



XV JORNADA CIENTÍFICA DOS CAMPOS GERAIS

Ponta Grossa, 25 a 27 de outubro de 2017

A HOMOSSEXUALIDADE E O PRECONCEITO SOCIAL E ORGANIZACIONAL

Bruna Thaís Medeiros¹

Thaisy Rosini Pailo²

Thinaly Rosini Pailo³

Izabele Caroline Rodrigues Gomes⁴

Resumo: *Este trabalho intentou em verificar se mesmo imersos no século XXI, os trabalhadores homossexuais ainda sofrem com a homofobia. Foi possível constatar que na maioria das vezes estes profissionais são desprezados não tendo os mesmos direitos dos funcionários heterossexuais, enfrentando barreiras de hostilidade e sendo ainda estigmatizados devido a sua sexualidade. Por tais motivos, os homossexuais deixam de ser contratados, são despedidos ou tem a carreira profissional prejudicada. Quando ocorre o preconceito, há o julgamento pelo estereótipo e isto muitas vezes faz com que o funcionário se isole socialmente. Intenta-se aqui em trazer estas discussões para o meio acadêmico.*

Palavras-chave: Direitos Humanos. Homofobia. Jornada Científica. Secretariado Executivo.

INTRODUÇÃO

Escrever sobre um tema tão polêmico, porém real e presente na sociedade, na qual o humano está presente como ser individualizado e único, não é fácil. O preconceito arraigado na mentalidade heterossexista, ou até mesmo homofóbica de muitos empregadores, não é embasado em qualquer prova ou fundamento que justifique a atitude discriminatória. Por outro lado, nota-se empresas recrutando e entrosando-se com movimentos de minorias em busca de talentos.

Essas táticas estão gerando bons resultados e os recrutadores tem se surpreendido com a qualidade de mão de obra que estava sendo desperdiçada por força de barreiras culturais e sociais que de certa forma são invisíveis, mas não indolores. A relevância deste estudo também se deve ao fato de que este discute a relação entre sexualidade e ambiente de trabalho, uma vez que, apesar de pouco estudada e silenciada pelas empresas, constitui questão pública e organizacional, ademais os gays têm sido alvo de atitudes discriminatórias no ambiente de trabalho mesmo em empresas que possuem políticas de respeito à diversidade.

Esse tema foi pouco estudado pela ciência tanto que falar ou discutir sobre ele continua sendo um tabu, além disso, talvez esse seja o tipo de diversidade mais difícil de se tratar nas empresas. Na esfera internacional, a comunidade científica americana considera o tema relevante, com isso decorre boa parte dos materiais da temática homossexual. Ela envolve as construções sociais dominantes ainda fortalecidas pela dicotomia dos sexos, a qual força os grupos a permanecerem sem vida pública, social e de direito, mas que aos poucos vêm sendo quebradas às duras penas, preconceitos e humilhações.

Objetivo Geral

¹ Bacharelado em Secretariado Executivo, graduanda, IESSA, brunamedeiros73@gmail.com

² Bacharelado em Secretariado Executivo, graduanda, IESSA, thaisy-pailo@gmail.com

³ Bacharelado em Secretariado Executivo, graduanda, IESSA, thinalypailo@gmail.com

⁴ Bacharelado em Secretariado Executivo, orientadora, IESSA, prof.izabele@iessa.edu.br

Mostrar a opressão social, o preconceito e a discriminação que os homossexuais sofrem no ambiente de trabalho.

Objetivos específicos

Obter informações por meio de pesquisas sobre a questão da aceitação dos homossexuais nas organizações; perceber se esses profissionais já foram excluídos ou não de alguma atividade por serem homossexuais; descrever o que a sociedade pensa e estabelece em relação aos gays.

Metodologia

Trata-se de pesquisa acadêmica qualitativa.

Resultados

Umbelino (2008) verificou que os homossexuais experimentam um tipo de discriminação específico, baseado nos mitos e estereótipos que se encontram enraizados nos padrões culturais e educacionais da sociedade, e que tal imaginário não caracteriza fielmente a população homossexual. Entre estes estereótipos estão: a crença generalizada de que os homossexuais masculinos se encontram predominantemente em ocupações tidas como “femininas”, tais como cabeleireiro, designer e dançarino; a noção de que os homossexuais não possuem relacionamentos monogâmicos e duradouros; a ideia de que os homossexuais masculinos comportam-se “femininamente”; e a crença de que o sexo entre os homossexuais é imoral, sendo estes pessoas promíscuas.

