



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL
CAMPUS CHAPECÓ
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

JARDEL HEITOR SANTINI

**ASSÉDIO MORAL NAS ORGANIZAÇÕES:
RELATOS DE ABUSOS PSICOLÓGICOS E DE PRECONCEITO CONTRA
HOMOSSEXUAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO**

**CHAPECÓ
2016**

JARDEL HEITOR SANTINI

**ASSÉDIO MORAL NAS ORGANIZAÇÕES:
RELATOS DE ABUSOS PSICOLÓGICOS E DE PRECONCEITO CONTRA
HOMOSSEXUAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao curso de Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul, como requisito para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof.^a Dra. Kelly Cristina Benetti Tonani Tosta

CHAPECÓ

2016

DGI/DGCI - Divisão de Gestão de Conhecimento e Inovação

Santini, Jardel Heitor

ASSÉDIO MORAL NAS ORGANIZAÇÕES: Relatos de abusos psicológicos e de preconceito contra homossexuais no ambiente de trabalho/ Jardel Heitor Santini. -- 2016. 119 f.

Orientadora: Kelly Cristina Benetti Tonani Tosta.
Trabalho de conclusão de curso (graduação) -
Universidade Federal da Fronteira Sul, Curso de
Administração , Chapecó, SC, 2016.

1. Assédio moral. 2. homossexualidade. 3. Preconceito e discriminação. 4. Organizações e sociedade. I. Tosta, Kelly Cristina Benetti Tonani, orient. II. Universidade Federal da Fronteira Sul. III. Título.

JARDEL HEITOR SANTINI

**ASSÉDIO MORAL NAS ORGANIZAÇÕES: RELATOS DE ABUSOS
PSICOLÓGICOS E DE PRECONCEITO CONTRA HOMOSSEXUAIS NO
AMBIENTE DE TRABALHO**

Trabalho de conclusão de curso de graduação apresentado como requisito para obtenção de grau de Bacharel em Administração da Universidade Federal da Fronteira sul.

Orientadora: Professora Dra. Kelly Cristina Benetti Tonani Tosta

Este trabalho de conclusão de curso foi defendido e aprovado pela banca em 15/06/2016

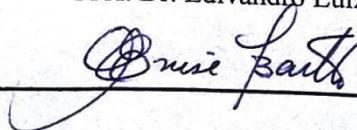
BANCA EXAMINADORA



Prof.^a Dra. Kelly Cristina Benetti Tonani Tosta



Prof. Dr. Edivandro Luiz Tecchio



Prof.^a. Dra. Enise Barth Teixeira

À minha família e aos meus poucos, mas sinceros amigos íntimos. Vocês me mostraram que o mundo pode ser um lugar bom e acolhedor frente às diferenças, e que todos os problemas são superficiais quando se tem alguém que o ama de verdade. Também dedico este trabalho a todos os cidadãos homossexuais e a contínua luta destes pela criminalização da homofobia, a igualdade de direitos, e acima de tudo o reconhecimento como seres humanos. Esta é minha singela contribuição ao movimento gay e a sua relevância histórica para a evolução da sociedade.

AGRADECIMENTOS

Considerando que a vida é feita de escolhas e de oportunidades, portanto primeiramente agradeço a Deus por ter feito com que eu conseguisse escolher e fazer ações que me trouxessem até aqui e que continuarão me projetando cada vez mais para um futuro melhor.

Agradeço a meus pais pelo apoio incondicional e por auxiliarem nos momentos alegres, difíceis e de indecisão. Seus conselhos no decorrer desta jornada, fizeram com que eu não só me tornasse uma pessoa melhor, como também um profissional consciente e que sabe acima de tudo que deve respeitar os outros.

A todos os meus mestres por compartilharem de seu conhecimento e auxiliarem no enriquecimento do meu. Agradeço especialmente a professora Kelly Tosta, por ter encarado junto comigo estudar um tema que por muitos é visto como tabu, mas que aos seus olhos foi visualizado como a oportunidade de mostrar ao mundo um pouco mais de como a diversidade LGBT é importante e merece ser reconhecida pelas organizações. Você me auxiliou em diversos momentos da graduação, não só em assuntos acadêmicos, como também em conversas de escolhas cotidianas a serem tomadas, mais do que o exemplo de uma professora, levo junto após esse período de aprendizado uma grande amiga.

Aos meus amigos que de forma direta ou indiretamente auxiliaram na construção desse trabalho de curso, desde o fato de auxiliar a definir a melhor palavra para um encaixe no texto ou indicar pessoas que poderiam estar contribuindo com a pesquisa. Obrigado por ouvirem meus desabafos, compartilharem de minha ansiedade e por me aconselharem com suas palavras de ânimo e superação. Em especial à Fabiele, Andrei e Jackson.

A todos os entrevistados. Vocês além de disponibilizarem seu tempo, possibilitaram com que esse estudo se tornasse real. Particularmente acreditava que não seria tão tocado pelas histórias, no entanto termino essa pesquisa com um sentimento de que as organizações precisam se abrir para a diversidade, além disso, espero profundamente que esse trabalho contribua para diminuir a ocorrência de assédio e de atos de preconceito e discriminação contra qualquer indivíduo, para que assim, outras pessoas não tenham que vivenciar histórias semelhantes às relatadas por todos vocês.

Agradeço também ao Thiago Soares Nunes, estudioso do tema assédio moral, por ter disponibilizado seu tempo a analisar, fazer apontamentos e dar sugestões de melhoria ao corpo do trabalho.

Minha gratidão aos demais colegas de estudo e as outras pessoas que indiretamente auxiliaram com dicas ou envio de textos pertinentes ao assunto e que contribuíram para que essa pesquisa ficasse mais completa.

Meu sincero obrigado a todos vocês!

Eu não me considero um ativista, mas eu percebo quando eu tenho me beneficiado do sacrifício de outros. Então se ouvir que o CEO da Apple é gay pode ajudar alguém lutando para chegar à ciência de quem ele ou ela são, ou trazer algum conforto a qualquer um que se sinta sozinho, ou inspirar as pessoas a insistir em sua igualdade, então vale a pena trocar isso pela minha privacidade (COOK, 2014).

RESUMO

A homossexualidade sempre esteve presente na história da humanidade, assim como se faz comum na maioria das espécies de animais. Nos últimos anos, com o aumento na luta pelos direitos igualitários, os indivíduos homossexuais têm reivindicado melhorias nas formas de tratamento dispensadas pelas organizações a estes. As organizações por sua vez, buscam meios de gerenciar a diversidade e de acabar com práticas discriminatórias e de homofobia em seu ambiente interno. Relacionado a isso, encontra-se o fenômeno do assédio moral, este por sua vez ocorre por meio de humilhações e abusos psicológicos feitos repetidamente a uma mesma pessoa; lesa e pode levar até mesmo ao suicídio. Frente ao exposto, a presente pesquisa, objetivou analisar os impactos na carreira e no desempenho de homens e mulheres homossexuais que sofrem ou sofreram assédio moral no ambiente de trabalho. Destaca-se que a metodologia utilizada é predominantemente qualitativa e classificada quanto aos fins como aplicada e descritiva. Quanto aos meios, bibliográfica, pesquisa de campo e *ex post fact*. Com relação à coleta de dados, esta foi realizada por meio de entrevistas individuais com nove pessoas declaradamente homossexuais, feitas a partir de entrevista com um roteiro semiestruturado. Além disso, visando a verificação dos estudos semelhantes já publicados, elaborou-se uma revisão sistemática aprofundada do assunto. Primeiramente destaca-se que nem todos os relatos contidos no decorrer desta pesquisa enquadram-se como assédio moral, já que um dos relatos enquadrado-se como agressão pontual. Em relação aos demais casos, notou-se que todos além de sofrer os males do preconceito, foram assediados moralmente. Em relação à violência moral, aponta-se que todos os entrevistados acreditam serem comuns às práticas contra homossexuais, tudo isso, em virtude do grande preconceito existente na sociedade. No que diz respeito aos aspectos de danos a saúde, a maioria dos pesquisados relatou não possuir danos físicos ou percebidos com relação à saúde, no entanto percebeu-se que todos obtiveram sofrimentos psicológicos e que de algum modo influenciaram os levando a níveis de tristeza ou a sentimentos de impotência frente à sociedade, alguns relataram sofrer de depressão e estresse constante. Há ainda, por parte de alguns participantes o medo de revelar-se homossexual no ambiente de trabalho, este receio foi citado em pelo menos três casos. Ressalta-se ainda, que os pesquisados quando confrontados sobre a discriminação, afirmaram acreditar que esta seja oriunda da falta de informação das pessoas e de uma educação desregrada, que deveria priorizar educar as pessoas desde jovens sobre a pluralidade sexual e o respeito acima de tudo. Além disso, esses acreditam que caso as empresas invistam em programas de conscientização e de apoio a diversidade, o quadro de discriminação tende a diminuir aos poucos. O estudo foi relevante pelo limitado número de pesquisas acerca do tema, acredita-se que os objetivos estabelecidos foram alcançados com êxito. Além disso, o trabalho buscou mostrar as situações de discriminação e de injúrias que os homossexuais acabam por passar em seu cotidiano, assunto este visto como tabu por algumas organizações. Acredita-se que novos estudos podem vir a ser desenvolvidos aproveitando-se da temática.

Palavras-chave: Assédio Moral. Homossexualidade. Ambiente de Trabalho. Direitos Humanos.

ABSTRACT

Homosexuality has always been present in human history, as it is common in most animal species. In recent years, with the increase in the fight for equal rights, homosexual individuals have claimed improvements in treatment dispensed by organizations to these. Organizations in turn, seek ways to manage diversity and to end discriminatory practices and homophobia in their internal environment. Related to this is the phenomenon of bullying, this in turn occurs through humiliations and psychological abuse made repeatedly to the same person; damages and can even lead to suicide. Based on these, the current study aimed to analyze the impacts on career and performance of homosexual men and women who suffer or have suffered bullying in the workplace. It is noteworthy that the methodology used is predominantly qualitative and classified as to the purposes as applied and descriptive. As for the media, literature, field research and ex post fact. Regarding data collection, it was conducted through individual interviews with nine people openly gay, made from a semi-structured interview. Moreover, with a view to verification of similar published studies, we elaborated a thorough systematic review of the subject. First out that not all reports contained in the course of this research fall as bullying, since one of the stories are framed as timely aggression. Regarding the other cases, it was noted that all in addition to suffering the evils of prejudice, were harassed morally. Regarding moral violence, it is noted that all respondents believe they are common practices against homosexuals, all this, due to the large existing prejudice in society. With regard to the aspects of health damage, the majority of respondents reported not having physical damage or perceived with regard to health, however it was noticed that all had psychological suffering and that somehow influenced the leading sadness levels or the feelings of impotence to society, some have reported suffering from depression and constant stress. There are still, by some participants fear prove to be gay in the workplace, this fear was cited in at least three cases. It is worth noting that the respondents when confronted on discrimination, said they believe this is coming from the lack of information of the people and a dissolute education, which should prioritize educating people from young people about sexual plurality and respect above all . Moreover, these believe that if companies invest in awareness programs and support diversity, discrimination framework tends to decrease gradually. The study was relevant for the limited number of studies on the subject, it is believed that the established objectives were successfully achieved. In addition, the study sought to show the situations of discrimination and injuries that homosexuals end up spending on your daily life, this issue seen as taboo by some organizations. It is believed that further studies can be developed taking advantage of the theme.

Key words: Mobbing. Homosexuality. Work Location. Human Rights.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Etapas para a realização da revisão sistemática.....	23
---	----

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Resultados da revisão sistemática.....	24
Quadro 2: Lista de ações hostis que caracterizam assédio moral	41
Quadro 3: Assassinatos de homossexuais no Brasil: 1963-2003.....	59

LISTA DE SIGLAS

COCHRANE- Centro Cochrane do Brasil

LGBT - Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Transgêneros

SEBRAE - Serviço Brasileiro de apoio às Micro e Pequenas Empresas

SPELL - Scientific Periodicals Eletronic Library

UFFS – Universidade Federal da Fronteira Sul

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	16
1.1 OBJETIVOS	19
1.1.1 Geral	19
1.1.2 Específicos	19
1.2 JUSTIFICATIVA	19
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	22
2.1 REVISÃO SISTEMÁTICA DA LITERATURA	22
2.2 AS ORGANIZAÇÕES E AS RELAÇÕES DE TRABALHO	26
2.3 ASSÉDIO MORAL	32
2.4 SEXUALIDADE E IDENTIDADE SEXUAL	44
2.5 HOMOSSEXUALIDADE	47
2.5.1 Preconceito e intolerância	54
2.6 HOMOSSEXUALIDADE NAS ORGANIZAÇÕES	61
3 METODOLOGIA	65
3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA	65
3.2 SUJEITOS DA PESQUISA	67
3.3 COLETA DE DADOS	69
3.4 ANÁLISE DOS DADOS	70
3.5 LIMITAÇÕES DO ESTUDO	70
4 ANÁLISE E DISCUSSÕES DOS RESULTADOS	72
4.1 O PERFIL DOS PARTICIPANTES	72
4.2 O SER HOMOSSEXUAL	73
4.3 RELATOS ACERCA DA VIOLÊNCIA SIMBÓLICA	75
4.3.1 Definição de assédio moral pelos entrevistados	75
4.3.2 Fatores avaliados ao revelar a orientação sexual	76
4.3.3 Experiências negativas no ambiente organizacional	77
4.3.3.1 MARIA	78
4.3.3.2 PEDRO	80
4.3.3.3 CARLOS	83
4.3.3.4 LURDES	85
4.3.3.5 PAULO	86
4.3.3.6 MARCOS	87
4.3.3.7 JOÃO	88
4.3.3.8 ANTÔNIO	90
4.3.3.9 JOSÉ	92
4.4 AS EMPRESAS E A CONSCIENTIZAÇÃO	94

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	99
5.1 SUGESTÕES PARA NOVOS ESTUDOS	102
REFERÊNCIAS	103
APÊNDICE A- Termo de consentimento Livre e Esclarecido	113
APÊNDICE B- Dados dos participantes	115
APÊNDICE C- Roteiro de entrevista.....	116

1 INTRODUÇÃO

As estratégias de reestruturação produtiva adotadas por empresas para sobreviver no atual mercado competitivo trouxeram a tona um novo modelo de gerenciamento de recursos humanos. É nesse ambiente, marcado pelas pressões, pelo desempenho quantitativo, além da despersonalização do trabalhador, tratado como mero objeto produtivo, que acontece o assédio moral, um processo de violência psicológica extremado contra o trabalhador com relação direta a danos a sua saúde mental (FREIRE, 2009).

Em complemento a isso, Zimmermann (2002), explica que o assédio moral no ambiente de trabalho não é um acontecimento novo, podendo-se dizer que é tão antigo quanto o próprio trabalho. O processo de globalização e a consequente flexibilização das relações trabalhistas apontaram a gravidade, generalização, intensificação e banalização do problema.

Além disso, Siqueira et al.(2008), relata que no contexto social atual, o trabalho ocupa papel central na vida dos indivíduos, sendo assim, é nas organizações que os sujeitos sonham, pretendem alcançar os seus objetivos e tentam se realizar. Conforme o autor, a auto-realização do sujeito está cada vez mais vinculada ao trabalho e às organizações em que ele está inserido, estas ganham certo nível de exclusividade em sua vida.

Por sua vez, Zimmermann (2002), ressalta que, o individualismo é a nova tônica que caracteriza as relações de trabalho, este exige do trabalhador um novo perfil: autônomo, flexível, capaz, competitivo, criativo, qualificado e empregável. Ao mesmo período em que essas exigências crescentes e incessantes, qualificam-no para o mercado de trabalho, seu não atendimento faz com que o mesmo torne-se ironicamente, responsável pelo próprio desemprego.

E neste ambiente, o ser humano tem inúmeras vivências de prazer e de sofrimento. No que tange ao sofrimento do indivíduo nas organizações, pode-se dizer que as suas diversas faces acarretam adoecimento físico e psíquico, restando ao indivíduo desenvolver estratégias de enfrentamento frente a estas situações. E uma das formas de sofrimento vivenciada cotidianamente nas organizações, públicas ou privadas, é decorrente da discriminação do diferente, da recusa do outro, da falta de gosto da alteridade e da diversidade. E um dos grupos mais discriminados nas organizações é o homossexual. O sujeito gay que investiu todos os seus esforços e sua afetividade na empresa em que trabalha se vê, muitas vezes, desamparado em situações de preconceito, de homofobia e de discriminação em termos de ascensão profissional e de relacionamentos (SIQUEIRA et al.,2008).

Em uma sociedade, como a brasileira, constituída e estruturada pela diversidade, e em que as diferenças são, com frequência, produzidas e percebidas no curso de relações assimétricas, a promoção da cultura do reconhecimento da diversidade pode representar mais do que um irrenunciável compromisso de ordem ética. Com efeito, ao nos conscientizarmos de que a diversidade nos caracteriza como sociedade e como indivíduos, somos impelidos a procurar formas de reconhecê-la de modo a fazer com que ela (e a pluralidade que a acompanha) possa configurar um fator de enriquecimento e de desestabilização das relações de poder (JUNQUEIRA, 2007)

Na mesma linha de pensamento, Ferreira (2007) expõe que apesar dos avanços da constituição brasileira de 1988, com relação aos direitos sociais, valorizações das minorias, bem como a rejeição a qualquer tipo de discriminação, os homossexuais tem se organizado em movimentos que visam cada vez mais atingir objetivos comuns a esta classe minoritária, buscando soluções para problemas além daqueles ligados a preconceito ou segregação. Tendo consciência do modo como a sociedade reage e pensa com relação a homossexualidade, o movimento LGBT (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais) brasileiro vai além de aspectos ligados a proteção, leis, visibilidade e aceitação e atinge também as empresas.

Atualmente, observa-se que os indivíduos homossexuais buscam uma nova relação com a sociedade, estes tentam construir um novo espaço social, recusando a marginalização e a exclusão. A construção e a reivindicação de aceitação e de integração sociocultural se torna o possível contexto de destaque ao indivíduo e a sua subjetividade na contemporaneidade. O discurso do movimento LGBT, da busca de direitos dos sujeitos homossexuais, surge nesse contexto como uma possibilidade da cultura moderna, a possibilidade de ser livre e de expressar os desejos. O movimento político social da militante da classe gay encontra ressonância na sociedade que valoriza o indivíduo. O desejo individual une-se ao coletivo, com o desejo de reconhecimento público, com as ideias de uma sociedade que abriga a diversidade e na qual é possível a constituição de novas identidades sociais e individuais (CARRIERI; AGUIAR; DINIZ, 2013).

No entanto, de acordo com Gutcoski (2006 apud IRIGARAY; SARAIVA; CARRIERI, 2010) não sendo algo explícito, a heteronormatividade estigmatiza, opõem-se e desqualifica seja qual for a manifestação não-heterossexual. Nesse sentido o indivíduo gay está, em diversos casos em situação fragilizada das empresas, tenha ou não a sua orientação sexual revelada, o que inclui situações constrangedoras e de humilhação, como piadas

homofóbicas, discriminação e desigualdade de tratamento em questões associadas a promoções de carreira. Destaca-se, portanto que:

No contexto da diversidade no ambiente de trabalho, pode-se dizer que um dos grupos mais marginalizados nas empresas é o dos gays e das lésbicas, porque, devido ao heterossexismo e à homofobia, eles são obrigados, muitas vezes, a não revelar a respectiva identidade, a fim de não ser prejudicados na carreira profissional. Nesse sentido, no âmbito dos estudos organizacionais, é mister analisar alguns aspectos não tão lembrados pela teoria, assim como pelas empresas, que necessitam ser debatidos em toda a sociedade. Apesar de constituírem uma minoria, os gays, diferentemente de outros grupos, têm muito mais dificuldades para obter os próprios direitos, inclusive nas empresas em que trabalham. Benefícios, como plano de saúde para o(a) parceiro(a), são negados. O homossexualismo é tema constante de piadas e de desprezo na cena organizacional (SIQUEIRA; ZAULI-FELLOWS, 2006, p.71).

Para sobreviver neste ambiente hostil, os homossexuais adotam diversas estratégias de sobrevivência, que variam desde a explicitação da orientação sexual em todas as dimensões sociais (família, trabalho), em apenas algumas (círculo de amigos mais próximos), até a sua ocultação em todos os espectros de sua vida em sociedade (IRIGARAY, 2007 apud IRIGARAY; SARAIVA; CARRIERI, 2010).

Contudo, o sofrimento no ambiente de trabalho inicia-se como um conflito entre a história do indivíduo vítima da violência moral e a gestão da organização, que, quando não a ignora, mascara-a, por não ter a possibilidade de finalizar com os ditames da constituição simbólica da heteronormatividade e reconhecer a diferença como parte das relações sociais. Em uma sociedade do espetáculo, da aparência, os sujeitos narcísicos, individualistas, não se percebem como parte do laço social e como incluídos por ele, limitando-se simbolicamente às possibilidades de readequar seus desejos e lugares sociais (CARRIERI; AGUIAR; DINIZ, 2013).

Diante do exposto, se formulou a problematização da presente pesquisa, que segundo Santos (2007), é a transformação de uma necessidade humana em um problema, que, portanto é definido como necessidade humana, quando pensada. Para formulação e execução desse trabalho, o problema delimitado foi o seguinte: **Quais são os impactos na carreira e no desempenho de homens e mulheres homossexuais que sofrem ou sofreram assédio moral no ambiente de trabalho?**

1.1 OBJETIVOS

De acordo com Markoni e Lakatos (2010), os objetivos tornam explícito o problema, e aumentam os conhecimentos sobre determinado tema, os mesmos podem ser intrínsecos ou extrínsecos, teóricos ou práticos, específicos ou gerais, a longo ou a curto prazo, e devem necessariamente responder as perguntas: Por quê? Para quê? Para quem?

Esclarece Santos (2007), que são os objetivos de um estudo que delimitam e dirigem as considerações a serem feitas sobre o mesmo, segundo o autor, eles fornecem até mesmo o impulso dos dados que serão necessários para a resolução e o desenvolvimento dos argumentos. A seguir serão apresentados o objetivo geral e os objetivos específicos da pesquisa, estes nortearam a realização desta.

1.1.1 Geral

Analisar os impactos na carreira e no desempenho de homens e mulheres homossexuais que sofrem ou sofreram assédio moral no ambiente de trabalho.

1.1.2 Específicos

- a) Identificar ocorrências de assédio moral contra homossexuais no ambiente de trabalho;
- b) Levantar as consequências do assédio moral sofrido por homossexuais;
- c) Conhecer as variáveis pessoais e ambientais que interferem na decisão de assumir ou omitir a orientação sexual homossexual no ambiente de trabalho;
- d) Verificar a percepção dos entrevistados, acerca das práticas das empresas contra homofobia e assédio moral.

1.2 JUSTIFICATIVA

O tema abordado na presente pesquisa foi escolhido a partir de uma consulta em diversos anais científicos, onde pode se perceber que embora existam estudos que evidenciem as questões de gênero, participação das mulheres, inclusão de outras etnias e de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho, há certa carência em trabalhos que abordem o contexto homossexual no ambiente organizacional.

No aspecto à diversidade de orientações sexuais especificamente, esta tem sido negligenciada, mascarada e, até mesmo, excluída pelas empresas e pela academia. Entretanto, a sexualidade é uma questão pública e organizacional, devido ao fato de ela delinear o comportamento de homens e mulheres, construir expectativas, definir posições, acesso a cargos, bem como privilégios (IRIGARAY, 2008 apud IRIGARAY; FREITAS, 2011).

Devido aos fatos expostos, justifica-se este trabalho também, pois, o mesmo abordara através de uma discussão teórica e de apresentação de resultados, casos de discriminação e de violência moral sofrido por homossexuais, deste modo o mesmo visa auxiliar na compreensão do assédio moral no ambiente de trabalho, buscando evidenciar a necessidade dos gestores organizacionais assumirem e trabalharem no combate e na prevenção de formas discriminatórias e de todo e qualquer abuso moral no ambiente de trabalho.

Ressalta-se que as pesquisas acerca das relações de gênero e da diversidade sexual formam um núcleo importante dos debates políticos e científicos atuais em torno dos direitos humanos. Desde a segunda metade do século XX, os movimentos sociais têm se empenhado em reivindicar direitos igualitários entre homens e mulheres, independentemente da orientação sexual e da expressão de gênero (NARDI; SILVEIRA; MACHADO, 2013). O tema é considerado por muitos como um assunto tabu e carece de discussões no meio organizacional. Segundo Ferreira (2007), o interesse pela sexualidade aumentou nos últimos anos, isso pode ser evidenciado a partir de reportagens da mídia e pelo aumento da publicação de livros e artigos com esta temática.

De acordo com Gois, (2004 apud FERREIRA, 2007), os estudos acadêmicos brasileiros acerca da homossexualidade iniciaram-se no século XIX, nesta época a condição homossexual era tomada como objeto de reflexão em diferentes teses de médicos higienistas. Neste período a abordagem que se deu a esta condição foi a de propor medidas que pudessem eliminar os efeitos e malefícios das pessoas homossexuais. A autora relata que ao longo do século XX, esta discussão desapareceu e, em decorrência, o assunto passou a ser abordado por outras áreas de estudo e de forma menos preconceituosa, tendo nas décadas de 1970 e 1980 se voltado para análises referentes às dificuldades encontradas por gays e lésbicas na sociedade brasileira, estudando estratégias de cunho individual e coletivas por eles implementadas com o objetivo de tentar superar a opressão da qual eram vítimas.

Espera-se, portanto, que o presente trabalho sirva como consulta para acadêmicos e líderes organizacionais que possuem interesse no tema, e que auxilie na compreensão e na melhoria das condições de trabalho dos indivíduos homossexuais, já que apontará falhas no

sistema organizacional e as percepções dos próprios discriminados acerca desses erros. Além de todo o exposto anteriormente, considera-se este estudo importante para o pesquisador, pois agregará novos conhecimentos acerca de um tema pouco estudado, bem como poderá servir como base de pesquisa para futuros estudos correlacionados ao tema.

Para melhor compreensão do estudo, este está dividido em cinco partes. Na primeira parte, elenca-se a contextualização do assunto, delimitação do problema de pesquisa, definição dos objetivos, e também, a justificativa. Na segunda parte, apresenta-se o referencial teórico, neste constará os assuntos que auxiliaram no embasamento e no desenvolvimento desse estudo. A terceira parte, é composta pela metodologia da pesquisa, esta visa descrever os procedimentos metodológicos utilizados para alcançar os objetivos estabelecidos. A análise dos dados compõe a quarta parte da pesquisa e nesta apresenta-se a crítica e o levantamento dos dados oriundos da pesquisa. Na última parte encontram-se as considerações finais, limitações encontradas no decorrer da pesquisa e sugestões para estudos futuros, bem como as referências deste.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

No decorrer desta parte são apresentados os elementos que compõem a base teórica, visando à contextualização e o embasamento do estudo. Inicialmente destaca-se a revisão sistemática da literatura, a qual evidencia as pesquisas já elaboradas acerca do tema, buscando reunir trabalhos semelhantes a partir de um estudo secundário. A segunda parte apresenta um contexto histórico da administração, bem como a influência das organizações nas relações de trabalho. Após explica-se a definição de assédio moral, bem como o histórico do termo e os atos que configuram ou não, esse fenômeno. Faz-se necessário buscando elucidar os objetivos, apresentar o conceito de homossexualidade, bem como o histórico do movimento homossexual e da diversidade sexual. Apresentam-se ainda uma contextualização de atos discriminatórios e preconceituosos à classe LGBT, e em seguida um panorama geral da homossexualidade nas organizações e como essa é vista e tratada por essas entidades e pelos indivíduos que atuam nelas.

2.1 REVISÃO SISTEMÁTICA DA LITERATURA

Em 1995, um grupo de cientistas reunidos em Potsdam (Alemanha) “definiu como revisão sistemática a aplicação de estratégias científicas que limitem o viés de seleção de artigos, avaliem com espírito crítico os artigos e sintetizem todos os estudos relevantes em um tópico específico” (GALVÃO; SAWADA; TREVISAN, 2004).

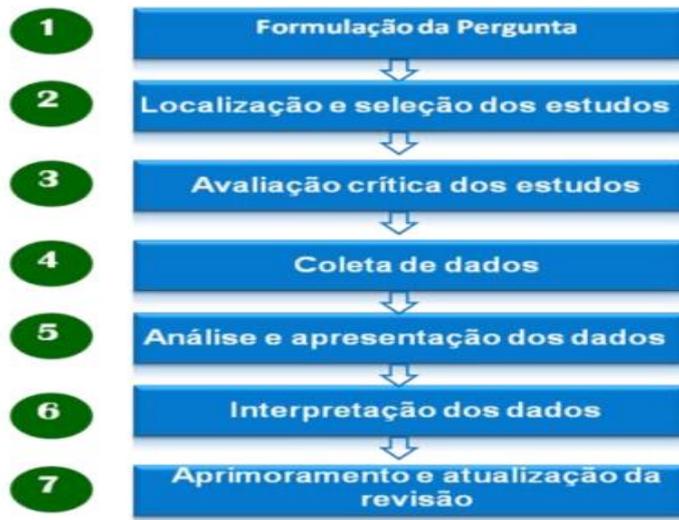
Uma revisão sistemática, assim como outros tipos de estudo de revisão, é uma forma de pesquisa que utiliza como fonte de dados à literatura sobre determinado tema. Esse tipo de investigação disponibiliza um resumo das evidências relacionadas a uma estratégia de intervenção específica, mediante a aplicação de métodos explícitos e sistematizados de busca, apreciação crítica e síntese da informação selecionada (SAMPAIO; MANCINI, 2007).

A revisão tradicional da literatura há muito tempo vem sendo criticada, devido à ausência de métodos explícitos e rigorosa padronização das técnicas empregadas. Em resposta a essa situação, o desenvolvimento de métodos seguros para serem utilizados na revisão sistemática tem ocorrido de forma considerável (GALVÃO; SAWADA; TREVISAN, 2004).

Ainda, de acordo com o Centro Cochrane do Brasil – COCHRANE (2015), visando evitar problemas de análise na revisão sistemática, os métodos de seleção e identificação dos dados são estabelecidos antes da revisão ser iniciada, num processo rigorosamente bem definido.

São sete as etapas que compõe o processo de revisão sistemática da literatura, estas podem ser visualizadas na figura 1, listada a seguir (JACKSON et al., 2004 apud TOSTA, 2012. p. 39):

Figura 1: Etapas para a realização da revisão sistemática



Fonte: Jackson et al. (2004 apud Tosta, 2012, p.39).

Para realização da revisão sistemática deste estudo, optou-se pela utilização da base de dados *scientific periodicals eletronic library* (SPELL), esta consiste em uma ferramenta virtual que agrega a produção científica disponibilizada eletronicamente pelos periódicos associados, reunindo artigos científicos, resenhas, editoriais, notas bibliográficas, casos de ensino, debates entre outros documentos, todos disponíveis livremente para consulta e download (SPELL, 2015).

Além disso, o Spell organiza a produção científica oriunda de diferentes periódicos, de modo que proporciona a localização de trabalhos que atendam a um ou vários critérios combinados de busca, os quais podem ser salvos ou compartilhados pelos usuários. O Spell também traz, de modo organizado, informações acerca dos principais periódicos das áreas de Administração, Contabilidade e Turismo. Trata-se de informações editoriais ligadas às características dos periódicos, rol de edições já publicadas e indicadores de volume de acessos, downloads e quantidade de documentos disponíveis na base do Spell (SPELL, 2015).

A consulta ao acervo foi realizada nos dias 25/08/2015 e 26/08/2015 e os critérios de busca foram os seguintes: artigos publicados nas diversas revistas que compõem a base de dados, indexados as palavras-chave: assédio, assédio moral, homossexualidade, violência

moral, homossexualidade nas organizações. Ao realizar esta prática no site SPELL e havendo resultados em relação a palavra-chave, realizava-se uma leitura dinâmica do título, nos casos onde houvesse afinidade com o assunto da presente pesquisa, ocorria a leitura do resumo. Após esta etapa pode-se selecionar os periódicos escolhidos, sendo estes os que possuem relação direta com o tema abordado neste estudo.

