



HOMOFOBIA NO AMBIENTE DE TRABALHO

Arlene Kely Alves de Amorim¹
Josemberg Moura de Andrade²
Carmen Amorim Gaudêncio³
Gabriel Lins de Holanda Coelho⁴
Dandara Barbosa Palhano⁵

Resumo: Um tema que tem sido bastante discutido nos meios acadêmicos é a violência moral. Esse tipo de violência pode acontecer com atos ocultos ou explícitos, podendo ser vista na limitação de ascensão profissional, interação social do mesmo com os outros empregados, assim como, no próprio processo de admissão. Este fato leva os homossexuais a manter sua identidade sexual em segredo, acarretando em problemas físicos e emocionais. A dificuldade em expor sua orientação sexual é influenciada pela postura assumida por ele fora da organização, na sua família, amigos, bem como na comunidade e ainda pela percepção que ele tem dos prejuízos que esta revelação pode causar.

Palavras-chave: homossexualidade, trabalho, homofobia.

Introdução

A Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) é um termo adotado desde os anos 90 para caracterizar a ciência que se propõe estudar dois grandes eixos de fenômenos: as *organizações*, enquanto ferramenta social formadora de coletivos humanos e o *trabalho*, enquanto atividade básica do ser humano produtor de sua própria existência e da sociedade (Bastos, 2003).

De acordo com Zanelli e Bastos (2004), os fenômenos organizacionais são processos psicossociais, que estruturam a vida dos indivíduos e o funcionamento das sociedades. De forma semelhante, o trabalho é concebido como um agente transformador da matéria, da vida psíquica, social, cultural, política e econômica (Malvezzi, 2004). O trabalho consiste, de forma simplista, em todo esforço humano que interfere na natureza e tem a finalidade de

¹ Universidade Federal da Paraíba. E-mail: arleneKely@hotmail.com.

² Universidade Federal da Paraíba. E-mail: josemberg.andrade@gmail.com.

³ Universidade Federal da Paraíba. E-mail: camoring@yahoo.com.br.

⁴ Universidade Federal da Paraíba. E-mail: linshc@gmail.com.

⁵ Universidade Federal da Paraíba. E-mail: dandarapalhano@gmail.com.

transformação, estando frequente associado à remuneração e vínculos legais (Zanelli & Batos, 2004).

Para que uma organização consiga obter sucesso no mercado e continuar os seus serviços, é necessário que ela possa satisfazer as necessidades de bens ou serviços que a população demanda. Entretanto, para que a organização permaneça viva, deve-se olhar para o seu funcionamento interno, para os fenômenos sociais que formam a mesma, possibilitando ao trabalhador a chance de consolidar a sua identidade individual ou como parte do grupo que faz parte. Os funcionários que fazem parte da organização é que constituem a sua realidade psicossocial, através das diversas interações humanas que ocorrem dentro dela, construindo assim a sua vida, história, estruturas, regras etc. (Zanelli & Silva, 2008).

Assédio Moral

Dentre os fenômenos vivenciados no ambiente organizacional está o assédio moral. Este constitui-se em uma forma de violência psicológica no trabalho, sendo diferente desta por possuir um caráter processual e repetitivo durante um tempo prolongado. Assim, situações específicas e que não se repetem são entendidas como atos de violência e não como assédio moral no trabalho. Portanto, o assédio moral é caracterizado pela intenção recorrente de prejudicar outra pessoa, por meio de comportamentos hostis (Soboll, 2008). Hirigoyen (2002) conceitua o assédio moral como qualquer comportamento abusivo que tente ferir, devido a repetição, a dignidade ou integridade psíquica ou física de alguém, visando ameaçar seu emprego ou degradar o clima de trabalho.

O assédio moral é composto por fatores pessoais, mas também é importante levar em consideração uma combinação de outros fatores, a saber: fatores ligados aos indivíduos, ao mercado de trabalho, às condições organizacionais e às formas de interação entre os trabalhadores e seus pares, clientes e empregadores (Guimarães & Rimoli, 2006).

Einarsen (2000) propôs três formas para o estudo desse fenômeno:

1. A partir da personalidade de vítimas e agressores;
2. A partir das características inerentes às relações interpessoais;
3. A partir da análise das características do ambiente laboral e social.

