

SEXUALIDADE E TRABALHO: discriminação e o preconceito sofrido pelos homossexuais no ambiente de trabalho

Weverton Silva da Costa¹

José Calixto de Souza Pires²

RESUMO: Para que a discriminação e o preconceito contra homossexuais sofrido nas organizações sejam minimizados ou até mesmo extintos, fazem-se necessário conhecer esta sexualidade e a partir deste conhecimento criar políticas que visam à proteção destes e promover a educação dos demais colaboradores no ambiente de trabalho a respeito da homossexualidade. A presente pesquisa tem como objetivo geral analisar a discriminação e o preconceito sofrido pelo homossexual no ambiente de trabalho. E como objetivos específicos, buscar entender o contexto histórico da sexualidade; analisar a cultura homossexual e a identidade sexual; levantar a percepção da sexualidade e orientação no ambiente de trabalho; identificar o olhar das organizações frente o homossexual no ambiente de trabalho; e verificar qual o impacto da discriminação e do preconceito sofrido pelo homossexual no ambiente de trabalho. Tem como problemática: Quais as consequências do preconceito na vida profissional dos homossexuais no ambiente de trabalho. Este trabalho utilizou como metodologia a pesquisa bibliográfica. Os resultados demonstraram que os homossexuais sofrem preconceito e discriminação constantes nas organizações e no ambiente de trabalho. Isso por pertencerem a grupos de minorias e por possuírem desvios. A pesquisa deixa claro que estes homossexuais perdem a oportunidade de serem contratados ou até mesmo receberem uma promoção no âmbito organizacional por possuírem sexualidade contrária à heterossexualidade.

Palavras-Chave: Preconceito. Profissional Homossexual. Ambiente de Trabalho.

Introdução:

Atualmente nas organizações pode-se perceber que o desempenho da mão de obra oferecida independe da orientação sexual do indivíduo. A inclusão de homossexuais no ambiente de trabalho tem sido cada vez mais atendida devido ao desempenho por estes praticados.

Com a inclusão da homossexualidade nas organizações, torna-se possível identificar como é o comportamento dos outros colaboradores perante a diversidade da

¹ Graduado em Administração de Empresas pela Faculdade Alfredo Nasser.

² Graduado em Administração e Psicologia. Mestre em Psicologia. Professor titular da Faculdade Alfredo Nasser.

orientação sexual no âmbito organizacional, possibilitando a identificação de métodos educacionais para o convívio desta diversidade.

Com isso o homossexual se sente mais seguro em revelar sua orientação sexual sem medo de opressão, preconceito e discriminação da sociedade. Apresentando-se como mão de obra capaz de realizar tarefas executadas com eficiência.

Este estudo tem como objetivo geral, analisar a discriminação e o preconceito sofrido pelo homossexual no ambiente de trabalho. E como objetivos específicos, buscar entender o contexto histórico da sexualidade; analisar a cultura homossexual e a identidade sexual; levantar a percepção da sexualidade e orientação sexual no ambiente de trabalho; identificar o olhar da organização frente o homossexual no ambiente de trabalho; e verificar qual o impacto da discriminação e do preconceito sofrido pelo homossexual no ambiente de trabalho. Como problemática busca-se responder quais as consequências do preconceito na vida profissional dos homossexuais no ambiente de trabalho.

Este estudo está estruturado em três partes, sendo a primeira a introdução, onde o assunto abordado levará o leitor a compreender o tema pesquisado.

A segunda parte apresenta a fundamentação teórica, onde busca-se abordar os seguintes temas: Contexto da Sexualidade; A Invenção da Homossexualidade; A Cultura Homossexual e Identidade Sexual; A Diversidade Cultural no Ambiente de Trabalho; Sexualidade no Ambiente de Trabalho; A Homossexualidade no Âmbito das Organizações; Orientação Sexual e Trabalho; O Conceito de Homofobia na Perspectiva do Trabalho; Preconceito Contra Homossexuais nas Organizações; e Rompendo o Silêncio.

E a terceira parte abordará as considerações finais, onde será possível responder se os objetivos geral e específicos foram alcançados ou não, dar uma resposta ao problema apresentado e apresentar e discutir os principais resultados encontrados na pesquisa.

Esta pesquisa justifica-se pela importância em apresentar o homossexual como um indivíduo igual aos heterossexuais, pois a orientação sexual da pessoa não a diminui perante os outros. Infere-se que em termos de contribuição, a mesma busca apresentar à sociedade, como esta sexualidade surgiu, como ela vem sendo apresentada e encarada pela sociedade e nas organizações, proporcionando conhecê-la e aceitá-la como

qualquer outra sexualidade. Deste modo no âmbito organizacional busca contribuir proporcionando ao empregador conhecer esta homossexualidade, possibilitando inseri-la no ambiente de trabalho, e usufruindo dos conhecimentos dos contratados para obter resultados na organização. A partir deste conhecimento o empregador poderá trabalhar à diversidade cultural no âmbito organizacional.

Percebe-se que este estudo poderá proporcionar uma maior abertura para os profissionais homossexuais no mercado. Sendo reconhecidos pelos esforços praticados e resultados obtidos.

1. CONTEXTO HISTÓRICO DE SEXUALIDADE:

Segundo Foucault (1984), a sexualidade e os estudos pertinentes a ela eram mais aceitos entre a Antiguidade e a Idade Média, do que agora nos tempos modernos.

Esse autor afirma ainda que os comportamentos homossexuais foram referidos a partir do século III, sendo esses considerados má conduta humana, os quais provocaram conflitos e impactos sociais. A fim de resolver tais conflitos a sexualidade passou até mesmo a ser controlada pelo poder político. O governo decretou nessa época que o marido só poderia ter relações com sua esposa no intuito de freiar outras práticas sexuais.

De acordo com Martins (2012) durante a Idade Média, a Igreja almejou ter o domínio e controle da sexualidade. Sendo a confissão o meio mais provável para conseguir este objetivo, alegando que o pecado confessado era pecado perdoado. Estas confissões ocorrem até nos tempos de hoje, que em muitas destas o pecado ou o ato cometido deveria ser discriminado em todos os detalhes, desde o início até o ápice do prazer.

De acordo com Foucault (1988) na Idade Moderna, houve um estímulo para a propagação da sexualidade. Assim nos séculos XVI e início do XVII a sexualidade obteve certa liberdade para se expressar, tornando-a despercebida e conhecida. A sexualidade, então por ter adquirido tal liberdade, passou a ser mais comentada e discutida, tanto na literatura, quanto no cotidiano da sociedade.

Esse mesmo autor afirma que “[...] gestos diretos, discursos sem vergonha, transgressões visíveis, anatomias mostradas e facilmente misturadas, crianças astutas vagando, sem incômodo e nem escândalo entre risos dos adultos: os corpos ‘pavoneavam’” (FOUCAULT, 1988 *apud* MARTINS, 2012, p.11).

“Através da economia política da população forma-se uma teia de observação sobre sexo”. A partir do século XVIII as condutas relacionadas ao sexo deixaram de ser analisadas politicamente. Porém, alguns assuntos sobre a natureza moral ainda perpetuaram, mas as novas análises lentamente vieram quebrando os tabus existentes. (FOUCAULT, 1988 *apud* MARTINS, 2012, p.12)

Segundo Ogden (2004), no século XIX, ocorreram novas mudanças, em que a sexualidade foi objeto de estudos médicos e científicos. E foi por meio destes estudos que a sexualidade se tornou algo da personalidade do indivíduo, sendo assim comparada a qualquer outra necessidade biológica, bem como comer e beber. No entanto, a sexualidade era normalmente encarada como padrão; as relações heterossexuais e reprodutivas.

