

A HOMOFOBIA NO AMBIENTE DE TRABALHO

José Airton da Silva¹⁰⁸

(Faculdade Frassinetti do Recife – FAFIRE)

Thiago de Almeida¹⁰⁹

Maria Luiza Lourenço¹¹⁰

(Faculdade de Educação – USP)

Resumo: Este trabalho tem como tema central o homofobismo no ambiente de trabalho. Argumenta-se que o preconceito contra homossexuais é reflexo da discriminação enfrentada por esses indivíduos na sociedade em geral, que ainda vê a homossexualidade como anormal e desviante. Nesse sentido fala-se em homofobia, termo utilizado e associado ao preconceito contra os homossexuais. O preconceito contra os homossexuais, isto é, a homofobia, no trabalho pode ser percebido sob diversas ações de gestão organizacional que levam o indivíduo homossexual à demissão, a ser vítima de sanções e punições não decorrentes de mau comportamento ou desempenho ruim, mas à retaliação de oportunidades, à exclusão social dentro da empresa. Partindo do pressuposto de que o preconceito é historicamente construído podemos afirmar que ninguém nasce preconceituoso, mas que a educação, a vivência em família, na escola, na comunidade torna as pessoas preconceituosas. Daí a necessidade de ações afirmativas mais sistemáticas para trabalhar o respeito à livre expressão sexual.

“Todos gritamos contra o preconceito, mas nenhum de nós está livre dele”. (SPENCER).

¹⁰⁸ Comunicação Social e Habilitação em Relações Públicas; Especialista em Psicologia Organizacional e Trabalho E-mail de contato com o autor: notria21@hotmail.com

¹⁰⁹ Psicólogo e mestre thiagodealmeida@thiagodealmeida.com.br Home Page: <http://www.thiagodealmeida.com.br/site>

¹¹⁰ Maria Luiza Lourenço –Bibliotecária pela Faculdade de Educação da USP (FEUSP).

A discriminação baseada na orientação sexual no ambiente de trabalho é bastante comum (CHUNG, 1995). Em virtude disso, a luta contra a discriminação, o preconceito e a violência dirigida contra homossexuais vêm se tornando questão de destaque no que se refere à mobilização por parte dos grupos homossexuais. O que se percebe é que as diretrizes de igualdade e proteção aos homossexuais constituem, na verdade, mais a exceção do que a regra propriamente dita.

Em seus estudos, Croteau (1996) afirma ainda haver preconceito quando da revelação da orientação sexual no ambiente de trabalho. Apesar de ser visto como um fenômeno complexo oriundo de diversas causas, grupais ou individuais, é possível definir o preconceito como “atitude hostil ou negativa para com determinado grupo, baseada em generalizações deformadas ou incompletas”, segundo Aronson, (1999) *apud* Nunan (2003, p. 59).

Argumenta-se que o preconceito contra homossexuais no ambiente de trabalho é reflexo da discriminação enfrentada por esses indivíduos pela sociedade que geralmente ainda percebe o homossexualismo como um conjunto de atitudes anormais e desviantes. Nesse sentido, fala-se em homofobia, termo utilizado e associado ao preconceito contra os homossexuais. (Weinberg, 1972)

Derivada das palavras gregas homos que quer dizer “o mesmo” e phobikos que quer dizer “ter medo e/ou aversão a”, a palavra homofobia foi utilizada oficialmente por George Weinberg, em 1972, no seu livro: “A Sociedade e o Homossexual Saudável”. Usada para definir a repulsa de alguns indivíduos face às relações afetivas e sexuais entre pessoas do mesmo sexo, a homofobia é caracterizada pelo medo e desprezo pelos homossexuais, muitas vezes por se considerar crenças que assumem que a heterossexualidade é a única forma de sexualidade normal, natural, aceitável e, portanto, hegemônica (Silva, 2007).