O quadro 1 apresenta uma síntese da revisão sistemática por afinidade ao tema:

Quadro 1: Resultados da revisão sistemática.

Base de Dados	Diretamente relacionados ao tema	Indiretamente relacionados ao tema	Nenhuma relação com o tema	Total
SPELL	2	43	6	51

Fonte: Elaborado pelo autor, 2015.

Após a revisão sistemática dois artigos diretamente relacionados ao tema foram selecionados, estes irão compor a base teórica da pesquisa. Ressalta-se que o número reduzido de periódicos encontrados acerca do tema, deve-se entre vários motivos ao assunto ser pouco explorado.

O primeiro texto relacionado a pesquisa, possui o título de “Homofobia e violência moral no trabalho no Distrito Federal”, este foi elaborado por Marcus V.S. Siqueira, Luiz A. S. Saraiva, Alexandre de Padua Carrieri, Helena K. Barbosa de Lima e Augusto José de Abreu Andrade, no ano de 2009. O periódico buscou analisar as formas de violência moral exercidas contra trabalhadores homossexuais masculinos no Distrito Federal, os autores utilizaram o método de entrevistas a fim de registrar os relatos e as situações de constrangimento vivenciadas pelos indivíduos devido a orientação sexual.

No decorrer do artigo os autores relatam conceitos de homofobia e de vivência em sociedade, também abordam as discriminações e as dificuldades encaradas por indivíduos homossexuais diante do contexto social atual. O texto é composto por relatos de indivíduos homossexuais e mesclado com teoria sobre o assunto. Em determinado ponto é relatado uma descoberta interessante, a de que homossexuais discriminados no ambiente de trabalho, geralmente discriminam gays efeminados e de que muitos dos entrevistados utilizam o termo opção sexual para se auto definir, diferente dos conceitos utilizados atualmente, orientação sexual ou orientação sexual.

Como consideração final, o texto informa que a homofobia é um problema da sociedade e das organizações, abordam-se ainda as distintas formas de violência moral empregadas contra trabalhadores homossexuais na forma de ações diretas ou veladas de agressão, também se reiteram a necessidade da criação de políticas organizacionais que garantam a integridade dos trabalhadores gays e que conscientize acerca de atos homofóbicos e do assédio moral.

Reflexões sobre o indivíduo desejante e o sofrimento no trabalho: o assédio moral, a violência simbólica e o movimento homossexual; é o título do segundo artigo diretamente relacionado ao tema, este fora escrito por Alexandre de Padua Carrieri, Ana Rosa Camillo Aguiar e por Ana Paula Rodriguez Diniz, no ano de 2013. O texto visa mostrar a violência simbólica exercida contra a minoria homossexual no ambiente organizacional.

Os autores consideram a sociedade como sendo baseada no consumo, individualismo e predominantemente dominada por heterossexuais masculinos. Através de um ensaio teórico, os escritores transmitem o tema assédio moral, para violência simbólica, que segundo estes configura como atos e/ou palavras que se repetem no tempo e levam a quadros específicos de adoecimento físico e psíquico.

Diferente do artigo anteriormente relatado, a abordagem deste, mostra a nítida preocupação dos autores em mostrar a sociedade e as dificuldades da inserção do homossexual nesta, os mesmos configuram o ambiente social como sendo um espetáculo.

[...] os sujeitos homossexuais inseridos na sociedade do espetáculo são compelidos a se expressar, consumir, manifestar seus desejos, percebendo-se livres, e acreditando nas possibilidades de suas escolhas. Do outro lado, há o mundo do trabalho, em que esse sujeito desejante acredita ser possível expressar sua singularidade e depara-se com as exigências modernas do capital do trabalho individualizado, do cada um por si, da exigência de desempenho, da negação do relacional (CARRIERI et al, 2013,p.14).

Os responsáveis encerram o periódico analisando a gestão de recursos moderna e criticando a necessidade desta em impulsionar a competitividade e a produtividade, gerando assim, segundo estes, relações fragilizadas e estressantes no ambiente organizacional. Segundo os mesmos, os sujeitos homossexuais, buscam a sua expressão de sujeito trabalhador, em um cenário de violência organizacional, deste modo a pergunta deixada pelos escritores é a de que como pensar no campo organizacional, relações de trabalho que os diversos sujeitos trabalhadores encontrem espaço de identificação e criem laços com o

trabalho, e que as atividades não sejam marcadas pela violência, mas pelo reconhecimento do sujeito?

Ambos os artigos selecionados, auxiliaram na elaboração da pesquisa, juntamente com os demais periódicos que possuem dados indiretos e que irão justificar e beneficiar a elaboração deste estudo, sabendo que o tema possui escassez de publicações, este trabalho irá auxiliar para que mais pesquisas possam ser realizadas.

2.2 AS ORGANIZAÇÕES E AS RELAÇÕES DE TRABALHO

O mundo do trabalho e das organizações passou por várias mudanças significativas ao longo dos tempos. No século XVII, com a sociedade mercantilista já desenvolvida, surge a burguesia, esta foi oriunda dos segmentos dos antigos servos, que adquiriram sua liberdade e se dedicaram ao trabalho no comércio, a partir desse fato, pela primeira vez na história do mundo, a conotação da palavra trabalho é modificada. Até então, sua interpretação era negativa, trabalhar era considerado uma atividade inferior e sem valor algum, destinada aos escravos. Após o surgimento da burguesia, ocorre o início da valorização do trabalho e da crítica à vida ociosa. Através dos avanços científicos do século XVII, da passagem do feudalismo ao capitalismo e de todos os acontecimentos sócio históricos daí advindos, a prática do trabalho acaba se consolidando na sociedade (ALVIN, 2006).

Nas últimas décadas do período que compõem a chamada idade média, expressava-se o trabalho com o sentido positivo que passou a incorporar: era encarado como uma ação auto criadora, e o homem, em seu trabalho, como senhor de si e da natureza. Valorizou-se positivamente o trabalho, então, como um espaço de aplicação das capacidades humanas. Acompanhava-o a noção de empenho, que é o esforço para atingir determinado objetivo. Naquele período, surgiram mudanças significativas que produziram lastros que sustentariam a Era Moderna. Entre as mudanças encontram-se a revolução agrícola, o surgimento das cidades e, sobretudo, a implantação da sociedade patriarcal, com valores e conceitos que vieram dominar a sociedade ocidental moderna (WOLECK, 2002).

Destaca Costa (2010), que as relações humanas, e mais especificamente as relações de trabalho, foram drasticamente alteradas pelas revoluções tecnológicas ocorridas nos últimos séculos. A invenção da máquina representou uma ruptura definitiva do produtor direto com o domínio que este exercia sobre o processo de produzir; estabeleceu hierarquias produtivas e

disciplinamento do trabalho; incorporou no processo produtivo uma norma autoritária sobre o trabalhador.

Explica Woleck (2002), que na idade moderna, começou-se a fazer uma diferenciação entre o trabalho qualificado e o não qualificado, ou o produtivo e o não produtivo, aprofundando-se a distinção entre trabalho feito de forma manual ou intelectual.

A sociedade pós-moderna por sua vez, trouxe consigo a concepção de uma nova forma de organização social, de imposição de espaço e tempo diferenciados, hábitos de consumo engessadores e padronizadores das condutas sociais: as pessoas são vistas como iguais e objetos diante da tecnologia. As identidades modernas estão sendo divididas em termos de classe, gênero, sexualidade, etnia, raça, nacionalidade, até o presente momento vistas como unificadas, modificando os padrões de referência que sustentavam as pessoas em relação aos contextos sociais dos quais faziam parte e em relação a si mesmos (COSTA, 2010).

Na chamada era do conhecimento, em que o capital intelectual se tornou tão importante, as organizações passaram a rever conceitos e atitudes para adotar posturas de valorização dos funcionários e de beneficiamento da comunidade em geral, tais qual o meio ambiente em que a mesma esta inserida. Há de se lembrar que, conforme explica Maximiano (2011), a sociedade humana é composta de organizações que auxiliam a suprir as necessidades humanas, conforme o autor, exemplos disso são os serviços de água, energia elétrica, saneamento básico, segurança pública, saúde, alimentação, diversão, educação e etc. Praticamente tudo depende das corporações. O autor relata ainda que, sendo tão importantes para os objetivos sociais, as corporações interferem na qualidade de vida, tanto positivamente, como negativamente. Organizações bem gerenciadas são importantes pelo impacto causado sobre a qualidade de vida da sociedade.

Assim, conforme explica Alvin (2006), em decorrência da grande influência das organizações no mundo moderno, pode-se observar um movimento crescente de envolvimento das pessoas com a sua ocupação e sua vida profissional. Em algumas pessoas e em algumas empresas, mais que em outras, é perceptível notar até certa devoção ao trabalho e à organização, que faz analisar laços relacionais similares àqueles mantidos com suas igrejas, por fiéis fanáticos. Para a autora, isso é reflexo de um paradoxo, a sociedade tem um discurso de desvalorização do público e valorização do privado, os indivíduos não deixam que sentimentos externos afetem a sua produtividade, ou em tese deveria ser assim, no entanto ao mesmo tempo, para realizar-se no privado, a pessoa se exige um grande investimento de

tempo, energia e vitalidade no trabalho e na organização, que faz com que não sobre tempo para “ser”. A organização acaba ficando com a melhor parte.

Há de se lembrar, que a maioria das organizações mundiais que conhecemos atualmente, foi impulsionada ou modificada pelo advento da revolução industrial. Desenvolvendo as máquinas e preconizando a divisão das tarefas, aumentando a rede de transportes e auxiliando nas comunicações, empregando um grande exército industrial de mão de obra e reduzindo os custos produtivos, a revolução industrial lançou a base de um novo tempo, transformando profundamente o mundo organizacional, bem como a sociedade e o modo como visualizamos a mesma na presente época (FERREIRA, REIS, PEREIRA, 1997).

O período de mudanças sociais que foi iniciado na década de 1960 e provocou grandes transformações no comportamento das pessoas, principalmente nas mais jovens, também foi sentido no ambiente organizacional e o no modelo de administração das organizações. Os mercados passaram a se internacionalizar, as atividades ligadas aos setores de marketing, passaram a ter grande importância, e as inovações tecnológicas fizeram com que novos produtos pudessem ser desenvolvidos, isso acarretava a obsolescência rápida de produtos tradicionais e a criação de novos modelos de consumo. No âmbito interno das empresas, os valores se alteravam, passaram a ter vigor as exigências de independência, autovalorização e desempenho de tarefas estimulantes para a satisfação profissional do indivíduo (FERREIRA, REIS, PEREIRA, 1997).

Em decorrência disso Alvin (2006), relata que, surge um sentimento de comprometimento organizacional, uma variável que adquire importância nos estudos da psicologia organizacional em meados da década de 1980, no auge do movimento de globalização e liberalização da economia. Conforme a autora, estas pesquisas se situam no âmbito do comportamento humano no ambiente de trabalho, mais especificamente em uma subárea denominada “comportamentos em relação ao trabalho” e constituem-se em tecnologias gerenciais para lidar com o elemento humano nas organizações.

Em meados da década de 1960 o psicólogo americano Edwin Locke elaborou a teoria de determinação de metas que segundo Bateman e Snell (2006) tem em sua base e propósito o estabelecimento e o conhecimento de que as pessoas possuem metas conscientes que as energizam e direcionam os seus pensamentos para um determinado fim, estas devem ser aceitáveis para os empregados, isso significa entre outras coisas, que as metas não devem entrar em conflito com os valores pessoais dos indivíduos e que as pessoas tenham motivos para perseguir metas. O liderando exerce grande papel nessa teoria, como Cassado (2002)

explica, este tem o papel de fornecer o feedback adequado aos seus liderados e auxiliar para que o mesmo se sinta parte do processo e membro participativo do estabelecimento de metas, segundo a autora uma aplicação frequente desta teoria se encontra no modelo de Administração por objetivos

Nessa época algumas empresas passaram a utilizar modelos de administração participativa, esse foi um movimento com alta repercussão no ambiente empresarial, justamente por revolucionar as chamadas práticas tradicionais. No entanto as razões dessas empresas, para usar a administração participativa, foram de ordem predominantemente prática a não humanitária. As organizações perceberam que a administração participativa auxiliava na substituição da pirâmide hierárquica pela autogestão na base da pirâmide organizacional (MAXIMIANO, 2011).

Nas duas últimas décadas no entanto, um conjunto de tendências tem feito com que o modelo de administração participativa fosse fortalecido no âmbito organizacional. A democratização das relações sociais, o desenvolvimento de uma consciência de classe trabalhista, a aumento nas taxas do nível educacional, a complexidade das empresas modernas, a grande velocidade com que ocorrem as mudanças e a intensificação das comunicações são algumas das razões que justificam a adoção de um maior grau de envolvimento dos empregados na gestão das empresas (FERREIRA, REIS, PEREIRA, 1997).

No entanto, Ferreira, Reis e Pereira (1997), ressaltam que a administração participativa pressupõe um amadurecimento cultural na organização, algo que não é obtido com muita facilidade. Maximiano (2011), explica que entende-se por cultura o conjunto de hábitos, valores e crenças que os grupos sociais desenvolvem e transmitem a seus novos integrantes e novas gerações de indivíduos. Desse modo, cultura representa o espelho através do qual os acontecimentos, objetos e pessoas são avaliados e interpretados.

Cultura organizacional é definida por Alvin (2006), como sendo um conjunto de modelos de pensamento, sentimentos e ações, estes são de acordo com o autor, originados a partir de uma aprendizagem coletiva, a qual tem um objetivo integrador, que envolve subjetividade e diferenças, formando um todo complexo de variáveis dimensões, composto por elementos que estão em relação dialética constante e que tem um sentido de identidade sustentado e mantido por elementos universais.

Conforme Maximiano (2011), todas as organizações desenvolvem uma cultura. O conteúdo específico de cada cultura irá depender da aprendizagem no processo de resolver conflitos de adaptação ao meio ambiente de convivência interna. Para o autor, o elemento

mais comum e explícito da cultura, que pode exemplificar o processo, é a linguagem. Todos os grupos desenvolvem uma linguagem, assim como as comunidades sociais criam idiomas. A linguagem integra o que o autor chama de “kit de ferramentas de sobrevivência” de qualquer pessoa em qualquer organização.

Contribuindo com esse pensamento, Alvin (2006), afirma que se pode pensar a cultura organizacional como um processo “homogeneizador” de atitudes, que aciona os sistemas cognitivo, afetivo e motor, a fim de promover uma aprendizagem coletiva acerca de como pensar a organização, sentir a organização e vivenciar a organização. Para a autora, se a pessoa não exercita sua capacidade de individualização, o direito à diferença, sua consciência crítica, sua volta a si mesmo, deixa-se dominar e ser controlada pela disciplina.

As percepções e os sentimentos em relação à realidade objetiva das organizações, são classificadas em três categorias: satisfação, insatisfação e indiferença. Todos os componentes da empresa afetam as percepções e as sensações. Desde o local físico até os objetivos, passando a barreira da remuneração, refeitórios, condições de trabalho, limpeza, programas de benefícios e integração com os colegas, tudo afeta a forma como os indivíduos se sentem em relação a organização. O produto dos sentimentos chama-se clima organizacional. Fundamentalmente o clima é uma medida de como os trabalhadores se sentem com relação a empresa e a seus gestores. O conceito de clima organizacional evoluiu para o conceito de qualidade de vida no trabalho (MAXIMIANO, 2011).

Clima organizacional por sua vez, é algo diretamente relacionado aos aspectos motivacionais do indivíduo dentro da organização. Segundo Maximiano (2009) a palavra motivação é derivada do latim *motivus*, *movere* e seu significado seria algo como movimentação, o mesmo cita que motivação é um processo fundamental do comportamento que afeta o desempenho das pessoas e conseqüentemente das organizações. Já para Robbins (2009) motivação é a disposição de se ter um nível elevado e permanente de esforço em favor das metas da organização, sob a condição de que o esforço seja capaz de satisfazer alguma necessidade individual.

Com os conceitos acerca de motivação definidos, espera-se que se possa empregar da melhor forma esta no ambiente organizacional, mas na maioria das vezes isso não ocorre, para Casado (2002) este fato ocorre por que há uma diferença entre o que se entende por motivação e o que se espera dela na prática, ou seja o que se pratica sobre motivação nas organizações está muito diferente da discussão e do entendimento teórico da mesma. Para Bergamini (2003) isso ocorre por que ninguém consegue motivar ninguém, o potencial

motivacional já existe dentro de cada um, a autora ainda ressalta que é importante perceber que motivação não é o mesmo que experimentar momentos de alegria, entusiasmo, ou euforia. Esses estados podem, até certo ponto, ser considerados efeitos posteriores do processo motivacional, mas nada explicam sobre sua origem nem sobre o caminho percorrido até que sejam alcançados.

Deste modo motivação passa a ser algo mais complexo do que simplesmente impulsos externos, Bateman e Snell (2006) citam que uma das tarefas mais difíceis do administrador é o entendimento do por que as pessoas fazem o que fazem, ainda colocam em pauta que o ato de prever a resposta delas as mudanças e programas de produtividade da empresa se torna algo mais difícil ainda. Segundo Robbins(2009) o funcionário motivado sempre estará em um estado de tensão, e este estado provoca um esforço a fim de que se chegue a um estado de auto realização da necessidade, como sempre possuímos necessidades diferentes, o individuo estará sempre em busca de satisfazer aquela necessidade. O papel do gestor é o de desenvolver sistemas e também programas de recompensas que visem maximizar o desempenho do empregado, além de buscar satisfazer o mesmo.

As diversas teorias acerca do tema servem de apoio aos gestores, que devem procurar a melhor forma de combinar as mesmas e utilizá-las em prol da organização, como nos lembra Robbins (2009) A motivação é um dos elementos para se conseguir um melhor desempenho de cada funcionário, no entanto esta deve estar apoiada nas habilidades e no apoio. O autor ainda ressalta que as empresas tem de parar de procurar o super individuo e passar a tentar descobrir maneiras de como atingir a satisfação de cada indivíduo, colocando as pessoas em cargos que se adaptem melhor a sua personalidade.

A motivação busca melhorar a produtividade, mas também o clima organizacional, a saúde e a satisfação dos indivíduos que compõem a organização, as teorias desenvolvidas ao longo dos anos, buscam todas fazer com que isso seja cumprido, para Casado (2002) todas as teorias possuem uma visão humana, e mostram que cada homem tem peculiaridades, preferências, personalidade diferentes, além disso cada teoria pode ser aplicada de maneira diferente as distintas visões que se tem do homem e as diferenças individuais tem um papel significativo nas diversas visões.

Ressaltam Ferreira, Reis e Pereira (1997), que deve haver um entendimento de que uma organização ou qualquer sistema de produção, nada mais é do que uma parte discreta do ambiente composta por três elementos interagindo entre si e com o meio ambiente: a estrutura, onde se define o papel da empresa no ambiente, do indivíduo na organização e dos

relacionamentos entre os diversos elementos. A tecnologia, onde os indivíduos encontrarão os meios de que necessitam para cumprir o seu papel e as especificidades das suas atribuições e o comportamento, este se refere as pessoas que possuem conhecimento e competência para realizar um trabalho.

A utilização de novas técnicas de otimização da produção, como resultado do crescimento tecnológico, favorecem a lucratividade das organizações e propiciam a desqualificação do trabalho de maneira que a permuta na execução de uma tarefa por outras não altera significativamente o conteúdo das funções. (MARTININGO FILHO; SIQUEIRA, 2008).

Martiningo Filho e Siqueira (2008), explicam que, alguns gestores em meio a esse ambiente competitivo e priorizando a lucratividade, só conseguem atingir as metas recusando-se a levar em conta os indivíduos que atuam na organização, fazendo uma chefia pautada no medo e na mentira. Os autores informam ainda, que não bastasse a pressão desenvolvida em torno do funcionário pela chefia, geralmente ocorrem cobranças ou competição de desempenho por parte dos colegas, esse novo perfil do trabalhador favorece o comportamento agressivo e a conduta de insegurança, já que muitos indivíduos visam mostrar o tempo todo o quanto estão qualificados e preparados, nem que para isso tenham que diminuir o próximo. Não estar preparado a se entregar a essa dinâmica competitiva pode acarretar na perda de emprego ou no ostracismo dentro da organização. Diante de todas essas mudanças, o cenário é extremamente propício para a proliferação da violência, não a física, mas a psicológica, que se empregada de forma habitual e duradora pode configurar como o fenômeno assédio moral, conceito esse a ser explicado melhor no tópico a seguir.

2.3 ASSÉDIO MORAL

O fenômeno conhecido atualmente como assédio moral se faz presente na sociedade desde o surgimento das primeiras relações de trabalho. O assunto, entretanto, só começou a ser estudado e considerado importante na relação entre saúde mental e trabalho a partir da década de 1980 (SOBOLL, 2008).

Roberto Heloani (2004), pesquisador do tema, afirma que o fenômeno é antigo, tão velho quanto o trabalho, isto é, quanto o próprio homem, infelizmente. O autor explica que no Brasil colônia, a população indígena e negra foi sistematicamente assediada e humilhada por colonizadores que, de certa forma, acreditavam serem superiores e tiravam proveito dessa

suposta superioridade militar, cultural e econômica para impor sua visão de mundo, sua religião, seus costumes.

Nesse sentido, há de se destacar o conceito de violência, essa normalmente, quando se fala ou se pensa é associada a atos de agressão física. Conforme relata Heloani (2004) violência, nesse sentido, é um ato concreto, visível, público, e que geralmente resulta em um dano palpável, objetivo e observável.

No entanto, quando se pensa especificamente em violência no ambiente de trabalho, a primeira imagem que vem à mente é a do assédio sexual. Heloani (2004), afirma que isso se deve ao cinema comercial e aos exemplos mostrados em *Disclosure*, um filme estrelado por Michael Douglas e Demi Moore, ou ao fato discutido de forma mais sofisticada pelo dramaturgo e diretor de teatro e cinema David Mamet, em *Oleana*, esse assédio é o abuso de poder que visa à exploração sexual. O autor explana que, apesar disso, há muito mais a ser considerado sobre a violência nas relações de trabalho do que somente a violência que se traduz em abuso sexual. Para este, em diversos casos, comuns nas empresas o que se nota é uma forma sutil e perniciososa de violência; uma forma de violência que gera vítimas entre indivíduos, grupos e organizações. Dá-se a essa forma de violência invisível o nome de assédio moral.

De acordo com Cairo Jr (2012), o fenômeno da violência psicológica denominado posteriormente assédio moral foi observado, inicialmente, entre animais, e após entre crianças que eram envolvidas em círculos sociais já consolidados, inclusive de trabalho, constatando-se a repulsa inicial a novo integrante. No aspecto laboral, a verificação de atitudes semelhantes intensificou-se com a globalização e conseqüente adoção de novos modelos e métodos de organização do trabalho, estes sempre direcionados para a maximização da produtividade e do retorno financeiro, necessários em face do aumento da competitividade.

Explana Soboll (2008), que a violência psicológica relacionada ao ambiente organizacional, embora ocorra desde o início das relações trabalhistas, tem sido abordada recentemente como uma nova ameaça ocupacional, esta usa sua diferenciação devido à invisibilidade, por ser um tipo de fenômeno sem sangue, que não deixa as mãos sujas.

O conceito de violência psicológica, apontado por Soboll (2008) é descrito na Lei 11.340, Maria da Penha, de 7 de agosto de 2006, a qual desenvolve mecanismos para inibir a violência doméstica e familiar contra o gênero feminino, aponta diversos aspectos centrais de comportamentos relacionados a essa natureza. Segundo o contido na lei, a violência psicológica é definida como sendo:

Qualquer conduta que lhe cause dano emocional e diminuição da autoestima ou que lhe prejudique e perturbe o pleno desenvolvimento ou que vise degradar ou controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, vigilância constante, perseguição contumaz, insulto, chantagem, ridicularização, exploração e limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que lhe cause prejuízo à saúde psicológica e à autodeterminação.

Em termos históricos, como objeto de pesquisa, o assédio moral foi apontado em 1996, na Suécia, pelo psicólogo do trabalho Heyns Leymann. Explica, Heloani (2004), que o pesquisador por meio de um levantamento em vários grupos de profissionais chegou a um processo que nomeou de psicoterror, cunhando o termo *mobbing* (uma derivação do termo *mob*, que significa horda, bando ou plebe), em decorrência da similaridade dessa conduta com um ataque rústico, grosseiro.

Na França, em 1998, Marie-France Hirigoyen publica: *Harcèlement moral: la violence perverse au quotidien*. Esse livro possui uma relevância política muito grande, o mesmo influenciou um movimento social determinante em torno dessa forma de violência no trabalho. A partir da história de vida de seus pacientes, a autora faz uma análise e coloca um nome nesse sofrimento: assédio moral (SOARES; OLIVEIRA, 2012).

No Reino Unido, o termo utilizado é *bullying*, a partir da obra seminal de Adams e Crawford (1992), *Bullying at work: how to confront and overcome it*, que o definiu como “críticas persistentes e abusos pessoais, em público ou em privado, que humilham e inferiorizam a pessoa que é o alvo destes gestos” (SOARES; 2012). O *bullying* identifica a perspectiva do agressor, em que a agressão é iniciada em uma única pessoa. São relações agressivas repetitivas e mantidas com regularidade, tipicamente entre pessoas com clara desigualdade de poder (SOBOLL, 2008).

Destaca-se ainda a nomenclatura utilizada em outros países, por exemplo o fenômeno da violência moral recebe o nome de *mobbing* na Itália, Alemanha e países escandinavos; *harcèlement moral* na França, *murahachibu* no Japão, *emotional abuse* ou *mistreatment* nos Estados Unidos (ZANETTI, 2010).

No Brasil, Margarida Barreto notabilizou-se por realizar uma ampla pesquisa junto a 2072 funcionários de 97 empresas dos setores químico, farmacêutico, de plásticos e similares, de portes variados, na região da grande São Paulo. A autora nomeia assédio moral ou violência moral no trabalho como sendo a exposição de trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função, de forma repetitiva,

caracterizando uma atitude desumana, violenta e antiética nas relações de trabalho, assédio este realizado por um ou mais chefes contra seu subordinado (HELOANI, 2004).

De acordo com Soboll (2008), a precursora nos estudos acerca do tema, Marie-France Hirigoyen sugere a nomenclatura assédio moral, avaliando-a como a mais adequada, e descartando o termo *mobbing*, pois a palavra “assédio” representa melhor os pequenos ataques não vistos e insidiosos tanto de um indivíduo como de um grupo, contra uma ou várias pessoas, típicos dessas situações. Liz Andrea Soboll, cita ainda que para Hirigoyen, a palavra moral empregada tem duplo sentido: demonstra as agressões de natureza psicológica e as noções de bem e de mal, definidas culturalmente. No *mobbing*, a referência é de ataques de um grupo contra uma pessoa. Informa-se ainda, que no Brasil, a nomenclatura oficial utilizada na área acadêmica e espalhada por Margarida Barreto, é assédio moral, seguindo o modelo da autora francesa.

Há de se destacar em relação ao histórico do termo, que para Leymann, o assédio moral ocorre em uma situação hostil, em que um ou mais indivíduos coagem um terceiro indivíduo de tal forma que ele é levado a uma posição de fraqueza psicológica. Para Hirigoyen, o assédio no local de trabalho está ligado a qualquer conduta abusiva, em relação a uma pessoa, que possa ocasionar um dano à sua personalidade, à sua dignidade ou mesmo à sua integridade física ou psíquica, e acarretar degradação do ambiente de trabalho ou perda de emprego (HELOANI, 2003).

Outra definição pertinente a ser citada é a de Soboll (2008), a mesma define o assédio moral, como sendo uma situação extrema de agressividade no trabalho, identificada por atos ou omissões, repetitivos e duradouros. Este visa aniquilar, prejudicar, anular ou excluir e é direcionado a pessoas escolhidas. Para a autora o comportamento caracteriza-se por sua natureza agressiva, processual, pessoal e mal-intencionada e pode possuir efeito de gestão disciplinar sobre o coletivo, como um resultado secundário e não como propósito final do processo hostil.

O assédio moral está diretamente relacionado ao conceito de humilhação, que, de acordo com o dicionário Aurélio, significa “rebaixamento moral, vexame, afronta, ultraje. Ato ou efeito de humilhar (-se). Humilhar. Tornar humilde, vexar, rebaixar, oprimir, abater, referir-se com menosprezo, tratar desdenhosamente, com soberba, submeter, sujeitar (...)” (ZIMMERMANN, 2002).

Em relação a isso, Heloani (2004), aponta que o assédio moral caracteriza-se pelo ato intencional; consiste na constante e deliberada desqualificação do assediado, seguida de sua

consequente fragilização, com a intenção de neutralizá-la em termos de poder. Para o autor, esse enfraquecimento psíquico pode fazer com que o indivíduo vitimizado fique despersonalizado e sem dúvida, trata-se de um processo disciplinador onde se procura excluir a vontade daquele que, para o agressor, configura-se como ameaça.

Em quase todo caso de assédio moral, se faz possível à identificação de cinco momentos bastante distintos, como se fossem uma espécie de raiz que se repete em diversos lugares. O primeiro passo do assediador é o de impedir a vítima de se exprimir. Portanto, nada do que ela diga tem valor, ou merece ser ouvido. Após, começa uma fase de isolamento, que ela tenta superar aumentando seu ritmo de trabalho e sua produção. Como isso acaba por não resolver a situação, ela entra em um caminho de auto isolamento. Posteriormente, o objetivo do assediador é desconsiderá-la frente aos demais colegas, desmerecendo seu trabalho e desacreditá-lo no ambiente de trabalho, até comprometer a saúde da vítima. O interessante é que para que tudo isso ocorra, o assediador utiliza-se de estratégias sutis e até sedutoras (BARRETO, 2016).

Explica Heloani (2003), que uma condição que intensifica a natureza do assédio moral é o aumento da competição, relacionada ao processo de globalização. De acordo com o autor, essa condição facilita o aparecimento de formas nocivas de tratamento por parte de gestores, que se utilizam de seu poder para humilhar as pessoas sob seu comando. As vezes esses agressores são bem vistos por seus chefes devido à sua capacidade de tomar decisões difíceis e polêmicas. Costumam ser admirados por sua eficiência e eficácia, mesmo tratando seus subordinados de forma arrogante. Estes gestores geralmente possuem traços narcisistas e destrutivos.

A perversidade (geralmente relacionada a traços como frieza, calculismo e inteligência) e encorajada por práticas empresariais danosas (corrosão de valores éticos essenciais) acaba por desconsiderar o outro, em um verdadeiro extermínio psíquico, calculado e covarde, em relação à pessoa a quem, no íntimo, o agressor inveja (HELOANI, 2004).

Barreto (2016), aponta que diversas pesquisas mostram que cerca de 90 % dos assediadores são de níveis hierárquicos superiores aos assediados, no entanto, há casos em que o assédio é praticado pelo conjunto dos colegas ou por um subordinado.

Outro fato apontado pela autora, é o de que o assédio moral não começa como assédio, este sempre se inicia em uma situação de conflito não resolvido. Nesse sentido, é importante saber diferenciar o conflito, algo positivo que pode desencadear novas ideias do assédio moral, no qual imperam as tarefas confusas, o individualismo, as ordens ambíguas, o boicote, a falta de ética e a comunicação evasiva, autoritária, difícil e desrespeitosa.

Heloani (2003), reforça a ideia de que o assédio moral costuma surgir com pouca intensidade, entretanto, aos poucos vai aumentando e a vítima começa a ser alvo de um número crescente de humilhações e de brincadeiras de mau gosto. Para o autor, as vítimas temem fazer denúncias formais, com receio de retaliações, como mudanças desvantajosas de atividade e local ou até o desligamento do quadro de funcionários. Ademais, denúncias podem tornar pública a humilhação pela qual passaram, acarretando em um aumento no seu sofrimento. Embora seus agressores tentem desqualificá-las, as vítimas não costumam ser indivíduos doentes ou frágeis. São indivíduos que assumem, de forma consciente ou inconsciente, posições de enfrentamento, algumas vezes questionando privilégios ou situações injustas. Com isso, viram alvo da agressão. Isso ocorre justamente por não se deixarem dominar, por não se curvarem.

