

HOMOFOBIA NO AMBIENTE DE TRABALHO

Anna Carolina Corrêa¹; Larissa Rhenius de Souza²; Kiliiano Gesser³

RESUMO

O preconceito com homossexuais torna-se mais presente e evidente a cada dia, então optou-se por trabalhar com o tema “homofobia no ambiente de trabalho”, utilizando de referências bibliográficas que variam de jornais e revista à artigos de estudiosos de diversas localidades. Como objetivo tem-se o de apresentar a dificuldade pouco exposta de homossexuais em seus trabalhos, e como o preconceito e questionamento de capacidade pode afetar não apenas a vida profissional, mas também a saúde mental dos indivíduos. Para realização de tal estudo, aplicou-se um questionário, em formato digital e presencial, sobre o tema em questão, onde este foi respondido por 560 pessoas, heterossexuais e homossexuais. Após a análise dos dados, averiguou-se que a homofobia se encontra presente na vida profissional dos entrevistados, mesmo que de forma sutil, e analisou-se também a falta de incentivos dos responsáveis pelas organizações para uma melhoria na relação dos colaboradores.

Palavras-chave: Homofobia. Trabalho. Organizações.

INTRODUÇÃO

Na sociedade brasileira ainda se tem pouco conhecimento sobre a homofobia. Grande parte da geração atual assume sua existência como problema social, porém ainda existe uma relutância com pessoas mais conservadoras, contudo poucos se informam sobre como este problema está enraizado na cultura brasileira. É fundamental identificar e entender o preconceito, para que seja possível aprimorar as formas de combate e desconstrução de suas práticas violentas e silenciosas. Imperceptível, habitual e compartilhada, a homofobia participa do senso comum, em uma verdadeira alienação de uma sociedade que idolatra heterossexuais e a heteronormatividade.

¹ Estudante de Graduação em Administração, Universidade do Vale do Itajaí Campus Balneário Camboriú, e-mail: annacorreia1@hotmail.com;

² Estudante de Graduação em Administração, Universidade do Vale do Itajaí Campus Balneário Camboriú, e-mail: lari-rc@outlook.com;

³ Mestre em Engenharia Ambiental, Universidade do Vale do Itajaí Campus Balneário Camboriú, e-mail: kgesser@univali.br.

Portanto, define-se como objetivo geral a análise crítica de como as organizações e seus colaboradores se comportam referente a homofobia no ambiente de trabalho. E como objetivos específicos, estabelece-se a averiguação de situações de homofobia no ambiente de trabalho e sua frequência; identificação quanto as áreas profissionais em que essas situações de intolerância ocorrem; análise do quadro psicológico dos afetados pela homofobia; exploração a existência, ou inexistência, da heterofobia; e comparação da diferença do tratamento de homossexuais em relação a colaboradores heterossexuais.

Para fundamentar a pesquisa, buscou-se definir os principais conceitos envolvidos no tema, como a diferença entre 'Homossexualidade' e 'Homossexualismo', baseando-se no Conselho Federal de Psicologia e na Organização Mundial de Saúde; a diferença entre 'Orientação Sexual' e 'Opção Sexual'; o conceito de 'Homofobia', estudando Hammelman (1993).

Para dar base aos objetivos específicos, foi utilizada uma pesquisa realizada nos anos de 2013 e 2014, pela revista médica americana, JAMA Internal Medicine, para abordar o fato de homo e bissexuais estarem mais sujeitos a doenças psicológicas, alcoolismo e tabagismo; se utilizou um estudo realizado pelo Center For Talent Innovation para identificar se colaboradores LGBT (lésbicas, gays, bissexuais e transexuais) costumam ou não assumir a sexualidade ou identidade de gênero no ambiente de trabalho; foi registrado também o levantamento feito pela OutNow, quanto as formas de preconceito sofridas por indivíduos que assumem sua orientação sexual; ainda sobre a inserção desses indivíduos no ambiente de trabalho, utilizou-se uma pesquisa da empresa de recrutamento Elancers quanto as empresas brasileiras contratarem ou não pessoas LGBT; utilizou-se de Ragins e Cornwell (2001) com dados sobre a discriminação com funcionários homossexuais assumidos e/ou percebidos nos Estados Unidos; para tratar sobre a violência invisível utilizou-se de Caproni e Fonseca (2014); sobre os custos e valores monetários que a população LGBT representa para o comercio, baseou-se em Scrivano e Neto (2015).

A fundamentação do presente artigo relacionou a homossexualidade com o Estado também, onde uma pesquisa feita pelo Grupo Gay da Bahia (GGB) no ano de 2017 contribuiu com índices de mortes LGBTs no Brasil; historicamente a religião

cristã se relaciona a opressão da sexualidade, então baseou-se em Azevedo (2017) para saber a quantidade de cristãos no Brasil.