Defendida também como o medo que algumas pessoas têm delas próprias serem homossexuais ou de que outras pessoas as vejam ou

percebam como tais, a homofobia inclui preconceito, discriminação, abuso verbal e atos de violência originados por esse medo e ódio – o tratamento e as atitudes dos colegas diante do gay (seja por medo de serem confundidos como membros do grupo gay, seja para não se excluírem do grupo dominante ao qual pertencem), são tendenciosas ao afastamento e à discriminação. Assim, identifica-se homofobia até mesmo em homossexuais que vivem em constante gerenciamento da identidade homossexual (seja para se adequarem ao ambiente hostil, seja para manter segredo da orientação sexual); e também, em algumas situações, negam a própria homossexualidade por meio de atitudes e comportamentos característicos de heterossexuais, por medo ou para evitar sanções e comportamentos homofóbicos. Por esta perspectiva, infere-se que a homofobia engendra um círculo vicioso, no qual ela mesma se retroalimenta.

De acordo com Whitam & Mathy *apud* Chung (1995, p. 179) é possível identificar gays e lésbicas que evitam colaborar com grupos de trabalho cujos membros são gays e lésbicas assumidos por medo de serem vistos como tais. Também evitam relacionamentos informais no ambiente de trabalho para não induzirem seu pertencimento ao grupo e para não sofrerem possíveis pressões quanto a não-revelação da orientação sexual. Em alguns casos, percebe-se que os motivos que os levam a agir dessa forma não dizem respeito a preconceitos e discriminações, mas sim à tentativa de manutenção da orientação sexual sob sigilo. Infere-se que alguns homens utilizam a hostilidade e a violência contra os homossexuais como forma de se sentirem mais seguros com a sua sexualidade. Com o intuito de entender melhor os motivos que levam as pessoas a agirem de forma agressiva, intensa e radical contra os homossexuais, psicólogos dedicam-se a descobrir a origem da homofobia, de forma a combatê-la. Para complementar esta discussão Dias (2002) comenta que:

Ainda que se desconheça a origem da homossexualidade, o certo é que se trata uma tendência não decorre de uma escolha livre. Se tivesse opção, muitos homossexuais preferiam não o ser. Assim, como a atração por uma pessoa do mesmo sexo não nasce de um ato de vontade, nada justifica o desrespeito às expressões minoritárias da

sexualidade, revelando-se de todo desarrazoada a total indiferença diante da diferença. (p. 48).

Na tentativa de justificar o preconceito por parte dos homens heterossexuais, teóricos como: Chung, (1995), Fassinger (1995), Pope (1995), e Prince (1995) afirmam que ao odiar os homossexuais, eles podem reafirmar a si próprios de que não são gays, especialmente se tiverem dúvidas quanto a sua própria orientação sexual. Sob essa análise, a defensividade em relação à sua própria sexualidade é uma fonte comum de hostilidade das pessoas contra os homossexuais. Esta explicação para a homofobia é a mais antiga, existindo pelo menos desde 1914, quando Sandor Ferenczi, seguidor de Freud, propôs a tese de que os sentimentos de nojo, sobretudo, em relação aos homens homossexuais por parte dos homens heterossexuais são defensivos e, portanto, caracteriza-se como uma reação contra a sua atração semelhante por outros homens.

Outro motivo apontado como justificativa dos maus tratos dados aos homossexuais associa-se a crença de que relacionamentos entre pessoas do mesmo sexo possam ser responsáveis pelo aumento de infecções sexualmente transmissíveis (ISTs) em relação à disseminação de ISTs entre práticas afetiva e sexuais entre a população heterossexual (ALMEIDA, 2007 PETRILLI FILHO, 2004). Quando no auge da descoberta da AIDS e de outras doenças afins, os níveis de homofobia contra esse grupo minoritário eram altos, por serem os homossexuais os mais atingidos por essas doenças. As pessoas acreditavam ser possível contrair a doença por meio do contato físico com os homossexuais e, mesmo diante de esforços de educação nesse sentido, o medo da AIDS tornou-se a razão adicional porque lésbicas, gays e bissexuais não são bem-vindos em diversos ambientes, segundo McQuarrie (1998). Com o tempo, em virtude da transmissão de conhecimento viabilizada por campanhas sociais, a discriminação e o preconceito contra os portadores do vírus HIV diminuíram, mas contra os homossexuais não.

Hedgpeth *apud* Hetherington, Hillerbrand e Etringer (1989) ao estudar as leis que tratam da discriminação e os direitos civis de gays e lésbicas, notou

que “até pouco tempo, nenhuma proteção era dada a esse grupo no que se refere ao preconceito decorrente da orientação sexual que possuem” (p. 452). Embora já se percebam proteções legais estendidas a alguns casos vivenciados por eles, os autores afirmam que a proteção dos gays nos âmbitos federal, estadual, administrativo e judicial tem sido esporádica e irreal. O preconceito contra homossexuais ainda é admitido abertamente em muitos países, não havendo legislação, punição ou qualquer outra sanção para aqueles que taxam os homossexuais de anormais, imorais e doentes.

Como reflexo da sociedade, as organizações de trabalho, também não estão livres de preconceitos para com esse grupo minoritário. É comum ser identificado ambientes profissionais bastante conservadores, o que inviabiliza a manifestação da orientação homossexual nas relações de trabalho e, nesse sentido, Mickens (1994) afirma que “as organizações devem ter entre suas políticas uma que vise a reduzir a discriminação no ambiente de trabalho” (p. 264). Ainda segundo este autor:

- (1) para ganhar a confiança dos trabalhadores homossexuais, essas políticas são necessárias, vez que muitos gays e lésbicas vivem constantemente experiências negativas no trabalho por não haver repreensão por parte da organização;
- (2) Reflete que a ignorância seja o problema, pois muitas empresas investem em gestão de diversidade, de maneira a destacar harmonia e moralidade associando-os ao ganho de produtividade, mas, no entanto, não o fazem em relação aos gays e lésbicas no trabalho.
- (3) Relata que as conseqüências da homofobia possam ser vistas em diversos níveis, estando, inclusive, associada à baixa autoestima do indivíduo gay.

Carreira e desenvolvimento profissional dos homossexuais.

O comportamento vocacional de lésbicas, gays e bissexuais foi constantemente ignorado pela literatura antes de 1980, vindo à tona somente nos últimos anos, como ponto de discussão inicial a respeito do

desenvolvimento de carreira dessa população. Embora Chung e Harmon (1994) tenham conduzido um estudo das diferenças de interesses e aspirações na carreira de homossexuais e heterossexuais, incipientemente é conhecido a respeito dos interesses e escolhas de carreira de lésbicas, gays e bissexuais. Dentre os poucos estudos da época voltados para essa linha de pesquisa, destacam-se: Morgan e Brown (1991), que abordavam modelos teóricos, tendo como base características pessoais e ambientais que influenciavam a decisão de escolha da profissão a ser seguida pelos homossexuais; Hetherington, Hillerbrand & Etringer (1989), por defenderem que os fatores pessoais e ambientais que influenciavam o processo de desenvolvimento de carreira de lésbicas e gays eram diferentes dos fatores que influenciavam o mesmo processo de pessoas heterossexuais; e Chung (1995), por direcionar a discussão para os fatores pessoais, focando os interesses de carreira, valores e tarefas dos indivíduos e para os fatores ambientais, destacando as barreiras encontradas no trabalho.

Para Hetherington, Hillerbrand e Etringer (1989) “a orientação sexual tem relação com o processo de decisão de carreira do indivíduo gay” (p. 454). Esses autores distinguem a decisão de carreira entre os homossexuais e heterossexuais pelo fato de aqueles poderem ser agrupados com base em: estereótipos sociais sobre “ocupações homossexuais”; discriminação no trabalho, especialmente a discriminação do gay em decorrência da infecção do HIV; e no limitado número de gays visíveis, ou seja, gays assumidos e no estilo de vida homossexual afetando relacionamentos interpessoais.

Ao se referirem a “ocupações homossexuais”, afirmam que culturas gays e lésbicas constituem estereótipos baseados em carreiras seletivas – lésbicas ocupam-se com futebol, enquanto gays ocupam-se com arte, decoração, salões de beleza, isto é, “as atividades ocupacionais tradicionalmente masculinas estão ligadas às lésbicas, enquanto que as tradicionalmente femininas aos gays”. (MORROW, GORE E CAMPBELL, 1996, p. 143).

De acordo com esses autores, as aspirações de carreira dos indivíduos homossexuais seriam consideradas não-tradicionais, chegando a essa conclusão por meio da exploração da relação entre interesse de carreira e

orientação sexual. De acordo com Whitam & Mathy *apud* Chung (1995, p. 179): “o indivíduo gay tende a não gostar de profissões que envolvem manipulação de maquinários pesados e esforços físicos” (serviço militar, por exemplo). Segundo os autores, a influência da orientação sexual não se dá somente na escolha das profissões, mas também no campo de exercício da profissão e, em virtude disso, há um estereótipo comum de que lésbicas e gays são atraídos para ocupações consideradas não-tradicionais para o gênero.