Lembra-se que o assédio moral lesa e pode levar a atos extremos, como até mesmo o suicídio. A sociedade está acostumada somente a dar atenção as lesões corporais e atentados contra a vida causados por instrumentos materiais, ou seja, aqueles que ela consegue ver e acaba deixando de lado os “instrumentos psicológicos“ que também ferem e matam e são representados pelos atos abusivos e hostis (ZANETTI, 2010).

O trabalhador assediado deve, primeiramente, possuir conhecimento acerca do que vêm a ser assédio moral e estar atento às circunstâncias típicas deste fenômeno. Revela-se, portanto, pertinente desmistificar o assunto, ultrapassar a barreira do preconceito, expungir a ideia coletiva de que o empregado recebe seu salário exclusivamente para trabalhar e não para sentir ou expressar sentimentos (ZIMMERMANN, 2002).

É ressaltado por Zanetti (2010), que para que fique caracterizado o assédio nas relações de trabalho, o assediador deve ter as atitudes mal intencionadas e agir no ambiente de trabalho, durante o expediente e no exercício de suas funções, pois se agir fora de suas funções não haverá a responsabilidade do empregador, já que este não terá meios de fiscalizar a vida privada do funcionário.

A partir do conhecimento acerca do tema já expressado, faz-se necessário aprofundar os elementos essenciais para que uma conduta configure como assédio moral, segundo Soboll (2008), estes são:

- a) **Habitualidade:** os comportamentos hostis ocorrem por repetidas vezes, num período prolongado de tempo. Não há consenso sobre um período exato de tempo, sendo essencial, no entanto, identificar a prática continuada e insistente para

caracterizar o assédio moral. O assédio moral se define no tempo e, portanto, não pode ser diagnosticado imediatamente após a primeira hostilidade;

- b)** Ataques psicológicos: incluem condutas e omissões que induzem ao desconforto psicológico, que ofendem e humilham e que apresentam gravidade significativa;
- c)** A intenção de prejudicar, anular ou excluir: o objetivo dos comportamentos hostis é destruir a pessoa, anular seus espaços de ação ou forçar um desligamento (voluntário ou não) de um projeto, função ou do emprego. Os ataques se apresentam na forma de armadilhas, sutis ou explícitas, premeditadas e direcionadas sempre para a(s) mesma(s) pessoa(s);
- d)** Pessoalidade: o assédio moral envolve pessoalidade, ou seja, o alvo das agressões é uma pessoa específica e não ocorre de maneira generalizada para um grupo todo. Duas ou mais pessoas de um mesmo grupo podem ser alvo das agressões simultaneamente, mas o processo de perseguição é direcionado e pessoal.

Indo ao encontro dos elementos apresentados e que formam a configuração da violência moral, Freitas (2001), explana que no ambiente cotidiano, não se fala muito de perversidade, entretanto as agressões fazem com que haja uma reanimação no processo inconsciente de destruição psicológica constituído de procedimentos hostis, evidentes ou mascarados, de um ou diversos indivíduos sobre o outro, na forma de palavras insignificantes, alusões, sugestões e termos não ditos, que podem desestabilizar alguém ou mesmo denegri-lo, sem que os indivíduos ao redor intervenham. O assediador pode engrandecer-se rebaixando o outro, sem culpa e sem sofrimento, trata-se da perversão moral. Para a autora, todos nós podemos, eventualmente, utilizar-nos de um fenômeno perverso pontual (faz parte da nossa neurose dita normal), no entanto ele torna-se destrutivo pela frequência e repetição no tempo.

As agressões pontuais são ações ou omissões que possuam um caráter de hostilidade ou constituam uma prática ofensiva de forma descontínua e momentânea, geralmente como uma reação de impulsividade e sem propósito de prejudicar a outra pessoa. Por exemplo, a utilização de uma palavra grosseira ou aumento no tom da voz em uma discussão mais áspera e acalorada. As agressões pontuais se diferenciam de assédio moral (e também do assédio organizacional) por serem eventos isolados, situacionais e geralmente sem a intencionalidade

de prejudicar. Já o assédio organizacional, é um processo no qual a violência está enraizada nos aparatos, nas estruturas e nas políticas organizacionais ou gerenciais, que são abusivas e inadequadas (SOBOLL, 2008).

Conforme Zanetti (2010), o que diferencia uma agressão pontual de assédio moral é a frequência e a duração do ato abusivo de forma consciente. O autor elenca tópicos do código civil 29 para exemplificar melhor os atos que configuram a prática de violência moral, estes podem ser encaixados nos artigos 186 a 189, descritos a seguir:

- a) Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito;

- b) Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes;

- c) Art. 188. Não constituem atos ilícitos:
 - I - os praticados em legítima defesa ou no exercício regular de um direito reconhecido;
 - II - a deterioração ou destruição da coisa alheia, ou a lesão a pessoa, a fim de remover perigo iminente;

- d) Parágrafo único. No caso do inciso II, o ato será legítimo somente quando as circunstâncias o tornarem absolutamente necessário, não excedendo os limites do indispensável para a remoção do perigo.

Uma hostilidade pontual não leva necessariamente ao assédio, como por exemplo, um estado de raiva excepcional. Portanto diagnosticar o assédio não é fácil, pois este é formado diversas vezes de pequenas atitudes que vão atacando regularmente o alvo e não de uma vontade brutal, instantânea e perceptível, como se ocorre numa tortura física por exemplo. Ressalta-se a importância em saber que não existe assédio moral somente nas relações de trabalho e de emprego, como também fora dela, ou seja, no próprio seio familiar, entre marido e mulher, namoros, escola, etc (ZANETTI, 2010).

Em complemento a isso, Freitas (2001), aponta que, a relação negativa pode ser constitutiva no cotidiano de um casal, pois os parceiros se escolhem, mas esse não é o fundamento da relação numa empresa. O contexto é alterado, apesar de o funcionamento ser parecido. Nas empresas, a violência e o assédio tem origem do encontro entre o caráter invejoso, o poder e a perversidade. Conforme a autora, no mundo dos negócios ou nas instituições em geral, os atos acediosos são muito mais estereotipados que no âmbito privado e são também onde elas têm sido mais denunciadas por suas vítimas.

O assédio faz com que a vítima sinta-se ansiosa, desconfiada e fique atenta o tempo todo, no entanto esta atitude defensiva acaba ocasionando novas agressões. Explica Zanetti (2010), que inicialmente a vítima não faz nenhum processo formal de reclamação acerca do abuso sofrido, ela procura minimizar a situação. Posteriormente, os atos abusivos vão aumentando: a vítima é desacreditada, desqualificada, as situações humilhantes se repetem e os efeitos da hostilidade são cada vez mais destrutores. O indivíduo que sofre a violência, normalmente vai procurar auxílio junto aos seus familiares, amigos e médico.

Barreto (2016) expõe que para o trabalhador, o assédio representa um grande sofrimento, que se inicia com o medo, a ansiedade, a vergonha e o sentimento de culpa. A autora, explica que com o tempo as coisas vão piorando, o nível de estresse aumenta e isso pode levar a vícios diversos e ao suicídio. Ressalta também, que ao iniciar o sofrimento, o trabalhador fica imerso em uma espécie de zona cinzenta, em que ele não entende o que está acontecendo. É como se este adentrasse em um túnel de emoções tristes, que fazem com que haja uma rede imaginativa que leva à repetitividade do pensamento. O sofrimento afeta a sua criatividade e pode influenciar negativamente na sua memória. E isso não acontece pela fragilidade do indivíduo, mas é uma consequência do momento a que este está passando.

O sentimento de vergonha geralmente é acompanhado, como condição essencial, dos sentimentos de inferioridade e de exposição. A pessoa que sofre os abusos, ao ser observada, passa de sujeito para objeto, alvo de olhares e juízos, numa posição de vulnerabilidade e de inferioridade. A vergonha traz a tona, a vulnerabilidade de estar no olhar do outro para ser julgado. Se o julgamento ocorre de forma negativa, a vergonha vem acompanhada de culpa, medo, sofrimento e possui relação direta com a identidade (SOBOLL, 2008).

Considerando-se relação saúde-doença, a violência psicológica no ambiente de trabalho leva ao adoecimento psíquico por iniciar uma crise de identidade, vinculada à dinâmica do reconhecimento no trabalho (SOBOLL, 2008). Nesse sentido, Freitas (2001), relata que com relação à vítima, inicialmente, ela não carrega nenhuma doença ou fraqueza

psíquica. No entanto, o assédio acaba desencadeando problemas de saúde. De acordo com a autora:

O assédio torna-se possível porque ele é precedido de uma desqualificação da vítima, que é aceita em silêncio ou endossada pelo grupo. Essa depreciação dá a justificativa *a priori* para a crueldade exercida contra ela e conduz a pensar que “ela merece o que lhe aconteceu”, “ela estava pedindo por isto”. Assim que o processo é detonado, a vítima passa a ser estigmatizada: diz-se que ela é difícil de se conviver, tem mau caráter ou é louca (temperamental, desvairada, irresponsável). Na verdade, o que ocorre é um deslocamento, que debita da personalidade da vítima aquilo que é consequência do conflito e se esquece o que a pessoa era antes dessa situação e o que é em outro contexto. Pressionada ao limite, não raro a vítima se torna aquilo que se diz dela e faz o que dela se espera. É evidente que uma pessoa assediada não pode produzir o seu melhor; ela é desatenta, ineficaz e sensível às críticas (FREITAS, 2001, p.11)

Explica Zanetti (2010) que em relação aos problemas de saúde pode ocorrer que algumas pessoas não tenham conhecimento que estão sendo assediadas e cheguem a negar que estão, estas atribuem os sintomas do assédio moral, como estresse, ansia, depressão, distúrbios de sono a si mesma. Nesse caso, ao invés da vítima relacionar a causa de seu problema ao assédio, coloca a culpa a si própria. Isso é decorrente da falta de conhecimento, entretanto, conforme o autor, não se pode esquecer o outro aspecto, onde a pessoa imagina estar sofrendo assédio ou quando simula o fenômeno para obter indenização. Neste caso há uma ocorrência do falso assédio.

Diante do elencado anteriormente, há de se destacar a classificação de Hirigoyen (2002, apud SOBOLL, 2008) acerca do assédio, a autora pontuou quatro categorias gerais de atitudes hostis e que respeitando os critérios de repetição e intencionalidade são classificadas como violência moral, as mesmas são descritas no quadro a seguir:

Quadro 2 Lista de ações hostis que caracterizam assédio moral

1) Deterioração proposital das condições de trabalho

- Retirar a autonomia da vítima.
- Não lhe transmitir mais as informações úteis para a realização de tarefas.
- Contestar sistematicamente todas as suas decisões.
- Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada.
- Privá-lo do acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador...
- Retirar o trabalho que normalmente lhe compete.
- Dar-lhe permanentemente novas tarefas.
- Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas inferiores às suas competências.
- Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas superiores às suas competências.
- Pressioná-la para que não faça valer seus direitos (férias, horários, prêmios).

- Agir de modo a impedir que obtenha promoção.
- Atribuir à vítima, contra a vontade dela, trabalhos perigosos.
- Atribuir à vítima tarefas incompatíveis com sua saúde.
- Causar danos em seu local de trabalho.
- Dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar.
- Não levar em conta recomendações de ordem médica indicadas pelo médico do trabalho.
- Induzir a vítima ao erro.

2) Isolamento e recusa de comunicação

- A vítima é interrompida constantemente.
- Superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima.
- A comunicação com ela é unicamente por escrito.
- Recusa-se todo o contato com ela, mesmo o visual.
- É posta separada dos outros.
- Ignoram sua presença, dirigindo-se apenas aos outros.
- Proíbem o colega de lhe falar.
- Já não a deixam falar com ninguém.
- A direção recusa qualquer pedido de entrevista.

3) Atentado contra a dignidade

- Utilizam insinuações desdenhosas para qualificá-la.
- Fazem gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros)
- É desacreditada diante de colegas, superiores ou subordinados.
- Espalham rumores a seu respeito.
- Atribuem-lhe problemas psicológicos (dizem que é doente mental).
- Zombam de suas deficiências físicas ou de seu aspecto físico; é imitada ou caricaturada.
- Criticam sua vida privada.
- Zombam de sua origem ou de sua nacionalidade.
- Implicam com suas crenças religiosas ou convicções políticas.
- Atribuem-lhe tarefas humilhantes.
- É injuriada com termos obscenos ou degradantes.

4) Violência verbal, física e sexual

- Ameaças de violência física.
- Agridem-na fisicamente, mesmo que de leve; é empurrada, fecham-lhe a porta.
- Falam com ela aos gritos.
- Invadem sua vida privada com ligações telefônicas ou cartas.
- Seguem-na pelas ruas, é espionada diante do domicílio.
- Fazem estragos em seu automóvel.
- É assediada ou agredida sexualmente (gestos ou propostas).
- Não levam em conta seus problemas de saúde.

Fonte: Hirigoyen (2002, apud SOBOLL, 2008).

Ainda de acordo com Soboll (2008), as atitudes típicas e as limitações impostas em decorrência do assédio moral sintetizam uma amostra das expressões mais recorrentes da violência moral. No entanto, muitos outros comportamentos podem ser utilizados de forma

mal-intencionada configurando o fenômeno de assédio moral. Portanto, não se deve apenas levar em consideração indicadores acima listados e estes como definitivos e suficientes para um adequado diagnóstico em qualquer realidade.

Cabe pontuar também, que segundo Cairo Junior (2012), existe pelo menos três modalidades de assédio moral, este pode manifestar-se de forma vertical ascendente, vertical descendente e horizontal. Nesse aspecto, o assédio moral é se torna mais preocupante, tendo em vista que é agravado pelo receio da vítima em perder o emprego. No assédio vertical ascendente o autor da perseguição é o subordinado e a vítima, o superior hierárquico, esta espécie do fenômeno, contudo é mais rara. Já o assédio horizontal é aquele que se verifica entre colegas de mesmo nível hierárquico, e ocorre em virtude na maioria dos casos, do processo competitivo estabelecido pelos dirigentes da empresa.

Zanetti (2010), complementa esse pensamento, afirmando que o assédio moral é mais comum de superior hierárquico para inferior hierárquico do que entre colaterais, no entanto, ele nasce com certeza de uma patologia organizacional e vem aumentando por causa da precariedade de emprego e em decorrência do modo produtivo atual de algumas empresas que não é eficiente frente ao ambiente competitivo. Conforme o autor não existe nenhuma prova científica que explique as relações entre as causas e as consequências que fazem com que ocorra o assédio moral, por outro lado, não há dúvida que o assédio pode ser prevenido e inibido antes que a vítima tenha prejuízos a sua saúde, ou seja, ele pode se manifestar, mais também pode ser desmembrado e se não o for é porque foi um problema de gestão da organização.

Portanto a organização precisa estar atenta, para Barreto (2016), se o conflito começa a tornar-se um caso de assédio, há a necessidade de se fazer uma prevenção primária, o que envolve, entre outras coisas, uma postura de tomada de decisão da empresa, informando que não admitirá a prática de violência moral, fazendo campanhas antiviolência, elaborando cartilhas ou outro material informativo, além do estímulo ao respeito nas relações interpessoais..

Nesse aspecto, cabe destacar o fato de que acredita-se que os homossexuais ainda sofram grande preconceito atualmente e sejam um dos grupos mais marginalizados no seio das organizações, o estudo irá analisar o assédio moral sofrido por indivíduos que se enquadram nessa categoria e para uma melhor compreensão do mesmo e a relação da orientação sexual com a violência moral, se faz necessária uma explicação de termos e

conceitos sobre sexualidade, identidade sexual e gênero, posteriormente a isso, a pesquisa desenvolve o tema homossexualidade e o preconceito englobado neste.

2.4 SEXUALIDADE E IDENTIDADE SEXUAL

Atualmente há um debate relacionado à diversidade sexual, a questões de gênero e de sexualidade, para entender o amplo conceito de homossexualidade, faz-se necessário conhecer um pouco da definição de sexualidade e o como essa molda nossa sociedade.

O estudo científico do sexo teve seu início na civilização ocidental, contraditoriamente, na época de maior repressão anti-sexual, na era vitoriana, segunda metade do século XIX. Até aquela época, predominou, no *milieu* pensante ocidental, uma enorme ignorância e pudico silêncio a respeito da sexualidade humana (MOTT, 2007).

Embora bastante corrente no linguajar popular e até mesmo nos meios de comunicação, muitas pessoas ainda desconhecem o que realmente signifique sexualidade e tantas vezes a confundem como sendo sinônimo de sexo biológico e que de alguma forma esteja vinculado ao ato sexual (SANTOS; SILVA, 2010).

Marshall Shallins, já em 1976, em sua contundente crítica à obra pioneira de Edward Wilson, *Sociobiology: The New Synthesis* (1975), chamou a atenção para “o equívoco de considerar a priori a sexualidade com um fato biológico, pois nenhuma satisfação pode ser obtida sem atos ou padrões socialmente definidos e contemplados, de acordo com um código simbólico, práticas sociais e propriedades culturais”. A biologia humana não é um conjunto de imperativos absolutos: é maleável e apresenta enorme plasticidade se comparada com o determinismo a que estão sujeitos os animais. O meio ambiente e a cultura alteram o caráter biológico da sexualidade humana. A biologia, embora seja condição absolutamente necessária para a cultura, é também absolutamente insuficiente e incapaz de especificar as propriedades culturais do comportamento humano ou suas variações de um grupo para outro (MARSHALL, 1978 apud MOTT, 2007).

A realidade sexual é variável em diversos sentidos. Muda no interior dos próprios indivíduos, dentro dos gêneros, nas sociedades, do mesmo modo como difere de gênero para gênero, de classe para classe e de sociedade para sociedade. Não existe uma categoria abstrata e universal de erotismo ou de sexualidade aplicável para todas as sociedades. O perigo de se imaginar a existência de um biologismo é que este pode legitimar perigosas atitudes normativas para a sexualidade, rotulando certas condutas de naturais e outras como desviantes ou antinaturais (FOUCAULT, 1999).

Barreto, Araújo e Pereira (2009), apontam uma possível definição para sexualidade, como esta sendo o termo abstrato utilizado para se referir às capacidades associadas ao sexo.

Estes indagam o que exatamente “sexo” significa? Segundo os mesmos, uma pluralidade de coisas ao mesmo tempo. A palavra pode apontar uma prática – “fazer sexo” ou “ter relações sexuais com outra pessoa” – também pode designar um conjunto de atributos fisiológicos, órgãos e capacidades reprodutivas que permitem classificar e organizar categorias específicas de pessoas – como “do mesmo sexo”, “do sexo oposto” – tudo isso a partir de características distintas atribuídas a seus corpos, aos seus modos comportamentais e as suas atitudes.

De acordo com Santos e Silva (2010), é necessário ressaltar que a relação sexual em si, constitui uma parte pequena da sexualidade, no entanto, esta vai mais além. A sexualidade é uma característica ampla experimentada por todo o ser humano, numa busca incessante de prazeres, sendo estes não apenas os sexuais.

A sexualidade, então, antes de ser uma substância, uma condição da natureza humana, é uma construção social. Havendo uma variedade de sentidos e de interpretações, constituídas historicamente no interior de sistemas de representações sociais mais abrangentes (COSTA, 2007). De acordo com Carrieri, Souza e Aguiar (2013) a noção de construção social da sexualidade distingue-se das visões essencialistas de sexualidade. A visão essencialista observa a sexualidade como algo natural, ou seja, enfatiza a heterossexualidade como algo normal e superior, considerando as demais formas de sexualidades como desviantes e inferiores.

Em seus estudos sobre a história da sexualidade e o comportamento da sociedade a partir do sexo, Foucault (1999), aponta que não se deve descrever a sexualidade como um impulso rebelde ou diferente por natureza, ou até mesmo indócil por obrigação, a um poder que por sua vez, esgota-se na tentativa de sujeitá-la e diversas vezes fracassam em dominá-la inteiramente. Para o autor, a sexualidade aparece mais como um ponto de passagem particularmente pesado pelas relações de poder; entre homens e mulheres; entre jovens e adultos; entre pais e filhos; entre professores e alunos; entre padres e pessoas leigas; entre governo e população.

Nas relações de poder a sexualidade não é o elemento mais rígido, mas um dos dotados de maior instrumentalidade: utilizável no maior número de manobras, e podendo servir de ponto de apoio, de articulação as mais variadas estratégias (FOUCAULT, 1999). Percebe-se que na visão do autor a sexualidade trata-se de um dispositivo de poder que pode diferenciar as pessoas.

A fim de se estabelecer o diálogo na obtenção da mudança desse pensamento dicotômico, que divide o ser humano em dois, por exemplo, masculino/feminino, he-

tero/homossexual, há que se entender que a sexualidade de uma pessoa é a soma de vários “componentes”, ou seja, deve ser considerado sob diferentes aspectos, seja ele biológico psicológico e social, logo, não necessariamente está vinculada a sexo e/ou práticas sexuais, já que ela é mais complexa e mais variada do que apenas esses dois padrões socialmente estipulados e aceitos como únicos, afinal são vários fatores que constituem a sexualidade da pessoa (SANTOS; SILVA, 2010).

Quando se trata de sexualidade, é comum aparecerem argumentos do tipo: a sexualidade é privada e diz respeito a cada um. Este argumento, apesar de ser real, não explica nem justifica as várias situações onde sujeitos são expostos, na sua intimidade, a situações de violência e de constrangimento moral. Esses fatos nos permitem entender que a sexualidade, apesar de ser de foro íntimo, na nossa cultura, é uma questão moral que é usada para qualificar e desqualificar sujeitos e, por isso, rompe com a ideia do privado, tomando-a como um tema político dos mais relevantes (GOLIN, 2013).

Neste contexto, é necessário dar destaque ao conceito de identidade sexual, esta diz respeito à maneira como percebemos e vivemos o ser “homem” e ser “mulher”, é determinada culturalmente, assim em diferentes culturas possuem padrões diferenciados para o que chamamos de masculino e/ou feminino, tal identidade tem relação com o momento histórico (OLIVEIRA, 2010).

Essa atuação identitária é historicamente determinada e é pensada através da classificação de atos sexuais, associando determinadas preferências a comportamentos, sem analisar a diversidade de representações dessas associações (COSTA, 2007).

O papel sexual é compreendido como o componente social do exercício da sexualidade, e entendido como um “comportamento típico do gênero”. Os papéis sexuais são impostos pela cultura, assim como o sexo biológico foi determinado pela fecundação e pelos fatores endócrinos (OLIVEIRA, 2010).

Esta discussão sobre identidade sexual, na realidade, está num plano de construção simbólica em que intervêm valores e concepções de mundo que extrapolam o âmbito da sexualidade, portanto, a identidade sexual não é uma mera descrição das práticas, nem está diretamente associada a comportamentos específicos (COSTA, 2007).

Muitos indivíduos comumente confundem o conceito de identidade sexual, com o de orientação afetiva sexual, esta é o nome dado à atração afetiva sexual que uma pessoa sente por outra, independe do sexo que esta possui. Há indivíduos com orientação assexual, ou seja, não sente atração sexual por nenhum gênero, pessoas bissexuais quando sente atração pelos

dois gêneros, heterossexuais quando sente atração somente pelo gênero oposto, homossexual quando sente atração por indivíduos do mesmo gênero e pansexual quando sente atração por diferentes gêneros, etc. Lembrando que essas orientações possuem inúmeras maneiras de se manifestar, bem como, infinitas variações, com gradações e diferenças dentro de cada uma delas (OLIVEIRA, 2010).

O termo “orientação sexual” contrapõe-se a uma determinada noção de “opção sexual”, entendida como escolha deliberada e supostamente realizada de maneira autônoma pelo indivíduo, independente do contexto social em que se dá. Nossas maneiras de ser, agir, pensar e sentir refletem de modo sutil, complexo e profundo os contextos de nossa experiência social. Assim, a definição dos nossos objetos de desejo não pode resultar em uma simples opção efetuada de maneira mecânica, linear e voluntariosa (BARRETO; ARAÚJO; PEREIRA, 2009).

Para o melhor entendimento do assunto foco desta pesquisa, o próximo tópico abordará a conceituação de homossexualidade.

2.5 HOMOSSEXUALIDADE

De acordo com Nardi, Silveira e Machado (2013) o termo homossexualidade foi elaborado por Karl-Maria Kertbeny em 1869; a intenção do autor era denunciar a injustiça da lei antissodomia prussiana. No entanto, o conceito foi rapidamente apropriado pela sexologia para designar uma perversão sexual e uma personalidade não natural. Em 1886, Richard Von Krafft-Ebing usou os termos homossexual e heterossexual em seu livro *Psychopathia Sexualis*. O livro tornou-se popular entre leigos e médicos, e os termos heterossexual, bissexual e homossexual passaram a designar a orientação sexual.

Mas afinal, o que é a homossexualidade? Esta pergunta tem como pressuposto que a homossexualidade é alguma coisa. O problema é que a homossexualidade a uma infinita variação sobre um mesmo tema: o das relações sexuais e afetivas entre pessoas do mesmo sexo. Assim, ela é uma coisa na Grécia Antiga, outra coisa na Europa do fim do século XIX, outra coisa ainda entre os índios Guaiáqui do Paraguai. Com este mesmo raciocínio, a homossexualidade pode ser uma coisa para um camponês do Mato Grosso, outra coisa para um candidato a governador do Estado de São Paulo em 1982 e, de fato, tantas coisas quanto os diversos segmentos sociais da sociedade brasileira contemporânea (FRY; MACRAE, 1985). Nesse sentido, explica Figueiró (2007, p.33), que:

Homossexual é a pessoa que sente atração afetiva e sexual por alguém do mesmo sexo. Em primeiro lugar, é útil esclarecer que um homossexual masculino, ou gay, sente-se homem, gosta de ser homem e não rejeita seu órgão sexual masculino. Da mesma forma, uma homossexual feminina, ou lésbica, sente-se mulher, gosta de ser mulher e não deseja ser homem. Neste ponto, encontra-se um grande equívoco, pois as pessoas acham que eles querem ser do outro sexo. Definitivamente não. Mesmo comportando-se de uma forma mais “masculinizada”, segundo os padrões ditados pela sociedade, a maioria das lésbicas sente-se mulher e gosta de ser mulher.

Destacam Moreira Filho e Madrid (2008) que uma polêmica em torno do tema homossexualidade, se dá pelos questionamentos de que se a mesma trata-se de uma patologia, e que ocorre por um desvio comportamental do indivíduo; ou por uma questão biogenética, em que o ser humano, mulher ou homem, tornam-se homossexuais durante o desenvolvimento intra-uterino, em que a quantidade de hormônio masculino (testosterona) recebido pelo feto, pode determinar se o indivíduo em uma fase mais madura de sua vida terá uma inclinação para o sexo oposto ou semelhante ao seu. Ou ainda, que trata tão somente de uma escolha, ou seja, uma questão de orientação sexual, em que o indivíduo escolhe se relacionar com alguém do mesmo sexo ou não, podendo também, escolher se relacionar com ambos.

Diversos são os fatores e acontecimentos históricos nos quais a sexualidade foi tratada pelas instituições de poder, como: a religião, o governo através de leis criminalizando os atos, a política preocupada em proteger a família, a ciência, e, particularmente, a psicologia e a psiquiatria tentando explicar o que deu errado no processo de construção de uma sexualidade “normal”, e, mais tarde, pelas ciências sociais, como a antropologia e o direito, com uma abordagem de cunho social, que vão descrever práticas e debater a igualdade de direitos sem procurar causas (GOLIN, 2013).

Nesse processo histórico, foram muitos os tipos de tratamentos dados aos homossexuais, dependendo da cultura, das relações de poder de cada época e principalmente da moral sobre a sexualidade. Todas essas instituições e poderes, em maior ou menor grau, colocaram, predominantemente, a sexualidade dos homossexuais de forma negativa e sempre associada a um tipo de desvio moral, sexual e de caráter. Estas opiniões permearam nossa cultura ocidental. As razões para que isso tenha acontecido são muitas, de ordem política e moral. Esse é o caso das religiões de matriz judaico-cristã, da prática médica e da abordagem da ciência, que sempre tentou dar uma explicação sustentada na perspectiva do desvio, sempre tratando como problema. Ainda hoje ouvimos debates e opiniões que tratam a homossexualidade como se fosse um problema subjetivo (GOLIN, 2013, p.76).

No entanto, a homossexualidade, embora ainda considerada pelo senso comum como uma doença psíquica que pode e deve ser tratada e também curável, já não é diagnosticada

como uma patologia pela psiquiatria clínica, uma vez que a Associação Psiquiátrica Americana, desde 1974, deixou de a considerar uma perturbação mental (BARCHIFONTE, 1999 apud DIAS, 2013). Atualmente, os estudos referem-se a homossexualidade e não homossexualismo, justamente porque algumas palavras com final *ismo* dão ideia de doença, como no caso de alcoolismo e raquitismo, por exemplo. Então, é importante usar apenas o termo homossexualidade (FIGUEIRÓ, 2007).

A verdade é que, a homossexualidade não é algo novo no comportamento humano, não se trata de uma forma moderna de viver. A homossexualidade é algo que já existe há muito tempo, ou seja, mesmo antes de Cristo, já se verificava a existência de relações homossexuais (MOREIRA FILHO; MADRID, 2008).

Destaca-se também o fato do comportamento homossexual não ser exclusivo para seres-humanos, o mesmo se aplica a maioria das espécies de animais, e, de acordo com Delmau (2015), estes comportamentos envolvem namoro, afeição, parentalidade e também ato sexual entre animais do mesmo sexo. A autora relata ainda que, uma pesquisa realizada por Bruce Bagemihl, no ano de 1999, destacou o comportamento homossexual em aproximadamente 1.500 espécies de animais, desde mamíferos até vermes intestinais, sendo que em 500 delas este comportamento foi bem documentado.

A realidade é que, seja ele um ato instintivo ou não, a existência da homossexualidade remonta desde os primórdios da humanidade. Em um estudo detalhado de antropólogos a cerca da homossexualidade, revelou a prática de rituais homossexuais a mais ou menos 10.000 atrás (MOREIRA FILHO; MADRID, 2008). Em um breve olhar histórico sobre a construção social da homossexualidade, temos que na Grécia Antiga ela tinha status privilegiado, na forma de pederastia, consistindo em parte da passagem de um rapaz, com idade entre 12 e 20 anos, para a vida adulta, sendo uma forma elevada de educação e transmissão de valores aristocráticos de uma geração a outra (TONIETTE, 2007).

Na mesma linha de pensamento, Moreira Filho e Madrid (2008), complementam informando que na Grécia antiga, as mulheres eram vista como seres inferiores aos homens, somente os homens recebiam educação, cabendo as mulheres desenvolverem somente os tratos domésticos e aprender a ser mães, era costume que os homens se reunissem para discursos intelectuais e culto ao belo. Cultuando a beleza é que se verifica a homossexualidade na Grécia antiga, pois muitos dos gregos especialmente os mais velhos se reunião nos ginásios para apreciar o porte físico dos jovens, que nestes ginásios se mantinham nus.

No império romano, a situação era diferente, afirma-se que no início do império, o desejo sexual que se tinha dos jovens era altamente aceitável, mas tal aceitação sofreu mudanças durante a existência do Império Romano. O amor entre um romano e um jovem livre não era bem aceito, ainda que popular, sendo que este tipo de relação era punido com multa, contudo, o amor de um romano e um escravo não sofria nenhum tipo de restrição. Nesta sociedade também existia uma repulsa com relação ao homem romano que adotava a condição de passivo, ou seja, mantinha-se a mesma concepção que os gregos tinham a respeito a passividade, que esta só deveria ser típica de mulheres, jovens e escravos (MOREIRA FILHO; MADRID, 2008).

Assim como a homossexualidade masculina, a feminina sempre existiu, porém, apenas a primeira foi e tem sido comentada na História, como é o caso, por exemplo, da Grécia Antiga e da Roma. Por que a lacuna com relação à homossexualidade feminina? Primeiro, tem a ver com a própria desconsideração que se teve, ao longo da História, para com as mulheres enquanto personagens da vida social. Segundo, porque o amor entre mulheres é o fator que mais afronta e desestabiliza a hegemonia heterossexual, ou seja, a heteronormatividade (NAVARRO-SWAIN, 2000 apud FIGUEIRÓ, 2007).

