

“MERCADO COLORIDO”: PERCEPÇÕES DE GAYS SOBRE O MERCADO DE TRABALHO DE TERESINA-PI.

"COLORFUL MARKETING": PERCEPTIONS OF GAY MEN ON THE LABOR IN TERESINA-PI.

"COLORIDO MERCADO": PERCEPCIONES DE GAYS EN EL TRABAJO MERCADO TERESINA –PI.

Breno de Oliveira Ferreira¹, Ana Beatriz Laurindo Souza²,
Liliane Leite Moreira³

RESUMO

O espaço organizacional apresenta-se como um dos principais locais em que se encontram manifestos os dilemas da atualidade, entre eles, a discriminação baseada na orientação sexual. Nessa pesquisa, buscou-se analisar as percepções de homossexuais sobre o ser gay nas organizações de trabalho. Para tanto, aplicou-se entrevista semiestruturada em 10 homossexuais do sexo masculino e utilizou-se como orientação metodológica a Análise de Conteúdo. Os homossexuais perceberam diversas formas de preconceito e assédio referente à sua orientação sexual, tanto na sociedade, quanto nas organizações. O “sair do armário” foi identificado como um fator

complicador para o gay frente ao mercado de trabalho e as características femininas dos gays foram apontadas de forma negativa e preconceituosa, perpetuando em consequências na saúde emocional destes. A superação da discriminação só é possível a partir da desconstrução de modelos heteronormativos.

Palavras-chave: Gay. Organizações. Psicodinâmica do Trabalho

ABSTRACT

The organizational space presents itself as one of the main places where meeting the current dilemmas, including the discrimination based on sexual orientation. In this study, we sought to analyze the perceptions of homosexuals they being gay in work organizations. Therefore, we applied semi-structured interviews with 10 homosexual men. We have used it such as methodological orientation Content Analysis. Homosexuals realized various forms of prejudice and harassment related to sexual orientation, both in society and

¹ Psicólogo pela Universidade Estadual do Piauí (UESPI), especialista em Saúde da Família pela UNIPÓS, e mestrando em Ciências e Saúde pela Universidade Federal do Piauí (UFPI). E-mail: breno.oli@hotmail.com

² Psicóloga pela Universidade Estadual do Piauí (UESPI). E-mail: lbeatrizl@hotmail.com

³ Psicóloga pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), mestre em Ciências e Saúde pela Universidade Federal do Piauí (UFPI) e também é professora da Universidade Estadual do Piauí (CCS/UESPI).E-mail: psililianemoreira@oi.com.br

in the organizations. The "coming out" was identified as a complicating factor for gay forward to the labor market and female characteristics of gays were pointed to negative and biased way, perpetuating in effect on the emotional health of them. Overcoming of discrimination is only possible from the deconstruction of heteronormative models.

Descriptors: Gay. Organizations. Psychodynamics of work.

RESUMEN

El espacio organizacional se presenta como uno de los principales lugares en los manifiestos cumplan los dilemas actuales, entre ellos, la discriminación basada en la orientación sexual. En este estudio, hemos tratado de analizar las percepciones de los homosexuales son gay en las organizaciones de trabajo. Por lo tanto, hemos aplicado las entrevistas semi-estructuradas en 10 hombres homosexuales y fue utilizado como un Análisis de orientación contenido metodológico. Los homosexuales se dieron cuenta de las diversas formas de prejuicio y acoso relacionados con la orientación sexual, tanto en la sociedad y en las organizaciones. El "salir del closet" fue

identificado como un factor de complicación para los gay con interés el mercado de trabajo y las características femeninas de los gays se señalaron de manera negativa y sesgada, perpetuando en efecto en la salud emocional de éstos. La superación de la discriminación sólo es posible a partir de la deconstrucción de modelos heteronormativo.

Palabras clave: Gay. Organizaciones. Psicodinámica del trabajo

INTRODUÇÃO

O novo sempre despertou perplexidade e resistência⁽¹⁾, mas o que de fato causa perplexidade e resistência no homem? A busca contínua de sua identidade? De sua sexualidade? O juízo da sociedade? Não ter um trabalho? Empregar gays nas organizações? Continuar no trabalho mesmo após a exaustão? Assumir-se gay no trabalho? Como pode o indivíduo transpor a perplexidade dessa verdade senão encará-la e vivenciá-la sem medo?

Essas indagações compõem a vida de muitos indivíduos que vivem diante julgamentos incessantes baseados na sua forma de agir e pensar. Esses são envoltos pelas brumas do preconceito

arraigado, bem como por todas as consequências morais advindas de uma sociedade conservadora que preza pelo disciplinamento das vidas sexuais dos sujeitos.

Por meio do movimento de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais (LGBT), as questões de gênero ganharam visibilidade no cenário mundial e o Estado passou a ser pressionado para garantir os direitos iguais e efetivar políticas públicas que visassem diminuir a discriminação e o preconceito, a fim de promulgar a cidadania na prática.

Em Teresina, Piauí, a população LGBT é de aproximadamente 100 mil pessoas, o que delimita 10% da população, e esses dados expressivos ocorrem no Brasil como um todo. O Censo 2010 já contabiliza mais de 60 mil casais brasileiros que declaram viver com parceiros do mesmo sexo, afirmam dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).⁽²⁾

Não obstante, segundo o relatório de 2014 sobre a violência homofóbica no Brasil, os estados onde mais LGBT foram assassinados foram São Paulo e Minas Gerais, porém em termos relativos, Paraíba e Piauí e suas respectivas capitais, são os locais que oferecem maior risco aos LGBT de

serem violentamente mortos: enquanto no Brasil como um todo, os LGBT assassinados representam 1,6 de cada um milhão de habitantes, no Piauí esse risco sobe para 4,1.⁽³⁾

As estatísticas apontam a relevância de se compreender a homofobia em Teresina e desperta ainda o interesse de investigar o reflexo desta no contexto organizacional. Nesse intuito, de forma geral, esse trabalho visou analisar as percepções de homossexuais sobre o ser gay nas organizações de trabalho. E, de maneira específica, buscou-se evidenciar as percepções de gays sobre a revelação ou omissão da orientação sexual no trabalho e elucidar os principais entraves e/ou facilitadores para a inserção do gay no mercado de trabalho frente a sua saúde emocional.

Neste artigo, o termo gay foi utilizado como de significado equivalente ao do termo homossexual. Contudo, a terminologia homossexual se refere àqueles indivíduos que têm orientação sexual e afetiva por pessoas do mesmo sexo e gays são indivíduos que, além de se relacionarem afetiva e sexualmente com pessoas do mesmo sexo, têm um estilo de vida de acordo com essa sua preferência, vivendo abertamente sua sexualidade.⁽⁴⁾ Este

trabalho estuda exclusivamente os homossexuais do sexo masculino, não abrangendo, portanto, o universo das lésbicas.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Aos poucos, graças às lutas e conquistas de militantes, práticas tradicionalistas têm cedido espaço à reconfiguração da sociedade quanto à multiplicidade e plenitude dos indivíduos no trabalho. Mas mesmo assim, esta mudança de paradigmas ainda enfrenta forte resistência no mercado de trabalho.

A diversidade tornou-se um tema relevante para as organizações empresariais primeiramente nos Estados Unidos, por volta da década de 60, quando, através de legislação específica, o governo impôs condições de não discriminação por parte das empresas. Após esta tentativa de estabelecer relações mais paritárias no ambiente laboral, a diversidade passou a ser tomada sob um olhar pragmático, traduzindo-se em vantagem competitiva para as organizações que a adotassem.⁽⁵⁾

Já no Brasil, a trajetória foi diferente. O tema diversidade chegou ao ambiente organizacional por meio das políticas de gestão de multinacionais,

que começaram a implantar as ações já utilizadas nas matrizes. Mas foi somente em 1995 que o governo brasileiro solicitou a formulação e efetivação de políticas de diversidade nas organizações.⁽⁵⁾

Define-se diversidade como um "mix" de pessoas com identidades diferentes interagindo no mesmo sistema social onde, nesses sistemas, coexistem grupos de maioria e de minoria. Os grupos de maioria são os grupos cujos membros historicamente obtiveram vantagens em termos de recursos econômicos e de poder em relação aos outros.⁽⁶⁾

Frente a essa mistura cultural nas organizações, cabe à gestão da diversidade cultural adotar um enfoque holístico, que diz respeito ao planejamento e implementação de sistemas organizacionais que fazem com que potenciais vantagens da diversidade sejam maximizadas, enquanto que suas potenciais desvantagens sejam minimizadas.⁽⁷⁾

A diversidade relaciona-se ao respeito, individualidade e reconhecimento, de maneira a obter dos empregados aquilo que as organizações têm direito de esperar bem como aproveitar tudo aquilo que eles têm a oferecer. No entanto, ao analisar o gay

no ambiente de trabalho é preciso entender a complexidade sócio-histórico-político da homossexualidade bem como as mudanças no contexto atual do mercado de trabalho, e com isso, a gestão de diversidade tem sido uma peça-chave nessa abordagem “igualitária” aos grupos minoritários no trabalho, já que atualmente um fato comum nas organizações é a discriminação por parte da orientação sexual, afirmam estudos nacionais e internacionais.^(8,9,10)

Uma pesquisa realizada nos Estados Unidos constatou que entre 25% e 66% de empregados homossexuais fizeram algum registro oficial junto às empresas por terem sido discriminados no trabalho. Apontou também que os funcionários gays eram mais propensos a discriminação quando trabalhavam em empresas com maior número de funcionários heterossexuais ou em organizações que não tinham políticas de apoio e proteção. O “sair do armário” apresentou-se relacionado a atitudes negativas de ascensão no trabalho.⁽⁸⁾

Outra pesquisa identificou os efeitos decorrentes da revelação (ou não) da orientação sexual no ambiente de trabalho, revelando que a decisão de tornar pública a orientação sexual

depende do contexto organizacional ao qual o indivíduo pertence e, neste ponto, mesmo diante de iniciativas sociais, a discriminação e a intolerância contra esse grupo minoritário ainda existem, sendo elas refletidas em ações homofóbicas, em barreiras no tocante à ascensão profissional e à dificuldade de relacionamento.⁽⁹⁾

Já outro estudo descreveu três possíveis posturas quanto à identidade gay no trabalho: “totalmente assumidos”, “parcialmente assumidos” ou “não-assumidos”. A minoria dos homossexuais masculinos entrevistados era totalmente assumida, ou seja, não escondiam sua orientação sexual em nenhuma dimensão da vida social. A maioria dos entrevistados era homossexual ou bissexual parcialmente assumido, estes podem ser heterossexuais organizacionais, aqueles que apesar de serem assumidos perante a família e os amigos, hesita em se assumir no ambiente de trabalho; ou heterossexuais funcionais, indivíduos que compartilham sua identidade sexual apenas com um seleto grupo de amigos e a omite a qualquer preço da família e dos colegas de trabalho. Já os “não-assumidos” foram classificados como heterossexuais sociais, pois buscam construir e preservar uma identidade

heterossexual perante a sociedade, embora mantenham relacionamentos afetivo-sexual com outros homens.⁽¹⁰⁾

Desse modo, muitos homossexuais tentam esconder sua orientação sexual por medo ou por evitar repressão e resistência por parte da organização. Tais defesas podem ser oriundas de experiências vivenciadas, como: a discriminação no processo de seleção de pessoal se a empresa notar que ele seja homossexual, ou ele declarar explicitamente sua orientação; a perda de emprego em virtude da orientação sexual; a perda de uma possível promoção, também em virtude da orientação sexual; o fato do homossexual ganhar menos do que o heterossexual; avaliações de desempenho baseadas intensamente em um único traço do indivíduo, a identidade homossexual.^(5,9)

Essas defesas convergem principalmente no desafio do gay em conseguir “sair do armário” na vida pessoal e profissional. O gay que decide revelar a orientação sexual acaba por vivenciar menos conflitos e fica mais livre para pleitear cargos, sem receio de que descubram a sua identidade sexual, além de criar na organização maior respeito e tolerância pela sua orientação sexual.⁽⁸⁾

Ainda é possível identificar gays que evitam colaborar com grupos de trabalho cujos membros são gays assumidos por medo de serem vistos como tais. Também evitam relacionamentos informais no ambiente de trabalho para não induzirem pertencimento ao grupo e para não sofrerem possíveis pressões quanto a não-revelação da orientação sexual.⁽⁹⁾

O indivíduo gay se encontra muitas vezes em uma situação desagradável e fragilizada nas organizações, o que denota em humilhação, constrangimento, deboches e piadas. Configuradas socialmente a partir de estereótipos acerca do homossexual, essas circunstâncias de aviltamento permite compreender a psicodinâmica da saúde emocional relacionada ao mercado de trabalho para o homossexual.

A organização de trabalho, segundo a psicodinâmica, é o conjunto de relações intersubjetivas entre os colaboradores, constitui a base concreta que desenvolve os processos laborais. É o centro em torno do qual se constituem as vivências de prazer-sofrimento e de saúde-doença. De um lado, o trabalho pode ser visto como uma atividade constituinte do sujeito, trazendo benefícios à saúde, e como fonte de

prazer e realização. Por outro lado, o trabalho pode ser fonte de sofrimento e doença.⁽¹¹⁾

O prazer se relaciona à satisfação de necessidades representadas em alto grau pelo sujeito, tornando-se desta forma, uma manifestação episódica, tendo em vista as contrariedades impostas pelo trabalho contemporâneo. O sofrimento é um estado mental que implica em um movimento reflexivo da pessoa sobre si, é o acúmulo da energia pulsional no aparelho psíquico devido à impossibilidade de haver uma descarga dessa energia no exercício do trabalho.⁽¹²⁾

Percebe-se assim, que o trabalho pode funcionar como fonte de prazer e de sofrimento, e que há uma luta do trabalhador para evitar o sofrimento e buscar o prazer, a fim de manter o equilíbrio mental.⁽¹³⁾ O trabalhador é desta maneira, visto como um sujeito ativo, que constantemente constrói e reconstrói estratégias frente ao sofrimento, podendo especialmente, ressignificá-lo e transformá-lo de forma individual e coletiva.^(11,12)

A Psicodinâmica do Trabalho analisa a identidade a partir de um processo que se desenvolve ao decorrer da vida. A constituição da identidade

tem grande influência do trabalho, pois é por meio do “olhar do outro” que os sujeitos se reconhecem.⁽¹³⁾ As relações interpessoais permitem a construção da identidade através de trocas materiais e afetivas, fazendo com que o sujeito constitua sua singularidade. Durante a vida adulta, o trabalho surge como mediador dessas trocas, permitindo com isso, a compreensão dos processos relativos à saúde mental ou às patologias no trabalho, buscando também entender, outros processos que se passam na imaterialidade e na intangibilidade das vivências psíquicas nesse contexto.⁽¹⁴⁾

METODOLOGIA

Baseado na literatura de Gil⁽¹⁵⁾ optou-se pela realização de uma pesquisa qualitativa, descritiva e exploratória realizada em uma organização da sociedade civil, sem fins lucrativos, cuja missão principal é a defesa dos direitos humanos da população LGBT. Participaram 10 homossexuais do sexo masculino, maiores de 18 anos, os quais exercem ou já exerceram alguma atividade laboral em Teresina, Piauí.

O rigor na pesquisa qualitativa decorre da credibilidade da adequação a

uma realidade possível, e o seu valor está na função da adequação dos resultados obtidos a grupos ou indivíduos que guardam similaridades, e por isso, utilizou-se o critério de saturação como processo de validação nessa pesquisa, e que foi uma das formas de lidar com o paradoxo da amostragem.⁽¹⁶⁾

O paradoxo da amostragem se expressa da seguinte forma: a amostra é inútil se não for verdadeiramente representativa da população. Para saber se a amostra é representativa é preciso conhecer as características da população, o que dispensa não só a amostra, mas a realização da pesquisa. O paradoxo foi resolvido pelo entendimento de que a representatividade não é uma propriedade da amostra, mas do procedimento que leva às suas considerações finais.⁽¹⁶⁾ Nos métodos qualitativos, que têm raiz na fenomenologia, a investigação é considerada efetiva pois permite descrever o objeto em seu contexto e levam à compreensão do fenômeno estudado e a transferibilidade, isto é, a capacidade de transferência para outros grupos e indivíduos dos resultados obtidos.⁽¹⁵⁾

Dessa forma, a seleção dos

participantes se deu considerando também a disponibilidade e o interesse em participar da pesquisa. Para coleta de dados, realizou-se entrevista semiestruturada com perguntas abertas e fechadas permitindo aos participantes discorrer sobre a sua percepção sem que se fixassem a priori a determinadas respostas ou condições.

A análise dos dados foi realizada por meio da Análise de Conteúdo que segundo Bardin⁽¹⁷⁾ refere-se a um conjunto de técnicas de análise das comunicações que visa obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores que possibilitem a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção das mensagens. No trabalho, esse processo foi realizado em três etapas: pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados obtidos, etapa em que aconteceu também a interpretação dos dados.

Em relação aos aspectos éticos de pesquisa com seres humanos, a pesquisa foi submetida ao Comitê de Ética e Pesquisa (CEP) da Universidade Estadual do Piauí (UESPI) e obteve deferimento através do processo de nº 01859912.0.00005209. Garantiu-se também o respeito aos princípios e

recomendações da Resolução 196/96 do Conselho Nacional de Saúde e os preceitos zeladores da integridade humana em estudos de Psicologia, conforme o Código de Ética do psicólogo (Art. 16).

ANÁLISE E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

Para realização da pesquisa

foram entrevistados 10 homossexuais com idade entre 18 e 45 anos, que atuam em diversas profissões e em sua maioria em empresas privadas. Na intenção de preservar a identidade dos participantes, estes receberam nomes de cores que compõem o arco-íris LGBT. O quadro abaixo apresenta o perfil dos sujeitos.

ILUSTRAÇÃO 1 - Quadro dos participantes segundo nomes fictícios, idade, escolaridade/profissão e o tipo de empresa em que trabalha.

Nome fictício	Idade	Escolaridade/profissão	Tipo de Empresa
Verde	25 anos	Jornalista Mestre	Empresa Privada
Vermelho	27 anos	Professor de Matemática Ens. Superior Completo	Empresa Privada
Amarelo	35 anos	Nutricionista Doutor	Empresa Pública
Rosa	31 anos	Florista Ens. Médio Completo	Empresa Privada
Azul	31 anos	Educador Físico Especialista	Empresa Privada
Preto	33 anos	<i>Personal stylist</i> Ens. Médio Completo	Autônomo
Violeta	19 anos	Técnico em Enfermagem Ens. Médio Completo	Empresa Privada
Laranja	45 anos	Advogado Especialista	Empresa Privada
Branco	24 anos	Auxiliar administrativo Ens. Médio Completo	Empresa Pública
Marrom	19 anos	Recepcionista Ens. Médio Cursando	Empresa Privada

O estudo permitiu que fossem construídas três categorias, a fim de expor e discutir assuntos relacionados ao ser gay nas organizações de trabalho contemporâneas.

Categoria I - Assédio Moral no Trabalho

O mercado de trabalho foi descrito como sendo um local onde os homossexuais são alvos de assédio moral. É comum o assédio iniciar na própria família e se estender ao meio profissional e organizacional. Dessa forma, o assédio moral se caracteriza por uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que visa diminuir, humilhar, constranger, vexar, desqualificar e demolir psicologicamente e moralmente um indivíduo, degradando suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e comprometendo a sua integridade tanto pessoal como profissional.⁽¹⁸⁾

O assédio moral pode ser contextualizado através de “cenas” de violência moral, que é caracterizado por meio de ações, gestos, ou palavras que agredem a autoestima e a segurança do sujeito, fazendo com que a pessoa duvide de si e da sua competência, levando a danos capazes de ferir a personalidade, a dignidade e a

integridade física e psíquica, colocando em risco o emprego, a evolução da carreira profissional ou a estabilidade do vínculo empregatício.⁽¹³⁾ Dentre os entrevistados, alguns declaram já ter sofrido violência moral:

Meu nome começa com a letra H né, aí a pessoa perguntou: “mas é H de homem mesmo, né?” Isso na reunião de professores, no caso estavam todos os professores na hora, não pude nem me defender, aí foi constrangedor. (Vermelho)

O dono da instituição que eu trabalhava falou em alto e bom tom no telefone que eu não tava conseguindo as situações de liberação de documentação por meu jeito educado de ser, que tinha que falar como homem, que “viado” não conseguia nada não (risos). Mas tranquilo (risos). (Azul)

Eu tava cortando o cabelo de um cliente aí quando acabou o cara falou: “e aí não vai rolar nada não?” Respondi, “não vai rolar nada, é somente profissional”. (risos) (Preto)

As cenas de violência moral podem ser facilmente identificadas nas falas de Vermelho, Azul e Preto. Para cada um desses sujeitos, sua integridade foi colocada em risco pela exposição da situação constrangedora frente aos colegas de trabalho. A visibilidade negativa em torno do ser gay é algo comum⁽⁹⁾ tornando-se explícita através

de discursos preconceituosos acerca da homossexualidade.

As vivências de sofrimento no trabalho são as que mais consomem energia no indivíduo, em detrimento das exigências e normas sociais perante a organização e a sociedade. O sofrimento é fruto de uma busca pela proteção, podendo o indivíduo usar mecanismos ou estratégias de defesa para manter o equilíbrio. A patologia se manifesta através desse sofrimento e ocorre quando o indivíduo já usou todos os recursos intelectuais e psicoafetivos possíveis e percebe que pouco pode fazer para mudar àquela realidade de trabalho.^(12,13)

As consequências psicológicas dessas cenas de assédio refletem nas marcas desse sofrimento, conforme aponta Marrom:

Eu já sofri muito, chorava atrás das portas, limpava o rosto rápido para os meus colegas no trabalho não verem, e quando penso me dói, me aperta, nem gosto de passar em frente daquela empresa que fico lembrando. Diziam: “olha a bixinha, olha ela”, e me faziam umas piadas bem preconceituosas. Enfim, eu tinha que aturar. (Marrom).

A violência moral no trabalho leva ao sofrimento por incitar uma crise de identidade, inter-relacionada à

dinâmica do reconhecimento no trabalho⁽¹²⁾, conforme vivenciou Marrom. A crise gerada pelo olhar do outro pode refletir em uma descompensação psíquica em que a pessoa acaba questionando sua percepção sobre a realidade e podendo perder a confiança em si e duvidando de sua própria identidade.⁽¹⁸⁾

A aceitação e a tolerância do sofrimento no trabalho são reflexos da defesa psíquica do trabalhador. Essas defesas atuam não somente no âmbito laboral, mas também são estendidas para o campo pessoal e familiar.⁽⁸⁾ O humor dos entrevistados pode ser interpretado como uma negação e banalização de situações de sofrimento no trabalho. Essas estratégias foram mobilizadas diante o medo e a ameaça da integridade moral num cenário onde predominam discursos conservadores em que o heterossexual é a norma.

O estresse emocional gerado pela humilhação poderá comprometer a saúde física e a estrutura de personalidade do vitimado, podendo desencadear baixo autocontrole emocional, baixa autoestima e atitudes autodestrutivas que podem evoluir para a incapacidade produtiva, desemprego, morte, enfarte, problemas psiquiátricos, derrame cerebral, isolamento social,

suicídio, uso de drogas, marginalidade, incapacidade de estabelecer ligações afetivas, incompetência nas relações interpessoais, timidez, dificuldade para se comunicar, promoção de atos de sabotagem na empresa e o aparecimento de disfunção sexual associada.⁽⁷⁾ Constitui o chamado risco invisível nas relações cotidianas de trabalho. Algumas dessas características foram citadas abaixo:

Eu acho que a discriminação causa um não desempenho correto das funções, a gente deixar de fazer o que tem que ser feito por alguma situação desse tipo de preconceito. (Azul)

Quando começa com aquelas piadas preconceituosas, quando junta aqueles homens com um monte de piadas, eu já saio logo da sala, eu me perco, fico sem tino, saio do eixo do meu trabalho. (Marrom)

As falas de Azul e Marrom ilustraram o comprometimento da saúde emocional dos gays diante as situações de violência moral no trabalho, além das dificuldades de desempenharem efetivamente suas atividades na organização. Dessa maneira, o sofrimento é facilmente identificado através dos embates do dia a dia laboral dos sujeitos para cumprirem as tarefas de trabalho.

Categoria II - A Homofobia no Trabalho e as suas implicações

É frequente nas organizações de trabalho excluírem o indivíduo e a sua subjetividade desse campo e torná-los vítima desse sistema.⁽¹⁴⁾ No caso de alguns homossexuais, a situação de sofrimento se mostrou constante diante esse “teatro do trabalho”. O teatro se refere aos personagens (demais colaboradores e chefes, por exemplo), cenário (ambiente interno e externo do trabalho) e aos expectadores (amigos, concorrentes, família).

Para os gays, esse teatro se transforma em um verdadeiro “drama”, em detrimento de uma sociedade predominantemente heteronormativa. Nesse “drama”, o preconceito foi citado, em sua maioria, como a principal dificuldade encontrada desde a contratação até a própria permanência no trabalho:

As pessoas tem costume de ligar que a pessoa que é gay diretamente com prostituição, ou seja, que um gay não pode ter inteligência, que o gay não pode ter uma família, não pode ser respeitado, não pode ter um trabalho. Porque a sociedade colocou um rótulo que todo gay tá ligado a prostituição. (Marrom)

Mas o grande problema é que o estereótipo do gay que é colocado é que todo gay é drogado, que todo gay é alcoólatra, todo gay é promíscuo, todo gay é prostituto. Quando na verdade esse estigma tem que ser quebrado. (Azul)

Pôde-se perceber que os homossexuais entrevistados são, de forma psicodinâmica, impedidos de serem sujeitos no trabalho e portanto, as situações de discriminação geraram conflitos psíquicos entre o agir e o pensar de cada um; e com isso, a organização tida como “alienadora” não permite que o trabalhador seja autêntico e criativo.⁽¹¹⁾

A partir do relato de Marrom e Azul, por exemplo, compreende-se que o sofrimento no âmbito laboral está profundamente associado ao estereótipo construído socialmente em torno da figura do gay, turvando a imagem do ser gay enquanto sujeito de direitos e qualidades. Vale ressaltar que essa discriminação também ocorre durante a seleção de pessoal, segundo Branco, Violeta e Amarelo:

Eu já fui pra várias seleções, participo de tudo, saio super bem, até acho que vou ser contratado, eles dizem que vão ligar e nunca ligam, tenho certeza que é porque eu sou assim, já fiquei desempregado

foi tempo, é difícil, mas **ainda** é assim. (Branco)

Eu **ainda** vejo que quando o pessoal da empresa na entrevista de emprego percebe que é gay, já fazem cara feia, ou dão aquelas desculpas bem bonitas, mas o preconceito tá claro. (Violeta)

Uma vez eu participei de uma seleção para professor e fui super bem avaliado na banca, mas tinha lá uma professora muito homofóbica e eu não passei por causa dela, eu tinha feito mestrado lá e todos sabiam que eu era gay, e tenho certeza que foi implicância dela, as outras professoras que são minhas amigas me falaram. (Amarelo)

Percebe-se através dos discursos acima que há uma desvalorização do gay diante da condição de marginalização, discriminação, segregação e invisibilidade social nos processos de seleção. A questão da inaceitabilidade social é expressamente refletida nas falas de Branco e Violeta, em que eles têm consciência de que não são aceitos e vistos como pessoas “normais” pela sociedade e, nesse sentido, chama-se atenção para o uso do termo “ainda” em suas falas. O uso dessa palavra denota que a aceitabilidade social constitui um processo de evolução que já passou por avanços, mas que não se consubstanciou

na situação ideal desejada e esperada pelos gays.⁽⁹⁾

Branco, Violeta e Amarelo mostraram que as dificuldades para conseguir um emprego surgem no próprio processo de seleção, que devia escolher, entre os candidatos, aqueles com maior potencial de sucesso, isentando-se de tendências e cogitações discriminatórias. Apesar da aparente simplicidade, o processo de seleção é altamente complexo, e, portanto, requer uma definição clara dos critérios de análise, das fases do processo, e dos profissionais envolvidos, para que assim possa garantir a qualidade do serviço correlacionando-o com os direitos humanos.⁽⁷⁾ Não obstante, alguns entrevistados apontaram algumas dificuldades das organizações para gerir essa diversidade no mercado de trabalho, seja no processo de recrutamento, seleção ou desenvolvimento profissional, conforme declaram os entrevistados:

A péssima formação de gestores, gerentes, responsáveis por coordenar empresas e equipes também contribui muito para a discriminação. (Verde)

Eu acho que o preconceito é mais forte quanto menor é a instituição, quanto maior a instituição, menor o preconceito,

entendo eu assim. Nessas empresas pequenas tem muita gente desqualificada, que te olham dos pés a cabeça com cara de reprovação, eles mal te escutam. (Rosa)

Um grande entrave surge na formação dos profissionais, apontaram Verde e Rosa, que veem a necessidade de capacitar os gestores e colaboradores para reconhecerem essa diversidade no mercado de trabalho. Rosa declarou ainda que empresas de pequeno porte tendem a dificultar a imersão da diversidade em sua cultura organizacional, diferentemente de algumas empresas de grande porte, que se mostram abertas para a diversidade, fato este que pode ter relação direta com as políticas afirmativas já implementadas nas empresas matrizes.

Os principais objetivos da gestão da diversidade são administrar as relações de trabalho, as práticas de emprego e a composição interna da força de trabalho, com o objetivo de atrair e reter os melhores talentos dentre os chamados “grupos de minoria”.⁽⁶⁾ Tamanho objetivo pode ser concretizado através da adoção de políticas de recrutamento que possuam critérios relacionados à diversidade sexual. E no processo de seleção, o fato

de o indivíduo ser homossexual não pode ser obstáculo para sua admissão na organização.⁽⁹⁾

Os gestores das empresas precisam, portanto, internalizar esse “mix” cultural e organizacional sem, por exemplo, ditar as crenças de seus empregados, e sim ditar um comportamento adequado no ambiente de trabalho, um comportamento que esteja distante de toda e qualquer manifestação discriminatória.

Categoria III - Uma dificuldade a mais no mercado de trabalho: ser gay afeminado

Os motivos expostos pelos entrevistados confirmam que as dificuldades em conseguir um emprego ou firmar-se em uma profissão realmente existem para as pessoas que se declaram abertamente homossexuais, principalmente aquelas que possuem características femininas. Sendo esse aspecto levantado na maioria das entrevistas:

Se você parece mais homem, tem mais chances, se você parece que é gay, tem menos. (Violeta)

Se você for afeminado ou se você for com uma roupa diferente, acredito que vai dificultar pra ti, pra tu conseguir

entrar no mercado de trabalho (...) Se você tem jeito de mulher, já sofre muito mais pra arranjar um emprego, é visto como um promíscuo. (Rosa)

No caso, as pessoas que se trajam como homem na sociedade, nesse caso é mais fácil, já para travesti ou pessoas afeminadas isso não ocorre fácil não. (Azul)

Esses entrevistados relataram que há mais dificuldades de homossexuais que externalizam o estereótipo do gay feminino se enquadrarem no mercado de trabalho. A discriminação com o gay que tem traços afeminados existe porque a sociedade insiste em asseverar o modelo internalizado de heteronormatividade, em que são incorporadas atitudes masculinizadas como padrões.⁽⁵⁾

A homofobia internalizada refere-se a uma visão negativa sobre a homossexualidade que tem sido internalizada pelos próprios gays. Consiste na canalização para o *self* do próprio homossexual de todos os valores negativos referente à homossexualidade.⁽³⁾

Percebeu-se nas falas de Violeta, Rosa e Azul questões relacionadas à homofobia internalizada, pois os entrevistados colocam cartesianamente a figura do gay afeminado e do gay com

características fortemente masculinas em divergência no que se refere a empregabilidade no mercado de trabalho.

O gay afeminado muitas vezes é percebido como uma pessoa promíscua, o que torna a sua vida ainda mais desafiadora. Sair do padrão sócio-moral definido a partir do modelo heterossexual pode gerar consequências pessoais e profissionais para este indivíduo, pois ele representa visivelmente a diferença. E isso pode acarretar em discriminação e ridicularização no trabalho.^(8,9) A fala de Amarelo corrobora com essa discriminação do gay afeminado:

Se é um homossexual que tá começando a vida, que ele é afeminado, ele sofre um preconceito extremo em casa, na rua e principalmente no trabalho. Eu acho que aqui (Teresina) o preconceito é ainda um pouco restrito, né? Para o homossexual em relação ao homossexual **normal**. (Amarelo)

É interessante notar que Amarelo se considera um gay “normal” ou nem se percebe como gay por não ter traços femininos, e nesse sentido, os mesmos sujeitos que são discriminados no trabalho, discriminam também os gays afeminados.

Laranja, em sua entrevista, utiliza a palavra “comum” para se referir aos homossexuais com traços masculinos.

Há um problema de aceitação, acho só que no caso de homossexuais muito afetados, aí é um problema porque eles precisam estar em algumas áreas mais específicas, mas no caso do homossexual **comum**, como eu, acho que estão em todas as áreas. (Laranja)

É importante salientar que mesmo Laranja possuindo comportamentos afeminados, reproduz um discurso fortemente heterossexista, preconceituoso e discriminatório que circula em relação a seus semelhantes e a si mesmo, demonstrando dificuldade em se mostrar como sujeito autônomo na produção de um discurso e na formação de uma identidade gay.

Laranja fala de um mito que foi criado acerca dos gays, em que se sobressai a crença de que os homossexuais estão predominantemente exercendo atividades tidas como femininas. No entanto, os gays estão presentes em todas as profissões, o que ocorre é que alguns homossexuais se sentem “forçados” a enquadrar-se em determinadas áreas porque se sentem mais confortáveis e seguros nestas que em outras, talvez mais apropriadas aos

seus interesses, competências e habilidades. Outro entrevistado, Azul, fala da relação com os colegas de trabalho:

Ah, tem gente que acha o gay divertido, brincalhão, entendido das coisas, tipo desenrolado, e até prefere trabalhar com a gente. Dizem que a gente faz as coisas detalhadamente. (Azul)

É notório que ainda há um estereótipo social do gay como alguém brincalhão, alegre e detalhista, conforme declarou Azul. No entanto, questiona-se até que ponto não se trata de um preconceito mascarado de uma forma mais amena de adjetivar o diferente, o antinorma. E como é perpetrado esse preconceito, pode legitimar esse discurso.^(8,9)

Um Estado democrático de direito não pode aceitar práticas sociais e institucionais que criminalizam, estigmatizam e marginalizam as pessoas por motivo de sexo, orientação sexual e/ou identidade de gênero. Portanto, o Estado assume a responsabilidade de implementar políticas públicas que tenham como foco a população LGBT, visando a consolidação da orientação sexual e da identidade de gênero a fim de romper essa lógica injusta.⁽⁴⁾

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante da pesquisa, pôde-se perceber que os estudos acerca da homossexualidade ainda estão arraigados de preconceitos e estereótipos.⁽³⁾ Essas dificuldades são evidenciadas no pequeno número de pesquisas relacionados a outros fatores da vida do homossexual que não DST/AIDS, fato que demonstra um reducionismo discriminatório da própria comunidade acadêmica pelo universo gay. No que tange ao mercado de trabalho para o homossexual, esses dados se mostram ainda mais escassos.

Portanto, por meio deste estudo tão relevante, percebeu-se que o preconceito se faz presente na história de vida de todos os entrevistados. Esse preconceito é apontado como reflexo de uma construção sócio-histórica pautada nos estereótipos negativos que se tem sobre o gay. E já que estes possuem um caráter discriminatório, acarretam dificuldades no ingresso e permanência do gay no mercado de trabalho.

É nesse contexto que os movimentos sociais vêm se consolidando no intuito de enfatizar a denúncia da violência e da violação aos direitos humanos, em vários setores, dentre eles, nos contextos laborais, e assim, graças às lutas e conquistas de

militantes, práticas tradicionalistas têm cedido espaço à reconfiguração da sociedade quanto à multiplicidade e plenitude dos indivíduos no trabalho. Mas mesmo assim, esta mudança de paradigmas ainda enfrenta forte resistência no mercado de trabalho.^(4,9)

Nesse ponto, a partir de um olhar psicodinâmico, as consequências da violência moral com os gays no trabalho podem desencadear desequilíbrio emocional⁽¹⁸⁾ vivenciado pelos entrevistados, com ressalva para os gay com características femininas mais visíveis que relataram sofrer ainda mais com o preconceito, uma vez que sua orientação sexual é mais facilmente percebida. Dessa maneira, o mercado concebe duas formas de gay: o gay com características masculinas e o gay com traços femininos, este último é representado com tendo menos chances de oportunidade no mercado de trabalho.

Percebe-se também que uma parcela relevante dos entrevistados concebe o *Coming out* (sair do armário) como um fator que não deve participar da vida profissional do gay, sendo importante somente no que se refere à vida social do mesmo, fazendo com que tenham assim uma vida dupla. Relatam que no trabalho preferem assumir uma

postura em que a sexualidade é velada, buscando com isso o respeito dos colegas e gestores. O respeito é assim visto como o mais importante fator no que se refere a sua permanência na organização, seja o respeito dirigido a si mesmo, seja o respeito que os colegas dirigem a ele.

A superação da discriminação só é possível a partir da desconstrução do binômio homo/hetero, e principalmente a partir da valorização do indivíduo pelo que ele é, independente da sua orientação sexual, pois os homossexuais, como qualquer outro trabalhador, têm os seus direitos e esses devem ser respeitados.⁽³⁾

REFERÊNCIAS

1. Freud, S. Três ensaios sobre a teoria da sexualidade. Rio de Janeiro: Imago; 1996.
2. IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br>
3. Brasil. Presidência da República. Secretaria Especial dos Direitos Humanos. Relatório sobre Violência Homofóbica no Brasil: o ano de 2014. Brasília; 2014.
4. Brasil. Presidência da República. Secretaria Especial dos Direitos Humanos. Plano Nacional de

- Promoção da Cidadania e Direitos Humanos de LGBT. Brasília; 2009.
- Janeiro. Rio de Janeiro: EnANPAD-RJ; 2007. p. 12(6)-20.
5. Eccel, CS, Flores-Pereira, MT. A inserção da “diversidade” homossexual em uma livraria de shopping Center: um estudo crítico. In: Anais do 32º ENANPAD; 2008 set. 6-10; Rio de Janeiro. Rio de Janeiro: EnANPAD-RJ; 2008. p. 19(7)-81.
 6. Fleury, MT. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. Revista de Administração de Empresas. 2000; 40(3) 18-25.
 7. Zanelli, JC, Borges-Andrade, JE, Bastos, AVB, organizadores. Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil. Porto Alegre: Artmed; 2004.
 8. Ragins, BR, Cornwell, JM. Pink triangles: antecedents and consequences of perceived workplace discrimination against gay and lesbian employees. Journal of Applied Psychology; 2001; 86(6), 1244-1261.
 9. Ferreira, RC, Siqueira, MVS. O gay no ambiente de trabalho: uma análise dos efeitos em ser gay nas organizações contemporâneas [dissertação]. Brasília, Universidade de Brasília; 2007.
 10. Irigaray, HA. Estratégia de sobrevivência dos gays no ambiente de trabalho. In: Anais do 31º ENANPAD; 2007 set. 22-26; Rio de Janeiro. Rio de Janeiro: EnANPAD-RJ; 2007. p. 12(6)-20.
 11. Dejours, C. A banalização da injustiça social. Rio de Janeiro: FGV; 2001.
 12. Lancman, S; Uchida, S. Trabalho e subjetividade: o olhar da psicodinâmica do trabalho. Cad. psicol. soc. trab. [periódico na Internet]. 2013 [citado 2014 fev. 12]; 12(7):[cerca de (10) p]. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/cpst/artic le/view/25852>
 13. Martins, SR. Perversão social e adoecimento: uma escuta psicanalítica do sofrimento [tese]. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo; 2008.
 14. Rodrigues, PF; Alvaro, AL.; Rondina, R. Sofrimento no trabalho na visão de Dejours. Revista Científica Eletrônica de Psicologia da Faculdade de Ciências da Saúde de Garça FASU/FAEF [periódico na Internet]. 200 [citado 2014 fev. 10]; 4(7): [cerca de (8) p]. Disponível em: <http://www.revista.inf.br/psicologia0 7/pages/artigos/edic07-anoiv-art03.pdf>
 15. Gil, AC. Como elaborar projetos de pesquisa. 4ª ed. São Paulo: Atlas; 2009.
 16. Thiry-Cherques, HR. Saturação em pesquisa qualitativa: estimativa empírica de dimensionamento. Af-

Revista PMKT. [periódico na Internet]. 2009 [citado 2015 abril. 01]; 20(7):[cerca de (7) p].
Disponível em:
http://www.revistapmkt.com.br/Portals/9/Edicoes/Revista_PMKT_003_02.pdf

17. Bardin, L. Análise de conteúdo. São Paulo: Edições 70; 2011.

18. Freitas, ME. Quem paga a conta do assédio moral no trabalho? RAE eletrônica [periódico na Internet]. 2007 [citado 2014 ago. 28]; 10(3):[cerca de (6) p].
Disponível em:
http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1676-56482007000100011

Sources of funding: No
Conflict of interest: No
Date of first submission: 2015-03-20
Last received: 2015-03-20
Accepted: 2015-04-13
Publishing: 2015-05-29