

Organizações, afetos e diversidade de gênero¹

Caroline Delevati COLPO²

Ingrid HUMIA³

Marjorie HELMICH⁴

Universidade Feevale, Novo Hamburgo/RS

RESUMO

Este artigo tem objetivo de estudar a relação existente entre os afetos positivos e/ou negativos com a diversidade de gênero nas organizações. Como objeto de estudo foi pesquisada a organização Cinemateca Capitólio de Porto Alegre – RS, um centro cultural dedicado única e exclusivamente ao audiovisual. Para atender a este objetivo foi realizada uma pesquisa exploratória-qualitativa com o uso das técnicas de pesquisa bibliográfica, documental, observação participante e entrevista semi-estruturada aplicadas em três pessoas representante da sigla LGBT's. Como resultado percebe-se que apesar de apoiar abertamente as questões dos LGBTs e possivelmente afetar positivamente parte o seu público que gera identificação, percebe-se que a Cinemateca Capitólio pode desenvolver-se ainda mais sobre a temática da diversidade de gênero.

PALAVRAS-CHAVE: organização, diversidade, gênero, afetos.

¹ Trabalho apresentado no GP Relações Públicas e Comunicação Organizacional XVIII Encontro dos Grupos de Pesquisas em Comunicação, evento componente do 41º Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação.

² Professora dos Cursos de Comunicação Social da Universidade Feevale – Novo Hamburgo / RS. Doutora em Comunicação Social: linha de pesquisa Práticas Profissionais e Processos Sociopolíticos nas Mídias e na Comunicação das Organizações na PUC/RS. Mestre em Desenvolvimento Regional na UNISC e graduada em Relações Públicas na UFSM carolinecolpo@gmail.com

³ Graduada em Relações Públicas pela Universidade Feevale e bolsista de Aperfeiçoamento Científico do grupo de pesquisa “A comunicação cultural e afetiva como elemento das relações criativas nas organizações” Universidade Feevale. ing.humia@gmail.com

⁴ Graduada em Relações Públicas pela Universidade Feevale. marjoriehelmich2@hotmail.com

A diversidade de gênero e os afetos organizacionais

Para abordar a questão de diversidade de gênero precisa-se apresentar, primeiramente, algumas distinções entre os termos utilizados para descrever a diversidade na sociedade. Kelly Kotlinsky (2012) apresenta brevemente algumas características sobre sexo e gênero de uma maneira bastante didática:

Sexo refere-se às características específicas e biológicas dos aparelhos reprodutores feminino e masculino, ao seu funcionamento e aos caracteres sexuais secundários decorrentes dos hormônios. O sexo determina que as fêmeas têm vagina/vulva e os machos têm pênis; apenas isso. O sexo não determina por si só, a identidade de gênero, e muito menos, a orientação sexual de uma pessoa. (KOTLINSKY, 2012, pg. 1)

A autora afirma que a genitália não define quem e como a pessoa é, apenas traz uma característica biológica de nascença que distingue machos e fêmeas, e apresenta aparelhos reprodutores da natureza humana, especificamente para a reprodução da espécie. Essas características físicas não definem quem e como o ser humano se reconhece na sociedade na qual vive, isso trata-se de identidade de gênero, baseada em uma cultura social na qual se está inserido e que Kotlinsky (2012) aborda como:

Gênero não é um conceito biológico, é um conceito mais subjetivo, podemos dizer que é uma questão cultural, social. Gênero é um empreendimento realizado pela sociedade para transformar o ser nascido com vagina ou pênis em mulher ou homem. Nesse sentido, gênero é uma construção social, é preciso um investimento, a influência direta da família e da sociedade para transformar um bebê em 'mulher' ou 'homem'. Essa construção é realizada, reforçada, e também fiscalizada ao longo do tempo, principalmente, pelas instituições sociais, são elas: a igreja, a família e a escola. (KOTLINSKY, 2012, p. 1)

Esta designação de conceitos de gênero na qual as pessoas recebem no momento exato em que nascem, como homem e mulher, são uma forma de classificação e enquadramento do ser humano na sociedade, influenciada pela família, religião e organizações de convívio. Este enquadramento, muitas vezes, direciona outros tantos significados, como comportamento e conduta dos sujeitos.

Com isto, pode-se dizer que os sujeitos encaram, ainda na infância, um enquadramento nos diferentes significados sociais e culturais dos grupos ao qual

pertencem. Este enquadramento surge de uma concepção de que as relações são binárias, homem ou mulher / certo ou errado / bom ou mau.

Dentro deste grande recorte social, imposto pela sociedade, está inserido a diversidade gênero das pessoas, sejam homens, mulheres ou pessoas queers, que é característico de vivências e experiências (KOTLINSKI, 2012). Porém, o debate sobre diversidade de gênero e a questão da sexualidade é um tema ainda tabu na sociedade e gera diversos debates acerca do assunto e, mais ainda, quando se trata da condição homossexual, seja masculina ou feminina. De acordo com Facchini (2017), o debate acerca da homossexualidade de homens e mulheres ainda é bastante recente, mesmo que essa prática, segundo estudos de antropólogos, exista há mais de 10.000 mil anos.

A categoria “homossexual” é bastante recente mesmo nas chamadas sociedades ocidentais. De acordo com o filósofo Michel Foucault, a adoção do termo, para designar pessoas que mantinham relações sexuais com outras do mesmo sexo, fez parte de um movimento geral no sentido de criar categorias e espécies ligadas a comportamentos sexuais, especialmente impulsionados pelas práticas legais e pela categorização médica e psicológica no século XIX. (FACCHINI, 2017, p.61)

Mesmo com diversos debates e lutas acerca da diversidade de gênero, atualmente, há muitos desafios na trajetória de pessoas homossexuais em todas as esferas sociais, seja na escola, na universidade, na família, ou seja, nas organizações. Um sujeito assumir-se gay, lésbica ou bissexual dentro da organização, em que sua vida profissional esteja envolvida, pode gerar um movimento que foge do trivial da organização e despertar uma nova realidade. Nessa nova realidade se desencadeiam afetos que podem ser de alegria e/ou tristeza e, ainda, serem frutos de um choque (flutuação do ânimo) para o sujeito-protagonista e para os outros.

Como Spinoza (2009) introduz, fica claro que é impossível para os sujeitos evitarem os afetos, bem como evitarem afetar o outro. A dinâmica dos afetos ocorre simultaneamente ao existir do ser humano. E nesse existir, há o esforço em realizar aquilo que acreditam levar à alegria e/ou afastar daquilo que leva a tristeza (SPINOZA, 2009). Muitos, além de terem uma consciência concreta desse ato, os sujeitos tentam constantemente influenciar a dinâmica dos afetos nos ambientes que ocupam. No ambiente organizacional não seria diferente e, sob a perspectiva da dinâmica dos afetos, os sujeitos organizacionais se esforçam por fazer aquilo que acreditam que gerará afetos de alegria no outro e, da mesma forma em outra direção,

abominam aquilo que acreditam que o outro abomina (SPINOZA, 2009).

Não desejamos uma coisa por julgá-la boa, mas ao contrário, dizemos que é boa por que a desejamos. E, conseqüentemente, dizemos que é má a coisa que abominamos. Por isso, cada um julga ou avalia, de acordo com o seu afeto, o que é bom ou mau, o que é melhor ou pior e, finalmente, o que é ótimo ou péssimo (SPINOZA, 2009, p.124).

É nesse “abominar”, que os indivíduos podem iniciar a dinâmicas dos afetos que levam a comportamentos que diminuem a capacidade de agir. Assim, aumentar e/ou diminuir a capacidade de agir nos contextos organizacionais podem ser vistos como respostas comportamentais dos sujeitos que são afetados pela tristeza e/ou pela alegria, uma vez que, é a afetividade que fornece o combustível para as ações (PIAGET, 1989). O sujeito responde ao mundo a partir do que o afeta no mundo e neste contexto a diversidade de gênero esta inserida.

Entretanto, o julgamento e/ou avaliação de acordo com o afeto de cada um, pode causar um inevitável choque, ou ainda a flutuação do ânimo. Conforme Spinoza (2009) se, por outro lado, imagina-se que alguém abomina aquilo que é amado ou, inversamente, que ama o que abominado, então acontece a flutuação de ânimo. Portanto não existe, de acordo com o autor, nenhuma conduta comportamental que não esteja permeada pelas relações de afeto e não há estados afetivos sem a ocorrência de compreensão da estrutura em que se está inserido, neste caso, pode-se entender as organizações nas suas mais variadas formas de constituição estrutural. Quanto mais flexível for a estrutura organizacional, compreendida como meio cultural, mais os indivíduos tem possibilidades de deixar que os afetos circulem pelos processos comunicativos⁵ estabelecidos.

Em Piaget (apud LA TAILLE, 1992) é possível entender o caráter essencial dos afetos para a vida social humana e não há ação sem afeto, pois é o afeto, que vai potencializar a energia para o sujeito desempenhar cada ação. Junto dessa energia para desempenhar a ação, há a valorização que, inconscientemente, o sujeito atribuiu para determinar se o que o atingiu foi um afeto de alegria e/ou de tristeza. Conforme o valor e a energia de cada sujeito encontram-se com novas realidades, entre elas as estruturas organizacionais, que podem gerar novas ações que levam a flutuação do ânimo, com novas formas de afetos, uma vez que estas não são fixas e estabilizadas.

⁵ Por processos comunicativos entende-se os laços sociais, as interações e as trocas entre os sujeitos organizacionais (WOLTON, 2010). Supera-se aqui a lógica instrumental.

A afetividade, nesta perspectiva, não é apenas uma das dimensões da pessoa: ela é também uma fase do desenvolvimento, a mais arcaica. O ser humano foi, logo que saiu da vida puramente orgânica, um ser afetivo. Da afetividade diferenciou-se, lentamente, a vida racional. Portanto, no início da vida, afetividade e inteligência estão sincreticamente misturadas, com o domínio da primeira. A sua diferenciação logo se inicia, mas a reciprocidade entre os dois desenvolvimentos se mantém de tal forma que as aquisições de cada uma repercutem sobre a outra permanentemente. Ao longo do trajeto, elas alternam preponderâncias, e a afetividade reflui para dar espaço à intensa atividade cognitiva assim que a maturação põe em ação o equipamento sensório-motor necessário à exploração da realidade. A partir daí, a história da construção da pessoa será constituída por uma sucessão pendular de momento predominantemente afetivos ou predominantemente cognitivos, não paralelos, mas integrados (LA TAILLE, 1992, p.90)

Assim, entende-se que todo o comportamento humano é envolvido pela questão afetiva e cognitiva, que caminham juntas. Um sentir e um agir, que nem sempre correspondem às expectativas dos sujeitos e, com isso, gera a flutuação do ânimo, o choque que leva a mudança do comportamento e da forma de enxergar uma determinada realidade.

Conforme Piaget (1989), os afetos são essenciais para a constituição da inteligência e, como já comentado, os sujeitos estão imersos neles. Os afetos, através do choque e da flutuação do ânimo, podem influenciar as capacidade de agir positiva e/ou negativa em especial quando se vivência momentos sobre a diversidade de gênero nas organizações. Estes momentos acontecem dentro dos contextos organizacionais, principalmente quanto se trata da diversidade de gênero que podem ocasionar as mais variadas formas de afetos. As organizações complexas enquanto reflexo da sociedade da diversidade, precisam refletir sobre as formas de afetos e suas consequências quando se aborda a diversidade de gênero.

Contudo, alguns valores tradicionais de sociedade, seguem fortes em alguns contextos organizacionais. E, em um grupo social, quando um sujeito destoa das normas estabelecidas, pode ser encarado como anormal para esse grupo. Chanlat (1996), entende essas normas, que não são necessariamente escritas, como partes fundamentais da sociedade e, inclusive, das identidades dos grupos no contexto organizacional.