Com base nos autores mencionados e estudos realizados por parte dos pesquisadores, realizou-se a pesquisa que será explicada nos procedimentos metodológicos.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente estudo baseou-se em pesquisas bibliográficas e documentais de caráter exploratório (de modo a fundamentar-se nas informações coletadas).

A forma determinada para coleta de dados, foi por meio de um questionário quantitativo, composto por 22 questões de múltipla escolha, sendo: as cinco primeiras de identificação do perfil do indivíduo, quatorze questões relacionadas ao posicionamento referente a homossexualidade no ambiente de trabalho e três associadas a saúde do elemento.

Os presentes questionários foram disponibilizados para resposta em meio online, entre os dias 24/09/2018 e 11/10/2018. Houve também a disponibilização física, no dia 03/10/2018, em salas de aula do curso de administração da UNIVALI – BC, no período noturno.

Os resultados serão apresentados e discutidos na análise dos resultados a seguir.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A pesquisa foi realizada com 560 participantes, estes sendo 65,4% mulheres cis (pessoas que se identificam com o gênero em que nasceram) e 34,6% homens cis, onde 45% representa jovens de até 20 anos e os outros 45% representam adultos entre 20 e 30 anos. Dentre esse público, identificou-se que 43,8% dos indivíduos são heterossexuais, 31,6% bissexuais e 24,6% homossexuais (sendo 12% lésbicas e 12,6% gays). A maioria dos respondentes são heterossexuais.

Em relação ao tempo de empresa, obteve-se que 24,8% encontram-se desempregados, 31,4% estão a menos de um ano na empresa em que atuam, 18,8% atuam de um a dois anos na empresa atual, 13,9% de dois a quatro anos e

apenas 11,1% estão a mais de cinco anos na organização atual. Referente as áreas de atuação, percebe-se que a maior parte dos indivíduos participantes da pesquisa, estão inseridos no ramo dos negócios (onde enquadra-se administração, contabilidade, economia etc.).

Dentre os participantes da pesquisa, 404 (72,1%) assumem sua orientação sexual no ambiente de trabalho. Dos participantes, 46,4% não se encontravam em um relacionamento amoroso, 33,2% afirmaram estar em relacionamentos heteroafetivos e apenas 20,4% em relacionamentos homoafetivos.

Com base nas informações obtidas pelas pesquisas utilizadas na fundamentação do presente artigo, abordou-se a visão dos participantes quanto a uma pessoa heterossexual conseguir emprego com mais facilidade do que uma da comunidade LGBT. Os resultados são que apenas 21,3% dos elementos creem que pessoas homossexuais e bissexuais possuem maiores dificuldades no mercado de trabalho. Levando-se em consideração que esse percentual é inferior ao número de respondentes homossexuais, se percebe que alguns homo e bissexuais acreditam não haver essa dificuldade, assim como grande parte dos participantes heterossexuais. De forma positiva, verificou-se que 79,1% dos elementos não foram excluídos por conta de sua orientação sexual; em contraponto 40,4% afirmam já ter sofrido alguma forma de preconceito devido ao mesmo aspecto pessoal.

Visando situações preconceituosas, os participantes foram questionados sobre já terem feito piada quanto a orientação sexual de alguém; onde 68% dos respondentes afirmaram nunca terem feito qualquer tipo de piada.

Quanto ao número de heterossexuais que já sofreram preconceito decorrente de sua orientação sexual, obteve-se que nenhum dos participantes heterossexuais passou por alguma situação de tal caráter. Em contraponto todos os homossexuais e 15,8% dos bissexuais participantes da pesquisa, já passaram por situações de homofobia.

Uma das questões abordadas no questionário foi referente ao conhecimento e esclarecimento das organizações quanto a assuntos como a orientação sexual; como resultado 57,5% afirmam que as pessoas em seus ambientes de trabalho não são bem esclarecidas e resolvidas quanto a questões de gênero e sexualidade. E quando questionados sobre o posicionamento da empresa referente a questões homoafetivas, 63,2% se manifestam quanto ao assunto (possibilitando a incidência

da homofobia, por negligência de um posicionamento). Questionou-se quanto a existência da homofobia, e 1% dos participantes da pesquisa creem que não existe homofobia, 13% acreditam que existe homofobia com uma frequência baixa de acontecimentos, 35% acreditam que a homofobia é um tema que precisa ser debatido e 51% creem que a homofobia ainda é um tema pouco tratado.

Finalizando as inquirições e análises pertinentes a este artigo, abordou-se a saúde dos indivíduos, de modo a averiguar se a orientação sexual, e traumas sofridos, influenciam na saúde e bem-estar dos elementos. Verificou-se que a maior parte dos participantes não possui quaisquer doenças psicológicas, entretanto muitos dos que possuem, são homossexuais. Ansiedade é a doença que mais tem vítimas (29,3%), seguida da depressão (12,5%).

CONCLUSÕES

Após a análise e apuração dos dados, percebeu-se que a homofobia no ambiente de trabalho é algo preocupante e corriqueiro, pois muitos dos participantes afirmaram passar por situações de piadas e/ou ofensas quanto a sua orientação sexual; registrou-se até mesmo casos de demissão.

A sociedade possui uma cultura errônea, que esperançosamente melhorará paulatinamente, mas para tal será necessário que os indivíduos busquem por conhecimento e queiram melhorar; sem contentar-se com a ignorância, como atualmente.

Como limitações da pesquisa, teve-se a dificuldade em obter respostas pertinentes, questionários completos e opiniões que agregassem ao projeto. Dentre os 560 participantes, apenas 108 colocaram depoimentos e sugestões, mas nem todos são pertinentes; inclusive, infelizmente, muitos foram ofensivos e preconceituosos.

REFERÊNCIAS

43, Tpa. **Homossexuais têm mais riscos de sofrer de doenças e alcoolismo (estudo)**. 2018. Disponível em: <<http://tpa.sapo.ao/noticias/ciencia/homossexuais-tem-mais-riscos-de-sofrer-de-doencas-e-alcoolismo-estudo>>. Acesso em: 10 out. 2018.

AZEVEDO, R. **O IBGE e a religião — Cristãos são 86,8% do Brasil; católicos caem para 64,6%; evangélicos já são 22,2**. 2017. Disponível em:

<<https://veja.abril.com.br/blog/reinaldo/o-ibge-e-a-religiao-cristaos-sao-86-8-do-brasil-catolicos-caem-para-64-6-evangelicos-ja-sao-22-2/>>. Acesso em: 01 set. 2018.

BOCK, A. M. B. **Resolução CFP N° 001/99**: De 22 de março de 1999. 1999. Disponível em: <https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/1999/03/resolucao1999_1.pdf>. Acesso em: 01 set. 2018.

CAPRONI NETO, H. L. **Discutindo homofobia nas organizações e no trabalho**. Disponível em: <https://www.academia.edu/9124813/Discutindo_homofobia_nas_organiza%C3%A7%C3%B5es_e_no_trabalho>. Acesso em: 11 set. 2018.

GOMES, R. **Mercado de trabalho brasileiro ainda é hostil à população LGBT**. 2015. Disponível em: <<https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2015/05/mercado-de-trabalho-brasileiro-ainda-e-hostil-a-populacao-lgbt-indica-estudo-170.html>>. Acesso em: 01 set. 2018.

HAMMELMAN, T. **Gay and Lesbian Youth: Contributing Factors to Se-rious Suicide Attempts or Considerations of Suicide**. Journal of Gay and Lesbian Psychotherapy, V. 2, n. 1, p.77-89, 1993. Acesso em: 01 set. 2018.

OMS retira a homossexualidade da lista de doenças mentais: Em 17 de maio de 1990, a Assembleia Geral da OMS deixou de classificar a homossexualidade como doença mental. Em 17 de maio de 1990, a Assembleia Geral da OMS deixou de classificar a homossexualidade como doença mental. 2018. Disponível em: <<http://opiniaoenoticia.com.br/vida/comportamento/oms-retira-homossexualidade-da-lista-de-doencas-mentais/>>. Acesso em: 01 set. 2018.

OUT NOW GLOBAL. **Out Now LGBT Inclusion Hub**. Disponível em: <<http://outnow.lgbt/>>. Acesso em: 01 set. 2018.

PEREIRA, Claudia. **A cada 19 horas, uma pessoa LGBT é assassinada ou se suicida no Brasil**. Disponível em: <<https://emails.estadao.com.br/blogs/familia-plural/a-cada-19-horas-uma-pessoa-lgbt-e-assassinada-ou-se-suicida-no-brasil/>>. Acesso em: 23 jun. 2019.

RAGINS, B. R. **Pink Triangles: Antecedents and Consequences of Perceived Workplace Discrimination Against Gay and Lesbian Employees**. 2002. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/11589906_Pink_Triangles_Antecedent_s_and_Consequences_of_Perceived_Workplace_Discrimination_Against_Gay_and_Lesbian_Employees>. Acesso em: 11 set. 2018.

SCRIVANO, R.; NETO, J. S. **Potencial de compras LGBT é estimado em R\$ 419 bilhões no Brasil**. 2015. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/economia/potencial-de-compras-lgbt-estimado-em-419-bilhoes-no-brasil-15785227>>. Acesso em: 01 set. 2018.