

UMA ANÁLISE SOBRE AS POLÍTICAS DE DIVERSIDADE PROMOVIDAS POR BANCOS

AN ANALYSIS ABOUT DIVERSITY POLICIES PROMOTED BY BANKS

Eloisio Moulin de Souza e Alfredo Rodrigues Leite da Silva
Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória, Brasil

Alexandre de Pádua Carrieri
Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, Brasil

RESUMO

O objetivo deste artigo é ampliar a compreensão sobre o envolvimento entre o reforço da discriminação a homossexuais e as próprias políticas de inclusão elaboradas pelas organizações. A base teórica desta discussão são estudos sobre sexualidade e gênero, alguns em perspectiva pós-estruturalista, enfatizando-se que a dinâmica social não permite isolar, de maneira instrumental, parte de um fenômeno, pois o exercício de práticas sociais estão imbricadas com as relações de poder cotidianas. Para legitimar empiricamente a discussão, realizou-se uma pesquisa qualitativa em dois bancos públicos federais e em um banco privado, na qual se utilizou como instrumentos de produção de dados entrevista semiestruturada com dez trabalhadores bancários homossexuais e pesquisa documental. Concluiu-se que, apenas nos dois bancos públicos, existiam políticas oficiais que buscam garantir direitos aos homossexuais, mas elas são ineficazes no combate à discriminação em razão de reificarem a ideia de minoria e, conseqüentemente, a existência de uma identidade homossexual.

Palavras-chave: políticas de diversidade; bancos; homossexuais masculinos; poder.

ABSTRACT

The aim of this paper is to broaden the understanding about the relation between the reinforcement of discrimination against homosexuals and the inclusion policies developed by organizations. The theoretical basis of this discussion are studies on sexuality and gender, some in a post-structuralist perspective, emphasizing that social dynamic does not allow to isolate in an instrumental way part of a phenomenon, because the exercise of social practices are intertwined with everyday power relations. To legitimize the empirical discussion took place a qualitative research in two federal banks and one private bank, which was used as instruments of data production semi-structured interviews with ten gay bank employees and documentary research. It was concluded that only two public banks exist in official policies seeking to guarantee rights to homosexuals, but they are ineffective in combating discrimination on grounds of reifying the idea of minority and, consequently, the existence of a homosexual identity.

Keywords: diversity policies; banks; male homosexuals; power.

Introdução

Na sociedade contemporânea, fronteiras e padrões sociais são cada vez mais contestados e encontram-se cada vez mais fragmentados (Bauman, 1998; Castells, 1999). Nesse contexto, abre-se um possível espaço para as formas de condutas que antes se tentava marginalizar, reduzir e ocultar. Assim, pessoas anteriormente marginalizadas, como mulheres, lésbicas, bissexuais, transexuais, *gays*, começam a reivindicar o seu espaço social em uma tentativa de legitimação (Castells, 1999). Essa busca

inclui o espaço do trabalho que, no sistema capitalista de produção, assume um papel de destaque nas relações sociais (Grisci & Bessi, 2004; Schwartz, 1998).

Especificamente em relação à discriminação aos homossexuais no trabalho, Siqueira, Ferreira e Zauli-Fellows (2006) destacam a ausência de estudos sobre a homossexualidade no contexto organizacional brasileiro. Eccel e Flores-Pereira (2008) explicam essa ausência pelo fato de que os estudos de gênero acabam privilegiando o feminino e os estudos sobre a diversidade enfocam, na maioria das vezes, as mulheres e pessoas com deficiência.

Essa lacuna tem impactos sobre o que Donovan, Drasgow e Munson (1998) descrevem como o tratamento justo aos empregados, que eles denominam de justiça organizacional. Para os autores, a justiça organizacional depende de uma expansão dos conceitos de justiça para as relações interpessoais nas organizações. Tal fenômeno fica claro nos estudos de Hebl e Griffith (2002). Os estudos dos autores indicam que a existência de políticas antidiscriminatórias à homossexualidade não elimina a discriminação no trabalho, que passa a estar relacionada a aspectos informais diretamente ligados às interações e aos relacionamentos interpessoais dos membros de uma empresa.

O artigo, ao analisar esse fenômeno, evidencia um processo a despeito de uma suposta intenção de minimizar a discriminação, ao mesmo tempo em que se estabelecem relações que a reforçam. No artigo, ao discutir essa dinâmica, busca-se esclarecer o fenômeno e ampliar a compreensão sobre a dinâmica social no tocante às relações que envolvem a discriminação humana, partindo-se do seguinte objetivo: ampliar a compreensão sobre o envolvimento entre o reforço da discriminação a homossexuais e as próprias políticas de inclusão elaboradas pelas organizações.

A base teórica que será apresentada sobre essa discussão permite desenvolver uma crítica sobre as supostas estruturas usadas para tentar instrumentalizar relações na sociedade; neste caso, a implementação das políticas de inclusão, em suas relações de poder inseridas em determinados fenômenos sociais, como o reforço da discriminação a homossexuais.

Para legitimar empiricamente a discussão, realizou-se uma pesquisa qualitativa em dois bancos públicos federais e em um banco privado, na qual se utilizaram como instrumentos de produção de dados entrevistas semiestruturadas com dez trabalhadores bancários homossexuais e pesquisa documental. A análise dos dados foi feita por meio da ferramenta conceitual e metodológica da análise do discurso foucaultiana (Foucault, 1996, 1999, 2002, 2003).

Para desenvolver a presente discussão, este artigo foi organizado da seguinte maneira: inicialmente, são discutidos estudos organizacionais sobre a relação entre a homossexualidade e as políticas de inclusão e promoção da diversidade sexual nas organizações; posteriormente, serão discutidos alguns teóricos que se contrapõem a esses processos de inclusão; em seguida, é apresentada a forma em que a pesquisa foi conduzida para confrontar as contribuições teóricas com dados empíricos; por fim, são apresentadas a análise empírica em confronto com as contribuições teóricas e as considerações finais do estudo.

Estudos sobre políticas de inclusão de homossexuais no espaço organizacional

Siqueira, Ferreira e Zauli-Fellows (2006) destacam que as pesquisas relacionadas aos homossexuais nas empresas se dividem em quatro grandes eixos temáticos: discriminação/estigma/homofobia, desenvolvimento de carreira, *coming out* versus *in closeted* e igualdade de direitos. Segundo os autores, pesquisas sobre a discriminação/estigma/homofobia representam 37% das produções científicas sobre a homossexualidade, sendo que essas produções problematizam as seguintes questões: ausência de leis que penalizem atos discriminatórios contra homossexuais, efeitos da discriminação no indivíduo e no ambiente de trabalho, formas de discriminação, homofobia e a internalização da orientação sexual.

Os estudos sobre desenvolvimento de carreira são 25% das pesquisas publicadas e ressaltam possíveis aspectos que influenciam a escolha da profissão, bem como as dificuldades encontradas no ambiente de trabalho que impedem o desenvolvimento da carreira e, conseqüentemente, a ascensão profissional de homossexuais. O eixo *coming out* versus *in closeted* fala sobre a assunção da sexualidade no ambiente de trabalho ou das possíveis táticas para escondê-la e corresponde a 26% da produção científica sobre o tema. Por fim, 12% das publicações referem-se à igualdade de direitos que se concentra no estudo do ativismo de homossexuais como movimento originário de direitos civis iguais aos dos heterossexuais. Vale ressaltar que esses quatro eixos temáticos salientados por Siqueira, Ferreira e Zauli-Fellows (2006) não têm relação com pesquisas pós-estruturalistas propriamente ditas; contudo, servem para contextualizar as direções que têm tomado as pesquisas que estudam a homossexualidade e seus aspectos relacionados ao trabalho.

