

Eduardo César Pereira Souza

Universidade Federal do Amapá

(UNIFAP, Brasil)

edwardsouza3@gmail.com

Cibele Barsalini Martins

Universidade Federal de Santa Catarina

(UFSC, Brasil)

cibelebm@uol.com.br

Rosalia Beber de Souza

Universidade Federal de Viçosa

(UFV, Brasil)

rosaliabeber@ufv.br

AS REPRESENTAÇÕES SOCIAIS DE SECRETÁRIOS EXECUTIVOS GAYS: QUESTÕES DE GÊNERO E DIVERSIDADE NO TRABALHO

THE SOCIAL REPRESENTATIONS OF GAY EXECUTIVE SECRETARIAT: GENDER AND DIVERSITY AT WORK

RESUMO

Este artigo destina-se a conhecer as representações sociais de secretários executivos *gays* em seus espaços de trabalho. Buscou-se um embasamento teórico em trabalhos de estudiosos críticos da área dos Estudos Organizacionais, das Representações Sociais e também do campo do Secretariado Executivo. No que diz respeito à metodologia, esta pesquisa possui um caráter qualitativo e se vale dos recursos da pesquisa bibliográfica realizada. Por fim, dentre os resultados obtidos a partir da aplicação dos questionários de pesquisa, obteve-se que os sujeitos pesquisados são representados como uma minoria fora do grupo hegemônico de nossa sociedade, que é heterossexual.

Palavras-chave: *Gays*; Representações Sociais; Secretariado Executivo.

ABSTRACT

This article intends to understand the social representations of *gay* executive secretariat in their workspaces. It was sought a theoretical basis in critical scholars works in the area of Organizational Studies, Social Representations, and in the Executive Secretariat field. Concerning to the methodology, this research has a qualitative character and worth of the resources of bibliographic research. Finally, among the results obtained from the application of research questionnaires, there was obtained that the researched subjects are represented as a minority out of the hegemonic group in our society, which is heterosexual.

Keywords: *Gays*; Social Representations; Executive Secretariat.

Universidade Federal do Espírito Santo

Endereço

Av. Fernando Ferrari, 514, Goiabeiras

29.075-910, Vitória-ES

gestão.conexoes@gmail.com

gestaoconexoes@ccje.ufes.br

http://www.periodicos.ufes.br/ppgadm

Coordenação

Programa de Pós-Graduação em

Administração (PPGADM/CCJE/UFES)

Artigo

Recebido em: 24/09/2014

Aceito em: 25/02/2015

Publicado em: 26/06/2015

1. INTRODUÇÃO

Os estudos de gênero enquanto categoria gramatical apreendem concepções relacionadas ao sexo, ou seja, ao masculino/feminino. No entanto, ao ser discutido como categoria analítica, principalmente na percepção da literatura feminista, ele adquire outras características e, enfatizando “a noção de cultura, situa-se na esfera social, diferentemente do conceito de ‘sexo’, que se situa no plano biológico, e assume um caráter intrinsecamente relacional do feminino e do masculino.” (ARAÚJO, 2005, p. 42). Com isso, depreende-se que tais perspectivas vão além das particularidades entre homem e mulher, possibilitando, desse modo, um entendimento mais abrangente dessas relações que envolvem questões culturais e sociais.

Numa compreensão ampla, “a categoria gênero refere-se à organização social das relações entre homens e mulheres.” (CAPPELLE et al., 2002, p. 258). Para Mota (2011, p. 102), o gênero, enquanto categoria teórica e analítica, “apesar de sua amplitude e possibilidade, tem suas limitações. [...] o sujeito é percebido como constitutivo no gênero, mas não apenas em sua diferença sexual, que explicitam suas contradições e multiplicidades sociais.”. Assim, a linha tênue do conceito de gênero existe justamente por estar alicerçada na discussão da diferença sexual. Em suma, “gênero pode ser entendido como representação tendo por base a perspectiva de sua construção e desconstrução. Isso porque a análise do gênero possibilita desestabilizar a própria representação que o abarca.” (MOTA, 2011, p. 102).

Dirigindo-nos ao terreno coletivo do gênero, tem-se que ele, por si só, já está configurado em nosso imaginário social como definidor das características do masculino e do feminino, o que provoca o fortalecimento da concepção binária de sexualidade. Ao remetermo-nos às origens dos estudos dessa temática, encontramos que “os estudos de gênero estão diretamente relacionados à história das mulheres, e, quando se fala de gênero, fala-se de uma série de aspectos relacionados a mulheres e a questões femininas, considerados opostos aos referentes a homens.” (SOUZA; CARRIERI, 2010, p. 54).

Segundo Souza e Carrieri (2010, p. 54), ao evidenciar essa lógica binária que envolve o masculino *versus* o feminino, o homossexual *versus* o heterossexual, destacam que sempre haverá e se consentirá um “polo que será desvalorizado, designado como minoria que, apesar de ser diferente ou desviante, poderá ser ‘tolerado’ pela sociedade.”. Desta forma, “qualquer comportamento que fuja desse padrão heterossexual provoca descontinuidade na sequência sexo-gênero-sexualidade e será tratado como questão de minorias e colocado à margem social.” (SOUZA; CARRIERI, 2010, p. 54). De forma

paradoxal, “esses sujeitos ‘marginalizados’ continuam necessários, já que servem para circunscrever os contornos daqueles que são normais e que, de fato, se constituem nos sujeitos que importam.” (LOURO, 2004, p. 66).

Mota (2011, p. 100) enfatiza que a homossexualidade é um *locus* de debate importante, já que permite um posicionamento “a partir de parâmetros críticos com ampla reflexão sobre a dicotomia homem/mulher e masculino/feminino, além de questionar e transgredir as bases da heterossexualidade compulsória historicamente construída.”. Afinal de contas, a compreensão dessa dualidade nos diferentes espaços da presença homossexual mostra-se oportuna e necessária para a elaboração de políticas públicas, bem como para que outras ações coloquem em pauta a existência dessas problemáticas.

Ao pesquisar sobre temas originais e relevantes para discussão na área dos Estudos Organizacionais, tem se mostrado peculiares aqueles relacionados aos desafios e impactos da presença do homossexual masculino no ambiente de trabalho, que trouxe consideráveis alterações nas relações de empregabilidade e na reinvenção do cotidiano das organizações. Cotidiano este que, segundo Certeau (1998), está em permanente construção, é vivido dia após dia e permite que se experimente as mais variadas sensações e reações possíveis. Ou melhor, “essas ‘maneiras de fazer’ constituem as mil práticas pelas quais usuários se reapropriam do espaço organizado pela técnica da produção sócio-cultural.” (CERTEAU, 1998, p. 41).

Ferreira (2007) pontua que, no contexto social brasileiro, falar, defender, pesquisar e discutir o espaço dos homossexuais na sociedade e no ambiente de trabalho, por vezes, é visto pelo lado da “infração”. Além do que, esses indivíduos, no decorrer de suas vidas profissionais, vivem em um constante dilema entre assumirem sua orientação sexual ou não. No fim das contas, tais decisões os colocam entre dois extremos: viverem escondidos sem que ninguém saiba das suas particularidades sexuais ou se assumirem e serem rejeitados (FERREIRA, 2007).

Em se tratando da área de Secretariado Executivo, não se tem conhecimento de pesquisas científicas que abordem as representações sociais de secretários executivos *gays* inseridos no ambiente de trabalho. Considerando tal aspecto, acreditamos que este estudo possui relevância e pode contribuir para um melhor entendimento sobre esse assunto, afinal, os profissionais secretários do sexo masculino “enfrentam o desafio cultural de se estabelecerem em um campo tradicionalmente feminino, exigindo deles estratégias para naturalizar a sua presença nesse espaço.” (SABINO; MONTEIRO; SOUZA, 2014, p. 4). Ao discutirmos a presença de secretários homossexuais no mercado de trabalho, não temos a

pretensão de segmentar esse campo profissional, mas, sim, de promover uma discussão sobre a existência da diversidade no trabalho, o que pode interferir na formação das representações sociais acerca desses colaboradores.