O Estado homofóbico nasceu mais tarde, na Europa Medieval, a partir das autocracias combinadas da igreja e do estado, sacralizando a sexualidade e estabelecendo o “ideal” heterossexual. Por volta de 1700, com a reforma puritana, houve a introdução das noções de bem e de mal absolutos, e os homens que mantinham relação com outros homens passaram a ser vistos como criminosos (TONIETTE, 2007).

As primeiras tentativas de organização de um movimento homossexual contra a discriminação e em prol dos direitos tiveram início na Europa Central, no período entre 1850 e 1933, como uma reação a uma onda de legislação que criminalizava atos sexuais entre pessoas do mesmo sexo e o “travestismo”. O movimento foi mais forte na Alemanha, mas acabou em 1933, com o advento do regime nazista. No Holocausto, mais de 200 mil homossexuais foram mortos (REIS, 2015).

Na segunda metade do século XX a discussão da homossexualidade começa a trilhar novos caminhos. Com o surgimento do HIV-AIDS, é que este assunto passa a ter maior relevância nas universidades, ainda que pelo olhar da medicina. A sociedade começa a tomar ciência da existência de um mundo homossexual diverso (PRATA, 2008).

A agregação de doença a discursos religiosos aprofundava a idéia de que o amor entre pessoas do mesmo sexo era pecado e a Aids era o castigo de Deus. Mas, se o quadro unificou

estereótipos, por outro lado, ela trouxe para o cenário social a mobilização política dos homossexuais. As parcerias realizadas entre os programas governamentais de combate à Aids e as ONG possibilitaram a profissionalização e dedicação de indivíduos que associaram as suas ações de assistência e controle epidemiológico da doença, às bandeiras políticas da cidadania e direitos humanos (CAETANO, 2013).

Na Europa e nos Estados Unidos, o movimento homossexual começou a se estruturar, novamente, logo após a Segunda Guerra Mundial, mas foi na década de 60, nos Estados Unidos, com os hippies e a contracultura americana, que surgiu um movimento de contestação. Entretanto, a data que ficou como uma marca na história do moderno movimento gay mundial foi 28 de junho de 1969, quando ocorreu uma rebelião contra as arbitrarias batidas policiais no Bar Stonewall, em Nova Iorque. Na data que marcou o primeiro aniversário da revolta, 10 mil homossexuais, provenientes de todos os estados norte-americanos marcharam, sobre as ruas de Nova Iorque, demonstrando que estavam dispostos a seguir lutando por seus direitos. Desde então, “28 de junho” é considerado o Dia Internacional do Orgulho GLBTT (REIS, 2015).

Diante do crescimento dos casos de Aids e da demora em ser produzida uma resposta governamental, a exemplo da maioria dos países ocidentais, os militantes homossexuais foram os gestores das primeiras mobilizações contra a epidemia, tanto no âmbito da assistência solidária à comunidade, quanto na formulação de demandas para o poder público. No final dos anos 1980, o movimento homossexual cresceu como forma de solução para essa situação, tornando o Brasil pioneiro na resposta comunitária e governamental à Aids (BARRETO; ARAÚJO; PEREIRA, 2009).

No Brasil, as primeiras iniciativas do movimento homossexual surgiram no final da década de 70 com a fundação no Rio de Janeiro do jornal “Lampião da esquina” (1978), e do grupo “SOMOS- grupo de afirmação homossexual” (1979), coincidindo com a abertura política na época da ditadura militar (PRATA, 2008).

Apesar do abrandamento da censura e do fato de a homossexualidade nem sequer ser mencionada no código Penal Brasileiro, em 1979 instaurou-se um inquérito policial contra os editores do Lampião, que seriam acusados de infringir a lei de imprensa por contrariar a “moral e os bons costumes”. Anteriormente fora processado outro jornalista, Celso Curi, que escrevia regularmente no jornal Última Hora, de São Paulo, a “coluna do meio”, espaço reservado para fofocas e informações sobre o meio homossexual (FRY; MACRAE, 1985).

O lampião da esquina é considerado o primeiro jornal brasileiro a tratar abertamente a questão da homossexualidade, valendo-se do movimento político da época, ou seja, a ditadura militar, indo de encontro ao conservadorismo e repressão da época. É considerado por alguns historiadores como o marco zero do movimento homossexual brasileiro (PRATA, 2008).

Logo após o surgimento do jornal lampião, um grupo de artistas, intelectuais e profissionais liberais, descontentes com uma vida social restrita a boates e bares do "gueto" homossexual, começou a se reunir semanalmente em São Paulo. Visando originalmente discutir as implicações sociais e pessoais de sua orientação sexual, eles fizeram sua primeira manifestação pública através de uma carta aberta ao Sindicato dos Jornalistas protestando contra a forma difamatória com que a "imprensa marrom" apresentava a homossexualidade (FRY; MACRAE, 1985).

Em fevereiro de 1979, o grupo SOMOS formado por intelectuais da época que não estavam contentes com as condições as quais os homossexuais eram subordinados, pela primeira vez se manifestou em público durante um debate promovido pela faculdade de filosofia e letras da Universidade de São Paulo. Este ato foi de extrema importância para a militância homossexual, tendo em vista, que após este fato, várias outras manifestações surgiram em defesa dos homossexuais (PRATA, 2008).

Segundo Mott (2005), no ano de 1985 houve um grande marco para o movimento homossexual brasileiro, o conselho federal de medicina retirou o homossexualismo da classificação de doenças: essa campanha nacional teve o apoio de mais de 16 mil signatários, incluindo destacados intelectuais, políticos e artistas, antecipando, em cinco anos, resolução semelhante da Organização Mundial de Saúde (OMS).

Na década de 1990 surgem as leis municipais que discorrem sobre discriminação, na tentativa de garantir direitos e trazer punições àqueles que atentarem de alguma forma contra os disposto nestas leis. Os municípios de Porto Alegre, Salvador, Natal, Campinas e Juiz de Fora são precursores neste processo. Posterior ao movimento municipal, alguns estados brasileiros se manifestaram e se organizaram para a criação de leis que tratam de forma mais objetiva a questão da orientação sexual, inibindo e coagindo qualquer tipo de manifestação discriminatória (PRATA, 2008).

No ano de 1995, em Curitiba, criou-se a ABGLT – Associação Brasileira de Gays, Lésbicas e Transgêneros, durante o 8º Encontro Brasileiro (o então EBGL), com 31 grupos GLBT fundadores. Este foi um marco de uma tendência de organização, bem como do fortalecimento destes segmentos e, a partir daí, houve um rápido aumento no número de

grupos e redes que reivindicam a igualdade de direitos. As paradas GLBT começaram a tomar força, também, no ano de 1995, dando visibilidade à causa (REIS, 2015).

O movimento homossexual brasileiro tem conquistado através dos tempos inúmeras vitórias com relação à garantia de direitos da população homossexual. De acordo com Prata (2008), o ministério da previdência aceita que companheiros de homossexuais falecidos recebam pensão. Para obter pensão após a morte do companheiro ou companheira, o parceiro homossexual não precisa mais comprovar dependência econômica, basta que a relação dos dois seja reconhecida como estável. O estado do Rio Grande do Sul consta nos registros do ministério da previdência como pioneiro na concessão de uma pensão por morte ao companheiro homossexual.

Araújo (2013), explica que na data de 5 de maio de 2011 o Supremo Tribunal Federal reconheceu a família homoafetiva, concedendo aos casais homossexuais o direito à união estável. Esta decisão foi proferida no julgamento da ADI 4277-DF e ADPF 132-RJ. Anteriormente, a união estável era um direito apenas do homem e da mulher, em razão do que dispunha o artigo 1.723 do Código Civil. O Supremo Tribunal Federal afastou a expressão "homem e mulher" da lei e passou permitir a interpretação extensiva aos casais de mesmo sexo.

Dois anos após o reconhecimento por parte do supremo da união estável de casais homossexuais, o Conselho nacional de justiça sentiu a necessidade de acabar com as desigualdades dos estados que convertiam a união em casamento civil e os que não faziam este ato, sendo assim, em 15 de maio de 2013 o casamento civil entre pessoas do mesmo sexo foi instituído, seja por habilitação direta ou por conversão de união estável.

Os homossexuais vêm, portanto lutando e defendendo os seus plenos direitos de cidadania, buscando a igualdade social e a aceitação e respeito da maioria. O Brasil ainda não possui legislação específica que puna a discriminação e a incitação ao ódio desta categoria, este assunto tem sido pauta nas reivindicações e nos manifestos do movimento gay, isso será discutido no próximo tópico utilizado para embasar esse estudo.

É necessário lembrar, que seja uma escolha de vida sexual, ou que seja uma característica estrutural do desejo erótico por indivíduos do mesmo sexo, a homossexualidade deve ser considerada tão legítima quanto a heterossexualidade. Esta não é mais que a simples manifestação do pluralismo sexual, uma variante constante e regular da sexualidade humana. Na condição de atos consentidos entre adultos, os comportamentos homoeróticos devem ser protegidos como qualquer outra manifestação da vida privada (BORRILLO, 2001).

2.5.1 Preconceito e intolerância

Preconceito e discriminação são termos correlacionados, estes, apesar de designarem fenômenos diversos, são muitas vezes utilizados de modo intercambiado. Para Rios (2007), entende-se por preconceito as designações e as percepções mentais negativas em pró de pessoa e de grupos socialmente inferiorizados, bem como as representações sociais ligadas a tais percepções. O termo discriminação por sua vez, designa a materialização, no plano concreto das relações sociais, de atitudes arbitrárias, comissivas ou omissivas, relacionadas ao preconceito, que fazem com que ocorra violação de direitos dos indivíduos e dos grupos. O primeiro termo é comumente utilizado nos estudos acadêmicos, principalmente na psicologia e muitas vezes nas ciências sociais; o segundo, mais difundido no vocabulário jurídico.

De acordo com Costa (2007), a constituição federal de 1988 elenca diversas normas protecionais contra atos discriminatórios e promove a igualdade. A mesma revela ser seu propósito instituir um estado democrático de direito destinado a assegurar, entre outros, a igualdade e uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos. A autora destaca que, a dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III) é posta como um alicerce do estado democrático de direito brasileiro. O estado deve estar a serviço da promoção e preservação da dignidade humana. Constitui um dos objetivos primordiais da república a promoção do bem estar de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, inciso IV).

Gordom Allport (1954), na sua obra *The Nature of Prejudice*, fez a primeira abordagem sistemática do preconceito, descrevendo-o como atitudes adversas ou hostis em relação a uma pessoa que pertence a um grupo, simplesmente por que pertence a esse grupo, presumindo assim, que ela possui as características a ele atribuídas (COSTA, 2012).

Borrilo (2001), expõem que o pensamento que sustenta a superioridade da raça branca é nomeado com o termo “racismo”; àquela que visa promover a superioridade de um gênero sobre o outro, dá-se o nome de “sexismo”. A ideologia de inferiorização do povo judeu atribui-se a nomenclatura de antissemitismo, o termo xenofobia remete à antipatia por pessoas estrangeiras. Segundo o referido autor é tradicionalmente em função do sexo, da cor da pele, da opção de religião ou da origem étnica que se instauram os mecanismos intelectuais e políticos de preconceito e discriminação.

Anti-semitismo, racismo, sexismo e homofobia são as expressões mais patentes do preconceito e da discriminação nos debates públicos e nas lutas sociais e políticas desde meados do século XX. É deste modo, considerando estas manifestações, que o estudo e a

compreensão do preconceito e da discriminação têm-se estruturado, tanto na esfera acadêmica, quanto nos âmbitos social e político. Dentre tais expressões discriminatórias, a homofobia é aquela menos discutida e ainda mais controversa (RIOS, 2007).

O mesmo julgamento que ocorre com os estrangeiros, é manifestado com relação aos homossexuais e suas “práticas bizarras”, estes são entendidos como ameaça potencial à coesão cultural e a moralidade da sociedade. O discurso homofóbico faz dessa imagem fantasmagórica sua grande arma de combate. Mesmo quando se é possível superar as barreiras hostis, a fala homofóbica não deixa de possuir um tom paternalista. Como aconteceu com as mulheres e ainda acontece com as crianças e os indivíduos portadores de deficiência física, há uma tentativa de submeter os homossexuais a uma tipo de vigilância protetiva, tratando-os como inferiores: incapazes de empreender um projeto conjugal e parental, impossibilitados de transmitir seu patrimônio livremente ou, ainda, passíveis de sujeição a terapias para obter a guarda de seus filhos (BORRILO, 2001).

O termo homofobia é comumente utilizado para conceituar a discriminação sofrida por indivíduos com uma orientação sexual diferente da aceita socialmente como natural, ou seja a heterossexualidade. De acordo com Pocahy (2007), fobia trata-se de uma reação de angústia e medo. O autor destaca que Sigmund Freud, no início do século passado, assinalou que "se criam sintomas a fim de evitar uma situação de perigo cuja presença foi assinalada pela geração de angústia". Tem-se, assim, fobia a animais, a espaços e a pessoas. A reação a este medo, geralmente é de paralisia e possui caráter de afastamento. Entretanto, até se pode observar algumas reações de agressão como forma de suportá-los, mas, via de regra, trata-se da fugir do objeto da angústia e do medo, uma reação que é voltada para si.

A literatura registra a utilização do termo "homofobia" no final da década de 60 do século passado. Foi na pesquisa do psicólogo estadunidense George Weinberg, procurando identificar os traços da "personalidade homofóbica", realizada nos primeiros anos de 1970, que o termo ganhou foros acadêmicos, correspondendo a uma condensação da expressão homosexualphobia (YOUNG-BRUEHL, 1996 apud RIOS, 2012).

Borrilo (2001), explica que o termo homofobia usualmente conhecido como é hoje, foi registrado nos dicionários somente ao final da década de 90, seu uso original parece remontar a K. T. Smith. A palavra homofobia visa designar dois aspectos de uma mesma realidade: uma dimensão pessoal de natureza afetiva, que se manifesta pela rejeição aos homossexuais, e uma dimensão cultural de natureza cognitiva, na qual o objeto da rejeição não é o indivíduo homossexual, mas a homossexualidade como fenômeno psicológico e social.

Neste sentido, o termo comumente é empregado quase que exclusivamente em referência a conjuntos de emoções negativas (tais como aversão, desprezo, ódio, desconfiança, desconforto ou medo) em relação a pessoas homossexuais ou assim identificadas. Essas emoções, em alguns casos, seriam a tradução do receio (inconsciente e “doentio”) de a própria pessoa homofóbica ser homossexual (ou de que os outros pensem que ela seja). Assim, seriam indícios (ou “sintomas”) de homofobia o ato de se evitarem homossexuais e situações associáveis ao universo homossexual, bem como a repulsa às relações afetivas e sexuais entre pessoas do mesmo sexo. Essa repulsa, por sua vez, poderia se traduzir em um ódio generalizado (e, de novo, “patológico”) às pessoas homossexuais ou vistas como homossexuais (JUNQUEIRA, 2007).

Uma hipótese particularmente divulgada é a de que reações homofóbicas violentas provêm de sujeitos em grave conflito interno com suas próprias tendências homossexuais, resultantes da projeção de um sentimento insuportável de identificação inconsciente com a homossexualidade, donde a intolerância à homossexualidade (RIOS, 2012).

Daniel Borrilo (2001), elenca que como sinal de uma personalidade rígida e autoritária, algumas pessoas homofóbicas manifestam sintomas típicos de toda forma de fobia. Conforme o autor, vários fatores psicológicos podem ocasionar atitudes hostis aos homossexuais. O desejo de estar em coerência com a norma social heterossexual, considerada normal, e o temor de não ser reconhecido como tal pelo discurso dominante levam muitos indivíduos a criar um ódio irracional contra tudo o que é percebido como diferente, fora da norma. Vivendo a partir do olhar do outro, esse tipo de personalidade internaliza mais facilmente o preconceito e se apropria da percepção estereotipada do homossexual. Borrilo destaca ainda que, em outros casos, a homofobia atua como um mecanismo de defesa contra conflitos inconscientes.

Diferentemente de outros modelos de hostilidade, o que identifica a homofobia é o fato de que esta visa mais claramente indivíduos separados e não grupos constituídos primeiramente como minorias. O homossexual sofre sozinho o ostracismo direcionado a sua homossexualidade, sem nenhum apoio de seus próximos e com frequência em um ambiente familiar hostil. Ele é, desse modo, mais vulnerável a uma atitude de aversão a si mesmo, e a uma violência interiorizada que pode levá-lo a cometer suicídio (BORRILLO, 2001).

Ressalta Pocahy (2007), que embora os acontecimentos de homofobia mais presentes sejam de ordem da injúria e do insulto, elas vem sendo acompanhadas com ameaças, agressão física e até mesmo tortura. O autor destaca ainda, que estas situações não revelam tão somente

que estamos diante de um jogo, onde o objetivo é a desqualificação do outro, mas também de tudo que ousa contradizer instituídos normativos e venha promover a ampliação da liberdade humana.

Relata Passamani (2008 apud PRATA, 2008), que a representação social dos papéis de gênero é um dos grandes precursores da homofobia, considerando que a sociedade brasileira é historicamente constituída no modelo patriarcal machista, no qual os papéis sociais de gênero são definidos a partir da reprodução humana e os poderes e afazeres são distintos no âmbito doméstico para homens e mulheres, reproduzindo a sobreposição masculina na escala de valores e na hierarquia social.

Destaca Costa (2012), o fato de que diante de todas as críticas referentes ao termo homofobia, de que o mesmo individualizaria um problema social, dois outros termos foram desenvolvidos para destacar o fenômeno contra orientações não heterossexuais, dentre os mais citados estão o heterossexismo e a heteronormatividade.

A palavra heterossexismo visa denominar um sistema onde a heterossexualidade é institucionalizada como norma social, política, econômica e jurídica, não importa se de modo explícito ou implícito. Para Rios (2007), uma vez institucionalizado, o heterossexismo pode-se manifestar em instituições culturais e organizações burocráticas, tais como a linguagem e o sistema jurídico. Sendo assim, prega, de um lado, superioridade e benefícios a todos que se adéquam a este parâmetro, e de outro, opressão e prejuízos a lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais e também a heterossexuais que por alguma causa se afastem do padrão de heterossexualidade imposto.

Para que uma atitude ou algo se configure como heterossexista, não há necessidade de hostilidade irracional ou ódio contra os gays; basta justificar intelectualmente essa diferença que coloca a heterossexualidade numa escala superior. Quando se apela para a diferença, ela jamais é evocada em favor de gays e lésbicas. Não se leva em conta, em nenhum momento em apontar a especificidade homossexual para conceder mais direitos aos gays ou para implantar mecanismos de discriminação positiva em seu favor (BORRILO, 2001).

Conforme Rios (2007), na ideologia e no modelo heterossexistas, além de uma questão de preferência ou orientação sexual, o binômio heterossexualidade/homossexualidade é o elemento de distinção para o reconhecimento da dignidade dos sujeitos e para a distribuição dos benefícios sociais, políticos e econômicos. O autor afirma ainda que isso ocorre, porque o pertencimento a grupos tidos como inferiores implica a restrição, quando não a supressão completa e arbitrária de direitos e de oportunidades, seja por razões jurídico-formais, seja por

pelo puro e simples exercício da força física bruta ou em virtude dos efeitos simbólicos das representações sociais.

Já o termo heteronormatividade foi, de acordo com Costa (2012), elaborado por Michael Warner, em meados da década de 1990 e visa definir o conjunto de ideias que estabelece a heterossexualidade como norma. Ao analisar esta perspectiva, os sexos biológicos (Fêmea/ Macho), se convencionaram em performances de gênero (Feminino/ Masculino) e dessa distinção seguem orientação sexual (Hétero/ Homossexual). Ou seja, ocorre uma junção entre sexo biológico, gênero e orientação sexual, e estas classes, mantém uma relação de dependência uma com as outras.

Irigaray (2011), destaca que, a heteronormatividade crê na superioridade da orientação heterossexual e à conseqüente exclusão, proposital ou não, de pessoas que não se encaixem nesse padrão, nas políticas públicas e organizacionais, eventos ou atividades. Conforme o autor, menos explícita que a homofobia, a heteronormatividade não reproduz manifestações culturais não heterossexuais. De fato, a sociedade em geral não se sente confortável com a presença e manifestação de qualquer comportamento não heterossexual, isso explica a falta de comerciais midiáticos focados para o público GLBTT ou com indivíduos deste grupo protagonizando essas mídias.

No entanto a partir dos diversos abusos e das hostilidades sofridas por homossexuais, o tema homofobia vem ganhando uma nova dimensão em rodas de debate e passa a ser discutido com uma maior ênfase nas maneiras de solucioná-lo.

De fato, em vez de se dedicar ao estudo do comportamento homossexual, a atenção se volta agora para as razões que levaram essa forma de sexualidade a ser considerada, no passado, desviante. Esse deslocamento do objeto de análise sobre a homofobia produz uma mudança tanto epistemológica quanto política. Epistemológica porque não se trata exatamente de conhecer ou compreender a origem e o funcionamento da homossexualidade, mas sim de analisar a hostilidade provocada por essa forma específica de orientação sexual. Política porque não é mais a questão homossexual, mas a homofobia que merece, a partir de agora, uma problematização particular (BORRILLO, 2001).

A declaração dos direitos humanos foi redigida há mais de 50 anos e o movimento homossexual brasileiro ainda tem muito a denunciar. Como relata Mott (2005), a cada dois dias, um indivíduo homossexual é brutalmente assassinado no Brasil, vítima da homofobia. O autor ressalta que, com o objetivo de diminuir e erradicar os processos discriminatórios, bem como a violência contra cidadãos homossexuais em nosso país, o grupo gay da Bahia, em

parceria com a secretaria de direitos humanos da associação brasileira de gays, lésbicas e travestis, publica anualmente um documento produzido no país e na América Latina, intitulado: violação dos direitos humanos e assassinatos de homossexuais no Brasil. A figura a seguir refere-se ao dossiê do ano de 2003, este comprova que a intolerância, a violência e os homicídios de gays, lésbicas e travestis ocorre em uma escala de números alarmantes e mantém-se a um nível de impunidade.

Quadro 3 Assassinatos de homossexuais no Brasil: 1963-2003

Ano	Total
1963–69	30
1970–79	41
1980–1989	503
1990–1999	1.256
2000–2003	513
Total	2.342

Fonte: MOTT, 2005.

Prata (2008), destaca que outro assunto a ser estudado é o enorme preconceito gerado a partir dos preceitos de algumas religiões sobre a homossexualidade. Para o autor, a prática da homofobia e a condenação da homossexualidade como pecado nefasto, isto é, aquele que não se pode nomear, foi uma herança dos cristãos para a cultura brasileira, herança que é recontada, reeditada, reconstruída e presente inclusive nos dias atuais revestida com outras tonalidades, mas segue igualmente discriminatória e preconceituosa.

Borrilo (2001), aponta que o nível de religiosidade da população é proporcional ao conservadorismo e conseqüentemente a homofobia, sendo que países cuja uma religião monoteísta domina, geralmente possuem um número maior de indivíduos homofóbicos. O autor afirma ainda, que, as pessoas que se declaram praticantes de uma religião monoteísta se revelam menos favoráveis ao reconhecimento de direitos dos homossexuais. Já os cidadãos oriundos dos meios rurais estão mais inclinados a atitudes homofóbicas que as pessoas que vivem nas grandes cidades. A possibilidade de conviver com gays e lésbicas e a abertura para o outro são fatores importantes para combater o desenvolvimento de sentimentos homofóbicos. Borrilo (2001), explica ainda, que, a crença numa suposta base genética da homossexualidade facilita a emergência de uma maior tolerância.

Com relação a meios efetivos de combate a homofobia, ainda não há uma lei que puna os atos de violência física ou moral elencados como homofóbicos no Brasil, quando estes ocorrem, são enquadrados em outros tipos de crimes, no entanto o país dispõe de um programa desenvolvido no ano de 2004, denominado “Brasil sem homofobia”, a seguir uma definição do mesmo segundo a entidade responsável:

O Programa de Combate à Violência e à Discriminação contra GLTB (Gays, Lésbicas, Transgêneros e Bissexuais) e de Promoção da Cidadania de Homossexuais “Brasil sem Homofobia”, é uma das bases fundamentais para ampliação e fortalecimento do exercício da cidadania no Brasil. Um verdadeiro marco histórico na luta pelo direito à dignidade e pelo respeito à diferença. É o reflexo da consolidação de avanços políticos, sociais e legais tão duramente conquistados. [...] Desta forma, o Programa Brasil sem Homofobia apresenta um conjunto de ações destinadas à promoção do respeito à diversidade sexual e ao combate as várias formas de violação dos direitos humanos de GLTB. Neste Programa, portanto, estão envolvidos Ministérios e Secretarias do Governo Federal que, além de serem coautores na implantação de suas ações, assumem o compromisso de estabelecer e manter uma política inclusiva em relação aos homossexuais, garantindo, assim, a promoção de um contexto de aceitação e respeito à diversidade, de combate à homofobia e de mudança de comportamento da sociedade brasileira em relação aos gays, lésbicas, transgêneros e bissexuais. (MINISTÉRIO DA SAÚDE/ CONSELHO NACIONAL DE DISCRIMINAÇÃO, 2004).

O programa trouxe grandes avanços em termos de conquistas para a população GLBTT, no entanto ainda não é aplicado e utilizado no todo como deveria ser. Em 2015, o índice de violência contra homossexuais ainda é grande, bem como a resistência das escolas e outras entidades em trabalhar o assunto homofobia com crianças, jovens e adultos, a fim de conscientizar dos malefícios desta. Outro fato a ser relatado é o que de que a cartilha de conscientização desenvolvida pelo governo federal e intitulada “Kit Gay”, que deveria ser trabalhada com crianças em escolas de todo o país foi barrada por representantes políticos, cabe ainda informar que o projeto de criminalização da homofobia permanece engavetado e não há prazo para ser votado, devido a diferenças pessoais e religiosas que acabam interferindo no assunto e nos avanços em pró desta minoria, socialmente excluída.

A homofobia vista por muitos como apenas violência física, manifesta-se também por atos e palavras de ridicularização, no ambiente de trabalho a mesma é agravada pelo fato de que muitas vezes as vítimas não reagem com o medo de perder o emprego ou pelo simples fato do agressor ser alguém “conhecido”. Nesse contexto, as pessoas homossexuais sofrem com o preconceito às vezes embutidos em piadas ou de outras formas que as desestabilizam, estes acontecimentos podem gerar desde uma insatisfação com o trabalho, afetar negativamente o desempenho e até ocasionar problemas de saúde nesses indivíduos.

Essa realidade tem feito com que às empresas percebam a necessidade de elaborar políticas organizacionais explícitas para trabalhar o assunto diversidade. Nesse sentido, a experiência tem mostrado que os indivíduos são muito mais propensos a aceitar as diferenças étnicas, sociais e de gênero do que a diversidade de orientações sexuais, e essa realidade se reflete no cotidiano organizacional (IRIGARAY, 2011).

Destaca-se também que ao se analisar o assédio moral e o fenômeno da violência simbólica contextualizados no ambiente de trabalho, há que se levar em conta, além das dimensões de raça e de gênero, da posição na organização, da classe social e do nível de instrução escolar, as dimensões de orientação sexual. A sexualidade não é muito discutida no ambiente organizacional, o que é um equívoco, dados seus efeitos potenciais na vida da pessoa e dos grupos aos quais pertence (CARRIERI; AGUIAR; DINIZ, 2013). O próximo item de discussão do referencial teórico aprofundará o assunto homossexualidade no âmbito organizacional, bem como a homofobia e o assédio sofrido por esses indivíduos no seio das organizações.

2.6 HOMOSSEXUALIDADE NAS ORGANIZAÇÕES

Ao se analisar o gay no ambiente de trabalho, alguns pontos vêm à mente: direitos iguais aos dos heterossexuais e o fim da homofobia. Salienta-se, entretanto, que a problemática que se discute é muito maior do que o direito ao plano de saúde para o(a) parceiro(a) e engloba também relações assimétricas de poder nas organizações e as relações existentes em uma sociedade que tem como norma a heterossexualidade. Apesar disso, é necessário que, depois de discutir a questão da identidade gay, se proceda a uma análise que pragmaticamente possa levar à melhoria da qualidade de vida do gay no ambiente de trabalho, aumentando, da mesma forma, seu desempenho na organização (SIQUEIRA; ZAULI-FELLOWS, 2006).

A inclusão de trabalhadores gays, lésbicas, travestis, transexuais e transgêneros nas organizações faz com que sua estrutura necessite de muita modificação. A se iniciar pela abolição das piadas e dos assuntos comuns nos demais funcionários, gestores e administradores sobre os candidatos diferentes dos padrão heteronormativo dito como “normal”. Portanto o estigma e a discriminação são impedimentos à construção da cidadania plena de qualquer pessoa, além de não ser possível adotar a gestão da diversidade num espaço de falta de respeito e agressão física e verbal, mais sim num ambiente onde haja respeito e

aceitação, ou seja, o funcionário heterossexual deve aprender a respeitar seu colega homossexual, e vice-versa (SEFFNER, 2009 apud CÂNDIDO; PESSOA).

Diante do exposto, há de se ressaltar que em um contexto geral, o homossexual vivencia nas empresas várias experiências, tais como: a discriminação no processo seletivo se a empresa notar uma orientação sexual diferente da heteronormativa, ou ele declarar explicitamente sua orientação; a perda da função em virtude da orientação sexual; a perda de uma possível promoção, também em virtude da orientação sexual; o a discussão do fato de o homossexual ganhar menos do que o heterossexual; avaliações de desempenho baseadas apenas em um único traço do indivíduo, a identidade homossexual. A partir deste cenário, cidadãos homossexuais das mais variadas profissões tendem a ocultar a orientação sexual, na tentativa de evitar a discriminação e o enfraquecimento da carreira profissional (SIQUEIRA; ZAULI-FELLOWS, 2006).

Há de se apontar que o homossexual no ambiente de trabalho é um assunto que vêm ganhando forma e sendo discutido no âmbito organizacional com mais frequência, muitas das discussões vem à tona após uma onda de direitos conquistados pela categoria no país, tais qual o direito ao casamento civil, decisão histórica ocorrida no ano de 2013, que igualou casais homoafetivos e heteroafetivos, além de impactar no avanço das conquistas dessa minoria e no interesse em estudar as condições sociais e de trabalho da mesma.

No entanto, relata Ferreira (2007), que os estudos sobre as minorias sexuais e as organizações iniciaram-se por volta das décadas de 70 e 80, os mesmos ao longo dos anos começaram a discutir questões pertinentes e de grande interesse para as empresas, tais quais, relações existentes entre o gênero, a orientação sexual e a carreira do profissional homossexual, as implicações de assumir a condição de sexo no ambiente de trabalho e as dificuldades percebidas no processo do indivíduo assumir sua orientação sexual como minoria; as consequências tanto para a pessoa como para a empresa no que tange os conflitos de relacionamento ou a crise de identidade advindos da revelação da homossexualidade no ambiente de trabalho. Destaca-se que:

[...] Apesar dessa imprecisão, o que se sabe é que muitos homossexuais se mantêm anônimos. Apenas três em cada dez executivos gays falam abertamente sobre sua orientação sexual entre os colegas de trabalho no Brasil, segundo pesquisa da consultoria holandesa especializada no público LGBT Out Now feita com 12 000 profissionais em dez países. Trata-se de um índice baixo — à frente, é verdade, de países como Alemanha e Itália, mas longe do cenário ideal. Esse é um daqueles casos em que a fotografia e o filme contam histórias diferentes. A imagem parada traz razões para desânimo; mas é inegável que o ambiente corporativo, aos poucos, vai se adaptando às mudanças impostas por uma sociedade mais aberta à

diversidade. Uma nova geração de executivos começa a trazer à tona uma discussão até alguns anos atrás inexistente no dia a dia das empresas. Eles se sentem seguros para dizer: “Chefe, sou gay” (ROSSI, 2015).

Em relação a isso, Rossi (2015), informa que diferentemente do que geralmente acontece com as demais classes minoritárias, a presença de gays só é percebida quando e casos estes se manifestem. Segundo o autor nunca houve incentivos para isso. Pelo contrário. O medo de ser rejeitado é crucial e determinante no topo das razões para se manter em silêncio.