A presente discussão se volta especificamente para a discriminação no local de trabalho que, como explica Costa (2007), pode ser direta e indireta: “A discriminação direta pressupõe um tratamento diferenciado proibido. Já na indireta, o objetivo discriminador não é explícito” (Costa, 2007, p. 91). Entretanto, as piadas, os comentários inapropriados, a ridicularização e as humilhações praticadas no ambiente de trabalho relacionadas aos homossexuais constituem uma forma de discriminação indireta.

Ao analisarem a discriminação contra empregados homossexuais no trabalho, Ragins e Cornwell (2001) afirmam que, nos Estados Unidos, entre 25% e 66% de empregados homossexuais fizeram algum registro oficial nas empresas por terem sido discriminados no

trabalho. Contudo, segundo os autores, a maioria dos homossexuais masculinos ou femininos não se assume no ambiente de trabalho e isso leva o potencial de discriminação a ser bem mais alto do que os registrados. Para os autores, alguns elementos devem contribuir para que os empregados homossexuais relatem as discriminações sofridas no trabalho. Um dos fatores é se existe legislação municipal ou estadual que proíba discriminação no trabalho em razão da orientação sexual. Outro fator é se a organização tem políticas e práticas que refletem uma cultura que apoia os homossexuais.

Button (2001) estudou o impacto que essas políticas têm na vida dos empregados que são *gays* e *lésbicas* no ambiente de trabalho e identificou que é mais provável que ocorra maior discriminação contra os homossexuais em empresas que não possuem políticas antidiscriminatórias. Button (2001) observa que, quando as empresas têm políticas oficiais que sejam não discriminatórias contra homossexuais, nelas é menor a percepção de discriminação contra os homossexuais.

Embora Yang (1997) afirme que 66% dos americanos apoiam leis que protegem *gays* e *lésbicas*, 62% de homens *gays* e 59% das *lésbicas* continuam a revelar que sofrem discriminação no trabalho. Assim, apesar de ser, nos dias de hoje, menos frequente a discriminação formal contra homossexuais, a discriminação nos relacionamentos interpessoais no trabalho se sustenta. Hebl e Griffith (2002) salientam que a existência de políticas de diversidade não elimina a discriminação no trabalho, que passa a estar relacionada a aspectos informais diretamente ligados às interações e aos relacionamentos interpessoais dos membros de uma empresa.

Tal constatação também surgiu nos estudos de Irigaray (2007) sobre a política de diversidade implantada no Brasil por uma empresa multinacional do ramo tecnológico, com escritórios no Rio de Janeiro e São Paulo. Como resultado, Irigaray (2007) constata que a organização pesquisada tem em sua política voltada para as minorias uma discriminação disfarçada, pois não existe tratamento igualitário com as mulheres, os homossexuais, os deficientes e os judeus em relação aos demais funcionários.

Sem pretensões de romper com as categorias da análise tradicional sobre o tema, Ferreira e Siqueira (2007) fazem um estudo com o objetivo de analisar os efeitos de ser *gay* nas organizações contemporâneas. Como resultado, os autores salientam que, nas políticas de diversidade, a parte relacionada aos homossexuais ainda é bastante omissa na maioria das organizações nas quais permeia um contexto social bastante conservador, de forma que o ambiente de trabalho não permite que os homossexuais revelem sua sexualidade.

De maneira semelhante, Eccel e Flores-Pereira (2008) ressaltam que as políticas de diversidade têm um

caráter ideológico, mas se apoiam nos pilares de uma suposta neutralidade e racionalidade técnica de gestão. Para Eccel e Flores-Pereira (2008, p. 4), as políticas de diversidade acabam mascarando “as diferenças, pois excluem o seu caráter político, e toma a diversidade como mais um recurso organizacional a ser administrado em busca de melhores resultados”, por isso reafirmam e mantêm a hegemonia do que é considerado como “normal” (heterossexual), bem como a desvalorização de tudo que é diferente.

O conjunto de contribuições dos autores mencionados até aqui tem o mérito de evidenciar os limites das políticas de inclusão em relação aos homossexuais nas organizações. Entretanto, ao se aterem às categorias da análise tradicional, essas contribuições deixam em aberto a discussão sobre as relações de poder que constituem as práticas cotidianas do próprio uso das categorias prévias de classificação dos heterossexuais ou dos homossexuais. Portanto, este artigo pretende romper com categorias pré-estabelecidas e se volta para a análise das relações de poder que permeiam os fenômenos e sustentam as próprias categorias usadas em suas articulações. Busca-se desvelar os micropoderes (Foucault, 1979) que sustentam o caráter político mencionado por Eccel e Flores-Pereira (2008). Para tanto, assume-se que há espaço para aprofundar a discussão sobre o que sustenta o envolvimento entre o reforço da discriminação a homossexuais e as próprias políticas de inclusão elaboradas pelas organizações.

(Contra) pontos as políticas de inclusão social

Em relação às categorias de análise tradicionais sobre a sexualidade, homossexuais *versus* heterossexuais, Swain (2001) faz uma crítica sobre os discursos produzidos sobre o real. Para a autora, eles tendem a mascarar a diversidade e a multiplicidade que habita o campo sexual, tentando transformar essa diversidade em um perfil unívoco e, em consequência, cristalizando identidades em torno do eixo traçado pelo sexo biológico, considerado como natural e definidor de corpos e papéis sociais. Para Swain (2001, p. 1), nessa ótica, o “sexo se desdobra em sexualidade normatizada, a heterossexualidade, cujo caráter reprodutivo confere-lhe o selo de normalidade”. Ao discutir essa visão, Swain (2001) critica a “naturalidade” das categorias definidoras da sexualidade humana.

Costa (1998) sustenta essa argumentação ao criticar a forma como a sexualidade é tratada como um fenômeno identitário. Costa (1998) defende a problematização das relações “entre poder e saber, bem como a própria cumplicidade do intelectual com aquele poder” (Costa, 1998, p. 60) e aponta os equívocos de se trabalhar a sexualidade de forma identitária, onde exis-

tiriam dois grandes blocos bem delimitados e opostos: homossexuais e heterossexuais.

A dispersão que o pós-estruturalismo faz do sujeito, da história e da filosofia, transformando-os em jogos de linguagem, contribui com o repúdio à autonomia humana pregada pela modernidade, à emancipação do homem contida no marxismo, ou seja, é um repúdio à subjetividade vista como identidade (Costa, 1998). O rompimento com o pensamento binário e identitário é um dos principais traços dessa abordagem. No campo da sexualidade, o pós-estruturalismo rompe com qualquer visão binária de sexualidade ao se afastar das categorias analíticas identitárias marcadas e divididas pela raça, gênero, sexualidade e outras formas de categorização (Costa, 1998).

Especificamente em relação à discriminação a homossexuais, Rios (2007) defende que o combate à homofobia não se resume exclusivamente a superar a heterossexualidade como uma categoria hegemônica, pois o que se tem que superar é a constituição da sexualidade como algo pertencente a dois campos distintos e mutuamente excludentes. Em outras palavras, para superar a homofobia, faz-se necessário a desconstrução de um discurso criador de uma sexualidade binária e identitária. O discurso produtor de uma sexualidade binária cria o mito de identidades. Assim, para sobreviverem, os sujeitos constituem territórios existenciais procurando, a todo tempo, defender e resgatar uma identidade, uma essência. Para isso, utilizam a produção discursiva hegemônica como sinônimo de território existencial, tentando se encaixar dentro dessas identidades previamente estabelecidas para se sentirem aceitos, criando-se um ciclo vicioso que realimenta aquilo que se quer combater.

No lugar dessas categorias que, supostamente, sintetizariam aspectos essenciais da sexualidade das pessoas, buscando a constituição de identidades sexuais, deve-se enfatizar a processualidade e multiplicidade sexual que habita cada sujeito. Nesse sentido, Heiborn (1996, p. 137) defende que “a sexualidade não possui essência a ser desvelada, mas é antes um produto de aprendizado de significados socialmente disponíveis para o exercício dessa atividade humana”. Nessa ótica, a estabilidade das categorias dá espaço à dinâmica social.