Com vistas a responder ao objetivo geral deste trabalho, tem-se a seguinte questão-problema: Quais são as representações sociais de secretários executivos *gays* no trabalho? Somando-se a isso, com a realização deste estudo, pretendemos alcançar os seguintes objetivos específicos: a) conhecer a percepção dos entrevistados sobre as representações dos homossexuais na sociedade; b) obter informações dos pesquisados sobre a questão da aceitação dos homossexuais pela sociedade; c) saber dos participantes sobre a existência ou não de estereótipos na profissão, explorando, assim, aspectos do universo das identidades profissionais; e d) saber se esses profissionais já foram excluídos ou não de alguma atividade, ou se já houve tentativa de desqualificá-los por serem homossexuais.

A pesquisa está estruturada em seis tópicos. No primeiro, introduzimos a problemática da pesquisa, com destaque para o objetivo geral e os objetivos específicos, para a questão do gênero na reinvenção do cotidiano das organizações e para o lugar dos homossexuais masculinos no ambiente de trabalho. Em seguida, apresentamos os trabalhos teóricos de estudiosos na intenção de demarcar o que já foi produzido e o que ainda pode ser explorado ou reforçado. Depois, expomos os procedimentos metodológicos que ilustram os caminhos percorridos para obtermos as percepções desses profissionais homossexuais, com o propósito de respondermos à pergunta-chave desta pesquisa. Na quarta sessão, inserimos os resultados e os analisamos à luz de referenciais teóricos que nos possibilitaram obter informações oportunas sobre as percepções desses homossexuais acerca das representações sociais de gênero. Por fim, propomos as considerações finais e sugestões de possíveis estudos, e também listamos as referências utilizadas para a construção do presente texto.

2. SECRETARIADO: DESDOBRAMENTOS DE GÊNERO NUMA PERSPECTIVA HISTÓRICO-ATUAL

O passado da profissão de secretariado remonta a épocas faraônicas, nas quais reis e imperadores usufruíam dos serviços prestados pelos chamados escribas, homens letrados e com conhecimentos em diversas áreas: Astronomia, Matemática, Medicina, Línguas, dentre outras (OLIVEIRA, 2011). Ou seja, tem-se um histórico secretarial marcado pelo exercício profissional de homens que assessoraram seus “chefes” e contribuíram para o êxito na tomada de decisões, bem como para a prática cotidiana de funções

administrativas e conseqüentemente para o alcance de resultados e o cumprimento de metas.

De acordo com Oliveira (2011), com o passar dos tempos, precisamente a partir da Segunda Guerra Mundial, com as demandas por homens nos campos de batalha, as mulheres tiveram que procurar outras formas de sobrevivência, entre elas, a inserção nos escritórios, uma vez que o mundo sinalizava um cenário de industrialização e globalização. Desde então, a profissão iniciada por homens teve seu quadro totalmente alterado e, até os dias de hoje, o número de secretários do sexo masculino soma aproximadamente 10% no Brasil (SINDICATO DAS SECRETÁRIAS E SECRETÁRIOS DO ESTADO DE SÃO PAULO, 2015). Paralelamente, ao analisar as conseqüências desse fato histórico no campo simbólico da profissão de secretariado, parece que esses desdobramentos proporcionaram a perpetuação de um imaginário social no qual não se concebe a presença de homens nesse exercício profissional.

As questões de gênero no campo secretarial também estão demarcadas na literatura para o ofício, de tal modo que, pesquisando sobre os manuais para a profissão nas décadas de 1960 e 1970, Sabino (2014, p. 60) concluiu que uma das literaturas analisadas “oferece lições para secretárias que corrobora uma educação conformadora da mulher, na intenção de consolidar uma tradição identitária, fundindo a imagem do ofício ao ‘ser feminino’, deixando pistas do temor sobre a masculinização e a vulgarização da ocupação.”. De modo peculiar, tem-se “a construção de uma cultura da profissão através de um novo significado ao ‘ser secretária’, trazendo elementos do ‘ambiente executivo’ para consolidar uma imagem de seriedade ao ofício na característica norteadora da ‘responsabilidade’.” (SABINO, 2014, p. 60). No entanto, “a ressignificação é acompanhada da persistência de uma tradição sobre o feminino, esboçando certa dificuldade do rompimento das amarras da própria condição das mulheres na sociedade.” (SABINO, 2014, p. 60).

Um estudo realizado por Truss, em 1992, constatou que o secretariado na Inglaterra, França e Alemanha é uma ocupação de gueto feminino, ou seja, um trabalho culturalmente designado às mulheres. A autora confirma sua tese por meio da análise de questionários e entrevistas aplicados a empresas das três nações. Dessa maneira, “no Secretariado, os quatro pilares do conhecimento – conhecer, fazer, conviver e ser – ainda hoje são colocados em termos da condição de inferioridade e dominação imposta às mulheres no contexto da divisão social do trabalho, reduzindo-se drasticamente sua abrangência teórica e seu alcance científico.” (SABINO; MARCHELLI, 2009, p. 609). Em 2013, a pesquisadora publicou uma nova pesquisa, que teve por objetivo verificar se a

realidade encontrada em 1992 ainda permanecia a mesma. Os resultados coletados revelaram, mais uma vez, que a profissão é um gueto ocupacional, mesmo que se presenciem algumas pequenas mudanças, como, por exemplo, o maior nível de escolaridade dos pesquisados ou o aumento da percepção do *status* atribuído ao secretariado (TRUSS et al., 2013).

Em se tratando do território brasileiro, Cardoso (2014) procurou analisar a profissão de Secretariado Executivo levando em conta o estudo realizado por Truss na Europa. Considerando tal objetivo, a autora chegou à seguinte conclusão:

[...] apesar de existirem pontos que aproximam a ocupação de Secretariado Executivo tais como a ainda persistente feminização e os motivos para a escolha da profissão, ela não pode ser descrita em sua totalidade como um gueto ocupacional a partir do contexto em que a pesquisa foi realizada, uma vez que foi constatada a existência de outros aspectos que a afastam da caracterização completa, como o reconhecimento do profissional; as boas condições de trabalho e diversificação de tarefas e; as boas perspectivas de crescimento e promoções. (CARDOSO, 2014, p. 43).

Por consequência, o que parece explícito é a recorrente caracterização do secretariado como uma categoria profissional que se encontra a reboque das demais ocupações, ora por possuir em seu bojo um grande número de profissionais do sexo feminino, ora por apresentar-se demasiadamente tecnicista no exercício das atribuições laborais. De todo modo, a existência de tais elementos não deveria ser compreendida como “negativa”, já que eles auxiliam para a formação de uma agenda de pesquisa acerca do gênero e da diversidade.

Nos últimos 10 anos, a área de Secretariado Executivo recebeu algumas pesquisas sobre gênero que abordam a questão dos homens na profissão. Um exemplo dessa iniciativa foi o trabalho de Barros, Ezequiel e Silva (2011, p. 174), no qual foram investigados os desafios enfrentados pelo profissional do sexo masculino nas organizações, constatando-se que ele “necessita enfrentar o preconceito ainda existente na sociedade e no ambiente de trabalho contemporâneo relacionado à sua atuação.”. De mais a mais, os autores sinalizaram “a existência de uma cultura voltada para a presença de mulheres exercendo em grande maioria a profissão; essa visão ainda é muito forte e o profissional do gênero masculino lida com as suas consequências.” (BARROS; EZEQUIEL; SILVA, 2011, p. 174).

Sabino, Monteiro e Souza (2014), ao investigarem a existência de temas relacionados à presença masculina no meio secretarial em trabalhos publicados em periódicos da área, perceberam que há uma lacuna de pesquisas sobre a situação desse

gênero em um nicho hegemônico feminino. Para eles, “o estereótipo de uma profissão feminina constata-se como construção cultural, não apresentando relação com o pressuposto de competências voltadas exclusivamente ao feminino ou que confirme maior qualidade no desempenho.” (SABINO; MONTEIRO; SOUZA, 2014, p. 4). Ao ampliarmos essa discussão, deparamo-nos com o fato de que, mesmo presenciando uma considerável evolução teórica e empírica sobre o espaço destinado às discussões de gênero no secretariado, ela pode ser caracterizada como inexpressiva ou como uma abordagem de aspectos muito restritos ao masculino ou feminino no campo secretarial.

Após evidenciar que o contexto profissional do secretariado está marcado pelas questões de gênero e explicitar que estudos exploratórios sobre os secretários homens são escassos mas necessários para fortalecer o campo teórico e simbólico da área, acreditamos ser pertinente entendermos também as representações sociais, uma vez que a compreensão delas poderá ampliar/endossar as inquietações propostas neste trabalho.

3. REPRESENTAÇÕES SOCIAIS EM DIFERENTES CONTEXTOS, SOB DIFERENTES OLHARES

Os estudos sobre a Teoria das Representações Sociais, ou TRS, estão alicerçados em diferentes bases teóricas e sob a perspectiva de distintos autores. Inicialmente, as representações sociais foram objeto de estudo da Sociologia, com Émile Durkheim, e posteriormente tornaram-se alvo da Psicologia Social (ARRUDA, 2002).

A obra “ponto de partida” para os estudos das TRS é a tese de doutorado *La Psychanalyse, son image et son public* (A psicanálise, sua imagem e seu público – tradução nossa), de Serge Moscovici, publicada em 1961, na França. A princípio, esse estudo promoveu certas inquietações e debates, no entanto, pelo teor das informações apresentadas, que, para a época, mostravam-se “eloquentes”, manteve-se por algum tempo nas prateleiras. Finalmente, na década de 1980, estudiosos começaram a revisitar esses escritos, tornando-os, nos dias atuais, uma referência quando se fala nesse assunto (ARRUDA, 2002).

A bibliografia escrita pelo autor sobre as TRS é vasta e, certamente, trechos poderão ser resgatados dessas obras para referendar outras pesquisas. Moscovici (1976, p. 48-49) salienta que as representações sociais são “teorias’, ‘ciências coletivas’, *sui generis*, destinadas à interpretação e construção do real. [...] Elas determinam o campo de comunicações possíveis, valores ou ideias apresentadas nas visões compartilhadas pelos grupos e regulam, por consequência, as condutas desejáveis ou admitidas.”. Assim, as representações sociais podem ser entendidas como “fotocópias” da realidade observada

pelo homem e possuem o “poder” de direcionar caminhos a serem seguidos e/ou de intervir na formação de conceitos.

Seguindo essa linha de raciocínio, Jodelet (2002, p. 22) argumenta que “as representações sociais são uma forma de conhecimento socialmente elaborado e compartilhado, com um objetivo prático, e que contribui para a construção de uma realidade comum a um conjunto social.”. Nas palavras de Alexandre (2000, p. 166), elas dizem respeito à construção de conhecimentos do senso comum e constituem “um processo gerador de ações sociais a partir de visões de mundo, concepções ideológicas e culturais que estão presentes nas relações sociais da vida cotidiana.”. Portanto, as representações sociais vão além da percepção de um indivíduo isolado, elas também dizem muito sobre a compreensão de um dado grupo da sociedade.

Para Moscovici (1982), representar acarreta sempre uma relação entre sujeito e objeto, na qual eles se mostram intrinsecamente ligados. Entendemos, desse modo, que a representação social é uma construção do sujeito sobre o objeto, e não a sua reprodução. Ou seja, a representação se dá a partir de informações que o sujeito recebe do objeto. A compreensão de Moscovici (1982) sobre o envolvimento entre sujeito e objeto foi sintetizada, mais tarde, por Jodelet (1984) como o “crivo de leitura” da realidade, uma vez que a ação do sujeito está condicionada a uma análise minuciosa daquilo que foi observado.

Na concepção de Jodelet (1989), a análise das representações envolve uma série de outras partículas do espaço humano. Assim, as representações

[...] devem ser estudadas articulando elementos afetivos, mentais e sociais e integrando, ao lado da cognição, da linguagem e da comunicação, a consideração das relações sociais que afetam as representações sociais e a realidade material, social e ideal sobre as quais elas vão intervir. (JODELET, 1989, p. 36).

De modo geral, entendemos que qualquer exame das representações sociais envolve duas dimensões: a cognitiva e a social. A primeira está relacionada ao conhecimento introspectivo/afetivo que o sujeito possui da realidade, e a segunda, a um conhecimento mais “corriqueiro”. Nesse caso, o senso comum estaria na zona periférica dessas duas dimensões (JODELET, 1989; ABRIC, 2003).

Nas ideias de Moscovici (1976), há três fatores determinantes para a construção de representações sociais: a) a pressão à interferência; b) a focalização; e c) a defasagem e a dispersão de informação. Na perspectiva do autor, o primeiro fator diz respeito à busca do sujeito pelo consenso com seu grupo, o que se justifica face às constantes pressões que

ele recebe da sociedade e à necessidade de ele fornecer opiniões que corroborem com as dos demais membros, assegurando, assim, a eficácia da representação. O segundo fator relaciona-se ao enfoque que o sujeito atribui a um dado objeto. Nessa compreensão, ao opinar sobre determinado assunto, o sujeito estaria atrelado à compreensão da relevância de tal temática, uma vez que ele levaria em consideração seus hábitos, linguagem, histórico cultural, valores etc. Por último, a compreensão da defasagem e da dispersão de informação refere-se às condições de acesso e exposição que o sujeito possui acerca do objeto.

Para uma efetiva compreensão das representações sociais, parece necessário entender como elas se constroem. Na visão de Moscovici (2003), elas se formam a partir de dois processos fundamentais: a) a objetivação, que pode ser assimilada como a transformação do desconhecido em conhecido, ou seja, ela “une a ideia de não familiaridade com a de realidade, e torna-se a verdadeira essência da realidade” (MOSCOVICI, 2003, p. 71); e b) a ancoragem, que significa inserir um dado objeto num conjunto de pensamentos pré-existent, estabelecendo uma rede de significações entre eles. Ancorar é o mesmo que “classificar e dar nome a alguma coisa.” (MOSCOVICI, 2003, p. 61). Em suma, a ancoragem implica a atribuição de sentido, a instrumentalização do saber e o enraizamento no sistema de pensamento.

Conforme destacado anteriormente, os estudos sobre as representações sociais podem acontecer a partir de diferentes perspectivas e considerar diversos objetos. Nesta pesquisa, procuramos conhecer quais são as representações sociais de secretários executivos *gays* inseridos no ambiente de trabalho. Assim sendo, parece oportuno revisitar pesquisas que versam sobre as representações sociais de homossexuais nesse espaço organizacional.

Para Eccel e Saraiva (2009), a compreensão da presença do homossexual masculino no ambiente de trabalho e a visão que a sociedade possui dele, não raro, podem demandar o conhecimento das representações sociais, que, segundo eles, referem-se

[...] a um processo dinâmico, ao mesmo tempo psicológico e social, em que a realidade é “interpretada” e “traduzida” por meio do grupo de referência, implicando posicionamentos individuais sobre o objeto representado. Ao mesmo tempo, diz[em] respeito a como o indivíduo percebe o mundo que o cerca, e como consegue, na interação com seus pares, influenciá-los e ser por eles influenciado nas formas de representar a realidade. (ECCEL; SARAIVA, 2009, p. 5).

De acordo com esses autores, as representações sociais dos homossexuais masculinos dizem muito a respeito da masculinidade. Primeiro, porque se referem à imagem que a sociedade tem do masculino hegemônico, e segundo, porque as concepções desse "padrão" acabam por esbarrar em questões de autoimagem, já que esses indivíduos buscarão se espelhar em modelos de masculinidade e, caso eles não se enquadrem, terão que sufocar sua orientação sexual, "mascarar" sua identidade e conviver com a frustração de não pertencer a esse grupo hegemônico.

Finalmente, convivendo num espaço organizacional, empregados e empregadores terão em seus dias de labor desafios significativos para serem superados, entre eles, aqueles relacionados à diversidade, que, por sinal, recebe diferentes interpretações sociais. Na próxima seção, abordaremos essa temática.

4. REFLEXÕES SOBRE A DIVERSIDADE NO ESPAÇO DE TRABALHO: DIFERENÇAS EM EVIDÊNCIA

A definição do termo diversidade tem sido pormenorizada de duas maneiras: a) por interpretações mais abrangentes, que se referem às diferenças individuais, isto é, que consideram que um indivíduo é diferente do outro; e b) por interpretações mais limitadas, que geralmente dizem respeito à cor da pele, gênero e etnia, e que, por vezes, associados a grupos inferiores. Logo, o campo da diversidade não está relacionado somente aos grupos minoritários, mas também à força de trabalho total presente nas organizações (NKOMO; COX JÚNIOR, 1999).

O aumento da diversidade nos espaços produtivos das instituições alavancou a produção de mecanismos de interferência junto aos conflitos resultantes dessa heterogeneização da força de trabalho (CAPPELLE et al., 2002). Dessa forma, as pesquisas sobre a diversidade têm como uma de suas preocupações a análise do impacto das diferenças no grupo de identidade, no comportamento e no desempenho de indivíduos nos grupos de trabalho e nas organizações (HANASHIRO; GODOY; CARVALHO, 2004).

Entretanto, o conceito de diversidade, como tem sido empregado por pesquisadores organizacionais, teóricos e profissionais, pode incluir uma ampla gama de diferenças. Na organização, considera-se que a diversidade é composta por variações de raça, gênero, etnia, nacionalidade, orientação sexual, habilidades físicas, classe social, idade e outras categorizações socialmente significativas (FERDMAN, 1995), confundindo-se, nesse caso, as fontes de diversidade com a própria diversidade.

Jackson e Ruderman (1996) agruparam os estudos e pesquisas sobre a diversidade em três domínios de constructo: a) diversidade demográfica (baseada em

gênero, etnia e idade); b) diversidade psicológica (baseada em valores, crenças e conhecimento); e c) diversidade organizacional (baseada em tempo de casa, ocupação e nível hierárquico). Com base nessas orientações, depreendemos que este estudo está localizado na diversidade organizacional, pois procura respostas para problemáticas de gênero que permeiam o campo do secretariado no espaço de trabalho.

Ao estratificar a discussão da diversidade no campo das organizações e no espaço de atuação profissional de homossexuais, deparamo-nos com a existência de alguns desafios que necessitam ser superados. Ao investigarem sobre a diversidade e a identidade *gay* nas empresas, Siqueira e Zauli-Fellows (2006, p. 79) chegaram à conclusão de que, para o aprofundamento dos estudos nessa temática, são necessários alguns passos, a saber:

- a) analisar o impacto do “sair do armário” para o gay nas organizações públicas e privadas; b) investigar o desenvolvimento da carreira de gays e lésbicas; c) levantar e analisar as iniciativas das empresas na busca da justiça organizacional tendo em vista as minorias e, em especial, gays e lésbicas; d) compreender melhor as relações interpessoais nas organizações entre gays e heterossexuais, inclusive, em termos de trabalho em equipes; e) analisar o cotidiano de gays e lésbicas no ambiente de trabalho.

Para esses autores, as organizações, ao considerarem o contexto de incentivo à diversidade, e mesmo sabendo que a temática da orientação sexual gera, por vezes, inquietações entre os indivíduos, “podem estar conscientes da necessidade de romper a resistência às diferenças, ao mesmo tempo em que incentivam o respeito mútuo e a colaboração entre os trabalhadores, independentemente da orientação sexual.” (SIQUEIRA; ZAULI-FELLOWS, 2006, p. 79). Evidentemente, a construção de políticas unificadoras dos indivíduos enquanto equipe pode ser efetiva para o alcance de metas organizacionais, que não acontecem caso as diferenças forem consideradas como coeficientes para a desavença e para embates teórico-conceituais no espaço laboral.

Portanto, após compreendermos os aspectos que envolvem os pressupostos históricos da profissão de secretariado – os que fundamentam as discussões sobre as representações sociais e ainda a relevância do debate acerca da diversidade nas organizações –, torna-se pertinente apresentarmos a metodologia utilizada nesta pesquisa na seção a seguir.

5. METODOLOGIA

A fim de alcançarmos os objetivos propostos por esta pesquisa – conhecer as representações sociais de secretários executivos *gays* no espaço do trabalho –, privilegiamos a utilização de uma pesquisa qualitativa, uma vez que, segundo Denzin e Lincoln (2000, p. 1), ela “envolve uma abordagem interpretativa e naturalista de seu objeto de estudo. Isso significa que pesquisadores qualitativos estudam coisas em seu cenário natural, buscando compreender e interpretar o fenômeno em termos de quais os significados que as pessoas atribuem a ele.”. Quanto aos meios, este trabalho possui um caráter bibliográfico, já que se vale de estudos realizados e disponibilizados em dissertações, artigos, livros e também em sites da internet para desenvolver e suportar os objetivos propostos.

Após o levantamento bibliográfico, foi possível elaborar um questionário de pesquisa para ser aplicado aos secretários executivos público-alvo destes escritos. Ademais, em razão de os sujeitos residirem em cidades diferentes das dos pesquisadores, optamos por criar um instrumento de levantamento de informações na plataforma Google Docs, que esteve disponível na internet no período de 20 de agosto a 7 de setembro de 2014. Por questões estruturais e metodológicas, ele foi dividido em duas sessões. A primeira visava averiguar problemáticas gerais sobre o tema homossexualidade e sociedade, a partir das seguintes perguntas, dentre outras: a) Qual sua percepção sobre as representações dos homossexuais na sociedade?; e b) Você acredita que os homossexuais são “aceitos” pela sociedade? Já a segunda sessão procurou explorar inquietações relacionadas ao ambiente de trabalho dos homossexuais e à profissão de secretariado, com questionamentos do tipo: a) Existem ou não estereótipos na profissão de secretariado? e b) Você já foi excluído de alguma atividade no trabalho ou já tentaram te desqualificar por ser homossexual?

Os secretários executivos *gays* participantes deste estudo foram convidados a responder ao questionário a partir da divulgação em redes de contato de entidades representativas da classe secretarial, como a Federação Nacional de Secretárias e Secretários (FENASSECC), o Sindicato das Secretárias e Secretários de Distrito Federal (SISDF) e o Sindicato das Secretárias e Secretários do Estado de São Paulo (SINSESP), bem como por meio da inserção do *link* de pesquisa nas redes sociais Facebook e LinkedIn. Além disso, foram feitos contatos com possíveis participantes secretários executivos *gays* do círculo próximo dos autores e com aqueles indicados por terceiros, já que se trata de uma temática subjetiva e o acesso a esses profissionais é limitado. Conforme explicitado anteriormente, o número de profissionais do sexo masculino na profissão é singularmente

pequeno, e localizar trabalhadores que se enquadrem no perfil (secretários executivos homossexuais) traçado para este estudo mostrou-se um desafio ainda mais expressivo.

Obteve-se o retorno de 10 secretários executivos *gays*. No entanto, para uma melhor delimitação do *corpus*, nesta pesquisa, trabalharemos apenas com os dados coletados daqueles inseridos no serviço público e com formação completa de Bacharelado em Secretariado Executivo. Com isso, o número inicial foi reduzido para seis secretários executivos homossexuais masculinos, com idade média de 27,5 anos, habitantes de dois Estados brasileiros e do Distrito Federal, e com experiência profissional média de 2,98 anos. A escolha por trabalhadores do serviço público é fruto das estratégias metodológicas dos autores, já que a manifestação da diversidade pode se dar de diferentes formas nas iniciativas pública e privada. Além disso, com a efetivação dessa lacuna de pesquisa, outras propostas investigativas poderão vir à tona, no sentido de desvendarem as nuances desses dois distintos espaços colaborativos. Ainda no que se refere ao número de respondentes, convém esclarecer que a participação de representantes de apenas dois Estados e do Distrito Federal é fruto do baixo interesse por essa temática por parte dos secretários homossexuais, visto que muitos deles optam pela não exposição.

A Tabela 1, a seguir, apresenta informações detalhadas sobre o *corpus* desta pesquisa, possibilitando conhecer um pouco mais sobre os seus participantes nos quesitos idade, local de residência, setor da organização em que trabalha, cargo ocupado e tempo de exercício profissional. Os entrevistados são identificados por siglas que vão do E1 ao E6, ou seja, do Entrevistado 1 ao Entrevistado 6.

Tabela 1 – Descrição do *corpus* da pesquisa

Sigla	Idade	Cidade/Estado	Sector da Organização	Cargo ocupado	Tempo de exercício
E1	26	Poços de Caldas/MG	Educação	Secretário Executivo	4,5 anos
E2	29	Santarém/PA	Unidade Acadêmica	Secretário Executivo	4 anos
E3	28	Juiz de Fora/MG	Recursos Humanos	Secretário Executivo	3,5 anos
E4	26	Belém/PA	Gabinete	Chefe de Gabinete e Diretor Executivo	5 meses
E5	24	Brasília/DF	Arquivo Central	Secretário Executivo	4 anos
E6	32	Belo Horizonte/MG	Energia	Técnico em Secretariado	1,4 anos

Fonte: Elaborada pelos autores.

Legenda: E – Entrevistado

No que diz respeito à análise dos dados coletados, foi realizada uma Análise do Discurso Crítica (ADC), que, segundo Magalhães (2004, p. 3), “tem se dedicado a análise de textos, eventos discursivos e práticas sociais no contexto sociohistórico, principalmente

no contexto das transformações sociais, propondo uma teoria e um método para o estudo do discurso.”. Como afirmam Henry e Tator (2002), as análises discursivas críticas da linguagem e dos textos propiciam uma ferramenta para desconstruir ideologias criadas pela mídia ou por outros grupos de elite, e para identificar e definir relações de poder sociais, econômicas e históricas entre grupos dominantes e subordinados.

O foco da ADC não é apenas na estrutura do texto, mas na relação entre a estrutura e o contexto social, o que, segundo Dellinger, citado por Henry e Tator (2002), propicia ao analista um terreno amplo de análise. Em vista disso, Fairclough, citado por Henry e Tator (2002), propõe três dimensões para a ADC: a) a descrição do texto; b) a interpretação dos processos de interação e suas relações no texto; e c) a explicação de como o processo de interação se associa à ação social.

Além da interpretação dos dados por meio da ADC, adotamos as seguintes questões norteadoras para analisar as representações sociais dos secretários executivos homossexuais: Como as representações sociais de secretários executivos se constroem ou se construíram? E qual é a função das representações sociais de secretários executivos *gays* inseridos no mercado de trabalho? Acreditamos que tais indagações podem contribuir para o entendimento dos obstáculos enfrentados por esse grupo profissional.

Para uma efetiva análise dos dados coletados, optamos por interpretá-los e explorá-los de duas maneiras: na primeira, a partir das questões que dizem respeito ao homossexual na sociedade; e na segunda, a partir das questões que dizem respeito ao homossexual no espaço organizacional.

A seguir, apresentamos os resultados obtidos por meio dos questionários aplicados e aprofundamos as discussões sobre os dados colhidos, tendo em vista o referencial teórico explorado no decorrer deste trabalho e outros que se mostraram importantes para o entendimento das questões que apareceram.

6. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Com vistas a atendermos aos objetivos desta pesquisa, aplicamos um instrumento de coleta de dados aos secretários executivos *gays* interessados em participar do estudo. As informações coletadas são expostas e comentadas a seguir, com base na ADC, nos referenciais teóricos que embasam este estudo e também nas questões norteadoras descritas na seção anterior.

6.1. A sociedade e os homossexuais na percepção de secretários executivos

Inicialmente, questionamos os entrevistados sobre qual seria a representação que, na visão deles, a sociedade tem dos homossexuais. Acreditamos ser pertinente destacarmos alguns trechos de suas respostas: “a sociedade vê o homossexual como um estranho; alguém que escolheu ir contra o considerado normal.” (E1); “Uma visão estereotipada, que oprime, discrimina.” (E2); “Acredito que estamos longe do ideal de aceitação [...]. Os próprios homossexuais são preconceituosos entre os diversos grupos (travesti, “afeminados” etc.).” (E3); “Uma visão muito repreensiva, limitada [...]” (E4); “Retrógrada e dogmática.” (E5); e “Acho que a sociedade está aceitando mais a homossexualidade, se comparado com a década anterior.” (E6). A partir desses fragmentos, podemos observar que, de modo geral, existe uma visão negativa da sociedade a respeito dos homossexuais, e que eles são compreendidos como uma minoria, estando fora do grupo hegemônico de nossa sociedade, que é heterossexual.

No plano das representações sociais, podemos inferir que as concepções apresentadas pelos pesquisados estão fundamentadas no que Moscovici (2003) categoriza como ancoragem, uma vez que, para emitir uma opinião sobre a visão da sociedade, eles necessitaram lançar mão de um conjunto de pensamentos pré-existent, o que tornou possível a efetivação do pensamento sobre a temática abordada. Para os secretários executivos investigados, a representação da sociedade sobre o homossexual está situada num plano de inferioridade, no qual há problemáticas específicas a serem superadas tanto pela sociedade quanto pela própria comunidade *gay*.

Jodelet (1989) destaca que a análise das representações envolve uma série de outras partículas do espaço humano. De modo singular, sobressaem duas dimensões: a cognitiva e a social. Sabendo disso, quando verificamos os fragmentos “alguém que escolheu ir contra o que se considera ‘normal’” (E1) ou “longe do ideal de aceitação” (E3), identificamos que os conceitos de “normalidade” e do que é “aceito” atualmente são criações dos seres humanos em uma vivência social. Devemos considerar, entretanto, que essas são apenas algumas das “visões” possíveis de uma realidade, não as únicas, e que elas certamente são passíveis de ser reelaboradas em outros contextos históricos e sociais.

Em outra parte do questionário, buscou-se saber dos participantes a concepção deles sobre a aceitação dos homossexuais pela sociedade. Tendo em vista que as representações sociais são mutáveis, observa-se que os sujeitos que fazem parte do grupo que está “à margem” da hegemonia percebem algumas mudanças sobre as visões que se tem a respeito deles, ainda que estas sejam sutis ou apenas por “respeito” aos direitos civis, como se pode observar nos trechos: “Há uma aceitação muito maior do

homossexual masculino hoje em dia do que em qualquer outro momento do último século” (E1); “Há muito preconceito e isso torna difícil a aceitação” (E2); “A sociedade realmente não aceita, mas alguns respeitam” (E4); e “Lenta e gradual” (E5).

Mesmo que se percebam algumas mudanças quanto à aceitação do *gay* por parte da sociedade, críticas são feitas por um dos respondentes: “A sociedade tem uma visão deturpada do que é ser homossexual, remetendo muitas vezes à ideia de algo promíscuo, sexual, subversivo. Deixam de considerar o caráter e os valores da pessoa homo” (E6). Dessa maneira, a ideia coletivamente aceita do homossexual como alguém “movido por prazeres” é combatida pelo entrevistado ao evidenciar que há outros elementos que podem reconfigurar a idoneidade desses indivíduos.

Em vista desse paradoxo entre o homossexual e a sociedade, passemos às análises sobre a relação existente entre o *gay* e o ambiente de trabalho, no caso deste estudo, no campo do secretariado.

6.2. Secretários executivos homossexuais no trabalho: desafios do ambiente organizacional

Os estudos da chamada “zona muda” das representações sociais tem fornecido algumas justificativas/explicações para a existência do recorrente emprego dos estereótipos/preconceitos utilizados no dia a dia das relações humanas (ABRIC, 2003; MENIN, 2006). Logo, tais “zonas” podem ser compreendidas como

[...] espaços de representações que embora sejam comuns a um determinado grupo e nele partilhadas, não se revelam facilmente nos discursos diários e, ainda mais, nos questionários de investigação, pois são consideradas como não adequadas em relação às normas sociais vigentes. (MENIN, 2006, p. 46).

Tendo em vista a relevância dos estereótipos e dos preconceitos na formação das representações sociais, procuramos averiguar dos pesquisados se esses mecanismos de diferenciação estariam, de fato, presentes na profissão de secretariado, o que foi confirmado por eles. No entanto, a partir de suas respostas, não foi possível saber ao certo até que ponto tais dispositivos interferem em suas relações profissionais, já que eles não fizeram comentários mais detalhados, exceto o seguinte fragmento, que foi mais expressivo: “Existem estereótipos em todos os meios e todas as profissões. Não poderia ser diferente com o Secretariado” (E1). Podemos, porém, dizer que a simples existência de um “sim” – em três das seis respostas – confirma que, na visão deles, isso é algo corriqueiro.

Em nosso entendimento, os estereótipos existentes na profissão de secretariado executivo possuem características negativas e rotulantes, e trazem prejuízos graves para toda essa classe profissional, além de deslegitimá-la como séria e importante na sociedade. Além do mais, se a compararmos com outras profissões legitimadas, como, por exemplo, a de médico, advogado e engenheiro, restam-nos uma pergunta: Há visões tão negativas? Williams (2000, p. 269) pontua que os estereótipos estão tão enraizados na sociedade que expressões do tipo “‘Minha filha, a médica’, tem um impacto muito mais favorável nos ouvidos das pessoas do que ‘Meu filho, o enfermeiro’.”. Isso confirma o quanto essas construções identitárias são graves para desqualificar uma profissão e contribuem para a segregação de profissionais no mercado de trabalho, bem como para a manutenção das representações sociais de um determinado grupo.

No entanto, é necessário observar “os dois lados da moeda”, pois, por vezes, as ações de refutamento dessas práticas não competem apenas à sociedade e aos meios de comunicação, mas, sobretudo, ao próprio indivíduo que está inserido nos diversos grupos da sociedade. Desse modo, um questionamento se faz necessário: Será que isso não ocorre por que as pessoas que ocupam o cargo de secretário executivo também fazem parte da minoria? Com isso, visualizamos fora desse contexto duas forças hegemônicas: o gênero e a orientação sexual, pois, conforme afirmam Sabino, Monteiro e Souza (2014, p. 3), “o desafio imposto aos homens para o ingresso em profissões ocupadas hegemonicamente por mulheres, como a de Secretariado, é a própria cultura construída para o ofício, não mantendo relação com o grau de competência para as atividades do universo secretarial.”.

Por fim, o que nos parece mais preocupante é o fato de os próprios pesquisados falarem como se isso fosse natural, mas não é. Tais pontos de vista são construções sociais passíveis de serem revertidas, a partir do empoderamento da própria classe de não aceitar esses discursos, muito menos de repetí-los. Mas entendemos também que o que é dito pelos participantes é apenas uma naturalização do que existe, de modo que eles repetem sem questionar ou refletir sobre os seus possíveis desdobramentos.

Em outro questionamento do instrumento de coleta de dados, buscamos obter dos pesquisados aspectos que caracterizassem sua rotina de trabalho e seu agir no ambiente organizacional. Com base nesse objetivo e a partir das argumentações apresentadas pelos entrevistados, não foi possível perceber ações significativas. O que verificamos foi uma correlação entre o fato de ser *gay* e a criatividade e agilidade no trabalho, conforme pode ser observado nos seguintes trechos: “O bom profissional age com ética, respeito e profissionalismo, seja ele homo, bi, hetero ou transexual” (E1); “A rotina e o agir não diferem muito dos padrões. [...] há um diferencial no que tange à

criatividade e agilidade de forma positiva” (E2); “Em relação aos meus amigos Secretários, a maioria deles são discretos, assim como eu” (E4); “No meu caso é indiferente, pois minha sexualidade não afeta minha rotina profissional” (E5).

Estudiosos que investigam as relações de trabalho, os desafios, as estratégias de sobrevivências e os estereótipos de homossexuais masculinos inseridos no contexto organizacional são unânimes ao afirmarem que esses indivíduos presenciam e são vítimas de preconceito e descaso por parte de seus colegas de trabalho e da sociedade (FERREIRA, 2007; CAPRONI NETO; SARAIVA, 2014; CARRIERI; AGUIAR; DINIZ, 2013). Contudo, em se tratando da rotina e do agir de secretários executivos *gays* no ambiente de trabalho, pelo menos no universo dos sujeitos pesquisados neste estudo, tais características e tendências não foram percebidas. Desse modo, torna-se pertinente destacar que os participantes desta pesquisa fazem parte de uma amostra do serviço público, e que, ao nosso ver, a rotina e o agir desses profissionais seriam descritos de modo diferente se eles fossem funcionários de empresas privadas.

As representações sociais relacionadas ao comportamento no ambiente de trabalho parecem estar associadas à manutenção de formas socialmente aceitas para se viver nos espaços profissionais. Segundo Ajzen (2001), na teoria do comportamento planejado, os indivíduos agem conforme seus propósitos e percepções de controle sobre o comportamento, sendo suas intenções influenciadas pelo comportamento e pelas normas subjetivas. Em passagens como “em alguns momentos, nos limitando e restringindo ao máximo no local de trabalho, principalmente para quem ocupa um cargo hierarquicamente alto” (E4), tal controle sobre as ações se mostra singularmente assinalado na zona de atuação do secretário executivo *gay*, uma vez que, dentre suas atribuições, está a de assessorar o alto escalão das organizações.

Outro fator relevante de ser mencionado e que pode interferir na qualidade das relações de trabalho diz respeito ao fato de se assumir *gay* ou não se assumir *gay* no espaço organizacional. Dos seis pesquisados, todos afirmaram ser assumidos como homossexuais e não terem problemas quanto ao agir e às rotinas diárias nas empresas. Porém, essa realidade nem sempre é a mesma para todos os trabalhadores. De acordo com Ferreira (2007, p. 28), revelar a orientação sexual “deixa o indivíduo *gay* passível de perder conexões humanas, inclusive de amigos íntimos e familiares, à medida que sofre um número maior de eventos negativos por parte da sociedade (discriminação, rejeição, abuso físico ou verbal).”.

Entendemos ainda que o ápice de um ambiente de trabalho preconceituoso pode culminar em práticas de violência, que podem ser apresentadas de diferentes maneiras:

simbólica, física, psíquica, dentre outras. Nesse sentido, procuramos saber desses homossexuais se eles já foram vítimas de algum ato preconceituoso por serem *gays*. Apenas um dos secretários executivos alegou ter sido excluído, mas não no trabalho atual. Conforme apresentamos no referencial teórico deste estudo, e de acordo com Eccel e Saraiva (2009), o distanciamento do modelo hegemônico aceito pela sociedade insere nos indivíduos desafios singulares para a sobrevivência no ambiente de trabalho. Não obstante, tais barreiras impostas pela comunidade heterossexual podem se dar de diferentes maneiras, dentre elas, com a exclusão dos considerados desviantes do padrão, fato que foi vivenciado por um dos entrevistados.