Chung (1995) argumenta haver discriminação também no exercício da profissão. Segundo ele, há pessoas heterossexuais que não aceitam o exercício de certas profissões pelos homossexuais, a exemplo de professor, clérigo, babá e outros. O argumento para tal fundamenta-se na potencial influência que o indivíduo gay teria em sua relação com as demais pessoas, em especial com as crianças, podendo persuadi-las a aceitar e acreditar que a orientação sexual minoritária é “normal”.

A este respeito, Morrow, Gore e Campbell (1996) defendem que os pesquisadores estão reconhecendo a importância de se incluir minorias sociais na Teoria de Carreira. Esses autores aplicaram a Teoria Sociocognitiva de Carreira (original de Lent e colaboradores, 1994 *apud* Morrow, Gore e Campbell (1996) aos indivíduos gays e lésbicas e descreveram como a carreira e os interesses acadêmicos são desenvolvidos durante a vida do ser humano; como esses interesses são transformados em objetivos e como tais objetivos são traduzidos em estudos e ações relacionadas à carreira. De acordo com Lent e colaboradores, *apud* Morrow, Gore e Campbell (1996), a essência dessa teoria dá-se no fato de “o indivíduo desenvolver interesse de carreira por atividades em que se sinta eficiente e, ao mesmo tempo, consiga prover resultados desejáveis e positivos” (p. 137), destacam, ainda, a importância do ambiente ao moldar tais interesses e transformá-los em objetivos e ações voltadas para a escolha e desenvolvimento da carreira. Ao trazerem essa teoria para o âmbito dos indivíduos gays, esses autores avaliam os fatores de influência no desenvolvimento da auto-eficiência e do alcance de resultados, bem como as barreiras ambientais relacionadas aos interesses, objetivos pessoais e chances de carreira desse grupo. De acordo com Kates *apud* Nunan (2003), o fato de os homossexuais serem percebidos como

diferentes pela sociedade, contribui para restringir oportunidades de desenvolver a autoeficiência, isto é, em virtude da homofobia por parte de parentes e amigos, crianças de qualquer orientação sexual que têm afinidade por atividades tidas como incongruentes para o gênero pensam não estarem aptas a enfrentar tais experiências de discriminação e acabam não aderindo à prática dessas atividades (exemplo de homem que faz balé e outros tipos de dança).

A persuasão social opera no sentido de encorajar as crianças a engajarem e optarem por atividades congruentes ao gênero, e com os interesses desenvolvidos, os indivíduos começam a estabelecer objetivos e atividades para prática. Em um ambiente de suporte, esses objetivos são traduzidos em ações – a Teoria Sociocognitiva defende que as forças pessoais e ambientais servem de barreiras de transformação de interesses em objetivos e de objetivos em ações, havendo assim uma relação entre as variáveis. (MORROW, GORE e CAMPBELL, 1996, p. 141)

Herr e Cramer *apud* Nauta, Saucier & Woodard (2001) afirmam que os estereótipos, a discriminação, as barreiras ambientais e outras dificuldades impedem o desenvolvimento de carreira dos homossexuais. A este respeito, teóricos como: Chung, (1995); Fassinger, (1995); Pope, (1995) e Prince, (1995) sugerem que a decisão de carreira do grupo LGBT (lésbicas, gays, bissexuais e transgêneros) é particularmente difícil se comparada à decisão de carreira dos indivíduos heterossexuais. Chung (1995) defende que os valores em relação ao trabalho (comprometimento, condições de trabalho, ambiente interpessoal, segurança, autonomia) desempenham um importante papel no processo de escolha da carreira do indivíduo. Para o autor, soma-se a esses critérios outro até mais importante: expressar a orientação sexual no ambiente de trabalho, a exemplo de dispor uma foto do parceiro na mesa, discutir com os colegas sobre atividades que envolvem o parceiro, participar de eventos externos tendo o parceiro como acompanhante e outros. Essa importância de expressar a própria orientação sexual no trabalho aparenta ser mais relevante para os homossexuais do que para os heterossexuais, Chung (1995) afirma

que, no entanto, “há diferenças individuais entre gays, lésbicas e bissexuais no que se refere aos valores de trabalho”(p.180)

