



PAINÉIS

A HOMOFOBIA NO AMBIENTE DE TRABALHO

José Airton da Silva

(Faculdade Frassinetti do Recife – FAFIRE)

Thiago de Almeida (ITES)

Maria Luiza Lourenço

(Faculdade de Educação – USP)

notria21@hotmail.com

INTRODUÇÃO

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) citado por 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 a homossexualidade como um conjunto de atitudes anormais e desviantes. Nesse sentido, fala-se em homofobia, termo utilizado e associado ao preconceito contra os homossexuais.

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). Este estudo reúne alguns apontamentos na literatura acerca da questão da homofobia circunscrita no ambiente laboral.

Homofobia: será que ele é? Será que eu sou também?

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.

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 afetivas 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.

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. Não raramente, a homossexualidade e o

homoerotismo são considerados como atitudes anormais, desviantes e estranhas que evidenciam padrões de comportamento e convívio sociais não determinados pela sociedade.

Talvez, atitudes manifestas relacionadas a homofobia não sejam tão bem percebidas. Contudo, o preconceito contra os homossexuais no ambiente laboral 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, T. (2007). Amor e sexualidade na Contemporaneidade: a perspectiva homoerótica do enamoramento. In *Anais do XI Congresso Brasileiro De Sexualidade Humana: Amor & Sexo na Contemporaneidade*. Recife: SBRASH.
- Chung, Y. B. (1995). Career decision making of lesbian, gay and bisexual individuals. *The Career Development Quarterly*, 44(2), 178-186.
- Croteau, J. M. (1996). Research on the Work Experiences of Lesbian, Gay and Bisexual People: an Integrative Review of Methodology and Findings. *Journal of Vocational Behavior*, 48(18), 195-209.
- McQuarrie, F. A. E. (1998). Expanding the concept of diversity: discussing sexual orientation in the management classroom. *Journal of Management Education*, 22(2), 162-172.
- Nunan, A. (2003). *Homossexualidade: do preconceito aos padrões de consumo*. Rio de Janeiro: Caravansarai.
- Petrilli Filho, J. F. (2004). *Vulnerabilidade às IST/aids entre atiradores do serviço militar obrigatório: uma apreciação sociocomportamental*. (189 p.). Dissertação de Mestrado. Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto (EERP), USP, Ribeirão Preto.
- Silva, J. A. (2007). *H & H: Homoerotismo e Homofobismo masculino no mercado de trabalho*. 2007. Trabalho de Conclusão de Curso. Faculdade Frassinetti do Recife/FAFIRE, Recife.