Da mesma forma que os gays, as lésbicas notam-se discriminadas no ambiente de trabalho, seja explicitamente ou de forma implícita, por exemplo, quando o tratamento diferenciado se oculta através do humor e da informalidade. Do mesmo modo que seus equivalentes masculinos, as mulheres homossexuais sentem-se mais confortáveis quando a organização possui e efetivamente implementa ações e políticas de respeito à diversidade; quando seus colegas de atividade se mostram abertos às diferenças e não fazem insultos ou piadas; e, finalmente, quando trabalham com outros indivíduos, sobretudo chefes, que possuam a mesma orientação sexual (IRIGARAY, 2011).

Há de se lembrar que a heteronormatividade expressa a violência simbólica contida nas organizações sociais a respeito da homossexualidade. A separação de pessoas, sua classificação em homossexuais e heterossexuais caracteriza a distinção. Após a distinção no mundo social, há que se voltar o olhar sobre como tal distinção opera no campo das organizações de trabalho. Ressalta-se também, a necessidade de se perceber a disputa/luta pela dominação que se opera nesse espaço (CARRIERI; AGUIAR; DINIZ, 2013). Desse modo a decisão de revelar sua orientação sexual minoritária no ambiente de trabalho envolve diversos aspectos, tais quais pessoais, sociais e culturais.

É importante ressaltar que as organizações se deparam cada vez mais com a questão de funcionários gays e lésbicas, sendo necessário o desenvolvimento de políticas que sejam interessantes para seus empregados e para a empresa. Integrar efetivamente empregados(as) que se assumirão gays e lésbicas é algo que demanda a compreensão, por parte da empresa, de que medidas pontuais, sem estratégias unidas e treinamento específico para todos os empregados, não diminuirão os problemas inerentes à discriminação sexual (SIQUEIRA; ZAULI-FELLOWS, 2006).

De acordo com Fleury (2006) no Brasil, não há um mercado definido para os homossexuais. Essa questão fica por conta dos regulamentos de contratação e administração

de pessoal definidos pelas organizações distintamente. Conforme a autora, há um indício de que as empresas estrangeiras multinacionais demonstram uma tolerância maior, isso ocorre pois estas adotam a política de suas matrizes. Destaca-se também que algumas empresas mais preocupadas com as ações de mudanças sociais estão optando pela estratégia da diversidade. Isso faz com que elas busquem absorver indivíduos das minorias sociais, a saber: mulheres, portadores de necessidades especiais, negros, homossexuais e homens e mulheres com idade acima de 40 anos.

Dessa forma aponta Siqueira et.al(2009) que os indivíduos homossexuais compõem a sociedade em que as organizações se inserem da mesma forma que as outras minorias que vêm sendo objeto de políticas específicas de incentivo a diversidade, motivo pelo qual as empresas não devem ignorar sua presença e tampouco a violência sofrida pela sua orientação sexual. Superar o discurso, é punir atitudes homofóbicas e valorizar o indivíduo pelo que ele é, não levando em contas aspectos como cor de pele, religião, sexo ou orientação sexual.

A próxima parte deste documento descreve os procedimentos metodológicos utilizados para a realização deste estudo.

3 METODOLOGIA

A discussão acerca do método científico conecta-se com o desejo de caminhos e procedimentos seguros para o alcance de conhecimentos verdadeiros. Todo pesquisador se interessa por aprender como alcançar ou gerar conhecimento, como saber se este conhecimento obtido é válido e como distinguir o conhecimento verdadeiro do empírico. Questionamentos como este foram respondidos de forma diferenciada em várias épocas. Historicamente houveram várias teorias de método, cada uma estipulando padrões de procedimentos, definição de critérios e princípios próprios, para se obter e validar conhecimentos (RAUEN, 2015).

Mas afinal o que é método? Por método de acordo com Marconi e Lakatos (2010, p.65) entende-se “o conjunto das atividades sistemáticas e racionais que, com maior segurança e economia, permite alcançar o objetivo – conhecimentos válidos e verdadeiros – traçando o caminho a ser seguido, detectando erros e auxiliando as decisões do cientista”.

A parte que compete à metodologia do presente estudo abordará o modo como o mesmo foi organizado e elaborado, assim subdivide-se em classificação da pesquisa, definição do sujeito da pesquisa e o modelo de coleta de dados. O autor norteou-se a partir destes tópicos para atingir com êxito os objetivos propostos no trabalho.

3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA

Primeiramente destaca-se que como o enfoque do estudo é o de conhecer fatos relacionados a uma população, classificou-se a abordagem utilizada como predominantemente de cunho qualitativo. De acordo com Rauen (2015), em uma pesquisa qualitativa, deve ser considerado o fator de que há um vínculo dinâmico entre realidade e os sujeitos e que estes não se traduzem de forma numérica ou estatística, mas a partir da análise e da atribuição processual e indutivamente descritiva dos significados. Explicam Bauer e Gaskell (2013), que o objetivo de um estudo qualitativo não é o de contar opiniões ou pessoas, mas sim explorar as diversas opiniões e as diferentes visões sobre o tema em questão.

Nesse sentido, explicam Gerhardt e Silveira (2009), que os pesquisadores que adotam os métodos qualitativos visam a partir deste explicar o porquê das coisas, exprimindo o que convém ser feito, no entanto não há quantificação dos valores e as trocas simbólicas não se submetem à prova de fatos, isso ocorre devido os dados analisados serem não-métricos (suscitados e de interação) e se valem de diversos tipos de abordagens.

As características do método qualitativo são: objetivação do fenômeno; hierarquização das ações de descrever, compreensão, explicação, precisão das relações entre o global e o local em determinado fenômeno; observância das discrepâncias entre o mundo social e o mundo natural; total respeito ao caráter interativo entre os objetivos buscados pelos pesquisadores, suas orientações teóricas e seus dados empíricos; procura por resultados os mais fidedignos possíveis; oposição ao pressuposto que aplica um modelo único de pesquisa para todas as ciências (GERHARDT; SILVEIRA, 2009).

Visando atender aos objetivos inicialmente elencados também se classificou a pesquisa a partir dos dois critérios básicos de distinção definidos por Vergara (1997), como sendo quanto aos fins e quanto aos meios. A autora defende que um estudo pode ser classificado quanto aos fins como de caráter exploratório, descritivo, explicativo, metodológico, aplicado e intervencionista. Para a realização desta pesquisa, a mesma foi classificada quanto aos fins como aplicada e descritiva.

Aplicada, pois essa visa um resultado específico que será aplicado e utilizado na busca de soluções para um problema evidente. Sendo assim, o estudo auxiliará a compreender os impactos na carreira e no desempenho de homens e mulheres homossexuais que sofrem ou sofreram assédio moral no ambiente de trabalho, este propiciará uma melhor compreensão acerca do universo estudado, bem como servirá de base para futuros estudos relacionados ou correlacionados ao tema.

Descritiva porque busca expor características de uma determinada população, isso pode acarretar no estabelecimento de correlações entre as variáveis e na definição de sua natureza, não tendo assim, compromisso de explicar os fenômenos que descreve (VERGARA, 1997).

Os métodos de pesquisa definidos por Vergara (1997), como sendo quanto aos meios são os seguintes: pesquisa de laboratório, de campo, documental, bibliográfica, experimental, *ex post facto*, participante, pesquisa - ação ou estudo de caso. O presente estudo é classificado como pesquisa de campo, bibliográfica e *ex post facto*.

A pesquisa de campo se caracteriza pelas investigações em que, além do estudo bibliográfico e/ou documental, se realiza uma coleta de dados junto a indivíduos com o recurso de diferentes tipos de pesquisa (GERHARDT; SILVEIRA, 2009). A coleta dos dados é realizada nas condições naturais em que os fenômenos ocorrem, dessa maneira os mesmos são diretamente observados, sem intervenção ou manuseio por parte do pesquisador, esse tipo

de pesquisa abrange desde os levantamentos por meio de questionários que são mais descritivos, até entrevistas ou meios de estudos mais analíticos (SEVERINO, 2007).

Isso vem ao encontro do proposto na presente pesquisa, onde para atingir os objetivos anteriormente elencados foram realizadas entrevistas individuais e também com um grupo específico de homens e mulheres homossexuais, esse procedimento é também denominado grupo focal, o mesmo ocorreu através de um roteiro base previamente elaborado e que em sua constituição abordou questões relevantes para o estudo.

Para a realização do presente trabalho, também ocorreu um levantamento bibliográfico, a pesquisa bibliográfica aborda segundo Rauen (2015), o fichamento, a análise e a codificação de informações manuscritas, impressas ou digitalizadas, obtidos em livros, periódicos ou demais meios, físicos ou eletrônicos. Complementa Severino (2007), que nessa modalidade utilizam-se de dados ou categorias teóricas anteriormente já trabalhados por outros autores e devidamente registrados. Segundo o autor, os textos tornam-se fontes dos assuntos a serem estudados e o pesquisador atua a partir das contribuições dos pesquisadores dos estudos analíticos que compõem os escritos.

Para melhor compreensão do tema desta pesquisa optou-se pela realização de uma revisão sistemática da literatura, onde se filtrou os periódicos encontrados em diretamente relacionados ao assunto e indiretamente relacionados, a mesma visou analisar as contribuições já publicadas acerca do tema e as aplicações do mesmo. Notou-se, no entanto que o tema carece de aprofundamento de estudos, já que o pesquisador encontrou apenas dois artigos diretamente relacionados ao assunto e pouco mais de trinta indiretamente relacionados.

O estudo também é caracterizado como *ex post facto*, pois visou abordar fatos já ocorridos, onde não há como os entrevistados manipularem as variáveis, já que as manifestações já ocorreram (VERGARA, 1997). Ressalta Gerhardt e Silveira (2009), que a pesquisa *ex-post-facto* possui o objetivo de investigar possíveis relações de causa e efeito entre um determinado fato identificado pelo pesquisador e um fenômeno que acontece posteriormente.

A partir das configurações da pesquisa, bem como dos elementos acima destacados pode-se delimitar o sujeito da pesquisa, este será o próximo tópico abordado nesta pesquisa.

3.2 SUJEITOS DA PESQUISA

A seleção dos sujeitos da pesquisa ocorreu a partir técnica metodológica *snowball*, também chamada de *snowball sampling* (“Bola de Neve”). Esse modelo constitui uma espécie de amostra não probabilística, o mesmo é utilizado em pesquisas de âmbito social, onde os

participantes primários/iniciais de um estudo apontam novos integrantes que, por conseguinte, indicam novos e assim por diante, até que o objetivo principal seja alcançado (o “ponto de saturação”). A “Bola de Neve” constitui uma técnica de amostragem que se utiliza de cadeias de referência, ou seja, uma espécie de rede (BALDIN; MUNHOZ, 2011 apud JOHANN, 2014).

De acordo com Dewes (2013), o primeiro passo ao se utilizar a amostragem “bola de neve” é o ato de encontrar pessoas pertencentes a população alvo da pesquisa. Esses indivíduos serão a “semente” da amostra, aqueles que irão dar origem a todos os indivíduos participantes do estudo. Segundo o autor, na maioria dos casos as sementes são os homens/mulheres mais acessíveis aos pesquisadores, mas recomenda-se um estudo maior sobre onde podem ser encontrados indivíduos da população, para encontrar pessoas que produzam uma amostra mais confiável. A partir da semente, começa-se o processo de bola de neve e aos primeiros participantes dá-se o nome de “onda zero”.

Os critérios delimitantes para que um indivíduo pudesse participar do estudo eram os de que fosse homem ou mulher maior de 18 anos e que possuísse orientação sexual homossexual, bem como tivesse trabalhado ou trabalhe em uma organização de cunho pública, mista ou privada. Também se fez necessário a assinatura do termo de consentimento livre e esclarecido que se encontra no apêndice A do presente documento, neste os participantes foram informados acerca dos objetivos da pesquisa, do sigilo dos entrevistados e da gravação de áudio e vídeo das respostas, para que dessa forma a mesma seja aplicada e embasada sobre princípios éticos.

Para a seleção da primeira pessoa participante da pesquisa, o pesquisador divulgou o objetivo da mesma, e também o perfil de pessoas necessárias para o desenvolvimento desta. A divulgação inicial ocorreu por meio de mídias sociais em grupos destinados a debates sobre os direitos dos homossexuais e por conversas informais com pessoas pertencentes aos grupos de ativismo LGBT do município de Chapecó - SC e da região oeste catarinense. Deste modo foi possível encontrar o indivíduo semente da “bola de neve” e a partir destes os outros participantes deste estudo.

Ressalta-se que para manter a integridade e garantir o anonimato dos participantes os mesmos serão nomeados com pseudônimos de nomes comuns brasileiros. Além disso, nos relatos em que houver a citação de nomes de pessoa física ou jurídica, estes serão ocultados visando o sigilo absoluto, mas sem descontextualizar o exposto pelo entrevistado(a).

3.3 COLETA DE DADOS

A coleta de dados utilizada no presente estudo é o de entrevista, que segundo Vergara (2009), consiste em uma interação verbal, uma conversa, um diálogo, uma troca de significados, um meio de se conseguir informações acerca de algo.

Complementam Marconi e Lakatos (2009), que a entrevista é um procedimento usado na investigação social para coletar dados ou para auxiliar no diagnóstico ou no tratamento de um problema de cunho social.

A entrevista pode ocorrer de forma individual ou coletiva, conforme Vergara (2009), a primeira ocorre quando se estabelece uma conversa entre um entrevistador e um entrevistado, já a segunda é aquela entrevista que possui um ou mais entrevistadores e alguns entrevistados, é também chamada de grupo focal.

Para a coleta de dados da pesquisa, visando uma melhor compreensão acerca dos dados, bem como uma maior espontaneidade nas respostas, bem como preservar a identidade dos entrevistados, optou-se pelo modelo de entrevista individual. Esse segundo Bauer e Gaskell (2013), trata-se de uma conversação com duração de 60 minutos a 90 minutos, segundo os autores, o pesquisador deve previamente elaborar um roteiro guia que aborde os temas centrais do estudo.

Com relação ao número de pessoas a serem entrevistadas individualmente, Vergara (2009) explica que, alguns autores consideram 15 um número mínimo e 25 o máximo adequado, no entanto estes limites não devem ser levados ao pé da letra, pois tudo depende do problema da investigação, dos procedimentos metodológicos escolhidos e da representatividade dos entrevistados. Para este estudo optou-se por entrevistar nove pessoas, sendo que ao fim obtiveram-se as respostas de oito homens e duas mulheres declaradamente homossexuais, optou-se por esse número, pois ocorreu saturação teórica. O fechamento da amostra por saturação teórica é operacionalmente definido como a suspensão de inclusão de novos pesquisados quando os dados obtidos começam a apresentar, na avaliação do pesquisador, uma provável repetição ou redundância, não sendo considerado relevante persistir na coleta de dados (FONTANELLA; RICAS; TURATO, 2008).

As entrevistas realizadas para o desenvolvimento desta pesquisa ocorreram com um roteiro cujo a estrutura era semi-aberta, isto possibilitou incluir, excluir ou modificar perguntas, além de poder segundo Vergara (2009), explicar ao entrevistado quanto a alguma

questão ou alguma palavra, o que faz com que haja um caráter de abertura. O roteiro das entrevistas deste estudo encontra-se no Apêndice C deste TCC.

A entrevista utilizada no presente estudo, também é considerada episódica, é assim denominada, pois conforme Hermanns (1995 apud BAUER e GASKELL, 2013), uma situação inicial é apresentada e deve refletir como tudo aconteceu, após, os acontecimentos relevantes para a narrativa são selecionados de um conjunto de experiências e abordados como uma progressão coerente dos fatos ocorridos e como estes se desenvolveram posteriormente a isso se revela a situação final e qual o seu desfecho. Portanto buscou-se através das entrevistas conhecer acontecimentos específicos ocorridos com cada entrevistado e relacionados diretamente ao assédio moral sofrido por estes.

3.4 ANÁLISE DOS DADOS

Por análise de conteúdo entende-se o procedimento de interpretação de conteúdos discursivos, sejam estes documentais ou a partir de entrevistas. Ela pode ser descrita como “um conjunto de técnicas de análise das comunicações, que faz uso de procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens” (BARDIN; 1977 apud ROVER; 2012).

De acordo com Bauer e Gaskell (2013), quando se foca no público, o texto torna-se um apelo, uma influência nos preconceitos, atitudes, opiniões e estereótipos das pessoas. Para os autores, considerando a forma textual como uma força sedutora, as respostas da análise de conteúdo são variáveis independentes, que visam explicar as coisas.

No presente estudo, a análise dos dados ocorreu inicialmente com a transcrição integral de todas as falas dos entrevistados, fazendo com que após esta etapa pudesse ser iniciada a etapa de comparação com a referida base teórica deste.

Utilizou-se ainda o método de leitura horizontal e vertical, este segundo Thiollent (1980, apud COUTINHO, 2015) consiste em modificar as leituras verticais das entrevistas (armazenando a lógica própria a cada uma) e as leituras horizontais, para estabelecer a relação com as outras entrevistas.

3.5 LIMITAÇÕES DO ESTUDO

As limitações do estudo visam esclarecer possíveis dúvidas que possam vir a surgir no decorrer do próximo tópico destinado a análise e discussões dos resultados.

O estudo teve como principal limitação à falta de paridade entre indivíduos do gênero masculino e feminino respondentes relata-se que dos participantes, apenas duas pessoas são do gênero feminino, pretendia-se inicialmente ter um número equilibrado entre os sexos, no entanto, acredita-se que isso não afete o resultado final da pesquisa.

Outro empecilho a ser mencionado, deve-se ao fato de mesmo com ampla divulgação, a pesquisa possuir dificuldades para encontrar participantes interessados em relatar suas histórias. O estudo fora divulgado além de conversas com pessoas de ativismo gay da região, em grupos do facebook na data de 02/03/2016, estes foram: LGBTs UFFS, contendo 143 membros; LGBT Brasil, composto por 81915 pessoas; Inês Brasil Vevo, possuindo 20204 integrantes; Todos contra a homofobia, a lesbofobia e a transfobia, com 64082 membros; espaço patobranquense da diversidade LGBT, integrado por 713 indivíduos; e movimento LGBT do oeste catarinense, este com 217 membros. Após a divulgação boca-a-boca obteve-se o indivíduo semente, no entanto na divulgação em massa pela rede social apenas uma pessoa se prontificou a responder a pesquisa, essa entrou em contato com o participante na data de 05/03/2016.

Com o percurso metodológico descrito de forma detalhada, a próxima parte destina-se a apresentar os resultados do estudo.

4 ANÁLISE E DISCUSSÕES DOS RESULTADOS

A seguir serão apresentados os dados obtidos nas entrevistas com os indivíduos participantes do estudo. O tópico da análise inicialmente apresentará o perfil dos entrevistados. Posteriormente apresenta-se um panorama de como os participantes do estudo definem a homossexualidade e questões relacionadas ao cotidiano, sonhos e anseios destes. Aborda-se em seguida os relatos de assédio moral relacionados à orientação sexual, destaca-se que, nesta seção estarão englobadas várias questões que auxiliarão a entender a violência moral sofrida pelas pessoas participantes do estudo. Após a exposição dos depoimentos, é apresentado um tópico que visa avaliar como os entrevistados se sentem com relação às políticas de proteção das empresas contra a violência simbólica e a homofobia.

4.1 O PERFIL DOS PARTICIPANTES

O estudo foi composto pela participação de sete homens cisgêneros e duas mulheres cisgêneras homossexuais, com idades variando entre 19 e 33 anos. Em relação ao estado civil, oito pessoas se identificaram como solteiros e uma pessoa identificou-se como casada.

No que diz respeito ao grau de instrução, um indivíduo afirmou possuir o ensino fundamental completo, dois possuem o ensino médio completo e seis possuem o ensino superior incompleto.

Indagados acerca da esfera de atuação das empresas em que basearam seus relatos, oito indivíduos trabalharam em organizações privadas e um em organização pública. Quanto ao porte das organizações em que os entrevistados atuavam, para distinguir o tamanho destas, utilizou-se a classificação do SEBRAE e que qualifica como microempresas indústrias de até 19 empregados, para comércio e serviços esse número passa a ser de 9 empregados. Elenca como pequena organização, aquela que na indústria possui de 20 a 99 empregados e na área comercial de 10 a 49. Para média empresa, o valor referencial na indústria é de 100 a 499 empregados e no comércio é de 50 a 99. Em relação a grandes empresas, o índice aponta que para indústrias os números são acima de 500 funcionários e no comércio ou serviços, acima de 100.

Nesse sentido, destaca-se que dos entrevistados seis trabalham ou trabalharam em empresas de pequeno porte, um em organização de médio porte e dois em grandes organizações.

4.2 O SER HOMOSSEXUAL

Infelizmente, verdade seja dita, há de se reconhecer que de todas as chamadas “minorias sociais”, no Brasil e em grande parte do mundo, homossexuais continuam a ser as principais vítimas da discriminação e do preconceito (MOTT, 2005). Conforme o autor, todo mundo já escutou mais de um pai proferir: “Prefiro ter um filho ladrão a ter um filho homossexual!”. Ou, segundo o mesmo, declarar esta sentença de morte: “Veado tem mais é que morrer!”.

No entanto, o “ser” no sentido de nascer, crescer, sentir e vivenciar a homossexualidade, perpassando principalmente, pelos questionamentos referentes aos comportamentos individuais das pessoas na tentativa de racionalizar-se buscando novos valores diverge com o “não-ser”, que centraliza-se na não aceitação do indivíduo (DIAS, 2007). O mesmo, declara que esse “ser” que sofre com o preconceito das pessoas, é, considerado por muitos como diferente dos outros no processo de desenvolvimento e do trabalho, tendo privilégios negados por isso, e principalmente no convívio familiar e nas relações sociais com outros indivíduos.

Solicitou-se, aos entrevistados do estudo, que os mesmos respondessem o seguinte questionamento: No tocante a sua vida pessoal, o que é ser homossexual? Os participantes discursaram sobre o ser homossexual, bem como suas próprias essências, convicções e como a sua orientação sexual afeta a sua vida como um todo.

Para a entrevista 1, nomeada nesse trabalho como “Maria”, ser homossexual não é só possuir uma orientação/condição sexual que difere do esperado socialmente, é assumir uma posição cultural, expressão afetiva, identidade social e pessoal muito mais intensa e representativa. Para ela, o indivíduo que possui uma divergência entre o heteronormativo vive uma constante batalha com o preconceito, e isso conforme relato da pessoa entrevistada é agravado quando a pessoa oprimida é do sexo feminino, pois segundo a pesquisada, a mulher homossexual sofre por ser lésbica e também por ser mulher, ou seja, é vítima de sexismo.

O entrevistado 9, a ser nomeado como “José”, acredita que a homossexualidade possui dois aspectos: o biopsicossocial relacionado à sua constituição humana e de gênero/sexual e o aspecto social, na convivência com as pessoas e na forma de ser/pensar/se expressar como pessoa no mundo.

Em contraponto a isso, os entrevistados de número 2 (Pedro), 3 (Carlos), 4 (Lurdes), 5 (Paulo) e 6 (Marcos), acreditam que ser homossexual está apenas ligado ao fato de possuir

atração por pessoas do mesmo sexo, os mesmos não enxergam outras questões que diferenciem uma pessoa heterossexual, de uma homossexual.

Outra questão pertinente ao assunto e perguntada às pessoas objetos do estudo, era a de que relatassem para quais pessoas de seu círculo social eram assumidas com relação a orientação sexual. Nesse sentido, pode-se perceber que seis dos nove entrevistados não escondem a sua orientação sexual de ninguém. No entanto conforme o participante Pedro, mesmo sendo assumido há algumas observações relacionadas a essa pergunta que devem ser mencionadas. O entrevistado acredita que em empresas pequenas, constituídas por pessoas mais conservadoras ou mais “velhas”, há uma muralha de dificuldade para “suportar” desenvolver seu trabalho próximo a um homossexual, estas pessoas acabam inferiorizando quem possui orientação sexual diferente da heteronormativa e prejudicam o desempenho destes, além de ocasionar muitas vezes demissões prematuras e injustificadas.

José, no entanto, ressalta não ter avaliado nenhum fator ao se revelar homossexual no seu ambiente de trabalho, pois, conforme este, a homossexualidade não interfere diretamente no aspecto profissional e não se deve misturar a vida pessoal com a profissional, embora segundo o participante, seja difícil distinguir as duas.

Ainda com relação a assumir-se socialmente, informa-se que Carlos e Paulo, são assumidos apenas para amigos e alguns familiares. Lurdes, por sua vez, possui sua orientação sexual revelada para amigos, toda a sua família, e algumas pessoas do trabalho, pois segundo essa, vários indivíduos em sua organização são munidos de preconceito com relação a homossexuais.

Ressalta Caproni Neto, Saraiva e Bicalho (2014), que em relação às políticas de suporte empresarial, os funcionários homossexuais possuem mais propensão a tornar pública sua orientação sexual quando as organizações têm políticas oficiais que buscam a proteção destes, demonstram suporte ativo para atividades gays ou lésbicas, e fazem com que haja treinamentos voltados especificamente para a inclusão dessas pessoas.

Encerrando o bloco de questionamentos que compete ao “ser homossexual”, se solicitou aos entrevistados, que estes respondessem se a sua orientação sexual influenciou de algum modo na escolha de sua profissão e carreira. Todos com exceção de Carlos, afirmaram que a orientação sexual não influenciou nessa escolha, como esclarece Pedro:

Minha orientação sexual, nunca influenciou em assuntos de tomada de decisão. O fato de ser gay ou não ser, não deve definir o que você pode ou não fazer (PEDRO).

O próximo tópico aprofunda o tema assédio moral e mostra os depoimentos das vítimas, bem como as suas impressões sobre o ocorrido.

4.3 RELATOS ACERCA DA VIOLÊNCIA SIMBÓLICA

Nesta seção evidenciam-se os depoimentos dos entrevistados acerca das situações vivenciadas por estes e as considerações do pesquisador refutando o que a teoria diz sobre tais atos e se os relatos citados realmente enquadram-se como o fenômeno da violência moral.

4.3.1 Definição de assédio moral pelos entrevistados

Inicialmente se solicitou aos participantes da pesquisa que estes respondessem qual o entendimento dos mesmos sobre a nomenclatura “assédio moral”. Desta forma, o entrevistador obteve as seguintes respostas: os entrevistados Maria e Paulo definiram assédio moral como sendo toda e qualquer exposição a situações constrangedoras que ocorre repetidamente. Por sua vez, Pedro, define o termo como sendo “Todo e qualquer tipo de ato promovido em prol da submissão, discriminação e/ou coação que cause constrangimento, humilhação, ou represente qualquer violação ética, moral ou contra a honra de uma pessoa”.

Carlos, acredita que violência moral seja tudo que de alguma maneira interfira na execução do seu trabalho, e que magoe o indivíduo vítima de alguma forma. O participante Marcos possui pensamento similar, já que este entende que assédio moral acontece quando, os direitos individuais dentro das organizações não são respeitados.

Lurdes, admite não saber o que pode ser assédio moral, no entanto, em seu depoimento sobre como define a nomenclatura, a mesma aponta um dos atos que se enquadra como violência moral, o ato de assédio sexual, a seguir é evidenciado o relato da participante:

[...] Não sei, é que quando falam sobre isso, vêm na minha cabeça alguns exemplos, tipo o chefe que fala algo, fica insinuando coisas, que querendo ou não pode ser uma brincadeira, mas pra quem está ouvindo aquilo, é meio tenso, constrangedor (LURDES).

Analisando os relatos destes entrevistados nota-se que Maria e Paulo, possuem uma afirmação mais condizente com a da teoria, isso se deve ao fato destes, terem citado o fenômeno da repetição, fato este excluído pelos demais. É interessante notar que, o depoimento de Pedro, apesar de tecnicamente estar mais completo, por citar o contexto de

abuso e constrangimento, está muito mais associado ao ato de agressão pontual, quando não há uma frequência estabelecida na ocorrência de abuso.

Posteriormente ao exposto, se explicou as pessoas objeto desse estudo, o real conceito de assédio moral e tudo o que o mesmo engloba visando fazer com que estas notassem as situações a que foram expostas e que se encaixavam no fenômeno, lembra-se que assédio moral conforme Freitas (2001), está relacionado a um esforço repetitivo feito por uma pessoa ou grupo, para denegrir e desqualificar uma outra pessoa.

4.3.2 Fatores avaliados ao revelar a orientação sexual

O indivíduo homossexual está por diversas vezes em situação fragilizada nas empresas, tenha ou não a sua orientação sexual revelada. Caso tenha se assumido, ele pode vivenciar constantemente situações de humilhação e de constrangimento, como piadas homofóbicas, discriminação e tratamento desigual, como em assuntos associados à ascensão na carreira (SIQUEIRA. et al, 2008).

Após as devidas explicações acerca da violência moral, questionou-se a todos os entrevistados quais fatores foram avaliados ao optar por revelar ou não sua orientação sexual no ambiente de trabalho? A seguir foram selecionadas algumas das respostas que visam exemplificar como é assumir-se sexualmente no ambiente organizacional:

Não costumo expor minha vida em nenhum âmbito, mas no caso da sexualidade, parece que é bem difícil, pois muito rapidamente as pessoas criam uma expectativa exagerada sobre o assunto, não entendo bem essa necessidade extrema e evasiva que as pessoas têm em querer saber a qualquer custo a condição sexual do indivíduo, parece até que isso vai mudar suas rotinas, e quando há certa desconfiança você é praticamente torturado psicologicamente até abrir o jogo. A experiência às vezes não é tão ruim, mas praticamente todas às vezes são desconfortáveis. Falo por mim e sem generalizações, mas esse assunto ainda hoje causa excitação nas pessoas, às reações são diferentes, umas de felicidade total por saber que você é gay, outras regadas de muitas autoafirmações, outras de negação, de preconceito, mas comigo em todas às vezes foi desconfortável. É como se cada vez que eu conhecesse alguém eu tivesse que baixar as calças e mostrar meus genitais (MARIA).

Revelar a homossexualidade em um ambiente de trabalho independente do perfil da empresa, nunca é uma tarefa simples. Na empresa que estou atualmente, e trabalho desde 2012 nela, as palavras que ouvi de todos os diretores e da recrutadora foram praticamente as mesmas: contratamos você pelo seu conhecimento e eficiência profissional, analisamos seu currículo e acreditamos que será uma boa aquisição ao quadro de funcionários. Nossa empresa não tem problemas com qualquer aspecto ou particularidade sua fora dos portões dela, ninguém irá te julgar por ser gordo ou magro, se é branco ou negro, se é gay ou não. Contratamos o profissional e é isso que esperamos receber (PEDRO).

Aconteceu tudo de uma forma natural, me assumi, pois na época eu namorava, e um dia fiz um presente para meu namorado e as colegas de trabalho perguntaram quem era a felizarda, eu olhei sorrindo e falei que era o felizardo. O comportamento das colegas não mudou mantiveram o respeito e senti que muitos até se aproximaram mais. Quando me assumi foi como tirar um rinoceronte das minhas costas, me senti muito mais leve e autêntico (MARCOS).

Faz-se importante relatar a resposta de Carlos, este ao ser questionado acerca da referida pergunta, não hesitou em responder que mantinha sua sexualidade escondida em seu ambiente de trabalho, pois todos os seus colegas são segundo este, extremamente preconceituosos e homofóbicos, complementando o entrevistado afirma: “Eles falam que desejam matar os gays, tem até vídeo provando isso”. Eles quem? a maioria homem ou mulher? “A maioria homem”.

O pesquisador notou que para os participantes não assumidos no ambiente de trabalho, o medo maior é o de sofrer com o preconceito já existente dos colegas e também o de ser prejudicado na função puramente por descontentamento de algum outro funcionário, como relata à entrevistada: “Eu não sou assumida, para algumas pessoas, por piadas sobre lésbica, por que eles falam como se fossem dar um trato na mulher e aí prefiro não contar”.

Portanto, a atitude de permanecer no “armário” ocorre em razão de que os homossexuais, após revelarem sua orientação sexual, serão foco de piadas, chacotas e brincadeiras, que impactarão de forma negativa em suas relações interpessoais no ambiente de trabalho. Também, impacta nessa decisão, a crença de que ao revelar sua orientação, não possuirão oportunidades de crescimento e ascensão profissional. Além disso, sobre as barreiras ao crescimento profissional no trabalho, nitidamente nota-se que tais barreiras existem de forma velada e declarada, como as situações em que há ameaça de perda de emprego, de perda de função, de assédio moral e outras que se relacionam com o crescimento profissional e, ainda, com a manutenção do próprio emprego (CAPRONI NETO; SARAIVA; BICALHO, 2014).

4.3.3 Experiências negativas no ambiente organizacional

Visando responder aos objetivos da pesquisa, o entrevistador solicitou aos pesquisados que os mesmos relatassem quais experiências negativas ocorreram no ambiente de trabalho em decorrência da orientação sexual homossexual e como isso os afetou. Para um melhor entendimento dos relatos, estes irão ser elencados um a um, pois se entende que somente desse modo pode-se compreender profundamente as experiências vivenciadas por cada participante e as particularidades destas.

4.3.3.1 MARIA

A primeira pesquisada relatou já ter passado por diversas experiências desagradáveis relacionadas à sua orientação sexual no ambiente de trabalho. Conforme esta, em seu último emprego seu chefe e alguns colegas quase que diariamente faziam piadas sobre sua orientação, todas regadas de conotação sexual e insultos ainda que para eles obscuros.

Maria relata que sempre era exposta a um grupo de pessoas, e que, ainda sofria com perguntas extremamente evasivas, das quais nunca respondia, pois achava um absurdo. Expõem também o seguinte: “Por vezes rebati as piadas ou insultos, tentando sempre expor que aquilo me incomodava, mas sempre sem muito sucesso, porque aquilo para eles era uma diversão, então não acabaria tão cedo”.

Após essa explicação, o entrevistador solicitou para que a participante relatasse de que modo essas perguntas e comentários a prejudicavam, ao que obteve a seguinte resposta:

Meu chefe circulava pelos setores falando que eu mantinha uma relação com uma das colegas de trabalho. Colega essa que eu mal sabia o nome, pois era nova na empresa. Por muitas vezes me chegaram pessoas perguntando como tinha sido ficar me agarrando no portão com a menina nova. Essa história inclusive foi aos ouvidos da diretora da empresa. Só não fui prejudicada profissionalmente, pois em nenhum momento dei motivos para que pensassem uma coisa dessas a meu respeito. Sempre fui muito respeitosa e estritamente profissional. E felizmente a diretora gostava muito de mim e me conhecia o suficiente assim como conhecia suficientemente o meu chefe e acabou tirando suas próprias conclusões (MARIA).

Além do já exposto, Maria, explicou que nunca teve problemas de relacionamentos em nenhum dos locais onde trabalhou e que, sempre conseguiu lidar bem com as dificuldades e respeitar as diferenças dentro do ambiente de trabalho. No entanto, nesta empresa, mesmo a participante fazendo um grande esforço para não se deixar afetar por estes comportamentos externos, acabou sendo afetada e isso fez com que houvesse um esgotamento em seu nível de tolerância dentro da organização.

Ao ouvir os comentários desta, o entrevistador indagou se a mesma lembrava quando os insultos haviam se iniciado, ao que esta respondeu que as palavras desconcertantes tiveram início após a descoberta de sua orientação sexual por parte dos colegas, conforme o relato, após a essa data, qualquer escolha ou atitude realizada por parte da participante gerava um encaixamento em alguma categoria maldosa e refletia na seguinte frase: “É bem coisa de veado”.

Curioso sobre as palavras proferidas contra a pesquisada, o pesquisador a confrontou sobre quais eram as frases de insulto que mais lhe aborreciam, a participante fez questão de

frisar que a grande maioria dos comentários eram relacionados à sua atividade sexual. Alguns exemplos são os seguintes: Com quem você está transando? Como é que faz? Que nojo! Como você consegue fazer isso? Ainda explicou que o preconceito era tamanho que algumas vezes surgiam comentários incisivos que visavam tentar convencer a participante a se “tornar heterossexual”.

Maria também foi questionada sobre de qual gênero era mais constantemente comum ouvir os comentários, ao que a mesma relatou: “No meu caso ele partiu dos dois, mas no geral vejo a dominância do preconceito partir dos homens, mas ainda assim mais com relação aos homens homossexuais do que as mulheres homossexuais. Acredito que ainda pela triste e insistente cultura do machismo e por haver certo fetiche em relação a homossexualidade feminina”.

Em relação a sua saúde, a entrevistada declarou ser uma pessoa relativamente saudável, e que poucas vezes em sua fase adulta teria adoecido. No entanto, no período em que a mesma trabalhou na empresa onde alega ter sido vítima de assédio moral, ficou doente muitas vezes. Conforme a participante: “Vivia nos médicos e tomando uma infinidade de remédios, os mais comuns eram para as crises estomacais, as febres sem motivação inflamatória, as enxaquecas e até uma fratura na mandíbula ocasionada por um bruxismo que antes disso eu não tinha”. Maria, acredita que todo o estresse ocorrido no ambiente organizacional, acabou por fazer seu corpo somatizar todo o sofrimento.

A partir de todas as informações já expostas, fez-se necessário perguntar a participante para quais pessoas esta havia relatado o contexto de abuso sofrido na empresa? Como resposta, a entrevistada relatou ter conversado com a própria diretora da organização sobre o assunto, com a sua namorada, dois amigos e também a sua psicóloga.

Ao ser questionada se acreditava que o fenômeno da violência moral ocorre de forma comum nas organizações, a entrevistada expos a seguinte ideia:

Não generalizaria, mas acredito sim que ainda existem muitas situações de assédio moral. Muitos casos ainda sendo vivenciados as escondidas, ou encobertos pela covardia do preconceito. Aquela velha história, não tenho nada contra os gays, eu até tenho um amigo que é gay. As pessoas de hoje foram enfraquecidas por muitas ideias machistas apreendidas e enraizadas há anos. O mundo se tornou agressivo com relação às diferenças, e não somente ao que diz respeito a sexualidade isso tem sido geral. O fator que mais contribui é a livre associação que as pessoas fazem com gays e o que é promiscuo. É uma forma de defesa tem sido o ataque. As pessoas atacam com medo de serem atacadas. Isso é um mecanismo de defesa não descrito pela psicologia como mecanismo, mas como patológico. Há uma confusão muito grande ainda que precisa ser esclarecida para então começar a ser compreendida e respeitada. As pessoas não sabem diferenciar sexo e gênero, aceitação e respeito, assim como não conseguem se desvincular e diferenciar Fé de religião. E essa

mudança só vai acontecer quando essa consciência for transmitida para as crianças, caso contrário o círculo vicioso vai ser difícil de ser quebrado. Não deveria existir machismo, feminismo, normal e anormal, deveria existir o ser humano único e com direitos e deveres iguais independente de qualquer coisa. E é isso que deve ser ensinado (MARIA).

Ao final da entrevista, o pesquisador indagou Maria sobre algum fato relacionado a assédio moral, exercido contra a mesma e que por ventura ainda não houvesse sido mencionado no decorrer da conversa. A entrevistada explicou o seguinte: “Certa vez me vi exposta a uma situação de total humilhação, onde minha condição e minhas possíveis atividades sexuais foram fantasiadas e expostas publicamente por meu chefe, em uma sala com mais três pessoas que de imediato se divertiram com a situação até meu momento de explosão e fúria”.

4.3.3.2 PEDRO

Ao ser contestado sobre as experiências negativas, Pedro, relatou que vivenciou o preconceito diversas vezes, o mesmo afirma que no decorrer do ano de 2007 foi contratado em uma empresa metalúrgica para trabalhar no setor de pintura, conforme o participante, ser gay foi um problema, pois a pessoa responsável pelo treinamento era despreparada para lidar com isso, e possuía segundo o pesquisado: um nível intelectual insuficiente para tentar compreender ou relevar o fato da orientação sexual. Ainda em seu relato, o depoente, afirma que como consequência do despreparo da empresa, foi demitido ao final dos primeiros 45 dias, a justificativa do empregador era a de que o profissional não possuía o perfil que a empresa estava procurando, e que seu rendimento não atingiu o mínimo esperado.

Dando prosseguimento a entrevista, solicitou-se a Pedro, que este relatasse o outro caso citado anteriormente, ao que o mesmo relatou:

Ainda em 2007 fui contratado em outra empresa, um frigorífico, durante um ano trabalhei normalmente, sem problemas maiores, possuía um supervisor muito compreensivo e acolhedor, que estava preocupado em me transformar em um profissional na atividade que fui contratado. Em 2008 ganhei um novo supervisor, o mesmo sabia da minha orientação, mas nunca fora motivo de problemas. Até que em uma manhã, ele me chamou a sala dele e me informou que estava contratando um rapaz para trabalhar comigo, e que eu deveria dar o treinamento ao mesmo, até então estava tudo certo, mas em um determinado momento ele me olha e diz: “É para você dar o treinamento para ele, e não vai “cantar” o rapaz, pois é um guri bom que não queremos perde-lo”. Minha reação naquele momento foi de fúria eu quase entrei em um estado de surto, em 1 ano e meio de empresa nunca tinha passado por tamanho constrangimento. Tãmanha era a absurdidade que ele tinha falado, olhei para ele e fiz diversas perguntas e réplicas em sequência “Quem você pensa que você é? Tu

achas que minha família não me deu educação? Você acha que eu não tenho caráter? Está questionando minha índole? Você enxerga meu profissionalismo ou minha homossexualidade aqui dentro? Você está me injuriando, e maldizendo a educação que recebi da minha família, você está ofendendo a todos nós, eu estou aqui porque preciso do emprego, e não para “dar em cima de colegas”. Exigi que ele se retratasse na mesma hora e ele negou-se afirmando que não tinha dito nada demais. E no mesmo dia tive mais uma séria discussão com ele, então fui ao gerente geral, e ao Recursos Humanos da empresa, e detalhei toda a conversa e citei o nome da testemunha, em resumo a empresa muito preocupada com o processo que eu iria mover, o puniu com uma advertência e informou que se houvesse recorrência ele poderia ser destituído do cargo. Mas depois desse momento ele começou a me perseguir, me sobrecarregou tanto de afazeres que na primeira oportunidade que tive, mudei de área. Ele tentou “boicotar” minha transferência, então fiz questão de informa-lo uma das razões da minha mudança era aquela. E que se ele não assinasse o chefe dele o faria. Daquele dia em diante não tive mais problemas. Ele acabou sendo destituído do cargo e uma mulher assumiu a supervisão da área. Em meu novo setor eu era a novidade do momento, o “veadinho” que causou a demissão do chefe, mas como é o departamento do serviço de inspeção federal, logo encerrou-se o assunto pois eles são muito zelosos sobre a vida particular de seus funcionários. Nas outras duas áreas que atuei na sequência, não houveram problemas, fui bem acolhido (PEDRO).

Após o relato do entrevistado sobre as situações que o mesmo vivenciou na empresa em questão, o pesquisador indagou sobre quais eram os comentários proferidos pelos colegas e em quais situações aconteciam esses insultos, ao que obteve a seguinte resposta: “Com relação aos comentários acredito que todo gay já tenha passado por isso, eu já presenciei e afirmo que isso prejudica sim, baixa a autoestima, obstrui a dignidade, pode encaminhar o alvo (indivíduo) a um estado de depressão leve a severa, e em consequência disso até pensamentos suicidas, eu mesmo já tive”.

Além do exposto, Pedro, explicou ter se sentido humilhado e um alvo de zombarias por parte dos colegas, conforme o mesmo, a empresa onde aconteciam os atos de abuso possuía na época cerca de quatro mil funcionários e operava em três turnos, dessa forma, era possível encontrar uma grande variedade de pessoas do mais baixo ao mais alto intelecto, consequentemente a vítima relata que sempre ouvia termos como “veadinho”, “bichona”, “escória”, “gay” e etc.

Fato importante a ser mencionado, é o de que os abusos não ocorriam apenas no ambiente interno organizacional. De acordo com Pedro, muitas das ofensas ocorreram na rua, conforme o mesmo havia funcionários da organização que promoviam os xingamentos e palavras de ódio, sem nem ao menos ter uma relação direta com este, no entanto também haviam casos isolados de colegas que faziam isso longe do ambiente interno. Perguntado acerca de qual gênero partiam a maioria das ofensas, o mesmo explicou o seguinte: “Posso ponderar como vindos de 75% homens heterossexuais, 5% homens gays e 20% mulheres heterossexuais,. É surpreendente essa média, mas é real.

O entrevistador, após ouvir atentamente a fala do pesquisado acerca dos insultos sofridos, pediu ao mesmo que explanasse para quais pessoas havia mencionado esse fato na época, ao que o mesmo respondeu:

Cheguei a registrar um boletim de ocorrência na delegacia da cidade na época do ocorrido, acredito que em 2011. Fui ameaçado de espancamento por um rapaz, que proferiu: “A gente vai se cruzar por aí veado de merda, e eu vou fazer você amanhecer com a boca cheia de formigas, quer ser veado, então eu e meus amigos vamos te fazer sentir bem o que é ser veado, seu merda, a gente vai se cruzar, pode esperar.” Foi de uma conversa entre eu e ele no trabalho e que terminou fora do trabalho na época pelo extinto “Orkut”. Depois desse episódio e da repercussão, diminuiu a intensidade das agressões. E hoje são praticamente nulas. (PEDRO).

Em decorrência das falas do entrevistado, sobre os abusos sofridos na empresa e na rua, além do histórico de ter sofrido com o estresse emocional e até depressão, solicitou-se ao mesmo que aprofundasse esse fato e explicasse como a sua saúde houvera sido afetada por conta do assédio sofrido, o mesmo expôs o seguinte:

Os pensamentos suicidas, muitas vezes eram consequências de situações ocorridas no trabalho, como ter as competências menosprezadas, ouvir coisas como “esse veado não faz nada direito”, ou “esse veado filho da “puta” não consegue fazer nada sozinho”, é evidente que frases como essas derrubam qualquer pessoa. Após aquele episódio (**O entrevistado refere-se ao fato ocorrido com o seu supervisor e já relatado anteriormente**), precisei de acompanhamento psiquiátrico, realizei um tratamento com diversos antidepressivos, tarja preta por cerca de um ano e oito meses, e algumas sessões de terapia (PEDRO).

Confrontado sobre uma maneira para diminuir a discriminação e o preconceito existente contra homossexuais, o entrevistado acredita que a ignorância seja a mãe desse problema. De acordo com o mesmo, a falta de informação e as especulações das mídias das massas, acabam muitas vezes levantando mais questionamentos e dúvidas errôneas a respeito do assunto. “Uma solução simples, informação e educação, isso vem de casa, da família, é uma questão de caráter e princípios. Um pai pode não ser um doutor, pode ser um agricultor, até mesmo analfabeto, mas pode ensinar o que é certo ou errado” (PEDRO).

Pedro no decorrer da conversa, explicou que acredita ser comum a prática de assédio moral contra os homossexuais, para este as pessoas que se enquadram como LGBT por serem minoria sempre serão taxados de “diferentes”, e tratados de forma inferior.

O entrevistado sofreu em pelo menos duas organizações de danos causados pelo assédio moral, sendo que na segunda, talvez por possuir mais funcionários, a percepção negativa foi maior.

4.3.3.3 CARLOS

Carlos se utilizou de duas situações específicas para relatar os contextos de abusos sofridos. Na primeira, o mesmo era assumido e trabalhava em uma empresa do ramo de telefonia, prestando serviços terceirizados como vendedor de aparelhos celulares em lojas do varejo. A segunda situação relatada possui como pano de fundo a empresa em que o participante está empregado atualmente e optou por não revelar sua orientação sexual.

Inicialmente solicitou-se ao pesquisado que este explanasse quais foram as situações mais marcantes com relação à discriminação ocorridas contra o mesmo. Carlos relatou que ao trabalhar como vendedor de celulares terceirizado em lojas do varejo sofreu diversos abusos, relata que certa vez ao sair da loja acompanhado pelo profissional gerente, um dos vendedores fixos internos do estabelecimento chamou o gerente e falou: “Você esta comendo aquele guri? O veadinho da (**O nome da operadora de telefonia móvel foi omitido**)?” De acordo com o entrevistado, este fato o deixou tão deprimido, que nunca mais conseguiu adentrar naquele estabelecimento.

Outro fato mencionado pelo respondente é o de um episódio específico onde em outra loja do varejo, prestando serviço, a gerente do estabelecimento em uma reunião exclamou para todos ouvirem, que caso quisessem ser veados ou sapatões, deveriam trabalhar na empresa onde o participante trabalhava.

Após ouvir o relato, indagou-se Carlos, se a mudança de emprego, havia ocorrido por estes motivos, ao que o mesmo respondeu que talvez isso tenha influenciado, mas não foi o motivo principal. Solicitou-se então que o mesmo explicasse o contexto de discriminação sofrido na empresa atual, o mesmo relatou o seguinte:

Na empresa que estou, é um inferno. Eu não consigo ser eu mesmo, eu não consigo trabalhar, as pessoas são muito preconceituosas, elas fazem piadinha o tempo todo de gay e só sabem falar de mulher, são super preconceituosos, muito machistas, pra eles mulher tem que ficar em casa fazendo comida e homem ficar assistindo no sofá o jogo de futebol, sendo servido, é esse nível sabe (CARLOS).

O pesquisado afirma que as pessoas na sua organização não sabem trabalhar com homossexuais e tampouco se sentem a vontade perto de um, segundo o mesmo, caso se revelasse homossexual, haveria uma mudança de forma negativa, pois, o participante explica que atualmente essas pessoas ainda conversam com ele, no entanto acredita que isso mudaria, pela razão de já ter presenciado piadas e insultos relacionados a outros colegas gays.

Como o respondente afirmou ter presenciado piadas e insultos sobre outros colegas, indagou-se o mesmo, se a ele por manter sua orientação sexual em sigilo, não eram proferidos comentários, no entanto este esclareceu:

Assim, o pessoal é bem safadinho. Eles fazem a piadinha quando estão longe, só entre o “grupo hétero”, aí eles são obrigados a falar com a pessoa gay e não gostam. O que eles fazem? Viram as costas e vão fazer piadinhas (CARLOS).

Ao relatar que há outros homossexuais atuando nessa empresa, solicitou-se a Carlos que aprofundasse um pouco mais esse assunto. “Tem uma pessoa no administrativo que é gay e eu vejo as piadinhas que fazem com esse menino, eu ouço bastante e eu sei que o gerente da minha empresa é bem preconceituoso, então essa pessoa que está lá, está estagnada, ela não vai crescer profissionalmente”.

Confrontado sobre para quem havia relatado as piadas e insultos ocorridos, o entrevistado explicou que já comentou com o órgão responsável e que nenhuma atitude havia sido tomada, além disso, conforme relato o setor de recursos humanos da empresa direciona e-mails com informações acerca de assédio e preconceito, no entanto nada de concreto é feito. “O e-mail é maravilhoso, eles fazem com palavras bem colocadas, mas acho que ninguém lê ou o RH não sabe trabalhar com isso”.

Em relação a sua saúde, Carlos, destaca já ter ficado em um estado depressivo e com imunidade baixa, segundo o mesmo, isso ocorre, por que tudo é estressante e por não conseguir realizar as suas tarefas como deveria. “Você fica mal e não consegue fazer nada, quando vê está com gripe, amigdalite e aí vai pegando atestado, só pra não ir naquele ambiente”.

No decorrer da conversa, o pesquisador explicou ao entrevistado que nem todas as atitudes configurariam como assédio moral, a grande maioria são casos repugnantes de homofobia e preconceito, mas não possuem o fenômeno de repetição e habitualidade pela mesma pessoa ou algo relacionado. O pesquisado desabafou:

Eu entendo que pra você ter o assédio moral a pessoa tem que ser direta a você, eu presenciei um comentário em uma viagem de carro a serviço com colegas, falando que eu sou gay, junto com frases de cunho homofóbicas, aquilo eu acho que deveria ser enquadrado como assédio moral, mas não se enquadra, mesmo sendo um fato que me abalou muito (CARLOS).

4.3.3.4 LURDES

A entrevistada embasou seus relatos no período em que trabalhou como repositora de forma terceirizada em um mercado. Conforme Lurdes, muitas das pessoas no estabelecimento não sabiam de sua orientação sexual e ela mesma a omitia com medo que surgissem represálias ou insultos com relação a isso. No passar do tempo, seu supervisor interino dentro do local, ficou sabendo através de outras pessoas que a respondente gostava de se relacionar com mulheres, de acordo com esta, no começo o chefe a evitava e não conversava diretamente com a mesma. Perguntada sobre o porquê de ocorrer esse afastamento, a pesquisada explicou que o fato de ser homossexual incomodava o responsável: “Ele nunca chegou a falar sobre isso, mas depois parecia que ele implicava comigo por conta disso”.

Solicitou-se a pesquisada que aprofundasse sobre o que teria ocorrido após a revelação da orientação sexual, ao que a mesma respondeu:

Olha, eu acho que assim, como eu disse, o **(Nome da pessoa foi omitido)**, é uma pessoa que eu evitava que ele soubesse, só que ele ficou sabendo por outras pessoas e ele nunca me perguntou sobre nada, mas eu sei que ele sabia o que eu era, porque tinha outras pessoas que eu conhecia lá, então ele fazia piadinhas na minha frente, porque ele sabia que eu era homossexual e sabia que eu não ia falar nada entende? Não afetava minha produtividade, mas eu sentia às vezes nojo dele e às vezes ficava com raiva e queria meter a boca nele, só que como ele era meu chefe, eu não podia falar nada, já que ele podia simplesmente me bloquear do mercado e eu acabar sendo prejudicada, não tinha como eu falar nada. Um fato é que isso acontecia geralmente quando tinha mais homens na sala, nós estávamos fazendo o serviço e tinham dois ou três homens, e aí ele puxava uma piadinha e começavam a brincar como se eu não estivesse ali entende? Sempre que tinha mais homens, ele fazia isso, não só ele como outros funcionários também. As vezes eu dava risada, porque não tinha o que eu fazer, ele sabia que eu não ia fazer nada, era um riso de não estou me importando entende? Por que se eu ficasse estressada, eu sabia q ele ia fazer mais. Querendo ou não na real, desde quando eu entrei no trabalho, a **(Nome da pessoa foi omitido)** me mandava ficar quieta e abaixar a cabeça, porque qualquer coisa que eu falasse pra ele, podia fazer com que eu fosse bloqueada do mercado (LURDES).

A participante esclarece que o ato de “bloquear” no estabelecimento, significa que o seu chefe naquele local possuía o poder de escolher quais repositores queria que adentrassem e trabalhassem dentro do mercado. Solicitou-se para a pesquisada que a mesma esclarecesse, como se sentia diante de todos os insultos que ouvia quase que diariamente, esta relatou: “A gente fica triste, começa a ficar um clima insuportável, tenso e você já não tem mais vontade de trabalhar, de chegar lá e ver a cara dessas pessoas, então eu acabava ficando triste e meio deprimida. Eu trabalhei mais de um ano e meio lá e amava aquele mercado, só que foram coisinhas assim sabe, que acabaram me cansando. Hoje eu não suporto olhar na cara de ninguém deles, tanto que eu pedi pra sair de lá”.

Ao ser confrontada sobre quais eram os comentários mais comuns, esta explicou que havia uma distinção entre as falas dos homens e das mulheres: “É que a mulher comenta algo mais do tipo “ha mais falta algo aí” “Como que duas mulheres fazem aquilo?” “Eu preciso de um pintão, ou algo assim?”, Mas o homem é mais grosso, são coisas que te ofendem mesmo, do estilo “machorra”, “sapatão” ou eles te tratam como fetiche, me sinto muito pior com os comentários dos homens”.

Indagada sobre como lidava com tudo isso e se havia relatado para alguém, a entrevistada frisou:

Dentro da minha empresa não tem preconceito, meus chefes nunca me falaram nada, só que como nós estamos trabalhando dentro de mercados, às vezes é ali que acontece, não é o meu chefe, é o responsável daquele local e não tem muito o que ser feito. A minha supervisora da empresa, quando eu falava algo, ela me fazia ficar quieta, ela dizia não bate de frente, porque você pode ser mandada embora, então eu sempre baixei a cabeça, mesmo tendo a razão eu ficava calada (LURDES).

Após ouvir o relato da pesquisada, indagou-se esta sobre quais fatores ela acreditava contribuir para que ocorra a discriminação dos homossexuais no ambiente de trabalho? “O preconceito e a ignorância”.

4.3.3.5 PAULO

Paulo, assim como Carlos, também trabalhou em uma empresa prestadora de serviços de venda de telefonia para lojas do varejo. Confrontado sobre as experiências negativas sofridas naquele lugar, o mesmo relata:

Eu trabalhava como promotor em uma empresa de telefonia e a gente ficava na ilha dos celulares em uma loja do varejo. Era um grupo de pessoas, um de cada operadora e um assistente da loja. Acontecia muita piada em relação a minha sexualidade, principalmente por que eu tinha uma colega que era evangélica, então os comentários eram do tipo “Deus Vai te curar”, “Isso é errado”. Certa vez ela propôs de fazer uma janta entre os promotores da loja, depois ela falou na frente de todos que eu não poderia levar meu namorado e falava também que se eu fosse não era pra dar em cima do namorado dela. Como se eu me interessasse. (PAULO).

Solicitou-se ao pesquisado que relatasse quais outros casos havia vivenciado, o mesmo relatou que as vendas eram feitas no estilo rodízios de loja, que em outros locais não havia tanto preconceito, o mesmo acredita que talvez por possuir uma colega fanática religiosa isso tenha se intensificado, pois segundo este as ofensas mais graves foram nessa loja. O respondente explica ainda que os insultos não partiam somente dessa mulher: “A loja tinha

muitos homens e eles evitavam qualquer contato comigo, eles achavam que pelo fato de eu ser gay, acabaria dando em cima deles”.

Outro fato mencionado por Paulo é o de que em determinada época de tempo, acabou por surgir um boato de que o mesmo namorava o seu supervisor, isso ocorria de acordo com o pesquisado, por que a sua colega sabia que o seu chefe também era homossexual e pelo fato dos dois serem gays, inventou que ambos namoravam, as piadas se concentraram sobre isso durante um longo período de tempo.

Indagado sobre como se sentia sendo alvo de uma pessoa para insultos diários e se acreditava ser vítima de raiva gratuita, o entrevistado afirmou:

Depende de como você define raiva gratuita, por que se a pessoa está falando que eu sou doente, que eu tenho que ser curado, que eu tenho que ir na igreja e que só Deus que pode me salvar, eu já vejo isso como raiva gratuita. Ela era alguém que estava me conhecendo naquele momento, não conversávamos mais do que o necessário, ela não tinha intimidade comigo e já estava querendo dizer que eu era doente e tinha problemas psicológicos (PAULO).

Paulo, afirma que diante de todos os insultos procurava agir naturalmente por medo de acabar sendo prejudicado caso tivesse alguma reação frente ao que ouvia.

Confrontado sobre meios para diminuir a discriminação? Este acredita que tudo seja função da educação e do nível de conhecimento das pessoas sobre o assunto, afirma que muitos indivíduos possuem preconceito por não conviver ou conhecer a realidade das pessoas LGBT e que se conhecessem, talvez mudassem o pensamento. O pesquisado acredita também, que muita discriminação advém do fanatismo religioso de muitos que não aceitam o diferente, simplesmente por que a religião julga errado.

Questionado sobre algo ainda não mencionado, Paulo, relatou a história de um momento em que desempregado fora fazer uma entrevista de emprego, no decorrer desta, a entrevistadora pediu ao mesmo se ele se relacionava com homens ou com mulheres, ao que o entrevistado respondeu que namorava outro homem, a mulher teria feito “cara de nojo”. O pesquisado não ficou com a vaga e acredita que o motivo advém de ser homossexual.

4.3.3.6 MARCOS

O sexto entrevistado utilizou-se de várias histórias ocorridas com o mesmo e que advém do preconceito dos outros para relatar no decorrer da entrevista, a primeira delas é listada a seguir:

[...] No meu emprego anterior, que era em uma imobiliária, tinham três pessoas assumidamente homossexuais, sempre fomos respeitados por todos os colegas, até que um dia, um dos meus colegas, postou uma foto beijando o namorado dele na época, no mesmo final de semana, que acontecera uma confraternização de toda a equipe de trabalho, onde todos beberam e dançaram como acontecia normalmente nessas confraternizações. Na semana seguinte eu e meus outros dois colegas recebemos um e-mail avisando que deveríamos cuidar com o que publicávamos nas redes sociais e com o comportamento em eventos da empresa. Somente eu e eles recebemos esse e-mail. Tomei partido desse e-mail e fui falar com gerente de marketing da empresa naquele ano, o mesmo era filho dos donos da empresa, fui saber o porque ele mandou aquele e-mail, ele falou algumas coisas, que enviou sem a intenção de ofender, porem ele falou que nós éramos a imagem da empresa, por isso deveríamos cuidar da nossa imagem, e guardar muitas coisas só para os íntimos. Fiquei na empresa por mais três meses, após fui desligado, fui o único dos três que foi conversar a respeito do e-mail, e o único desligado da empresa (MARCOS).

Solicitou-se a Marcos, que relatasse em quais situações se sentiu ofendido ou humilhado com relação a insultos ou comentários feitos por colegas, o mesmo que atualmente trabalha como instrutor de dança explicou que em outra situação, soube por uma aluna que um instrutor colega seu, estava caçoando da forma como o mesmo se vestia. “Ele usa calça muito apertada, parece calça de mulher e umas camisas que parecem aquelas sobre legin, parece um putinha dançando”.

Marcos, assim como o quinto pesquisado, também possui um relato relacionado a uma entrevista de emprego, conforme o mesmo:

Passei por uma experiência muito constrangedora em uma entrevista de emprego, nessa entrevista a vaga era minha já, faltava só passar com o gestor da empresa, quando fui falar com ele, este me perguntou se era solteiro?, Se namorava?, E se eu namorava meninos ou meninas? Respondi que namorava meninos, não tive mais informações sobre essa vaga. Creio que nosso pior inimigo é o preconceito, temos que mostrar que somos capazes, muitas vezes superar o medo, a rejeição, engolir as lágrimas por comentários feitos, para alcançar o sucesso profissional (MARCOS).

Indagado sobre meios para diminuir o preconceito existente, o pesquisado acredita que tudo é causa da desinformação, falta de visibilidade, dos estereótipos das pessoas homossexuais, da falta de respeito, da falta de conhecimento e da falta de educação. O mesmo acredita que só se conseguirá acabar com a discriminação, quando se resolver debater o assunto a fundo, além de findar os pilares da sociedade na educação e no respeito.

4.3.3.7 JOÃO

O relato de João baseia-se no período em que o mesmo trabalhou em uma grande empresa do setor de frigoríficos. Conforme o pesquisado:

Eu não tinha planos de entrar nessa empresa, mas fiz ficha e entrei, eu meio que omiti na entrevista que era gay, por que havia ido a outra empresa e por ter me identificado como gay, não fui contratado, a mulher me olhou com cara de nojo e eu sabia que ela ia jogar o meu currículo fora. Então nessa empresa que entrei, eu acabei por não contar que era gay, mas após me assumir foi horrível. O encarregado era uma pessoa na faixa de 50 anos e ele era muito preconceituoso, eu ouvia muita coisa. Além disso, como na empresa haviam muitos haitianos, eles tem o costume de chamar os gays de “macici”, é um termo pejorativo equivalente a “bicha”. Os “guris” brasileiros, eles não falam nada, mas você vê que não querem que você se misture, mas os haitianos me chamavam por esse termo todo santo dia. Tem também o fato que o encarregado me colocava trabalhar com os meninos por que ele não gostava que eu ficasse ao lado das meninas trabalhando, apesar de ser um setor predominantemente feminino. Então, eu tinha as atividades dos homens pra fazer e eu fazia tudo, mas, isso de ficar com as meninas para o encarregado era o “fim de carreira”, por que eu fazia de tudo lá e ele reclamava disso, por que eu conversava mais com as meninas do que com os “pia”. No setor tinha muita gente, só que eu era diferente pra ele, por que nunca tinha entrado um gay lá dentro, e quando entravam não se assumiam por medo (JOÃO).

Questionado sobre como avaliava a situação de seu encarregado no setor, não conseguir conviver no mesmo espaço que o entrevistado, este revelou: “Quando a gente sabe trabalhar com o diferente, tudo é bom, mas o meu próprio encarregado era preconceituoso comigo, os homens não se sentiam a vontade para trabalhar comigo”. Além disso, o pesquisado afirma que aos poucos foi ficando melancólico e triste e que acabou por ficar isolado de todos os colegas, simplesmente por ser homossexual, conforme o relato abaixo:

O encarregado afastou as meninas de perto, ele chamou uma por uma e disse que eu era má influência, ele me isolou de todo mundo lá dentro. Eu não tenho expressão sentimental pra descrever isso, só chorava, por que o que eu passei, tanto a agressão, como as humilhações, eu ia trabalhar e só chorava por ter que ficar perto de quem não sabe lidar com a diversidade. A tristeza e o vazio que eu sentia eram enormes, eu só ia por necessidade (JOÃO).

Ao citar o fato da agressão física, solicitou-se a João que aprofundasse essa história e relatasse o acontecimento com detalhes, sendo assim, o pesquisado explicou:

Um dia, eu estava cansado de ouvir os rapazes me chamarem de “veado”, eu discuti com um colega. Depois, o encarregado falou na frente de todo o setor, você foi contratado como homem, então faça apenas as funções de homem e aí o encarregado me chamou na sala e disse que eu tinha que ter ética, moral, manter uma postura. Ele não chamou os outros, e isso pareceu que só eu fosse o errado. Era perseguição, ele não gosta de gays, me falou que não gostava e que era difícil pra ele trabalhar com pessoas assim. Então, outro dia eu fui agredido, levei um tapa, por que um rapaz me chamou de “veado” e eu não aceitei calado, aí mandei ele calar a boca e ele me agrediu (JOÃO).

Além de todo o exposto, o participante contou que muitas das situações de ofensa aconteciam no ambiente do vestiário social, onde conforme o mesmo, os homens

heterossexuais o ficavam olhando e fazendo chacota. “Os haitianos principalmente faziam muita piada e brincadeira, me tratavam como objeto, falavam um pro outro, “pega o teu ali”, eu só não saía de lá por que tinha muita necessidade”.

Solicitado a relatar para quem havia mencionado o contexto de agressão verbal e também física que sofria, João contou que se dirigiu diversas vezes até o setor de administração de pessoal da empresa, onde conversou com o supervisor de seu encarregado e com demais autoridades da organização. No entanto, conforme o entrevistado, a situação se acalmava por um breve período; o encarregado se afastava do mesmo e os acontecimentos não melhoravam efetivamente.

4.3.3.8 ANTÔNIO

Antônio possui um cargo de chefia na empresa onde atua e ao ser confrontado se a orientação sexual o teria influenciado na escolha da carreira, este explicou que sim, pois trabalha com controle de estoques e acredita que só conseguiu o cargo que possui devido a ser homossexual.

O meu setor na empresa em que trabalho não existia, a minha gerente não tinha funcionários homossexuais e ela queria criar um setor novo, mas ela desejava alguém organizado, e acreditava que um homossexual seria mais organizado do que um homem heterossexual. Na época eu não era assumido na empresa, ela pensava em criar o cargo, mas não criava por que não tinha alguém capacitado na empresa e ela não tinha a intenção de chamar alguém de fora, ela queria alguém de dentro da empresa. Após uns três meses que me assumi, ela me chamou e disse que sabia da minha situação e me achava organizado, e que finalmente criaria esse setor novo, também disse que eu iria ser o chefe (ANTÔNIO).

Perguntado sobre eventuais mudanças na forma de tratamento que tenham ocorrido após a revelação da orientação sexual, Antônio explanou o seguinte: “Eu sempre fui uma pessoa que teve influência na empresa, mas depois que eu me assumi, notei que as mulheres começaram a me tratar melhor e que alguns meninos se afastaram, mas foram poucos”.

Solicitado a relatar as experiências negativas vivenciadas no ambiente de trabalho, o entrevistado explicou que ambas as situações que descreveria ocorreram quando ele não era assumido.

Antônio afirma que sabia dos comentários acerca de sua sexualidade e que rondavam a empresa. Relata ainda, que certa vez três funcionários no depósito começaram a comentar que o mesmo era gay e “bichona”, também riam fazendo suposições de que o pesquisado ficava atraído pelos outros rapazes da organização. O entrevistado contou que ouviu todos os

insultos escondido atrás de uma prateleira e após ver que os comentários haviam acabado, apareceu e indagou para que as pessoas que estavam falando sobre ele repetissem, eles negaram. Consternado com a situação, o participante explicou que se dirigiu até sua gerente e relatou o ocorrido, além disso, solicitou que esta tomasse providências, ou ele mesmo as tomaria de forma judicial. Após contar a chefia sobre o ocorrido, a mesma desligou do quadro da empresa os funcionários que insultaram o declarante.

Outra situação está relacionada a uma situação vivenciada com um chefe indireto na mesma empresa, ao que o pesquisado explica:

Meu chefe indireto também era homossexual, ele insistia pra se relacionar comigo, mandava cartinhas, bilhetes, dava em cima de mim, me chamava de bonito todo dia. No aniversário nós recebíamos um cartão de aniversário, ele botou um bilhete dentro do meu e disse pra eu ler depois que saísse da empresa, no papel estava escrito o telefone dele, endereço e ainda que ele me esperaria naquele local pra que eu pegasse meu presente. Eu não queria nada com ele, não era assumido e ficava constrangido de contar pra alguém e falar o quão pressionado eu estava sendo. Após esse fato, ele chegou a mim em uma data no final do ano e pediu quais eram meus objetivos para o próximo ano? Eu disse que queria crescer na empresa e entrar em um curso superior; no final da conversa ele disse que o objetivo dele era ficar comigo. Eu ficava mal, por que ele sendo chefe, eu não podia discutir, eu sentia medo de que algo acontecesse, parecia que eu seria obrigado a ter algo com ele. Depois de um tempo ele foi demitido por outro motivo. Então gerente me chamou e perguntou se ele tinha me “cantado” alguma vez, me pressionado no trabalho ou me assediado, eu neguei tudo, por que ela estava pedindo se tinha acontecido algo e eu pensei que ela talvez fosse me demitir (ANTÔNIO).

Solicitado a responder se haveriam outras situações menores que por ventura tenham ocorrido após esse fato, o entrevistado respondeu prontamente: “Como eu sou responsável por setor, ninguém me chama de “veado”, “bicha”, “gay”, mas eu sei de situações em que foram contratados funcionários a nível operacional e esses sofreram muito preconceito, os responsáveis não sabiam como acabar com a perseguição que os homossexuais de cargos táticos sofriam. Então o que eu presenciei é que na área empresarial, tem muita discriminação, mais ainda em cargos operacionais”.

Questionado sobre como enxerga às dificuldades de ascensão profissional de um homossexual, Antônio declara que em sua opinião depende a área onde se atua, conforme este, em setores administrativos deve haver menos problemas relacionados a contratação ou promoção de cargo, do que em áreas mais atuantes no chão de fábrica. “Acredito que indústrias, ou na área de elétrica e manutenção, se, por exemplo, colocar dois candidatos: um heterossexual e um gay; o heterossexual com certeza vai ganhar o cargo”.

Com relação a formas de diminuir a discriminação existente contra os indivíduos homossexuais, o entrevistado aponta o seguinte: “Eu acho que não precisa expor pro mundo que é gay, acho que tem gays que se expõem demais e acabam sofrendo mais preconceito por isso”. Perguntado se ao usar a palavra “expor”, esta se referia aos indivíduos homossexuais masculinos com estilo mais efeminado, o pesquisado afirma: “Isso mesmo”.

Antônio possui uma distinção em seu relato, pois, este sofreu do fenômeno assédio sexual. Conforme já descrito anteriormente, este tipo de assédio é incluso no assédio moral e trata-se da insinuação através de gestos, propostas ou ações que levem o indivíduo a ficar constrangido ou se sentir coagido a manter relações com alguém dentro da empresa. O pesquisado relatou sofrer essa violência por parte de um chefe indireto, portanto pode-se dizer que este foi vítima de assédio moral na forma de direção vertical descendente, esta conforme Tolfo (2011) é a forma mais comum de assédio, e ocorre quando um subordinado é agredido por alguém de nível superior.

Outro ponto a ser destacado no decorrer da fala do entrevistado, é o de que este relatou acreditar que muita discriminação aos indivíduos homoafetivos ocorre devido aos trejeitos ou ao modo como cada um “encara” ou “mascara” sua sexualidade. Esse discurso mostra que mesmo identificando-se como gay, há um preconceito, mesmo que velado com outros homossexuais, estes rotulados como efeminados. De acordo com Irigaray, Saraiva e Carrieri (2010), esta discriminação existente até mesmo na comunidade LGBT provém do fato enraizado no contexto social de que o problema é ser homossexual; a solução, ser heterossexual. Para os autores, este comportamento, de críticas aos pares, seria um estilo de mecanismo de defesa, ao qual os homossexuais recorrem, do ponto de vista simbólico. Este se justificaria ao que haveria categorias de gays, sendo os não efeminados mais aceitos do que os efeminados.

4.3.3.9 JOSÉ

José baseou os seus depoimentos na época em que trabalhou como professor de ensino na rede pública, este relatou ser realizado profissionalmente e amar a profissão, no entanto declarou já ter passado por diversas experiências negativas em decorrência do preconceito com relação a sua orientação sexual e acredita ser comum o assédio moral praticado contra gays e lésbicas. O profissional foi alvo de diversos insultos e piadas, feitas por alunos, pela equipe gestora da instituição e até mesmo por colegas professores, o caso considerado mais grave é descrito a seguir:

[...] o caso que considero mais crítico foi em uma escola na qual a aluna viu a profissional se referindo a minha pessoa como “veado louco”. Ela relatou aos meus colegas, após, foi escrito um documento formal sobre o ocorrido (JOSÉ).

O entrevistado confessa que achava horrível o modo como era insultado e os comentários feitos sobre a sua pessoa, além disso, declara que ficava profundamente triste com toda a situação, no entanto apenas revidava os insultos de forma educada. Questionado acerca de como isso teria afetado a sua saúde, o profissional declarou que havia um esgotamento pessoal, mental e psicológico.

Um fato também mencionado por José é o de que em sua opinião, as pessoas em sua maioria não se sentem confortáveis para trabalhar com indivíduos homossexuais, o mesmo explica que ao assumir sua orientação sexual na escola onde atuava, alguns professores também homossexuais se entrosaram mais com ele, no entanto alguns colegas heterossexuais passaram o a ignorar. “Acredito que as pessoas não se sentem a vontade por vários fatores: informação acerca da homossexualidade em seus variados aspectos quer seja de maneira equivocada ou preconceituosa. Nesse sentido pelo meu local de trabalho, as mulheres são mais receptivas que os homens com relação a homossexualidade. Busco na medida do possível sempre conversar sobre as questões de homossexualidade em meu trabalho e até mesmo com os alunos”.

O entrevistado relatou também já ter sido alvo de raiva gratuita por parte da diretora, supervisora, vice-diretora, alunos e colegas de trabalho da instituição, além de ter sua autonomia de trabalho retirada e levar punições, simplesmente por ser homossexual.

Indagado sobre quais fatores fazem com que haja essa discriminação no ambiente escolar, José ressalta que há muita desinformação, informação totalmente equivocada, crenças pessoais, falta de senso de coleguismo e respeito, não aceitação, doutrinas religioso-filosóficas e falta de apoio familiar. Também explica que na verdade entende-se a escola como um espaço de discussão, mas na maioria das vezes os professores são barrados sobre a difusão e discussão destas questões no local de trabalho pedagógico em sala de aula.

Questionado sobre alguma situação ainda não relatada e que gostaria de expor para embasar o seu relato, o entrevistado afirma o seguinte:

[...] Bom quando penso na situação eu me sinto mal. Na última escola em que atuei, em turmas de ensino fundamental a vice-diretora da manhã me persuadiu, via Whatsapp que os alunos de uma turma do sexto ano, reagiam de forma rebelde nas minhas aulas em virtude de “não aceitarem minha homossexualidade”. E sugeri uma troca de turma. Ela ainda se referiu assim: “José” eu sei que você é um excelente profissional, mas penso que seria melhor pra ti como professor. Desabei a

chorar na hora, a sorte é que não estava na escola. Dois meses depois me exonerei como professor contratado da rede estadual onde atuava no Rio Grande do Sul. Me senti um lixo e humilhado como profissional(JOSÉ).

Com relação às barreiras em ascensão profissional, promoção de cargo, oportunidade de emprego, José, acredita que há muito preconceito das pessoas na hora da contratação, entrevista e seleção. Também afirma que em sua opinião, a questão em ser assumido ou não, é um fator que interfere.

Ressalta-se que no decorrer da entrevista, ouve um novo assunto inserido em pauta e brevemente citado pelos outros participantes, este diz respeito à necessidade das escolas se abrirem ao debate da inclusão e respeito à diversidade. Para Junqueira (2013), a homofobia faz parte de rotinas diárias. O autor informa que ela é consentida e ensinada nas escolas. Está no livro didático, ultrapassa as concepções curriculares e as relações pedagógicas. Aparece no momento da chamada, nas brincadeiras e nas piadas (aparentemente “inofensivas” e até utilizadas como instrumento didático).

A homofobia nas escolas: afeta o bem-estar subjetivo; implica no padrão das relações sociais entre estudantes e destes com os profissionais da educação; afeta as expectativas quanto ao “sucesso” e o rendimento do aluno na escola; ocasiona intimidação, sentimento de insegurança, estigmatização, divisão de grupos e isolamento; gera desinteresse pelo estudo; produz distorção idade-série e evasão; prejudica o processo de entrada no mercado de trabalho; faz com que ocorra uma invisibilidade e uma visibilidade distorcida; conduz à maior vulnerabilidade (em relação a mecanismos de chantagens, assédios, abusos, DSTs, Aids, etc); gera um tumulto no processo de configuração identitária e no de construção da auto-estima; influencia o âmbito socioafetivo; dificulta a integração das famílias que possuem indivíduos homossexuais na comunidade escolar etc (JUNQUEIRA, 2013)

Então, segundo Junqueira (2013), trabalhar para problematizar a homofobia do cotidiano escolar é, dessa forma, trabalhar por uma escola com melhor qualidade para todas as pessoas. Afinal, conforme o autor, a homofobia é um fenômeno que gera mal-estar, insegurança, angústia e sofrimento; homofobia faz com que ocorra uma vulnerabilidade e exclusão; homofobia mata.

4.4 AS EMPRESAS E A CONSCIENTIZAÇÃO

No decorrer das entrevistas, realizaram-se questionamentos aos entrevistados sobre como estes avaliavam as políticas de conscientização das empresas acerca de assédio moral e

homofobia. Todos os pesquisados afirmaram que nas empresas onde atuavam não havia um programa eficiente que conscientizasse as pessoas sobre os assuntos, citaram haver e-mails direcionados aos servidores ou palestras integradoras que abordavam diversos temas, no entanto nenhum com muita ênfase.

Os pesquisados em unanimidade acreditam que haveria resultados positivos, caso as empresas se propusessem a trabalhar a conscientização sobre a diversidade e o assédio moral, a maioria, no entanto afirma que seria difícil lidar com as “mentes fechadas”, conforme Maria: “Iria dar certo, porém seria um trabalho bem árduo, pois desconstruir valores já enraizados é uma coisa nova e bem difícil”.

Pedro, ressalta que as organizações podem abordar o assunto em integração de novos funcionários, em treinamentos periódicos ou de reciclagem, e em um manual da constituição política da organização ao alcance para consulta de todos os funcionários. De acordo com o entrevistado, a diplomacia deve ser mantida pelo empregador, e educar o funcionário, informá-lo acerca do assunto, pode refletir até mesmo em sua vida privada além do seu convívio entre os demais funcionários.

Outro assunto abordado no decorrer das entrevistas, era o de como os pesquisados enxergavam a questão dos direitos assegurados a estes. Esta pergunta é necessária, já que segundo Rios (2007), na lógica e no sistema heterossexista, além do que uma questão de preferência ou orientação sexual, o binômio heterossexualidade/homossexualidade é parâmetro distintivo para se avaliar a dignidade dos sujeitos e para a distribuição dos benefícios sociais, políticos e econômicos. De acordo com o autor, isto se dá devido ao pertencimento a grupos inferiorizados e implica a restrição, quando não a total de direitos e de oportunidades, seja por razões jurídico-formais, seja pelo puro e simples exercício da força física bruta ou em decorrência dos efeitos simbólicos das representações sociais.

Os respondentes em sua maioria afirmaram acreditar não haver direito assegurado que os proteja contra o preconceito existente nas organizações. A seguir apresentam-se alguns relatos:

Não há leis suficientes para essa situação. O país ainda não está bem preparado para lidar com essa situação. Pois não investiu ainda o suficiente na conscientização e inclusão. E como instituir uma lei se os próprios votantes dessas leis são as maiores “vítimas” dessa ignorância chamada preconceito. As leis trabalhistas ainda são somente voltadas ao que diz respeito ao aos direitos e deveres dos heterossexuais. Ou seja, para a nação somos todos heterossexuais e a lei nos assegura, se você for gay não tem o que fazer (MARIA).

Leis são a base de uma nação, faze-las ser cumpridas independentemente da sexualidade do indivíduo é indispensável. Em uma ação trabalhista de acordo com meu ponto de vista na legislação atual poderá ser dividida em dois processos, um pelas questões trabalhistas e outro por crime contra honra, subdividido em calúnia e difamação. Não creio que a justiça em si deixe de promover o que é correto. O que vejo são advogados, promotores e juízes sujando a nossa constituição com sua ignorância e preconceitos pessoais (PEDRO).

Eu acho que apesar de que tenham leis, nada adianta, se quem faz preconceito não tem noção, eu acredito que deveriam investir em conscientização, não adianta criminalizar homofobia, se na hora que acontecer, não vai servir pra nada (LURDES).

Acredito que a Lei não existe dependendo da situação ou se existe não consegue ser eficiente, ou por ser desconhecida pela maioria ou por fatores externos como grupos religiosos ou pressão de outros (JOSÉ).

Marcos, por sua vez acredita que as leis asseguradas na constituição, bem como as diretrizes existentes na Consolidação de leis trabalhistas- CLT asseguram os direitos dos homossexuais, assim como de qualquer outro cidadão.

Em relação à oportunidade de empregos, os entrevistados explicaram que há sim uma maior dificuldade em conseguir vagas, já que a orientação sexual para muitas empresas acaba se tornando um impeditivo. Alguns pesquisados afirmaram que o caso é agravado quando o candidato à vaga é nitidamente identificado como homossexual, conforme relatos descritos a seguir:

Então, eu acho que eu não tenho dificuldade, por que, não querendo enquadrar lésbica, é diferente, a gente vê que tem lésbicas que ficam mais aparentes e eu acredito que elas sim sofrem preconceito na hora de arrumar emprego ou qualquer outra coisa. Eu as pessoas não me veem como lésbica e quando ficam sabendo é mais fácil me enxergarem como fetiche entende? Eu com outra mulher, mas algo mais pornô (LURDES).

Eu acredito que a questão de trabalho pra gay é complicado, as pessoas acabam tendo preconceito principalmente se a pessoa for mais afeminada, por que ela acaba tendo que trabalhar em salões, sempre aquele clichê existente (PAULO).

Nesse sentido, os autores Caproni Neto, Saraiva e Bicalho (2014), afirmam que se tratando do crescimento e das oportunidades na empresa, é destacado que os homossexuais podem ser preteridos em favor dos heterossexuais. No entanto, evidenciam-se os obstáculos para o crescimento em cargos elevados hierarquicamente, principalmente quando o homossexual é assumido ou apresenta traços efeminados. Dessa forma, o homossexual também é excluído dessas oportunidades por não fazer parte do grupo social da alta administração em decorrência de ser “diferente” e do preconceito forte existente.

Além do já exposto, aos entrevistados foi solicitado que estes respondessem se havia relação entre bom desempenho na organização e revelação/aceitação da orientação sexual por parte da organização. Para quatro dos pesquisados, não há relação, esses acreditam que o desempenho é um fator a parte e ser assumido ou não, é algo que não interfere. Entretanto, para a maioria, há sim relação, conforme os seguintes relatos:

Acredito que sim, mas não por total responsabilidade do homossexual e sim por não se saber qual a reação do grupo frente a essa revelação. No meu caso meu desempenho começou a ser prejudicado logo após minha revelação e posso atribuir isso única e exclusivamente ao acúmulo de humilhações públicas que sofri no período que estava lá. Obviamente que nem eu e nem ninguém conseguiria ter um bom desempenho diante a tanto constrangimento, isso acaba elevando os níveis de estresse e possível causador de uma futura depressão (MARIA).

É um alívio estar um lugar onde essa informação não gere burburinhos, medos ou dúvidas. Sem dúvidas eleva o desempenho (PEDRO).

Sim, eu acordaria cedo e trabalharia com vontade, tem dias que não tenho nem vontade (CARLOS).

Sim, eu senti que meu desempenho e minha relação com os colegas mais próximos melhoraram após eu me assumir. Você fica mais feliz, mais autêntico, mais a vontade, enfim, você é o que você é (MARCOS).

Acredito, pois um homossexual que sofre bullying, discriminação e preconceito no local de trabalho pode responder a estes critérios de maneira positiva ou negativa, pois é uma relação do sujeito com o meio do qual ele faz parte e interage e reflete no seu trabalho e desempenho profissional (JOSÉ).

Também solicitou-se aos pesquisados que os mesmos avaliassem se havia relação entre satisfação no ambiente de trabalho com revelação/aceitação da orientação sexual neste. Para esta pesquisa, utilizou-se o conceito de Locke (1969 apud MARQUEZE; MORENO, 2005), este define satisfação no trabalho como sendo o resultado da avaliação que o colaborador possui sobre o seu trabalho ou a realização de seus valores por meio dessa atividade, tornando-se uma emoção positiva de bem-estar.

As respostas dos entrevistados foram unânimes de que há sim relação entre satisfação e revelação/orientação, como pode ser visto a seguir:

Acredito que há relação sim, isso se o ambiente lhe proporcionar o respeito devido, pois nada melhor do que estar em um lugar em que você é reconhecido pelo que faz e não pelo que é (MARIA).

Há sim, um profissional com a mente em paz, produz mais e melhor. Trabalha de forma satisfatória (PEDRO).

Influência sim, por que, a gente conversa no trabalho, quando estamos fazendo nossos afazeres, nós conversamos, falamos da vida e eu me sinto mal em não poder contar minhas coisas, dividir, por que eu sei que as outras pessoas tem preconceito. As vezes até mesmo eu estou triste e não posso chegar e contar pra ninguém, por que sei que vão me julgar. Então acho que quando estamos de bem com nós mesmos, e não devemos nada para ninguém, não tem por que nos preocupar, acho que qualquer pessoa se sentiria melhor se fosse assumido e bem recebido. Não precisa chegar e gritar, “sou lésbica”, “sou veado”, “sou gay”, “sou..” entende? Mas é entender que aquilo não interfere nada e você namorar guri ou guria não muda nada (LURDES).

Sim, eu me assumi, somente quando me senti feliz com o que eu estava realizando, e quando senti certa segurança por parte dos meus colegas, que na grande maioria eram e são mulheres (MARCOS).

Após ouvir as impressões dos entrevistados sobre como as empresas poderiam reagir para melhor gerenciar essa diversidade, percebeu-se que o cerne da questão é não pensar somente em formas de melhorar a produtividade, mas também no bem-estar social do funcionário e no modo como este se sente com relação à cultura organizacional da empresa.

Complementa Costa (2014), que organizações que possuem um gerenciamento da diversidade integrado em sua missão, acabam por buscar a compatibilidade com as motivações dos seus colaboradores, clientes e a sociedade a qual estão inseridas. Além disso, a autora cita que a diversidade deixou de ser somente uma prática para a empresa e passou a ser um valor competitivo para o mercado, isso ocorre por que para se manter competitiva, as organizações necessitam reter e atrair talentos de várias grupos de idade, gênero, culturas e pessoas com deficiência; um bom gerenciamento da diversidade, acaba por fazer com que haja uma convergência de ideias.

Nesse sentido, Irigaray (2011), aponta que em relação às organizações, há uma necessidade urgente de melhorar a compreensão por parte dos administradores, de modo que possam elaborar políticas empresariais capazes de alcançar uma melhoria na qualidade de vida, nas condições de trabalho e na dignidade de todos os empregados, e, mais crucial, colocá-las efetivamente em prática. Em relação à sociedade, almeja-se que seja responsável pelo reconhecimento da cidadania de todos os seus segmentos, algo que, ao contrário do que pregam diversos discursos institucionalizados, ainda está distante de ser alcançado.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Primeiramente destaca-se que nem todos os relatos contidos no decorrer desta pesquisa enquadram-se como assédio moral. A entrevista de Marcos adequa-se mais a uma agressão moral. Conforme explica Cortez (2012), as agressões pontuais ocorrem por meio de condutas hostis e de caráter abusivo; podem ser palavras, atitudes ou comportamentos que visem ameaçar a vítima, além disso, constrangem, humilham e desqualificam a pessoa atingida, podendo levar a danos emocionais e psicológicos. O assédio por sua vez, segundo o autor, compreende a prática insistente e repetitiva de atos ofensivos, este se diferencia da agressão, ato único e instantâneo, sendo que ambos são enquadrados como dano moral.

Em relação aos demais casos, notou-se que todos além de sofrer os males do preconceito, foram assediados moralmente. Nesse sentido, explica Freitas (2001, apud TOLFO, 2011), há casos em que o assediado já é vítima de outras formas de preconceito ou discriminação por fazer parte de grupos minoritários ou estar em um grupo que não acolhe as diferenças. Nesses casos, conforme a autora, é onde se encontram situações de constrangimentos e humilhações em relação a mulheres em círculos sociais de homens, a homens em grupos de mulheres, a indivíduos homossexuais, a diferenças étnicas e raciais, a profissionais com deficiências ou problemas de saúde etc.

Nos relatos pesquisados notou-se que a grande maioria dos homens homossexuais sentiu-se rejeitados pelos grupos de homens heterossexuais, estes por sua vez, eram quem mais faziam insultos, ou piadas com a sexualidade dos entrevistados. As duas mulheres entrevistadas relataram que os homens heterossexuais agiam de forma a constrangê-las ou a trata-las como objetos, estas, além de sofrerem com o preconceito e a homofobia, acabam sendo vítimas do sexismo presente em muitos indivíduos do sexo masculino.

Lembra Herek (2002, apud FLEURY, 2006), que diversos estudos afirmam que o homem heterossexual e a mulher heterossexual reagem diferentemente à homossexualidade. O homem heterossexual comumente expressa maiores níveis de preconceito sexual do que a mulher heterossexual. Para o autor, essa diferença é mais acentuada na atitude dos heterossexuais para os homossexuais masculinos.

Em relação à violência moral, aponta-se que todos os entrevistados acreditam serem comuns às práticas contra homossexuais, tudo isso, em virtude do grande preconceito existente na sociedade. Ademais se percebeu que a maioria dos pesquisados não sabia do fato de estar sendo vítima de assédio, isso se deve em parte a desinformação destes sobre o tema,

mas também as culturas das empresas em não conscientizarem os seus funcionários sobre este e outros assuntos pertinentes para um bom convívio social.

Além disso, faz-se necessário lembrar que o assédio moral apresenta direções no ambiente de trabalho, que podem ser horizontal, vertical ascendente ou descendente e mista. Ao analisar os dados coletados, percebeu-se que nos casos de Carlos e Paulo, o fenômeno ocorreu de forma horizontal, quando colegas agridem outros colegas. Já nos casos de Maria, Pedro, Lurdes, João e José, identificou-se que o assédio ocorreu de forma mista, ou seja, os respondentes da pesquisa sofreram insultos e humilhações constantes tanto dos colegas de mesmo nível, quanto de chefes em posições hierárquicas superiores a estes. Além disso destaca-se que Antônio foi assediado moralmente por um superior hierárquico, configurando como assédio moral vertical descendente. Estes dados auxiliaram a elucidar o objetivo específico de identificação das ocorrências de assédio moral.

No que tange os aspectos de danos a saúde, a maioria dos entrevistados relatou não possuir danos físicos ou percebidos com relação à saúde, no entanto percebeu-se que com exceção de Marcos, todos tiveram sofrimentos psicológicos e que de algum modo influenciaram os levando a níveis de tristeza ou a sentimentos de impotência frente à sociedade, alguns relataram sofrer de depressão, estresse constante e deficiência na imunidade. Ressalta-se que a tristeza e o sentimento de insatisfação, acabaram por fazer com que alguns dos entrevistados se desmotivassem e também abandonassem o quadro de funcionários das organizações relatadas, já que havia uma desesperança de que algo pudesse melhorar. Estes fatos apontados ajudam a solucionar o objetivo específico que era o de levantar as consequências do assédio sofrido pelos entrevistados.

Há ainda, por parte de alguns pesquisados o medo de revelar-se homossexual no ambiente de trabalho, este receio foi citado em pelo menos três casos. Conforme Irigaray (2011), a invisibilidade que os homossexuais se queixam possui diversos motivos, dentre os quais a interiorização do estigma. Para o autor, esses grupos “invisíveis” podem ter sido alvo de um nível tão grande de preconceito que usam do artifício de se esconder, recorrendo ao silenciamento sobre discriminações sofridas e à autoexclusão de assuntos que possam mostrar as diferenças. Na prática, essas pessoas revelam-se politicamente desarticuladas nas organizações, no entanto tem consciência dos seus direitos, mas demonstram medo de eventuais represálias, o que faz com que apareça a distância entre o discurso e a prática das políticas de diversidade.

No que diz respeito à escolha de carreira profissional, baseando-se nos dados coletados nessa pesquisa, notou-se que esta geralmente não possui relação com a sexualidade, já que apenas duas pessoas relataram terem suas escolhas profissionais influenciadas pela sua orientação sexual, no entanto, destaca-se que em alguns casos indiretamente isso ocorre, já que muitas oportunidades de emprego são negadas a homossexuais e estes têm de recorrer a outros serviços, deixando de fazer o que necessariamente gostam, puramente por necessidade, fato apontado por três dos participantes.

Quando confrontados se acreditavam possuir as mesmas condições de trabalho e de educação que os seus colegas heterossexuais, os participantes em unanimidade afirmaram que sim, e que a orientação sexual não influencia isso. No entanto, isso destoa do fato apontado pela maioria de que o indivíduo identificado como gay ou lésbica, possui maiores dificuldades em crescer profissionalmente junto à empresa. Dos entrevistados, apenas um afirmou que ser gay o teria beneficiado nesse aspecto profissional.

Perguntados sobre o relacionamento interpessoal, houve uma divisão nas respostas, alguns entrevistados afirmaram tentar agir naturalmente ou possuírem um bom relacionamento com colegas; por outro lado, a segunda parcela de pesquisados disse só haver o mínimo contato possível. Em relação a isso, destaca-se que ao serem questionados sobre a percepção do quão confortáveis indivíduos heterossexuais ficavam trabalhando ao lado de pessoas de orientação sexual diferente, grande parte dos pesquisados afirmou categoricamente que há maioria não se sente a vontade. A tendência é de que esse cenário aos poucos mude positivamente, pois se acredita que as pessoas estão entendendo melhor que aceitação e respeito são coisas diferentes, mas há muito a ser mudado e moldado, pois ainda vive-se uma cultura preconceituosa que assombra a todos, mesmo que de forma hipócrita e escondida.

Lembra-se que para a maioria dos participantes do estudo as empresas não investem em programas ou atitudes que visem diminuir o preconceito, a imagem que estas passam é de puro interesse em lucratividade e não uma preocupação com o bem estar dos funcionários, este aspecto ajudou a solucionar o objetivo específico de verificação da percepção dos pesquisados sobre as políticas de combate a homofobia e preconceito elaborada pelas empresas.