O ambiente social no local de trabalho é um componente importante para a satisfação no emprego. Para os homossexuais, o maior fator relacionado com a satisfação no trabalho é o grau de abertura que a empresa tem para sua sexualidade no ambiente organizacional. Para Ellis e Riggle (1996), há uma grande relação entre abertura e satisfação com os colegas de trabalho. Além disso, para os pesquisadores, indivíduos que não são completamente assumidos no trabalho estão mais satisfeitos com os salários que recebem e tendem a ganhar mais do que aqueles que são assumidos para os colegas de trabalho e superiores. Com o objetivo de estudar o heterossexismo no ambiente de trabalho, Smith e Ingram (2004) desenvolveram uma pesquisa que envolveu 101 pessoas gays, lésbicas e bissexuais que moravam e trabalhavam em cidades de tamanho médio nos Estados Unidos. Eles concluíram que o heterossexismo no ambiente de trabalho está positivamente relacionado com a depressão e os distúrbios psicológicos dos sujeitos pesquisados.

Souza e Carrieri (2010, p. 54) afirmam que ao evidenciar essa lógica binária que envolve o masculino versus o feminino, o homossexual versus o heterossexual, destacam que sempre haverá e se consentirá um “polo que será desvalorizado, designado como minoria que, apesar de ser diferente ou desviante, poderá ser ‘tolerado’ pela sociedade.”

Segundo Godelier (2011) “Ao contrário dos negros, mulheres, deficientes e obesos discriminados e estigmatizados pelas suas características físicas e mentais, os gays são pela percepção social de um desvio de conduta moral, que comprometeria seus desempenhos profissionais.” Este diz ainda: “As pressões sofridas trazem sensações de angústia impotência e ansiedade, já que os gays estão sempre em estado de vigilância com medo de serem atacados fisicamente ou verbalmente”. Ainda para o

mesmo autor “Há evidências de que ser identificados como gays no mundo corporativo pode comprometer a ascensão profissional em função da dificuldade em elaborar uma rede de contatos, já que por constrangimento não participa de eventos da empresa.”

De acordo com Medeiros (2007). “Desde cedo o homossexual incorpora em suas práticas cotidianas a atitude de se calar em relação a sua sexualidade para ser aceito na sociedade e ser excluído do rol de pessoas que são objetos de xingamentos”. Para Rogins e Cornwell (2001) “ Já diziam que a maioria dos homossexuais masculinos ou femininos não são assumidos no ambiente de trabalho e isto faz com que os potenciais de discriminação devem ser bem mais alto do que os registrados. ”

Por meio dessa pesquisa, foi abordado os homossexuais perante as empresas e a sociedade e percebeu-se que ainda hoje esse gênero vem lutando para conquistar a aceitação e seu espaço no ambiente de trabalho. Portanto os objetivos que deram início à ela foram alcançados, mostrando que muito já foi conquistado, mas ainda há muitas barreiras para serem quebradas.

Conclusão

Frente a tantas barreiras, o trabalhador homossexual enfrenta um dilema que é o de assumir sua orientação sexual ou mantê-la em segredo. Se por um lado a revelação pode acarretar em consequências negativas, a omissão incorre em sofrimentos atrelados ao fato de não se sentir integral ou a necessidade de sempre esconder sua identidade das outras pessoas. De qualquer forma a decisão tende a provocar impactos na saúde psíquica e física dos sujeitos.

Referências

CAPRONI NETO, Henrique Luiz; SILVA SARAIVA, Luiz Alex; DE ALMEIDA BICALHO, Renata. Diversidade sexual nas organizações: um estudo sobre coming out. **Revista pensamento contemporâneo em administração**, v. 8, n. 1, 2014. Disponível em:

DINIZ, Ana Paula Rodrigues et al. Políticas de diversidade nas organizações: As relações de trabalho comentadas por trabalhadores homossexuais DOI–10.5752/P.1984-6606.2013 v13n31p93. **Economia & Gestão**, v. 13, n. 31, p. 93-114, 2013. Disponível em: <http://200.229.32.55/index.php/economiaegestao/article/view/P.1984-6606.2013v13n31p93>. Acesso em: 15 de set de 2017.

GARCIA, Agnaldo; SOUZA, Eloisio Moulin de. Sexualidade e trabalho: estudo sobre a discriminação de homossexuais masculinos no setor bancário. **Revista de Administração Pública-RAP**, v. 44, n. 6, 2010. Disponível em: <http://www.redalyc.org/html/2410/241016589005/> Acesso em: 10 de set de 2017. <http://www.redalyc.org/html/4417/441742852007/>. Acesso em: 13 de set de 2017.

MOULIN DE SOUZA, ELOISIO; NUNES PEREIRA, SEVERINO JOAQUIM. (Re) produção do heterossexismo e da heteronormatividade nas relações de trabalho: a discriminação de homossexuais por homossexuais. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 14, n. 4, 2013. Disponível em: <http://www.redalyc.org/html/1954/195428131004/>. Acesso em: 15 de set de 2017.

REIS IRIGARAY, Hélio Arthur; SILVA SARAIVA, Luiz Alex; PÁDUA CARRIERI, Alexandre de. Humor e discriminação por orientação sexual no ambiente

organizacional. **RAC-Revista de Administração Contemporânea**, v. 14, n. 5, 2010.
Disponível em: <http://www.redalyc.org/html/840/84015097008/> Acesso em: 10 de set
de 2017.