No século XX, houve vários estudos sobre a sexualidade, principalmente após os anos de 1940, tais como os estudos de Kinsey (1948), Marsters e Johnson (1966) e Hite (1976), os quais apresentaram estes estudos de forma polêmica, as pesquisas defendem o direito pela busca do prazer, por considerá-la importante para além da função de reprodução. Outros defendiam que a vida sexual deveria ser consciente, tomando medidas preventivas para evitarem doenças contagiosas, principalmente a partir do ano de 1980, quando se propagou o vírus do HIV/AIDS entre outras DST'S - Doenças Sexualmente Transmissíveis (MARTINS, 2012).

A sexualidade, com suas verdades e valores morais, dita aquilo que deve ser praticado, interfere nas subjetividades e nas construções individuais referentes aos prazeres e ao corpo. Esta influência se dá em todos aqueles indivíduos que não se desprendem da sexualidade. Pode-se ainda acrescentar que a concepção de sexualidade que se adota segue um padrão fálico, e que o prazer sexual está intrinsecamente ligado ao ato sexual e principalmente à penetração, em ambos os casos de relações sexuais. (MADLENER, 2007).

Conclui-se que desde a propagação da sexualidade, esta passou a ser objeto de pesquisas e de estudos da literatura. Assim passando a ser mais conhecida pela

sociedade sobre sua existência. Mas foi a partir do século XIX que esta sexualidade foi reconhecida como parte da personalidade do indivíduo, associada como qualquer outra necessidade biológica.

2. A “INVENÇÃO DA HOMOSSEXUALIDADE”:

O termo “homossexualismo” foi proposto em 1869, pelo Médico húngaro Benkert, a fim de transferir do domínio jurídico para o médico essa manifestação da sexualidade. Antes do século XVIII, a palavra “homossexual” era utilizada nas certidões de nascimento de gêmeos. Quando do mesmo sexo, eram registrados como “homossexuais”. A “homossexualidade”, como doença, só foi excluída do CID10 – Classificação Internacional de Doenças em 1973, após acalorados debates. Há quem argumente, entretanto, que tal decisão foi puramente política. Devido ao radical *ismo* presente em homossexualismo que remete à doença, optou-se pelo uso da palavra homossexualidade. (CECCARELLI, 2008, p.74).

Segundo o mesmo autor, evidentemente do ponto de vista fenomenológico, a atração sexual entre pessoas do mesmo sexo existe desde a aurora da humanidade em todas as culturas. A época e o local determinaram o tratamento que se deu a esses sujeitos: prática comum e bem tolerada na Grécia, Pérsia, Roma e China, mas condenada entre os assírios, os hebreus e os egípcios. Entre os índios brasileiros, assim como em algumas sociedades africanas – a antropologia é rica em relatos –, as reações frente ao relacionamento entre pessoas do mesmo sexo variam desde a aceitação, como uma expressão legítima da sexualidade, até a rejeição absoluta. Contudo, com o advento do cristianismo, a homossexualidade tornou-se, em certos períodos, um crime passível de morte.

De acordo com Silva (2006), Green (2000) e Foucault (1988), a homossexualidade; o sujeito homossexual ou como é mais comumente denominado na sociedade brasileira, o “gay”, são “invenções” do século XIX. Até então, as relações afetivas e sexuais entre pessoas do mesmo sexo eram consideradas sodomia³, sendo um comportamento vergonhoso ao qual qualquer pessoa poderia sucumbir. E a partir da

³ Sodomia – s.f. Relação sexual anal entre pessoas do sexo masculino ou entre um homem e uma mulher. Disponível em: <http://www.dicio.com.br/sodomia/>. Acessado em: 22 de novembro de 2013.

segunda metade do século XIX, a prática homossexual passava a definir um tipo especial de sujeito e, conseqüentemente, uma nova categoria social, que viria a ser marcada, estigmatizada e reconhecida sob o nome de homossexual, categorizado, e nomeado, como desvio da norma. Os indivíduos que se encaixassem, ou fossem forçadamente encaixados nesta categoria, passaram a viver em segredo, tendo o medo como norte e obrigados a suportar as dores da segregação social.

Foucault (1988) afirma que ao longo dos anos, muitas vezes a homossexualidade foi definida como uma patologia ou até mesmo uma perversão. No entanto, deve-se observar que a ideia de homossexualidade concerne a um termo que não designa uma realidade em si, mas algo que foi socialmente construído e é fruto de um discurso moral da modernidade.

Para Gagnon (2006) vários estudos na área das ciências sociais, vinham para contestar os rótulos ligados à categorias da homossexualidade que passou por uma transformação profunda a partir de 1950 até 1980.

Nos dias de hoje, a homossexualidade já deixou de ser algo desconhecido pela sociedade. Todos em sua cultura já aprenderam quem é o “gay”, quem é a “lésbica”, o “travesti” e o “transexual”. E este termo homossexualidade passou a ser de fato designado como a relação entre duas pessoas do mesmo sexo a partir do século XX, sendo a homossexualidade uma nova categoria social.

Acredita-se, então, que mesmo com o aumento da população e com o desenvolvimento da sociedade, a homossexualidade não deixará de ser um objeto de discussão por todos e, de estudos, por muitos.

3. A CULTURA HOMOSSEXUAL E IDENTIDADE SEXUAL

A cultura homossexual é um fenômeno socialmente construído a fim de lidar com o preconceito. Nunan (2003), partindo deste raciocínio, define cultura homossexual como consequência das sociedades conservadoras que sustenta a ideia de que não existem valores que sejam aceitos para todos os indivíduos.

Nunan (2003) corrobora que com o crescimento da cultura homossexual, a tendência do mercado também é o crescimento; “boom mercadológico” que se tornou conhecida como cultura “gay” no final do século XX.

Guimarães (2004) e Nunan (2002) afirmam que o surgimento de grupos e, conseqüentemente, de uma cultura homossexual foi o fato de que os mesmos foram classificados como quem possuem desvios, que a homossexualidade era tida como doença. Esta homossexualidade foi caracterizada por comportamentos, estilos de vida, de sentir, desejar, amar, sofrer e vivenciar as diversas experiências da vida e não simplesmente, uma lei universal da diferença dos sexos.

No que se refere a identidade, pode-se dizer que ela é socialmente construída e tem relação estreita com a diferença, pré-requisito para a existência da identidade, e, obviamente, com a linguagem. Pode-se dizer, então, que Identidade e diferença sexual são criadas por meio de atos da linguagem. (SILVA, 2000 *apud* SIQUEIRA e ZAULI-FELLOWS, 2006).

Foucault (1988) corrobora isso afirmando a divisão entre homossexuais e heterossexuais, fazendo com que os homossexuais passassem a ser vistos como tendo desvios; acarretando a exclusão e opressão destes perante a sociedade, obrigados a viverem afastados.

De acordo com Ferrari (2004) os objetivos do movimento “gay” no Brasil é para a construção de uma nova identidade, luta pelas mudanças de visões do sujeito, posturas, hábitos e transformação das pessoas. Estes movimentos trás o conhecimento da homossexualidade do Brasil e do mundo. De forma consciente, o movimento surgiu a partir da preocupação de entendimento da população, da sociedade, do mundo, na tentativa de esclarecer como é vivida esta homossexualidade.

Percebe-se que o autor descreve uma nova cultura homossexual, sendo a evolução do conhecimento da sociedade que faz com que o preconceito seja diminuído e tornando o homossexual mais respeitado pela sua orientação sexual. Para que uma sociedade esteja em paz com todas as classes sociais e orientações sexuais são necessárias mudanças de caráter, hábitos, pensamentos e atitudes, em relação ao tratamento destes grupos.