O nível da sociedade engloba, penetra e irriga o universo dos indivíduos, das interações e da organização – a sociedade é o sentido, domínio e condição do sentido. O processo de socialização ou aculturação condiciona o indivíduo aos seus grupos, ensina-lhe um conjunto de gestos, de atitudes, de comportamentos que lhe permitirão atuar em conformidade com as normas (escritas ou não), ser reconhecido como um integrante de grupos e distinguir-se das pessoas pertencentes a outros grupos (BOEIRA; PEREIRA; TONON, 2003, p.3).

Com isso, o debate sobre diversidade de gênero nas organizações ainda pode ser tabu em algumas organizações. O autor Nardi (2007) comenta que:

A partir da modernidade, pelo menos no ocidente, é possível situar dois dispositivos centrais, o trabalho e a sexualidade, como organizadores da vida em sociedade e esculptores de uma determinada forma/modelo para a subjetividade (NARDI, 2007, p. 71).

Ou seja, existem características e padrões que permanecem vigorosamente enraizados na sociedade e que se tornam comum, aceitável, tolerável para harmonia da vida entre os indivíduos. Nas organizações não é diferente. Existem padrões de conduta e postura que também são seguidos e o que é diferente também causa afeto, tanto positivo quanto negativo, principalmente em organizações tradicionais. Nardi (2007) reforça a constatação no trecho:

A partir da emergência da governamentalidade biopolítica somos, por um lado, impelidos a ser produtivos e, portanto, co-responsáveis pela riqueza da nação e, por outro, de nos reproduzirmos a partir do modelo da família heterossexual monogâmica e burguesa (NARDI, 2007, p. 71).

O autor traz, portanto, a comparação da vida social, política e econômica do indivíduo como algo que deve se enquadrar, seguir um padrão, estar dentro de uma caixa rotulada, independente do afeto que se estabelece. Esta condição de vida enquadrada não pode ser aceita em uma sociedade de diversidades, em especial diversidades de gênero. A quebra desse enquadramento deve vir da sociedade para os contextos organizacionais, mas também das organizações para o contexto social. Quanto mais a diversidade de gênero for aceita, em qualquer contexto, mais os afetos positivos estarão presentes e se reproduzirão. Porém, quando se reforça o enquadramento social, os sujeitos que não se enquadram, tendem a gerar afetos negativos. Apesar, de se perceber na mídia, muitos discursos organizacionais incluindo a diversidade de gênero, salienta-se a necessidade de sair apenas dos

discursos e compreender de forma clara os afetos da diversidade gênero em contextos organizacionais.

Análise dos dados de uma organização que discursa pela diversidade

Para realização deste trabalho, foi selecionada a organização Cinemateca Capitólio, que se apresenta à sociedade como organização que possui em seu discurso a política de diversidade sexual. A Cinemateca Capitólio de Porto Alegre – RS é um centro cultural dedicado única e exclusivamente ao audiovisual. Em 1995, a Prefeitura adquiriu o prédio do antigo Cine-Theatro Capitólio, construído em 1928, visando a sua futura restauração. Por sua relevância arquitetônica e cultural, o prédio foi declarado Patrimônio Histórico do Município de Porto Alegre, em 1995, e do Estado do Rio Grande do Sul, em 2007. A ideia da criação da Cinemateca Capitólio nasceu em 2001, a partir de uma mobilização inicial da comunidade cinematográfica. Em 2003, o projeto toma corpo, através de uma parceria firmada entre a Prefeitura de Porto Alegre, a FUNDACINE – Fundação Cinema RS, e a AAMICA – Associação dos Amigos do Cinema Capitólio, com o objetivo de restaurar o antigo Cine-Theatro Capitólio, transformando-o numa cinemateca, com as funções de preservar, armazenar e difundir a memória do cinema e do audiovisual do Rio Grande do Sul.⁶

Esta pesquisa de caráter exploratório e qualitativo, busca relacionar o real e o sujeito, ou seja, o mundo real e a subjetividade do sujeito sob a qual não pode ser mensurada em números quantitativos. No que diz respeito as técnicas de pesquisa, utiliza-se a pesquisa documental e bibliográfica, observação participante e entrevistas semi-estruturada. Estas etapas foram realizadas na organização, local no qual foram trabalhadas as questões referentes a diversidade sexual e afetividade com três pessoas que trabalham direta e indiretamente na organização e que para recorte da pesquisa representam a sigla LGBT's. As entrevistas foram realizadas com 2 (dois) homens, sendo um deles homossexual que expressa fisicamente sua identidade de gênero de diversas maneiras, caracterizando o conceito de *queer*⁷ e um homem bissexual, além

⁶ Dados retirados da pesquisa documental

⁷ O termo “queer” é de origem inglesa e poderia ser traduzido como estranho. Usado de maneira pejorativa como xingamento e ridicularização de pessoas desviantes do estilo de vida heterossexual. Porém, passou a ser usado de forma a positiva-lo em texto de teóricos que pensam naqueles sujeitos que fazem pensar para além dos limites

de 1 mulher homossexual, sendo eles: Dany⁸, funcionário do quadro que atua como coordenador de limpeza da Cinemateca, porém, no período de realização do trabalho estava afastado; Paula, ex-estagiária da Cinemateca que atuou até 2017/01 no local e se dispôs a dar entrevista e contribuir com o presente trabalho e João, funcionário de uma empresa de limpeza terceirizada que atua na organização há dois meses.

Todos os citados são homossexuais assumidos, exceto João, que é bissexual e não assumido publicamente. Os entrevistados se propuseram a contribuir com seus relatos a fim de oportunizar a visibilidade do assunto e reforçar suas concepções e pontos de vista enquanto indivíduos desviantes do padrão tradicional da sociedade. A intenção é refletir sobre a construção social criada por uma sociedade que reforçada, e também fiscalizada os padrões sociais como uma forma de classificação e enquadramento do ser humano na sociedade binária. Além disso, mais duas pessoas foram contatadas para participarem da entrevista, um técnico de cultura e coordenador da Cinemateca e uma funcionária da FUNDACINE, porém ambos não retornaram com respostas. Em linhas gerais, há três perfis bastante característicos que foram apresentados:

Paula	João	Dany
33 anos.	23 anos	47 anos.
Porto Alegre.	Porto Alegre	Porto Alegre.
Mulher branca cis lésbica.	Homem negro cis bissexual	Homem gay com características <i>queer</i> .
Assumida publicamente.	Não assumido publicamente.	Assumido publicamente.
Atualmente professora de artes e uma instituição religiosa.	Atua em uma empresa terceirizada, contratada pela Cinemateca, para manter a limpeza do local.	Atualmente está afastado do trabalho, porém atua como coordenador da limpeza na Cinemateca.
De acordo com seus relatórios, sofreu pouca discriminação por sua orientação sexual.	De acordo com seus relatos, já sofreu muita discriminação por ser negro e, devido a isso, prefere não assumir-se bissexual por receio de sofrer duplamente preconceito (racismo e homofobia).	Dany comenta que sofreu muita discriminação na infância e adolescência, que começou a se entender enquanto homossexual na juventude, porém com receio de sofrer agressões físicas e verbais.

conhecidos, para além dos limites pensáveis.

⁸ Nomes fictícios. Os entrevistados solicitaram que seus nomes fossem expostos desta maneira no trabalho