Segundo Fassinger *apud* Nauta, Saucier & Woodard (2001), outro fator de impacto na escolha e desenvolvimento de carreira do homossexual é o suporte de pessoas consideradas importantes para ele. Como conseqüência, muitos homossexuais escolhem a profissão tendo como base o ambiente de trabalho, ambiente esse que permita a expressão de sua sexualidade, tanto para os que já são assumidos como para outros públicos (família e amigos, por exemplo) e buscam se manter assim em todos os seus papéis sociais.

Considerações finais

Embora a Constituição Brasileira de 1988 tenha trazido avanços importantes quanto à valorização da diversidade humana, no sentido de rejeitar qualquer tipo de discriminação de raça, gênero, sexo, crenças religiosas, idade e defender a igualdade de direitos, a liberdade e o respeito às diferenças humanas, acredita-se que muito ainda há por se fazer. Nessa linha de raciocínio, os homossexuais têm se organizado em movimentos que buscam cada vez mais alcançar objetivos comuns a esse grupo minoritário com vistas a buscar soluções para problemas além daqueles ligados ao preconceito e à discriminação. Na contemporaneidade, dada a radicalidade com que emergem as forças conservadoras orientadas pelo saber judaico-cristão e pela intransigência da família patriarcal, a violência contra os homossexuais ainda faz parte do cotidiano e é amplamente divulgada na imprensa nas cidades de pequeno e médio porte. Entendemos que a violência contra o indivíduo homossexual, assim como com os negros e as mulheres, ao longo da história da sociedade brasileira sempre esteve associada à visibilidade e a forma com que é ocupado o espaço público. Para os setores conservadores visualizar as camadas subalternas articulando-se e reivindicando espaço de igual valor entre os interesses que circulam a polis, opera-se como afronta à tradição.

Não raramente, a homossexualidade, o homoerotismo são considerados como atitudes anormais, desviantes e estranhas que evidenciam padrões de

comportamento e convívio sociais não determinados pela sociedade. Infelizmente, uma seqüela de 6.000 anos de patriarcalismo consequenciou uma herança cultural brasileira que alocou a homossexualidade no campo do proibido, e quem ousar falar, defender, produzir conhecimento ao seu redor, lutar por sua visibilidade, pode estar sujeito a se insurgir contra todo um sistema dominante do pensamento e também ser considerado desviante. Em uma sociedade tradicionalmente patriarcal como é a brasileira, no sistema classificatório referente à sexualidade, tem-se a categoria heterossexual como referencial de normalidade; e a homossexual como categoria anômala negativamente sancionada. Contudo, é interessante poder observar que já existe uma predisposição da sociedade para debater este tema tão polêmico para alguns e tão natural para outros. A visão positiva da homossexualidade ainda está ofuscada pelo medo e pelo ódio infundados, baseados em mero preconceito.

Assim sendo, o conceito de inclusão social somente será eficaz e terá sentido se levar em consideração os direitos do ser humano em práticas universalistas e agregadoras. Portanto, todo ser humano, seja caracterizado como heterossexual, seja como homossexual, tem o direito à autoaceitação, às relações sociais positivas, orientadas pelo respeito, qualificação e acolhimento, à autonomia, à determinação de sua própria vida e realizações, à autoestima, à razão de viver e ao crescimento pessoal e social. Ao que se refere ao preconceito, discriminação e homofobia, as atitudes e comportamentos internos ao ambiente de trabalho demonstram discriminação sob diversas formas e muitas vezes, de maneira velada e discreta.

Contudo o preconceito contra os homossexuais no trabalho pode ser percebido sob diversas ações de gestão organizacional que levam o indivíduo homossexual à demissão, a ser vítima de sanções e punições não decorrentes de mau comportamento ou desempenho ruim, mas à retaliação de oportunidades, à exclusão social dentro da empresa. Isso, embora não aconteça em todos os lugares, pode ser aqui ressaltado como situações freqüentes em diversos ambientes de trabalho que compõem o mercado de empregos, havendo uma ou outra exceção que exime o homossexual de viver tais situações, estando essa exceção relacionada ao tipo de empresa em que

se trabalha, ao tipo de vínculo empregatício, e principalmente, ao ambiente de inserção do empregado homossexual. Enfim, o preconceito e a humilhação não podem superar o desejo de ser feliz e intimidar o desejo de liberdade das pessoas e os direitos a viverem em sociedade.