De acordo com Woodward (2000) no que se referem às identidades sexuais, as mesmas estão sendo mais conhecidas, tornando-se assunto de conhecimento da maioria da sociedade, com temas de estudos e inseridos na Literatura.

Medeiros (2007) afirma que ocorrem encontros de pessoas com a mesma orientação sexual, ou seja, a homossexualidade, em oculto, em lugares escolhidos por

eles onde a sociedade não possa ofendê-los ou até mesmo oprimi-los. São lugares caracterizados como ambientes bem definidos, Um espaço onde se pode deixar aflorar o homossexual dentro de si, onde nada importa em deixar que sua homossexualidade seja exposta. Um lugar onde cada um pode ser você mesmo e demonstrar sua verdadeira identidade, uma vez que esta identidade faz parte da personalidade.

Foram criados lugares para que o homossexual se expresse com mais liberdade, porém a busca constante deste, não é ter como opção lugares para se expressarem, mas sim viver entre a sociedade, podendo, expressar de sua sexualidade, a todo o tempo, com liberdade e responsabilidade.

4. A DIVERSIDADE CULTURAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Para Fleury (2000), as questões da diversidade cultural nas organizações se emergem desde 1960, em países como Estados Unidos e Canadá. Quando foram promulgadas leis que visavam diminuir o preconceito que havia nas organizações e nos institutos de educação, estas não diminuiriam o preconceito, mas com o intuito de inserção dos demais indivíduos na organização.

Para o mesmo autor, nos Estados Unidos as empresas que recebiam apoio governamental, foram determinadas a diversificar seu quadro de colaboradores, acompanhando as diversidades do mercado na atualidade. Já no Canadá baseado no modelo norte-americano, foram desenvolvidos projetos bem como o Ato de Igualdade no Emprego.

Cox (1997) afirma que a diversidade cultural ocorre quando um grupo social tem um significado cultural, baseando-se em normas de comportamento, valores, idiomas e entre outras diferenças de identidade pessoal. As diferenças de identidade individual sejam elas físicas e/ou culturais se interagem com vários fatores individuais, grupais e organizacionais para que se possa definir o impacto que esta diversidade pode gerar nos resultados organizacionais.

Entende-se, que para a organização o fato de ter indivíduos com estas diferenças sociais, raciais entre outras, faz-se necessário uma análise de qual será o resultado da organização, independente de todos os aspectos citados, o importante para a organização é o resultado que este profissional irá gerar.

Segundo Torres e Pérez (2004) só se tem significações culturais distintas, pessoas que possuem representações em um sistema social de pessoas de diferentes identidades grupais.

Ferreira (2007, p. 13) afirma que,

Diferente de outras questões ligadas à diversidade cultural nas organizações, a homossexualidade é vista e analisada em um contexto de socialização bastante conservador, em que o ambiente organizacional não viabiliza, na maior parte dos casos, o processo de revelação da orientação sexual minoritária.

Percebe-se que a homossexualidade é vista de forma diferente nas organizações. Não se consegue observar “gays” ou “lésbicas” demonstrando gestos de femininos ou masculinos dentro de grandes corporações, e quando ocorrem tais demonstrações de identidade sexual, é com menor frequência. Nota-se, ainda, que a inserção destes ocorre uma representatividade de diferentes culturas em uma sociedade.

5. SEXUALIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO

Reis (2012) buscou analisar como as empresas atuam nas políticas de diversidade sob a visão do modo de apresentações da sexualidade no ambiente de trabalho. Focou-se especificamente de como ocorre à aceitação da sexualidade aos demais colegas. Para se chegar a determinada conclusão destas políticas, realizou-se então uma entrevista com 14 indivíduos (homens e mulheres) com idade entre 21 e 33 anos e de diferentes sexualidades.

O mesmo autor, após as entrevistas, afirma que o fato de apresentar sua sexualidade no ambiente de trabalho é visto positivamente pelos entrevistados. Laços de amizade e confiança tendem a aumentar e, com isso, evitam certos gastos de energia psíquica para a criação de uma personalidade que não é sua. Os homossexuais fazendo a exclusão de sua sexualidade aos olhos humanos para não serem repressivo.

Conforme Eccel; Irigaray (2009) pode-se notar que a sexualidade faz parte da personalidade do indivíduo independente de etnias ou religião. Esta personalidade é vivenciada, tanto no ambiente social, quanto no ambiente de trabalho.

Conforme Siqueira; Ferreira; Zaule-Fellows (2006) o indivíduo revela sua sexualidade para não acarretar a necessidade do desgaste de construir uma identidade.

Corre-se o risco de discriminação e perdas de oportunidades futuras. Todavia, a permanência de ocultação da sexualidade geraria o desgaste psíquico de seu próprio “EU”, no entanto, evitaria a discriminação e o preconceito dos colegas de trabalho.

Percebe-se que, a revelação da sexualidade no ambiente de trabalho pode ser importante para que se construa uma base de confiança e vínculos de amizades mais fortes. Assim evita-se o desgaste psíquico, em tentar construir uma personalidade contrária a sua sexualidade. Por outro lado, esta revelação pode acarretar perdas de oportunidades que poderão surgir, bem como uma premiação no trabalho. Podendo ainda sofrer preconceito e discriminação pelos colegas de trabalho.

6. A HOMOSSEXUALIDADE NO ÂMBITO DAS ORGANIZAÇÕES

Barros (1997) afirma que a discriminação do homossexual na organização, se inicia desde o processo de seleção para a ocupação do cargo disponível. Afirma ainda que esta discriminação é repugnante sob o ponto de vista moral e é inútil para o aspecto econômico. Com a negação de oportunidade para este profissional impede o pleno crescimento da organização como um todo, negando oportunidades a este profissional. Sendo assim, o crescimento da empresa deixa de progredir pelo fato de uma contratação não ter sido executada, contratação essa que seria de grande valia para a organização.

Este mesmo autor afirma que ao analisar o currículo do pretendente ao cargo, o mesmo inicia uma investigação da vida pessoal do candidato. Sendo o entrevistado, uma mulher grávida, ou sobre as opiniões religiosas, opiniões políticas, orientação sexual ou etnias. Sabe-se que, estas características, não fazem parte de um processo de seleção para aptidão de tal profissional, e também não tem nenhuma relevância para a celebração do contrato (BARROS, 2005).

Identificar-se então que o empregador, mesmo tendo acesso a candidatos com experiência profissional, boa dedicação para o cargo, interesse em trabalhar e aprender com a organização, muitas vezes deixa de contratá-los este profissional. Pois o mesmo está inserido em uma classe social inferior ou faz parte de um grupo de orientação sexual oposta ao que ele almeja, por uma deficiência física ou até mesmo por meio de uma gravidez.

Segundo Ferreira (2007) a questão da revelação de ser ou não um homossexual, é algo vital para a análise destes profissionais nas organizações. Pesquisas revelam que estes profissionais são mais aceitos no ambiente de trabalho onde é possível expressar-se desta orientação sexual, ou seja, onde pode expor sua sexualidade sem opressão dos outros. Enquanto aqueles que não assumiram sua homossexualidade estão mais voltados para cargos e empresas que têm valores mais tradicionais e relacionados a *status*, compromisso e estabilidade.

De acordo com Siqueira e Zauli-Fellows (2006), no âmbito organizacional existem grupos já pré-definidos. Dentre estes grupos os homossexuais são dos marginalizados, devido ao heterossexismo e a homofobia.

Guedes (2003) afirma que estes grupos de homossexuais são considerados grupos anormais dentro da organização e para a sociedade. Estes já estão enfatizados para a sociedade que os grupos de heterossexuais são grupos de normalidades e que os de homossexuais não se encaixam nesta classificação.

Nota-se que os homossexuais que expõem sua sexualidade à sociedade, àqueles que resolvem revelar a sua identidade têm mais acesso a empresas e cargos que possam se expressar de modo que não serão discriminados, nem oprimidos pela sua orientação sexual. Entende-se que estes cargos estão mais ligados ao público feminino, bem como, cabeleireiro, telefonista, recepcionista, secretária entre outros.

Percebe-se ainda que os profissionais que revelam sua sexualidade no ambiente de trabalho, vivem marginalizados dentro da organização pois estes de acordo com o pensamento da sociedade, são anormais, já os grupos considerados normais que são os heterossexuais podem desfrutar dos benefícios que são disponibilizados pelos seus empregadores.

Para Mcnaught (1993) sendo heterossexista, acredita que todos os indivíduos são heterossexuais ou deveriam ser. Mas já para Fletcher e Kaplan (2000) que estes pensamentos heterossexistas apenas ocorrem pelo fato de que por medo da opressão os homossexuais não se identificam para os outros como parte deste grupo. Oprimidos pela sociedade e pelas organizações, muitos destes não possuem jeitos de homossexuais revelados, assim passando despercebidos no ambiente organizacional.

Nota-se que a forma de o indivíduo pensar e agir como heterossexista muitas vezes é apenas para esconder sua sexualidade e não ser reconhecido por esta revelação, passando a ser reprimido pela sociedade.

De acordo com Woodward (2000), o homossexual em sua identidade, a orientação sexual é frequentemente objeto de discriminação, de abuso moral e de exclusão, inclusive no ambiente de trabalho.

De acordo com Medeiros (2007) na realidade os homossexuais acabam levando uma espécie de vida dupla, pois para tentar fugir da opressão da sociedade, acaba se adaptando aos jeitos de heterossexuais, principalmente em seu ambiente de trabalho e com seus colegas de trabalho abdicando de certa parte de suas vidas.

Pode-se perceber ainda que a partir da discriminação e exclusão dos homossexuais, estes acabam vivenciando outra personalidade, uma vida dupla.

7. ORIENTAÇÃO SEXUAL E TRABALHO

De acordo com Ministério da Educação e Cultura - MEC (2009) orientação sexual refere-se ao sexo das pessoas que se classifica como objeto de desejos e afetos. Esta se divide em três tipos: a heterossexualidade (atração pelo “sexo oposto”), a homossexualidade (atração pelo “mesmo sexo”) e a bissexualidade (atração tanto pelo “mesmo sexo”, quanto pelo “sexo oposto”).

Este mesmo autor afirma que o termo “orientação sexual”, contrapõe ao significado de “opção sexual”. Opção sexual está ligada ao livre arbítrio de escolha do indivíduo, independente do contexto social. Já orientação sexual, ocorre pelo modo de ser, agir, pensar e sentir.

Entende-se que a orientação sexual é a atração e desejo de uma pessoa pela outra, independente do sexo. Assim pode-se classificá-las como homossexualidade, heterossexualidade e bissexualidade.

Portanto a orientação sexual não é uma escolha, mas sim algo que leva o indivíduo a ser, pelo modo do agir, ser, pensar e sentir. Esta é construída sob padrões culturais, ideias sociais, pelas relações familiares e até mesmo em relação a sua própria dimensão.

Para Nunan (2003) revelar a sexualidade é o processo pelo qual o indivíduo passa a assumir sua orientação sexual perante a sociedade, tornando-se visível.

Pode-se observar que a orientação sexual, não é uma opção do indivíduo e, sim, algo que vem de si, vem de dentro de seu interior. E características de sua personalidade contribuem para que esta orientação sexual venha a ser revelada.

Pope (1995) afirma que a partir do conhecimento da revelação da orientação sexual no âmbito organizacional, baseia-se o fato desta revelação pelo indivíduo às questões de ordem trabalhista, bem como, promoções, aumento de salários e outros. Estes assuntos são relevantes para o estudo da sexualidade dentro das organizações.

Chung (1995) afirma que a discriminação da orientação sexual no ambiente de trabalho é bem comum. O profissional homossexual luta contra a discriminação, o preconceito e a violência dentro das organizações.

Ainda segundo o mesmo autor, o mesmo faz uma defesa de valores em relação ao trabalho. Afirmando que além de características importantes para a escolha na carreira do indivíduo, há uma característica ainda mais relevante para o processo: a expressão da orientação sexual. Expor uma foto do parceiro em sua mesa de trabalho, comparecer a festas e eventos corporativo acompanhado pelo seu parceiro (a) ou até mesmo envolver o parceiro nas conversas interpessoais no âmbito organizacional.

Nota-se que esta importância em se expressar no ambiente de trabalho, é uma característica mais comum nos homossexuais do que nos heterossexuais. No entanto deve-se levar em consideração que dentro deste grupo da minoria, também há diferenciais entre “gays”, “lésbicas” e “bissexuais” no que se refere a valores de trabalho, mesmo fazendo parte do mesmo grupo de orientação sexual, não se pode tomar como base um conceito geral e aplicá-lo para todos os componentes deste grupo.

Ainda de acordo com o mesmo autor, a respeito das diferenças no âmbito organizacional desta minoria, pode-se comparar o indivíduo que assumir sua orientação sexual àqueles que decidiram não assumi-la. Estes sendo os primeiros voltados para a carreira que permita expressar com liberdade esta orientação sexual, e os últimos para cargos mais tradicionais.

Esty (1995), afirma que muitas empresas em plena década de 90 que lidam com as diferenças raciais e de etnias, ainda sofrem dificuldades mediante a aceitação da

diferença de orientação sexual. Estas dificuldades servem como base de estudos para que se respeite este preconceito.

Percebe-se que a necessidade do reconhecimento do profissional na organização é inevitável, quanto à equiparação dos direitos independente da orientação sexual do indivíduo, bem como ao respeito que cabem a todos. Mesmo com o autoconhecimento sobre o que é orientação sexual, muitas empresas ainda sentem dificuldade na aceitação dos não heterossexuais em seus quadros de funcionários.

De acordo com Barreto (2003), no momento em que o empregado é destituído de uma promoção por causa de sua orientação sexual, o mesmo se sente constrangido, vulnerável, inseguro, desmotivado, perante seus colegas de trabalho e diante de si mesmo.

Siqueira e Zauli-Fellows (2006), afirmam que os homossexuais são prejudicados pela sua orientação sexual quando revelada. O trabalhador enfrenta muitas dificuldades para revelar sua orientação sexual, pois para tal revelação, depende de sua vida social, organizacional e pessoal.

Sanches (2006) também afirma que de forma geral, muitos homossexuais são deixados de ser contratados, são despedidos ou até mesmo têm sua carreira profissional prejudicada por fatores claramente expostos pela sua orientação sexual.

Conclui-se que o indivíduo a partir do momento que assumi sua sexualidade, para não sofrer discriminação e opressão dos seus empregadores e da sociedade, assume também a responsabilidade de seus atos perante a organização. Muitas vezes, quando ocorre esta revelação da orientação sexual, acaba-se prejudicando profissionalmente, impossibilitando de ser contratado, ocasionando sua demissão e, até mesmo, prejudicando sua carreira profissional, por tal decisão.

8. O CONCEITO DE HOMOFOBIA NA PERSPECTIVA DO TRABALHO

De acordo com Borrillo (2009) o termo homofobia iniciou-se nos Estados Unidos, no ano de 1971. Mas foi no ano de 1990 que o termo homofobia foi inserido nos dicionários Europeus.

Para o mesmo autor, embora a primeira referência que se tem de homofobia seja a rejeição irracional ou mesmo o ódio em relação a “gays” e “lésbicas”, a homofobia não pode se limitar a isso.

Ainda para o mesmo autor, a homofobia, assim como a Xenofobia, o racismo e antissemitismo, é uma manifestação que consiste em fazer com que os homossexuais se sintam inferiores aos heterossexuais.

Nota-se que o autor traz as relações binárias para o contexto da homofobia. Entende-se que a inferioridade do homossexual “gay” masculino se dá por meio de seu lado feminino. Seguindo este pensamento, pode-se dizer, então, que há uma superioridade do indivíduo “lésbica” feminina sobre o sexo feminino.

Silva (2007) utiliza-se do termo homofobia derivada das palavras gregas *homos* que quer dizer “o mesmo” e *phobikos* que quer dizer “ter medo e/ou aversão a”. Este termo foi utilizado para definir a repulsa que muitos indivíduos têm para com os homossexuais, seja pelo medo e desprezo a estes, ou até mesmo por considerar estas atitudes homossexuais como crenças de anormalidades.

Nota-se que a homofobia é definida àqueles que têm medo de que a homossexualidade faça parte de si mesmo, o medo de que a homossexualidade já existente em si venha ser revelada, tornando-se um destes, ou até mesmo pela repulsa, discriminação, preconceito e abuso verbal contra os homossexuais.

Garcia e Souza (2010) corroboram que há uma homofobia que ocorre a partir do próprio homossexual, a homofobia internalizada. Esta homofobia nada mais é do que o preconceito do homossexual direcionado a si mesmo.

Para os mesmos autores, esta homofobia acarreta alguns aspectos emocionais, tais como o medo da opressão e rejeição, baixos níveis de seu próprio bem estar e gastos excessivos de energia psicológica e física em tentar esconder sua sexualidade.

A superação e discriminação da homofobia só se encerrarão a partir do momento em que as expressões homossexualidade e heterossexualidade deixarem de ser utilizados com relação às categorias sexuais. Enquanto o uso destes termos existirem sempre haverá discriminação. (GARCIA e SOUZA 2010).

Garcia e Souza (2010) afirmam que para que esta discriminação e preconceito sejam superados, não bastam apenas extinguirem esses termos da Literatura e de

estudos. Há, também, a necessidade da mudança de valores culturais e de conhecimento da sociedade acerca destes.

Ainda que a homossexualidade seja algo de origem desconhecida, esta não se trata de uma escolha. Muitos destes homossexuais se tivessem a oportunidade de escolha, prefeririam escolher a heterossexualidade (DIAS, 2002).

Estas formas de discriminação, preconceito, ofensas verbais aos homossexuais, ocorrem de várias formas e muitas vezes de maneira velada e discreta dentro do ambiente de trabalho, mas não é percebível para que o empregador tome atitudes contra estas práticas, caso o homossexual discriminado não se pronuncie contra (SILVA, 2010).

De acordo com Siqueira e Zauli-Fellows (2006) para proteção dos homossexuais nas organizações e na sociedade, faz-se necessária à criação de leis que façam valer sua proteção. Pois não se pode deixar apenas nas mãos das organizações as ações inerentes ao combate contra a homofobia e a discriminação dos homossexuais no ambiente de trabalho.

Ao falar-se de homofobia diretamente trata-se do preconceito e discriminação enfrentada por homossexuais nas organizações e na sociedade que ainda tem visto esta orientação sexual como tendo doenças (SILVA, 2010).

Existem barreiras enfrentadas por “gays”, “lésbicas” e “bissexuais” no ambiente de trabalho, e uma das principais é a homofobia. Estes citados anteriormente sofrem discriminação, preconceito e violência verbal e física por meio de sua orientação sexual (FERREIRA, 2007).

De acordo com Ferreira (2007), a revelação da homossexualidade no ambiente de trabalho causa constante transparência da homofobia. Esta surge de grupos heterossexuais já formados dentro das organizações.

Nota-se que é bastante comum a discriminação da orientação sexual no âmbito organizacional. Vários grupos homossexuais vêm se mobilizando em luta contra a discriminação, o preconceito e a violência sofridos pelos grupos homofóbicos (CHUNG, 1995 *apud* FERREIRA, 2007).

Perante todo este histórico de preconceito, discriminação e homofobia, enfrentados por profissionais homossexuais, Cox (2001) afirma que a implementação de

um plano educacional antidiscriminação, pode diminuir ou acabar com a violência verbal e física sofrida pelos grupos homossexuais.

A cada dia que a homossexualidade vem se revelando, é possível identificar os grupos homofóbicos no ambiente de trabalho. Assim, sendo possível trabalhar os mesmos com mais facilidade. Pode ser possível acabar ou diminuir este preconceito através de planos educacionais.

9. PRECONCEITO CONTRA HOMOSSEXUAIS NAS ORGANIZAÇÕES

Dessler (2003) afirma que todas as empresas dependem cada vez mais do conhecimento, habilidade de liderança, experiência profissional, tecnologias, informações sobre o mercado, clientes e fornecedores.

Mediante a afirmação de Dessler (2003), Franco (2012) afirma que diante do contexto socioeconômico, o mercado está em constantes mudanças, às empresas buscam adaptação seguindo estas mudanças, ou seja, buscam se manter neste mercado competitivo. Mas ainda há que se questionar o porquê Gestores ainda pecam em não contratarem profissionais por preconceito, muitos destes homossexuais.

O preconceito contra homossexuais na organização é de fato um reflexo do que estes sofrem perante a sociedade. Este preconceito ainda existe, pois a sociedade tem a homossexualidade como um conceito de que homossexualidade é uma doença (SILVA 2010).

Estas discriminações, visada judicialmente, enfrentadas por profissionais homossexuais ainda são tratadas abertamente em alguns países, por não haver lei, punição ou outra sanção cabível para os indivíduos que taxam a homossexualidade como doenças ou até mesmo imoralidade (SILVA, 2010).

Dentro das organizações não é diferente, pois em meio a estes grupos de homossexuais considerados minorias dentro da organização é possível identificar dificuldades em expor sua orientação homossexual nas relações de trabalho. Mickens (1994) afirma que as “organizações devem ter em suas políticas, uma que deva reduzir a discriminação no ambiente de trabalho”.

Para este mesmo autor, estas políticas se fazem necessário para que as organizações adquiram confiança por parte dos trabalhadores homossexuais, visto que

constantemente podem-se observar vivências negativas destes profissionais por não haver repreensão para tais práticas de preconceito.

Ainda para o mesmo autor, ignorância é uma característica bem observada nas organizações, pois as mesmas investem na diversidade, de maneira em buscar harmonia e moralidade para o ambiente de trabalho, mas faz-se não com base em homossexuais.

Para Ferreira (2007), o preconceito vivido no âmbito organizacional, muitas vezes levam os profissionais homossexuais à demissão sem sanções ou punição decorrente de mau comportamento ou mau desempenho, este preconceito pode ser percebido pelos Gestores organizacionais.

Nota-se que o preconceito no ambiente de trabalho é algo que pode ser percebido pelos gestores organizacionais. Esta percepção faz com que este preconceito seja diminuído, mas para que esta diminuição do preconceito venha a ser amenizada, faz-se necessário a criação de leis e políticas internas da organização que acarrete sanção e punição àqueles que cometem violência verbal e corporal contra os homossexuais.

