroem acerca da diversidade humana impacta a gestão de uma organização destinada à formação de novos profissionais para o mercado de trabalho.

DIVERSIDADE HUMANA E LIDERANÇA ORGANIZACIONAL: APORTES TEÓRICOS E MÚTUAS IMPLICAÇÕES

O entendimento — e em decorrência, a caracterização — que hoje se tem acerca da diversidade humana nas organizações é muito amplo e, por vezes, difuso, não comportando, portanto, limites muito precisos. Há abordagens consideradas superficiais, que salientam os aspectos biodemográficos como idade, raça, gênero, etnia. E há também abordagens ditas mais profundas, que relacionam aspectos subjetivos como valores, personalidade e habilidades a aspectos organizacionais como realização de tarefas, desempenho e comprometimento (ROBBINS, 2005; HORWITZ, 2007 *apud* LEITE et al., 2015). As primeiras afetam diretamente a produtividade, o absenteísmo, a rotatividade, os desvios de conduta, os comportamentos de cidadania e a satisfação dos trabalhadores. Já as últimas tendem a se tornar mais relevantes, à medida que determinam similaridades, quando as pessoas vão conhecendo umas as outras (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010).

Cabe destacar que, dentre as abordagens superficiais, na revisão de literatura levada a termo, a discussão sobre a diversidade sexual sobressai em muitos estudos, principalmente, quando vinculada à cultura organizacional, salientando a discriminação e enfatizando a necessidade de inclusão (CARVALHO; CARVALHO; SÁ, 2014; BASTOS, 2016), ou seja, apontando para os modos de gestão dessa diversidade e para a possibilidade de que possa vir a gerar maior vantagem competitiva às organizações (ROHM; FERNANDES; CABRAL, 2012).

Em que pese essas evidências e a consideração de que, em geral, as abordagens profundas englobam os aspectos propostos nas abordagens superficiais, assume-se aqui tratar a questão a partir dos referenciais propostos pelas abordagens profundas que, ainda assim, comportam diferenças entre si. Nesse sentido, é denominada diversidade cultural, quando se trata da inclusão, nas organizações, de pessoas de diferentes culturas, gênero, raça, classe social, orientação sexual e, também, de pessoas com diferentes maneiras de produzir e de se comprometer com o trabalho que executam (TORRES; PÉREZ-NEBRA, 2004). Com essa mesma acepção, uma definição mais abrangente, mas sem ser denominada como cultural, é descrita como fenômeno que inclui a todos. Ela não se restringe à raça ou gênero, inclui idade e estilo de vida, estende-se à formação educacional e à história pessoal e profissional, além de abarcar o tempo de serviço na organização, privilégios ou ausência deles (THOMAS apud ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004). Ainda, para além de todos esses aspectos, somem-se outras representações da diversidade como as pessoas com deficiência, a religião e a espiritualidade, a orientação política, a experiência prévia (COSTA, 2016).

Essa complexa diversidade pode gerar — e não raro gera — preconceitos, estereótipos, discriminações de toda sorte como, por exemplo, políticas e práticas discriminatórias, assédio moral, assédio sexual, intimidação, insultos, exclusão, incivilidade (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010). Embora, em via inversa, seja sabido que é essa mesma diversidade humana a fonte inesgotável de vantagens competitivas e de inovação. Tal diversidade, dentre outras coisas, permite: a formação de uma massa crítica; a análise das questões organizacionais sob diferentes ângulos; a produção de conhecimentos complementares; o desenvolvimento de maior empatia entre pessoas e equipes; a construção de um ambiente social mais tolerante (COSTA, 2016); a maior probabilidade de soluções originais, criativas e inovadoras; o estabelecimento de uma imagem ética ao se declarar e lutar contra preconceitos e discriminações internas e externas; a maior fidelidade e lealdade dos trabalhadores; a maior possibilidade de que os parceiros se empenhem pela organização e desenvolvam iniciativa, autonomia e responsabilidade; a viabilidade de se fomentar um clima de trabalho que estimule o crescimento das pessoas; a contribuição decisiva para que a organização atue como um agente de mudança social (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010).

Dessa forma, percebe-se que os resultados finais das organizações, sejam eles resultados individuais de seus trabalhadores, sejam eles resultados gerais da própria organização, são direta e fortemente impactados pela diversidade humana que os constitui. Como então ultrapassar os obstáculos próprios da diversidade e alcançar, a partir dela, resultados profissionais e organizacionais? Essa tarefa é, sobremaneira, uma tarefa a ser levada a termo pelas lideranças organizacionais. Liderança aqui entendida como um processo social — um tipo de poder social — no qual se estabelecem relações de influência entre pessoas e cujo núcleo é composto pelo líder ou líderes, seus liderados, um fato e um momento social (LIMONGI-FRANÇA; ARELLANO, 2002). Nesse processo, o líder deve buscar, sob a influência e a aceitação do próprio grupo, o alcance de metas e objetivos específicos, através de mobilização, motivação, informação e comunicação, manejo e solução de conflitos, estabelecimento de estratégias e definição de políticas. Para que esse processo de liderança seja efetivo, o padrão das características pessoais do líder precisa manter alguma relação com as características, as atividades e os objetivos de seus subordinados (STOGDILL *apud* LIMONGI-FRANÇA; ARELLANO, 2002), ou seja, com os aspectos característicos da diversidade humana. E, indo pouco mais além, em uma concepção mais atual, tem-se que esse processo de liderança envolve, sobretudo, a administração de sentidos (CLEGG; KORNBERGER; TYRONE, 2011; SMIRCICH; MORGAN *apud* BERGAMINI; CODA, 1997; BERGAMINI, 1994). Isso é, cabe às lideranças conferir significados coletivos a partir dos sentidos particulares que seus liderados imprimem à realidade, sentidos esses indissociáveis, portanto, da diversidade representada por cada um.

Dessa forma, a gestão que as lideranças imprimem à diversidade humana implica, em um primeiro momento, o entendimento sobre essa diversidade — como se caracteriza e quais atributos lhe são conferidos — e, em um segundo momento, a compreensão sobre os resultados positivos e negativos que pode engendrar. O que vai acontecer a partir da aplicação dessa diversidade nas atividades organizadas, compreendendo os sentidos individuais dessas atividades para cada um e conferindo-lhes significado e sentido organizacional comum. Isso porque o não gerenciamento dessa diversidade pode conduzir a conflitos intergrupais e reduzir os resultados efetivos do trabalho tanto individual quanto coletivo (COX *apud* FLEURY, 2000). Ainda, some-se a isso o fato de o reconhecimento e a gestão da diversidade nas organizações não somente cumprirem uma função social, mas cumprirem também exigências legais, na medida em que conciliam as demandas políticas e sociais da organização com as da sociedade em geral, promovendo a igualdade de chances para que todos os trabalhadores possam plenamente desenvolver seus potenciais e exercer suas diferenças (INSTITUTO ETHOS, 2002).

No que tange à caracterização da diversidade, uma revisão da literatura nos periódicos *Academy of Management Journal (AMJ)*, *Academy of Management Review (AMR)*, *Administrative Science*

Quarterly (ASQ) e *Organization Studies* (OS) identificou cinco dimensões distintas: atributos de diversidade, efeitos positivos da diversidade, efeitos negativos da diversidade, variáveis mediadoras dos impactos da diversidade no ambiente organizacional e principais motivações da diversidade (MENDES, 2005).

Em relação aos atributos de diversidade — características que compõem o conceito de diversidade — foram identificados vinte e três atributos distintos: raça, gênero, etnia, idade, cultura, sexo, nacionalidade, *background* funcional (experiência funcional), valores, *background* educacional (história educacional), personalidade, *tenure* (ocupação/trabalho), habilidades cognitivas, *background* socioeconômico, religião, deficiência, atitudes, crenças, estado civil, emoção, afeto, ideologia política, habilidades físicas (MENDES, 2005), conforme discriminado na Tabela 1. Destacam-se dos demais, os atributos raça e gênero, que caracterizam, portanto, as abordagens superficiais, mas também estão incluídos nas abordagens profundas da diversidade.

Tabela 1 — Atributos de diversidade.

	Periódico				Total	%
	AMJ	AMR	ASQ	OS		
1 Raça	3	11	11	4	29	13,8%
2 Gênero	2	12	7	4	25	11,9%
3 Etnia	7	6	3	2	18	8,6%
4 Idade	4	2	5	4	15	7,1%
5 Cultura		6	4	5	15	7,1%
6 Sexo	3	1	7	1	12	5,7%
7 Nacionalidade	3	2	3	4	12	5,7%
8 Background funcional	5	1	5	1	12	5,7%
9 Valores	3	3	4	1	11	5,2%
10 Background educacional	4	1	4	2	11	5,2%
11 Personalidade	2	3	2	2	9	4,3%
12 <i>Tenure</i>	1	3	5		9	4,3%
13 Habilidades cognitivas	4	2		2	8	3,8%
14 Background socio-econom.		2	2	1	5	2,4%
15 Religião		1	1	2	4	1,9%
16 Deficiência		1		2	3	1,4%
17 Atitudes	3				3	1,4%
18 Crenças	3				3	1,4%
19 Estado civil	1		1		2	1,0%
20 Emoção			1		1	0,5%
21 Afeto			1		1	0,5%
22 Ideologia política				1	1	0,5%
23 Habilidades físicas		1			1	0,5%
Total	48	58	66	38	210	100,0%

Fonte: MENDES, 2005, p. 51.

Em relação aos efeitos positivos da diversidade — impactos benéficos ao ambiente organizacional — foram identificados vinte e quatro efeitos possíveis: solução de problemas, criatividade, inovação, desempenho, tomada de decisão, novos mercados consumidores, produtividade, agilidade, vantagem competitiva, flexibilidade, eficiência, fonte de informações, variedade de perspectivas, aprendizado, cooperação, fonte de recrutamento, atendimento ao cliente, imagem, diferenciação, diversificação, qualidade, lucratividade, valorização das ações, perpetuidade (MENDES, 2005). Igualmente aqui, destacam-se como efeitos positivos da diversidade reconhecidos pelas organizações, a possibilidade de solução de problemas e a criatividade (Tabela 2).

Tabela 2 — Efeitos positivos da diversidade.

	Periódico				Total	%
	AMJ	AMR	ASQ	OS		
1 Solução de problemas	3	4	7	1	15	17,4%
2 Criatividade	2	4	7	1	14	16,3%
3 Inovação	3		2	1	6	7,0%
4 Desempenho	4		2		6	7,0%
5 Tomada de decisão	3	1	1		5	5,8%
6 Novos mercados consumid.	3		2		5	5,8%
7 Produtividade		3	1	1	5	5,8%
8 Agilidade	3		1		4	4,7%
9 Vantagem competitiva	2	1		1	4	4,7%
10 Flexibilidade	2		1		3	3,5%
11 Eficiência	2	1			3	3,5%
12 Fonte de informações	1		2		3	3,5%
13 Variedade de perspectivas	2				2	2,3%
14 Aprendizado			1		1	1,2%
15 Cooperação		1			1	1,2%
16 Fonte de recrutamento	1				1	1,2%
17 Atendimento ao cliente			1		1	1,2%
18 Imagem	1				1	1,2%
19 Diferenciação	1				1	1,2%
20 Diversificação			1		1	1,2%
21 Qualidade	1				1	1,2%
22 Lucratividade	1				1	1,2%
23 Valorização das ações	1				1	1,2%
24 Perpetuidade	1				1	1,2%
Total	37	15	29	5	86	100,0%

Fonte: MENDES, 2005, p. 53.

Em relação aos efeitos negativos da diversidade — impactos maléficos ao ambiente organizacional — foram identificados vinte e três efeitos possíveis: problemas de comunicação, *turnover* (rotatividade), insatisfação, discriminação, falta de consenso/coesão, desintegração, absenteísmo, descomprometimento, problemas de coordenação, lentidão, problemas de identificação, *stress* (estresse), preconceito, desconfiança, ineficiência, paralisia, baixa interação, custos sociais, custos legais, teto de vidro, baixa qualidade, baixo desempenho (MENDES, 2005). Aqui, são reconhecidos

como principais efeitos negativos da diversidade humana nas organizações os conflitos: problemas de comunicação e rotatividade da força de trabalho (Tabela 3).

Tabela 3 — Efeitos negativos da diversidade.

	Periódico				Total	%
	AMJ	AMR	ASQ	OS		
1 Conflito	6	4	6	2	18	20,2%
2 Problemas de comunicação	4	4	3	2	13	14,6%
3 Turnover	4	2	5		11	12,4%
4 Insatisfação	5	1			6	6,7%
5 Discriminação	3		2		5	5,6%
6 Falta de consenso / coesão	5				5	5,6%
7 Desintegração	1	2	1		4	4,5%
8 Absenteísmo	1	1	2		4	4,5%
9 Descomprometimento	2	1	1		4	4,5%
10 Problemas de coordenação	2	1			3	3,4%
11 Lentidão	2				2	2,2%
12 Problemas de identificação	1		1		2	2,2%
13 Stress	1		1		2	2,2%
14 Preconceito	1				1	1,1%
15 Desconfiança			1		1	1,1%
16 Ineficiência	1				1	1,1%
17 Paralisia	1				1	1,1%
18 Baixa interação	1				1	1,1%
19 Custos sociais	1				1	1,1%
20 Custos legais	1				1	1,1%
21 Teto de vidro	1				1	1,1%
22 Baixa qualidade	1				1	1,1%
23 Baixo desempenho	1				1	1,1%
Total	46	16	23	4	89	100,0%

Fonte: MENDES, 2005, p. 54.

Em relação às variáveis mediadoras dos impactos da diversidade no ambiente organizacional — fatores que atenuam ou ampliam os efeitos positivos e negativos da diversidade no ambiente organizacional — foram identificadas vinte e cinco variáveis possíveis: tempo, interação, extensão de diversidade, conflito de tarefa, treinamento, tipo de tarefa, cultura organizacional, comunicação interna, compartilhamento de informações, redes de relacionamento, comunicação externa, integração, interdependência de tarefa, remuneração, *feedback*, *background* profissional (experiência funcional), abertura para debate, estratégia do negócio, desenho organizacional, identificação, confiança, autoimagem, impressões sobre os pares, extrovertimento (extroversão), automonitoramento (MENDES, 2005). Aqui, são reconhecidos como principais variáveis da diversidade humana nas organizações: o tempo, a interação e a extensão de diversidade (Tabela 4).

Tabela 4 — Variáveis mediadoras da diversidade.

	Periódico				Total	%
	AMJ	AMR	ASQ	OS		
1 Tempo	2		1	3	6	10,5%
2 Interação	2		1	2	5	8,8%
3 Extensão de diversidade	1	2	1	1	5	8,8%
4 Conflito de tarefa	1	1	2		4	7,0%
5 Treinamento	1	1		2	4	7,0%
6 Tipo de tarefa			2	1	3	5,3%
7 Cultura organizacional	1		1	1	3	5,3%
8 Comunicação interna	3				3	5,3%
9 Compartilhamento de inform.	3				3	5,3%
10 Redes de relacionamento	2				2	3,5%
11 Comunicação externa	2				2	3,5%
12 Integração	1		1		2	3,5%
13 Interdependência de tarefa	1		1		2	3,5%
14 Remuneração	2				2	3,5%
15 Feedback	1				1	1,8%
16 Background profissional	1				1	1,8%
17 Abertura p/ debate	1				1	1,8%
18 Estratégia do negócio	1				1	1,8%
19 Desenho organizacional	1				1	1,8%
20 Identificação	1				1	1,8%
21 Confiança		1			1	1,8%
22 Auto-imagem		1			1	1,8%
23 Impressões sobre os pares			1		1	1,8%
24 Extrovertimento			1		1	1,8%
25 Auto-monitoramento			1		1	1,8%
Total	28	6	13	10	57	100,0%

Fonte: MENDES, 2005, p. 56.

Em relação às principais motivações da diversidade nas organizações, tem-se que foram organizadas de acordo com três critérios distintos: 1) argumento geral ligado a impactos positivos da diversidade (*performance* positiva), 2) argumento geral ligado a impactos negativos da diversidade (*performance* negativa) e 3) argumento geral ligado a preocupações com igualdade e justiça social (justiça). Percebe-se que, de forma equivalente entre si, a *performance*, tanto positiva quanto negativa, são destacadamente as principais motivações da diversidade (MENDES, 2005).

Tabela 5 — Principais motivações da diversidade.

	Periódico				Total	%
	AMJ	AMR	ASQ	OS		
1 Performance Positiva	11	7	10	7	35	43,2%
2 Performance Negativa	8	8	11	7	34	42,0%
3 Justiça	3	5	2	2	12	14,8%
Total	22	20	23	16	81	100,0%

Fonte: MENDES, 2005, p. 57.

Assim postos, esses atributos – resultados positivos e negativos, variáveis mediadoras e motivações – confirmam o quanto, mutuamente, se implicam a diversidade e as lideranças organizacionais, sendo, em última instância, determinantes para orientar essas lideranças na gestão da diversidade — de forma positiva ou negativa. A diversidade humana é um fato social inquestionável, tanto quanto o é a necessidade da liderança nas organizações. Portanto, liderar nos dias de hoje sem reconhecer a diversidade humana, implica quase certamente dar as costas à inovação e à competitividade. Em contrapartida, reconhecer a diversidade sem buscar liderá-la na direção da consecução dos objetivos tanto individuais — de cada trabalhador — quanto coletivos — da organização —, parece levar ao caminho da ignorância e do desperdício de potenciais humanos e organizacionais perfeitamente realizáveis. Nesse sentido, é legítimo considerar o quanto esses aspectos podem afetar o desempenho geral de toda organização, visto que esse desempenho é resultado da gestão das lideranças organizacionais.

Dessa feita, investigar como as lideranças organizacionais entendem essa diversidade e, a partir desse entendimento, estabelecem os processos de gestão de forma a compatibilizá-los com as competências individuais e a criar as competências organizacionais, é uma questão que norteou a pesquisa que segue descrita.

A PESQUISA: PRESSUPOSTOS E PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Metodologicamente, a pesquisa teve cunho exploratório na medida em que, sem o objetivo de elaborar hipóteses a serem testadas, restringiu-se a buscar informações junto à determinada população — lideranças organizacionais — acerca de um fenômeno organizacional específico — a diversidade humana —, com a finalidade de obter maior conhecimento a respeito e também, tanto quanto possível, uma percepção ainda não explorada sobre o tema (CERVO; BERVIAN; SILVA, 2007). E foi uma pesquisa do tipo pesquisa-diagnóstico, considerando que pretendeu analisar e avaliar um determinado fenômeno da liderança organizacional, de forma a contribuir com seu constante aperfeiçoamento (MASCARENHAS, 2012).

Os procedimentos técnicos adotados para a coleta de dados envolveram: a) a elaboração de um questionário fechado, fundamentado em três das cinco dimensões que caracterizam a diversidade, quais sejam, seus atributos, seus efeitos positivos e seus efeitos negativos; b) a aplicação desse questionário a um conjunto composto por nove líderes de uma instituição de ensino superior; c) a apuração, interpretação e análise dos dados coletados.

Em relação ao questionário elaborado, cabe esclarecer que o foi a partir da formulação proposta por Mendes (2005) para compreensão da diversidade — e já aqui antecipada. Destaque-se que a opção

apenas pelo levantamento dos atributos e dos efeitos positivos e negativos da diversidade — e a não inclusão das variáveis mediadoras e das motivações — deveu-se à necessidade de congruência com os propósitos da pesquisa que apontam tão somente para a caracterização e a gestão da diversidade por parte de líderes organizacionais.

Ainda, necessário é esclarecer que, em relação aos atributos de diversidade, quatro deles, estabelecidos em expressões estrangeiras, foram livremente traduzidos de forma a permitir o correto entendimento dos respondentes. Esses atributos, e suas respectivas traduções, são os seguintes: a) *background* funcional foi traduzido como experiência profissional; b) *background* educacional foi traduzido como história educacional; c) *tenure* foi traduzido como ocupação/trabalho; d) *background* socioeconômico foi traduzido como situação socioeconômica.

Assim, o questionário restou composto por três dimensões: atributos da diversidade, com vinte e três itens; efeitos positivos da diversidade, com vinte e quatro itens; e efeitos negativos da diversidade, com vinte e três itens, totalizando setenta itens. Por último, ressalta-se que esse questionário foi desenvolvido a partir da pesquisa bibliográfica realizada por Mendes (2005) apenas para a presente pesquisa, em razão de não haver, ainda, nenhum instrumento validado a respeito para a população brasileira.

Em relação à aplicação do questionário, a população alvo da pesquisa se constituiu de nove líderes organizacionais formalmente instituídos como tal em uma instituição de ensino superior privada e situada na região serrana do Estado do Rio de Janeiro. À época da pesquisa, esses líderes eram responsáveis pelos seguintes setores administrativos da instituição: direção geral, supervisão geral, secretaria de registros acadêmicos, setor de apoio acadêmico, biblioteca, setor financeiro, departamento de recursos humanos, setor de logística, setor de manutenção. Desse grupo, cinco são do sexo feminino e quatro do sexo masculino. Não foram incluídos nessa população alvo da pesquisa os líderes responsáveis por setores acadêmicos, de vez que esses se dedicam exclusivamente à gestão acadêmica. A instituição em questão é direcionada à formação de profissionais para a área da saúde desde 1967 e contava, quando da realização da pesquisa, com 495 (quatrocentos e noventa e cinco) empregados e, aproximadamente, com 1.600 (hum mil e seiscentos) estudantes — distribuídos entre cursos de graduação, pós-graduação e residência.

Em relação à apuração dos resultados coletados, todos os respondentes procederam ao preenchimento do questionário de forma espontânea e comprometida, sem manifestarem quaisquer dúvidas ou omissões. A apuração das respostas dadas foi realizada considerando-se a quantidade de vezes que cada atributo foi indicado e, ao final, dispostas em uma tabela organizada de forma decrescente: dos itens mais relevantes para os itens menos relevantes. A interpretação e análise dos

dados coletados — que a seguir estão apresentados, descritos e discutidos —, cumpre esclarecer, foram procedidas à luz dos referenciais antes discutidos.

OS RESULTADOS: APRESENTAÇÃO, INTERPRETAÇÃO E DISCUSSÃO

Os resultados apurados estão apresentados por dimensão avaliada e interpretados quantitativa e qualitativamente (tabelas 6, 7, 8). A apuração quantitativa dos dados foi procedida levando-se em consideração quantas vezes o atributo ou efeito apareceu indicado nas respostas. A interpretação qualitativa destaca como muito significantes os atributos e efeitos que obtiveram as três maiores pontuações; como pouco significantes os atributos e efeitos que obtiveram as três menores pontuações; e como de relativa significação os atributos e efeitos que obtiveram pontuações intermediárias entre as maiores e as menores. Cumpre esclarecer que essa perspectiva de análise foi assim decidida por ser considerada como uma perspectiva que permite a discussão comparativa dos dados apurados.

Antes, todavia, de se empreender a apresentação, interpretação e discussão desses resultados propriamente ditos, não é muito enfatizar que, sendo a organização pesquisada uma instituição de ensino superior, pode-se ou deve-se esperar — não como regra, mas sim como princípio — que, nesse tipo específico de organização, o acolhimento, a compreensão e a aceitação da diversidade humana sejam não só ensinados, mas, sobretudo, praticados. Espera-se de uma instituição de ensino — ademais se espera de uma instituição de ensino superior que forma cidadãos para o exercício de uma profissão — que forme pessoas emancipadas e aptas ao exercício pleno da cidadania. Nesse caso, em especial — o de uma instituição de ensino superior, dedicada à formação de profissionais para as áreas da saúde —, a formação de profissionais que reconheçam, respeitem e acolham a diversidade, despidos de quaisquer preconceitos discriminatórios, não se coloca como uma necessidade, mas sim como uma obrigatoriedade.

Nesse sentido, os resultados apurados a partir dos dados coletados indicam que a instituição parece ter efetivamente assumido esse princípio. Em relação aos atributos da diversidade, os líderes da organização identificaram, em primeiro lugar, a cultura e os valores como os atributos mais relevantes na caracterização da diversidade na instituição, seguidos, em segundo lugar, pelos atributos raça, religião e crenças e, em terceiro, pelos atributos experiência funcional, história educacional e personalidade. Etnia, idade, habilidades cognitivas, atitudes, habilidades físicas, gênero e situação socioeconômica foram atributos identificados como de média significação. E os atributos considerados menos significativos nessa caracterização da diversidade foram sexo e afeto, seguidos de nacionalidade, ocupação/trabalho, deficiência, estado civil, emoção, ideologia política (Tabela 6).

Tabela 6 – Atributos da diversidade.

ATRIBUTOS DA DIVERSIDADE	TOTAL(*)	%
Cultura	7	8,04 %
Valores	7	8,04 %
Raça	6	6,90 %
Religião	6	6,90 %
Crenças	6	6,90 %
Experiência funcional	5	5,74 %
História educacional	5	5,74 %
Personalidade	5	5,74 %
Etnia	4	4,60 %
Idade	4	4,60 %
Habilidades cognitivas	4	4,60 %
Atitudes	4	4,60 %
Habilidades físicas	4	4,60 %
Gênero	3	3,45 %
Situação socioeconômica	3	3,45 %
Nacionalidade	2	2,30 %
Ocupação/Trabalho	2	2,30 %
Deficiência	2	2,30 %
Estado civil	2	2,30 %
Emoção	2	2,30 %
Ideologia política	2	2,30 %
Sexo	1	1,15 %
Afeto	1	1,15 %
TOTAL	87	100,00 %

(*) Total de vezes que o atributo foi indicado.

Fonte: Elaboração própria.

Pode-se claramente inferir, então, que a instituição pesquisada assume como norte a acepção ampliada de diversidade humana, aquela classificada como sendo de um nível mais profundo. Corroborando as suposições teóricas a respeito, isso se traduz, com efeito, em uma fonte inesgotável de inovação e competitividade — a instituição é avaliada pelo Ministério da Educação com nota máxima e, nos últimos dois anos, vem concretizando seu processo de crescimento institucional com a implantação de três novos cursos de graduação. Ainda corroborando as suposições feitas, comprovadamente, atua também como um agente de mudança social, sobretudo, por operar serviços públicos de saúde no município em que se situa, dentre os quais, um hospital geral, um ambulatório que atua nos níveis primário e secundário de atenção à saúde e cinco postos de saúde da família.

Os líderes organizacionais, ao assumirem a diversidade humana nessa acepção mais ampliada e menos discriminatória — compreendendo-a em seu sentido mais profundo e menos superficial — são capazes de possibilitar maior empatia entre pessoas e equipes, bem como são capazes de

desenvolver um ambiente social mais tolerante, o que, de forma recursiva, finda por reforçar nessas lideranças a aposta na diversidade.

Em relação aos efeitos positivos dessa diversidade, os líderes pesquisados entenderam como efeitos mais significativos a criatividade (de forma unânime); secundada pela solução de problemas e pela inovação; seguida pelo aprendizado e pela cooperação. Isso não somente corrobora, mas é compatível e congruente com os atributos antes destacados como significativos. Ressalve-se, aqui, a compreensão plena em torno do efeito que a diversidade gera em termos de criatividade. Essa compreensão é fundamental quando se tem em conta a formação de profissionais que possam construir conhecimento e não apenas replicá-lo e reproduzi-lo. Como efeitos positivos não tão significativos, os líderes pesquisados apontaram o desempenho, a tomada de decisão, a produtividade, a flexibilidade, a eficiência, o atendimento ao cliente, a agilidade, a imagem, a diversificação e a qualidade. E como efeitos positivos pouco significativos, apontaram a vantagem competitiva, a fonte de informações, a variedade de perspectivas, a valorização das ações, os novos mercados consumidores, a fonte de recrutamento, a diferenciação, a lucratividade e a perpetuidade. Embora sejam muito relevantes os efeitos positivos indicados como significativos, aqueles considerados de menor significância pelos líderes são justamente os que impactam diretamente a sobrevivência organizacional no mercado; o que contrasta, sobremaneira, com a natureza privada da organização, que depende exclusivamente de recursos próprios para se manter competitiva nesse mercado (Tabela 7).

Tabela 7 — Efeitos positivos da diversidade.

EFEITOS POSITIVOS DA DIVERSIDADE	TOTAL(*)	%
Criatividade	9	8,82%
Solução de problemas	7	6,86 %
Inovação	7	6,86 %
Aprendizado	6	5,90%
Cooperação	6	5,90%
Desempenho	5	4,90 %
Tomada de decisão	5	4,90 %
Produtividade	5	4,90 %
Flexibilidade	5	4,90 %
Eficiência	5	4,90 %
Atendimento ao cliente	5	4,90 %
Agilidade	4	3,92 %
Imagem	4	3,92 %
Diversificação	4	3,92 %
Qualidade	4	3,92 %
Vantagem competitiva	3	2,94 %
Fonte de informações	3	2,94 %
Variedade de perspectivas	3	2,94 %
Valorização das ações	3	2,94 %
Novos mercados consumidores	2	1,96 %
Fonte de recrutamento	2	1,96 %
Diferenciação	2	1,96 %
Lucratividade	2	1,96 %
Perpetuidade	1	0,98 %
TOTAL	102	100,00%
(*) Total de vezes que o efeito foi indicado.		

Fonte: Elaboração própria.

Em relação aos efeitos negativos da diversidade humana, os líderes pesquisados apontaram, unanimemente, que a discriminação é o efeito negativo mais significativo, seguido pelos problemas de comunicação, pelos conflitos e pelo preconceito. O não comprometimento, a ineficiência, a baixa interação, o baixo desempenho, a insatisfação, a falta de consenso e coesão, o absenteísmo, os problemas de identificação, a desconfiança, a lentidão e a baixa qualidade do trabalho foram efeitos negativos considerados pelos líderes de alguma relevância. E a desintegração, os problemas de coordenação, o *turnover*, o *stress*, a paralisia, o teto de vidro foram considerados efeitos negativos pouco significativos. Já os custos sociais e os custos legais foram considerados de nenhuma significação. Os efeitos negativos geralmente tidos como mais perversos às relações interpessoais no ambiente organizacional — em especial, a discriminação e o preconceito — foram apontados como tal pelos líderes. Entretanto, dos efeitos negativos que diretamente impactam os processos organizacionais, somente os problemas de comunicação foram considerados relevantes. Os demais efeitos negativos não foram apontados como muito significativos, em que pese o serem, de fato, quando é a sobrevivência da organização no mercado que está em questão (Tabela 8).

Tabela 8 — Efeitos negativos da diversidade.

EFEITOS NEGATIVOS DA DIVERSIDADE	TOTAL(*)	%
Discriminação	9	10,59%
Problemas de comunicação	8	9,41%
Conflito	7	8,24%
Preconceito	7	8,24%
Descomprometimento	5	5,90%
Ineficiência	5	5,90%
Baixa interação	5	5,90%
Baixo desempenho	5	5,90%
Insatisfação	4	4,70%
Falta de consenso / coesão	4	4,70%
Absenteísmo	4	4,70%
Problemas de identificação	4	4,70%
Desconfiança	4	4,70%
Lentidão	3	3,52%
Baixa qualidade	3	3,52%
Desintegração	2	2,35%
Problemas de coordenação	2	2,35%
<i>Turnover</i>	1	1,17%
<i>Stress</i>	1	1,17%
Paralisia	1	1,17%
Teto de vidro	1	1,17%
Custos sociais	0	0%
Custos legais	0	0%
TOTAL	85	100,00 %

(*) Total de vezes que o efeito foi indicado.

Fonte: Elaboração própria.

Assim postos, esses resultados indicam um conjunto de questões que merecem ser discutidas. A primeira delas diz respeito aos atributos que o grupo de líderes pesquisados identificou como característicos da diversidade humana. Atributos esses que levam a crer que a compreensão por eles estabelecida é de um nível muito mais profundo que aquele que comumente se encontra disseminado tanto na área acadêmica, quanto na prática organizacional corrente. Nesta, a concepção predominante está posta em aspectos mais superficiais como raça e gênero (MENDES, 2005).

Essa compreensão mais abrangente e profunda tem implicação diretamente na forma como essas lideranças estabelecem os processos de gestão dessa diversidade de trabalhadores que lideram, uma vez que permite e possibilita que esses trabalhadores efetivamente desenvolvam a criatividade, sejam inovadores, invistam na solução de problemas, recorram ao aprendizado contínuo e trabalhem de maneira cooperativa. Isso está corroborado na teoria pelos efeitos da diversidade apontados como mais relevantemente positivos. E, na prática, pelos seguidos resultados de sucesso alcançados pela organização pesquisada nas sucessivas avaliações governamentais às quais vem sendo submetida ao longo dos últimos anos. Ainda, são congruentes com as perspectivas apontadas pela área acadêmica, mas diferem daquelas adotadas na prática organizacional, que aponta para a vantagem competitiva como efeito positivo preponderante (MENDES, 2005).

A segunda questão que merece ser discutida diz respeito aos efeitos da diversidade humana que as lideranças pesquisadas consideraram como predominantemente negativos: a discriminação, os problemas de comunicação, os conflitos e o preconceito. Novamente aqui, percebe-se uma compreensão mais profunda e transversal acerca desses efeitos que impactam, de forma prejudicial, o processo de gestão levado a termo pelas lideranças. Não se pode deixar de salientar, todavia, que a compreensão aprofundada desses efeitos — necessária e obrigatória, por certo — não é, por si só, suficiente à gestão organizacional, deve se operar em detrimento da também obrigatória e necessária compreensão dos efeitos negativos mais diretamente impactantes à sobrevivência organizacional como, por exemplo, custos sociais, custos legais, *turnover*, *stress*. Esses foram considerados como pouco ou nada relevantes pelas lideranças pesquisadas.

Isso conduz diretamente à terceira questão a ser discutida que é como a caracterização e a significação, atribuídas pelas lideranças pesquisadas à diversidade humana, podem implicar e impactar os cursos de ação empreendidos por essas lideranças sobre a própria diversidade daqueles que lideram. À medida que o processo de liderar implica não só compreender de forma profunda a diversidade humana, mas, igualmente, lidar com questões de ordem administrativa — como planejar, organizar, controlar e dirigir —, não se pode subsumi-lo a uma ou outra dimensão. Isso é, não se pode ou não se deve optar pela compreensão profunda da diversidade em detrimento das questões de ordem administrativa; tampouco, se pode ou se deve proceder de maneira inversa. Porquanto essas dimensões operam de forma interdependente, recursiva e recorrente. Assim, quando efeitos negativos da diversidade humana — que sabidamente impactam de maneira prejudicial os processos administrativos — são pouco compreendidos e, por isso, são desconsiderados pelas lideranças, tende-se a abrir caminhos para que os cursos de ação sobre os liderados sejam prejudicados e possam comprometer, até mesmo, os efeitos positivos engendrados pela diversidade.

Por fim, uma última questão a ser discutida diz respeito a quanto a concepção dos líderes pesquisados mais se aproxima daquela encontrada na área acadêmica, distanciando-se da concepção mais comum e habitual na prática organizacional (MENDES, 2005). Embora, por óbvio, isso muito se deva ao fato de ser a referida organização uma instituição de ensino superior, não se pode perder de vista sua natureza empresarial, ou seja, trata-se de uma organização privada, sujeita, portanto, às competitivas regras do mercado educacional. E a sobrevivência nesse mercado depende diretamente de um processo de liderança conduzido para alcançar tanto o objetivo último da organização, que é o de oferecer formação superior de qualidade, quanto a manutenção da organização no mercado, como empresa que é. Nesse sentido, imprimir sobre a diversidade humana que constitui a

organização cursos de ação que viabilizem ambos os caminhos, depende diretamente da consideração ampliada seja dos atributos da organização, seja de seus efeitos positivos e negativos.

CONCLUSÃO

Considerando os resultados postos, pode-se concluir que lideranças organizacionais, quando confrontadas com a diversidade humana representada naqueles que lideram, tendem a compreendê-la a partir da concepção que conferem aos atributos que a caracterizam e aos efeitos que engendram, podendo fazê-lo de uma forma mais ou menos profunda. Conclui-se também que essa compreensão tende a determinar os cursos de ação dessas lideranças sobre a própria diversidade, qualificando e otimizando — ou não — os processos de gestão da organização, a partir do reconhecimento e aplicação desses atributos e efeitos.

Pôde-se perceber, contudo, que nem sempre as lideranças são ou estão preparadas para lidar com essa diversidade, a partir de seus atributos e seus efeitos e que, em geral, fazem-no quase exclusivamente a partir de seu enquadramento nos processos administrativos. O que se evidencia pelo fato de a abordarem na prática empresarial, quase sempre, a partir de uma concepção superficial, em que se perde o potencial do trabalhador a ser aplicado em benefício da organização. Em contrapartida, o privilégio absoluto das abordagens mais profundas da diversidade, sem a devida consideração aos aspectos administrativos da organização, pode conduzir esta última a uma prática empresarial equivocada.

Assim, ao que parece, os resultados dessa pesquisa talvez possam abrir novos caminhos para a compreensão cada vez mais ampliada da diversidade humana por parte das lideranças organizacionais. É o que trabalhadores, organizações e sociedade esperam de seus líderes, uma vez que

[...] a diversidade das culturas, a diversidade dos indivíduos entre eles e a diversidade interior dos indivíduos não podem ser compreendidas nem a partir de um princípio simples de unidade nem a partir de uma plasticidade mole, modelada pelas culturas ao sabor das circunstâncias. A unidade humana não pode reduzir-se a um termo, a um critério, a uma determinação. Devemos conceber uma unidade que garanta e favoreça a diversidade, uma diversidade inscrita na unidade. A unidade complexa: unidade na diversidade, diversidade na unidade, unidade produtora de diversidade, diversidade produtora de unidade [...]. (MORIN, 2012, p. 66)

REFERÊNCIAS

ALVES, M. A.; GALEÃO-SILVA, L. G. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. **RAE**, São Paulo, v. 44, n. 3, p.20-29, jul./set. 2004.

BASTOS, E. M. Orientação sexual e inclusão: um estudo de caso em organização varejista de Fortaleza. **Revista de Psicologia**, Fortaleza, v. 7, n. 1, p. 165-180, jan./jun. 2016.

BERGAMINI, C. W. Liderança: a Administração do Sentido. **Revista de Administração de Empresas – RAE**, São Paulo, v. 34, n. 3, p. 102-114, mai-jun. 1994.

BERGAMINI, C. W.; CODA, R. (Orgs.). **Psicodinâmica da vida organizacional**: motivação e liderança. São Paulo: Atlas, 1997.

CARVALHO, A. J. P. de; CARVALHO, A. V. P. de; SÁ, M. A. D. de. Organizational culture and sexual diversity: a case study on a large scale company in Recife (PE). **Business and Management Review**, Iowa, Special issue, v. 4, n. 5, jan. 2015. Disponível em: <<http://www.businessjournalz.org/bmr>>. Acesso em: 20 jan. 2017.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A.; SILVA, R. da. **Metodologia científica**. São Paulo: Prentice Hall, 2007.

COSTA, S. G. da. **Comportamento organizacional**: cultura e casos brasileiros. Rio de Janeiro: LTC, 2016.

CLEGG, S.; KORNBERGER, M.; TYRONE, P. **Administração e organização**: uma introdução à teoria e à prática. Porto Alegre: Bookman, 2011.

FLEURY, M. T. L. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. **RAE – Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 40, n. 3, p.18-25, jul./set. 2000.

HESSEL, S.; MORIN, E. **O caminho da esperança**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

INSTITUTO ETHOS. **Como as empresas podem e devem valorizar a diversidade**. São Paulo: ETHOS, 2000. Disponível em: <<http://www.ethos.org.br>>. Acesso em: 15 jan. 2017.

LEITE, C. E. *et al.* Diversidade nas organizações: uma análise de resultados. In: CONGRESSO DE ADMINISTRAÇÃO, SOCIEDADE E INOVAÇÃO, 11, 2015, Volta Redonda. **Anais**, Niterói, UFF, 2015. Disponível em: <https://www.researchgate.net/profile/Cesar_Leite2/publication/290146546_Diversidade_Nas_Organizacoes_uma_analise_de_resultados/links/5694fa7e08ae3ad8e33d3b59.pdf>. Acesso em: 20 jan. 16.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; ARELLANO, E. B. Liderança, poder e comportamento organizacional. In: FLEURY, M. T. L. (Coord.). **As pessoas na organização**. São Paulo: Gente, 2002.

MASCARENHAS, S. A. **Metodologia científica**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2012.

MENDES, R. H. **Diversidade humana nas organizações**: entre a teoria acadêmica e a prática empresarial. 2005. p. 106. Dissertação (Mestrado) – Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas (EAESP/FGV), São Paulo.

MORIN, E. **O método 5**: a humanidade da humanidade. Porto Alegre: Sulina, 2012.

ROBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

ROBBINS, S. P.; JUDGE, T. A.; SOBRAL, F. **Comportamento organizacional**: teoria e prática no contexto brasileiro. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

ROHM, R. H. D.; FERNANDES, F. A. P.; CABRAL, A. D. **Diversidade sexual e vantagem competitiva: uma análise de seus impactos nas organizações.** Programa de Estudos e Pesquisas em Desenvolvimento Humano, Formação de Lideranças e Governança Corporativa, Rio de Janeiro, UFRJ, 2012. Disponível em: <<https://www.researchgate.net/publication/305348072>>. Acesso em: 20 jan. 2017.

TORRES, C. V.; PÉREZ-NEBRA, A. R. Diversidade cultural no contexto organizacional. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil.** Porto Alegre: Artmed, 2004.

Delineando uma tendência para a pesquisa na área de recursos humanos

Outlining a trend for research in the area of human resources

Humberto Medrado

FMP/FASE

Petrópolis, RJ-Brasil

hmedrado@gmail.com

Juliana da Silva Vieira

FMP/FASE

Petrópolis, RJ-Brasil

julianadsv95@hotmail.com

RESUMO

O presente artigo visa apresentar uma tendência sobre a gestão de recursos humanos entre o período de 2005 a 2015. Em termos metodológicos, utilizou-se a pesquisa bibliométrica que consiste em um estudo que utiliza a estatística e a matemática para quantificar os processos da comunicação escrita, gerando uma avaliação objetiva de resultados da produção científica e possibilitando uma crítica dos dados mensurados. A partir da análise de uma amostragem das principais revistas acadêmicas administrativas de âmbito nacional (RAC - Revista Contemporânea de Administração; RBADM - Revista Brasileira de Administração Científica; REAd - Revista Eletrônica de Administração; RCA - Revista de Ciências da Administração; RAUSP - Revista de Administração da Universidade de São Paulo; e RAM - Revista de Administração da Mackenzie), extraíram-se as palavras-chave utilizadas nesses periódicos nesta última década, indicando o quantitativo de palavras-chave que busque representar o estado-da-arte no estudo da gestão em recursos humanos. No referencial teórico é apresentada uma breve revisão sobre a temática analisada. Contudo, ao confrontar a visão teórica com os dados da realidade obtidos através da pesquisa, este trabalho tem o interesse de contribuir para a sociedade e o meio acadêmico com a reflexão do desenvolvimento humano.

Palavras-chave: Recursos humanos, papel do RH, desenvolvimento de pessoas.

ABSTRACT

The present article aims to present a trend on the management of human resources between the period from 2005 to 2015. In methodological terms, bibliometric research was used that consists of a study that uses statistics and mathematics to quantify the processes of written communication, generating an objective evaluation of the results of the scientific production and making possible a critique of the measured data. Based on the analysis of a sample of the main national academic administrative journals (RAC - Revista Contemporânea de Administração; RBADM - Brazilian Journal of Science Administration; REAd - Electronic Journal of Administration; Universidade de São Paulo, and RAM - Mackenzie Journal of Management), the keywords used in these journals were extracted in the last decade, indicating the number of keywords that seek to represent the state of the art in the study of human resources management. In the theoretical framework a brief review is presented on the analyzed theme. However, in confronting the theoretical view with the reality data obtained through research, this work has the interest of contributing to society and the academic environment through the reflection of human development.

Key words: Human resources, role of HR, development of people

INTRODUÇÃO

Com a globalização, com o desenvolvimento tecnológico e com as mudanças e transformações da sociedade, a capacidade de sobrevivência e excelência das organizações passa cada vez mais a depender forte e diretamente das habilidades e competências das pessoas.

Segundo Dutra (2002), “na empresa moderna as arquiteturas organizacionais e as estruturas decorrentes serão modificadas com cada vez maior velocidade, o que dificulta prever quais serão exatamente as necessidades das empresas em seu futuro” (apud EBOLI et al., 2010, p. 276). O que se sabe é que as organizações ainda dependerão do capital humano como pilar de sustentação.

A emergência da expansão do conhecimento tem caracterizado o século XXI como a era do conhecimento. A informação é um dos insumos mais importantes, reunindo o conhecimento e a aprendizagem nas organizações, sendo sua presença imprescindível para atender às novas demandas da sociedade rapidamente.

Para Chiavenato (2005), o conhecimento passou a ser o instrumento de vantagem competitiva mais importante, pois somente a informação pura não garante um diferencial competitivo. “Tornando-se necessário, para assegurar uma posição no futuro, que a organização aprenda a transformar as informações em conhecimento e utilizá-lo adequadamente” (CHIAVENATO, 2005, p.149).

Em plena era do conhecimento, a base da excelência organizacional é o ser humano, que tem inteligência para criar, desenvolver, manusear e/ ou aprimorar serviços e produtos oferecidos pelas empresas. Na contemporaneidade, o capital intelectual tem sido visto como um trunfo dentro das organizações que buscam obter vantagem competitiva frente às demais.

Nesse sentido, faz-se necessário um profissional de recursos humanos que tenha um olhar sensível ao funcionário e suas necessidades; que possa promover o clima organizacional favorável ao cumprimento das tarefas, sendo o elo entre a alta gerência e a área operacional, mantendo o papel de interlocutor do colaborador dentro da organização; que possua conhecimento, habilidade e atitude (CHA) sobre as práticas de recursos humanos; e que seja o representante legal da organização.

Hoje, necessita-se de um profissional que priorize a ética; que oriente a análise da cultura organizacional; que saiba identificar um processo de mudança e conduzi-la a fim de alcançar êxito, legitimando uma nova cultura, ou aperfeiçoando a já existente; que seja um catalisador e um facilitador do processo de aprendizagem organizacional.

Todas essas mudanças colocaram o RH em fase de transição e este trabalho tem por objetivo analisar, nesse contexto, quais as tendências temáticas na gestão de pessoas no cenário contemporâneo.

Sob essa ótica, buscou-se, através da pesquisa bibliométrica, verificar associações de palavras a dois descritores, "recursos humanos" e "gestão de pessoas", tratados nas revistas acadêmicas brasileiras relativas às estratégias de gestão de pessoas.

GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS COMO ESTRATÉGIA ORGANIZACIONAL

Com as transformações econômicas, políticas, culturais e sociais, o crescimento da indústria de serviços e a reestruturação de indústrias e de mercados, o ambiente das organizações passa a ser mais dinâmico, diversificado e, sobretudo, competitivo e composto de incertezas.

Para Boog (2001), numa tentativa de síntese, o que é preciso ser ajustado dentro do meio corporativo são as características, especificações, estágios e desenvolvimento de cada organização. Visto isso, as pessoas vêm sendo apontadas como fator estratégico para as organizações. Logo, vincula-se como prioridade e incumbência da empresa proporcionar ao seu pessoal conhecer “onde está” a empresa, saber “para onde ela quer ir” e “como ela vai chegar” ao nível almejado, além de poder reconhecer qual o papel realizado pelas pessoas nesse processo (BOOG, 2001, p. 221). Isso permite demonstrar a seus colaboradores que as pessoas precisam conhecer o negócio do qual participam, ou seja, precisam conhecer as estratégias da organização para melhor definir as diretrizes, as contribuições e a produtividade global.

Ainda segundo Boog (2001), a organização é um ser vivo que nasce, cresce, desenvolve-se e morre num ambiente dinâmico e turbulento. No momento em que consegue ampliar a visão de empresa mecanicista – racional – quantitativa – reducionista para o patamar superior de um sistema dinâmico, interdependente e holístico, já se está começando a vencer os desafios da competência e se preparando para o século XXI (BOOG, 2001, p. 329).

Atualmente, as organizações não podem se estagnar, mantendo seu pessoal alienado, sem ter conhecimento de suas táticas e dos problemas vivenciados pelo seu segmento. “A gestão estratégica de pessoas destaca-se como requisito para alinhar as pessoas à estratégia da organização” (BOSQUETTI e ALBURQUEQUE apud BRAND et al., 2005).

DENOMINAÇÃO: RECURSOS HUMANOS OU GESTÃO DE PESSOAS

A distinção entre a nomenclatura “Gestão de Pessoas” e “Recursos Humanos” se inicia com o período histórico em que cada uma surgiu. Boog defende “que chegou a hora de repensar o nome recursos humanos, amplamente usado nas organizações públicas e privadas” (BOOG, 2001, p. 214).

Recursos são os bens que se têm disponíveis para uso, é preciso que as organizações tratem as pessoas como pessoas, e não mais como recursos, tais quais equipamentos, prédios, mesas e cadeiras. Talvez por serem considerados recursos especiais, precisam de cuidados especiais para que estejam produzindo conforme o esperado (BOOG, 2001, p. 214).

A denominação “Recursos Humanos” começou a ser utilizada junto ao marco histórico da mecanização. As organizações, para a sua sobrevivência, necessitavam de recursos financeiros, recursos materiais e recursos humanos, exigia-se um profissional com experiência técnica para executar as atividades.

Ainda no mundo contemporâneo, não são diferentes as necessidades das organizações, elas continuam dependentes desses fatores como verbas, matérias-primas, estrutura física e pessoas para a sua permanência no mercado. Porém, estamos em plena era do conhecimento e as pessoas não são mais vistas exclusivamente como um recurso a ser utilizado. Elas são as cabeças que pensam e as mãos que operam em conjunto, elas formam o ativo intangível das organizações, o conhecimento.

A característica das Relações Industriais é o vínculo que se estabelece entre a parte administrativa de uma empresa e os trabalhadores. Fazendo uma análise da pirâmide hierárquica, a área de recursos humanos se concentrava apenas no operacional, ocupando uma posição acanhada de chefia de setor ou gerência, sem grandes participações. Sua atuação era voltada para si mesma, não havia uma integração com outras áreas da organização.

À medida que a área de recursos humanos foi ganhando espaço, ampliando sua capacidade de atuação sistêmica e integrada, foi subindo na estrutura hierárquica para o nível tático e adquirindo maiores poderes de atuação sobre o formato de trabalho e a responsabilidade de linha e função de *staff*.

Atuar estrategicamente não é somente vincular seus objetivos principais aos objetivos estratégicos da empresa, mas também desenvolver visão e dar orientação estratégica às funções principais que têm missões próprias e importantes, especialmente, nas atividades voltadas para as relações sociais, comunitárias e sindicais. É, ainda, contribuir para que a empresa evolua no estabelecimento de suas missões e valores, no sentido de aperfeiçoar suas relações trabalhistas e de aumentar suas

responsabilidades sociais, enfim, de tornar-se uma empresa cidadã. Além de ser também - é preciso destacar - atuar na sua grande missão e papel de promover mudanças e desenvolver culturas positivas na organização através do desenvolvimento articulado dos seres humanos que ali interagem (RESENDE e TAKESHIMA, 2001, p. 59).

Em razão disso, hoje as empresas priorizam capacitação, envolvimento e desenvolvimento humano. Em consonância com tal quadro, a denominação **gestão de pessoas** sugere a humanização das empresas, valorizando a dimensão humana dos processos organizacionais. Logo, os paradigmas de gestão buscam processos flexíveis alinhados à estratégia empresarial, abertos à mudança dos modelos e adaptados às demandas provocadas pela globalização, para que tenham uma vantagem competitiva no mercado e, ao mesmo tempo, introduzam uma cultura e clima organizacionais que atraiam e motivem a equipe de colaboradores.

O fator chave para as organizações em ambientes de mudanças constantes e de novas exigências contextuais é o ser humano acompanhado do fenômeno de aprendizagem organizacional, que apresenta estratégias para controlar e gerenciar o potencial máximo do conhecimento de uma empresa.

APRENDIZAGEM

Conforme Morin (2006), “o cenário da globalização requer da educação um novo olhar sobre a construção do conhecimento, não mais uma cabeça cheia de conteúdos desconexos, e sim, uma cabeça bem feita, capaz de responder aos desafios da Era do Conhecimento” (apud RICARDO, 2012, p. 17).

Em um panorama de crescentes mudanças e complexidades, ampliar o conhecimento do capital humano por meio da aprendizagem organizacional tem grande importância no que tange a um investimento empresarial, pois são as pessoas o ponto de partida e sustentação para ações estratégicas da organização em seu cotidiano, que, gradativamente, vão gerar vantagem competitiva.

Segundo Fleury (2010),

A aprendizagem ocorre por meio de um processo, dividida em três dimensões. A primeira dimensão é o nível individual, o indivíduo carregado de suas emoções traça seu caminho para a aprendizagem; a segunda dimensão é a grupal no qual a interação social e o compartilhamento de informações possibilita o aprendizado, e a última dimensão é a organizacional que acontece quando o processo de aprendizagem individual, de compreensão e interpretação compartilhados pelo grupo, torna-se institucionalizado e se expressa em diversos artefatos organizacionais, como estrutura, regras, procedimentos e elementos simbólicos. As organizações desenvolvem memórias que retêm e recuperam informações (FLEURY, 2010, p. 135).

A aprendizagem promove uma inteligência competitiva, particular de cada indivíduo, que, considerada em conjunto, transforma-se em uma vantagem competitiva para a empresa. Dessa forma, a gestão do conhecimento surge como uma necessidade e uma oportunidade, pois é importante que todo conhecimento que a organização produz seja disseminado e armazenado, já que se o conhecimento fica retido em um único profissional, o fenômeno da aprendizagem organizacional acompanhada da gestão do conhecimento fica impossibilitado de acontecer. “A aprendizagem pode ser entendida como um processo de mudanças provocado por estímulos diversos e emoções que podem ou não produzir mudanças no comportamento da pessoa” (FLEURY, 2010, p. 134).

Os constantes desafios enfrentados pelas organizações levam-nas a criarem formas de suprirem os *gap's*¹ existentes e a promoverem uma dinâmica de conhecimento. Desse modo, os aspectos da aprendizagem organizacional são apontados como chave para a competitividade e a sobrevivência de organizações, sabendo que esse processo está relacionado ao individual e ao coletivo, além de intrinsecamente relacionado à cultura das organizações.

Hoje, uma forma prática de aprendizagem adotada pelas organizações é a Educação Corporativa, acompanhada do marketing interno, pois estimula no colaborador o desejo de se sentir pertencente à organização que está preocupada com seu desenvolvimento.

Contudo, com a aceleração e dinâmica do mundo atual decorrente do processo de globalização e da forte inserção de tecnologia, a aprendizagem organizacional assume novos contornos e crescente relevância.

Destarte, para que a aprendizagem seja um fator dominante na organização, ela deve fazer parte da cultura, fazendo com que os membros considerem que a empresa está preocupada com a busca de aprendizagem dos indivíduos, legitimando, assim, esse fenômeno como um pressuposto básico.

Verifica-se, dessa maneira, que a estratégia traçada para aprimorar o conhecimento humano na gestão estratégica de pessoas deve ser a adoção do departamento de Gestão de conhecimento e/ou universidades corporativas.

Diante disso, pode-se entender a aprendizagem como o resultado das vivências, observações, raciocínio, experiências e memórias dos indivíduos. No ambiente corporativo, a aprendizagem perpetua o alcance de novos, múltiplos e contínuos conhecimentos sobre as dinâmicas e demandas empresariais, podendo ser de formato direto e/ou indireto nas organizações, estando integrada a uma esfera maior que é a Gestão do conhecimento, pois, de acordo com Berkman, (2001) “a gestão

¹ Hiato.

do conhecimento gira em torno da ideia de que um dos bens mais preciosos de uma empresa é a experiência que flutua dentro da cabeça das pessoas” (apud FULGENCIO, 2007, p. 309). Ou seja, quando as organizações geram conhecimento, possibilitam uma troca de informações contínua que contribui para que seu resultado final seja eficiente e eficaz e para o desenvolvimento de uma filosofia de produção de conhecimentos distintos que não são passíveis de serem medidos, mas que podem ser usufruídos pelas empresas.

METODOLOGIA

Buscando analisar quais os temas tratados nas revistas acadêmicas brasileiras relativas a estratégias de gestão de pessoas, a pesquisa buscou associações de palavras-chave aos descritores “recursos humanos” e “gestão de RH”, sendo realizada uma pesquisa bibliométrica que, de acordo com Tague-Sutckiffe (apud VANTI, 2002, p.134), é aquela que “desenvolve padrões e modelos matemáticos para medir a informação registrada, usando seus resultados para elaborar previsões e apoiar tomadas de decisões”.

Ao elaborar esse tipo de pesquisa, deve ser desenvolvido um planejamento que identifique quais bases de dados serão utilizadas, mantendo critérios relevantes para a seleção dessas bases. A partir disso, surgem duas etapas fundamentais para a construção da pesquisa:

- coleta e filtragem dos dados;
- análise e síntese dos dados coletados para a criação do documento final.

O planejamento permite estabelecer a estratégia a ser usada de acordo com o tema. No presente trabalho, a estratégia foi utilizar periódicos brasileiros de grande repercussão acadêmica, específicos para área de Administração, no período de 11 anos (2005 a 2015).

A seleção dos periódicos incluídos na pesquisa tomou como referência a classificação das revistas disponível no sítio eletrônico da base “Qualis-Capes”, cuja função é analisar a qualidade dos veículos de divulgação, ou seja, analisar os periódicos científicos que publicam artigos. Para manter o rigor da classificação de periódicos é realizada a atualização anual, enquadrando-os em estratos indicativos de qualidade nos quais A1 representa artigos que obtenham 100 pontos, A2 artigos com 80 pontos, B1 artigos com 60 pontos, B2 artigos com 50 pontos, B3 artigos com 30 pontos, B4 artigos com 20 pontos, B5 artigos com 10 pontos e C com pontuação igual a zero.

Por deliberação dos autores, fizeram parte da pesquisa apenas os periódicos com classificações A2, B1 e B3, em especial, aqueles cuja qualidade seja reconhecida em nível nacional e que estão apresentadas na Tabela 1, a seguir.

Tabela 1 - Lista das revistas selecionadas para a coleta de dados.

REVISTA	ESTRATIFICAÇÃO	ÓRGÃO SUPERVISOR
RAC - Revista de Administração Contemporânea	A2	ANPAD (Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração e áreas afins)
RBADM - Revista Brasileira de Administração Científica	B3	ESC. SUP. SUSTE (Escola Superior de Sustentabilidade)
REAd - Revista Eletrônica de Administração	B3	UFRGS (Universidade Federal do Rio Grande do Sul)
RCA - Revista de Ciências da Administração	B1	UFSC (Universidade Federal de Santa Catarina)
RAUSP - Revista de Administração da Universidade de São Paulo	B1	USP (Universidade de São Paulo)
RAM - Revista de Administração da Mackenzie	B1	MACKENZIE (Universidade Presbiteriana Mackenzie)

Fonte: Elaboração própria.

Ao avaliar essas posições, a pontuação adquirida com o somatório atribuí à investigação maior qualificação, sendo este o critério de escolha para tais periódicos.

Feito isso, o próximo passo foi consultar a base de dados, extraíndo dela as palavras-chave, a fim de comparar quais demais palavras-chave estavam relacionadas quando se procurava o termo “recursos humanos”, listando as ocorrências em períodos anuais.

A pesquisa considerou a última década vivenciada (2005 a 2015) como objeto de delimitação do tema. Seu enfoque foi observar a evolução anual do que as empresas têm buscado para aprimorar seu cotidiano organizacional e como isso está sendo refletido no meio acadêmico.

O que serviu de grande auxílio para a quantificação do que vem sendo descrito nestes últimos onze anos sobre “Recursos Humanos” foi a *lei de Zipf*, que, de acordo com Santos e Kobashi (2009), é “conhecida também como a lei do menor esforço, que é usada para determinar as palavras mais utilizadas em texto, auxiliando na indexação e determinação dos assuntos relacionados” (apud ANDRÉ, 2012, p. 29).

Logo, para a análise da correlação entre os descritores e palavras-chave, separaram-se em três grupos os termos mais citados e mais relevantes para o estudo.

Sendo categorizados da seguinte forma, o primeiro grupo de palavras analisado está relacionado com a denominação atribuída ao desenvolvimento humano, procurando distinguir “Recursos Humanos” de “Gestão de Pessoas”.

O segundo grupo faz um levantamento do termo estratégia, ressaltando que as organizações devem alinhar seu capital humano com suas estratégias.

Por fim, o terceiro grupo limita-se a observar a terminologia aprendizagem, identificando que o âmbito organizacional tem buscado meios de aprimorar o conhecimento humano.

APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Em consonância com os objetivos do estudo, serão apresentados os dados produzidos através da pesquisa bibliométrica. A aplicação das técnicas bibliométricas usadas neste estudo permitiu identificar as tendências e o crescimento do conhecimento em uma área. De uma forma pragmática, foram ordenadas as palavras-chave recolhidas de diversos periódicos. As duas primeiras palavras-chave analisadas foram “Recursos Humanos” e “Gestão de Pessoas” durante o período anual que é de relevância para a pesquisa, (2005 a 2015). Em um levantamento de 74 artigos, a expressão “Recursos Humanos” aparece em 30 ocasiões e a expressão “Gestão de Pessoas” 12 vezes, conforme as tabelas 2 e 3 abaixo:

Tabela 2 – Ocorrência da palavra-chave “Recursos Humanos”.

Palavra-chave: RECURSOS HUMANOS											
Anais de eventos periódicos	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
RAC	0	2	0	0	0	1	1	0	1	0	0
RBADM	0	0	0	0	0	0	2	0	1	0	0
REAd	1	4	0	0	0	1	0	0	1	1	0
RCA	0	0	0	1	1	2	0	1	1	0	0
RAUSP	0	0	0	0	1	0	0	3	0	0	0
RAM	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	2
Total: 30											

Fonte: Elaboração própria.

Tabela 3 – Ocorrência da palavra-chave “Gestão de Pessoas”.

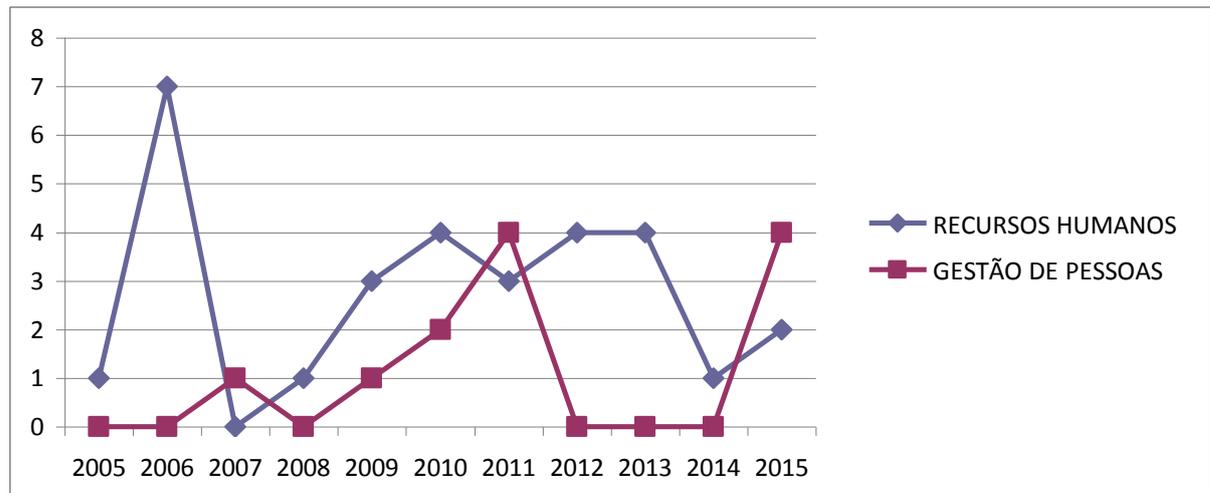
Palavra -chave: GESTÃO DE PESSOAS											
Anais de eventos periódicos	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
RAC	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0
RBADM	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0
REAd	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RCA	0	0	1	0	1	0	0	0	0		0
RAUSP	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2
RAM	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2
Total: 12											

Fonte: Elaboração própria.

O que se depreende da análise das tabelas 2 e 3 é que o termo “Recursos Humanos” ainda é a forma mais usada para tratar das atividades voltadas para a área que versa sobre estratégias voltadas para o corpo funcional das empresas. No entanto, na visão contemporânea de RH as pessoas passaram a ser parte estratégica das organizações, e este fato evidenciado pelo termo “Gestão de Pessoas” aparecer com maior frequência a partir de 2010. O interesse sobre essas questões surge em 2010 com maior abrangência, provavelmente, em função de uma maior necessidade das empresas no Brasil começarem a amadurecer nesse sentido. Hoje, as empresas em sua maioria têm consciência de que para obter lucratividade é necessário possuir o ativo intangível alinhado aos seus objetivos, ou seja, a empresa se preocupando com os resultados individuais de cada pessoa que consequentemente os devolverá para a empresa.

Ao comparar a evolução de ambas as temáticas, é possível identificar períodos de crescimento ora nas publicações de “Recursos Humanos”, ora de “Gestão de Pessoas”, o que nos leva a perceber uma oscilação na ocorrência dos termos indicados.

Gráfico 1 - Comparativo de publicações ano a ano entre “Recursos Humanos” e “Gestão de Pessoas” 2005-2015.



Fonte: Elaboração própria.

No período de 2005 a 2006, o termo RH estava sendo utilizado de forma predominante, enquanto a nomenclatura “Gestão de Pessoas” não era citada. Em 2007, surge uma queda da terminologia RH, dando lugar ao aparecimento da terminologia “Gestão de Pessoas”. Em 2008, o termo RH avança o número de citações novamente e “Gestão de Pessoas” não é citado nenhuma vez. Já em 2009 se começa a perceber um fator interessante, já que as duas terminologias são utilizadas simultaneamente, não havendo declínio de nenhum dos termos, porém RH permanece sendo usado com maior frequência. Esse quadro se transforma em 2011, quando o número de citações em RH diminui e “Gestão de Pessoas” se sobressai. No ano posterior, há uma queda significativa para “Gestão de Pessoas”, o que vai permeando até 2014, e RH começa a variar seu aparecimento. Em 2015 RH é menos utilizado que “Gestão de Pessoas”, que aparece com número expressivo de citações.

Contudo, observa-se uma oscilação na utilização dessas palavras, pois no ano em que se utilizava o termo RH, o termo “Gestão de Pessoas” desaparecia, e assim sucessivamente, havendo uma defasagem num intervalo de dois anos.

Dentro da pesquisa, considerando as palavras-chave associadas a “Recursos Humanos” e “Gestão de Pessoas”, observou-se também que as palavras “estratégia” e “aprendizagem” foram as que apareceram com maior frequência no período considerado, segundo as tabelas que se seguem.

Tabela 4 – Ocorrência da palavra-chave “Estratégia”.

Palavra-chave: ESTRATÉGIA											
Anais de eventos periódicos	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
RAC	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0
RBADM	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
REAd	1	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0
RCA	0	2	0	1	0	0	0	0	0	0	0
RAUSP	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
RAM	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0
Total: 14											

Fonte: Elaboração própria.

Esse termo parece indicar a mudança de importância que a área de recursos humanos passou a ter nas organizações. A área de recursos humanos passou a ter, além da preocupação com a gestão das pessoas, também a incumbência de ajudar nas estratégias de longo prazo das organizações, ou seja, para uma efetiva relação do indivíduo com organização, ele precisa saber onde a empresa está; aonde ela quer chegar; e como ela irá fazer para alcançar.

Tabela 5 – Ocorrência da palavra-chave “Aprendizagem”.

Palavra-chave: APRENDIZAGEM											
Anais de eventos periódicos	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
RAC	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RBADM	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0
REAd	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RCA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
RAUSP	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RAM	0	0	0	0	0	4	2	0	0	0	1
Total: 11											

Fonte: Elaboração própria.

Pode-se observar que a palavra aprendizagem aparece a partir do ano de 2010, evidenciando uma preocupação com o saber de cada funcionário, como importante tema para diversos aspectos na

organização. A preponderância da evolução dos dados abordados na tabela 4, a partir de 2010, pode ser consequência de um ano em que o meio empresarial no Brasil esteve em fase de recuperação econômica, após ter enfrentado uma crise mundial em 2008, iniciada nos Estados Unidos (EUA), mas que impactou todos os países direta ou indiretamente, desestabilizando o setor empresarial em grande escala. Assim sendo, o interesse de investigação na área de recursos humanos volta-se para a questão da aprendizagem organizacional, como estratégia da empresa, já que os conhecimentos podem ser de grande valia no ambiente de trabalho e as organizações devem priorizar a sua disseminação e aprendizado.

A tabela 5 demonstra que em 2013 não há nenhuma incidência do termo aprendizado. Em 2014 e 2015 ele reaparece em contraponto a mais um período de crise econômica, ele se sucede como um recurso para superar essas dificuldades.

Considerando os dados reunidos e analisados anteriormente, cabe ressaltar que os pilares que sustentam a aprendizagem organizacional são a estratégia e a gestão de pessoas, construindo um elo entre a organização e os indivíduos para que o aprendizado seja realizado no próprio ambiente de trabalho.

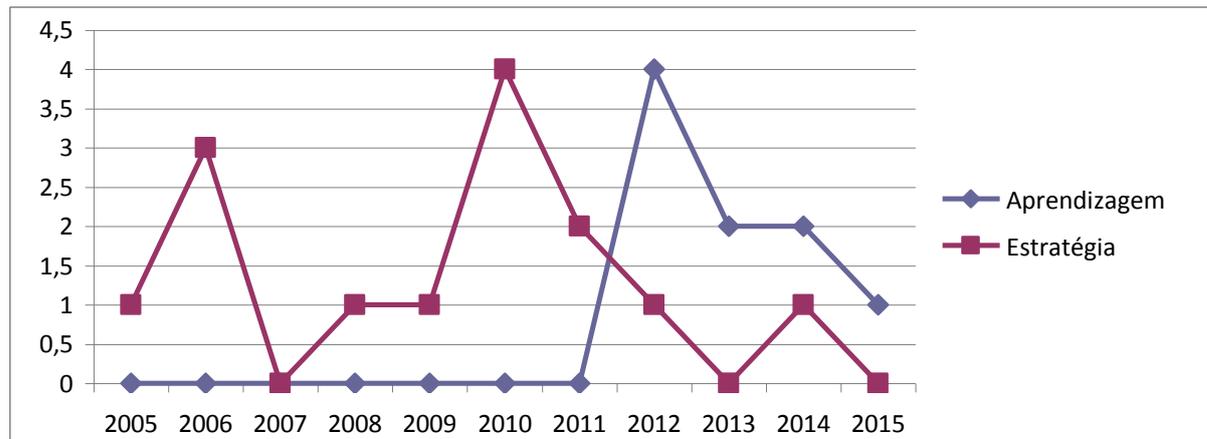
Sob o atual contexto, a aprendizagem agregada ao trabalho busca suprir os *gap's*² que o mercado possui, por ter conhecimentos escassos, devido ao “apagão” de talentos característico de um fator histórico do Brasil com sua tardia preocupação com a educação. Isso impacta diretamente as organizações que hoje sofrem para atrair pessoas qualificadas para ocupar seus cargos.

Esse cenário vem obrigando as organizações a investirem pesadamente na educação corporativa para suprir essa deficiência, já que a educação promove um processo de valor, o que contribui para torná-las mais competitivas.

O gráfico 2, abaixo, sintetiza essas duas vertentes sobre as quais a área de recursos humanos tem se inclinado: a estratégia organizacional e a aprendizagem organizacional.

² Hiato.

Gráfico 2 - Comparativo das terminologias aprendizagem e estratégia entre os anos de 2005 a 2015.



Fonte: Elaboração própria.

Em um estudo desenvolvido pelo instituto *Top Employers Institute* (entidade que certifica as empresas com boas práticas em RH) em 2011, constatou-se que as prioridades da Gestão de RH no Brasil são:

- gestão de talentos;
- gestão de desempenho;
- equilíbrio e vida pessoal;
- a transformação do Rh em um parceiro estratégico do negócio.

Sob essa ótica, observa-se que a gestão de talentos visa ao desenvolvimento das potencialidades dos colaboradores, já a gestão de desempenho propicia a criação de uma linguagem comum em relação ao desempenho, além de facilitar a aprendizagem organizacional.

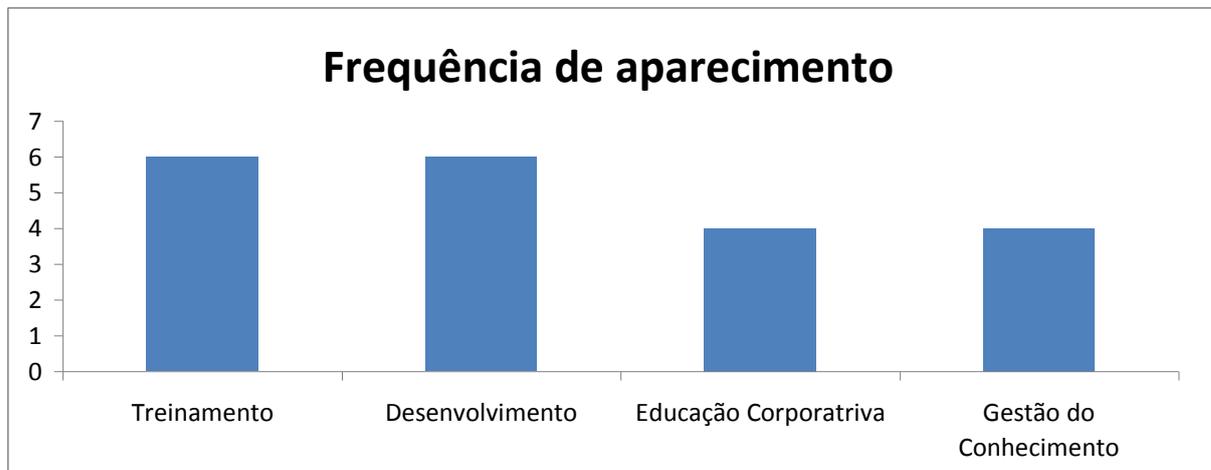
Na medida em que a organização sistematiza um processo contínuo de avaliação, além de assegurar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional e, sobretudo, a participação dos colaboradores nas tomadas de decisões, ela está efetivando sua boa prática de gestão de pessoas. No entanto, esses quesitos precisam estar alinhados à estratégia organizacional.

Esses temas têm sido muito pertinentes até o momento atual, em que a sinergia do ambiente corporativo deve estar alinhada ao momento histórico expresso pela dinâmica da sociedade.

Analisa-se também que a terminologia aprendizagem pode ser compreendida sob uma esfera que considera as estratégias que promovem aprendizado, como o treinamento focado para suprir uma técnica ou comportamento imediato, o desenvolvimento visando longo prazo e os métodos de

construção e retenção de conhecimento por meio da educação corporativa, além da própria gestão do conhecimento.

Gráfico 3 – Estratégias para a promoção do aprendizado.



Fonte: Elaboração própria.

Estes mecanismos mostrados no gráfico 3 indicam como as empresas possuem técnicas específicas para gerir a aprendizagem organizacional.

Finalizando a análise comparativa de todos os dados abordados num período de 5 em 5 anos, podemos observar que em 2005 não havia produção acadêmica sobre os temas “aprendizagem” e “Gestão de Pessoas”, temas essenciais para os dias de hoje. Já os termos “RH” e “estratégia organizacional” aparecem na mesma proporção. Em 2010, há o aparecimento de todas as palavras analisadas. O grau de relevância para a citação dos termos RH, estratégia e aprendizagem estão alinhados, estando o termo “Gestão de Pessoas” em segundo plano, frente aos demais. Em 2015, o termo “Gestão de Pessoas” se sobressai em número de citações como palavra-chave.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O início da investigação se deu diante da coleta de palavras-chave de diversas publicações. A seção palavra-chave se constitui na parte mais breve de publicações e para cada artigo científico há, em média, de 3 a 5 palavras-chave que representem o conteúdo do artigo na indexação de bases de dados, o que foi de interesse neste trabalho para delinear quais palavras apareciam com maior frequência ao se referir ao termo “Recursos Humanos”.

Alguns critérios tiveram que ser estabelecidos para este estudo, como a inserção dos periódicos analisados no Sistema “Qualis-Capes” e, exclusivamente, oriundos do âmbito nacional, com estratificações favoráveis ao enriquecimento da pesquisa. Recolheu-se uma amostragem de 74

artigos nos quais se observou a diversidade dos termos encontrados nas palavras-chave, acompanhada da nomenclatura “Recursos Humanos”.

Preocupou-se também com a análise das nomenclaturas, já que é possível constatar qual a relevância que ela traz à sociedade, pressupondo os fatores que levam ao seu uso com maior periodicidade.

De acordo com os dados obtidos, o objetivo foi contemplado quando se tornou possível descrever a tendência seguida pela gestão de RH, através da reunião de termos utilizados nos artigos acadêmicos como palavras-chave, que se prestam a sintetizar o seu conteúdo abordado na produção científica da ciência humana em administração.

Ao reunir as palavras-chave, foi possível verificar a tendência das investigações sobre o papel do RH nos últimos 10 anos, comparando a utilização do termo “Recursos Humanos” à utilização do termo “Gestão de Pessoas”. O estudo também identificou a utilização dos termos “estratégia organizacional” e de “gestão estratégica”, além da utilização de “aprendizagem organizacional”, como fatores-chave de sucesso.

Sob essa ótica, as palavras-chave encontradas com a pesquisa bibliométrica possibilitaram verificar que gerir pessoas vai além de recrutar, selecionar, remunerar e demitir funcionários. A produção acadêmica induz à mobilização da compreensão de quão distinto, particular e complexo é lidar com pessoas; levantando o questionamento da gama de diferentes conhecimentos que são precisos aprender para lidar com as demandas corriqueiras com que os profissionais de RH se deparam, priorizando exercer o ofício com sensibilidade, ética e racionalidade.

Em contrapartida, o presente trabalho aponta que a aprendizagem organizacional tem exercido a função de tornar amenos os esforços da área de recursos humanos perante as demandas diárias com que se depara.

A análise bibliométrica em gestão de pessoas reconhece a necessidade de pensar recursos humanos como um conjunto de pessoas que precisam ser orientadas quanto aos objetivos organizacionais; que precisam ser desenvolvidas para que haja uma relação mútua de confiança, de comprometimento e de dedicação ao trabalho, com um efetivo bem-estar. O que demonstra que não cabe mais limitar a gestão de pessoas ou RH aos seus subsistemas e políticas, visto que o objeto de estudo da área de recursos humanos são as pessoas, que estão deixando de serem vistas como um objeto, passando a serem vistas como determinantes do sucesso das organizações.

É imperativo que a área de recursos humanos busque a qualidade na forma como as pessoas são geridas na organização, pois o dever do RH é propor ações criativas de curto, médio e longo prazo.

Garantir a reciprocidade entre pessoas e organizações produz substancialmente a distribuição do conhecimento.

Como sugestão para futuras elaborações acerca desta temática, discutida ao decorrer de todo o trabalho, indica-se que cabe ao gestor de RH avaliar o cenário em que está se inserindo e sempre propor capacitação profissional.

Considera-se interessante que haja outros artigos acadêmicos sobre essa cadeia de análise bibliométrica até mesmo para atualizar esta avaliação, visto que, assim como o conhecimento se renova, as práticas e desafios organizacionais também se renovam, exigindo um novo olhar, um novo parâmetro, um novo conceito e uma nova perspectiva.

REFERÊNCIAS

ANDRÉ, Cleber da Silva *et al.* Análise bibliométrica do periódico científico. **Transinformação**. 2012. 59 f. Conclusão de curso (Graduação em Biblioteconomia) – Centro de Ciências da Educação, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

BOOG, Gustavo G. **O desafio da competência**: como sobreviver em um mercado cada vez mais seletivo e preparar sua empresa para o próximo milênio. São Paulo: Best Seller, 2001.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos Humanos**: fundamentos básicos. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

_____. **Comportamento organizacional**: a dinâmica do sucesso nas organizações. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

EBOLI, Marisa; FISCHER, André L.; MORAES, Fabio; AMORIM, Wilson. **Educação corporativa**: Fundamentos, evolução e implantação de projetos. São Paulo: Atlas, 2010.

FARHAT, Rodrigo. **Classificação da produção intelectual**. Disponível em: <http://www.capes.gov.br/avaliacao/instrumentos-de-apoio/classificacao-da-producao-intelectual>. Acesso em: 12 set. 2015.

FLEURY, M.T.L.; Oliveira JR., M.M. **Gestão Estratégica do conhecimento**: Integrando aprendizagem, conhecimento e competências. São Paulo: Atlas, 2010.

FULGENCIO, Paulo Cesar (Ed.). **Glossário Vade Mecum**: Administração Pública, Ciências Contábeis, Direito, Economia, Meio Ambiente - termos e definições. Rio de Janeiro: Ed. Mauad, 2007.

LACOMBE, Francisco. **Recursos humanos**: princípios e tendências. São Paulo: Saraiva, 2005.

MILKOVICH, George; BOUDREAU, John W. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Atlas, 2000.

RESENDE, Enio; TAKESHIMA, Maria Luíza. **RH em tempo real**: conceitos e ferramentas modernas para gestão de recursos humanos. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2000.

RICARDO, Eleonora Jorge. **Educação corporativa e aprendizagem**: as práticas pedagógicas na era do conhecimento. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2009.

SCHAEFER, Robert. **As prioridades do RH das principais economias do mundo**. Disponível em <http://www.lg.com.br/huma/mercado/as-prioridades-do-rh-das-principais-economias-do-mundo>. Acesso em: 10 out. 2015.

VANTI, Nádia Aurora Peres. Da bibliometria à webometria: uma exploração conceitual dos mecanismos utilizados para medir o registro da informação e a difusão do conhecimento. **Ciência da Informação**, Brasília, v. 31, n. 2, p. 152-162, maio/agosto 2002.

WAGNER, John A.; HOLLENBECK, John R. **Comportamento organizacional**: criando vantagem competitiva. São Paulo: Saraiva, 1999.

Desde o processo de reabertura democrática, vêm ganhando espaço no campo das políticas públicas iniciativas voltadas para o reconhecimento e enfrentamento de desigualdades produzidas a partir do modo como nossa sociedade regula as relações de gênero-sexualidade. Embasadas pela Constituição de 1988 e fortalecidas pelo Ciclo Social da ONU dos anos 1990, estas políticas vão se expandir ao longo dos anos 2000 com a criação de estruturas no Estado dedicadas especificamente a elas. Serão postas em ação políticas de promoção dos direitos das mulheres e da igualdade de gênero e de enfrentamento à violência sexista. Serão acionadas também políticas voltadas ao reconhecimento da diversidade sexual e de gênero, com foco na promoção dos direitos de lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais (LGBT) e no combate à discriminação e violência por orientação sexual ou identidade de gênero. Estas políticas vão mobilizar instituições públicas e privadas e produzir impacto em diferentes campos, da saúde pública ao mercado de trabalho, da segurança à educação. Avaliar esse impacto é difícil, especialmente na sua dimensão simbólica, no entanto, algumas transformações parecem evidentes. Diminuíram as desigualdades entre homens e mulheres, as relações homossexuais estão hoje mais reconhecidas e protegidas juridicamente e o reconhecimento de diferentes identidades de gênero é tema em franco debate público. No entanto, a violência homo-transfóbica e o feminicídio estão cada vez mais evidenciados. Persistem percepções negativas sobre práticas e identidades que fujam à heteronorma e têm se organizado e mobilizado movimentos sociais contrários às recentes transformações nesse campo. Essas contradições fazem pensar o quanto estas mudanças são efetivas. Sobreviveriam elas a um período de avanço conservador como o que parece se iniciar agora? Os acontecimentos das últimas décadas produziram transformações estruturais no campo da cultura e das relações sociais que nos colocam em um outro patamar no que diz respeito às relações de gênero-sexualidade?

Debatedores:

Alexandre Bortolini

Identidade de gênero e orientação sexual no Brasil: transformações em disputa

Hélio Arthur Reis Irigaray

A Lógica Econômica da Identidade de Gênero e Orientação Sexual

Bruna Andrade Irineu

Para além da cidadania precária: provocações ao debate brasileiro sobre direitos LGBT

Alexandre Bortolini

Identidade de gênero e orientação sexual no Brasil - múltiplas identidades em busca de uma cidadania efetiva

Sexual and gender diversity in question

debate

Since the process of democratic reopening, initiatives have been gaining ground in the field of public policies aimed at recognizing and coping with inequalities produced by the way our society regulates gender-sexuality relations. Underpinned by the 1988 Constitution and strengthened by the UN Social Cycle of the 1990s, these policies will expand throughout the 2000s with the creation of state structures dedicated specifically to them. Policies will be put in place to promote women's rights and gender equality and to combat gender-based violence. Policies aimed at the recognition of sexual and gender diversity, with a focus on the promotion of lesbian, gay, bisexual, transvestite and transsexual (LGBT) rights, and on combating discrimination and violence based on sexual orientation or gender identity, will also be pursued. These policies will mobilize public and private institutions and impact in different fields, from public health to the labor market, from security to education. Assessing this impact is difficult, especially in its symbolic dimension, however, some transformations seem obvious. The inequalities between men and women have diminished, homosexual relations are now more legally recognized and protected, and the recognition of different gender identities is the subject of open public debate. However, homo-transphobic violence and femicide are increasingly evident. Negative perceptions persist about practices and identities that flee to the heteronorma and have been organized and mobilized social movements against the recent transformations in this field. These contradictions make one wonder how effective these changes are. Would they survive a period of conservative advancement as what seems to be starting now? Have the events of the last decades produced structural transformations in the field of culture and social relations that put us on another level with regard to gender-sexual relations?

Debatedores:

Alexandre Bortolini

Gender identity and sexual orientation in Brazil: transformations in dispute

Hélio Arthur Reis Irigaray

The Economic Logic of Gender Identity and Sexual Orientation

Bruna Andrade Irineu

Beyond precarious citizenship: provocations to the Brazilian debate on LGBT rights

Alexandre Bortolini

Identidade de gênero e Gender identity and sexual orientation in Brazil - multiple identities in search of an effective citizenship

Identidade de gênero e orientação sexual no Brasil: transformações em disputa

Gender identity and sexual orientation in Brazil: transformations in dispute

Alexandre Bortolini

USP

São Paulo, SP, Brasil.

bortolini.alexandre@gmail.com

Nas últimas décadas, têm ganhado espaço no debate público brasileiro questões ligadas a como vivemos, expressamos e regulamos nossas relações afetivas e sexuais e a como construímos nossa identidade dentro deste complexo de relações materiais e simbólicas a que chamamos gênero. Embora novos sentidos e práticas tenham sido elaborados, persiste um ordenamento que define um número bastante restrito de identidades e práticas como norma, enquanto lança quem não lhe atende o padrão à invisibilidade social, ao estigma, à discriminação e à violência. O Brasil mantém, no comparativo com outros países, posição frágil quanto à superação da violência e à garantia dos direitos de pessoas LGBT. Como aponta pesquisa realizada pela Fundação Perseu Abramo (VENTURI & BOKANY, 2011), o estigma ainda marca as percepções majoritárias sobre esses sujeitos. No levantamento, cerca de um terço dos respondentes admitem ter preconceito contra essas pessoas, um percentual bastante elevado na comparação com levantamentos semelhantes sobre outros grupos, como negros e idosos, e se considerado o constrangimento de admitir-se preconceituoso. Quando indagados sobre a existência ou não de preconceito contra as pessoas LGBT¹ no Brasil, “quase a totalidade da população responde afirmativamente” (p.1). Embora a Associação Internacional de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Trans e Intersex (ILGA) enquadre o Brasil entre os países que garantem direitos ligados à orientação sexual e desenvolvem políticas de reconhecimento e enfrentamento à violência (CARROL & ITABORAHY, 2015), segundo relatório da Secretaria de Direitos

¹ Trabalho com os conceitos de orientação sexual e identidade de gênero a partir de uma perspectiva construcionista, que entende a sexualidade e o gênero não como um imperativo natural, mas como produto (e produtores) de relações (sociais, culturais, históricas) de poder. Oriente-me por teóricos como Michel Foucault (1985), Judith Butler (2011), Beatriz Preciado (2011), entre outros. Nessa perspectiva não cabe, portanto, um entendimento essencialista da identidade. Sendo assim, é preciso distinguir o universo de pessoas que vivenciam o homoerotismo, a homoafetividade e/ou transitam, transgridem ou transbordam a sequência socialmente esperada entre sexo assignado-identidade de gênero; as formas distintas como essas pessoas se engajam em processos coletivos de identificação; os sujeitos e grupos que, dentre elas, vão se mobilizar para a atuação política; e as estratégias políticas postas em prática por estes sujeitos e grupos em sua atuação e que acionam, também de diferentes maneiras, a identidade coletiva. A sigla LGBT, abreviatura para lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais, representa aqui uma determinada configuração de identidades políticas assumidas por um considerável número de pessoas por razão de sua orientação sexual e/ou identidade de gênero e reivindicadas por movimentos sociais específicos. Ciente de que essa configuração vem se transformando nas últimas décadas (Facchini, 2005), o uso da sigla LGBT para nomear estes sujeitos se justifica por ser essa a “configuração identitária” ainda predominante e que tem orientado o desenvolvimento de diversas políticas nos últimos anos.

Humanos da Presidência da República, só em 2012 foram registradas pelo poder público, em um contexto de acentuada subnotificação, 3.084 denúncias de 9.982 violações relacionadas a pessoas LGBT, envolvendo 4.851 vítimas e 4.784 suspeitos (Brasil, 2013). Para a Transgender Europe, associação europeia que coordena um monitoramento internacional sobre a situação de pessoas transgêneras, o Brasil está entre os países que não reconhecem uma série de direitos quanto à identidade de gênero e é apontado, em levantamento próprio, como campeão mundial no assassinato de pessoas transgêneras, com mais de 770 casos reportados entre 2008 e 2015 (TRANSGENDER EUROPE, 2016).

Desde o processo de reabertura democrática, vêm ganhando espaço no campo das políticas públicas iniciativas voltadas para o reconhecimento e enfrentamento de desigualdades produzidas a partir do modo como nossa sociedade regula as relações de gênero-sexualidade. Nas duas últimas décadas, foram postas em curso pelo Governo Federal (com repercussões regionais e locais) políticas voltadas especificamente para a promoção dos direitos destes grupos. Embasadas pela Constituição de 1988 e fortalecidas pelo Ciclo Social da ONU dos anos 1990, essas políticas vão se expandir ao longo dos anos 2000 com a criação de estruturas no Estado dedicadas especificamente a elas. Serão postas em ação políticas de promoção dos direitos das mulheres e da igualdade de gênero e de enfrentamento à violência sexista. Serão acionadas também políticas voltadas ao reconhecimento da diversidade sexual e de gênero, com foco na promoção dos direitos de lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais (LGBT) e no combate à discriminação e violência por orientação sexual ou identidade de gênero. Em 2004, é lançado pelo governo federal o Programa “Brasil sem Homofobia” de Combate à Violência e à Discriminação contra LGBT e de Promoção da Cidadania de Homossexuais. Com o objetivo de “promover a cidadania de gays, lésbicas, travestis, transgêneros e bissexuais, a partir da equiparação de direitos e do combate à violência e à discriminação homofóbicas” (BRASIL, 2004, p.11), o programa será gestado a partir da Presidência da República, mobilizando instituições públicas e privadas em diferentes campos, da saúde pública ao mercado de trabalho, da segurança à educação².

² Carreira (2015) identifica, entre elas: “a criação dos Centros de Referência em Direitos Humanos de Combate à Homofobia; a realização de duas Conferências Nacionais LGBT; a criação da Coordenação Nacional de Promoção dos Direitos LGBT; o estabelecimento do Dia Nacional de Combate à Homofobia (17 de maio); a formulação da Política Nacional da Saúde LGBT; o parecer da Advocacia Geral da União favorável ao reconhecimento da união estável homoafetiva para o pagamento de benefícios previdenciários; a resolução acerca do tratamento a pessoas LGBT em situação de privação de liberdade; a ampliação de cirurgias de travestis e transexuais no Brasil; o lançamento do Relatório Anual de Assassinatos e Violência contra LGBTs no país; a inclusão de denúncias de violência contra LGBTs no Disque Direitos Humanos; o estabelecimento da obrigatoriedade do cadastro de violência homofóbica e transfóbica no Sistema Único de Saúde; o reconhecimento pelo MEC do nome social de travestis e transexuais no Enem”. (p.81)

Em primeiro lugar, é importante localizar essas políticas no seu contexto sócio-histórico, relacionando-as às formas como a sociedade brasileira significa e experiêcia as relações de gênero-sexualidade e as transformações-conservações significativas que foram vivenciadas neste campo no período em que essas políticas emergem e se desenvolvem. Para isto, é fundamental a contribuição de teorias vinculadas aos estudos feministas, aos estudos de gênero, aos estudos gays e lésbicos e à teoria *queer*. Na base para pensar essas transformações, está a compreensão de que vivemos em um ordenamento social que constitui os seres humanos a partir de uma diferença sexual historicamente construída (SCOTT, 1990). Diferença naturalizada que se fundamenta em um binarismo de gênero, pelo qual se acionam diversos meios para produzir corpos sexuados aos quais se faz corresponder determinada identidade, organizando homens e mulheres como corpos e subjetividades distintas, opostos e complementares (BUTLER, 2011), a partir de relações de poder que privilegiam o masculino e que, ainda hoje, impõem uma vivência subalternizada ao feminino. Esse ordenamento binário e hierárquico é reiterado pela compulsoriedade da heterossexualidade. Um imperativo sexual que “possibilita certas identificações sexuadas e impede ou nega outras identificações” (BUTLER, 1999, p.56), produzindo “um domínio de seres abjetos”, útil à definição da normalidade. É um ordenamento social excludente que tem também no estigma e na violência instrumentos de sua reiteração, atingindo de modo particular quem descumpra (qualquer dos termos) de uma determinada correspondência imposta entre sexo assignado - identidade de gênero - orientação sexual.

Esse ordenamento heteronormativo vem sendo enfaticamente questionado nas últimas décadas, a partir da ação de diferentes movimentos sociais que romperam a dicotomia público-privado e investiram em desvelar e atuar na dimensão política do sexo - entre eles o ativismo LGBT. Esse é um questionamento público que incide sobre o Estado e a iniciativa privada e se articula a um conjunto mais amplo de micro-atuações cotidianas realizadas por uma diversidade de sujeitos sujeitados pela heteronorma nos mais diferentes espaços e campos.

Usando os conceitos de *established* e *outsiders* de Norbet Elias, articulados a uma compreensão foucaultiana do poder, concebido não como uma propriedade, mas como uma estratégia, Vera Lúcia Marques e Paulo d'Ávila (2010) descrevem o movimento LGBT como constituído por sujeitos em condição de inferioridade social, “que lutam pelo reconhecimento da legitimidade de sua identidade e, por conseguinte, pela extensão de direitos já consagrados aos estabelecidos” (MARQUES; D'ÁVILA, 2010, p.91). Os autores distinguem duas dimensões do conflito social que envolve processos de identificação, em especial no campo do gênero e da sexualidade:

(...) há tanto uma dimensão fluida, volitiva, envolvendo micro-disputas de poder no campo do comportamento e da cultura, quanto outra, no âmbito da disputa institucional por direitos que envolvem o reconhecimento do estatuto de direitos iguais, implicando a distribuição de direitos já concedidos àqueles incluídos à ordem pública, quanto à constituição de direitos específicos que valorizem a diversidade. (MARQUES; D'ÁVILA, 2010, p.85)

“Partindo do pressuposto de que cultura e política são esferas indissociáveis da vida”, Marques e d'Ávila reiteram que essa é uma distinção puramente analítica, que pode trazer “ganhos interpretativos do exercício de abstração destas dimensões”, além de se tornar “um problema de articulação política prática. (2010, p.86).

(...) pode-se dizer que essa luta é “territorializada”, posto que pautada no espaço definido das leis, do Estado. Por outro lado, trata-se de um embate marcado pelas estratégias mútuas de caráter difuso, desterritorializado, representações culturais, simbólicas, relacionadas ao sexo. É evidente que essa dimensão difusa não somente possui um papel decisivo nas disputas institucionais em torno dos direitos e junto ao Estado, ampliando os horizontes das discursividades públicas no que tange à diversidade sexual, como também pode assumir uma feição territorial. Do mesmo modo, eventuais conquistas do Movimento no terreno jurídico possuem efeitos práticos e simbólicos significativos no universo difuso da “batalha cultural” pelas mudanças na “visão de mundo” de uma sociedade. (MARQUES; D'ÁVILA, 2010, p.91)

Ou seja, a ação do Estado precisa ser contextualizada no processo de disputa cultural na qual se realiza e da qual participa, conectando macro e micro e percebendo como mutuamente se articulam. Nesse sentido, é importante lembrar que a própria constituição do Estado brasileiro acontece em um contexto de dominação masculina, fundada em um ordenamento patriarcal das relações sociais (PATEMAN, 1993; SAFIOTTI, 2009). Perceber que as políticas de Estado voltadas à promoção dos direitos de pessoas LGBT são produzidas no interior de um Estado brasileiro constituído a partir de uma base patriarcal-colonial parece fundamental para compreender as contradições vividas no seu desenvolvimento. Uma política explicitamente sexual que trata deliberadamente de questionar o caráter generificado heteronormativo das relações sociais - e das próprias instituições do Estado.

Um campo exemplar dessa contradição são as políticas de educação que, pela sua natureza formativa, incidem diretamente na disputa cultural. A polêmica produzida em torno dos materiais do projeto Escola Sem Homofobia³, e que resultou na suspensão da sua distribuição às escolas públicas,

³ O Projeto Escola Sem Homofobia, financiado pelo Ministério da Educação através de recursos aprovados por Emenda Parlamentar, é uma realização da Associação Brasileira de Gays, Lésbicas, Travestis e Transexuais, da Pathfinder do Brasil, da ECOS – Comunicação em Sexualidade e da Reprolatina, sob supervisão técnica da Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade. A polêmica pública sobre os materiais acontece em um momento de bastante tensão entre executivo e legislativo e o veto à sua distribuição passa a ser exigência de alguns parlamentares para sustentar apoio ao Governo durante a crise. Em maio de 2011, a Presidenta Dilma suspende a distribuição dos materiais do Escola Sem Homofobia. Em declaração pública sobre o veto, Dilma afirma que não caberia ao governo fazer “propaganda de opção sexual” e que materiais que tocassem questões ligadas a “costumes” deveriam ser previamente aprovados pela Presidência

é um dos acontecimentos que parecem evidenciar o percurso contraditório das políticas que vinham sendo desenvolvidas pelo governo federal com foco nas pessoas LGBT. Segundo Carreira, “a partir de 2011, primeiro ano de governo Dilma, eclodiram várias polêmicas públicas vinculadas a agendas lideradas pela Secretaria [de Educação Continuada, Alfabetização, Diversidade e Inclusão do Ministério da Educação], mobilizando debates acalorados na mídia e reações díspares no governo federal, expondo de forma mais nítida os conflitos em jogo na implementação dessas políticas.” (CARREIRA, 2015, p.231-232). Para Carreira, “apesar de conquistas importantes nos últimos anos, construídas em diálogo com o movimento LGBT, o veto ao kit Escola Sem Homofobia não foi um fato isolado e fez parte do recuo político do governo federal em relação a programas destinados a promover a agenda de direitos sexuais e reprodutivos diante do crescente poder político de grupos religiosos fundamentalistas no Congresso Nacional” (2015, p.235).

As disputas em torno de questões ligadas à identidade de gênero e orientação sexual na escola ganham maior visibilidade e se intensificam no processo de aprovação do Plano Nacional de Educação - em que referências a discriminações específicas por gênero são retiradas do texto da lei - e no debate subsequente dos planos estaduais e municipais. Toma corpo um movimento articulado de enfrentamento ao que ele mesmo denomina como "ideologia de gênero"⁴, que ajuda a pôr em curso número significativo de projetos de lei (o que faz entender que não se trata de iniciativas parlamentares isoladas) que vão propor regular ou vetar a abordagem de conteúdos relacionados a estas questões em diferentes sistemas de ensino, indicando inclusive retaliações a profissionais de educação que insistam em abordá-los. O Projeto de Emenda que modificou a Lei Orgânica do município de Campinas e o Plano Estadual de Educação aprovado no estado de Alagoas, ambos de 2015, são exemplos de leis que proibiram explicitamente o debate sobre diversidade sexual e gênero em suas redes de ensino.

Essas contradições fazem pensar o quanto o processo de mudança é efetivo. Avaliar o impacto dessas políticas é difícil, especialmente na sua dimensão simbólica, mas algumas transformações parecem evidentes. As relações homossexuais estão hoje mais reconhecidas e protegidas juridicamente que antes. Provocado pela Procuradoria Geral da República⁵ e pelo governo do Estado

da República. O veto é interpretado por muitos pesquisadores como evidência de um retrocesso na política até então em curso.

⁴ Segundo Carreira, o combate à chamada “ideologia de gênero” emerge em meados de 1990 a partir da atuação da Igreja Católica, “passando a ser a base para o questionamento de programas de educação em gênero e sexualidade em diferentes países do mundo”. Para a autora, “o crescimento e as conquistas políticas internacionais e nacionais do movimento LGBT nas últimas décadas se somaram às lutas feministas, o que levou ao aumento das tensões com grupos religiosos (...) No Brasil, em particular, a crescente força política de grupos evangélicos pentecostais, emergentes na cena política em meados dos anos 1980, se somou à atuação histórica da Igreja Católica contra essa agenda”. (2015, p.370-372)

⁵ Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) n.º 4277

do Rio de Janeiro⁶, em maio de 2011, o Supremo Tribunal Federal reconheceu como entidade familiar a união estável entre pessoas do mesmo sexo, garantindo-lhes os mesmos direitos conferidos às uniões heterossexuais. Em 2013 o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) aprovou resolução que obriga todos os cartórios do país a celebrar casamentos entre pessoas do mesmo sexo⁷, removendo os obstáculos administrativos à efetivação da decisão do Supremo. O Censo de 2010, que pela primeira vez abriu a oportunidade de registrar um cônjuge do mesmo sexo da pessoa responsável pelo domicílio, identificou cerca de 58 mil residências ocupadas por casais homossexuais, o que representa aproximadamente 0,1% do total de unidades domésticas.

Esse avanço no campo jurídico não corresponde, no entanto, às disputas na esfera legislativa. Desde as discussões sobre a regulação da união civil entre pessoas do mesmo sexo nos anos 90⁸, até o atual debate acerca do casamento civil igualitário⁹, nenhum projeto de lei ou emenda constitucional foi, até o momento, posto em votação no plenário da Câmara ou do Senado. Na contramão destas iniciativas, avançam propostas como o Estatuto da Família¹⁰, que reafirma a restrição do conceito de família apenas à “entidade familiar formada a partir da união entre um homem e uma mulher, por meio de casamento ou de união estável, e a comunidade formada por qualquer dos pais e seus filhos”, excluindo da proteção especial do Estado todas as outras configurações familiares já identificadas na sociedade brasileira.

Quando o assunto é identidade de gênero, os avanços são mais tênues. O reconhecimento de diferentes identidades de gênero é tema em franco debate público. Pessoas transgêneras têm experimentado maior visibilidade positiva nos meios de comunicação e conquistado mais espaço na disputa política. O uso do nome social e o tratamento de acordo com sua identidade de gênero vêm sendo reconhecidos na administração pública e no setor privado, não sem considerável resistência, em especial nas escolas¹¹. No entanto, afora as decisões pontuais tomadas no âmbito da justiça,

⁶ Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) n.º 132

⁷ Resolução n. 175, de 14 de maio de 2013, aprovada durante a 169ª Sessão Plenária do Conselho Nacional de Justiça (CNJ)

⁸ Projeto de Lei nº 1151/1995 apresentado pela deputada federal Marta Suplicy, que propunha um reconhecimento diferenciado para uniões homossexuais.

⁹ Projeto de Lei nº 5120/2013, de autoria do deputado federal Jean Wyllys, que altera o Código Civil para reconhecer o casamento civil e a união estável entre pessoas do mesmo sexo.

¹⁰ Projeto de Lei nº 6583/2013, de autoria do deputado federal Anderson Ferreira.

¹¹ São exemplos a Portaria nº 233/2010 do Ministério do Planejamento, que assegura “aos servidores públicos, no âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, o uso do nome social adotado por travestis e transexuais” e a Resolução nº 12/2015 do Conselho Nacional de Combate à Discriminação e Promoção dos Direitos de

ainda não há lei que regulamente os mecanismos para o reconhecimento da identidade de gênero, permitindo às pessoas a retificação de dados registrais, incluindo o sexo e o prenome na documentação pessoal; bem como os critérios para assegurar a continuidade jurídica da pessoa¹². A exclusão civil e social, a dificuldade em acessar os serviços públicos e o mercado formal de trabalho, a desigualdade socioeconômica e a violência física - recorrentemente fatal inclusive - ainda marcam a experiência de pessoas transgêneras no Brasil.

Tudo isso parece evidenciar um quadro contraditório. Se estes grupos e sujeitos estão hoje mais protegidos e reconhecidos, em contrapartida persistem percepções negativas sobre práticas e identidades que fujam à heteronorma e têm se organizado e mobilizado movimentos sociais contrários às recentes mudanças nesse campo. Sobreviveriam essas transformações a um período de avanço conservador como o que parece se iniciar agora? Minha hipótese é de que os acontecimentos das últimas décadas produziram transformações estruturais no campo da cultura e das relações sociais que nos colocam em um outro patamar no que diz respeito às relações de gênero-sexualidade. Se na comparação com um quadro ideal de acesso a direitos, ainda há muito o que percorrer, na comparação com o ambiente cultural, político e jurídico dos anos 90, avançamos consideravelmente no reconhecimento das diferenças de orientação sexual e identidade de gênero. E é deste novo patamar, com grupos sociais historicamente marginalizados mais reconhecidos e empoderados e uma política conservadora mais explícita e articulada, que iniciamos um novo período de intensa disputa cultural.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República. **Relatório sobre violência homofóbica no Brasil: Ano de 2012**. Brasília, 2013. Disponível em <http://www.sdh.gov.br/assuntos/lgbt/pdf/relatorio-violencia-homofobica-ano-2012>. Acesso em: 12 de novembro de 2016.

BRASIL. Conselho Nacional de Combate à Discriminação da Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República/Ministério da Saúde. **Brasil Sem Homofobia: Programa de Combate à Violência e à Discriminação contra LGBT e Promoção da Cidadania Homossexual**. Brasília: Ministério da Saúde, 2004.

BUTLER, Judith. **Gender trouble: Feminism and the subversion of identity**. Routledge, 2011.

Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais, que estabelece parâmetros para o reconhecimento da identidade de gênero nos sistemas e instituições de ensino.

¹² Proposta com esse objetivo foi apresentada em 2013 pelo deputado federal Jean Wyllys na forma do Projeto de Lei 5002/2013 – Lei João W. Nery ou Lei de Identidade de Gênero.

CARREIRA, Denise. **Igualdade e diferenças nas políticas educacionais**: a agenda das diversidades nos governos Lula e Dilma. 2015. 508p. (Tese de Doutorado) Universidade de São Paulo. São Paulo, 2015.

CARROL, Angus e ITABORAHY, Lucas Paoli. **State-Sponsored Homophobia: A World Survey of Laws: criminalisation, protection and recognition of same-sex love**. ILGA, 2015.

FACCHINI, Regina. **Sopa de letrinhas**: movimento homossexual e produção de identidades coletivas nos anos 90. Editora Garamond, 2005.

FOUCAULT, Michel. **História da sexualidade I**: a vontade de saber. Graal, 2001.

GALE. **GALE Right to Education Monitor**. Disponível em: <http://www.lgbt-education.info>. Acesso em: 08 de março de 2016.

MARQUES, Vera Lúcia; D'AVILA FILHO, Paulo M. **O movimento LGBT e os partidos políticos no Brasil**. Revista Brasileira de Ciência Política, v. 3, p. 79, 2010.

MELLO, Luiz; FREITAS, Fátima; PEDROSA, Cláudio; BRITO, Walderes. **Para além de um kit anti-homofobia**: políticas públicas de educação para a população LGBT no Brasil. Bagoas-Estudos gays: gêneros e sexualidades, v. 6, n. 07, 2012.

PATEMAN, Carole. **O Contrato Sexual**. trad. Marta Avancini. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1993.

PRECIADO, Beatriz. Multidões *queer*: notas para uma política dos "anormais". **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 19, n. 1, p. 11-20, 2011.

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. Ontogênese e filogênese do gênero: ordem patriarcal de gênero e a violência masculina contra mulheres. **Estudos e Ensaios**, FLASCO-Brasil, 2009.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil para a análise histórica. **Educação e Realidade**, v. 16, n. 2, p. 5-22, 1990.

TRANSGENDER EUROPE. **Comparative research data on 190 countries worldwide**. Disponível em: <http://transrespect.org>. Acesso em: 08 de março de 2016.

VENTURI, Gustavo; BOKANY, Vilma. **Diversidade sexual e homofobia no Brasil**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2011.

A Lógica Econômica da Identidade de Gênero e Orientação Sexual

The Economic Logic of Gender Identity and Sexual Orientation

Hélio Arthur Reis Irigaray

FGV

São Paulo, SP, Brasil.

helio.irigaray@fgv.br

No artigo “Identidade de gênero e orientação sexual no Brasil: transformações em disputa”, Alexandre Bortolini parte da premissa de que nossas relações afetivas e sexuais, bem como nossa identidade dentro deste complexo de relações materiais e simbólicas, são expressas dentro do que chamamos gênero.

De fato, não só gênero, mas raça, nacionalidade, idade, classe social e a própria orientação sexual são afiliações sociais herdadas e tradicionalmente atribuídas aos indivíduos; todavia, não são excludentes. Nossas identidades, múltiplas, fluidas e diluídas (BAUMAN, 2005) são construídas dentro dessas infinitas interseções. Por isso, não podemos tratar gênero, orientação sexual, ou qualquer outro traço psicodemográfico como uma categoria fechada.

A discussão sobre gênero e orientação sexual se situa numa arena mais ampla, na qual ocorre a disputa de capital sócio-econômico; por isso, ao abordarmos o tema, devemos resgatar as premissas e a lógica dominante do Capitalismo, cuja institucionalização como sistema de produção dominante resultou na exacerbação do individualismo (MARCUSE, 1973). Paradoxalmente, este mesmo capitalismo foi responsável pela viabilização do espaço para a reflexibilidade do “eu” (SILVA, 2006), por meio da estruturação de movimentos coletivos de resistência de cunho social e sindical, os quais buscaram estabelecer a construção de identidades coletivas com base na representação do “nós”, o que, dialeticamente, aponta para uma diferenciação do “eu”. Assim, esses sujeitos políticos coletivos, geralmente minorizados – trabalhadores, negros, mulheres, gays, lésbicas, transexuais – foram construídos com base na alteridade, ou seja, a construção do “outro” com base no “eu” (RICOEUR, 1994) e se fazem presentes em todo o *corpus* social, incluindo as organizações. Estas, por sua vez, têm sido tratadas como entidades assépticas nas quais os indivíduos convivem de forma funcional e neutra em prol de objetivos econômicos comuns (IRIGARAY & FREITAS, 2013).

No seu artigo, Bortolini, sustentado pelos resultados de pesquisas e relatórios, ressalta o atual estado de fragilidade e vulnerabilidade social dos indivíduos LGBT, que são vítimas de atos de discriminação

e de violência (física e psicológica). Por outro lado, o autor também aponta alguns avanços jurídicos, bem como a (tentativa de) adoção de alguns projetos e políticas públicas recentes.

Neste sentido, é fundamental que volte a discussão: todos os indivíduos LGBT são iguais? Esta discussão, a luta e a resistência não deveriam incluir outros grupos minorizados? Qual o papel dos outros agentes, como as empresas, por exemplo? No limite, qual é a lógica estruturante na construção social da identidade de gênero e orientação sexual?

Tratar orientação sexual – ou qualquer outro traço de personalidade – como uma categoria fechada é um equívoco. Sob o manto da sigla LGBT, há diferentes grupos que se excluem e se discriminam com base em outras características, como por exemplo, classe social, estilo de vida, idade, raça, senso estético, preferências durante o ato sexual e comportamentos. Ou seja, não existe um grupo homogêneo, e seus componentes tendem a não ser solidários entre si (IRIGARAY, 2009).

Esta heterogeneidade entre os LGBT também fica evidente no mundo corporativo. Por exemplo, no marketing, existe a expressão *pinkdollar*, que é usada para definir produtos e serviços voltados ao público “gay”. Todos os gays? Não, obviamente, somente aqueles que têm poder aquisitivo, ou seja, no momento em que o indivíduo tem dinheiro, a orientação sexual deixa de ser relevante. O mesmo ocorre nas empresas que implementaram políticas de diversidade, nomeadamente no que se refere à orientação sexual. Quando pesquisadas, fica evidente que os indivíduos LGBT contratados são, majoritariamente, brancos e com alta escolaridade (IRIGARAY, 2009).

Entretanto, apesar das diferenças entre o público em questão, não se está argumentando que não exista discriminação por orientação sexual; que um gay branco e rico não possa ser vítima de agressão, ou que não sofra discriminação na sua vida familiar ou profissional. O que se argumenta é que não podemos endereçar esta questão, pensar em leis e políticas públicas, tomando como base apenas a orientação sexual. Nosso foco principal devem ser os meninos e meninas, pobres, negros, pessoas que vivem na periferia, as travestis e os transgêneros, cidadãos que se encontram numa situação de vulnerabilidade social mais grave.

Acredito que a discussão sobre identidade de gênero e identidade sexual deva estar imbricada na luta pela visibilidade, legitimidade e respeito de outros grupos minorizados. Mas, o que eles têm em comum?

Fundamentalmente, cidadãos negros, mulheres, favelados, proletários, LGBT têm sua identidade fundada na alteridade, cuja base é a hegemonia masculina.

Por partir da premissa ontológica da pós-modernidade crítica, entendemos que as identidades são fluidas, múltiplas e simultâneas; mas que, a rigor, são (re) construídas socialmente com base na

hegemonia masculina e no poder androcêntrico, que resultam na desqualificação de outras possíveis formas de ser.

Tomamos emprestado ao marxismo de Gramsci o conceito de hegemonia, isto é, como a classe dominante estabelece e mantém seu poder e domínio sobre o proletariado. Ela consiste na persuasão da maioria da população por meio da mídia, das organizações e da institucionalização dos conceitos de “normal”, “natural” e “comum”. Já a noção de masculinidade foi, historicamente, construída e associada a valores como “coragem”, “autonomia”, “habilidade”, “aventura” e “solidariedade grupal” (CARRIGAN; CORNELL; LEE, 2002, p.75). Desta forma, o conceito de hegemonia masculina se fundamenta na questão de como um grupo particular de homens – brancos, heterossexuais, com acesso ao capital econômico – se apossa das posições privilegiadas de riqueza e poder no *corpus* social, e como é capaz de reproduzir e legitimar as relações sociais, que geram e asseguram seu domínio econômico, político e social.

A lógica da dominação masculina se manifesta e perpassa todas as relações sociais, uma vez que ela é exercida em nome de um princípio simbólico, o qual é (re)conhecido tanto pelo dominador quanto pelo dominado (BOURDIEU, 2007). O exercício desse poder se dá por meio: a) da língua e da linguagem (a maneira de falar, expressões que podem ser utilizadas, uso de gênero); b) da cristalização da maneira de pensar (o homem deve ser mais objetivo que a mulher); c) do culto à forma de falar (o homem deve ser mais silencioso); d) da imposição de estilos de vida específicos (determinação do vestuário, de cores masculinas e cores femininas) e, principalmente, e) do controle do corpo (os machos devem ser mais contidos, gesticularem menos).

Estes princípios servem de base de discriminação para qualquer indivíduo que neles não se enquadrem. Estes são os fundamentos resgatados por Bortolini na sua discussão sobre o ordenamento heteronormativo, que, de fato, tem sido questionado pelos movimentos sociais e ativismo LGBT.

Todavia, é um equívoco concordar com a afirmação de que o movimento LGBT é constituído por sujeitos em condição de inferioridade social, *“que lutam pelo reconhecimento da legitimidade de sua identidade e, por conseguinte, pela extensão de direitos já consagrados aos estabelecidos”* (MARQUES & D’ÁVILA, 2010, p. 91). A rigor, não existe um movimento LGBT, mas vários, e suas agendas não são idênticas e, como já apontado, o fato de indivíduos de diferentes classes sociais, idades, raças compartilharem a mesma orientação sexual, não lhes garante a mesma identidade, muito menos o mesmo objetivo de luta. Esta homogeneização, por meio da criação de uma grande categoria, busca simplificar uma discussão mais complexa, como a aproximação com a luta e a resistência de outros grupos minorizados e, ainda, a discriminação entre os próprios LGBT.

A rigor, os mesmos gays que se percebem como vítimas do poder androcêntrico, usam-no para discriminar outros gays, em função das práticas sexuais, uma vez que reconhecem a premissa da divisão fundamental entre masculino (o ativo) e o feminino (passivo). Este princípio “cria, organiza, expressa e dirige o desejo” (BOURDIEU, 2007, p.31). De um lado, existe o desejo masculino de posse e dominação erotizada; de outro, o feminino, o qual aquiesce ao desejo de dominação masculina, submetendo a mulher a uma subordinação erotizada. Assim, as relações sexuais passam a ser relações sociais, nas quais existe o reconhecimento erotizado da dominação.

Esta discriminação do homossexual passivo, que é percebido como “mulher”, e também dos “afeminados” desvela que, dentro deste grupo, há uma lógica misógina, pois iguala os princípios da inferioridade e da exclusão da mulher. Esta é uma questão que deve ser incorporada à discussão sobre identidade de gênero e orientação sexual no Brasil.

Neste mundo masculino, as mulheres são educadas a fim de participarem do jogo de disputa pelo poder por procuração, isto é, por intermédio dos homens (via casamento, por exemplo) e são sempre alocadas em uma posição exterior e subordinada; elas têm como função primordial cuidar dos jogadores: os homens. Esta visão foi explicitada por Kant (1964, p. 770), “as mulheres não podem defender pessoalmente seus direitos e seus assuntos civis; assim, como não lhes cabe fazer a guerra: elas só podem fazê-lo por meio de um representante”. Desta forma, a socialização diferencial predispõe os homens a amarem os jogos de poder, e as mulheres a amarem os homens que os jogam; o carisma masculino é o charme do poder, a sedução vem da posse do poder exercido sobre os corpos, cujas próprias pulsões e cujos desejos são politicamente socializados (PRINGLE, 2014). Em que medida este jogo se reproduz na comunidade LGBT? Qual o seu papel na construção da identidade / alteridade de gênero? Esta é uma lacuna que persiste e que pode servir de tema para futuras investigações.

Para se discutir identidade de gênero, orientação sexual e apreender os movimentos LGBT, no Brasil, podemos recorrer a Butler, como fez Bortolini; entretanto, entendo que devemos nos aprofundar no resgate do debate sobre a construção da identidade feminina, o que nos permite fazer um paralelo com outros grupos minorizados, no caso, os LGBT e suas múltiplas matizes.

No confronto irreconciliável masculino *versus* feminino, os homens são “o outro” e, apesar da postura feminista, inadvertidamente, as mulheres foram subjugadas à condição de “segundo sexo” (BEAUVOIR, 1995). Em outras oportunidades, as mulheres não aceitaram que seu sexo, ou seu gênero, fosse “segundo” e argumentaram que os sexos ou os gêneros são dois, sem primeiro ou segundo (IRIGARAY, L, 1994). De fato, discutir a mulher e a subjetividade feminina do ponto de vista político significa reconhecer que elas não precisam (nem querem) ser “o outro” (sujeito masculino),

pois como asseverou Luce Irigaray (1994, p. 53): “a questão do outro está mal colocada na tradição ocidental, o outro é sempre o outro do mesmo, o outro do próprio sujeito e não um outro sujeito a ele irreduzível e de dignidade equivalente”. Isto significa que ainda não existiu realmente o outro para o sujeito filosófico e, mais geralmente, o sujeito cultural e político, nesta tradição. Desta forma, conclui-se que, efetivamente, existe a exploração da mulher e que esta reside na diferença entre os gêneros; contudo, ela deve se resolver nessa diferença, e não pela sua abolição. O mesmo vale para todos os grupos minorizados. O “outro” é sempre “o mesmo”, e não um outro real, o que faz com que todos os indivíduos que não sejam homens, brancos, heterossexuais, com poder aquisitivo sejam invisíveis, secundários, meros coadjuvantes sociais.

No que tange especificamente à identidade de gênero, *constructo* que serviu de base para a análise de Bortolini, ela é fundamental para se analisar o contexto social em que vivemos, a questão da orientação sexual, as políticas públicas e os movimentos sociais, em que se discuta *a priori* o papel protagonista; isto porque a partir dela foram desenvolvidos três sistemas taxonômicos (FRY & MCRAE, 1983), que estão diferencialmente disseminados no Brasil, distintamente, em todas as classes sociais (CARRARA, 2004).

No primeiro deles, está a hierarquia de gênero, articulada a partir da oposição masculinidade/atividade sexual vs. feminilidade/passividade sexual. Neste caso, jaz a categoria "homem", que engloba todos os indivíduos do sexo masculino, desde que mantenham a posição "ativa" em relações sexuais com mulheres ou homens, indiferentemente. Desta forma, os indivíduos do sexo masculino, que são sexualmente passivos passam a ser classificados como "bichas", "viados", ou seja, socialmente, passam a ser percebidos como seres híbridos, nos quais atributos anatômicos masculinos se misturariam a características de gênero femininas.

O segundo sistema tem sua origem na medicina; nele, orientação sexual e gênero são desarticulados. Assim, os homens que mantivessem relações sexuais com outros homens seriam considerados "homossexuais", não importando mais a posição "ativa" ou "passiva" que assumissem no coito. Todavia, ainda persevera certa hierarquia construída na oposição normalidade/anormalidade-doença. Nesta lógica, a homossexualidade seria um desvio doentio ou anômalo em relação à heterossexualidade, instituída em norma (CARRARA, 2004).

Finalmente, o terceiro modelo configura uma reação ao segundo modelo. Nele, mantém-se a disjunção entre orientação sexual e gênero e, tomando como base a dicotomia hetero/homossexualidade, altera-se o valor dos termos. Este terceiro modelo nos permite contestar o estigma de anormalidade ou doença atribuído à homossexualidade.

A rigor, na proposta elaborada por Fry e McRae (1983), haveria três sistemas taxonômicos de construção das identidades e categorias sócio-sexuais: um hierárquico (o primeiro) e um igualitário (o último). Estes dois modelos seriam mediados por um médico-psicológico (o segundo).

O reconhecimento da existência e a compreensão destes três sistemas taxonômicos é fundamental para que se debatam os movimentos sociais, as propostas de políticas públicas e se entendam – até no sentido de contra-argumentar – as resistências às próprias. Entender que, sob a lógica androcêntrica, ser gay significa renunciar ao seu gênero masculino e a todos os privilégios e benesses garantidos aos homens, aproxima os movimentos LGBT de outros, como os feministas, ou seja, a luta é muito mais ampla.

O que distingue os LGBT das mulheres é que, historicamente, os comportamentos homossexuais foram enquadrados nos códigos penais, como crime, pelo Estado; foram classificados como pecado hediondo pelas religiões judaico-cristãs e muçulmanas; e, ainda, diagnosticados como patologia clínica pela ciência (LOPES, 2002). Desta forma, não raramente, atitudes de repulsa por homossexuais e o desejo (in)consciente de puni-los têm se feito presente nos espaços sociais. Esta rejeição, causa de atos de violência física, psíquica e simbólica, é denominada homofobia (WEINBERG, 1972), a qual se incrusta nas sociedades e é naturalizada no cotidiano, por meio das produções artísticas (IRIGARAY, 2009), piadas e comentários bem humorados (IRIGARAY; SARAIVA; CARRIERI, 2010), por exemplo.

De fato, o humor, traço característico da cultura brasileira, tem como principal função social a de comunicar emoções positivas ou negativas, de forma suave ou dolorosa (GRUGULIS, 2001); mas, por outro lado, a comicidade, ironia, piadas e anedotas são instrumentos que servem para naturalizar e mascarar a homofobia e o machismo, bem como controlar a sexualidade, o espaço social e promover a institucionalização de valores heterocêntricos.

De certa forma, trata-se de algo de que se pode rir, porque certo nível de desrespeito é socialmente respaldado pela sociedade, que sujeita os homossexuais a serem alvo de manifestações humorísticas. Os heterossexuais se valem do humor para desqualificar os gays, sequestrando seu capital social (BOURDIEU, 2007), negando-lhes direitos civis e políticos, bem como limitando sua participação na vida corporativa, o que resulta num obstáculo para a trajetória profissional destes indivíduos.

Não raramente, os próprios indivíduos homo e bissexuais compartilham deste tipo de autorrejeição, seja por auto-afirmação, por medo de serem tirados do armário ou, ainda, pela dificuldade em lidarem com sua própria orientação sexual. Este sentimento é denominado homofobia ego-distônica

(BURNS, 1995), cuja raiz jaz no fato da naturalização da heterossexualidade e seus valores, ritos e rituais, a chamada heteronormatividade (HEREK, 1990).

A heteronormatividade determina que a heterossexualidade seja o padrão de comportamento social adequado e desejado; ela está associada à crença na superioridade da orientação heterossexual, o que resulta na exclusão, proposital ou não, de indivíduos não-heterossexuais de políticas públicas e organizacionais, eventos ou atividades sociais (QUEIROZ; REGO; IRIGARAY, 2014).

Menos explícita que a homofobia e, por isto mesmo, mais vil, a heteronormatividade estigmatiza, nega e difama toda e qualquer manifestação cultural não-heterossexual, desde a realização de casamentos civis, religiosos até a própria demonstração de afeto na mídia no horário nobre (GUTKOSKI, 2006). De fato, a sociedade, em geral, sente certo desconforto com a presença e manifestação de qualquer sentimento não heterossexual (IRIGARAY, 2009), o que explica, por exemplo: a) a quase total exclusão de gays e lésbicas da mídia, dos anúncios (IRIGARAY, 2009); b) a premissa de que homossexuais são fúteis, devassos e, conseqüentemente, não precisam casar e nem querem ter filhos (IRIGARAY, 2009) e c) a inclusão da homossexualidade como assunto obrigatório quando se discute a pandemia de AIDS e não quando o tópico é direitos humanos, por exemplo (IRIGARAY, 2009).

Na sociedade brasileira, a homofobia e a heteronormatividade se fazem presentes na construção social da identidade masculina, desde os jogos infantis (FELIPE, 2006) até as manifestações culturais, como as letras de música (FAOUR, 2006), literatura (ANTUNES, 2006) e cinema (NECCHI, 2006). Na realidade, são reificações da hegemonia masculina que institucionalizam o que é “normal”, “natural” e “comum”. Sob esta ótica, a masculinidade está associada a valores como “coragem”, “autonomia”, “habilidade”, “aventura” e “solidariedade grupal” (CARRIGAN; CORNELL; LEE, 2002, P.75).

A forma como a hegemonia masculina foi institucionalizada historicamente é a chave para respondermos nossa pergunta inicial sobre a lógica estruturante na construção social da identidade de gênero e orientação sexual.

Fundamentalmente, a questão da sexualidade é negligenciada quando, na verdade, a sexualidade é uma questão pública e organizacional, por ela delinear o comportamento de homens e mulheres, construir expectativas, definir posições e acesso a cargos e privilégios. É a sexualidade que assegura acesso ao capital econômico, a posições privilegiadas de riqueza e poder no *corpus* social, por meio da reprodução de relações sociais institucionalizadas, as quais geram e asseguram o domínio do grupo dominante. Não raramente, ela é imposta por meio de violência, muitas vezes, simbólica, suave, insensível e invisível às próprias vítimas (BOURDIEU, 2007), uma vez que ela também gera prazer e se perpetua por vias puramente simbólicas da comunicação e do conhecimento (FOUCAULT,

1994) ou, mais precisamente, “do desconhecimento, do reconhecimento, em última instância, do (con)sentimento das próprias vítimas” (BOURDIEU, 2007, p.8).

Pensar no homem heterossexual como modelo subjetivo único ao qual as mulheres, e os indivíduos das demais orientações sexuais, devam se igualar é não reconhecer as diferenças, as identidades fluidas dos indivíduos e se ater aos equivocados paradigmas modernista e marxista, os quais advogam a existência de um modelo único de subjetividade, historicamente masculino, bem como a existência de grandes categorias herméticas.

Para sair do modelo todo-poderoso do um e do múltiplo, devemos passar ao modelo do dois, “um dois que não seja duas vezes o mesmo, nem um grande e um pequeno, mas dois realmente diferentes” (IRIGARAY, L., 1994). Este paradigma de múltiplas identidades de gênero e orientações sexuais visa a quebrar a relação hierárquica vigente. Desta forma, colocar os “múltiplos” em lugar do um na diferença sexual significa, portanto, um gesto filosófico e político decisivo, aquele que renuncia a ser um no plural para passar a sê-lo dois, como fundamento necessário de uma nova ontologia, de uma nova ética, de uma nova política, na qual o outro é reconhecido como outro e não como um mesmo: maior, menor, no melhor dos casos, igual a mim.

Por onde começar esta (re)construção de uma sociedade mais justa, que reconheça e garanta os direitos e deveres de todos os cidadãos, independentemente de sua raça, classe social, idade ou orientação sexual?

Corroboro com Bortolini que o caminho seja a estruturação e implementação de políticas públicas, principalmente, nas que tangem à educação. Entretanto, como bem ressaltado pelo autor, estamos enfrentamos uma onda conservadora no congresso nacional, nas assembleias legislativas e nos poderes executivos. Para enfrentá-la, precisamos de movimentos sociais organizados e estruturados, que atuem em sinergia.

Ao contrário da barganha econômica, na qual negros, mulheres e pessoas LGBT são tolerados por serem consumidores, os movimentos de luta e resistência são por cidadania e respeito.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, A. Homofobia em Jorge Amado? **Arquipélago**: revista de livros e ideias, Porto Alegre: Instituto Estadual do Livro, n. 7, p. 19-2, out,2006.

BAUMAN, Z. **Identidade**. Rio de Janeiro: Zahar, 2005.

BEAUVOIR, S. **O Segundo Sexo**: Fatos e Mitos. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1995.

BOURDIEU, P. **A Dominação Masculina**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil. 2007.

- BURNS, B. **Internalized homophobia, Self-Esteem and the Mothering Choice of Lesbians**. 1995. Ph.D., Thesis at Georgia State University, Georgia-USA.
- CARRARA, S. Estratégias anticoloniais: sífilis, raça e identidade nacional no Brasil de entreguerras. In: Hochman, G.; Armus, D. (Org.). **Controlar, curar. Ensaios históricos sobre saúde e doença na América Latina e Caribe**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2004. p. 427-453.
- CARRIGAN, T.; CORNELL, B.; LEE, J. Toward a new sociology of masculinity. In: BROD, H. (Ed.). **The making of masculinities: the new man's attitudes**. Boston: Allen and Unwin, 2002. p.37-54.
- FELIPE, J. Homofobia e construção das masculinidades na infância. **Arquipélago: revista de livros e ideias**, Porto Alegre: Instituto Estadual do Livro, n. 7, p. 19-2, out, 2006.
- FOUCAULT, M. **Ditos e Escritos**. v. IV. São Paulo: Galimard, 1994.
- FRY, P. & MACRAE, E. **O que é homossexualidade**. São Paulo: Brasiliense, 1983.
- GRUGULIS, I. **Nothing serious?** Candidates' use of humour in management training: expressing and containing resistance. Proceedings of Critical Management Studies Conference, Manchester: United Kingdom, july. 2001.
- GUTKOSKI, C. Entre tapas e beijos, a novela das oito pauta o debate. In: **Arquipélago: revista de livros e ideias**, Porto Alegre: Instituto Estadual do Livro, n. 7, p.19-21, out, 2006.
- HEREK, G. The social psychology of homophobia: Toward a practical theory. **Review of Law and Social Change**, Washington, v. 14, p. 923-934, feb, 1990.
- IRIGARAY, H. & FREITAS, M. Estratégia de Sobrevivência dos gays no Ambiente de Trabalho. **Revista Psicologia Política**, São Paulo, v. 13, p. 57-74, jan-abr. 2013.
- IRIGARAY, H. **Gays no mundo corporativo: rompendo o pacto do silêncio**. *O Social em Questão*, Rio de Janeiro, v. 20, p. 110-141, nov. 2009.
- IRIGARAY, H.; SARAIVA, L.; CARRIERI, A. Humor e Discriminação por Orientação Sexual no Ambiente Organizacional. **RAC**. Revista de Administração Contemporânea, Curitiba, v. 14, p. 890-906, set/out 2010.
- IRIGARAY, L. **Thinking the difference**. New York: Routledge, 1994.
- KANT, E. **Anthropologie du point de vue pragmatique**. Paris: Vrin, 1964.
- MARCUSE, H. **A Ideologia da Sociedade Industrial**. Rio de Janeiro: Zahar, 1973.
- NECCHI, V. Caricatos e anormais. **Arquipélago: revista de livros e ideias**, Porto Alegre: Instituto Estadual do Livro, n. 7, p.19-21, out. 2006.
- PRINGLE, R. **Secretaries Talk, Sexuality, Power and Work**. New York: Allen, 2014.
- QUEIROZ, L.; Rego, M.; Irigaray, H. Diversity and Project Management. **Revista de Gestão e Projetos**, São Paulo, v. 5, n.1, p. 14-28, jan-abr. 2014.
- RICOEUR, P. **O si-mesmo como um outro**. Campinas: Papyrus, 1994.

SILVA, A. **Marchando pelo Arco-Íris da Política**: A parada orgulho LGBT na construção da consciência coletiva dos movimentos LGBT no Brasil. Espanha e Portugal. 2006. 614 p. Tese (Doutorado em Ciências Humanas), Programa de Estudos Pós-Graduados em Psicologia Social, PUC, São Paulo.

WEINBERG, G. **Society and the Healthy Homosexual**. New York: St. Martins. 1972.

Para além da cidadania precária: provocações ao debate brasileiro sobre direitos LGBT

Beyond precarious citizenship: provocations to the Brazilian debate on LGBT rights

Bruna Andrade Irineu

UFT

Miracema do Tocantins, TO, Brasil.

brunairineu@gmail.com

O debate é um importante exercício teórico-político, que se constitui de um necessário processo de aprendizagem coletiva. Esta oportunidade de escrita se torna profícua pela possibilidade de provocar reflexões a partir de ideias de pessoas com quem desenvolvemos afinidades durante encontros acadêmicos, políticos e afetivos na arena das disputas por concepções, conceitos e estratégias pertinentes à luta pela efetivação da cidadania e pela ampliação da democracia.

O texto *“Identidade de gênero e orientação sexual no Brasil: transformações em disputa”*, de autoria de Alexandre Bortolini, expressa um panorama das últimas duas décadas em relação às lutas por reconhecimento das diferenças (FRASER, 2007) concernentes às múltiplas identidades de gênero e à livre orientação sexual. Nele, o autor, que é pesquisador na área educacional e também atuou na gestão das políticas de educação para os direitos humanos em nível federal, sintetiza os processos de tensionamento entre os movimentos sociais e o Estado no outorgamento das demandas da sociedade civil através de ações e programas governamentais, que delinham a esfera pública e o campo das políticas públicas no Brasil.

Bortolini recupera o contexto de consolidação da “agenda anti-homofobia” (FERNANDES, 2011) na esfera pública nacional, que percorre o período de gestão presidencial de Luís Inácio Lula da Silva (2003-2010). E segue destacando também a gestão presidencial posterior, protagonizada por Dilma Vanna Rousseff (2011-2015), na qual se observa, especialmente no cenário do veto ao Kit Escola sem Homofobia, o sinal de recuo político à agenda de direitos sexuais e reprodutivos em decorrência do avanço dos grupos religiosos nas esferas do Poder Legislativo.

Iniciarei aqui, então, as provocações que entendo serem centrais para avançarmos na avaliação das políticas públicas para a população LGBT (lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais) nos últimos treze anos¹ em nosso país.

¹ Tomo como marco histórico da formulação da política nacional LGBT, a criação do Programa Brasil sem Homofobia (BSH), no ano de 2004. Ressalto que houve documentos oficiais anteriores como o II Programa Nacional de Direitos Humanos e as

UMA NOVA DISPUTA OU RESSONÂNCIAS DA CAUSA E EFEITO DA VELHA DISPUTA?

É quase lugar comum entre militantes e pesquisadores/as a afirmação de que sem política de coalizão, o PT não teria chegado à presidência da república. No entanto, essas afirmações nem sempre vêm acompanhadas de reflexões² sobre o impacto, a longo prazo, desta política que busca conciliar setores com interesses distintos e opostos. Qual seria o ônus e o bônus de conciliar os interesses dos grupos ruralistas com aqueles dos trabalhadores sem-terra? A mesma pergunta pode ser feita em relação aos grupos religiosos conservadores e aos segmentos feministas e LGBT: como conciliar os interesses de deputados opositores à agenda de luta pelos direitos sexuais e reprodutivos com as/os ativistas que protagonizam essa luta?

Bortolini finaliza seu texto afirmando que hoje estamos vivendo “um novo período de intensa disputa cultural”. Deste modo, questiono: não estaríamos vivendo novas repercussões de uma disputa ideocultural que é reflexo do esgarçamento da “política de conciliação” de setores opostos na arena pública consolidada no governo Lula?

Embora esta questão possa indicar uma mera busca pela resposta quanto à causa e efeito do atual contexto, há nela uma potência em nos levar a processos de autocrítica que contribuirão para a formulação de estratégias de ampliação e consolidação da democracia sem seduzir-se pelo ideário burguês neoliberal de uma “cidadania de consolação” (OLIVEIRA, 2013):

O tema do consolo, da necessidade de após as dificuldades inerentes a uma posição de sujeito discriminada e dominada, ao exercício de passar por heterossexual para evitar o estigma inerente a uma performance lésbica e da necessidade de privatizar os afetos encontra na formação social capitalista a possibilidade de consolação. É o próprio consumo de produtos ligados a uma identidade lésbica ou LGBTIQ³ comodificada, para usar um termo marxista, ou mercadorizada para usar um termo mais consentâneo com a língua portuguesa, que permite o acesso a uma cidadania sexual, vivida no privado, ligando as experiências pessoais com a possibilidade de aceder a outras experiências (OLIVEIRA, 2013, p.74).

políticas vinculadas ao Ministério da Saúde (em relação ao HIV/AIDS) e Ministério da Cultura (referente ao apoio às Paradas do Orgulho), que precedem esta iniciativa. Porém, nenhuma delas havia destinado atenção integral ao segmento LGBT, preocupando-se com a intersetorialidade e transversalidade de suas ações como o BSH.

² Acerca das ambivalências e contradições da política de conciliação, há análises distintas que vão ora afirmar o distanciamento do PT das demandas de sua base eleitoral, datando da Reforma da Previdência no ano de 2003, ora localizar o momento da primeira cisão endógena do PT, no ano de 1992, na culminância da expulsão da Convergência Socialista do partido (IRINEU, 2016).

³ Nos países latino-americanos, norte-americanos e europeu o uso da sigla LGBTIQ (lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, queer e intersexuais) ocorre pela expressão significativa de movimentos autodenominados *queer* (Q) e *intersex* (I), diferenciando-se do contexto brasileiro onde não ainda uma demanda por incorporação dessas identidades nas estratégias discursivas do movimento LGBT.

O termo “cidadania de consolação” coloca em tela o *modus operandi* do Estado no trato das demandas da sociedade civil, mas também evidencia o lugar que os diversos setores dos movimentos sociais vão ocupar no diálogo com o governo. A exemplo, tenho desenvolvido reflexões em que analiso que as recentes políticas públicas para o segmento LGBT no Brasil, pela sua fragilidade política e orçamentária, estão mais para um produto da “homofobia cordial” (BENTO, 2015) do que para um exemplo concreto de efetivação da cidadania.

Como exemplo, pode-se afirmar que entre as pautas do movimento LGBT nos últimos 20 anos, estiveram em evidência o casamento civil e a criminalização da homofobia. As intensas recusas no Legislativo iniciam no período da Constituinte com a não inclusão do termo orientação sexual no artigo terceiro da Constituição Federal e seguem até o “enterro” do PLC122 em 2014. E é a partir dessas negativas que o Executivo se torna uma alternativa às demandas do movimento LGBT através de tensionamentos para implementação de políticas educacionais e de saúde no Executivo, e que posteriormente, expandem-se à cultura, segurança pública, trabalho, entre outras áreas (MELLO, 2011).

PARA PENSAR EM UMA POLÍTICA QUE INCLUA RECONHECIMENTO, REDISTRIBUIÇÃO E REPRESENTAÇÃO NO BRASIL

Fraser (2007) teorizou acerca dos limites da política baseada na afirmação das identidades, questionando a priorização desta em detrimento da política de redistribuição socioeconômica que marcou a conjuntura do *Welfare State* na Europa. Para ela, é necessária uma política que reúna reconhecimento, redistribuição e paridade de representação/participação política. No contexto brasileiro, onde não vivenciamos o Estado de Bem Estar Social, é possível pensar no alinhamento dessas três políticas como estratégia na luta por cidadania?

Bortolini afirma em seu texto que quando “o assunto é identidade de gênero, os avanços são mais tênues”. Ele retoma a importante incorporação do “nome social” nos serviços públicos e em espaços universitários, bem como a recente visibilidade positiva de pessoas transexuais nos meios de comunicação. Essas ações se enquadram no que Nancy Fraser (2007) aponta como iniciativas da política de reconhecimento da diferença, que neste exemplo levantado por Bortolini refere-se ao reconhecimento das diferenças que constituem as vivências transexuais e travestis.

Neste bojo, Berenice Bento (2014) ao refletir sobre o crescimento do número de instituições que vêm adotando o uso do nome social, sem reduzir o impacto positivo disso na subjetividade das pessoas transexuais, aponta que a iniciativa é uma espécie de “gambiarra” na legislação decorrente dos processos que envolvem uma “cidadania precária” para as pessoas transexuais e travestis:

A cidadania precária representa uma dupla negação: nega a condição humana e de cidadão/cidadã de sujeitos que carregam no corpo determinadas marcas. Essa dupla negação está historicamente assentada nos corpos das mulheres, dos/as negros/as, das lésbicas, dos gays e das pessoas trans (travestis, transexuais e transgêneros). Para adentrar a categoria de humano e de cidadão/cidadã, cada um desses corpos teve que se construir como “corpo político”. No entanto, o reconhecimento político, econômico e social foi (e continua sendo) lento e descontínuo. (BENTO, 2014, p.04).

A autora afirma, ainda, que o Brasil é o único país em nível global, onde “no vácuo de uma legislação geral, instituições garantem um direito negado globalmente. Aqui transmutamos o respeito à identidade de gênero em ‘nome social’” (BENTO, 2014, p.12). Sendo assim, é possível afirmar que mesmo aquelas ações que estão em conformidade com a política de reconhecimento da diferença têm no Brasil particularidades muito próprias.

Deste modo, observa-se que se faz urgente formular estratégias para a defesa dos direitos humanos que compreendam a necessária indissociabilidade entre: a) uma política de redistribuição socioeconômica, que reverbere na ampliação dos direitos sociais das pessoas LGBT; b) uma política de reconhecimento das múltiplas identidades e diferenças marcadas socialmente, como forma de ampliação dos direitos civis; c) uma política de paridade na representação e participação política aos distintos grupos sociais, com capacidade de concreta efetivação dos direitos políticos (FRASER, 2007).

Em suma, não há conquistas a um segmento socialmente marginalizado quando seus interesses precisam ser conciliados com os de seus históricos opressores. E não há cidadania plena e efetiva quando direitos são garantidos precariamente, sem capacidade de desenvolver uma real transformação das condições socioeconômicas, políticas e culturais.

REFERÊNCIAS

BENTO, Berenice. Nome social para pessoas trans: cidadania precária e gambiarra legal. **Revista Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 1, p. 165-182, jan./jun. 2014.

FERNANDES, Felipe Bruno M. **A agenda anti-homofobia na educação brasileira (2003-2010)**. 2011. 419 p. Tese (Doutorado Interdisciplinar em Ciências Humanas), Programa de Pós-Graduação Interdisciplinar em Ciências Humana, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

FRASER, Nancy. Mapeando a imaginação feminista: da redistribuição ao reconhecimento e à representação. **Revista de Estudos Feministas**. Florianópolis, v. 15, n.2, p.291-308, agosto, 2007. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-026X2007000200002> . Acesso em 10. Nov.2015.

IRINEU, Bruna Andrade. **A política pública LGBT no Brasil (2003-2014): homofobia cordial e homonacionalismo nas tramas da participação social**. 2016. 240 fls. Tese (Doutorado em Ciências Humanas) – Programa de Pós Graduação em Serviço Social, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro.

MELLO, Luiz et al. **Políticas públicas para a população LGBT no Brasil**: um mapeamento crítico preliminar. Relatório de Pesquisa. Goiânia: UFG, 2010.

OLIVEIRA, João Manuel. Cidadania sexual sob suspeita: uma meditação sobre as fundações homonormativas e neo-liberais. **Psicologia & Sociedade**, Belo Horizonte, v. 25, n. 1, p.68-78, 2013.

Identidade de gênero e orientação sexual no Brasil - múltiplas identidades em busca de uma cidadania efetiva

Gender identity and sexual orientation in Brazil - multiple identities in search of an effective citizenship

Alexandre Bortolini

USP

São Paulo, SP, Brasil.

bortolini.alexandre@gmail.com

Antes de mais nada, gostaria de agradecer à pesquisadora Bruna Andrade Irineu e ao pesquisador Hélio Arthur Reis Irigaray por sua leitura crítica, suas contribuições e provocações a partir do texto com que iniciei esta seção. Dito isso, gostaria de iniciar esta réplica partindo do que aponta Irigaray no seu texto sobre a multiplicidade e a complexidade dos atores que compõem este amplo coletivo de pessoas, cuja experiência é marcada pela discriminação por conta de sua orientação sexual ou identidade de gênero.

Movimento homossexual, movimento Gay e Lésbico, GLBT ou LGBT? A própria dificuldade de nomeá-lo faz com que se perceba o quanto esse é um movimento social em permanente (re)construção. Entre diferentes modelos de organização e diferentes propostas político-identitárias, o movimento que hoje (e por enquanto) chamamos de LGBT vem se transformando e se mostra como um campo híbrido e farto de tensões (FACCHINI, 2005, p.87). Não existe um sujeito ontológico do movimento LGBT, uma identidade essencializada, inata, a partir da qual se organiza um movimento social que lhe “representa”. O que há é uma “multidão *queer*” (PRECIADO, 2011) com características físicas, formação cultural, pertencimento racial, condição social bastante diferentes, que se articulam contingencialmente em torno de projetos políticos e que, para isso, acionam múltiplas estratégias identitárias. Esses sujeitos não estão unificados, nem compartilham as mesmas experiências sociais, nem mesmo no que diz respeito à discriminação gênero-sexual. Suas relações estão também atravessadas por uma série de outras hierarquias sociais, o que produz desigualdades internas e disputas intensas. Lésbicas negras, transfeministas, bichas afeminadas são exemplos de grupos/sujeitos (também heterogêneos entre si) que vêm disputando a agenda e transformando as estratégias de um ativismo ainda pactuado sob o signo LGBT.

É neste sentido que eu entendo a provocação de Irigaray quando chama atenção para o fato de que vivemos numa sociedade de múltiplas hierarquias, que atravessam nossa constituição como sujeitos. Não somos apenas nossa identidade de gênero ou nossa orientação sexual, mas somos isso em composição com nossa identidade racial, nossa condição social, nosso pertencimento cultural, nossa

compleição física. E cada uma dessas características recebe diferenciado valor social. Elas se cruzam e se mesclam produzindo uma síntese que conforma uma experiência social específica, que vai para além da simples soma ou sobreposição estanque de características.

Numa sociedade capitalista, ter dinheiro pode lhe garantir mais segurança para circular pela cidade, pode inibir ofensas em determinados espaços ou relações, pode lhe garantir acesso a direitos sociais negados, como educação e saúde. Não ter dinheiro, ao contrário, pode lhe impor a circulação por espaços recorrentemente violentos, expor-lhe à discriminação ou deixar-lhe à mercê de precários serviços públicos, muitas vezes, inacessíveis. Numa sociedade racista, ser branco lhe garante uma série de privilégios econômicos, culturais, estéticos, sexuais. Ser negro, ao contrário, expõe-lhe a toda sorte de discriminações, do mercado de trabalho ao mercado afetivo, que produzem efeitos na sua formação como sujeito, na percepção que constrói de si e da relação com os outros. Numa sociedade masculinista, ser homem lhe garante uma condição diferenciada no trabalho, na política, nas relações sexuais e afetivas, produzindo mais vantagens o quão mais você se aproxime do modelo hegemônico de masculinidade. Ser mulher, ao contrário, impõe-lhe outro *status* social, jurídico, político, sexual, à mercê da misoginia, recorrentemente materializada em violência. Assim é que este conjunto heterogêneo de sujeitos LGBT, articulados em torno de determinadas estratégias político-identitárias são, a despeito de uma equivocada aparência de homogeneidade, marcados por profundas e diversas diferenças, que lhes afetam de maneiras muito desiguais a experiência social, inclusive, no que diz respeito, especificamente, à sua vivência no campo do gênero e da sexualidade.

Esses outros fatores de distinção social vão ser decisivos no processo de conquista de direitos civis, sociais e econômicos. Pelas vantagens que certos sujeitos LGBT possuem no jogo das relações sociais, eles terão mais acesso à representação política, maior visibilidade, maior capacidade de articulação e, conseqüentemente, mais condições de priorizar as suas demandas específicas dentro do conjunto das demandas políticas do movimento social do qual são parte. Os benefícios adquiridos a partir do protagonismo desses atores em vantagem relativa, em alguns casos, serão compartilhados com o conjunto mais amplo, em outros, não.

Na disputa da vida cotidiana, os diferentes sujeitos LGBT vão lançar mão dos recursos de que dispõem (econômicos, políticos, sociais, culturais) na busca de acessar os direitos (ou parte deles) que lhes são negados por conta de sua orientação sexual ou identidade de gênero. Pessoas LGBT (mas poderíamos dizer negras, ou mulheres, ou estrangeiras) colocam em jogo seus diferentes capitais como forma de garantir seu espaço, seus projetos de vida e, mesmo, sua sobrevivência na vida social. Dito de outra forma, um sujeito subalternizado por sua identidade de gênero ou sua orientação sexual vai acionar outros recursos que possua e que tenham valor, ou lhe produzam

vantagem nas relações sociais, como forma de compensar ou superar o desvalor e a desvantagem impostos por aquela discriminação específica. Nesse processo, estão incluídas também estratégias de desvalorização do outro, de sorte que pessoas LGBT vão também protagonizar ações de racismo, misoginia, classismo, cissexismo, xenofobia, capacitismo, entre outras.

Colocar em jogo esses inúmeros outros capitais de que dispomos não anula, no entanto, a condição de subalternidade imposta pela discriminação gênero-sexual. Ela segue ali marcando um lugar marginalizado. Se, por exemplo, os recursos econômicos que uma pessoa LGBT possui podem lhe colocar em vantagem em relação a outras pessoas LGBT e permitir mesmo que vivam, como chama atenção Irineu, uma cidadania sexual de consolação vivida no privado, eles não alteram, no entanto, sua condição de subalternidade em relação a pessoas não-LGBT que compartilhem do mesmo status financeiro. Do mesmo modo, um homem gay pode estar em relativa vantagem social diante de mulheres lésbicas, por sua condição de homem numa sociedade que privilegia o masculino, mas estará sempre em desvantagem em relação a outros homens não-gays. Uma pessoa transgênera branca estará em condição privilegiada em relação a uma pessoa transgênera negra, mas permanece subalternizada em relação a pessoas brancas cisgêneras. Daí que a LGBTfobia também alcança pessoas LGBT em posição privilegiada. A diferença é que elas, em geral, vão possuir mais recursos para enfrentar, compensar ou contrapor essa discriminação/violência específica, enquanto pessoas LGBT pobres, jovens, idosas, não-brancas ou que transgridem os estereótipos de gênero hegemônicos vão potencialmente vivenciar situações de mais intensa vulnerabilidade.

Neste sentido, fazem-se mais do que fundamentais as políticas públicas, a intervenção afirmativa do Estado que busque, através das suas inúmeras instituições e recursos, promover a cidadania desses sujeitos, com estratégias articuladas que sejam capazes de dar conta dessas assimetrias e, num horizonte ideal, enfrentar, de forma articulada, a superação das desigualdades sociais, materiais e simbólicas. É sobre essas políticas que tem se debruçado o importante trabalho de pesquisa de Bruna Andrade Irineu.

De fato, este não é um processo novo. A ascensão do movimento que hoje chamamos de LGBT, tal qual o conhecemos, se dá especialmente nos anos 80, pós-Ditadura, já no processo de abertura democrática. Essa mesma década é marcada pela eclosão da epidemia de Aids, que vai atingir, diretamente, a comunidade LGBT. Nos esforços para o enfrentamento da doença, governo e sociedade civil iniciam uma série de parcerias, tanto políticas, quanto executivas, no desenvolvimento de políticas de saúde. Nos anos 90 essa articulação se intensifica. As questões ligadas à orientação sexual ganham maior visibilidade, profissionalizam-se grupos tornados agora organizações não-governamentais com capacidade de incidência política e desenvolvimento de

projetos. Mas é já próximo aos anos 2000, no bojo do conjunto de conferências realizadas pela Organização das Nações Unidas, conhecido como Ciclo Social da ONU, que se criam as condições políticas para que esse debate ultrapasse a área da saúde e alcance o campo dos direitos humanos. Como cita Irineu, o Programa Nacional de Direitos Humanos II, produzido ainda no governo Fernando Henrique, já prevê ações específicas de promoção dos direitos e enfrentamento à discriminação em vários setores da política pública, como educação e segurança.

No Governo Lula, inaugura-se um novo momento desse movimento político, com o lançamento do Programa Brasil Sem Homofobia. Embora pese o ineditismo de assumir publicamente um programa voltado à promoção dos direitos de pessoas LGBT, o Brasil Sem Homofobia foi implementado de forma ainda muito tímida e marginal, com extrema fragilidade política e orçamentária, como afirma Irineu. Fragilidade intimamente ligada às inerentes contradições vividas por um governo de tão amplas coalizões como esse, em que se encontravam no mesmo arco de alianças organizações LGBT, demandando ampliação de direitos, e grupos religiosos, com uma agenda marcadamente anti-LGBT. O mesmo governo que lançou o Programa Brasil Sem Homofobia, com propostas de políticas educacionais, também assinou o Acordo com a Santa Sé, que fortaleceu a agenda do ensino religioso confessional nas redes públicas de ensino. Essas contradições geraram uma série de idas e vindas, com diversas iniciativas sendo lançadas e, em seguida, revogadas diante da reação conservadora. A não-distribuição do conjunto de materiais do projeto Escola Sem Homofobia, a suspensão da campanha de prevenção a DST/Aids lançada pelo Ministério da Saúde, o Comitê de Gênero instituído no Ministério da Educação e, dias após, destituído são alguns exemplos.

A despeito dessas fragilidades, é inegável o impacto produzido, se não pela implementação de ações mais efetivas, por uma produção discursiva oficial que reconhecia as desigualdades por orientação sexual e identidade de gênero e afirmava, explicitamente, tanto a necessidade do enfrentamento das discriminações e violências a que esses sujeitos vinham sendo submetidos, quanto a promoção afirmativa dos seus direitos. Ainda é difícil percebermos, neste conturbado momento político, que efeitos simbólicos e materiais resultaram dessa mais de uma década de produção discursiva em favor desses grupos. O fato é que estamos em um outro momento político, ainda distante de superarmos a “cidadania precária” (BENTO, 2014) que marca a experiência de pessoas LGBT, mas já consideravelmente avançados em relação ao passado histórico de absoluta exclusão e invisibilidade.

REFERÊNCIAS

BENTO, Berenice. Nome social para pessoas trans: cidadania precária e gambiarra legal. **Revista Contemporânea**, São Carlos, v. 4, n. 1, p. 165-182, jan./jun. 2014.

PRECIADO, Beatriz. Multidões *queer*: notas para uma política dos "anormais". **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 19, n. 1, p. 11-20, jan./abr. 2011.

Amplificando vozes pelas estradas: A trajetória de 10 anos do teatro popular de responsabilidade social da Caravana Siga Bem, feito por caminhoneiros para caminhoneiros.

Amplifying voices through the roads: The 10-year trajectory of the popular theater of social responsibility of Caravana Siga Bem, made by truck drivers for truck drivers.

Josemir Medeiros

SEEDUC - CDL

Petrópolis, RJ, Brasil

josemirm@yahoo.com.br

Quando a noite chega às estradas brasileiras, os caminhoneiros que dirigiram até 12 horas, muitas vezes, na boleia de caminhões antigos, sem tecnologia embarcada, sem cuidados com a ergonomia e sem ar condicionado, estão naturalmente exaustos. É hora, então, de procurar um posto de combustível para estacionar o caminhão, que será o seu dormitório naquela noite.

Essa rotina pode ser quebrada quando eles encontram a Caravana Siga Bem, uma ação itinerante de marketing e responsabilidade social que percorre o Brasil há 10 anos, com paradas nos postos da Rede Siga Bem da Petrobrás e nas concessionárias da montadora de caminhões patrocinadora daquele ano. Em 2016 e 2017, a Mercedes-Benz do Brasil.

Esse motorista profissional, cansado e solitário, encontra nesse evento um palco montado numa carreta em que assiste a um espetáculo teatral. Sim, teatro na beira da estrada para caminhoneiros que, em sua maioria, nunca assistiram a uma peça teatral ou sequer cruzaram as portas de um teatro.

Nessa hora, o caminhoneiro cansado, muitas vezes embrutecido, transforma-se. Inicialmente tímido e arredo, como uma criança, vai se aproximando aos poucos, desconfiado, não senta nas cadeiras, fica de pé, esperando o que virá daquele palco. De lá, virá um espetáculo de teatro popular que discute questões ligadas à responsabilidade social.

Como se não bastasse encontrar uma arena iluminada, nessa arena um palco e nesse palco um espetáculo teatral, os caminhoneiros descobrirão que, no palco, vivendo os personagens da peça, estão outros caminhoneiros como ele.

Assim, conforme afirma Ostrower (1983), a arte cumpre seu eficiente papel comunicador e, até mesmo, educativo, traduzindo-se numa linguagem de compreensão ampla.

A arte é necessária, é uma linguagem que mostra o que há de mais natural no

homem; através da qual é possível verificar, até mesmo, que o homem pré-histórico e o pós-moderno não estão distantes um do outro quanto o tempo nos leva a imaginar. A arte é baseada numa noção intuitiva que forma nossa consciência. Não precisa de tradutor, intérprete. (p.30)

Na Caravana Siga Bem se faz teatro popular com foco nos temas de responsabilidade social. Os espetáculos apresentados, portanto, têm múltiplos objetivos que vão do entretenimento puro e simples, até a busca da construção de uma visão crítica diante dos temas apresentados nas peças, passando pela ampliação do capital cultural desse público específico, em seu estado incorporado, de acordo com o que preconiza Bourdieu (2003).

A acumulação de capital cultural exige uma incorporação que, enquanto pressupõe um trabalho de inculcação e de assimilação custa tempo que deve ser investido pessoalmente pelo investidor (...). Sendo pessoal, o trabalho de aquisição é um trabalho do “sujeito” sobre si mesmo (fala-se em “cultivar-se”). O capital cultural é um ter que se tornou ser, uma propriedade que se fez corpo e tornou-se parte integrante da “pessoa”. (p. 74-75)

O fato de os motoristas da Caravana Siga Bem, seus produtores e produtoras atuarem como atores e atrizes num espetáculo que transmite uma mensagem cidadã permite dar voz a esses trabalhadores. Isso porque, mesmo que o texto tenha sido escrito por um dramaturgo profissional e a encenação montada igualmente por um diretor de teatro profissional, a característica da itinerância do espetáculo, a liberdade de improvisação que o texto e a montagem permitem, além do longo tempo em cartaz, cerca de nove meses por ano, transformam esse elenco em co-autor e co-diretor do espetáculo. O que complementa, assim, o propósito do projeto que é o de amplificar o discurso da peça, fazendo com que o caminhoneiro da plateia possa se identificar com o caminhoneiro/ator do palco que lhe transmite uma mensagem com o intuito de transformação.

A CARAVANA SIGA BEM

Criada há 10 anos, a Caravana Siga Bem, produzida pela Companhia Brasileira de Marketing, Cobram, tornou-se o maior evento das estradas brasileiras e, hoje, está dividida em dois eixos, norte e sul, que percorrem o país durante cerca de nove meses ao longo do ano. A última edição começou em agosto de 2016 e terminará em maio de 2017.

As ações da Caravana Siga Bem ganham visibilidade através de uma rede de comunicação mantida pelo Grupo Cobram, composta por um programa de televisão semanal, o Brasil Caminhoneiro, exibido todos os domingos pela manhã, em rede nacional, pelo SBT; por um programa de rádio, o Rádio Caminhoneiro, veiculado de segunda à sexta em cerca de 170 emissoras do país; pelo Portal das Estradas, na internet, além das redes sociais como Facebook e Twitter.

A Caravana Siga Bem nasceu como um evento de marketing, cujo objetivo é divulgar e vender os produtos e serviços de seus patrocinadores, através da comunicação direta com o público alvo, caminhoneiros e empresários do ramo de transportes.

No entanto, também tem o viés da responsabilidade social. E hoje, passados dez anos, o apelo da responsabilidade social se tornou tão forte quanto o da promoção comercial na Caravana. As parcerias se ampliaram para as instituições que fazem parte das redes nacionais de proteção às crianças, aos adolescentes e às mulheres, o que faz da Caravana um veículo poderoso de divulgação dos telefones de denúncia “Ligue 100”, para defender crianças e adolescentes, e “Ligue 180”, para proteção às mulheres. Assim, a Caravana criou o Siga Bem Criança e o Siga Bem Mulher que promovem ações que vão desde a adesivação de caminhões com os telefones de denúncia, até palestras com membros dos Conselhos Tutelares locais, ONG’s e ativistas dos direitos da mulher, além da Organização das Nações Unidas.

Em 2016, o compromisso cidadão da Caravana Siga Bem ganhou mais força com a chancela da ONU Brasil ao evento, graças ao espetáculo teatral que não apenas discute os direitos humanos, como divulga os 17 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, compromisso dos países com a ONU para um planeta melhor até o ano de 2030¹.

Ao todo, são doze caminhões que rodam o país em duas caravanas, parando em postos da Rede Siga Bem da Petrobrás e concessionárias Mercedes-Benz, quando então montam uma arena e realizam atividades em tendas e carretas.

A carreta palco, além de ser o local de encenação do teatro da Caravana, recebe projetos sociais de caráter artístico de todo o Brasil, em sua maioria, envolvendo crianças, muitas delas em situação de risco e também se ilumina para shows de artistas regionais e nacionais, integrando, assim, cultura, entretenimento e responsabilidade social.

Na Carreta Lan funcionam 12 terminais de computadores em que são realizadas as provas classificatórias para o concurso Caminhoneiro do Ano. Em outra divisão dessa mesma carreta, são oferecidos cortes de cabelo e massagem para todos os caminhoneiros.

¹ Resumidamente, os 17 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável são: 1) Erradicar a pobreza; 2) Erradicar a fome; 3) Assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todos; 4) Assegurar educação inclusiva, equitativa e de qualidade; 5) Alcançar a igualdade de gênero; 6) Assegurar água e saneamento para todos; 7) Assegurar energia para todos; 8) Promover o desenvolvimento econômico sustentável, emprego pleno e trabalho decente para todos; 9) Promover a industrialização inclusiva e sustentável e fomentar a inovação; 10) Reduzir a desigualdade; 11) Tornar as cidades seguras, inclusivas e sustentáveis; 12) Assegurar padrões de produção e consumo sustentáveis; 13) Combater as mudanças climáticas; 14) Conservar e usar sustentavelmente os oceanos; 15) Proteger os ecossistemas terrestres; 16) Proporcionar o acesso à justiça para todos; 17) Fortalecer a parceria global para a implementação dessas metas. (Fonte Organização das Nações Unidas no Brasil)

Na carreta auditório acontecem palestras sobre temas ligados à utilidade pública, cuidados nas estradas, além daquelas relacionadas aos projetos Siga Bem Criança e Siga Bem Mulher. Essa carreta é utilizada também pela Divisão de Educação da Polícia Rodoviária Federal que acompanha a caravana. Há ainda a chamada carreta vip, área de receptivo aos clientes dos patrocinadores na qual é possível até realizar reuniões de negócios.

A Caravana Siga Bem oferece também exames de saúde como os de aferição da pressão arterial e da glicemia, além de divulgar informações sobre doenças sexualmente transmissíveis, alimentação adequada e cuidados com a postura, tudo em parceria com as secretarias de saúde das cidades por onde a caravana passa.

Como se trata de um evento de marketing, a Caravana distribui prêmios aos caminhoneiros em duas grandes promoções. Uma delas é eminentemente comercial sorteando três caminhões Mercedes-Benz Atego 2430. A segunda, no entanto, valoriza a autoestima do motorista profissional de caminhão. Trata-se do concurso Caminhoneiro do Ano, que premia o mais capaz entre os motoristas profissionais com um caminhão Mercedes-Benz Actros 2546, que vale aproximadamente R\$ 300 mil.

Esse concurso atrai motoristas profissionais de todo o país que respondem a perguntas sobre segurança, mecânica, meio ambiente e responsabilidade social. Os 20 melhores disputarão a final submetendo-se a novos testes por escrito, orais e práticos elaborados pela Divisão de Educação da Polícia Rodoviária Federal.

Depois de passar por todos esses testes na noite solene do evento de encerramento da Caravana, este motorista, muitas vezes discriminado e submetido a condições extenuantes de trabalho, consagra-se como o melhor entre seus pares.

A outra ação, claramente ligada ao compromisso cidadão do evento, é o teatro da Caravana Siga Bem, espetáculo representado por caminhoneiros para caminhoneiros.

O TEATRO DA CARAVANA SIGA BEM

O teatro da Caravana Siga Bem surgiu graças a uma demanda da área social da Petrobrás, patrocinadora da Caravana Siga Bem, que, em 2006, no contexto das prioridades definidas pelo governo do então presidente Luis Inácio Lula da Silva, desejava incorporar mais ações de responsabilidade social à Caravana. O caminho escolhido foi o do teatro popular direcionado a um público caminhoneiro.

Três profissionais juntaram-se para atender a essa demanda: a diretora executiva do Grupo Cobram, Théa Corte; o diretor artístico da empresa, Tito Teijido e o autor deste artigo, jornalista e dramaturgo, Josemir Medeiros.

Foi então que surgiu “Água, um caso muito sério”. O título deste primeiro espetáculo sinalizava o conceito do projeto. O jogo com as palavras “caso” e “causo”, com a segunda significando a narrativa de uma história de origem popular, tornou-se a perfeita tradução deste projeto. Teatro popular, com temática de responsabilidade social, caminhando na direção do que Boal (1984) defende ser essa forma de expressão artística.

O teatro para ser popular deve ter sempre a perspectiva do povo na análise dos fenômenos sociais. [...] O espetáculo é apresentado segundo a perspectiva transformadora do povo, que também é seu destinatário. São os espetáculos feitos em geral para grandes concentrações de trabalhadores, nos sindicatos, nas ruas, nas praças, associações de amigos de bairros, etc. (p.47)

Nesse primeiro espetáculo, havia muita limitação de recursos cênicos. No enredo simples, a comédia se fazia presente nos clichês nem um pouco politicamente corretos. Um encanador, Ricardão, resolvia o problema da torneira que pingava, insinuando as possibilidades de resolver outras questões conjugais, enquanto o marido preguiçoso e sem consciência ecológica preferia assistir ao futebol.

Depois da primeira peça escrita, o autor descobre que o elenco não teria atores profissionais. Quem subiria ao palco seriam os próprios caminhoneiros da Caravana, opção do diretor Tito Teijido, fiel à máxima de Augusto Boal de que artistas somos todos nós.

Desta forma, tanto o conceito de teatro popular, quanto aquele que estende o fazer teatral para além dos profissionais das artes cênicas se fariam presentes no teatro da Caravana, na concepção de Boal (2003)

Quando digo teatro popular, digo povo: não são artistas – profissionais ou amadores – interpretando papéis de povo, mas o próprio povo revelando-se artista (...) improvisam, encenam e escrevem suas obras – nós apenas os ajudamos a fazerem o que querem (p.12)

No segundo espetáculo, o tema seria o aquecimento global. Em “Ih...ferveu” os caminhoneiros poderiam fazer uma analogia entre o aquecimento do planeta e dos motores, que poderiam fazer seus caminhões ferverem. Nesse espetáculo, contamos com a participação da plateia que subia ao palco para fazer papel de arbustos, balançando gravetos nas mãos. Descobríamos então que nosso público queria entrar na brincadeira, denotando a importância do lúdico neste processo, conforme apontam Cadorin e Morandini (2014).

O lúdico também pode ser usado no contexto educativo, oportunizando assim a aprendizagem do indivíduo, ampliação do seu conhecimento e sua concepção de homem e mundo.

O lúdico é uma necessidade do ser humano indiferente de sua idade e não deve ser visto meramente como diversão. (p.2)

No terceiro espetáculo era hora de falar de segurança no trânsito. Então, colocamos “um anjo na boleia”, anjo português com nome russo, Maiakovski. Ele contava a história de uma iminente greve de anjos, inconformados com o excesso de trabalho que os caminhoneiros imprudentes lhes impunham, com direito à visita de um desses motoristas irresponsáveis ao céu para ouvir do seu anjo estressado que estava deixando o serviço de “guardá-lo” e entregando-o aos cuidados de Malaquias, um anjo míope e cansado, que lhe apresentava um álbum de fotografias dos seus protegidos todos já desencarnados graças a acidentes de trânsito que ele não conseguira evitar. Tratamento de choque, mas com bom humor, capaz de fixar a mensagem da prudência no trânsito.

A quarta peça nos levou a um salto de qualidade na produção do teatro da Caravana. A missão era falar dos novos motores Euro 5, menos poluentes, que precisavam de um diesel com menor teor de enxofre, O S 10, e de um aditivo, o Arla 32, tudo para poluir menos o planeta. Depois de muita leitura para entender todas essas mudanças, foi preciso exercitar a criatividade para transformar esse volume grande de informações técnicas num espetáculo de teatro popular, como os anteriores, no qual a comédia ajudasse a traduzir o tecnicismo dos novos motores, combustíveis e aditivos.

“Paixão é igual fumaça. Sufoca, mas passa” era uma divertida comédia com toques de ficção científica que se passava no Planeta NOx (símbolo do Óxido de Nitrogênio liberado pela queima do Diesel), um lugar feio, cinza e esfumaçado por conta do excesso de poluição. Nos figurinos dos personagens, ausência de cores vivas, predomínio do cinza, do chumbo e do cobre, além de um proeminente rabo, semelhante a um escapamento de automóvel, e uma maquiagem que mostrava a sujeira nos rostos cheios de graxa.

No enredo, a princesa de NOx busca um marido e só o encontrará na Terra. Um caminhoneiro que não liga para a preservação do meio ambiente, não regula o motor do caminhão e solta fumaça à vontade pelas estradas será levado para o planeta NOx e forçado a se casar com a princesa. E o que é pior, para se tornar um legítimo habitante de NOx, terá que receber um rabo como todos os demais. Neste momento crucial, é salvo por três mosqueteiros que, simbolicamente, representam as mudanças na legislação brasileira para reduzir a poluição provocada pelos veículos a diesel: o Euro 5, o Diesel S 10 e o aditivo Arla 32.

Um ano depois dessa peça, um enorme desafio, falar de violência e exploração sexual de crianças e adolescentes. Nascia então “A Linda Rosa”, um musical com inspiração no universo do circo. Levamos

a todo o Brasil a história de Rosinha, uma menina pobre que sonhava em trabalhar no circo, deixar-se seduzir pelo mágico Zoran e passaria a ser explorada por ele até encontrar Justiniano, um caminhoneiro que telefona para o “Ligue 100”, consegue que o mágico seja preso e liberta Rosinha.

Ao todo, a Linda Rosa tem nove canções, inclusive funk e ciranda. E quem interpreta essas canções é o elenco de caminhoneiros, produtores e produtoras da Caravana. Agora, além de atores, os caminhoneiros também eram cantores.

Em 2014, a Linda Rosa voltaria a ser montada, dessa vez, com a Caravana já percorrendo dois eixos, norte e sul, com elencos diferentes, e, pela primeira vez, o espetáculo sairia da carreta-palco e seria encenado num teatro. Na sala Cássia Eller, da Funarte, em Brasília (DF), nas comemorações do 18 de maio, dia nacional de luta contra a violência e exploração de crianças e adolescentes, com direito à presença da então ministra-chefe da secretaria de Direitos Humanos, Maria do Rosário, e outras autoridades.

Um ano antes, em 2013, era hora de falar da proteção à mulher, de tocar na ferida da questão de gênero para um público muito sensível negativamente a esse tema e, mais uma vez, impunha-se a questão da leveza sem perder a contundência que o assunto requer.

Buscamos inspirações no apresentador de televisão Abelardo Barbosa, o Chacrinha. Assim, nós o transformamos no Cupido e nasceu “O Cassino do Cupido”, nosso sexto espetáculo, com direito a Cupidetes no lugar de Chacretes, interpretadas por homens vestidos de mulher, para mexer fundo com as questões de gênero, fazendo graça.

No enredo, Theresinha, uma telespectadora, busca um namorado no programa e encontra dois pretendentes. Um jogador de futebol rude na aparência e um galã sedutor. Então, quebrando estereótipos, o primeiro se mostra delicado com Theresinha, enquanto o galã desfila todo o seu machismo. No final das contas, Theresinha escolhe Paulinho, Paulinho Brucutu, o jogador de futebol, é claro.

Em 2015, o Cassino do Cupido voltaria para a estrada, mas, desta vez, refeito. O teatro da Caravana é didático em todos os sentidos, até para quem escreve e dirige, sem, evidentemente, deixar de lado seu caráter de diversão, conforme aponta Brecht (1978).

A oposição entre aprender e divertir-se não é uma oposição necessária (...) há uma forma de instrução que causa prazer que é alegre e combativa. Não fora esta possibilidade de uma aprendizagem divertida, e o teatro, em que pese toda a sua estrutura, não seria capaz de ensinar. O teatro não deixa de ser teatro, mesmo quando é didático; e, desde que seja teatro, diverte (p. 49-50).

Revedo, em 2015, o Cassino de 2013, entendemos que ele foi concebido com o olhar masculino do seu autor e do seu diretor. Então, para aprimorá-lo, submetemos o espetáculo à consultoria do Instituto Patrícia Galvão². Entre outras coisas, colocamos a Theresinha no palco (em 2013, era só uma voz ao telefone), demos protagonismo a ela, que agora defendia as questões de gênero, e transformamos o galã caricatural num machista reacionário e até propenso à violência.

Para conferir uma nuance de humanidade a esse personagem, Théa Corte sugeriu a inserção de um texto em *off* da mãe do galã. Essa inserção explicava as razões do seu comportamento misógino a partir de questões familiares do passado, ligadas ao pai violento, promovendo uma virada dramática que permitiu que ele mudasse seu comportamento, detendo no ar o gesto da mão prestes a agredir Theresinha.

Desde 2014, a Caravana tinha entre seus motoristas uma mulher, a caminhoneira Cássia Claro que, obviamente, seria a intérprete de Theresinha. Porém, o que não sabíamos é que ela própria havia sido vítima de violência doméstica. Esse novo Cassino, aprimorado com tantos olhares femininos, chamou a atenção da ONU Mulheres, que passou a caminhar com a Caravana, incorporando o Instituto Papai³ com suas palestras transformadoras.

Chegamos então a 2016 com o desafio de falar de Direitos Humanos. Como tratar desse tema com o público do nosso teatro que, em sua maioria, identifica direitos humanos como “direito dos manos”, o direito apenas dos bandidos? E como sintetizar um tema tão amplo e complexo numa peça de teatro de aproximadamente 30 minutos, sem perder a característica de teatro popular e sem abrir mão do humor para transmitir a mensagem séria?

Tínhamos algumas inspirações que foram sinalizando caminhos. A primeira delas, D. Quixote de La Mancha, o cavaleiro andante que poderia lutar pelos direitos humanos. Para juntar a estética popular ao universo erudito do D. Quixote, recorremos ao Movimento Armorial, de Ariano Suassuna⁴. Incorporamos então o universo da Literatura de Cordel e o espetáculo ganhou assim um título que sintetiza essas duas inspirações: “Quixotices: ó xente, e os direitos da gente?”.

² Fundado em 2001, o Instituto Patrícia Galvão é uma organização social sem fins lucrativos, com sede em São Paulo (SP), que atua nos campos do direito à comunicação e dos direitos das mulheres brasileiras.

³ O Instituto Papai foi fundado no ano de 1997 com a proposta de refletir a invisibilidade da experiência masculina no contexto da vida reprodutiva e no cuidado com as crianças. Iniciativa pioneira na América Latina, a instituição teve como base o modelo dos núcleos acadêmicos de estudos sobre a mulher e relações de gênero.

⁴ O Movimento Armorial tem como base a obra do escritor paraibano Ariano Suassuna e busca mesclar as culturas erudita e popular, juntando elementos e figuras da cultura nordestina e obras clássicas da literatura universal.

Faltava encontrar um rumo que nos guiasse pelos caminhos da amplitude do tema para conseguirmos sintetizá-lo e, para isso, consultamos o professor Mário Sérgio Cortella que nos deu uma aula e clareou nosso caminho, ensinando-nos que, para tratar de direitos humanos, é preciso falar do maior de todos os direitos, o direito à vida digna.

Encontrada a chave, bastava construir o enredo: um cordelista, Miguel, o cantador, conta suas histórias para Severino, um retirante nordestino explorado, e sua filha, Das Dores. Nas histórias de Miguel, estão um herói caminhoneiro, o QRA Quixote e seu chapa, o Sanches. QRA é a identificação dos caminhoneiros para sua comunicação na estrada com outros motoristas através do rádio amador, o rádio PX. Eles incorporam um apelido ao prefixo QRA. E chapa é a denominação do ajudante de caminhão que guia o caminhoneiro pelas ruas da cidade. Um trabalhador informal que oferece seus serviços à beira das estradas.

Os combates do nosso Quixote caminhoneiro deveriam ser contra problemas reais da nossa sociedade e que representassem afrontas aos direitos humanos. Ele enfrenta monstros como o da fome, da desgraça da saúde, da violência, da injustiça, da escravidão, até se deparar com o maior e mais terrível de todos, o monstro da vida sem dignidade, que só será vencido com a ajuda de Severino e Das Dores, já conscientes da sua força.

Nos dez anos de existência do teatro da Caravana, partimos dos fantoches de “água, um caso muito sério”, com texto e produção simplórios, para cobrar em altos brados, nos dias sombrios de 2016, “ò xente, e os direitos da gente?”, com texto complexo e produção elaborada, mas sem perder a característica do teatro popular e, tão pouco, abrir mão do elenco de atores e atrizes não profissionais, exceção feita para apenas um ator profissional em cada elenco, representado pelo animador da Caravana, aquele que apresenta ao longo do dia as demais atrações do evento.

É importante frisar que o elenco é também co-autor de todos os espetáculos, que nascem de um texto escrito e se transformam ao longo do caminho, pelas estradas, graças às intervenções, colaborações e improvisações dos motoristas, produtores e produtoras que sobem ao palco e se entregam de corpo e alma a este projeto.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Dez anos de estrada foram capazes de dar ao teatro da Caravana Siga Bem o protagonismo que ele merece no contexto de maior evento das estradas brasileiras. O que se pode concluir desse fato é muito positivo no sentido de que a expressão das artes cênicas, inserida num projeto essencialmente comercial, se não superou o caráter promocional da Caravana, pelo menos concorre em relevância com as questões do marketing. Isso porque, atualmente, o que gera mídia espontânea para o evento,

matérias que a assessoria de imprensa consegue difundir em veículos de comunicação regionais e, até mesmo, nacionais; o que chama a atenção dos editores é o teatro popular com temática de responsabilidade social, interpretado por caminhoneiros para caminhoneiros, na beira das estradas de todo o Brasil, durante cerca de nove meses.

E o que isso significa, de fato, no mundo do trabalho tanto dos motoristas profissionais que estão no palco, quanto no daqueles que estão na plateia? De que forma interpretar o herói ou o vilão num contexto de uma questão relevante para a sociedade como um todo ou para o universo particular da sua profissão a fim de que tenha um caráter transformador para esse caminhoneiro ou caminhoneira?

E qual a importância de a arte, através do teatro, encontrar o motorista da plateia num posto de combustível e propor-lhe algo além do entretenimento, além da risada fácil, chamá-lo a uma discussão a respeito de temas que podem lhe parecer vagos, como o dos direitos humanos, ou podem tocar-lhe diretamente na ferida como o da violência e exploração sexual de crianças e adolescentes ou o do respeito e proteção à mulher?

Os dez anos de estrada do teatro da Caravana ainda não foram capazes de produzir respostas precisas, científicas, para essas questões. Porém, a evolução dos temas abordados e das montagens, aliada ao evidente protagonismo que o teatro alcançou no evento, permitem concluir, pelo menos, que alguma coisa acontece de especial no palco e na plateia do teatro da Caravana e que isso vai muito além da pura e simples diversão.

No que se refere ao motorista que sobe ao palco para viver um personagem, a transformação nos parece muito mais clara. Isso, principalmente, no que se refere à sua autoestima, afinal de contas, eles vestem um figurino elaborado para eles, precisam se maquiar, são iluminados no palco, usam microfones capazes de amplificar sua voz, muitas vezes, silenciada e, ao final, são aplaudidos, chamados para fotos. Além daqueles que até já deram autógrafos.

A transformação oriunda da construção de uma visão crítica a respeito das questões de responsabilidade social, abordadas nos espetáculos, não é tão evidente assim, mas é possível perceber que algo mudou no olhar deles para certos assuntos difíceis e, até mesmo, para tabus como as questões que envolvem a proteção à criança e às mulheres. O motorista profissional da Caravana Siga Bem assume um compromisso cidadão com essas questões, além da direção responsável e do respeito ao meio ambiente por uma questão de coerência com a missão e os valores do evento. Quando ele sobe ao palco para falar sobre isso no texto do seu personagem, mais forte se torna esse compromisso.

Os motoristas, produtores e produtoras da Caravana não sabem que serão também atores e atrizes quando são contratados. Por esse trabalho extra, recebem cachês que se somam aos seus salários. Porém, o clima de festa nos camarins, antes e depois das apresentações, deixa claro que esse trabalho artístico dá uma recompensa, que vai além do material, a eles que estão submetidos a uma rotina pesada de trabalho durante todo o dia de evento, somada à distância da família e ao desgaste natural do longo convívio entre eles.

A hora do teatro é o momento de descontração ao final de um dia cansativo que, muitas vezes, precede a viagem longa para a próxima parada. Essa, segundo o que constatamos em depoimentos espontâneos do elenco, é a melhor hora do dia, a hora de extravasar. E, além disso, no final, ainda tem aplausos.

Quanto ao caminhoneiro da plateia, é evidente que aquilo que o atrai para o teatro é o entretenimento, a diversão, razão pela qual não se pode abrir mão da comédia. É o humor que garante a permanência desse público. Porém, a mensagem séria que busca a conscientização para as questões de responsabilidade social também é recebida e codificada, o que transparece não apenas nas reações coletivas através de aplausos para os heróis e vaias e apupos para os vilões, como também, e principalmente, nas reações individuais que se pode perceber eventualmente.

No espetáculo “A Linda Rosa”, por exemplo, cuja temática era a da violência e exploração sexual de crianças e adolescentes, era comum perceber motoristas deixando a plateia em cenas chave como a da transformação da menina Rosinha em Linda Rosa, agora explorada e exibida pelo mágico Zoran. Essa cena, embora sutil, era muito clara. Linda Rosa troca seu vestidinho de menina por uma roupa colante e usa maquiagem pesada. Como um robô, sem demonstrar nenhuma reação no seu rosto, está parada em frente a uma fila de homens, também autômatos, que entregam dinheiro ao mágico e passam por ela, que tem uma lágrima pintada no rosto. Não era preciso ser explícito para mostrar ao público que a menina se prostituía e isso incomodava a quem, certamente, identificou-se com o homem da fila que dava dinheiro ao mágico.

Outro sintoma que mostra a adesão e, esperamos, o entendimento da mensagem de transformação que as peças carregam é a adesão do público às performances dos encerramentos das peças, desde “Paixão é igual fumaça. Sufoca, mas passa”, que terminava num carnaval com todos cantando um samba enredo sobre a necessidade de combater a poluição, até as cirandas da Linda Rosa e de Quixotices, chamadas de cirandas-abraço, porque revelam o compromisso de todos ao abraçar a causa da proteção à criança e do respeito aos direitos humanos. Da mesma forma, elenco e plateia faziam um carnaval cantando “homem não bate não... nenhum tapa de dia, de noite também não” no encerramento do Cassino do Cupido, em favor do respeito e da proteção à mulher.

Assim, o teatro da Caravana Siga Bem se propõe a ser uma voz a discutir questões relevantes para a sociedade em geral e para a categoria profissional dos motoristas de caminhão de forma específica. Da mesma forma que se dispõe a dar voz a esses trabalhadores quando os coloca no palco para viver personagens com o intuito de amplificar o discurso para que o caminhoneiro da plateia se identifique com o seu igual no palco.

O teatro da Caravana Siga Bem é, portanto, uma iniciativa e teatro popular que, em seus dez anos de atividades, tem se mostrado eficiente em oferecer diversão, ampliar o capital cultural e propor discussões relevantes para desenvolver a visão crítica do trabalhador das estradas. Tudo isso inserido num projeto com objetivos comerciais claramente definidos, o que pode significar um paradoxo ou uma evolução no contexto do compromisso cidadão das empresas patrocinadoras.

REFERÊNCIAS

BOAL, Augusto. **Técnicas Latino-americanas de teatro popular**: uma revolução copernicana ao contrário. 2. ed. São Paulo: Hucitec, 1984.

_____. **O Teatro como Arte Marcial**. Rio de Janeiro: Garamond, 2003.

BOURDIEU, Pierre. **Escritos de educação**. Petrópolis: Vozes, 2003.

BRECHT, Bertolt. **Estudos sobre Teatro**. Coleta de Siegfried Unseld; Tradução de Fiana Pais Brandão. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1978.

CADORIN, Caroline Tonin; MORANDINI, Luciana Pandolfi. Olhar psicopedagógico na prática da ludicidade. *REI – Revista de Educação do Ideau*. Instituto de Desenvolvimento Educacional do Alto Uruguai, Getúlio Vargas, v. 9, n. 20, jul./ dez. 2014. Disponível em: <http://www.ideau.com.br/getulio/restrito/upload/revistasartigos/228_1.pdf>. Acesso em: 9 fev. 2017.

OSTROWER, Fayga. **Universos da Arte**. Rio de Janeiro: Campus, 1983.

“Histórias íntimas: sexualidade e erotismo na história do Brasil”, de Mary del Priore

"Intimate stories: sexuality and eroticism in the history of Brazil", from Mary del Priore

Juliana Amaral

FMP

Petrópolis, RJ, Brasil

A sociedade atual possui, ainda, um enorme tabu em relação ao sexo. A falta de debate sobre sexualidade nos lares e nas instituições, rendidos pela vergonha, contribui para que ainda hoje haja repressão da sexualidade feminina pela família, pela igreja e pela escola; sobrevalorização patriarcal da virgindade feminina; e um grande tabu sobre o fantasmagórico orgasmo feminino. Em relação a este último, uma pesquisa realizada em 2014 nos Estados Unidos demonstrou que a taxa de ocorrência média em experimentar o orgasmo durante a atividade sexual com um parceiro familiar foi de 62,9% entre as mulheres solteiras e 85,1% entre os homens solteiros, o que aponta uma diferença significativa (GARCIA et al., 2014).

Tal comportamento feminino pode ser explicado por Martin (2006), pois as mulheres passam por um processo de fragmentação do ser para tornarem-se seres sexualmente femininos, pois ao perceber que será julgada por um homem e que as suas perspectivas de vida dependem desse julgamento, ela aprende a se julgar primeiro, o que gera uma dualidade na consciência feminina. Dessa forma, as mulheres sofrem uma alienação das partes de seu eu muito mais intensamente que os homens, o que gera repercussões em sua vida sexual, visto que os homens alcançam o clímax muito mais frequentemente que as mulheres.

Porém, o cenário sexual brasileiro já teve dias muito piores no que concerne à repressão da sexualidade feminina, e é em seu livro *Histórias Íntimas: sexualidade e erotismo na história do Brasil* que a autora Mary del Priore mostra como sexualidade e erotismo passaram de assuntos terminantemente proibidos na comunidade a um dos temas mais comentados da sociedade atual.

Mary Del Priore é uma consagrada historiadora brasileira, professora e pesquisadora inquieta. Escreveu, organizou ou colaborou em várias publicações nacionais e internacionais. Tem contribuído significativamente na compreensão da história do Brasil, especialmente, no que tange às cotidianidades e ao universo feminino.

Mas, comecemos nossa viagem em sua obra pela capa do livro. De um duplo sentido inigualável, ela nos instiga através da imagem de uma enorme abertura de fechadura, que remete tanto a situações de intimidade que poderiam ser observadas por um curioso, quanto à metáfora de uma genitália feminina como “porta do inferno e entrada do Diabo” (PRIORE, 2011, p. 32).

No primeiro capítulo, intitulado “Da Colônia ao Império”, a autora inicia sua discussão ao mostrar que, entre os séculos XVI e XVIII, havia uma sobreposição da coletividade à individualidade; e que a noção de intimidade era outra bem diferente da conhecida atualmente. Naquela época, como a vida cotidiana era regulada por leis imperativas, as práticas relacionadas ao sexo e ao erotismo eram estabelecidas pelo grupo no qual o sujeito estava inserido. Vale ressaltar que a palavra *erótico*, dicionarizada na França, em 1566, não possuía o sentido atual, pois designava o que tinha relação com o amor ou procedia dele.

No Brasil, nos primeiros séculos da colonização, a ideia de privacidade não existia, visto que só em 1718 houve a dicionarização da palavra, significando “uma pessoa que trata só de sua pessoa, de sua família e de seus interesses domésticos”. Segundo o jesuíta Raphael Bluteau, e, quase cem anos depois, o frei Joaquim de Santa Rosa, privado era “o que pertencia a uma particular pessoa”. À época, as fechaduras eram caras, e as casas não eram lugares reservados.

Negras e índias andavam seminuas, porém seus seios eram vistos apenas como “aparelhos de lactação” e sua nudez era explicada pela pobreza material e cultural em que viviam. À medida que os índios resistiam à chegada dos portugueses, maior era sua satanização. Aos olhos dos colonizadores, a nudez do índio era semelhante à nudez animal, sem vergonha ou pudor, e vesti-lo significaria afastá-lo do mal e do pecado. Em contrapartida, as mulheres brancas eram mantidas afastadas e vestidas com decoro, porém, não importando a classe social ou a raça da mulher, ela sempre provocava curiosidade nos homens.

A Igreja controlava o comportamento matrimonial, tornando o casamento despido de erotismo e sexualidade. Aliada à Igreja, a medicina tratava a paixão como uma doença que causava muitos malefícios e que devia ser tratada com chás, unguentos e alguns alimentos. Porém, por mais que a Igreja tentasse controlar as práticas sexuais, havia transgressões, principalmente dos homens, que tinham suas esposas em casa e, na rua, as amásias. Por esse comportamento, a autora nomeia o século XIX de “Um século hipócrita”, título do segundo capítulo.

Segundo a autora, nesse século vivia-se entre a beataria e a libertinagem, em que confessionários e sacristias eram locais de encontro de práticas sexuais rápidas. Os médicos se preocupavam em higienizar as relações entre os casais, para que gerassem filhos saudáveis e bonitos. Como se acreditava que o sêmen extraía o que havia de mais puro no sangue masculino, alguns manuais da

época orientavam a cópulas rápidas, de modo a não desgastar por demais o homem. De qualquer forma, o sexo não era visto como instrumento de prazer, apenas de procriação, com a Igreja, inclusive, proibindo o coito interrompido em seu *Manual do Confessor*. O homem, então, acumulava as funções da garantia de um bom esperma, da fecundação vigorosa e do controle do prazer da sua esposa. Trazendo para a atualidade, podemos destacar ainda semelhanças, visto que se um casal não consegue ter filhos, põe-se em dúvida a virilidade do homem. Ademais, o homem ainda é visto como a figura responsável pelo prazer da mulher, o que é enraizado na cultura machista de que o prazer feminino deve ser alcançado junto a um homem, desencorajando a masturbação feminina.

Em suma, o século hipócrita reprimia o sexo, vigiava a nudez e impunha regras aos casais, mas, por outro lado, era obcecado pelo tema, olhava pelas fendas das portas e liberava os bordéis. Porém, o século XX começa com as “primeiras rachaduras no muro da repressão”, intitulando o terceiro capítulo do livro. As mudanças trazidas pela República e pelos ideais da modernidade imprimiram uma nova percepção do corpo, este agora não mais escondido pelo excesso de roupas e véus. A mulher moderna quebrava tabus ao despir as pernas e outras partes do corpo. O desenvolvimento tecnológico da impressão, no final do século XIX, permitiu a reprodução da fotografia em larga escala, o que incentivou, no início do século XX, a pornografia e o erotismo, possibilitando o acesso do grande público. O jornal *O Rio Nu*, fundado em 1900, reunia a pornografia das primeiras décadas do século XX, além de conter piadas maliciosas, canções e poemas de duplo sentido. O livro traz várias imagens que mostram gravuras e fotografias da época, e uma delas é a capa de *O Rio Nu* de nove de março de 1910, em que há uma mulher nua e um homem vestido agarrando-a, intitulado “o cúmulo da delicadeza”, demonstrando a fixação daquela época pelo nu.

Entretanto, toda essa liberdade foi seguida de repressão e vigilância. A medicina novamente cumpria seu papel de conter os excessos por meio de livros que valorizavam a virgindade e orientavam quanto aos cuidados que os homens deveriam ter na noite de núpcias. Porém, sabia-se que novos tempos chegavam, haja vista a elaboração, na década de 30, dos manuais de educação sexual. Em 1935 foi lançado o guia “*Educação sexual, guia para os pais e professores, o que precisam saber, como devem ensinar*” que falava de assuntos como higiene e resguardo dos órgãos sexuais, preparação para a puberdade e doenças venéreas.

Uma das questões muito presentes nessa época era o aborto, tolerado pela Igreja até o século XIX, pois se acreditava que a alma só existia no feto masculino após quarenta dias da concepção e no feminino após oitenta dias. A medicina da época falava do aborto como ato brutal e hediondo, cabível de punição moral ou legislativa. Ademais, acreditava-se que o produto da concepção não pertencia só à mãe, mas também ao Estado, e tudo se complicava se o aborto fosse fruto de uma

relação extraconjugal, visto que, à época, uma “mulher de família” não teria tal conduta. Porém, pesquisas sobre quem abortava indicam que eram poucas as amantes e muitas mães de família: mulheres casadas, com vários filhos e que impediam o crescimento da já numerosa família.

Durante o Estado Novo, a ideia de “coesão social para fortalecer a pátria” foi muito valorizada, com um modelo de família contrário à imoralidade, à indolência e à sensualidade. O papel da mulher não era na rua, mas sim em casa e cuidando do lar. Com o fim da Segunda Guerra Mundial, o país passou por grandes mudanças, como o crescimento urbano e a industrialização. Porém, ainda havia grande distinção entre os papéis masculinos e femininos. “Se o país acompanhou, à sua maneira, as tendências internacionais de modernização e emancipação feminina – impulsionadas com a participação das mulheres no esforço de guerra e reforçadas pelo desenvolvimento econômico -, também foi influenciado por campanhas estrangeiras que, com o fim da guerra, passaram a pregar a volta das mulheres ao lar e aos valores tradicionais da sociedade” (PRIORE, 2011, p.160).

Tal comportamento feminino também pode estar relacionado à ideia de que as mulheres estão intrínseca e intimamente envolvidas com a família – ambiente de funções naturais e corporais, logo, inferiores – e os homens estão envolvidos no mundo do trabalho – espaço de funções culturais e mentais, logo, superiores. Há também alegações biológicas sobre as mulheres, como a menstruação e a menopausa, que são usadas frequentemente para justificar essa estratificação social baseada no gênero (MARTIN, 2006).

Nos anos 50, as mulheres deveriam seguir regras, amplamente publicadas em revistas para o público feminino, sobre como agradar seus maridos. Na época, a separação dos casais não dissolvia os vínculos conjugais e nem admitia novos casamentos, além de ser a grande ameaça, já que as mulheres dependiam econômica e socialmente de seus maridos, e as separadas eram malvistas. Apesar de muita coisa já haver mudado, muitas mulheres permanecem em relacionamentos abusivos atualmente pelos mesmos motivos de meados do século XX, o que mostra a perpetuação da submissão feminina por todos esses anos.

Entre os anos 60 e 70, ocorreu a “revolução sexual”, em que a sexualidade deixava de ser algo misterioso, com maior aceitação do sexo fora das relações heterossexuais e monogâmicas tradicionais, e da pílula por homens e mulheres, além do ato sexual deixar de servir exclusivamente à procriação e o orgasmo feminino começar a ser explorado.

Em meio a todo esse cenário e no auge do governo militar, surge, nos anos 70, a pornochanchada, gênero de filmes populares caracterizados por cenas de nudez e baixa qualidade formal e cultural. Esses filmes tiveram importância na modificação da sociedade, visto que eles retratavam casamentos ridicularizados, maridos traídos e virgindades perdidas.

A moda teve papel importante ao lançar as minissaias, os biquínis e os calções, o número de divórcios aumentou, as relações homoafetivas conquistaram espaço – e ainda conquistam atualmente -, e revistas do público feminino passaram a falar abertamente sobre sexo e orgasmo.

Apesar de todas essas mudanças na sociedade, cabe ressaltar que o Brasil, em alguns aspectos, ainda encontra-se no século XX, pois o país possui o machismo, a misoginia, a homofobia e a cultura do estupro muito entranhados na sociedade, além do aborto ainda ser penalizado da mesma forma que em 1940. Mary del Priore finaliza o seu livro convidando-nos a uma reflexão sobre o que ganhamos e o que perdemos com esses avanços. Para ela, tivemos uma rápida e profunda fratura nos nossos costumes. Felicidade, amor e prazer se tornaram obrigatórios. Buscamos incessantemente privacidade e intimidade, apesar de cada vez mais sermos narcisistas e exibidos, precisando dizer a todos o quanto somos felizes, amados e realizados sexualmente. Não há garantias de relações duradouras, pois o medo de compromissos mais sérios tornou tudo provisório, descartável, instantâneo e fácil de ser substituído (LIMA, VASCONCELOS e GOMES, 2012).

Por fim, a historiadora nos faz refletir sobre as nossas práticas. Para ela, somos indivíduos de muitas caras: virtuosos e pecadores; em público, civilizados e no privado, sacanas; liberais e machistas; permissivos e autoritários; severos com os erros dos que não conhecemos, mas indulgentes com os nossos; em grupo, politicamente corretos, mas racistas e homofóbicos na intimidade; exigentes dos direitos, mas relapsos no cumprimento dos deveres; divididos entre a integração e a proteção dessas várias identidades, que constituem as contradições do nosso cotidiano.

REFERÊNCIAS

GARCIA et al. Variation in Orgasm Occurrence by Sexual Orientation in a Sample of U.S. Singles. **J Sex Med**, The Netherlands, v.11, n.11, p. 2645-2652, 2014. Disponível em: <<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/jsm.12669/pdf>>. Acesso em: 2 fev. 2017.

LIMA, D. A.; VASCONCELOS, I. C. O. de; GOMES, C. A. Histórias íntimas: sexualidade e erotismo na história do Brasil. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 42, n. 146, p. 667-678, maio/ago. 2012.

MARTIN, E. **A mulher no corpo**: uma análise cultural da reprodução. Rio de Janeiro: Garamond, 2006, 384p.

PRIORE, Mary del. **Histórias íntimas**: sexualidade e erotismo na história do Brasil. São Paulo: Planeta do Brasil, 2011.

Av. Barão do Rio Branco, 1003
Centro - Petrópolis - RJ
(24) 2244-6497

revistaintervozes@fmpfase.edu.br
www.fmpfase.edu.br