Referências

ALMEIDA, Thiago de. Amor e sexualidade na Contemporaneidade: a perspectiva homoerótica do enamoramento. In: XI Congresso Brasileiro De Sexualidade Humana: Amor & Sexo na Contemporaneidade, 2007. Anais do XI Congresso Brasileiro De Sexualidade Humana: Amor & Sexo na Contemporaneidade, 2007.

CHUNG, Y. Barry. Career decision making of lesbian, gay and bisexual individuals. *The Career Development Quarterly*, v. 44, n. 2, p. 178-186, dez. 1995.

CHUNG, Y. Barry. & HARMON, Lenore. W. The career interests and aspirations of gay men: howsex-role orientation is related. *Journal of Vocational Behavior*, v. 45, p. 223-239, 1994.

CROTEAU, James. M. Research on the Work Experiences of Lesbian, Gay and Bisexual People: an Integrative Review of Methodology and Findings. *Journal of Vocational Behavior*, v. 48, n. 18, p.195-209, 1996.

DIAS, Maria Berenice. *União homossexual. Aspectos sociais e jurídicos*. Homepage disponível na internet. [Http://www.mariaberenicedias.com.br](http://www.mariaberenicedias.com.br). Acesso em: 12 de setembro 2007.

FASSINGER, R. From invisibility to integration: lesbian identity in the workplace. *The Career Development Quarterly*, v. 44, n. 2, p. 148-161, dez. 1995.

HETHERINGTON, C.; HILLERBRAND, E.; ETRINGER, B. D. Career Counseling with Gay Men: issues and recommendations for research. *Journal of Counseling and Development*, v. 67, n. 8, p. 452-454, abr. 1989.

MCQUARRIE, F., A. E. Expanding the concept of diversity: discussing sexual orientation in the management classroom. *Journal of Management Education*, v.22, n.2, p.162 – 172, 1998.

MICKENS, E. Including sexual orientation in diversity programs and policies. *Employment Relations Today*, v. 21, n. 3, p. 263-275, ago. 1994.

MORGAN, K. S.; BROWN, L. S. Lesbian career development, work behavior and vocational counseling. *The Counseling Psychologist*, v. 19, n. 2, p. 273-291, abril, 1991.

MORROW, S. L.; GORE, P. A.; CAMPBELL, B. W. The application of a sociocognitive framework to the career development of lesbian women and gay men. *Journal of Vocational Behavior*, v. 48, n. 14, p. 136-148, 1996.

NAUTA, M. M.; SAUCIER, A. M.; WOODARD, L. E. Interpersonal Influences on Students' Academic and Career Decisions: the impact of sexual orientation. *The Career Development Quarterly*, v. 49, n. 4, p. 352-362, jun. 2001.

NUNAN, A. *Homossexualidade: do preconceito aos padrões de consumo*. Rio de Janeiro: Caravansarai, 2003.

PETRILLI FILHO, J.F. *Vulnerabilidade às IST/aids entre atiradores do serviço militar obrigatório: uma apreciação sociocomportamental*, 2004. 189 f. Dissertação (Mestrado). Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto (EERP), USP, Ribeirão Preto 2004.

POPE, M. Career interventions for gay and lesbian clients: a synopsis of practice knowledge and research needs. *The Career Development Quarterly*, v. 44, n. 2, p. 191-198, dez. 1995.

PRINCE, J. P. Influences on the career development of gay men. *The Career Development Quarterly*, v. 44, n. 2, p. 168-174, dez. 1995.

SILVA, J. A. H & H: Homoerotismo e Homofobismo masculino no mercado de trabalho. 2007. TCC(Trabalho de Conclusão de Curso) - Faculdade Frassinetti do Recife/FAFIRE, Recife, 2007.

SPENCER, G. *How to argue and win every time*. New York.: St. Martin's Press, 1995.