<p>Descobriu-se uma boa e forte profissional no período que atuou como estagiária na Cinemateca Capitólio.</p>	<p>Tem receio de não encontrar empregos, segundo ele, melhores do que o atual, por ser negro e bissexual.</p>	<p>Teve muitas dificuldades e conflitos, desde o seu primeiro emprego, por ser gay e ter características tidas socialmente como "femininas". Segundo sua fala, sofria bastante por ser delicado, por gostar de brincadeiras e jogos que eram destinados às meninas e por não gostar de futebol, por exemplo. Além disso, Dany tem medo da mudança da coordenação da Cinemateca Capitólio, como, por exemplo, se pessoas homofóbicas assumam os cargos de chefia.</p>
<p>Tinha excelente relacionamento com os colegas da Cinemateca Capitólio.</p>	<p>Mantem um excelente relacionamento com os colegas na Cinemateca Capitólio.</p>	<p>Mantem um excelente relacionamento com os colegas na Cinemateca Capitólio.</p>
<p>Não teve/tem dificuldades na busca por emprego devido sua orientação sexual, porém, no atual local de trabalho, prefere não discutir nem falar abertamente sobre o assunto por tratar-se de uma instituição religiosa.</p>	<p>Segundo sua fala, não teve dificuldades na busca por emprego, apesar de não ser no que gostaria de atuar profissionalmente, porém, não citou no que gostaria de trabalhar efetivamente.</p>	<p>Conseguiu seu primeiro emprego através de um concurso público e teve bastante dificuldade no relacionamento com os colegas e, principalmente, com seus coordenadores. Durante 15 anos ouvia muitas piadas pejorativas quanto ao seu jeito de ser e agir e, após esse período, pediu transferência de setor. Quando ingressou na Cinemateca Capitólio, viu-se em um ambiente amigável e harmonioso, podendo ser quem realmente é.</p>

Nota-se que todos têm bem definido para si sua orientação sexual e preferências quanto à expressão e identidade de gênero, mas todos sofrem de alguma maneira com a cultura binária da sociedade. Reafirmando Spinoza (2009), fica claro que é impossível para os sujeitos evitarem os afetos, bem como evitarem afetar o outro. A dinâmica dos afetos ocorre simultaneamente ao existir do ser humano e

percebe-se que os afetos aparecem já na identidade de gênero assumida por cada um.

Além disso, nos três relatos⁹ foi possível identificar o bom relacionamento com os integrantes da Cinemateca Capitólio. Quanto às diferenças, percebe-se que a mulher cis branca lésbica teve menos momentos conflituosos na sua vida, já o homem negro bissexual relata sofrer mais com o racismo e, devido a isso, não se assume bissexual por receio de que venha sofrer preconceito duplamente. Quanto ao terceiro entrevistado, homem branco gay, devido às suas características *queer*, relatou as agressões verbais e psicológicas que sofreu com maior frequência e por mais tempo em sua vida. Os três entrevistados relataram seus conflitos internos, suas apreensões e angústias com suas características únicas e singulares.

Para o sujeito-protagonista da diversidade a resposta da organização pode ocasionar alterações substanciais em sua vida social. Uma resposta repleta de afetos de alegria, que poderiam ser, no âmbito comportamental, expressos através da aceitação e do entendimento, poderia afetar positivamente o sujeito-protagonista, aumentando sua potência de agir, integrando-o ainda no contexto organizacional e, considerando a influência dos afetos no desenvolvimento emocional do ser humano, integrando-o também com ele mesmo, fato que se percebe na Cinemateca Capitólio. Entretanto, em um contexto organizacional em que o sujeito-protagonista não tem espaço para manifestar a sua sexualidade, geram-se os afetos de tristeza que podem fazer com que os sujeitos se reprimam perante sua orientação sexual e diminuam sua potência de agir, para reservar-se a vida pessoal. Ou ainda, ao assumir sua sexualidade, ocasiona a flutuação de ânimo (SPINOZA, 2009) que pode diminuir a potência de agir de outras pessoas que não possuem conhecimentos e experiências para conviver com a diversidade. Esta potência de agir diminuída pode ocasionar comportamentos negativos dentro dos contextos organizacionais, uma vez que o sujeito-protagonista não está enquadrado naquilo que seria a condição social esperada.

Em contraponto, apesar inferência de afetos de alegria pelo bom relacionamento entre funcionários e organização, nota-se que, durante o período no qual foi coletado dados deste trabalho, de todos as pessoas que se dispuseram a dar entrevista, apenas 3 (três) do total efetivaram a ação. Deste grupo, os integrantes possuem/possuíam posições em cargos de estágio, serviços gerais e limpeza. É

⁹ Relatos completos no grupo de pesquisa: A comunicação cultural e afetiva como elemento das relações criativas nas organizações” Universidade Feevale.

importante analisar este fator, pois, conforme apresenta Nardi (2007) e Facchini (2016), as minorias tendem a ocupar cargos com níveis hierárquicos menores e com salários mais baixos. Dentre as pessoas que foram contatadas, uma delas era coordenador da Cinemateca Capitólio, que não retornou às questões para que se pudesse fazer o comparativo de características do mesmo grupo com hierarquia de trabalho distinta. Era fundamental que tivesse o relato do coordenador da Cinemateca, para que pudesse ser comparado com a colocação de cada um dos entrevistados em relação, também, a seus cargos na organização, tendo em vista a hierarquia que constituía o grupo. Nota-se que os entrevistados ocupam cargos nos quais, através do ponto de vista de João, não era o que gostaria de realizar no momento. Já Paula atuava como estagiária e Dany atua no setor da limpeza. Hierarquicamente, estes são cargos de trabalho menores em relação à coordenação e direção. Vale ressaltar aqui que, muitas vezes, pessoas pertencentes à comunidade LGBT têm menos oportunidades de trabalho devido à discriminação (NARDI, 2007), dificultando também, muitas vezes, seu crescimento e ascensão na organização. Devido a isso, era importante essa comparação dos relatos de todas as pessoas para que se tivesse uma compreensão mais ampla das questões LGBT individual e coletivamente.

Com base na pesquisa documental realizada, percebe-se que a Cinemateca carece de materiais que reforcem seu posicionamento em relação à diversidade sexual, como manuais, publicações nas redes sociais, cartilhas que auxiliem no conhecimento sobre as diversidades culturais que compõem a sociedade, por exemplo. No conteúdo que foi apresentado, constatou-se que a organização não possui materiais que contenham cláusulas ou escritos explicitamente favoráveis à questão LGBT, apesar de sempre serem defendidos no discurso da organização e reforçados pelos participantes da entrevista.

No entendimento que as organizações se configuram em grupos de pessoas que possuem culturas próprias advindas de conjunto de valores e significados de determinados contextos, estas por sua vez podem modificar a cultura e os valores da organização. Os indivíduos se afetam e são afetados constantemente pelos processos nos quais estão inseridos e, relacionados à organização, modificam a si e também ao grupo organizacional. Identifica-se que os sujeitos modificam a cultura da Cinemateca Capitólio mas de uma forma muito superficial. A Cinemateca Capitólio, enquanto organização que se propôs a participar deste trabalho, apresenta-se desde o início a

fala de que adota e aborda questões LGBT em sua cultura e, a partir disso, também sofre transformações e modificações constantemente. Apesar disso, nota-se que a organização ainda tem bastante a evoluir quanto às políticas LGBT, pois alguns funcionários ainda não sentem totalmente seguros para assumir-se no local e isso pode ser um fator tanto do indivíduo, quanto da posição da organização que não expressa em diferentes instâncias sua posição.

Quanto à questão da sexualidade, expressão e identidade de gênero, os entrevistados relataram, por unanimidade, serem muito incentivados e apoiados a agirem da maneira que se sintam bem e possam expor a sua orientação sexual se assim desejassem. Nota-se que os funcionários mantêm uma boa relação de trabalho, buscando apoiar uns aos outros e praticar o discurso de diversidade sexual do local. Em todos os relatos essa questão era ressaltada e reforçada por seus emissores, fortalecendo o posicionamento da organização quanto a isso. A dinâmica dos afetos ocorre simultaneamente ao existir do ser humano. E nesse existir, há o esforço em realizar aquilo que acreditam levar à alegria e/ou afastar daquilo que leva a tristeza (SPINOZA, 2009). Muitos, além de terem uma consciência concreta desse ato, tentam constantemente influenciar a dinâmica dos afetos nos ambientes que ocupam. No ambiente organizacional da Cinemateca Capitólio não seria diferente e, sob a perspectiva da dinâmica dos afetos, os sujeitos organizacionais se esforçam por fazer aquilo que acreditam que gerará afetos de alegria no outro, mesmo que de forma superficial.