10. ROMPENDO O SILÊNCIO

Ferreira (2007) dispõe de um termo estrangeiro para definir a situação do homossexual: *Coming Out*. que é a abreviação do termo em inglês *Coming Out of the Closet*. Traduz-se para o português como a “Saída do armário” no ambiente de trabalho.

Para a autora “Sair do armário” significa tornar visível a sexualidade do indivíduo, ou seja, tornar sua sexualidade revelada.

De acordo com Nunan (2003), “sair do armário”, significa tornar publico sua sexualidade, revelar-se para outras pessoas como sendo homossexual, desafiando-os abertamente em relação a assuntos pertinentes à sua orientação sexual.

Ferreira (2007) afirma que sexualidade e minorias sexuais são termos discutidos nas atuais organizações contemporâneas. Sendo que estes mesmos termos eram relatados e discutidos no ambiente organizacional. E, também, pouca atenção era dada em relação à importância quanto à orientação sexual e aos efeitos que esta poderia acarretar para o indivíduo no ambiente de trabalho.

Percebe-se que a revelação da orientação sexual no ambiente de trabalho ocorre com uma maior frequência. Contudo, tornar a sexualidade revelada no ambiente de trabalho, faz com que esta seja relatada e discutida por outras pessoas do mesmo convívio.

Com esta revelação, a discriminação contra homossexuais se inicia dentro do ambiente corporativo.

Sendo assim, falar sobre a revelação da orientação sexual no ambiente de trabalho requer, também, refletir sobre efeitos na carreira profissional dos indivíduos homossexuais.

Segundo Pope (1995 *apud* FERREIRA, 2007, p.31),

Saber como a revelação da orientação sexual afeta os relacionamentos interpessoais no trabalho, se existe e como se dá a relação entre a “saída do armário” e as questões de ordem trabalhista, (promoções, aumento de salário e outros) são exemplos de assuntos demasiadamente nas organizações que apresentam homossexuais em seus respectivos quadros de funcionários.

Assim como na vida pessoal, que ao revelar sua sexualidade, o indivíduo passa a ser discriminado, na organização não é diferente, esta mesma discriminação ocorre no ambiente de trabalho como um todo (FERREIRA, 2007).

Muitos heterossexuais não admitem que certos cargos sejam preenchidos por homossexuais, estes por causarem certas influências nas pessoas, principalmente em crianças.

Estes mesmos heterossexuais afirmam que as pessoas, principalmente crianças, podem ser influenciadas a se tornarem homossexuais apenas por estar no mesmo convívio. Assim, pode-se notar que para os heterossexuais, os homossexuais devem viver marginalizados, pois para estes heterossexuais, a homossexualidade pode ser transmitida assim como uma doença.

Entende-se, então, que o homossexual é prejudicado em ser um profissional por ter sua orientação diferente do heterossexual.

E que na concepção dos heterossexuais esta homossexualidade é contagiosa, outras pessoas podem se tornar parte deste, apenas por estar junto. E que tal orientação não seja algo que parte de dentro para fora, e sim sendo possível aflorar por meio de outras pessoas.

Para Umbelino (2008), a sociedade preserva uma ideia discriminatória aos padrões culturais e educacionais caracterizados fielmente aos homossexuais. Entres estas ideias encontra-se a crença generalizada de que os homossexuais masculinos ocupam, atualmente, no mercado de trabalho ocupações tidas como femininas.

Percebe-se que estes estereótipos generalizados aos homossexuais, enfatizando que os mesmos ocupem funções tidas como femininas, fazem com que esta ideia seja acatada relacionando a todos os homossexuais masculinos. Assim, dificultando que estes profissionais sejam contratados para distintos cargos e funções tidas como masculinas.

Logo como no âmbito organizacional, o homossexual também sofre efeitos negativos pessoais em não revelar sua orientação sexual. Ferreira (2007) afirma que, por um lado a revelação pode causar consequências negativas no ambiente de trabalho e na vida pessoal, bem como: violência, discriminação, oportunidades de uma promoção reduzidas e causando até mesmo demissão. Por outro lado, a revelação afeta sua identidade que é escondida de outras pessoas. De uma forma ou de outra, a decisão de revelar-se ou não, tende a provocar impactos na saúde psíquica deste indivíduo.

Não se deve permitir qualquer tipo de discriminação no ambiente de trabalho, seja por meio do recrutamento, pelo acesso a treinamento, remuneração, avaliação ou promoção de seus empregados. Os direitos deverão ser iguais, independente de sexo, raça, idade, origem, religião, deficiência física, condições de saúde, *orientação sexual*, etc. (INSTITUTO ETHOS, 2008 *apud* DINIS; CARRIERI; GANDRA; BICALHO, 2013.).

Conclui-se que as empresas devem criar políticas e normas que visem proteger os direitos dos homossexuais a fim de minimizar a descriminação no ambiente de trabalho e assegurar totais direitos iguais aos dos heterossexuais.

11. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A homossexualidade tem sido tema de estudos científicos, e assunto de debates na sociedade e no ambiente organizacional. A competição por um lugar no ambiente de trabalho enfrentada por estes indivíduos homossexuais são constantes.

Entendendo e enxergando como ocorre a discriminação sofrida pelo homossexual no ambiente de trabalho, o empresário pode controlá-la e minimizá-la. Assim o homossexual se sente mais seguro no âmbito organizacional.

Com a minimização deste preconceito e discriminação sofrida pelos homossexuais no ambiente de trabalho, faz com que outros profissionais que antes se mascaravam por medo, agora se revelem e busquem oportunidade no mercado que antes não era possível.

Este estudo teve como objetivo geral, analisar a discriminação e o preconceito sofrido pelo homossexual no ambiente de trabalho. E como objetivos específicos, buscar entender o contexto histórico da sexualidade; analisar a cultura homossexual e a identidade sexual; levantar a percepção da sexualidade e orientação sexual no ambiente de trabalho; identificar o olhar da organização frente o homossexual no ambiente de trabalho; e verificar qual o impacto da discriminação e do preconceito sofrido pelo homossexual no ambiente de trabalho. Como problemática buscou-se responder quais as consequências do preconceito na vida profissional dos homossexuais no ambiente de trabalho.

Após as pesquisas e estudos realizados, nota-se que os profissionais homossexuais que revelam sua sexualidade no ambiente de trabalho, perdem oportunidades de crescimento profissional e pessoal, bem como uma promoção para um cargo elevado. Já os profissionais homossexuais que decidem não revelar sua sexualidade, recebem promoções de trabalho, porém sofrem um desgaste psíquico em construir outra personalidade adversa a sua.

Diante da análise das informações coletadas, analisando a sexualidade do ser humano, conhecendo a homossexualidade desde sua invenção, mediante estudos da cultura homossexual e identidade sexual, o objetivo geral foi alcançado, pois percebe-se que as organizações tem tido consciência da discriminação e do preconceito sofrido pelo homossexual no ambiente de trabalho.

Este estudo foi elaborado de forma com que os empregadores pudessem perceber este preconceito e discriminação no ambiente de trabalho, possibilitando à empresa a elaboração de um plano de melhorias contínuas.

Foi possível buscar e compreender o contexto histórico da sexualidade; analisar a cultura homossexual e a identidade sexual; levantar a percepção da sexualidade e

orientação sexual no ambiente de trabalho; identificar o olhar da organização frente o homossexual no ambiente de trabalho e verificar qual o impacto da discriminação e do preconceito sofrido pelo homossexual no ambiente de trabalho.

Com este estudo, foi possível perceber que ao revelar sua orientação sexual no ambiente de trabalho, o homossexual é discriminado e muitas vezes humilhado.

Esta revelação pode acarretar a não contratação para a vaga disponível, impedindo que receba a promoção tão esperada e podendo ocorrer até mesmo sua demissão partindo do preconceito do empregador.

Diante dos resultados, notou-se que o crescimento da cultura homossexual trata-se de uma tendência de expansão do mercado, ou seja, ocorre um “boom mercadológico” que se tornou conhecida como cultura “gay” no final do século XX.

Com o aumento do desenvolvimento da cultura homossexual o mercado, conseqüentemente, também ocorrerá o seu crescimento. Quanto mais o homossexual é aceito na sociedade e pela sociedade, maior será o número de profissionais disponíveis no mercado de trabalho.

Com esse reconhecimento do homossexual como profissional, o mesmo buscará cada vez mais a capacitação, pois assim terá seu crescimento pessoal e profissional contínuo.

Percebeu-se também que as diferenças de identidade individual sejam elas físicas e/ou culturais, se interagem com vários fatores individuais, grupais e organizacionais para que se possa definir o impacto que esta diversidade pode gerar nos resultados da organização.

As diferenças do indivíduo não são características pré-determinantes para a contratação de um profissional ou até mesmo para a promoção deste ou demissão.

O importante para a organização é o resultado que este profissional proporcionará para a mesma.

Observou-se que o indivíduo ao revelar sua sexualidade para não acarretar a necessidade do desgaste psíquico de construir uma sexualidade adversa a sua, corre-se o risco de discriminação e perdas de oportunidades futuras.

A partir do momento que ocorre a revelação da orientação sexual, o homossexual fica vulnerável a discriminação e perdas de promoções futuras.

Mas com esta revelação evita o desgaste psíquico em construir outra identidade diferente à sua.

Estes homossexuais muitas vezes para não serem discriminados procuram se preparar profissionalmente para cargos ligados ao sexo feminino, bem como, cabeleireiro, telefonista, recepcionista entre outros.

Percebeu-se também que “orientação sexual” contrapõe o significado de “opção sexual”. Pois opção sexual está ligado ao livre arbítrio de escolha do indivíduo, independente do contexto social. Já orientação sexual se dá pelo modo de ser, agir, pensar e sentir.

Sendo assim, a orientação sexual não é uma escolha, não é algo que o ser humano opta em ser, mas sim algo que parte do desejo, algo que não se tem o domínio de ser ou não.

Como toda orientação sexual, a homossexualidade parte do desejo de experimentar, do desejo de ser, de sentir, de conhecer e de viver daquele modo. Assim construindo sua identidade em meio à sociedade.

Diante da discriminação e do preconceito sofrido pelos homossexuais, define-se homofóbicos os praticantes destas ações mencionadas. A isso denomina-se homofobia. Esta homofobia ocorre pelo medo e desprezo aos homossexuais, ou até por considerar as atitudes homossexuais como crenças de anormalidades.

Nota-se que os indivíduos que praticam a discriminação são aqueles que têm o medo de que a homossexualidade se aflore dentro de si, de que esta orientação surja por meio de seu desejo ou os indivíduos que pensam que homossexuais são anormais.

Sendo assim, os heterossexuais que não são resolvidos sexualmente evitam os homossexuais, chegando até a agredi-los pelo medo de ser homossexual e ainda não ter-se revelado.

As organizações devem ter em suas políticas, uma que visa reduzir a discriminação no ambiente de trabalho.

Percebe-se que o preconceito nas organizações pode ser reduzido. Por isso após a percepção obtida deste preconceito pelos empregadores, deve-se criar normas em sua política de ética que visa proteger o homossexual no ambiente organizacional.

Juntamente com esta proteção ao homossexual, deve-se criar também sanções e punições a aqueles que desobedecerem estas políticas.

A discriminação sofrida pelos homossexuais no ambiente de trabalho deverá ser percebida constantemente entre os colaboradores, visando sua diminuição e sua possível extinção das organizações. Por isso, se torna um assunto que será bastante estudado e pesquisado, uma vez que o referencial está sob o olhar da sociedade.

E por meio deste estudo é que os empresários poderão entender a homossexualidade, enxergá-la de um modo igual à heterossexualidade e proporcionando mão de obra capacitada para sua empresa sem aceção de pessoas.

Para pesquisas futuras, sugere-se a realização de estudos sobre a ocupação de cargos gerenciais pelos profissionais homossexuais, dentro deste objetivando o líder homossexual como diferencial organizacional. Mostrar que como todo heterossexual, o homossexual também é um líder que traz benefícios e resultados para a organização.

SEXUALITY AND WORK: Discrimination suffered by homosexuals in the work environment

ABSTRACT: In order to minimize or to become extinct the discrimination and prejudice against homosexuals suffered in the organizations, it is necessary to understand it and from this understanding create policies that aim protection and promote education for the employees in the work environment regarding homosexuality. This research has the overall objective to analyze the discrimination and prejudice suffered by homosexuals in the workplace. And with specific objectives, seek to understand the historical context of sexuality; analyze the homosexual culture and sexual identity; raise awareness of sexuality and orientation in the workplace; verify the impact of discrimination and prejudice suffered by homosexuals in the workplace. It has as problems the consequences of prejudice in the professional lives of homosexuals in the workplace. This study used the bibliographic search as methodology. The results demonstrated that homosexuals suffer prejudice and discrimination constantly in organizations. That's because they belong to minority groups and for having psychological issues. The research makes it clear that these homosexuals lose the opportunity of getting hired or even to receive a promotion at organizational level for being the opposite sexuality to heterosexuality.

Keywords: Prejudice. Professional Homosexual. Work Environment.

REFERÊNCIAS

BARRETO, M. **Violência, saúde e trabalho**: uma jornada de humilhações. São Paulo: EDUC, 2003.

BARROS, A. M. de. **Proteção à intimidade do empregado**. São Paulo: LTr, 1997.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

BORRILLO, Daniel. **Homofobia & Educação: A Homofobia**. Brasília: Editora UNB, 2009.

CECCARELLI, Paulo Roberto. Invenção da Homossexualidade. **Revista Bagoas**. n. 02, p.71-93, 2008. Disponível em:

<http://periodicos.ufrn.br/bagoas/article/download/2268/1701>. Acessado em 03/03/2014.

CHUNG, Y. Barry. Career decision making of lesbian, gay and bisexual individuals. *The Career Development Quarterly*, v. 44, n. 2, p. 178-186, dez. 1995. Tradução de José Airtton Silva. A Homofobia no Ambiente de Trabalho. **VIII Jornada Apoiar: Promoção De Vida E Vulnerabilidade Social Na América Latina: Reflexões E Propostas**, Faculdade Frassinetti do Recife – FAFIRE, 3 De Dezembro De 2010.

COX, BEALEEAL, Ruby L. Developing competency to manage diversity: readings, cases and activities. San Francisco: Berret-Koehler Publishers, 1997. Tradução de SIQUEIRA, ZAULI-FELLOWS. Diversidade e Identidade Gay nas Organizações. IV Encontro Nacional de Estudos Organizacionais. **Anais**, Porto Alegre, 2006.

DESSLER, G. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: P. Hall, 2003.

DINIS, Ana Paula Rodrigues. CARRIERI, Alexandre de Pádua. GANDRA, Gislaine. BICALHO, Renata de Almeida. POLÍTICAS DE DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES: AS RELAÇÕES DE TRABALHO COMENTADAS POR TRABALHADORES HOMOSSEXUAIS, **Revista Economia e Gestão**, v. 13, n. 31, jan./abr. 2013.

ESTY, K., GRIFFIN, R., HIRSCH., M. S. Workplace diversity: a manager's Guide to solving problems and turning diversity into a competitive advantage. Holbrook: Adams Media Corporation, 1995. Tradução de SIQUEIRA, M. ZAULI-FELLOWS, A. A diversidade e Identidade Gay nas Organizações. IV Encontro Nacional de Estudos Organizacionais. **Anais**, Porto Alegre, 2006.