Irigaray, Saraiva e Carrieri (2010, p. 898), ao investigarem a relação existente entre o humor e a discriminação no ambiente de trabalho, constataram que, segundo a visão de seus entrevistados, “homossexuais masculinos possuem [...] delicadeza [...] e são retratados como caricaturas de mulheres [...]”. Sendo assim, torna-se pertinente verificar se, na opinião dos secretários executivos, eles possuem mais oportunidades de trabalho do que as secretárias executivas, uma vez que, no imaginário social e conforme se constata nos discursos heteronormativos, eles apresentam características e traços de feminilidade. De acordo com as informações coletadas, nenhum dos participantes concordou com essa prerrogativa, pelo contrário, eles alegaram que o sexo feminino ainda têm mais oportunidades, o que pode ser comprovado a partir dos trechos: “a profissão de Secretariado ainda está rotulada pela sociedade como sendo somente do gênero feminino” (E4) e “secretárias têm mais oportunidades” (E6). No entanto, eles disseram também que a competência e a qualificação também são fatores importantes para a escolha de um secretário ao invés de uma secretária.

Tomando por base os três fatores que, na visão de Moscovici (1976), são determinantes para a construção das representações sociais – a pressão de interferência, a focalização e a defasagem e a dispersão da informação –, percebemos que as existentes no campo secretarial estão fundamentadas na focalização, pois os sujeitos investigados procuraram emitir informações que corroborassem com a opinião dos demais membros do grupo. Além do mais, entendemos que tais representações são alimentadas com a função de identidade, já que, segundo Moscovici (2003), ao partilhar de uma determinada representação social, uma comunidade pode ser diferenciada de outra, possibilitando uma identidade coletiva e conseqüentemente uma sensação de pertença.

Finalmente, Lupton (2000) e Williams (2000), em seus estudos sobre homens em ocupações femininas, sinalizaram que eles possuem desafios e oportunidades para desbravar, porém precisam lançar mão de estratégias para conseguir visibilidade e vencer

os estereótipos e pré-conceitos dos colegas de trabalho e da sociedade, aspectos estes que envolvem a superação dos imaginários coletivos, das representações sociais e das identidades profissionais construídas em volta da presença das minorias no espaço organizacional.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tendo-se por referência o objetivo de pesquisa, os resultados coletados e as análises realizadas, é possível afirmar que esse grupo de trabalhadores se vê como uma comunidade que permanece às margens do modelo tido como hegemônico, mas com alguns avanços no que se refere ao reconhecimento da sociedade. No que tange à aceitação dos homossexuais por parte da sociedade, ficou evidenciado que as representações sociais criadas por esses indivíduos são mutáveis, e que os sujeitos que fazem parte desse grupo, que está “à margem” do grupo predominante, já percebem algumas mudanças sobre a visão que se têm a respeito deles, ainda que seja de forma sutil ou apenas por “respeito” aos direitos civis.

Quando questionados acerca dos estereótipos que a profissão de secretariado executivo possui, os pesquisados demonstraram com suas respostas que isso é algo considerado “natural” e que está presente em qualquer profissão. Contudo, em nosso entendimento, tais concepções são passíveis de mudanças e podem ser combatidas por meio do empoderamento da classe e da não aceitação de tais rótulos perpetuados no imaginário social. Além de tudo, acreditamos que o que é dito por esses participantes é apenas uma naturalização do que existe e, assim, esses indivíduos repetem sem questionar ou refletir sobre os possíveis desdobramentos dessas naturalizações.

Nos aspectos relacionados ao agir e à rotina de trabalho desses homossexuais, não foram observadas problemáticas acentuadas, nem no que diz respeito à exclusão de atividades por serem *gays*. Contudo, por se tratar de uma amostra acentuadamente limitada desse público, julgamos que devem existir, sim, outros profissionais que já tenham sido vítimas de ações mais preconceituosas e marginalizadoras, atuando, assim, na manutenção do lado sombrio das organizações. Somando-se a isso, pensamos que a não visualização de tais ações pode estar relacionada à administração do comportamento por parte desses empregados, já que, por trabalharem no assessoramento direto das lideranças organizacionais, tais mazelas não estejam tão acentuadas.

Durante o desenvolvimento desta pesquisa, procuramos evidenciar que o campo do secretariado é permeado por questões de gênero, e que ambos os sexos possuem desafios singulares para a permanência no mercado de trabalho. Secretárias, por, não raro,

estarem envolvidas em questões de assédio moral e sexual; e secretários, por terem a imagem da profissão vinculada apenas ao sexo feminino, tendo, com isso, dificuldades na manutenção da empregabilidade. É importante destacar ainda que nem todo secretário do sexo masculino é homossexual, assim como nem toda secretária é lésbica. A questão da sexualidade/diversidade nas organizações tem sido discutida em diferentes profissões e por distintas áreas. Não obstante, a efetivação de tais pesquisas pode fornecer importantes respostas para as inúmeras situações que circundam os espaços da diversidade nas empresas, com funcionários de distintas orientações sexuais.

No que diz respeito aos desafios enfrentados pelos autores para a efetivação deste trabalho, mencionamos a dificuldade de acesso aos secretários executivos homossexuais, uma vez que, dos muitos contatos que realizamos, poucos deram retorno, contribuindo, assim, para uma amostra pequena e com um quadro de entrevistados pouco representado se comparado às dimensões do país.

Esta pesquisa não tem a intenção de esgotar o tema e nem de ser o único caminho para se conhecer a realidade de homossexuais secretários executivos no espaço organizacional. Esperamos que novos trabalhos sejam elaborados para investigarem, por exemplo, a existência ou não de práticas de violência simbólica nas trajetórias profissionais de homossexuais e lésbicas, ou ainda, as vantagens e desvantagens de homens e mulheres em profissões de predominância masculina e/ou feminina, como no caso do secretariado.

REFERÊNCIAS

- ABRIC, J. C. La recherche du noyau central et de la zone muette des représentations sociales. In: ABRIC, J. C (Org.). **Méthodes d'étude des représentations sociales**. Saint-Agne: ÉRÈS, 2003. p. 59-80.
- AJZEN, I. Nature and operation of attitudes. **Annual Review of Psychology**, v. 52, p. 27-58, 2001.
- ALEXANDRE, M. O saber popular e a sua influência na construção das representações sociais. **Comum**, v. 5, n. 15, p. 161-171, 2000.
- ARAÚJO, M. F. Diferença e igualdade nas relações de gênero: revisitando o debate. **Psicologia Clínica**, v. 17, n. 2, p. 41-52, 2005.
- ARRUDA, A. Teoria das representações sociais e teorias de gênero. **Cadernos de Pesquisa**, n. 117, p. 127-147, nov. 2002. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cp/n117/15555.pdf>>. Acesso em: 29 dez. 2014.
- BARROS, C. M. P.; EZEQUIEL, D. S. A.; SILVA, J. S. Os desafios enfrentados pelo profissional de Secretariado Executivo do gênero masculino nas organizações contemporâneas. **Revista de Gestão e Secretariado - GeSec**, São Paulo, v. 2, n. 1, p. 158-176, 2011.
- BICALHO, R. A.; DINIZ, A. P. R. Violência simbólica e homossexualidade: um estudo em capitais brasileiras. In: Encontro da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração, XXXIII, 2009, São Paulo. **Anais...** São Paulo: EnANPAD, 2009.

- CAPPELLE, M. C. A.; SILVA, A. L.; VILAS BOAS, L. H. B.; BRITO, M. J. Representações das relações de gênero no espaço organizacional público. **RAP**, Rio de Janeiro, v. 36, n. 2, p. 253-275, mar./abr., 2002.
- CAPRONI NETO, H. L.; BICALHO PINTO, R. A. Análise das violências simbólicas nas trajetórias de homossexuais masculinos de Juiz de Fora. In: Seminários em Administração, XV, 2012. **Anais... SemeAD**, 2012.
- CAPRONI NETO, H.L.; SARAIVA, L.A.S. Estigma na Trajetória Profissional de uma Travesti. *Teoria e Prática em Administração*, v. 4 n. 2, 2014, p. 234-256.
- CARDOSO, A. A. M. **Secretariado no Gueto? Perspectivas do atual cenário brasileiro em relação à Ghetto Thesis**. 64f. 2014. Monografia (Graduação) – Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, MG.
- CARRIERI, A. P.; AGUIAR, A. R. C.; DINIZ, A. P. R. Reflexões sobre o indivíduo desejante e o sofrimento no trabalho: o assédio moral, a violência simbólica e o movimento homossexual. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 1, mar. 2013.
- CERTEAU, M. **A invenção do cotidiano: artes de fazer**. 3. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 1998.
- DENZIN, Norman K. ; LINCOLN, Yvonna S. (Editores). *Handbook of qualitative research*. (2 Ed.). Thousand Oaks, Califórnia: Sage Publications. 2000.
- ECCEL, C. S.; SARAIVA, L. A. S. Masculinidade, autoimagem e preconceito: um estudo das representações sociais de homossexuais. In: Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração, XXXIII, 2009, São Paulo. **Anais...** São Paulo: ANPAD, 2009.
- FERDMAN, B. M. Cultural Identity and diversity in Organizations: Bridging the Gap between Group Differences and Individual Uniqueness. In: CHEMERS, M. M.; OSKAMP, S.; CONSTANZO, M. (Orgs.). **Diversity in Organization**. Thousand Oaks, CA: Sage, 1995. p. 37-61.
- FERREIRA, R. C. **O gay no ambiente de trabalho: análise dos efeitos de ser gay nas organizações contemporâneas**. 2007. 126 f. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Ciências da Informação e Documentação, Universidade de Brasília, Brasília.
- HANASHIRO, D. M. M.; GODOY, A. S.; CARVALHO, S. G. Estudos em diversidade: reflexões teóricas e evidências práticas. In: III Encontro de Estudos Organizacionais – EnEO, 2004. **Anais...** Atibaia: EnEO, 2004.
- HENRY, F.; TATOR, C. **Discourses of Domination: Racial Bias in the Canadian English language press**. University of Toronto Press: Toronto Buffalo London, 2002.
- IRIGARAY, H. A. R.; SARAIVA, L. A. S.; CARRIERI, A. P.; Humor e Discriminação por Orientação Sexual no Ambiente Organizacional. **RAC**, Curitiba, v. 14, n. 5, art. 7, p. 890-906, set./out. 2010.
- IRIGARAY, H. A. R. Estratégia de sobrevivência dos gays no ambiente de trabalho. In: Encontro da Associação Nacional de Pós-graduação em Administração, 2007, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ENANPAD, 2007.
- JACKSON, S. E.; RUDERMAN, M. N. **Diversity in work teams: research paradigms for a changing workplace**. Washington: American Psychological Association, 1996.
- JODELET, D. The representation of the body and its transformations. In: FARR, R.; MOSCOVICI, S. (Orgs.). **Social representations**. Cambridge, UK: Cambridge University Press, 1984. p. 211-238.
- JODELET, D. **Les représentations sociales**. Paris: P.U.F. 1989.
- JODELET, D. **Representações sociais: um domínio em expansão**. Rio de Janeiro: Eduerj, 2002.
- LOURO, G. L. **Um corpo estranho: ensaios sobre sexualidade e teoria queer**. Belo Horizonte: Autêntica, 2004.
- LUPTON, B. Maintaining masculinity: men who do 'women's work'. **British Journal Management**, UK, v. 11, special issue, p.33-48, 2000.
- MAGALHÃES, I. Teoria Crítica do Discurso e Texto. **Linguagem em (Dis)curso**, Tubarão/SC, v. 4: esp., p. 113-131, 2004.

- MENIN, M. S. S. Representação social e estereótipo: a zona muda das representações sociais. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 22, n. 1, jan./abr., p. 43-52, 2006.
- MOTA, M. P. As contribuições dos estudos de gênero no âmbito das homossexualidades: o masculino como questão. **Gênero**, Niterói, v. 11, n. 2, p. 99-122, 1º sem. 2011.
- MOSCOVICI, S. **La psychanalyse, son image et son public**. Paris: P. U. F. 1976.
- MOSCOVICI, S. On social representations. In: FORGAS, J. P. (Org.). **Social cognition: perspectives on everyday understanding**. London: Academic, 1982. p. 181-209.
- MOSCOVICI, S. **Representações sociais: investigações em psicologia social**. Petrópolis: Vozes, 2003.
- NKOMO, S. M.; COX JÚNIOR, T. Diversidade e identidade nas organizações. In: CLEGG, S. R. et al. (Orgs.). **Handbook de estudos organizacionais**. São Paulo: Atlas, 1999.
- OLIVEIRA, S. A. **Brevíssimo tratado conceitual da assessoria: para entender o secretariado**. Guarapuava: Ideal, 2011.
- SABINO, R. F. Manuais para a educação de um ofício feminino nas décadas de 1960 e 1970. **Acta Scientiarum**, Education Maringá, v. 36, n. 1, p. 51-61, jan./jun., 2014.
- SABINO, R. F; MARCHELLI, P. S. O debate teórico-metodológico no campo do secretariado: pluralismos e singularidades. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 7, nº 4, Rio de Janeiro, dez. 2009.
- SABINO, R. F; MONTEIRO, O. P; SOUZA, E. C. P. Homens em profissões de predominância feminina: o caso do Secretariado. In: VI Semana Acadêmica de Secretariado Executivo Trilíngue da Universidade Federal de Viçosa. **Resumos...** Viçosa: Curso de Secretariado Executivo Trilíngue, 2014, p. 1-4.
- SINDICATO DAS SECRETÁRIAS E SECRETÁRIOS DO ESTADO DE SÃO PAULO (SINSESP). Os **secretários do Brasil**. 2015. Disponível em: <<http://www.sinsesp.com.br/artigos/secretariado/646-os-secretarios-do-brasil>>. Acesso em: 22 ago. 2014.
- SIQUEIRA, M. V. S; ZAULI-FELLOWS, A. Diversidade e identidade gay nas organizações. **Número Especial IV EnEO - GESTÃO.Org**, v. 4, n. 3, nov./dez, 2006.
- SOUZA, E, M; CARRIERI, A. P. A analítica queer e seu rompimento com a concepção binário de gênero. **RAM - Revista de Administração Mackenzie**, v. 11, n. 3, edição especial, mai./jun, p. 46-70, 2010.
- TRUSS, C. J. G. **Women's employment & The Ghetto Thesis: experiences of secretarial work in three European countries**. Tese apresentada à London Business School para a obtenção do título de Phd, 1992.
- TRUSS, C. et al. **Secretarial work, skills and careers**. Centre for Research in Employment Skills and Society. Kingston Business School: United Kingdom, 2013.
- WILLIAMS, C. L. The glass escalator: hidden advantages for men in the "female" professions. **Social Problems**, EUA, 2000.

Eduardo César Pereira Souza

Técnico em Secretariado pelo SENAC/Minas Gerais. Graduado em Secretariado Executivo pela Universidade Federal do Amapá (UNIFAP). Integrante do Núcleo de Estratégia, Gestão e Estudos Organizacionais (NEGEO/UNIFAP). Associado à Sociedade Brasileira de Estudos Organizacionais (SBEO) e à Associação Brasileira de Pesquisa em Secretariado (ABPSEC).

Cibele Barsalini Martins

Doutora e Mestra em Administração pela Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Nove de Julho (UNINOVE). Especialista *lato sensu* em Qualidade nas Organizações. Graduada em Administração pela Universidade Nove de Julho. Graduada em Secretariado Executivo pela Universidade São Judas Tadeu. Atualmente, é professora adjunta da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Editora Científica da Revista de Gestão e Secretariado (GeSeC) e Presidente da Associação Brasileira de Pesquisa em Secretariado (ABPSEC).

Rosalia Beber de Souza

Doutoranda em Administração (UFLA), Mestra em Letras pela Universidade Federal de Viçosa (UFV). Especialista em Linguística e Literatura Comparada e Graduada em Secretariado Executivo Trilíngue pela mesma universidade. Atualmente, é professora efetiva da UFV.