Apontamentos

Existir significa ser afetado. Não há possibilidade de um sujeito existir sem ser afetado negativamente e/ou positivamente pelos diversos acontecimentos de sua vida. Os comportamentos e posicionamentos diante dos acontecimentos são respostas originárias de afetos. Assim, a dinâmica dos afetos contribui no desenvolvimento da personalidade de cada indivíduo.

Apesar de apoiar abertamente as questões dos LGBTs e possivelmente afetar positivamente parte o seu público que gera identificação, percebe-se que a Cinemateca Capitólio pode desenvolver ainda mais esse tema. Alguns pontos são importantes

destacar, como: a falta de resposta da coordenação na contribuição de informações da entrevista, que auxiliaria no desenvolvimento desse estudo, sendo possível obter outra perspectiva do local e de como o tema LGBT é abordado; o receio de alguns entrevistados em assumir sua orientação sexual publicamente; o medo de que mude a chefia local e que os novos integrantes sejam preconceituosos; a não abordagem das questões LGBT nos documentos da Cinemateca Capitólio e o cargo que os três participantes da entrevista ocupam no local. Esses pontos foram fundamentais para que se percebesse que ocorre a identificação dos funcionários com o posicionamento da organização, porém pode-se desenvolver melhor a abordagem e adoção de políticas sobre diversidade sexual no local.

Isto porque, os comportamentos provenientes de um afeto positivo, podem ser emancipatórios e influenciar realidades que valorizem a diversidade, garantindo o bem-estar dos sujeitos. Com essa visão, é necessário que a organização esteja atenta a esses comportamentos para que sejam abraçados, estimulando os demais sujeitos organizacionais a compreensão da diversidade de gênero. Porém, é necessário que as políticas organizacionais em incentivo a diversidade estejam além de discursos organizacionais e se efetivem em cargos, documentos e outras instâncias organizacionais significativas.

REFERÊNCIAS

BOEIRA, Sérgio, PEREIRA, Alessandra, TONON, Luís. **De Chanlat e Morin ao institucionalismo organizacional: diversidade, ambiguidade e complexidade**. In: III Colóquio Internacional de Epistemologia e Sociologia da Ciência da Administração. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, p. 1-14, 2013.

CHANLAT, Jean-François; CLEGG, Stewart R.; DEJOURS, Christophe; KETS DE VRIES, Manfred F. R. **O Indivíduo na organização: dimensões esquecidas**. São Paulo, SP: Atlas, 1992-1996

FACCHINI, Regina. **Histórico da luta LGBT no Brasil**. São Paulo, SP: Revista Univesp. 2016, nº 61. Disponível em: <<http://pre.univesp.br/historico-da-luta-lgbt-no-brasil#.Wb78obKGMdU>> Acesso em: 1 de outubro de 2017.

KOTLINSKY, Kelly. **Diversidade sexual: Uma breve descrição**. Goiás, GO: Fórum de Entidades Nacionais de Direitos Humanos, 2012. Disponível em <<https://goo.gl/XTNWLZ>> Acesso em: 20 de setembro de 2017.

LA TAILLE, Yves de; OLIVEIRA, Marta Kohl; DANTAS, Heloysa. **Piaget, Vygotsky,**

Wallon: teorias psicogenéticas em discussão. São Paulo: Summus, 1992.

NARDI, Henrique Caetano. **Nas Tramas do Humano: quando a sexualidade interdita o trabalho.** In: Rompendo o silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea / Fernando Pocahy (organizador). – Porto Alegre: Nuances, 2007.

SPINOZA, Benedictu. **Ética.** Autentica Editora 2009.

PIAGET, Jean. **Inteligência e afetividade: seu relacionamento durante o desenvolvimento da criança,** 1989.

WOLTON, Dominique. **Informar não é Comunicar.** São Paulo, 2010.