O último prioriza os fatores organizacionais e psicossociais e estaria fortemente relacionado a elementos da organização do trabalho (Battistelli, Amazarray & Koller, 2011).

É importante destacar que mais de uma pessoa pode ser vítima de assédio moral, como verificado em um estudo realizado na Grã-Bretanha (Hoel, Cooper & Faragher, 2001) no qual

54% dos trabalhadores que relataram ter sofrido assédio moral, passaram por essa situação com outros colegas.

O assédio moral tem como principal objetivo o de reafirmar a submissão de determinados grupos à outros dentro de uma organização, pressionando os funcionários a aderirem aos parâmetros gerenciais, bem como excluir aqueles que não aderiram, padronizando comportamentos utilizados no ambiente de trabalho (Schatzmann, Gosdal, Soboll & Eberle, 2009). Nos últimos anos o assédio moral no trabalho adquiriu grandes proporções sociais, fato este que tem feito aumentar as ações nos tribunais trabalhistas com o intuito de reivindicar reparação pelos danos causados aos trabalhadores (Battistelli, Amazarray & Koller, 2011).

O interesse dos pesquisadores pelo assédio moral também tem feito aumentar os estudos sobre o assunto. No Brasil, Barreto (2003) desenvolveu um estudo com 97 empresas de São Paulo, e encontrou que 42% dos entrevistados possuíam histórias de violência e humilhação no trabalho. Posteriormente, outros estudos foram desenvolvidos para melhor compreender esse fenômeno, como por exemplo, o estudo de Ferreira (2008).

Assédio moral homofóbico nas organizações

De acordo com Hirigoyen (2002), o assédio moral tem como uma de suas características primordiais a desvalorização da vítima pelo perverso. Tal desvalorização pode acontecer, por exemplo, quando um determinado grupo estigmatiza outras pessoas e não respeita a diversidade. Para uma determinada atitude ser considerada assédio moral não é preciso que algo de grande visibilidade ocorra, isso porque, por diversas vezes, são os pequenos e invisíveis constrangimentos e humilhações que ocasionam na perda de significado do trabalho e nas relações lá vivenciadas.

Cada ser humano tem uma orientação sexual e esta tem vários efeitos sobre a vida. Quando se faz parte de uma minoria, como é o caso dos homossexuais, estes efeitos devem receber uma atenção diferenciada, no entanto, até recentemente o estudo destes efeitos não eram investigados nos âmbitos profissional e pessoal (Etringer, Hillerbrand & Hetherington, 1990).

Um dos tipos de assédio moral é a homofobia. Esta quando ocorre no ambiente de trabalho foi definida por Chung (1995) como um ato frequente e constitui-se por um tipo de violência de caráter dramático, a qual se expressa por meio de atos discriminativos sutis ou não. Segundo Allport (1954), na Psicologia Social, pode-se definir o preconceito como uma

atitude negativa frente a uma pessoa ou um grupo que apresenta características consideradas negativas. Essa antipatia parte de uma generalização errada e que apresenta um caráter inflexível por parte do preconceituoso. O preconceito sexual refere-se às atitudes negativas e intolerantes frente a um indivíduo devido a sua orientação sexual, não sendo inato a pessoa, surgindo na sua formação e sua interpretação da realidade social. Os crimes homofóbicos são constituídos por preconceito, discriminação, abuso verbal e atos de violência originados pelo medo ou ódio contra a orientação sexual (Ferreira, 2007).

A discriminação sofrida pelo grupo LGBTTTI (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais, Travestis, Transgêneros e Intrasexo) está vinculada a uma cultura machista, níveis baixos de escolaridade e impunidade de crimes cometidos e tem provocado a estigmatização do indivíduo gay. Em levantamento realizado por Luiz Mott, do Grupo Gay da Bahia (GGB), constatou-se que no Brasil, entre 2003 e 2010, um crime contra homossexual foi cometido a cada 2,3 dias, sendo o nordeste a região mais homofóbica. Na declaração dos Direitos Humanos, de 1948, confirma-se como direito e garantia inalienável ao ser humano, a de invocar os direitos e liberdades quanto a sua sexualidade. Entretanto, apesar da constituição garantir a liberdade, o que ocorre ainda é um preconceito enraizado. Esta mesma expressão de violência ocorre no meio organizacional, podendo-se perceber casos de discriminação e recusa de profissionais em função de sua orientação sexual. Tal discriminação pode acontecer com atos ocultos ou explícitos, podendo ser vista na limitação de ascensão profissional, interação social do mesmo com os outros empregados, assim como, no próprio processo de admissão, acarretando em problemas físicos e emocionais. Assim, os homossexuais têm como uma de suas estratégias de enfrentamento diante das situações indesejáveis manter o segredo sobre a orientação sexual, já que eles ainda encontram barreiras em seus ambientes de trabalho (Barreto, 2003).