FERRARI, Anderson. Revisando o passado e construindo o presente: o movimento gay como espaço educativo. **Revista Brasileira de Educação**, n. 25, p. 105-115. 2004.

FERREIRA, R. C. **O gay no ambiente de trabalho: análise dos efeitos de ser gay nas organizações contemporâneas**. 126 f., Dissertação de Mestrado-Curso de Administração de Empresas, Universidade de Brasília, 2007.

FLETCHER, Shirley, KAPLAN, Mark. **The diversity change process: ingrating sexual orientation**. Philadelphia: Diversity Factor. Vol. 9, n. 1, Fall/2000. Tradução de SIQUEIRA, M. ZAULI-FELLOWS, A. A diversidade e Identidade Gay nas Organizações. IV Encontro Nacional de Estudos Organizacionais. **Anais**, Porto Alegre, 2006.

FLEURY, M. T. L. Gerenciando a Diversidade Cultural: experiência de empresas brasileiras. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 40, n. 03, p. 18-25, Jul/Set., 2000.

FOUCAULT, M. **História da Sexualidade II: O uso dos prazeres**: Rio de Janeiro: Edições Graal, 1984.

_____. **História da Sexualidade I: A vontade de Saber**. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1988.

FRANCO, Luiz Ivan. **O Preconceito Contra Homossexuais nos Processos De recrutamento e Seleção de Pessoas**, 26 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação)-Curso Gestão Estratégica de Pessoas, Universidade Tuiuti do Paraná, Curitiba, 2012.

GAGNON, John H. **Uma Interpretação do Desejo**: ensaios sobre o estudo da sexualidade. Rio de Janeiro: Editora Garamount, 2006.

GARCIA, Agnaldo. SOUZA; Eloisio Moulin de. Sexualidade e trabalho: estudo sobre a discriminação de homossexuais masculinos no setor bancário. **Revista de Administração Pública**. Rio de Janeiro, Nov./Dez., 2010.

GREEN, J.N. **Além do Carnaval: A Homossexualidade no Brasil do Século XX**. São Paulo: Editora da UNESP, 2000.

GUEDES, M. N. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

GUIMARÃES, Carmem Dora. **Homossexualismo Visto Por Entendidos**. Rio de Janeiro: Editora Garamount, 2004.

MADLENER, Francis. A Homossexualidade e a Perspectiva Foucaultiana. **Revista do Departamento de Psicologia**, UFF, v. 19, n.1, p.49-60, Jan/Jun. 2007.

MARTINS, Marta Bicudo da Rocha. **As manifestações da Sexualidade Precoce Influenciadas Pelos Programas Televisivos Voltados Para o Público Infanto-Juvenil**. 49f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Curso Pedagogia, Faculdade Alfredo Nasser, Aparecida de Goiânia, 2012.

McNAUGHT, Brian. *Gay issues in the workplace*. New York: St. Martin's Press, 1993. Tradução SIQUEIRA, M. ZAULI-FELLOWS, A. A diversidade e Identidade Gay nas Organizações. IV Encontro Nacional de Estudos Organizacionais. **Anais**, Porto Alegre, 2006.

MEDEIROS, M. O Trabalhador Homossexual: o direito a identidade sexual e a não discriminação no trabalho. In: POCAHY, F. **Rompendo o Silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea**. Políticas, Teoria e Atuação. Porto Alegre: Editora Nuances, 2007, p.81-90.

MICKENS, E. **Including sexual orientation in diversity programs and policies**. *Employment Relations Today*, v. 21, n. 3, p. 263-275, ago. 1994. Tradução de José

Airton Silva. A Homofobia no Ambiente de Trabalho. **VIII Jornada Apoiar: Promoção De Vida E Vulnerabilidade Social Na América Latina: Reflexões E Propostas**, Faculdade Frassinetti do Recife – FAFIRE, 3 De Dezembro De 2010.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CULTURA. **Gênero e Diversidade na Escola: Formação de Professores em Gênero, Sexualidade, Orientação Sexual e Relações Étnico-Raciais**. Livro de Conteúdo. Brasília: SPM, 2009.

NUNAN, Adriana. **Homossexualidade: do preconceito aos padrões de consumo**. Rio de Janeiro: Editora Caravansarai, 2003.

_____. Homossexualidade e Preconceito: aspectos da subcultura homossexual no Rio de Janeiro. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, v.54, n 01, p.21-32, 2002.

ODGEN, Jane. **Psicologia da Saúde**. 2. ed. Lisboa: Climepse, 2004.

POPE, M. Career interventions for gay and lesbian clients: a synopsis of practice knowledge and research needs. *The Career Development Quarterly*, v. 44, n. 2, p. 191-198, dez. 1995. Tradução de José Airton Silva. A Homofobia no Ambiente de Trabalho. **VIII Jornada Apoiar: Promoção De Vida E Vulnerabilidade Social Na América Latina: Reflexões E Propostas**, Faculdade Frassinetti do Recife – FAFIRE, 3 De Dezembro De 2010.

REIS, Diego Fernandes. **Diversidade nas organizações: Um Enfoque Sobre a Representação Social dos Homossexuais Sobre Seu Ambiente de Trabalho**. 43 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Curso de Administração de Empresas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2012.

SANCHES, V. K. de C. **A discriminação por orientação sexual no contrato de trabalho**. Dissertação de Mestrado, Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2006.

SARAIVA, Luiz Alex Silva, IRIGARAY, Hélio Arthur dos Reis. Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso? **Revista de Administração de Empresa**. São Paulo, v. 49, n. 3, Setembro de 2009. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902009000300008. Acesso em: Novembro de 2013.

SILVA, Alessandro S. **Marchando Pelo Arco-Iris da Política**. A Parada Orgulho LGBT na Construção da Consciência Coletiva dos Movimentos LGBT no Brasil, Espanha e Portugal. Tese de Doutorado do Programa de Estudos Pós-Graduados em Psicologia Social, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2006.

SILVA, J. A. H & H: **Homoerotismo e Homofobismo masculino no mercado de trabalho**. 2007. Artigo científico (Trabalho de Conclusão de Curso) – Faculdade Frassinetti do Recife/FAFIRE, Recife, 2007.

SILVA, José Airton. **A Homofobia no Ambiente de Trabalho**. VIII Jornada Apoiar: Promoção De Vida E Vulnerabilidade Social Na América Latina: Reflexões E Propostas, Faculdade Frassinetti do Recife – FAFIRE, 3 De Dezembro De 2010.

SIQUEIRA, M. ZAULI-FELLOWS, A. A diversidade e Identidade Gay nas Organizações. In: IV Encontro Nacional de Estudos Organizacionais. **Anais**, Porto Alegre, 2006.

TORRES, C. V., PÉREZ-NEBRA, A. R. Diversidade cultural no contexto organizacional. In: ZANELLI, J. C., BORGES-ANDRADE, J. E., BASTOS, A. V. B. (Org.) **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

UMBELINO, C. **A orientação sexual no mercado de trabalho**: uma abordagem psicossocial e legal. Disponível em: <http://www.artciencia.com/Admin/Ficheiros/CRISTIAN124.pdf>> Acessado em: 15 de abril de 2008.

WOODWARD, Kathryn. Identidade e Diferença: uma introdução teórica e conceitual. In: SILVA, Tomaz. **Identidade e diferença**: a perspectiva dos estudos culturais. 3.ed. Petrópolis, Rio de Janeiro, Vozes, 2000.