Alinhada a essa preocupação em reconhecer a dinâmica social, Scott (2005) afirma que questões como a igualdade e a diferença, relacionadas aos direitos individuais e às identidades de grupo, não devem ser tratadas como sendo conceitos opostos, pois guardam entre si uma dinâmica que se reflete na sociedade. Neste artigo, defende-se que essa oposição, estabilizada nas categorias binárias já mencionadas, leva as políticas para eliminar a discriminação contra os homossexuais à seguinte condição: assume-se uma referência de grupo dos rejeitados (no caso do foco deste artigo, os

homossexuais) que acaba discriminando os indivíduos, classificando-os em minorias, ao mesmo tempo em que privilegia o que é considerado normal e seu oposto (heterossexuais)

A própria concepção da diferenciação de um grupo na identidade de seus membros não é algo natural (Rose, 1968). Para que determinados grupos sejam definidos como minoritários, precisam ser socialmente definidos dessa maneira, o que engloba um conjunto de atitudes e comportamentos, e não apenas uma questão de representação numérica supostamente minoritária na população total. A indicação do que são minorias ocorre por meio da atribuição do *status* de minoria a algumas características e qualidades inerentes ao grupo minoritário, considerando essas qualidades e características como sendo razão, justificativa e racionalização de um tratamento desigual (Scott, 2005). Assim, o elevado senso de identificação que emerge com a redução de um indivíduo a uma categoria opera de forma devastadora, pois como “objeto de discriminação alguém é transformado em um estereótipo” (Scott, 2005, p. 19), um “tipo ideal” segundo os moldes weberianos. Contudo, se formos em busca de todas as características atribuídas a esse estereótipo ou “tipo ideal” em um indivíduo classificado como pertencente a um determinado grupo, não iremos encontrá-las. Dessa forma, as políticas afirmativas, ao classificarem os indivíduos como pertencentes a um determinado grupo, atuam tanto recusando o pertencimento do indivíduo em outro grupo, por exemplo, heterossexuais, quanto aceitando e reafirmando as identidades de grupos vistos como minoritários, como, por exemplo, homossexuais, identidades estas em que a própria discriminação está fundamentada e baseada (Scott, 2005).

Como alternativa, segundo a autora, para lidar com a ambiguidade grupos *versus* indivíduos, é necessária a construção de significados em que indivíduos e grupos, ou seja, igualdade e diferença, não sejam mais vistos como opostos, mas como conceitos interdependentes que vivem em constante tensão. A autora acredita que essas tensões só podem ser resolvidas por meio de soluções historicamente específicas, que devem ser estudadas nas suas incorporações políticas também específicas. Sendo assim, as reivindicações de igualdade requerem “aceitação e a rejeição da identidade de grupo atribuída pela discriminação” (Scott, 2005, p. 15).

Sawaia (2001), ao refletir sobre o uso do referencial da identidade nos estudos de inclusão/exclusão, alerta que, ao se indagar por identidade, acaba-se penetrando nas relações de poder nas quais as respostas obtidas acabam repondo significações hegemônicas que as sustentam. Sawaia (2001, p. 123) afirma que a identidade acaba escondendo “negociações de sentido, choques de interesse, processos de diferenciação e hie-

rarquização das diferenças, configurando-se como uma estratégia sutil de regulação das relações de poder”.

Dessa forma, ao mesmo tempo em que inclui, a identidade é um mecanismo de poder que exclui parcelas da sociedade por meio da hierarquização de uma grande escala social distribuída em um *continuum* com dois extremos: superior-inferior. Assim, a identidade de um grupo não garante igualdade ou cidadania, servindo muito mais como um mecanismo de controle e hierarquização dos grupos sociais. Cabe, portanto, denunciar essas articulações no sentido de enfraquecê-las para abrir espaço à ruptura das supostas identidades grupais com supostos fins de disseminar a igualdade. Do hiato causado por essa ruptura, surgiria o espaço para a proposição da disseminação de uma igualdade lastreada na diferença entre os indivíduos, a despeito de antes eles terem sido e até continuarem a serem agrupados de acordo com suas semelhanças ou diferenças comuns em grupos de homossexuais, mulheres, homens, ou sejam lá quais forem as identidades grupais, sobrepostas ou não, articuladas em suas relações de poder. Tal entendimento delinea a contribuição teórica deste artigo em torno do objetivo de ampliar a compreensão sobre o envolvimento entre o reforço da discriminação a homossexuais e as próprias políticas de inclusão elaboradas pelas organizações. Para confrontar empiricamente essa proposição, realizou-se uma pesquisa empírica em três instituições bancárias, duas públicas e uma privada.

Caminhos percorridos

Para confrontar o entendimento proposto a partir das articulações do referencial teórico, investigaram-se as políticas para promover a diversidade sexual em dois bancos públicos e um privado, aqui denominados de BANCO PÚBLICO A, BANCO PÚBLICO B e BANCO PRIVADO A para preservar a imagem das empresas investigadas.

Trata-se de uma pesquisa qualitativa, entendendo-se pesquisa qualitativa como uma forma de procurar respostas para questões particulares. Dessa forma, a pesquisa qualitativa se preocupa, dentro das ciências sociais, com um nível de realidade que não pode ser quantificado (Minayo, Deslandes, Cruz Neto, & Gomes, 1994).

Devido à dificuldade de acesso às instituições financeiras, contatou-se a Diretoria de Bem-Estar Social do Sindicato dos Bancários, que indicou sujeitos a serem entrevistados. Além disso, foram contatadas diversas pessoas, empregados de instituições financeiras, bem como associações de pessoais de bancários e departamentos de recursos humanos de bancos, para indicarem sujeitos que se encaixariam no perfil da pesquisa. Também foram solicitados aos sujeitos entrevistados que indicassem outras pessoas para serem entrevistadas.

Dessa forma, as pessoas que indicaram sujeitos para a pesquisa primeiramente entraram em contato com esses sujeitos, solicitando autorização dos mesmos para que o pesquisador entrasse em contato com eles. Em seguida, no caso de uma resposta positiva ou negativa dos sujeitos consultados, as pessoas que os indicaram entraram em contato com o pesquisador, informando-o da ocorrência, ou não, de autorização para que fossem contatados para serem entrevistados. O pesquisador somente entrou em contato com as pessoas que realmente permitiram esta aproximação.

Para a produção de dados, foram entrevistados oito sujeitos dos bancos públicos federais e dois do banco privado que admitiram ser homossexuais. A entrevista foi baseada em um roteiro semiestruturado. Portanto, diante das respostas fornecidas pelos funcionários, o pesquisador pôde modificar o roteiro previamente traçado para aprofundar a produção de dados. Em todas as entrevistas, foi solicitada a autorização do trabalhador para que elas fossem gravadas. Apenas um pesquisado não autorizou a gravação da entrevista, pois o mesmo manifestou que não se sentia à vontade com a gravação, temendo que a existência de arquivo vocal pudesse, de alguma forma, ser utilizada para revelar sua homossexualidade a terceiros. Dessa forma, o pesquisador anotou manualmente as respostas. Posteriormente, as entrevistas gravadas foram transcritas para facilitar a análise.

A análise das entrevistas foi feita com base na análise do discurso desenvolvida por Foucault (2002), que se insere em uma ótica pós-estruturalista. Inicialmente, o autor desenvolveu a arqueologia como técnica de análise do discurso. Para ele, a arqueologia é um ato de denominação que teria o efeito de constituir conjuntos de enunciados que constroem um segmento de saber em um espaço-tempo a que se convencionou chamar arquivos.

Para Charaudeau e Maingueneau (2004), ao usar a palavra arqueologia, Foucault (2002) faz uma dupla captura terminológica que afasta as palavras de sua utilização habitual: arqueologia é a seleção e a descrição do arquivo, porém os arquivos não se referem aos textos acumulados por uma civilização, mas sim ao jogo das regras que, em uma cultura, levam enunciados a surgir, permanecer e desaparecer, os quais existem como acontecimentos e como coisas.