Um dos aspectos a serem estudados é o processo que o homossexual passa para poder assumir sua orientação sexual, tendo em vista que este momento suscita vários aspectos, como o preconceito dos outros e a possibilidade de ocorrer homofobia por parte dos colegas de trabalho. Isso pode ocorrer devido ao fato de que toda organização tem uma cultura, sendo esta sustentada por discursos e atitudes dos funcionários, desde o mais baixo, até o mais alto escalão. Os funcionários, por sua vez, formam grupos, que de uma forma ou de outra, acabam por manter as atitudes preconceituosas, através de suas próprias atitudes (Bowen & Blackmon, 2003).

Para manifestar uma opinião, primeiramente, o indivíduo analisa o ambiente no qual ele está inserido, já que esta decisão é motivada por forças externas. Esta afirmação

fundamenta-se na hipótese de que as pessoas normalmente avaliam qual é a opinião dominante dos grupos deste ambiente. Dito de outra forma, uma opinião sobre algo só é expressa se houver algum apoio e suporte percebido por parte da maioria. Sendo esta a base da teoria “*Spirals of Silence*” que foi desenvolvida por Noelle-Neuman (Bowen & Blackmon, 2003).

No âmbito organizacional esta teoria tem sido utilizada pois permite reconhecer as dimensões que podem comprometer a demonstração de julgamentos entre os membros que compõem a organização. Assim, esta teoria pode ser eficaz na explicação dos fatores relacionados a revelação (ou não) da orientação sexual no ambiente de trabalho, isso porque quando um homossexual se sente à vontade para expor sua orientação sexual ele o faz porque sente o apoio e o respeito dos colegas de trabalho e estes são capazes de entendê-lo e respeitá-lo (Bowen & Blackmon, 2003)

Mickens (1994) afirma que as questões que envolvem a sexualidade no ambiente de trabalho ainda são vistas como tabu, como algo que gera muita ansiedade e necessita de muita informação. Até mesmo os homossexuais mais corajosos tem dúvidas se devem ou não revelar a sua sexualidade, com medo de que possa interferir em sua carreira ou relações sociais dentro da organização. Essa ansiedade criada pelos questionamentos muitas vezes é gerada por falta de informação das pessoas, uma falta de diálogo que possibilitasse um melhor clima entre os funcionários, independente de sua sexualidade.

Devido a maioria da sociedade ser de orientação heterossexual, os homossexuais minoritários, percebendo uma desigualdade entre as sexualidades, acabam adotando padrões e estilos de vida de pessoas heterossexuais nas organizações, com medo de sofrerem algum tipo de preconceito ou represália. Além disso, eles evitam um relacionamento com pessoas que não pertencem a mesma orientação sexual no ambiente de trabalho, com medo de sofrerem possíveis pressões pela sua não-revelação (Ferreira, 2007). Segundo McQuarrie (1998), as pessoas que estão vivendo uma situação como esta, gastam muita energia para manter as aparências e elaboram estratégias para impedir que os outros descubram o seu segredo. Muitas vezes as pessoas sustentam até mesmo uma aparente relação heterossexual estável, ou evitam a qualquer custo falar sobre sua vida pessoal. Alguns casos, envolvem relacionamentos heterossexuais reais e estáveis, gerando até mesmo casamentos, que podem ser infelizes e são sustentados em mentiras, utilizadas para dirimir o impacto do preconceito da sociedade sobre a pessoa que vive a homossexualidade. Este sujeito, então, passa a viver uma vida dupla, tentando assim, evitar ser mais uma vítima da violência e discriminação social.