Ressalta-se ainda, que os pesquisados quando confrontados sobre a discriminação, afirmaram acreditar que esta seja oriunda da falta de informação das pessoas e de uma educação desregrada, que deveria priorizar educar as pessoas desde jovens sobre a pluralidade sexual e o respeito acima de tudo. Além disso, os participantes acreditam que caso as

empresas invistam em programas de conscientização e de apoio a diversidade, o quadro de discriminação tende a diminuir aos poucos.

Ao deixar que um talento vá embora, as empresas perdem em termos competitivos, portanto acolher e gerenciar a diversidade, é pensar de forma estratégica e ir além do bem estar social do funcionário. É enxergar que empresas atuantes de forma a promover o aspecto de diversidade possuem menos conflitos entre seus funcionários; tem em seus quadros colaboradores mais motivados e esforçados para atingir os objetivos estabelecidos e; possuem um diferencial voltado para a promulgação de ideias e a inovação.

Em relação aos objetivos específicos anteriormente elencados, acredita-se que esses tenham sido atingidos com êxito, já que foi possível a partir da pesquisa identificar ocorrências de assédio moral sofridas por indivíduos que se identificam como homossexuais; verificar as consequências do assédio moral sofrido pelos indivíduos e como estes lidaram com as situações vivenciadas; conheceu-se as variáveis pessoais e ambientais que interferiram na decisão dos entrevistados em assumir ou omitir a sua orientação sexual homossexual no ambiente de trabalho e; se verificou a percepção dos entrevistados, acerca das práticas das empresas contra homofobia e assédio moral. Além disso, o estudo tornou-se relevante pelo limitado número de pesquisas acerca do tema.

Ademais, o trabalho buscou de forma indireta, mostrar as situações de discriminação e de injúrias que os homossexuais acabam por passar em seu cotidiano, assunto este visto como tabu por algumas organizações.

5.1 SUGESTÕES PARA NOVOS ESTUDOS

Elenca-se que novos estudos podem vir a ser desenvolvidos aproveitando-se da temática. Sugere-se ampliar a população do tema, para acolher as percepções de bissexuais, travestis e transexuais sobre acontecimentos que estes tenham vivenciado. Também se pode realizar uma pesquisa com gestores organizacionais acerca de métodos que estes por ventura utilizem para acabar com a discriminação existente contra indivíduos não heteronormativos e como estes enxergam a situação destas pessoas nas organizações. Pesquisas estas que acabem por fomentar a ideia de um acolhimento e respeito à diversidade, bem como um amparo a uma minoria historicamente excluída e vítima do preconceito e ignorância.

REFERÊNCIAS

ALVIM, Mônica Botelho. A relação do homem com o trabalho na contemporaneidade: uma visão crítica fundamentada na Gestalt-Terapia. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 6, n. 2, p.122-129, 07 jul. 2006.

ARAÚJO, Raquel Pereira de Castro. **Aprovado o casamento gay no Brasil**. 2013. Disponível em: <<http://oab-rj.jusbrasil.com.br/noticias/100519433/aprovado-o-casamento-gay-no-brasil-raquel-castro>>. Acesso em: 24 set. 2015.

BATEMAN, Thomas S.; SNELL, Scott A. Administração: Novo cenário competitivo. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

BARBOUR, Rosaline. **Grupos focais**. Porto Alegre: Artmed, 2009.

BARRETO, Margarida. **Assédio moral: risco não visível no ambiente de trabalho**. 2016. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article372>>. Acesso em: 10 maio 2016.

BAUER, Martin W.; GASKELL, George. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: Um manual prático**. 11. ed. Petrópolis- RJ: Vozes, 2013. 516 p

BARRETO, Andreia; ARAÚJO, Leila e PEREIRA, Maria Elisabete. **Gênero e diversidade na escola: formação de professoras/es em Gênero, Orientação Sexual e Relações Étnico-Raciais**. Livro de conteúdo. Versão 2009. – Rio de Janeiro : CEPESC; Brasília : SPM, 2009. p, 266.

BERGAMINI, Cecília W. Motivação: Uma viagem ao centro do conceito. , 2003. Disponível em: . Acesso em: 03 nov. 2012.

BERGAMINI, Cecília W.. Motivação: Mitos, Crenças e Mal- Entendidos. Revista de administração de empresas. São Paulo, 01 jun. 1990.

BORRILLO, Daniel. Homofobia e educação. In: LIONÇO, Tatiana; DINIZ, Debora. **Homofobia e Educação: um desafio ao silêncio**. Brasília: Letraslivres e Editora Unb, 2001. p. 196

CAIRO JUNIOR, José. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. Salvador: Juspodivm, 2012. 1176 p.

CANDIDO, Hernani Passos; PESSOA, Deborah Kelly Nascimento. **Diversidade Sexual Nas Organizações: Uma Análise Bibliométrica de Publicações em Administração.** In: XXXVII ENCONTRO DA ANPAD, 37., 2013, Rio de Janeiro. Rio de Janeiro: ., 2013. p. 1 - 13.

CAPRONI NETO, Henrique Luiz; SARAIVA, Luiz Alex Silva; BICALHO, Renata de Almeida. DIVERSIDADE SEXUAL NAS ORGANIZAÇÕES: UM ESTUDO SOBRE COMING OUT. **Rpca**, Rio de Janeiro, v. 8, n. 1, p.86-103, 01 jan. 2014

CARRIERI, Alexandre de Pádua; AGUIAR, Ana Rosa Camillo; DINIZ, Ana Paula Rodrigues. Reflexões sobre o indivíduo desejanter e o sofrimento no trabalho: o assédio moral, a violência simbólica e o movimento homossexual. **Ebape**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 1, p.165-180, 27 jan. 2013.

CARRIERI, Alexandre de Pádua; SOUZA, Eloisio Moulin de; AGUIAR, Ana Rosa Camillo. Trabalho, Violência e Sexualidade: Estudo de Lésbicas, Travestis e Transexuais. **RAC**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 1, p.78-95, jan. 2014

CASADO, Tânia. As pessoas na organização. A motivação e o trabalho. 13. ed. São Paulo: Gente, 2002.

COCHRANE. Centro Cochrane do Brasil. Disponível em: <http://www.centrocochranedobrasil.org.br/cms/index.php?option=com_content&view=article&id=3&Itemid=12>. Acesso em: 27 agos. 2015

CONSELHO Nacional de Combate à Discriminação. **Brasil Sem Homofobia: Programa de combate à violência e à discriminação contra GLTB e promoção da cidadania homossexual.** Brasília : Ministério da Saúde, 2004.

CORTEZ, Julpiano Chavez. **Agressão Moral.** 2012. Disponível em: <<http://www.jcortez.com.br/advocacia-trabalhista-goiania/67-agressao-moral>>. Acesso em: 28 mar. 2016.

COSTA, Ângelo Brandelli. **Preconceito contra orientações não-heterossexuais no Brasil: Critérios para avaliação.** 2012. 116 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2012.

COSTA, Fefa. **Diversidade, uma necessidade para o mercado.** 2014. Disponível em: <<http://www.vagas.com.br/profissoes/acontece/no-mercado/diversidade-uma-necessidade-para-o-mercado/>>. Acesso em: 09 mar. 2016.

COSTA, Mila Batista leite Corrêa da. **As relações de trabalho, a máquina e o fato.** Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.51, n.81, p.91-105, jan./jun.2010

COSTA, R. S. M. ; **Homossexualidade: um conceito preso ao tempo**. Bagoas : Revista de Estudos Gays, v. 1, p. 121-144, 2007

COUTINHO, Juliana Karem Fonseca. **Marketing em Cooperativas**: Um estudo comparativo em cooperativas do oeste catarinense. 2015. 168 f. TCC (Graduação) - Curso de Administração, Universidade Federal da Fronteira Sul, Chapecó, 2015

DANILIAUSKAS, Marcelo. **Relações de gênero, diversidade sexual e políticas públicas de educação**: Uma análise do programa Brasil sem Homofobia. 2011. 161 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Ciências Sociais, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

DEWES, João Osvaldo. **Amostragem em bola de neve e respondent- driven sampling**: Uma descrição dos métodos. 2013. 53 f. TCC (Graduação) - Curso de Estatística, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2013.

DIAS, Alfrancio Ferreira. SER” OU “NÃO-SER” HOMOSSEXUAL? EIS A QUESTÃO - O HOMOEROTISMO NO BRASIL.**Forúm Identidades**, Região Autónoma da Madeira, v. 2, n. 1. 2007.

DIAS, Susana Maria Pires da Silva. **Homofobia nas Organizações**: um estudo correlacional. 2013. 61 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Psicologia, Iscte – Instituto Universitário de Lisboa, Lisboa, 2013.

FERREIRA, Ademir Antônio; REIS, Ana Carla Fonseca; PEREIRA, Maria Isabel. **Gestão empresarial**: De taylor aos nossos dias. São Paulo: Cengage Learning, 1997. 257 p.

FERREIRA, Renata Costa. **O Gay no ambiente de Trabalho**: Análise do ser gay nas organizações modernas. 2007. 126 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Administração, Universidade de Brasília, Brasília, 2007.

FIGUEIRÓ, Mary Neide Damico. **Homossexualidade e educação sexual**: Construindo respeito a diversidade. Londrina: Universidade Estadual de Londrina, 2007. 101 p

FLEURY, Alessandra Ramos Demito. **Homossexualidade e Preconceito**: o que Pensam os Profissionais de Recursos Humanos. 2006. 152 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Psicologia, Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2006.

FLICK, Uwe. **Introdução à pesquisa qualitativa**. 3.ed.Porto Alegre: Artmed, 2009.

FOCAULT, Michel. **História da sexualidade** 1. Ed. Graal - RJ, 1985.

FONTANELLA, Bruno José Barcellos; RICAS, Janete; TURATO, Egberto Ribeiro. Amostragem por saturação em pesquisas qualitativas em saúde: contribuições teóricas. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 1, n. 24, p.17-27, jan. 2008.

FREIRE, Paula Ariane. O assédio moral como corolário dos sistemas fordista/taylorista e toyotista e os danos à saúde mental do trabalhador. **Revista da Sjrj**, Rio de Janeiro, p.377-394, 29 jul. 2009. Disponível em: <http://www4.jfrj.jus.br/seer/index.php/revista_sjrj/article/viewFile/19/18>. Acesso em: 24 ago. 2015

FREITAS, M. E. Assédio Moral e Assédio Sexual: faces do poder perverso nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, v.41, n.2, p.8-19, 2001.

FRY, Peter; MACRAE, Edward. **O que é homossexualidade**. São Paulo: Abril Cultural, 1985.

GALVÃO, Cristina Maria; SAWADA, Namie Okino; TREVIZAN, Maria Auxiliadora. Revisão sistemática: Recurso que proporciona a incorporação das evidências na prática da enfermagem. **Revista Latino Americana de Enfermagem**, Ribeirão Preto, p.549-556, maio 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rlae/v12n3/v12n3a14.pdf>>. Acesso em: 28 ago. 2015.

GARCIA, Agnaldo; SOUZA, Eloisio Moulin de. Sexualidade e trabalho: estudo sobre a discriminação de homossexuais masculinos no setor bancário. **Revista de Administração Pública**, São Paulo, v. 44, n. 6, p.1353-1377, nov. 2010

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos de pesquisa**. Porto Alegre: Editora da Ufrgs, 2009. 120 p.

GOLIN, Célio. Da patologia a cidadania. In: NARDI, Henrique Caetano; SILVEIRA, Raquel da Silva; MACHADO, Paula Sandrine. **Diversidade sexual, relações de gênero e políticas públicas**. Porto Alegre: Sulina, 2013. p. 211.

HELOANI, Roberto. Assédio Moral: Um ensaio sobre a expropriação da dignidade no Trabalho. **Rae**, São Paulo, v. 3, n. 1, p.1-1, jan. 2004. Disponível em: <<http://www.rae.com.br/electronica/index.cfm?FuseAction=Artigo&ID=1915&Secao=PENSA TA&Volu; me=3&Numero=1&Ano=2004>>. Acesso em: 10 maio 2016.

HELOANI, Roberto. Violência invisível. **Rae Executivo**, São Paulo, v. 2, n. 3, p.57-61, ago. 2003.

IRIGARAY, Hélio Arthur Reis; SARAIVA, Luiz Alex Silva; CARRIERI, Alexandre de Pádua. Humor e Discriminação por Orientação Sexual no Ambiente

Organizacional. **RAC**, Curitiba, v. 14, n. 5, p.890-906, 01 set. 2010. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/rac>>. Acesso em: 25 ago. 2015.

IRIGARAY, Hélio Arthur Reis. ; VERGARA, Sylvia Constant. . **O tempo como dimensão de pesquisa sobre uma política de diversidade e relações de trabalho**. Cadernos EBAPE.BR (FGV), v. IX, p. 47-62, 2011.

IRIGARAY, Hélio Arthur Reis. **Orientação Sexual e Trabalho**. GV Executivo, v. 10, p. 44-47, 2011

IRIGARAY, Hélio Arthur Reis. ; FREITAS, Maria Ester. **Sexualidade e Organizações: estudo sobre lésbicas no ambiente de trabalho**. Organizações & Sociedade (Impresso), v. 18, p. 14-31, 2011.

JOHANN, Katia Regina. **A PARTICIPAÇÃO FEMININA NA GESTÃO DE MICRO E PEQUENAS EMPRESAS EM CHAPECÓ, SC**. 2014. 90 f. TCC (Graduação) - Curso de Administração, Universidade Federal da Fronteira Sul, Chapecó, 2014

JUNQUEIRA, Rogério Diniz. **Diversidade Sexual: O reconhecimento da diversidade sexual por uma melhor educação para todos**. 2013. Disponível em: <http://www.una.br/images_anima/pdf/O_Rec_diversidade_sxl_melhor_edu_todos_Nuh_UF_MG_RJunq.pdf>. Acesso em: 25 ago. 2015.

JUNQUEIRA, Rogério Diniz. **Homofobia: limites e possibilidades de um conceito em meio a disputas**. 2007. Disponível em: <www.cchla.ufrn.br/bagoas/v01n01art07_junqueira.pdf>. Acesso em: 28 nov. 2015.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia do trabalho científico: procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório, publicações e trabalhos científicos**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

LOPES, Fernanda Tarabal et al. **ALÉM DO ASSÉDIO MORAL NAS ORGANIZAÇÕES: FORMAS DE VIOLÊNCIA INTERPESSOAL SOFRIDAS POR TRABALHADORES HOMOSSEXUAIS MASCULINOS**. In: II ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÃO DE TRABALHO, 2., 2009, Curitiba.

MACIEL, Regina Heloisa; CAVALCANTE, Rosemary; MATOS, Teresa Glaucia Rocha. **AUTO RELATO DE SITUAÇÕES CONSTRANGEDORAS NO TRABALHO E ASSÉDIO MORAL NOS BANCÁRIOS: UMA FOTOGRAFIA**. **Psicologia e Sociedade**, Fortaleza, v. 2, n. 19, p.117-128, 2007.

MACHADO, CJS., SANTIAGO, IMFL., and NUNES, MLS., orgs. *Gêneros e práticas culturais: desafios históricos e saberes interdisciplinares* [online]. Campina Grande:

EDUEPB, 2010. 256 p. ISBN 978-85-7879-038-7. Disponível em SciELO Books <<http://books.scielo.org>>.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos da metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010. 288 p.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MARQUEZE, Elaine Cristina; MORENOI, Cláudia Roberta de Castro. Satisfação no trabalho: Uma breve revisão. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, p.69-79, 2005.

MARTINIGO FILHO, Antonio; SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares. Assédio moral e gestão de pessoas: Uma análise do assédio moral nas organizações e o papel da área de gestão de pessoas. **RAM – REVISTA DE ADMINISTRAÇÃO MACKENZIE**. Volume 9, n. 5, 2008, p. 11-34

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Introdução a administração**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Teoria Geral da administração: Da revolução urbana à revolução digital**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2011. 492 p.

MODESTO, Edith. **Homossexualidade preconceito e intolerância familiar**. 1. ed. São Paulo: EDUSP, 2015. v. 1. 245p

MOREIRA FILHO, F. C. ; MADRID, D. M. . **A Homossexualidade e a sua História**. In: IV Encontro de Iniciação Científica e III Encontro de Extensão Universitária, 2008, Presidente Prudente. IV Encontro de Iniciação Científica e III Encontro de Extensão Universitária, 2008

MOTT, Luiz. **A construção da cidadania homossexual no Brasil**. **Democracia Viva**, São Paulo, v. 25, n. 1, p.98-103, 01 fev. 2005.

MOTT, Luiz. Antropologia, teoria da sexualidade e direitos humanos dos homossexuais. In: SOUSA FILHO, Alípio de. **Bagoas estudos gays: Gênero e sexualidade**. Natal: Edufrn, 2007. p. 316.

NARDI, Henrique Caetano; SILVEIRA, Raquel da Silva; MACHADO, Paula Sandrine. **Diversidade sexual, relações de gênero e políticas públicas**. Porto Alegre: Sulina, 2013. 210 p.

NARDI, Henrique Caetano; Raupp Rios, Roger e Machado, Paula Sandrine (2012). Diversidade Sexual:

políticas públicas e igualdade de direitos. *Athenea Digital*, 12(3), 255-266. Disponível em [http://psicologiasocial.uab.es/athenea/index.php/atheneaDigital/article/view / Nardi](http://psicologiasocial.uab.es/athenea/index.php/atheneaDigital/article/view/Nardi)

NUNES, Thiago Soares. **Assédio Moral no Trabalho.:** O contexto dos servidores da universidade Federal de Santa Catarina. 2011. 281 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Administração, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2011.

POCAHY, F. A. ; **Um mundo de injúrias e outras violações. Reflexões sobre a violência heterossexista e homofóbica a partir da experiência do CRDH ? Rompa o Silêncio.** In: POCAHY, Fernando. (Org.). Rompendo o Silêncio. Homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea. 1ed.Porto Alegre: nuances, 2007, v. 1, p. 10-26

PRATA, Marcelo Ricardo. **A discriminação contra os homossexuais e os movimentos em defesa de seus direitos.**2008. 90 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Serviço Social, Puc Rio, Rio de Janeiro, 2008.

RAUEN, Fábio. **Roteiros de iniciação científica:** Os primeiros passos da pesquisa científica desde a concepção até a produção e a apresentação. Palhoça: Unisul, 2015.

RIOS, R. R. O conceito de homofobia na perspectiva dos direitos humanos e no contexto dos estudos sobre preconceito e discriminação. In: POCAHY, F. **Rompendo o silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea.** Políticas, teoria e atuação. Porto Alegre: Nuances, 2007.

ROBBINS, Stephen. Administração: Mudanças e perspectivas. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

RODRIGUES, Manoela Carpenedo; NARDI, Henrique Caetano. Diversidade sexual e trabalho: reinvenções do dispositivo. **Bagoas**, São Paulo, v. 1, n. 3, p.127-143, mar. 2009

ROSSI, Lucas. **Chefe, sou gay:** Revista exame. 2015. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/revista-exame/edicoes/1088/noticias/chefe-sou-gay>>. Acesso em: 25 ago. 2015.

ROVER, Oscar José. O MÉTODO CIENTÍFICO EM CIÊNCIAS SOCIAIS: DOS DOCUMENTOS, QUESTIONÁRIOS E ENTREVISTAS À ANÁLISE DE ENUNCIADOS. **Grifos**, Florianópolis, v. 33/32, p.14-28. 2012.

SAMPAIO, Rosana F.; MANCINI, M.c. Estudo de revisão sistemática: Um guia para síntese criteriosa da evidência científica.**Revista Brasileira de Fisioterapia**, São Carlos, v. 11, n. 1,

p.83-89, jan. 2007. Disponível em:

<<http://www.scielo.br/pdf/rbfs/v11n1/12.pdf&ap=1&coi=771&cop=main-title&npp=1&p=0&pp=0&ep=1&mid=9&hash=9B3140BB36EB843CE4D567F880166576>>. Acesso em: 29 ago. 2015.

SANTOS, Ângela Maria dos; SILVA, João Bosco da. **Educação em Diálogos com a Diversidade**. Cuiabá: Kcm Editora, 2010. 116 p.

SANTOS, Antonio Raimundo dos. **Metodologia científica: A construção do conhecimento**. São Paulo: Cortez, 2007.

SANTOS, Daniel Barbosa dos. **CULTURA POLÍTICA HOMOERÓTICA ENTRE A GRÉCIA ANTIGA E A (PÓS)MODERNIDADE::** Cientificismo, Literatura e Historiografia. 2009. 270 f. Tese (Doutorado) - Curso de História, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2009.

SARAIVA, L. A. ; IRIGARAY, H. A. R. . **Políticas de Diversidade: Uma Questão de Discurso?**. RAE. Revista de Administração de Empresa v. 49, p. 337-348, 2009.

SEBRAE. **CRITÉRIOS DE CLASSIFICAÇÃO DE EMPRESAS: MEI - ME - EPP**. Disponível em: <<http://www.sebrae-sc.com.br/leis/default.asp?vcdtexto=4154>>. Acesso em: 04 abr. 2016

SEVERINO, Antônio Jopaquim. **Metodologia do trabalho científico**. 23. ed. São Paulo: Cortez, 2007.

SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares et al. HOMOFOBIA E VIOLÊNCIA MORAL NO TRABALHO NO DISTRITO FEDERAL. **Revista Oes Ufba**, Salvador, v. 16, n. 50, p.447-461, 01 jul. 2009. Bimestral. Disponível em: <<http://repositorio.unb.br/handle/10482/6311>>. Acesso em: 25 ago. 2015

SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares; ZAULI-FELLOWS, Amanda. Diversidade e identidade gay nas organizações. **Revista Eletrônica de Gestão Organizacional**, Fortaleza, v. 4, n. 3, p.69-81, nov. 2006. Disponível em: <www.gestaoorg.dca.ufpe.br>. Acesso em: 25 ago. 2015.

SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares et al. Homofobia: Violência Moral e Constrangimentos no Ambiente de Trabalho. In: ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS DA ANPAD, 5, 2008, Belo Horizonte. **Anais...** Belo Horizonte: ANPAD, 2008.

SOARES, Angelo; OLIVEIRA, Juliana Andrade. Assédio moral no trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 37, n. 126, p.195-202, 01 jul. 2012.

SOBOLL, Lis Andrea. **Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008. 238 p.

SPELL. **Base de dados**. 2015. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/>>. Acesso em: 28 ago. 2015.

TOLFO, S. R.. **O assédio moral como expressão da violência no trabalho**. In: Francisco Martins; José Newton G. de Araújo; Mériti de Souza. (Org.). *Dimensões da violência: conhecimento, subjetividade e sofrimento psíquico*. 1ed.São Paulo: Casa do Psicólogo, 2011, v. 1, p. 187-206

TONIETTE, Marcelo Augusto. **HOMOSSEXUALIDADE AO LONGO DA HISTÓRIA: UM BREVE OLHAR SOBRE SIGNIFICADOS E SENTIDOS**. In: FIGUEIRÓ, Mary Neide Damico. **Homossexualidade e educação sexual: construindo o respeito à diversidade**. Londrina: Universidade Estadual de Londrina, 2007. p. 87-89

TOSTA, Kelly Cristina Benetti Tonani. **A universidade como catalisadora da inovação tecnológica baseada em conhecimento**. 2012. 238 f. Tese (Doutorado) - Curso de Administração, Departamento de Pós-graduação em Engenharia e Gestão do Conhecimento, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2012. Disponível em: 83

<<http://btd.egc.ufsc.br/wp-content/uploads/2013/01/KellyCristina-BenettiTonaniTosta.pdf>>. Acesso em: 28 ago. 2015.

UFSC, Universidade Federal de Santa Catarina / Núcleo de Estudos do Trabalho e Constituição do sujeito. **Assédio moral no trabalho**. 2015. Disponível em: <http://www.assediomoral.ufsc.br/?page_id=451>. Acesso em: 25 ago. 2015

VERGARA, Sylvia Constant. **Métodos de coleta de dados no campo**. São Paulo: Atlas, 2009.

VERGARA, Sylvia Maria. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 1997.

ZANETTI, Robson. E-Book: **Assédio Moral no Trabalho**. Conteudo Juridico, Brasilia-DF: 10 mar. 2010. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=5.22743&seo=1>>. Acesso em: 03 nov. 2015.

ZIMMERMANN, Silvia Maria. **O assédio moral e o mundo do trabalho**. 2002. Disponível em: <http://www.conhecer.org.br/download/seguranca_e_medicina_no_trabalho/Leitura_anexa_1_ASSEDIO_MORAL.pdf>. Acesso em: 25 ago. 2015.

WOLECK, Aimoré ; O Trabalho, a ocupação e o emprego. Uma perspectiva Histórica. Revista de Divulgação Técnico-científica do Instituto Catarinense de Pós-Graduação, p. 33 - 39, 01 jan. 2002.

APÊNDICE A- Termo de consentimento Livre e Esclarecido**Termo de Consentimento Livre e Esclarecido**

Prezado(a),

Você está sendo convidado(a) para participar da pesquisa “**ASSÉDIO MORAL NAS ORGANIZAÇÕES: Relatos de abusos psicológicos e de preconceito contra homossexuais no ambiente de trabalho**”. Sua participação não é obrigatória e a qualquer momento você pode desistir de participar e retirar seu consentimento.

O objetivo desse estudo é: Analisar os impactos na carreira e no desempenho de homens e mulheres homossexuais que sofrem ou sofreram assédio moral no ambiente de trabalho; para atingir este, outros objetivos foram elencados, estes são os seguintes: **a)** Identificar ocorrências de assédio moral contra homossexuais no ambiente de trabalho, **b)** Levantar as consequências do assédio moral sofrido por homossexuais, **c)** Conhecer as variáveis pessoais e ambientais que interferem na decisão de assumir ou omitir a orientação sexual homossexual no ambiente de trabalho, **d)** Verificar a percepção dos entrevistados, acerca das práticas das empresas contra homofobia e violência moral.

Sua participação consistirá em responder às perguntas que serão realizadas a todos os entrevistados. As informações obtidas durante essa pesquisa serão analisadas de modo coletivo e é assegurado o sigilo sobre sua participação naquelas informações que assim entender necessário.

Com relação as atividades das entrevistas individuais, estas, com sua autorização, serão gravadas no formato áudio e vídeo, para facilitar a análise das informações, contudo, somente o pesquisador e seu orientador terão acesso à integra das gravações.

Você está recebendo duas cópias deste termo onde constam e-mail e telefone do pesquisador e da orientadora, com eles, você pode tirar dúvidas sobre sua participação, agora ou a qualquer momento.

Pesquisador: Jardel Heitor Santini

E-mail: jardel_heitor@hotmail.com

Telefone: (49) 84145240 / (49) 99443680

Orientadora: Kelly Cristina Benetti Tonani Tosta

E-mail: kellytosta@uffs.edu.br

Telefone: (49) 9918-8019

Declaro que entendi o propósito da pesquisa, riscos e benefícios de minha participação na pesquisa e concordo em participar.

Nome

Assinatura

_____, ____/____/_____
Local

Data

APÊNDICE B- Dados dos participantes**DADOS DOS PARTICIPANTES**

Nome (opcional): _____

Idade: _____

Sexo: () Masculino

() Feminino

Qual seu estado civil?

() Solteiro(a).

() Casado(a) / mora com um(a) companheiro(a).

() Separado(a) / divorciado(a) / desquitado(a).

() Viúvo(a).

Qual seu nível de instrução?

() Sem escolaridade

() Ensino fundamental (1º grau) incompleto

() Ensino fundamental (1º grau) completo

() Ensino médio (2º grau) incompleto

() Ensino médio (2º grau) completo

() Superior incompleto

() Superior completo

() Mestrado ou doutorado

() Não sei informar

Trabalha(ou) em um Organização:

() Privada

() Pública

() Mista

Porte da empresa em que atua ou atuou:

() Microempresa. Comércio até 9 / Indústria até 19 funcionários.

() Empresa de pequeno porte. Comércio de 10 a 49 / Indústria de 20 a 99 funcionários.

() Empresa de médio porte. Comércio 50 a 99/ Indústria 100 a 499 funcionários.

() Empresa de grande porte. Comércio mais de 99/ Indústria mais de 499 funcionários.

APÊNDICE C- Roteiro de entrevista**ROTEIRO DE ENTREVISTA****Questões relacionadas a assédio moral no trabalho:**

- 1- Na sua concepção, o que é “assédio moral”?
- 2- No tocante a sua vida pessoal, o que é ser gay?
- 3- Para quem você é assumido? (Família, amigos, trabalho).
- 4- A sua orientação sexual influenciou na escolha da sua carreira? Você já planejava com o que gostaria de trabalhar?
- 5- Caso não seja assumido no ambiente de trabalho, poderia relatar quais são os motivos para não realizar tal ato?
- 6- Você já teve uma experiência negativa no trabalho por ser identificado como homossexual, ou ainda em decorrência de ser assumido?
- 7- Quais fatores foram avaliados ao revelar sua orientação sexual no ambiente de trabalho?
Como foi essa experiência?
- 8- Eventuais mudanças de emprego estão relacionadas ao assédio moral sofrido em decorrência da orientação sexual?
- 9- Você já foi humilhado/ridicularizado em função da sua orientação sexual no ambiente de trabalho? (piadas ou insultos)
- 10- Já ficou sabendo ou presenciou comentários acerca da sua sexualidade? Se sim, isso lhe prejudica de alguma forma?
- 11- Como é seu relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho? (Colegas e supervisores).

- 12- Houve mudança na forma de tratamento após ter se revelado homossexual?
- 13- Na sua percepção as pessoas sentem-se a vontade para trabalhar com alguém homossexual?
- 14- Já ignoraram sua presença? (EX: Convites não feitos para festas do trabalho)
- 15- Tendo em vista sua orientação sexual, quais são as barreiras encontradas na sua percepção com relação a ascensão profissional ou oportunidades de emprego?
- 16- Se sentiu prejudicado alguma vez em alguma promoção de cargo ou algo do tipo, simplesmente por ser homossexual?
- 17- Foram feitos comentários/insultos em relação a sua vida privada?
- 18- Você já foi alvo de agressividade ou raiva gratuita?
- 19- Comentou estas situações com alguém?
- 20- Sanções ou punições recebidas no trabalho são decorrentes de resultados de performance ou de discriminação com relação a orientação sexual?
- 21- Alguma vez retiraram a sua autonomia de trabalho em decorrência da sua orientação sexual?
- 22- Você acredita possuir as mesmas condições de trabalho, de educação e de crescimento profissional que os seus colegas heterossexuais?
- 23- Com relação aos comentários negativos acerca da sua sexualidade, você percebe que eles são feitos em sua maioria por homens heterossexuais ou por mulheres heterossexuais?
- 24- Na sua visão existe relação entre satisfação no trabalho com revelação da orientação sexual neste ambiente?
- 25- Na sua visão existe relação entre bom desempenho no trabalho com revelação da orientação sexual neste ambiente?

- 26-** Em sua opinião, a prática de assédio moral contra homossexuais no ambiente de trabalho é comum?
- 27-** Sua saúde já foi prejudicada alguma vez por conta do assédio moral sofrido no ambiente de trabalho?
- 28-** Com relação à discriminação existente contra indivíduos homossexuais no trabalho, quais fatores contribuem para que haja essa discriminação? Quais atitudes poderiam auxiliar na redução desta?
- 29-** Você já presenciou ou ficou sabendo de algum caso de assédio moral exercido contra outro colega homossexual?
- 30-** Na organização em que você atua, existem políticas de combate e informação acerca do assédio moral?
- 31-** Na organização em que você atua, existem políticas de combate e informação acerca de preconceito e homofobia?
- 32-** Você acredita que políticas de conscientização e educação das empresas para os indivíduos homossexuais acerca da homossexualidade no ambiente de trabalho, teria efeito para melhor gerenciar essa diversidade na organização? (Inclusão da diferença, conflitos, etc)
- 33-** Quanto aos direitos trabalhistas, como você enxerga a situação dos homossexuais? Leis são suficientes para assegurar esses direitos? Qual sua opinião sobre este assunto?
- 34-** Há algum fato relacionado a assédio moral no trabalho exercido contra você e ainda não mencionado no decorrer desta entrevista, que gostaria de relatar?

35- Deseja se pronunciar acerca de algo não abordado na entrevista?