Posteriormente, Foucault introduziu a genealogia na análise do discurso. Isso ocorreu porque Foucault (1979) passou a defender que as práticas culturais eram mais indispensáveis que as formações discursivas. Ou seja, ele passou a destacar que a importância dos discursos só pode ser compreendida no momento em que eles se integram ao processo de desenvolvimento histórico da sociedade (Dreyfus & Rabinow, 1995). Vale ressaltar

que Foucault (1979, 2002) não acredita que o sujeito seja detentor, produtor e criador do discurso, pois todo discurso é um ato social, e não individual. Para o autor, o discurso é constituído por uma rede saber-poder que está contida nos jogos de verdades, portanto, os sujeitos e, conseqüentemente, seus discursos, são constituídos por essa rede. Na apresentação da análise dos dados para proteger os entrevistados, eles receberam os seguintes nomes fictícios: Antônio, Rogério, João, Mário, Sérgio, Carlos, Marcos, Bruno, Diogo e Renato.

Além das entrevistas, realizou-se uma pesquisa documental com o intuito de se aprofundar a análise das políticas de diversidade de gênero existentes nos bancos investigados. Os documentos obtidos foram tratados por meio da leitura e organização sistemática dos dados, buscando-se questões a serem destacadas (Bogdan & Biklen, 1994), na medida em que abordavam a seguinte temática: normas e comportamentos relacionados com a coibição da discriminação contra homossexuais.

Uma vez que o objetivo desta pesquisa é analisar as políticas de diversidade direcionadas a homossexuais masculinos, uma pergunta emerge: por que somente estudar homossexuais masculinos? Ou melhor: por que não se incluir também homossexuais femininos? Assim, deve-se explicar, neste momento, o porquê da exclusão das mulheres como sujeitos da pesquisa.

Segundo Moliner (2004, p. 16), “a relação social do sexo é uma tensão que estrutura e atravessa o conjunto do campo social e desafia certos fenômenos sociais entorno dos quais se constituem grupos de interesses antagônicos”. Desse modo, Moliner (2004) ressalta que existe uma divisão social do trabalho entre homens e mulheres. Portanto, para a pesquisadora, as questões de gênero devem ser levadas em consideração nos estudos que ocorrem no campo do trabalho, pois as experiências do dia a dia no trabalho em uma empresa são percebidas de forma diferente entre homem e mulher, exatamente em função do discurso hegemônico que subjetiva os indivíduos, fazendo-os acreditar e reproduzir nas práticas cotidianas que tal divisão em grupos identitários é algo natural.

Assim, Moliner (2004) acredita que um mesmo fenômeno social estudado em uma determinada empresa, apresentará resultados diferentes por questões de gênero. Portanto, uma pesquisa sobre políticas de diversidade que envolve homossexuais masculinos terá resultados completamente diferentes de uma pesquisa que tem como sujeitos mulheres ou homossexuais femininos, mesmo que essa pesquisa seja realizada em uma mesma empresa e local de trabalho. No mesmo sentido, caminha a obra de Devreux (2005), ao tratar a divisão sexual do trabalho e criar o conceito de relação social de sexo. Assim, a autora afirma:

O ponto mais importante reside na acentuação do fato de que as relações entre homens e mulheres constituem

uma relação social. O gênero diz mais das categorias, da categorização do sexo que, para mim, é o resultado da relação, uma das modalidades pelas quais a relação social entre os sexos se exprime, mas não toda a relação. (Devreux, 2005, p. 562)

Nesse sentido, focando-se na análise de homossexuais masculinos (*gays*) e femininos no trabalho, Cain (1991) salienta que a situação social de lésbicas e *gays*, particularmente em relação ao processo de autorrevelação e tratamento recebido pelos demais colegas de trabalho no ambiente organizacional, é suficientemente diferente para garantir análises separadas. Assim, para que a pesquisa apresentada nesse artigo fosse realizada com maior coerência na análise do fenômeno estudado, pesquisou-se somente homossexuais masculinos. Portanto, esses são os motivos porque esse artigo se limita a estudar a discriminação sexual de homossexuais masculinos e não de outros grupos sociais, tais como mulheres, homossexuais femininos, negros, dentre outros.

Políticas de inclusão e seus efeitos sobre a discriminação

Observou-se que os entrevistados trabalhadores nos bancos públicos tenderam a perceber o seu ambiente de trabalho bem mais amigável em relação aos homossexuais do que os de banco privado, conforme salientam os entrevistados abaixo quando questionados se o ambiente de trabalho era amigável para com homossexuais:

Agora. Agora. Agora tá sendo. Tá sendo mais bem vindo, eu, eu respondo por mim, porque sou muito querido no departamento que eu trabalho, não só na minha sala, mas em outras salas também, eu sou bem recebido, porque é saber interagir, é saber se aproximar das pessoas com respeito e se elas sabem ou não, pelo menos, sou muito respeitado. (Marcos, Banco Público)

“Olha! Sobre isso eu já ouvi comentários: olha, ele é gay, que coisa horrível!” (Diogo, Banco Privado)

Entretanto, o único aspecto encontrado que pode ser relacionado com essa percepção é a atenuação das formas de discriminação direta (Costa, 2007) pela recente extensão nos normativos dos bancos públicos de benefícios oferecidos a todos os indivíduos, independente de seus traços de sexualidades, ou seja, parceiros de funcionários diferenciados pelos bancos em virtude de seus traços heterossexuais ou homossexuais recebem os mesmos benefícios, o que não ocorre no banco privado. Tal fato foi evidenciado por Button (2001) ao afirmar que a percepção de discriminação pelos homossexuais é menor em empresas que têm

em seus estatutos e normativos políticas oficiais não discriminatórias contra homossexuais.

Entretanto, essa diferença entre os bancos não se manifestou em relação à discriminação indireta (Costa, 2007), pois ocorreram expressões de sua prática pelo corpo funcional nas relações informais nos três bancos. Aliás, Hebl e Griffith (2002) já haviam concluído em suas pesquisas que a existência de políticas de diversidade não elimina a discriminação no trabalho, pois a discriminação passa a estar relacionada com aspectos informais manifestados nas interações e nos relacionamentos interpessoais entre os membros da organização. Nesse aspecto, todos os entrevistados afirmaram que piadas de cunho pejorativo sobre homossexuais são contadas no trabalho por empregados de todos os níveis hierárquicos. A ocorrência dessas piadas manifesta a presença de discriminação indireta nas relações informais no local de trabalho e as articulações de poder por meio da ironia que estabelece o lugar do outro, depreciado, na rede de relações das organizações. Nesse sentido, as transcrições dos enunciados de Rogério e Mário servem para exemplificar tal fato:

“Ah, várias piadinhas. Você fica com aquilo. Você sendo homossexual, você sabe que qualquer piadinha que surge em relação e você estando junto daquilo ali, parece que, pode ser até que seja enganado, parece que está voltado pra você” (Rogério).

Piadinhas e brincadeiras já tiveram, mas isso vai existir em qualquer lugar do mundo e eu não vou considerar isso daí como alguma, algum caso isolado, como sendo uma coisa geral. Eu tô falando do geral. No geral, você sempre vai encontrar um idiota na sua frente em qualquer lugar do mundo. Mas, eu me sinto superior a esses pequenos idiotas, que, com certeza, querem fazer, querem dar mais do que eu e não conseguem. (Mário)

Contudo, a discriminação nas relações informais não se manifesta e nem se restringe somente à existência de piadas de cunho pejorativo. Ela também se manifesta de outras formas, como a utilização de nomes femininos para denominarem os homossexuais e a não participação de atividades relacionadas aos grupos informais. Em relação à utilização de nomes femininos, Antônio faz um relato bem esclarecedor ao explicar um fato ocorrido no trabalho quando delegava tarefa a um subordinado hierárquico que não queria realizá-la:

Ele, ele disse assim: ele gritou porque ele achou que eu tava errado e na realidade eu tava certo e colocou como se eu tivesse... Como se fosse uma mocinha, uma coisa assim, entendeu? Mas aí eu fiz a reclamação pra pessoa certa e houve o corte certo, na hora certa. E quem veio fazer o corte também deu razão à pessoa, não deu razão a mim, deu razão à pessoa. (Antônio)

Sobre a participação em atividades de grupos informais, observou-se que, normalmente, os entrevistados

não são convidados pelos grupos informais existentes nas organizações estudadas para participarem de atividades informais direcionadas à socialização, atividades essas que ocorrem em horários e locais fora do ambiente de trabalho, como, por exemplo, a prática de esportes e a ida a barzinhos. Um dos entrevistados chegou a apontar este fator como um dos responsáveis pela dificuldade de crescimento na carreira, pois a inclusão e participação em grupos informais e a consequente formação de redes de relacionamentos dentro da empresa seria um dos fatores que auxiliam em processos de promoção:

Eu acho pela, pelo preconceito e pelo, eu acho que você crescer dentro da empresa, além de demonstrar competência e tudo, mas sempre tem o lado da amizade, da sua... É do seu convívio com as pessoas diretamente superiores. E isso te prejudica se você não tem esse convívio. Se você não tem esse convívio... É... Como é que se diz? É... Esse convívio não é como você gostaria que fosse. É prejudicado se não tem esse convívio. (Bruno)

Para melhor entender como aqueles considerados pelos empregados dos bancos como detentores de traços homossexuais se inserem nas relações informais da empresa, ou seja, nos eventos sociais promovidos pelos funcionários dos bancos, procurou-se verificar se existe encorajamento por parte do corpo gerencial para que os namorados e companheiros de empregados *gays* compareçam a esses eventos.

Sobre esse aspecto, todos os entrevistados afirmaram que, nos bancos em que trabalham, não há incentivo para a participação de seus companheiros nas festas internas promovidas pelo corpo funcional dos bancos. Sérgio é o único que disse que leva seus amigos *gays* e namorados nas festas internas do banco, entretanto, ele salienta que é o responsável pela organização dessas festas e, em função disso, sente-se à vontade para levar quem quiser, mesmo percebendo que não há encorajamento, inexistindo um ambiente aberto para isso por parte dos demais funcionários. O relato de Sérgio também chamou a atenção para outro aspecto. Tanto Sérgio quanto Renato apresentam traços culturalmente definidos por relações de poder como sendo traços afeminados e a ambos, em diferentes instituições, foi delegada uma tarefa comumente atribuída nos bancos às mulheres, que é cuidar dos eventos sociais do banco.

Essa dicotomia homem *versus* mulher em termos de divisão de tarefas é utilizada de maneira recorrente em manifestações referentes ao *locus* em estudo, como pode ser exemplificada pela análise de um diagnóstico sobre a diversidade dos trabalhadores do sistema bancário brasileiro realizado pela Federação Brasileira de Bancos (FEBRABAN), denominado de “Mapa da Diversidade”, à qual os três bancos investigados são filiados. O questionário usado no diagnóstico continha vinte e três questões. Essas questões mapeavam os se-

guintes aspectos: gênero (masculino ou feminino); cor/raça; estado civil; histórico profissional (onde trabalhou antes de ser admitido no banco); histórico no banco (forma de contratação, cargo para o qual foi contratado, cargo que ocupa atualmente, remuneração, quantidade de vezes que foi promovido, jornada de trabalho, cursos e programas de treinamento frequentados nos últimos anos); e consideração do local de trabalho como sendo, ou não, acessível às pessoas com deficiência.

Em relação ao aspecto gênero, só há uma questão no referido questionário (questão 04) em que se tem como resposta fechada apenas duas opções: feminino ou masculino (Documento Corporativo F, 2008)¹. A total ausência da discussão sobre aspectos relacionados à homossexualidade no diagnóstico da diversidade sobre gênero indica a adoção da dicotomia homem *versus* mulher no tocante à diversidade sexual, com o conceito de gênero usado na pesquisa de maneira bem tradicional e conservadora, fortemente ligado a um modelo binário-biológico (Swain, 2001), em que a palavra gênero é usada praticamente como sinônimo de mulher ou homem. Nessa ótica, o homem e a mulher se articulam em relações de poder opostas, mas que, juntas, silenciam as relações oriundas da ruptura dos dois grupos, não em um terceiro grupo, mas em indivíduos que, por diferentes aspectos, poderiam estar nos dois ou em nenhum dos dois grupos, em virtude de seus traços homossexuais fora da visão de normalidade biológica da referida dicotomia. Nessa ótica, cabe destacar a posição adotada neste artigo na qual não se estabelece, aqui, a homossexualidade como uma categoria independente de qualquer outra, como um grupo homogêneo, à parte dos outros. A ideia de homossexualidade é a de traços de uma sexualidade heterogênea que permeia a sociedade em conjunto com uma variedade de outros traços de diversidade. Portanto, o uso por parte dos bancos da categoria dicotômica homem *versus* mulher é visto aqui apenas como parte de um dispositivo disciplinar (Foucault, 1979) que busca estabelecer relações de poder que privilegiam traços biológicos em detrimento dos demais traços que envolvem a sexualidade. Para Foucault (1988), existe um dispositivo da sexualidade formado pelas relações de poder que envolvem a sexualidade e que são exercidas em todos os níveis, ou seja, esse dispositivo da sexualidade age

De alto a baixo, em suas decisões globais como em suas intervenções capilares, não importando os aparelhos ou instituições em que se apoie, agiria de maneira uniforme e maciça; funcionaria de acordo com as engrenagens simples e infinitamente reproduzidas da lei, da interdição e da censura: do Estado à família, do príncipe ao pai, do tribunal à quinquilharia das punições cotidianas, das instâncias da dominação social às estruturas constitutivas do próprio sujeito. (Foucault, 1988, p. 82)

O significado de dispositivo em Foucault (1979) tem relação com o conceito de microfísica do poder defendido pelo autor. Machado (1979), ao analisar a obra de Foucault, afirma que o filósofo usa o termo microfísica como sendo, ao mesmo tempo, um deslocamento do espaço da análise e do nível em que essa análise se efetua. O poder é para Foucault (1979) algo microfísico, ou seja, o poder é algo periférico e ocorre em outro lugar que não através do Estado e seus aparelhos. Assim, os poderes não estão localizados em nenhum ponto específico da estrutura social e operam como uma rede de dispositivos que a ninguém escapa. Portanto, o poder não é algo que alguém detenha como um objeto ou propriedade. Não é algo que se possui ou não, pois não existem os que de um lado são proprietários do poder e de outro os que não o são. O poder é algo que se exerce por meio de práticas ou relações. Enfim, “o poder é algo que se exerce, que se efetiva, que funciona. E que funciona como uma maquinaria, como uma máquina social que não está situada em lugar privilegiado ou exclusivo, mas se dissemina por toda a estrutura social” (Machado, 1979, p. XIV).

Essa relação de poder e imposição de uma lógica de sexualidade fica evidente no tipo de diversidade que a FEBRABAN defende e promove nos bancos afiliados por meio do seu próprio diagnóstico sobre diversidade: a diversidade restringe-se a aspectos de gênero, na qual entendem gênero como sinônimo de mulher ou homem. Isso evidencia certa negação em se tratar de forma clara e aberta a homossexualidade no trabalho bancário, mesmo quando se sabe que bancos públicos desenvolvem políticas que englobam aspectos relacionados à homossexualidade, como nos benefícios aos parceiros homossexuais oferecidos nos dois bancos públicos aqui investigados.

A despeito dessas iniciativas, a referida negação foi observada no próprio BANCO PÚBLICO A. Ao se investigar os documentos internos do banco, analisou-se uma cartilha sobre diversidade (Documento Corporativo A, 2006). Essa cartilha trata apenas sobre gênero, definindo gênero como uma “expressão culturalmente determinada da diferença sexual, que questiona os papéis sociais destinados às mulheres e aos homens, permitindo a compreensão do ser mulher e do ser homem como uma construção simbólica” (Documento Corporativo A, 2006). Apesar de até reconhecer a construção simbólica do que é ser homem e mulher, a cartilha sobre diversidade do BANCO PÚBLICO A fixa-se nas ideias de que o que pode mudar são apenas as definições e papéis sobre o que é ser homem ou mulher, naturalizando essas duas categorias como um *a priori*, em que elas mesmas sempre existirão, independentemente do momento histórico (Scott, 2005; Swain, 2001).

A homossexualidade nas políticas dos bancos públicos se resume a aspectos contidos nos normativos

sobre a inclusão de beneficiários nos planos de saúde oferecidos por eles. Entretanto, os normativos não são claros quanto à inclusão de dependentes que têm relações homoafetivas estáveis no plano de saúde, eles apenas relatam essa possibilidade. Por exemplo, no BANCO PÚBLICO A, um item de seu normativo diz que a “inscrição de companheiro(a) do mesmo sexo somente é possível se o/a titular for optante pelo [plano de saúde]” (Documento Corporativo B, 2008). Ou seja, não existe nada explanando, de forma clara e objetiva, sobre o tema. É como se esse item tivesse sido incluído de forma isolada, sem nenhum contexto que o explique e de forma intencional para não merecer nenhum destaque. Portanto, não há clareza do que as empresas consideram como um companheiro(a), quais seus critérios de definição, bem como que documentos comprovariam uma união homoafetiva estável. Ou seja, o normativo não regula nada, acaba caindo em um grande vazio, pois deixa mais lacunas do que afirmações esclarecedoras.

Um indício da falta de efetividade dessas normas é que o BANCO PÚBLICO A tem apenas três casais homoafetivos cadastrados no plano de saúde, dentre milhares de funcionários. O BANCO PÚBLICO B foi consultado para saber o quantitativo de dependentes cadastrados oriundos de casais homoafetivos; entretanto, tanto o setor responsável pelo gerenciamento do plano de saúde oferecido aos funcionários, setor subordinado ao departamento de recursos humanos, quanto a empresa ofertadora do plano de saúde informaram que não tinham nenhum controle ou registro desses dados.

Em relação ao plano de previdência dos bancos públicos, apesar de alguns entrevistados relatarem que existe a possibilidade de incluir companheiros como dependentes, não se encontrou nada expresso em nenhum normativo desses bancos que evidencie isso. Cabe destacar que, ao mesmo tempo em que esse silenciamento em relação aos traços homossexuais foi observado, por outro lado existem informações detalhadas sobre os procedimentos a serem cumpridos para os benefícios a serem usufruídos em torno de características marcadas pela heterossexualidade, com o uso de termos como marido e esposa, reforçando, no discurso, o espaço privilegiado dos traços da heterossexualidade no contexto em questão.

Cabe destacar que esse espaço não foi simplesmente aceito pelos funcionários, pois foram identificadas manifestações de resistência aos dispositivos a ele associados. Na discussão do dissídio coletivo da categoria bancária, referente ao biênio 2008/2009, as organizações de classe ligadas aos empregados desses bancos públicos solicitam uma redação dos normativos de forma mais clara para consolidar o reconhecimento de companheiros e companheiras de funcionários que têm relações homoafetivas. A articulação da resistência

do sindicato indica interesses que envolvem relações de poder na direção de questionar o *status quo* corporativo. Quando essa articulação se estabelece em torno dos traços homossexuais, fica claro que os traços da homossexualidade compõem articulações no campo do embate político entre os bancos e o sindicato.

Constatou-se que era comum nas falas dos entrevistados referirem-se aos códigos de ética das empresas quando eram questionados sobre a existência, ou não, de políticas voltadas à diversidade nas empresas em que trabalham, e não aos normativos que asseguravam tais políticas, confirmando o desconhecimento que os funcionários têm sobre estes normativos.

“Na verdade, há algumas iniciativas no sentido de conviver bem com a diversidade. Há grupos de estudo pra isso, mas eu não conheço nenhuma norma, nenhuma norma por escrita que aborde o assunto”. (João)

Ué, se você fizer curso de ética lá da empresa, tem sim, sabe? Você não pode ter preconceito de cor, raça, é... Preferência sexual. Então, isso aí todo mundo sabe que não pode discriminar o colega por ser homossexual. Você pode ser penalizado por isso. (Carlos)

Assim, na busca de dados mais esclarecedores sobre como este embate se articula nas relações de poder cotidianas nas instituições investigadas, analisaram-se os códigos de ética dos bancos. O código de ética do BANCO PRIVADO A (Documento Corporativo E, 2005) afirma que o banco oferece “oportunidades profissionais justas, independentemente de origem, sexo, raça, grau de escolaridade, idade, religião, deficiência física, posição hierárquica ou associação com entidades de classe” (Documento Corporativo E, 2005). O BANCO PRIVADO A ainda ressalta, em seu código de ética, que oferece um ambiente de trabalho seguro e saudável, com liberdade de expressão, com respeito à integridade e à privacidade das pessoas e não tolera nenhum tipo de ameaça, assédio ou intimidação. Assim, o BANCO PRIVADO A demonstra, em seu código, uma grande preocupação em respeitar as diferenças e a vida privada de seus funcionários, apesar de utilizar apenas a palavra “sexo”, abrangendo todas as formas de expressões sexuais. Entretanto, a palavra sexo está diretamente relacionada a uma concepção binário-biológica de sexualidade (Swain, 2001), abrangendo apenas, em sua definição, o que considera homem ou mulher, excluindo formas de exercícios sexuais que fogem da trilogia determinista sexo-gênero-sexualidade, não incluindo, nessa definição, os homossexuais.

O BANCO PÚBLICO B não tem nada específico direcionado aos homossexuais em seu código de ética. Apenas salienta que os seus funcionários devem adotar, como condutas prioritárias em todos os relacionamentos, a justiça, a responsabilidade, a confiança, a civili-

dade e o respeito (Documento Corporativo C, 2008). O BANCO PÚBLICO A salienta, em seu código de ética (Documento Corporativo D, 2008), que repudia todas as atitudes de preconceito relacionadas a origem, raça, gênero, cor, idade, religião, credo, classe social, incapacidade física e quaisquer outras formas de discriminação. Além disso, determina, em outra parte, que os empregados devem evitar situações de provocação e constrangimento no ambiente de trabalho que diminuam o amor próprio e sua integridade moral.

Apesar de ser mais específico que o código de ética do BANCO PÚBLICO B, o código de ética do BANCO PÚBLICO A continua sendo muito generalista e utiliza apenas a palavra gênero em sua definição e, conforme dito, a palavra gênero é usada pelo BANCO PÚBLICO A como sinônimo de mulher (Documento Corporativo A, 2006); portanto, ele se posiciona nas relações que sustentam a aceitação dos traços heterossexuais. Ou seja, quando chega mais perto de articular relações em torno da diversidade da sexualidade, o BANCO PÚBLICO A reforça o espaço privilegiado da dicotomia homem *versus* mulher como as categorias legítimas para se resolver os embates existentes.

À medida que os traços da homossexualidade são isolados da discussão de diversidade nos bancos investigados, o reconhecimento da discriminação, associada a esses traços, afasta-se das relações de poder privilegiadas no espaço organizacional, permanecendo no nível do cotidiano informal. Destaca-se que, na dinâmica social, a oposição a tal discriminação articula-se em resistências que ocorrem a despeito da posição formal da empresa, mas isso fica mais evidente em momentos propícios para que a resistência se revele, como na já mencionada negociação sindical referente ao biênio 2008/2009. No cotidiano dos bancos, a referida resistência tem como contraponto informal as manifestações de discriminação indireta (Costa, 2007; Hebl & Griffith, 2002) articuladas pelos corpos disciplinados de funcionários que reproduzem piadas de cunho pejorativo sobre traços da homossexualidade. Esses corpos, segundo a disciplina evidenciada no banco, devem se estabelecer de maneira dicotômica em grupos de homens e mulheres. Dessas posições, podem articular as relações de poder que estabelecem o contexto formal do banco do silenciamento sobre a homossexualidade, ao mesmo tempo em que, no campo informal, assumem seu papel de soldados para disciplinar os desviados que apresentem traços destoantes dos dois grupos, como os da homossexualidade.

Dentro dessa dinâmica, a política dos bancos para tratar da diversidade serve como um ferramental disciplinar que articula o espaço da própria discriminação na rede de relações de poder que compõe o contexto investigado.

Considerações finais

As contribuições teóricas articuladas ao longo da discussão revelaram que o envolvimento entre o reforço da discriminação a homossexuais e as próprias políticas de inclusão elaboradas pelas organizações está relacionado com a busca na articulação de relações de poder em torno da manutenção de um *status quo*. O referido *status quo* revelou-se baseado em uma disciplina que, entre outros aspectos, sustenta a dicotomia homem *versus* mulher, permeando os universos discursivos dos corpos disciplinados de estratégias para a manutenção dessa dicotomia, tais como: as piadas sobre os homossexuais; a omissão das maneiras de operacionalizar os direitos de seus parceiros, quando eles existem; um discurso antidiscriminação e a favor da diversidade que se silencia sobre os traços homossexuais e se manifesta sobre o homem e a mulher. Por outro lado, a resistência também se faz presente, revela-se em manifestações como: a atitude do Sérgio em levar seus amigos e namorados *gays* nas festas internas do banco; a atitude do sindicato em discutir o espaço dos homossexuais nos bancos; os três casais homoafetivos que se cadastraram no plano de saúde no BANCO PÚBLICO A; a disposição dos 10 respondentes em aceitarem fazer parte da investigação aqui apresentada.

O conjunto dessas manifestações revela um empenho de relações de poder exteriorizadas nas entrevistas e nos documentos analisados. Se o BANCO PRIVADO A não possui uma política de diversidade definida, por si só isso já revela um posicionamento sobre os traços homossexuais, o silenciamento. Se os BANCOS PÚBLICOS A e B apresentam políticas que aceitam a inserção daqueles caracterizados por traços homossexuais, eles não buscam divulgar isso, preferindo enfatizar os procedimentos para os que possuem traços heterossexuais. Essas manifestações, enquanto elas imbricadas nas relações de poder vigentes nos contextos organizacionais investigados, inserem-se nas críticas que o pós-estruturalismo faz em relação às políticas de ação afirmativa focadas nas ideias de “identidade de grupo” e “minorias”, que estão presentes nos estudos americanos de Button (2001), Hebl e Griffith (2002), Ragins e Cornwell (2001) e Yang (1997).

Encontra-se uma influência norte-americana nos trabalhos brasileiros, sendo a principal justificativa para que os estudos desenvolvidos no campo organizacional por Irigaray (2007) e Ferreira e Siqueira (2007) apresentem em seu conteúdo a busca pela identidade homossexual. Aliás, a classificação de homossexuais como “minorias” está presente em todos os trabalhos organizacionais brasileiros aqui retratados, fato que confirma ainda mais a influência norte-americana nessas pesquisas. No caso dos bancos públicos, no lugar de essa identidade criar um

espaço para o reconhecimento de sua diversidade, aqueles com traços homossexuais são relegados à condição de um grupo à parte, a ser escondido, mas que, como uma espécie de compensação pelo silenciamento, recebem os benefícios daqueles com traços heterossexuais, mas sempre de maneira discreta e disfarçada.

Nessa ótica, as políticas dos bancos investigados são convergentes com as pesquisas americanas que naturalizam e reforçam a política identitária-binária de grupo. Tratar os homossexuais como minoria é classificá-los e hierarquizá-los dentro de uma escala social estabelecida em função de outros grupos (Scott, 2005). A classificação de homossexuais em minoria reafirma as relações hegemônicas de poder que se consubstanciam na busca de características que sejam comuns e que possibilitem encontrar uma identidade homossexual (Scott, 2005). Dessa maneira, a identidade é uma relação de poder onde as significações hegemônicas acabam excluindo as não hegemônicas. Ao se estabelecer a diferença entre duas identidades, tende-se a incluir e a valorizar o que é considerado hegemônico e a desvalorizar e a excluir aquilo que é “minoría” com o principal intuito de preservar a harmonia social e evitar o conflito. Em suma, a classificação de homossexuais em minorias e as ações afirmativas construídas em torno dessa classificação não garante a igualdade, mas serve somente para reforçar um dispositivo de controle e hierarquização social (Sawaia, 2001; Scott, 2005).

Nesse sentido, acredita-se que criar identidades, bem como salientar as diferenças entre essas identidades, é um dispositivo de poder que cria um círculo vicioso em que se reconstrói e se reafirma aquilo que se quer banir: a discriminação (Scott, 2005). A concepção de uma existência humana múltipla e heterogênea abre a possibilidade de que todos os homens se vejam como semelhantes em suas diversidades, sejam quais forem essas diversidades, e não apenas como semelhantes em razão de suas identidades. Portanto, enquanto as políticas de diversidade dos bancos estiverem fundamentadas no conceito de “identidade de grupo”, elas serão ineficazes contra a discriminação de homossexuais ou de qualquer pessoa que possa ser caracterizada e isolada a partir de determinados traços que norteiem suas relações com outros grupos estabelecidos na disciplina vigente.

Ainda vivemos em uma sociedade heterossexista, onde o heterossexismo atua como um dispositivo de poder que nega, denigre e estigmatiza qualquer forma não-heterossexual de comportamento, relacionamento ou comunidade. Como toda relação de poder, o heterossexismo ao mesmo tempo inclui e exclui, produz privilégios para pessoas que seguem as normas heterossexuais e exclui as demais pessoas que não seguem essas normas. Esses privilégios incluem direitos civis para casamentos entre heterossexuais e tratamento

social não-estigmatizado em razão de sua sexualidade, dentre outros. Estamos em uma sociedade em que os padrões de comportamentos heterossexuais são os hegemônicos, onde todos aqueles que se desviem desses padrões são estigmatizados, ou seja, vivemos em uma sociedade heteronormativa, e as organizações manifestam os valores e normas dessa sociedade.

Intentando combater a discriminação no ambiente de trabalho, o Ministério do Trabalho e Emprego do Brasil criou a Comissão de Igualdade de Oportunidades de Gênero, de Raça e Etnia, de Pessoas com Deficiência e Combate à Discriminação e o Ministério Público do Trabalho lançou, em 2005, o Programa de Promoção da Igualdade de Oportunidades para Todos (PPIOT), esse mais voltado apenas para o combate à discriminação de gênero e de raça no mercado de trabalho. Contudo, a eficácia desses programas no combate à discriminação contra homossexuais no ambiente de trabalho é algo bastante questionável por estes serem programas que ainda trabalham com uma lógica binária (heterossexual/homossexual) que fortalece a ideia de existência de grupos identitários, criando mais fronteiras ainda entre esses grupos. Enfim, essas medidas podem contribuir para a aquisição de direitos civis e melhorar o acesso ao trabalho; contudo, permitir o acesso ao trabalho e proporcionar direitos não significa e não garante o fim da discriminação sofrida por homossexuais. Entretanto, trazer à tona o debate sobre o tema já pode ser considerada uma grande contribuição.

Nota

- ¹ Os documentos corporativos foram obtidos por meio de pesquisa documental realizada junto aos bancos, sendo estes compostos por livretos informativos sobre as políticas de diversidade de gênero dos bancos, normativos relacionados ao plano de saúde e previdência e, por fim, códigos de ética dos bancos disponibilizados em seus sites na internet.

Referências

- Bauman, Z. (1998). *O mal-estar da pós-modernidade*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editora.
- Bodgan, R. C. & Biklen, S. K. (1994). *Investigação qualitativa em educação*. Porto: Porto Codex.
- Button, S. B. (2001). Organizational efforts to affirm sexual diversity: a cross-level examination. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 17-28.
- Cain, R. (1991). Stigma management and gay identity development. *Social Work*, 36, 67-73.
- Castells, M. (1999). *O poder da identidade*. São Paulo: Paz e Terra.
- Charaudeau, P. & Maingueneau, D. (2004). *Dicionário de análise do discurso*. São Paulo: Contexto.
- Costa, A. M. M. (2007). A discriminação por orientação sexual no trabalho: aspectos legais. In F. Pocahy (Org.), *Rompendo*

- o silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea. Políticas, teoria e atuação* (pp. 91-103). Porto Alegre: NUANCES.
- Costa, C. L. (1998). O feminismo e o pós-modernismo/pós-estruturalismo: (in)determinações da identidade nas (entre) linhas do (com)texto. In J. M. Pedro & M. P. Grossi (Orgs.), *Masculino, feminino, plural: gênero na interdisciplinaridade* (pp. 57-90). Florianópolis: Editora Mulheres.
- Devreux, A. M. (2005). A teoria das relações sociais de sexo: um quadro de análise sobre a dominação masculina. *Sociedade e Estado*, 20(3), 561-584.
- Donovan, M. A., Drasgow, F., & Munson, L. J. (1998). The perceptions of fair interpersonal treatment scale: Development and validation of a measure of interpersonal treatment in the workplace. *Journal of Applied Psychology*, 83, 683-692.
- Dreyfus, H. & Rabinow, P. (1995). *Michel Foucault, uma trajetória para além do estruturalismo e da hermenêutica*. Rio de Janeiro: Forense Universitária.
- Eccel, C. S. & Flores-Pereira, M. T. (2008). A inserção da “diversidade” homossexual em uma livraria de *shopping Center*: um estudo crítico. In *ENANPAD, 32. Trabalhos apresentados* (CD-ROM). Rio de Janeiro, RJ.
- Ferreira, R. C. & Siqueira, M. V. S. (2007). O gay no ambiente de trabalho: análise dos efeitos de ser gay nas organizações contemporâneas. In *ENANPAD, 31. Trabalhos apresentados* (CD-ROM). Rio de Janeiro, RJ.
- Foucault, M. (1979). *Microfísica do poder*. Rio de Janeiro: Edições Graal.
- Foucault, M. (1988). *História da sexualidade I: A vontade de saber*. Rio de Janeiro: Edições Graal.
- Foucault, M. (1996). Entrevista com Michel Foucault, por Sérgio P. Rouanet e J. G. Merquior. In M. Foucault, S. P. Rouanet, J. G. Merquior, D. Lecourt, & C. H. Escobar (Orgs.), *O homem e o discurso: a arqueologia de Michel Foucault* (pp. 17-42). Rio de Janeiro: Edições Tempo Brasileiro.
- Foucault, M. (1999). *As palavras e as coisas*. São Paulo: Martins Fontes.
- Foucault, M. (2002). *A arqueologia do saber*. Rio de Janeiro: Forense Universitária.
- Foucault, M. (2003). *A ordem do discurso*. São Paulo: Edições Loyola.
- Grisci, C. L. I. & Bessi, V. G. (2004). Modos de trabalhar e de ser na reestruturação bancária. *Sociologias*, 6(12), 160-200.
- Hebl, M. R. & Griffith, K. H. (2002). The disclosure dilemma for gay men and lesbians: “coming out” at work. *Journal of Applied Psychology*, 87(6), 1191-1199.
- Heiborn, M. L. (1996). Ser ou estar homossexual: dilemas de construção de identidade social. In R. Parker & M. R. Barbosa (Orgs.), *Sexualidades brasileiras* (pp. 136-145). Rio de Janeiro: Relume Dumará.
- Irigaray, H. A. (2007). Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso? In *ENANPAD, 31. Trabalhos apresentados* (CD-ROM). Rio de Janeiro, RJ.
- Machado, R. (1979). Por uma genealogia do poder. In M. Foucault, *Microfísica do poder* (pp. VII-XXIII). Rio de Janeiro: Edições Graal.
- Minayo, M. C. S., Deslandes, S. F., Cruz Neto, O., & Gomes, R. (1994). *Pesquisa social: teoria, método e criatividade*. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Moliner, P. (2004). Psicodinâmica do trabalho e relações sociais de sexo: um itinerário interdisciplinar. 1988-2002. *Revista Produção*, 14(3), 14-26.
- Ragins, B. R. & Cornwell, J. M. (2001). Pink triangles: Antecedents and consequences of perceived workplace discrimination against gay and lesbian employees. *Journal of Applied Psychology*, 86(6), 1244-1261.
- Rios, R. R. (2007). O conceito de homofobia na perspectiva dos direitos humanos e no contexto dos estudos sobre preconceito e discriminação. In F. Pocahy (Org.), *Rompendo o silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea. Políticas, teoria e atuação* (pp. 27-48). Porto Alegre: NUANCES.
- Rose, A. M. (1968). “Minorities”. In D. L. Sills (Org.), *International Encyclopedia of the Social Sciences* (Vol. 10, pp. 97-116). New York: Macmillan Company.
- Sawaia, B. B. (2001). Identidade: uma ideologia separatista? In B. B. Sawaia, *As artimanhas da exclusão: análise psicossocial e ética da desigualdade social* (pp. 119-127). Petrópolis, RJ: Vozes.
- Schwartz, Y. (1998). Os ingredientes da competência: um exercício necessário para uma questão insolúvel. *Educação e Sociedade*, 19(65), 101-140
- Scott, J. (2005, janeiro/abril). O enigma da igualdade. *Estudos Feministas*, 13(1), 11-30.
- Siqueira, M. V. S., Ferreira, R. C., & Zauli-Fellows, A. (2006). Gays no ambiente de trabalho: uma agenda de pesquisa. In *Enanpad, 30. Trabalhos Apresentados* (CD-ROM). Salvador, BA.
- Swain, T. N. (2001). Para além do binário: os queers e o heterogêneo. *Gênero*, 2(1), 87-98.
- Yang, A. S. (1997). The polls-trends: attitudes toward homosexuality. *Public Opinion Quarterly*, 61, 477-507.
- Recebido em: 08/07/2010
Revisão em: 19/04/2011
Aceite em: 14/09/2011
- Eloisio Moulin de Souza é Doutor em Psicologia pela UFES, professor de estudos organizacionais do Departamento de Administração da Universidade Federal do Espírito Santo. Endereço: Av. Fernando Ferrari, 514, Goiabeiras, UFES, Mestrado em Administração, Vitória/ES, Brasil. CEP 29075-910. Email: eloisiomoulin@gmail.com
- Alfredo Rodrigues Leite da Silva é Doutor em Administração pela UFMG, professor dos cursos de graduação e pós-graduação em Administração da UFES. Email: alfredoufes@gmail.com
- Alexandre de Pádua Carrieri é Doutor em Administração pela UFMG, professor de estudos organizacionais do Departamento de Administração da Universidade Federal de Minas Gerais. Email: aguiar.paduacarrieri@terra.com.br

Como citar:

Souza, E. M., Silva, A. R. L., & Carrieri, A. P. (2012). Uma análise sobre as políticas de diversidade promovidas por bancos. *Psicologia & Sociedade*, 24(2), 315-326.