Também podem ocorrer situações de constrangimento e humilhação, como, por exemplo, as típicas piadas homofóbicas. A dificuldade em expor sua orientação sexual é influenciada pela postura assumida pelo indivíduo fora da organização, na sua família, amigos, bem como na comunidade e ainda pela percepção que ele tem dos prejuízos que esta revelação pode causar. São alguns desses prejuízos: o medo do isolamento, de perder chances de ascensão profissional, de intimidação e da violência que estes podem vir a sofrer (Siqueira, Ferreira & Fellows, 2006).

Tendo visto isso, trabalhadores em situação de vulnerabilidade são aqueles que possuem algum tipo de limitação na sua produtividade, como por exemplo, os trabalhadores com licença por possuírem alguma incapacidade de saúde. Outros exemplos de trabalhadores em situação de vulnerabilidade são os que pertencem a segmentos socialmente discriminados (negros, mulheres, homossexuais etc.) (Hirigoyen, 2002).

Desde muito tempo, já existia uma preocupação da lei com a violência sofrida pelos trabalhadores, muitas vezes motivada pela ambição ou ganância dos dirigentes das empresas. Um exemplo disto é o artigo 483, da Consolidação das Leis de Trabalho, no qual os trabalhadores que estiverem sofrendo algum tipo de assédio moral podem considerar rescindido o contrato e solicitar uma indenização. Tal indenização é legítima, por exemplo, quando: (1) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; (2) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; e (3) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários. Entretanto, ainda que algumas ações já forneçam algum suporte as vítimas de assédio moral, as medidas ainda são consideradas insuficientes. É necessário que as vítimas manifestem-se: reagindo, denunciando e evitando o agravamento do problema (Menezes, 2002).

As organizações de trabalho devem promover políticas que visem um ambiente mais propício para os seus trabalhadores, diminuindo qualquer discriminação que possa existir nele. Por serem, geralmente, ambientes conservadores, os trabalhadores homossexuais acabam ficando inibidos, prejudicando o exercício de suas funções. Essas políticas devem ser adotadas nas organizações pois ajudam a empresa a ganhar a confiança dos seus trabalhadores homoafetivos, passando uma segurança de que não devem se sentir acanhados em seu ambiente de trabalho. Essas políticas também evidenciam que a ignorância é um grande problema existente, além das consequências negativas, físicas e psicológicas, de que a homofobia pode acarretar nos indivíduos gays (Mickens, 1994).

Conclusão

Como as organizações funcionam como uma extensão da vida das pessoas e muitas vezes refletem os comportamentos vivenciados na sociedade, elas não estão livres de que ocorram fenômenos preconceituosos contra minorias dentro delas. Devido a grande maioria das organizações ainda apresentar perfil conservador e tradicional, os funcionários que apresentam uma conduta que não é considerada padrão à organização ficam inibidos e receosos em assumirem a sua identidade. Essa inibição provoca isolamento, medo de perder chances de ascensão na carreira, intimidação, receio de ser violentado, entre outros. A falta de informação é um dos motivos mais comuns para que ocorram tais comportamentos hostis, faltando as organizações uma posição mais aberta ao diálogo, mostrando que é possível estabelecer um bom clima organizacional, mesmo com diferenças entre os funcionários.

Os homossexuais muitas vezes sentem receio de expor a sua orientação sexual dentro do ambiente de trabalho, por temerem uma represália por parte dos colegas, como a sua exclusão do grupo social presente na empresa, piadas homofóbicas, pressão para revelação da sua identidade sexual e outras situações de constrangimento e humilhação. Por causa desse receio, muitas vezes acabam adotando comportamentos padrões dos outros funcionários da empresa, acarretando em problemas físicos e emocionais, que desgastam o sujeito e influenciam no desempenho da sua função.

As organizações devem buscar promover ações que viabilizem a manifestação honesta da orientação sexual. Essas ações podem ocorrer através da criação de políticas organizacionais específicas, que tenham como objetivo a criação de um ambiente mais propício para o funcionamento da empresa, onde os funcionários homoafetivos possam ter a segurança de que não devem se sentir retraídos em relação aos outros trabalhadores. Essas políticas devem evidenciar os problemas acarretados pelo preconceito e suas consequências aos trabalhadores que a sofrem, bem como evidenciar a ignorância em relação a existência de outras orientações sexuais. Evidencia-se também a importância de, caso não seja resolvido o problema internamente dentro da organização, existam medidas legais para resolução do assédio moral homofóbico, levando ao judiciário a situação enfrentada e requerendo que a empresa lhe restitua de forma adequada a situação.

Ademais, ressalta-se a importância de estudos que permitam compreender a dinâmica social relacionada à homossexualidade nas organizações, sendo necessários para levantar propostas de medidas de prevenção, de combate à violência e à estigmatização do homossexual na sociedade contemporânea.

Referências Bibliográficas

- Allport, G. (1954). *The nature of prejudice*. Cambridge: Addison-Wesley.
- Barreto, M. M. S. (2003). *Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações*. São Paulo: EDUC.
- Bastos, A. V. B. (2003). Psicologia organizacional e do trabalho: que respostas estamos dando aos desafios contemporâneos da sociedade brasileira. In O. H. Yamamoto, & V. V. Gouveia (Orgs.), *Construindo a psicologia brasileira: desafios da ciência e prática psicológica* (pp. 139-166). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Battistelli, B. M., Amazarray, M. R. & Koller, S. H. (2011). O assédio moral no trabalho na visão de operadores do direito. *Psicologia & Sociedade*, 23(1), 35-45.
- Bowen, F. & Blackmon, K. (2003) Spirals of Silence: the dynamic effects of diversity on organizational voice. *Journal of Management Studies*, 40(6), 1393-1417.
- Chung, Y. B. (1995). *Career decision making of lesbian, gay and bisexual individuals*. The Career Development Quarterly, 44(2), 178-186.
- Etringer, B., Hillerbrand, E. & Hetherington, C. (1990) The influence of sexual orientation on career decision-making: a research note. *Journal of Homosexuality*, 19(4), 103-133.
- Ferreira, R. C. (2007). *O gay no ambiente de trabalho: análise dos efeitos de ser gay nas organizações contemporâneas*. Dissertação de Mestrado em Administração - Universidade de Brasília: Brasília.
- Ferreira, J. B. (2008). Violência e assédio moral no trabalho: Patologias da solidão e do silêncio. In L. A. P. Soboll (Ed.). *Violência psicológica e assédio moral no trabalho: Pesquisas brasileiras* (pp. 104-134). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Guimarães, L. A. M. & Rimoli, A. O. (2006). “*Mobbing*” (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 22(2), 183-192.
- Hirigoyen, M. F. (2002). *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.
- Hoel, H., Cooper, C. L. & Faragher, B. (2001). The experience of bullying in Great Britain: The impact of organizational status. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 443-465.
- McQuarrie, F. A. E. (1998) Expanding the concept of diversity: discussing sexual orientation in the management classroom. *Journal of Management Education*, 22(2), 162-173.

- Malvezzi, S. (2004). Prefácio. In J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade & A. V. B. Bastos (Eds.), *Psicologia, organizações e trabalho* (pp. 13-18). Porto Alegre, RS: Artes Médicas.
- Menezes, C. A. C. (2003). Assédio moral e seus efeitos jurídicos. *Síntese Trabalhista*. 169, 140-150.
- Siqueira, M. V. S., Ferreira, R. C., Fellows, A. (2006). *Identidade Gay nas Organizações: uma agenda de pesquisa*. In: EnANPAD. Salvador.
- Schatzmam, M., Gosdal, T. C., Soboll, L. A., & Eberle, A. D. (2009). Aspectos definidores do assédio moral. In T. C. Gosdal & L. A. P. Soboll (Eds.), *Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar* (pp. 17-32). São Paulo: LTr.
- Soboll, L. A. P. (2008). *Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Zanelli, J. C. & Bastos, A. V. B. (2004). Inserção profissional do psicólogo em organizações e no trabalho. In J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade, & A. V. B. Bastos (Orgs.), *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil* (pp. 466-491). Porto Alegre: Artmed.
- Zanelli, J. C. & Silva, N. (2008). *Interação humana e gestão: a construção psicossocial das organizações de trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo.