

HÁ VAGAS: UM ESTUDO SOBRE O MERCADO DE TRABALHO PARA HOMOSSEXUAIS

NUNES, Kleber da Paz¹; BRAGA, Hilda Maria Cordeiro Barroso².

RESUMO

O presente artigo aborda a temática sobre homossexuais com o atual mercado de trabalho, com o intuito de investigar como esses profissionais são considerados nos ambientes de trabalho – como são avaliados e grau de aceitação em reação à orientação sexual. Com o intuito de analisar as dificuldades enfrentadas por essas pessoas, foi elaborada uma pesquisa do tipo descritiva, com levantamento de campo junto a dois grupos de pessoas, heterossexuais e homossexuais, para comparar a visão de cada um sobre a presença de homossexuais no ambiente de trabalho e as questões relativas à discriminação e assédio moral. Os resultados apresentam algumas divergências de opinião entre os grupos participantes, ao mesmo tempo em que aponta para uma crescente aceitação de homossexuais do gênero masculino nos ambientes profissionais.

Palavras-chave: Mercado de Trabalho. Homossexual. Discriminação. Assédio.

ABSTRACT

This paper addresses the issue of homosexuals with the current labor market, with the aim of investigating how these professionals are considered in the workplace - how they are evaluated and their degree of acceptance in response to sexual orientation. In order to analyze the difficulties faced by these people, a descriptive research was conducted, with a field survey with two groups of people, heterosexual and homosexual, to compare each one's view of the presence of homosexuals in the workplace and issues relating to discrimination and bullying. The results present some divergences of opinion among the participating groups, while pointing to a growing acceptance of male homosexuals in professional settings.

Keywords: Labor Market. Homosexual. Discrimination. Harassment.

¹ MBA (Master Business Administration) no Curso de Pós-graduação *lato sensu* “MBA em Desenvolvimento de Habilidades Gerenciais” da UniFAAT-Faculdades.

E-mail: klebernunes22@hotmail.com

² Doutora em Educação, mestre em Administração de Empresas, graduada em Letras e Pedagogia. Professora de graduação e pós-graduação, pesquisadora e coordenadora da área de pós-graduação e extensão do Centro Universitário UNIFAAT.

1 Introdução

Ao observar o mercado de trabalho na atualidade, é possível perceber mudanças significativas na questão de gênero e ocupação de cargos. As mulheres ocupam cada vez mais cargos nas organizações e exercem funções que eram tipicamente masculinas, enquanto muitos homens abandonam os pré-conceitos do mundo do trabalho e passam a exercer funções que antes eram tipicamente femininas. Esta nova realidade aponta para um mercado de trabalho com oportunidades a todos, independentemente de questões de gênero.

Inseridos neste mesmo mercado estão os homossexuais, um grupo menor de profissionais que busca ser reconhecido pelo seu trabalho e competências, evitando atos de discriminação em relação à sua orientação sexual, que venham a impedir o acesso e permanência nas empresas. Este mesmo grupo está sujeito à discriminação no ambiente corporativo por se tratar de uma minoria. Comumente assiste-se a manifestações homofóbicas no meio profissional, por meio de piadas ou falas discriminatórias, como se estas fossem apenas uma manifestação cultural própria da sociedade brasileira, esvaziando o seu caráter ofensivo (POMPEU e SOUZA, 2019). Aliados a isso, há outros fatores de discriminação em face da orientação sexual: nos processos de seleção, promoção e até dispensa discriminatória (VIEGAS E PAMPLONA FILHO, 2019), ainda que a discriminação seja repudiada nos critérios legais decorrentes da aplicação ampla do princípio da isonomia (MARTINS, 2019).

Diante desse cenário, o interesse deste estudo recai sobre a presença ou não de atos preconceituosos e de discriminação no ambiente corporativo, pela ótica dos heterossexuais e dos homossexuais. Para tanto, esta pesquisa visa a responder ao seguinte questionamento: o mercado de trabalho trata os profissionais heterossexuais e homossexuais do gênero masculino com igualdade? Se há discriminação, como esta se manifesta? Que dificuldades os homossexuais do gênero masculino enfrentam na vida profissional, devido à sua orientação sexual?

O presente artigo busca identificar se os homossexuais do gênero masculino encontram ou não dificuldades no mercado de trabalho em virtude de sua orientação sexual, considerando como principal variável a diferença que pode haver entre os homossexuais discretos e os mais expansivos.

Para tanto, o estudo apresenta um referencial teórico sobre as questões homossexualidade e homofobia na sociedade, xenofobia, aspectos da legislação vigente no

Brasil, relacionados aos direitos dos homossexuais e ao mercado de trabalho. A terceira parte apresenta a pesquisa de campo e a análise dos resultados, as conclusões e considerações finais.

2 Homossexualidade e Homofobia Diante da Sociedade

Para a análise da situação dos homossexuais no mercado de trabalho, este estudo apresenta a identificação de quem são essas pessoas, como são vistas pela legislação, tendo como base os estudos desenvolvidos pelo especialista em relações públicas Claudemiro Soares (2008) e a obra de Daniel Borrillo (2010), pesquisador argentino, formado em Direito.

O comportamento homossexual não é uma particularidade do mundo moderno, estudos apontam para a existência de relações homossexuais desde os tempos mais remotos da história, em que os primeiros registros de tal comportamento estão ligados à civilização grega: “A Grécia Antiga reconhecia oficialmente os amores masculinos [...] os atos homossexuais usufruíam de verdadeiro reconhecimento social.” (BORRILLO, 2010, p.45).

No pensamento pagão, a relação sexual entre pessoas do mesmo sexo era considerada importante, até mesmo indispensável para a vida da pessoa humana, principalmente a do gênero masculino. Os estudiosos Borrillo (2010) e Soares (2008) concordam que o Cristianismo chegou para mudar a visão da sociedade sobre o homossexualismo, entendendo de forma preconceituosa esse comportamento com base nos preceitos bíblicos:

As definições de casamento presentes nos dicionários permitem associar o modelo da família patriarcal à sacralidade, legitimando-o na religiosidade: “União legal entre um homem e uma mulher. Um dos sete sacramentos da igreja católica”; 23 “união entre homem e mulher, segundo as leis civis e religiosas” (LIONÇO; DINIZ, 2009 p. 58).

O termo *homossexual* passa a figurar na história somente no fim do século XIX, originário da Alemanha, pelo livro “Psychopathia sexualis” de Krafft-Ebing (1886) e traduzido para o Inglês em 1892. A nomenclatura que se utiliza hoje deriva-se do grego “HOMOS” (o mesmo) somado ao latim “SEXUS” (sexo), dessa forma, entende-se que a homossexualidade se refere à orientação sexual: “[...] cuja atração, tanto afetiva quanto erótica, dirige-se a uma pessoa do seu próprio sexo ” (SOARES, 2008, p. 10)

Ainda sobre o assunto, o autor destaca:

Apesar das evidências históricas que não permitem afirmar com racionalidade a existência e a normalidade do comportamento homossexual de algum povo da Antiguidade, muitos estudiosos afirmam que a homossexualidade é tão natural quanto a própria natureza. (SOARES, 2008, p. 16)

Segundo o médico e diretor da Faculdade de Saúde Pública da USP, Ruy Laurenti (1984), em 1948 o homossexualismo foi incluído na Classificação Internacional de Doenças

(CID), em 1965 saiu da categoria “Personalidade Patológica”, mas ficou na categoria “Desvios e Transtornos Sexuais”. O doutor relata que o CID foi criado para codificar o motivo da consulta, visto que muitas pessoas procuravam os serviços médicos para tratar de homossexualidade – comportamento homossexual.

No século XX, procedimentos clínicos e operações cirúrgicas foram aplicados em homossexuais, com o intuito de fazê-los voltar à “normalidade”. O antropólogo Peter Fry e o psicólogo Edward MacRae apontam para o poder da medicina nesse período.

[...] a medicina exerceu um forte controle social contra a homossexualidade e em favor da heterossexualidade. Mais tarde, perante as críticas oriundas do movimento homossexual, ela soube se preservar e, usando as mesmas noções de saúde e doença, introduziu a noção do "homossexual sadio" (FRY; MACRAE, 1985, p.77).

Apenas em 1973 a Associação Americana de Psiquiatria retirou a “orientação sexual” da lista de transtornos mentais ou emocionais, posteriormente essa decisão foi seguida por todas as entidades de Psicologia e Psiquiatria em âmbito mundial.

No final dos anos 1990 o termo homofobia (medo de homossexuais) começou a figurar nos dicionários europeus com o intuito de nomear a aversão a homossexuais. “Assim como a xenofobia, o racismo ou o antissemitismo, a homofobia é uma manifestação arbitrária que consiste em qualificar o outro como contrário, inferior ou anormal.” (BORRILLO, 2010, p.13). Ainda sobre o uso do termo, o autor aponta para dois aspectos diferentes da mesma realidade: a rejeição do homossexual como indivíduo e a rejeição para com a homossexualidade como fenômeno social e psicológico. O autor destaca ainda que a sociedade enxerga essa parcela menor da população como uma classe inferior, submetendo-a a uma vigilância. (Ibidem, p.36).

Muitas vezes a homofobia é tolerada na esfera íntima e privada, mas, quando reivindica status equivalente à heterossexualidade, torna-se intolerável. Pois a homofobia também se manifesta no medo de que esse status seja reconhecido. A esse respeito, Borrillo (2010, p. 17) afirma que “[...] a homofobia é o medo de que a valorização dessa identidade seja reconhecida; ela se manifesta, entre outros aspectos, pela angústia de ver desaparecer a fronteira e a hierarquia da ordem heterossexual.”

Trata-se de questão complexa e que permite análises sob diversas perspectivas, porque a homofobia pode apresentar-se de forma sutil (ESPEJO, 2012), ou ainda manifestar-se como uma violência simbólica “[...] suave, insensível, invisível para suas próprias vítimas [...]” (BOURDIEU, 2003, p. 7-8), porque ocorre pelas vias simbólicas da comunicação e do conhecimento ou pelo desconhecimento das relações de poder e pela submissão ao instituído (pelo dominador) por parte dos dominados, o que é chamado de homofobia simbólica

(BOURDIEU, 2010); ou ainda manifestar-se de forma mais acintosa, com o intuito de exterminar o outro, como no caso da Alemanha nazista (BORRILLO, 2010).

2.1 Homossexualidade e Atendimento Psicológico

Em 1999, o Conselho Federal de Psicologia (CFP) publicou a Resolução n. 1, que estabelece normas para a atuação de psicólogos com relação a orientação sexual. Entre os Arts. 3º e 4º, um parágrafo único expressa a posição da Psicologia frente ao tratamento da homossexualidade como doença: “Os psicólogos não colaborarão com eventos e serviços que proponham tratamento e cura das homossexualidades.” (CFP, 1999, p.02). Após 12 anos dessa publicação o Projeto de Decreto Legislativo Nº 234 buscou sustar a aplicação do parágrafo único da Resolução n. 1 do CFP, alegando que essa decisão caberia ao Poder Legislativo:

O Conselho Federal de Psicologia, ao restringir o trabalho dos profissionais e o direito da pessoa de receber orientação profissional, por intermédio do questionado ato normativo, extrapolou o seu poder regulamentar.

O Conselho Federal de Psicologia, ao criar e restringir direitos mediante resolução, usurpou a competência do Poder Legislativo, incorrendo em abuso de poder regulamentar, com graves implicações no plano jurídico constitucional (PDC, 2011, p.02).

Após a criação do referido projeto, o CFP se manifestou sobre o assunto para defender sua resolução, em contrapartida o projeto do Deputado João Campos tramitou na Câmara por cerca de 2 anos até que, em 2013, o projeto foi arquivado.

2.2 Direitos Humanos

A *Declaração Universal dos Direitos Humanos* (DUDH) se propõe a atingir todos os povos e nações, tendo abrangência nacional e internacional. Para evidenciar esse propósito, a DUDH declara em seu Artigo I: “Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos [...] devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade” (DUDH, 2011, p. 04). A mesma declaração reforça que todos devem ser tratados de forma igualitária em seu primeiro inciso do Artigo II:

Todo ser humano tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, idioma, religião, opinião política ou de outra natureza [...] (DUDH, 2011, p. 05).

Outro fator relevante para este trabalho está no teor do Artigo XXIII, que destaca para o direito ao trabalho, sob condições justas e sem qualquer tipo de distinção. Neste mesmo artigo a declaração afirma que todo ser humano tem direito a organizar sindicatos visando a proteger os seus interesses.

Em síntese, o presente documento destaca, nos demais artigos, questões importantes sobre igualdade, deveres e direitos. A declaração coloca homens e mulheres em posição igualitária, coibindo qualquer tipo de discriminação ou diferenciação entre os sexos. O documento menciona ainda que somente as leis podem ser limitadoras dos direitos e da liberdade de todo ser humano.

A ONU, em 2012, lançou a campanha global e inédita “Livres e Iguais”, por meio de um livro de 60 páginas, a fim de promover a igualdade de pessoas homossexuais, bissexuais e transexuais na sociedade. O documento busca conscientizar as pessoas sobre a existência do preconceito e da violência para com essas pessoas e ainda propiciar um maior respeito pelos seus direitos em todos os lugares do mundo.

Neste mesmo ano (2012), a Organização Internacional do Trabalho (OIT), por meio de programas das Nações Unidas, começou a combater a homofobia no mundo corporativo e, para isso, a OIT vem contando com o apoio de diversas instâncias: representantes sindicais, empresas, governo e organizações LGBT (Lésbicas, Gays, Bissexuais e Transexuais). Essa campanha é ilustrada com um manual sobre o tema direcionado às empresas do mundo todo.

2.3 Os Homossexuais e a Constituição brasileira

A legislação tem como fundamento legal o dever de respeitar as diferenças, sendo assim, a orientação sexual não pode diferenciar os homossexuais dos demais trabalhadores, uma vez que seus direitos estão assegurados.

A Constituição da República Federativa do Brasil deixa claro que não deve haver nenhum tipo de distinção entre os brasileiros sob o olhar da legislação. O direito à igualdade de todos perante a lei começa a figurar nos princípios fundamentais da Constituição em seu Art.3, IV: “Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.” (BRASIL, 2012, p. 11). Neste aspecto tratado pelo Art. 3 está incluída a orientação sexual do indivíduo.

Há que se observar também que a discriminação fere o princípio da igualdade:

A discriminação é a antítese da igualdade. Em outras palavras, a negação do princípio de que todos são iguais perante a lei.

Não se pode falar em democracia, justiça ou estado de direito sem que o princípio da igualdade seja lembrado e observado. Um Estado nunca será democrático, justo ou de direito se os cidadãos forem tratados desigualmente (LOPES, 2000, p. 01).

Nos direitos e garantias fundamentais, a Carta Magna brasileira reforça o direito à igualdade para todos os indivíduos, em seu artigo 5º:

Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade (BRASIL, 2012 p.13).

O conteúdo presente na Constituição é suficiente para o entendimento da discriminação como ato repudiado pela legislação, entretanto o estado de São Paulo promulgou uma lei que visa a penalizar a prática de discriminação em virtude de orientação sexual. A lei Nº 10.948 visa a garantir a segurança e a integridade física e moral dos homossexuais. Em seu Art. 1º, a referida lei estabelece: “Será punida, nos termos desta lei, toda manifestação atentatória ou discriminatória praticada contra cidadão homossexual, bissexual ou transgênero” (SÃO PAULO, 2001, p. 02). O Inciso VII do Art. 2º vem ao encontro do tema abordado neste trabalho, visto que o mesmo considera ato ilícito – atentatório e discriminatório – para com o indivíduo no âmbito trabalhista: “[...] inibir ou proibir a admissão ou o acesso profissional em qualquer estabelecimento público ou privado em função da orientação sexual do profissional.” (Ibidem, p. 02). A lei apresenta severas punições para o seu descumprimento, podendo aplicar multas, advertências ou suspensões para os infratores.

Para assegurar a igualdade e o acesso de todos ao mercado de trabalho, a Lei Federal 9.029 traz em seu Art. 1º a proibição de qualquer prática discriminatória na relação de trabalho, seja por motivo de raça, cor, estado civil, idade, entre outros. O Art. 4º estabelece que o rompimento do contrato de trabalho por ato discriminatório garante ao colaborador o direito a reparação por danos morais, além da reintegração ao cargo se este o julgar necessário (BRASIL, 1995).

Em seu artigo sobre a discriminação no trabalho, Otávio Lopes (2000) apresenta um relato sobre as diferentes formas de discriminação e preconceito no ambiente corporativo, cujo comportamento preconceituoso é difícil de ser identificado, pois, muitas vezes, está implícito no comportamento do indivíduo. O ato discriminatório não é apenas contrário aos princípios constitucionais, é também prejudicial ao bem-estar do cidadão:

A discriminação, além de atentar contra o princípio da igualdade e macular o ideal democrático, atinge a autoestima das pessoas ou dos grupos vitimados e se tornam até mesmo uma questão de saúde pública, já que se traduzem em sintomas como a fadiga, estresse, insônia, perda de apetite, depressão, isolamento, frustração, revolta, medo etc. (LOPES, 2000 p. 07).

Para assegurar condições justas ao trabalhador, o Direito do Trabalho atua com base nos fundamentos constitucionais e da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Para Martins (2019, p.55) “A relação do Direito do Trabalho com o Direito Constitucional é muito estreita,

pois a Constituição estabelece uma série de Direitos aos trabalhadores de modo geral [...]”. Sabe-se que existe uma forte ligação entre o direito trabalhista e a constituição federal, dessa forma entende-se que as garantias estabelecidas aos trabalhadores não devem ter qualquer tipo de distinção, exceto aqueles que já estão previstos na lei.

A Constituição Federal de 1988 garante que todo indivíduo tem o livre arbítrio para escolher sua atividade profissional. Esse direito está previsto no Art. 5º, inciso XIII: “[...] é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer” (BRASIL, 2012, p. 13). Os princípios constitucionais estão presentes nos estudos de Maurício G. Delgado (2016) sobre o direito do trabalho, em que o jurista apresenta, de forma clara e minuciosa, a relação entre empregado e empregador e destaca as garantias legais que existem entre eles, sem mencionar distinção entre gênero, raça, cor, classe social ou qualquer outro tipo de dessemelhança que pode haver entre os trabalhadores. Com base na legislação vigente, verifica-se que todos os profissionais devem receber tratamento igualitário, tendo os seus direitos e suas obrigações assegurados pela Carta Magna. Os homossexuais, por sua vez, estão inseridos nesse grupo e conseqüentemente são dignos de tal tratamento.

2.4 Assédio Moral

Assediar está relacionado ao ato de importunar uma pessoa de maneira frequente, com o objetivo de constranger a vítima e submetê-la a situações de humilhação e rejeição.

Assédio moral é toda e qualquer conduta abusiva manifestada por meio de comportamento, gestos, palavras, atitudes, por escrito, etc. que, intencional e frequentemente, atinja a dignidade ou fira a integridade física ou psíquica de uma pessoa, ameaçando o emprego ou degradando o ambiente de trabalho, causando vergonha e humilhação àquele que sofre o assédio (CRUZ; PONTELO, 2016, p.315).

A discriminação e rejeição motivada pela orientação sexual do indivíduo também pode ser caracterizada como assédio moral, uma vez que essa conduta atinge a dignidade e fere a integridade do sujeito.

Estudiosos do tema explicam ainda que o assédio moral pode ocorrer de duas formas no ambiente corporativo: horizontal – entre pessoas do mesmo nível hierárquico – e vertical – ascendente ou descendente –. É importante destacar que assédio moral e sexual são condutas repudiadas pela lei e, em casos extremos, podem levar o agressor a cumprir até dois anos de detenção. (CNMP, 2016)

3 Metodologia

A metodologia desta pesquisa caracteriza-se como do tipo descritiva, cujo delineamento é o levantamento de campo realizado com sujeitos que se autodesignam como heterossexuais e homossexuais, para investigar o que pensam sobre o preconceito em relação aos homossexuais manifestado em ambiente de trabalho, como um fenômeno social.

Para a realização da pesquisa de campo, a amostra foi constituída por dois grupos de sujeitos e a coleta realizada por meio de questionário, com as seguintes configurações:

- a) os sujeitos da pesquisa foram organizados em dois grupos: o Grupo 1, formado por 65 heterossexuais entre homens e mulheres, residentes no estado de São Paulo, com faixa etária entre 20 e 60 anos e atuantes no mercado de trabalho por cinco anos ou mais; o Grupo 2, integrado por 27 homossexuais do gênero masculino, na faixa etária entre 20 e 40 anos, residentes no estado de São Paulo, atuantes no mercado de trabalho em pelo menos três empresas diferentes e ativos no mercado há quatro anos ou mais.
- b) O questionário elaborado para o Grupo 1 foi composto por questões fechadas, de múltipla escolha, com cinco delas relacionadas ao perfil dos sujeitos e oito à problemática de pesquisa. Das treze perguntas, as doze primeiras permitiam a escolha de uma única alternativa e a questão treze permitia a escolha de mais de uma alternativa.
- c) O segundo questionário, direcionado ao Grupo 2, apresentou dezesseis questões fechadas, de múltipla escolha, organizadas em três partes: perfil dos sujeitos, percepção pessoal sobre o tema em estudo e questões relacionadas ao comportamento de terceiros em relação ao tema. Para este conjunto de questões, a 10 e a 16 permitiam a escolha de duas ou mais alternativas, enquanto que, para as demais questões, o sujeito poderia assinalar apenas uma alternativa.

Os questionários foram desenvolvidos em plataforma digital, pelo site de pesquisas online *Survio*. A utilização desta mídia visou a facilitar o seu compartilhamento e ampliar o alcance geográfico da pesquisa.

Os procedimentos para a coleta de dados seguiram um protocolo: identificação dos sujeitos por meio das redes de contato profissionais e pessoais do pesquisador; convite aos sujeitos que atendiam ao perfil requisitado neste estudo com a apresentação do Termo de Consentimento livre e esclarecido.

O primeiro passo para obter as respostas necessárias foi solicitar a participação das pessoas que se encaixam no perfil desejado para a pesquisa, os sujeitos foram escolhidos através

de redes de contatos profissionais e pessoais. Posteriormente o questionário foi enviado aos destinatários, por e-mails e conversas privadas em redes sociais.

Com o intuito de preservar a privacidade e a discrição dos sujeitos, os participantes receberam um link que os direcionava à página do questionário, sem a necessidade de cadastro ou identificação. Ao finalizar o preenchimento do questionário, a plataforma transmitia as respostas para um banco de dados criado pelo pesquisador.

Os sujeitos do Grupo 1 responderam ao questionário no período de 20 de setembro a 31 de outubro de 2016, e o Grupo 2, de 1º a 22 de novembro de 2016.

4 Resultados Obtidos

Os resultados obtidos no levantamento de campo estão apresentados em dois grupos: no primeiro, as respostas à pesquisa obtidas dos sujeitos heterossexuais, em relação ao que pensam sobre trabalhar com profissionais gays; e, no segundo grupo, a percepção dos homossexuais em relação a terceiros.

4.1 Questionário 1 – Trabalhando com Homossexuais

No primeiro questionário, as perguntas relacionadas ao perfil dos sujeitos revelaram que: todos residiam no estado de São Paulo, a maioria é do gênero masculino, na faixa etária entre 20 a 50 anos, profissionalmente atuando no setor industrial e tendo atuado entre 2 ou 5 empresas.

A segunda parte do questionário (relação de trabalho entre heterossexuais e homossexuais) revelou que a grande maioria dos sujeitos trabalha ou trabalharia com um homossexual, não teria problema em contratá-los e, ainda, que a maioria trabalharia como subordinada de um deles.

A terceira parte do questionário abordou sobre discriminação sofrida pelos homossexuais. A maioria dos sujeitos questionados afirma nunca ter presenciado um ato de discriminação no ambiente de trabalho, mas admite ter mais dificuldade para trabalhar com homossexuais expansivos. Por fim, a questão relacionada ao mercado de trabalho para homossexuais, na percepção dos heterossexuais, mostrou que:

O mercado de trabalho está aceitando melhor os homossexuais (78,5%);

Os homossexuais sempre irão sofrer preconceito no mercado de trabalho (47,7%); e

Os homossexuais buscam se especializar mais para competirem como iguais no mercado de trabalho (29,2%).

4.2 Questionário 2 – O Mercado de Trabalho para Homossexuais

As respostas obtidas do Grupo 2 apresentaram o seguinte resultado: os sujeitos são homossexuais do gênero masculino, na faixa etária entre 20 e 30 anos e residentes no estado de São Paulo. A maioria trabalha no setor industrial (22%), comércio e vendas (18%) e saúde (11%); dos sujeitos, 55% já atuaram profissionalmente em quatro ou cinco empresas.

Na segunda parte do questionário, abordaram-se os aspectos sobre o comportamento dos sujeitos homossexuais no ambiente de trabalho. Os resultados mostraram que 92,6% contratariam um homossexual para sua equipe; 100% trabalhariam como subordinados de um deles; 77,8% assumem sua orientação sexual no trabalho; 59,3% já sofreram, nos últimos cinco anos da pesquisa, discriminação no trabalho do tipo piadas e brincadeiras ofensivas, 81% conhecem a lei sobre assédio e os direitos de proteção.

A última parte do questionário é composta por questões relacionadas sobre a percepção dos homossexuais em relação aos colegas de trabalho com a mesma opção sexual. Os resultados mostram que 70% dos homossexuais afirmam não terem dificuldade para trabalhar com terceiros, mas 29,6%, sim, em relação aos mais expansivos; 51,9% denunciariam ao RH da empresa os casos de discriminação e 33,3% somente em caso extremo; 59,3% nunca presenciaram discriminação de terceiros no ambiente de trabalho para 37% que presenciaram.

Em relação ao mercado de trabalho para homossexuais, os sujeitos entendem que:

O mercado de trabalho está aceitando melhor os homossexuais (74,1%);

Os homossexuais sofrem preconceitos parecidos com as mulheres no mercado de trabalho (59,3%);

Os homossexuais devem ser mais discretos para sofrerem menos preconceito (48,1%);

Os homossexuais sempre irão sofrer preconceito no mercado de trabalho (48,1%).

5 Análise e Discussão

A pesquisa de campo contou com a participação de sujeitos com perfil diversificado, o que é positivo para os propósitos desta temática e confiabilidade nos resultados. Pelas respostas dos heterossexuais pode-se verificar que a grande maioria não se importaria em trabalhar com homossexuais, entretanto ainda existem aqueles que não contratariam um profissional homossexual.

Ressalta-se aqui a questão sobre pessoas que já presenciaram uma cena de discriminação no ambiente de trabalho: segundo os heterossexuais, poucos já presenciaram algo do tipo, de outro lado, boa parte dos homossexuais afirma já ter sofrido preconceito no ambiente de

trabalho. Há inclusive o registro de uma demissão motivada pela orientação sexual do funcionário.

Quando questionados sobre a diferença entre gays discretos e expansivos, heterossexuais e homossexuais concordam que trabalhar com o segundo grupo pode ser mais difícil, entretanto a grande maioria deles afirma não ter dificuldade para trabalhar com qualquer um deles. O que mais chama a atenção, nesta pesquisa, é o fato de alguns homossexuais reconhecerem que trabalham melhor com gays discretos, portanto o preconceito existe, inclusive entre os próprios homossexuais.

Os dois grupos investigados têm certas posições em concordância: quase a metade de ambos os grupos acredita que o preconceito em relação a homossexuais no mercado de trabalho sempre irá existir e que este grupo de pessoas sofre preconceitos parecidos com os vivenciados pelas mulheres. Conforme abordado no referencial teórico essa situação não apresenta qualquer novidade. Em contrapartida, quase 80% dos sujeitos afirmam que o preconceito vem diminuindo com o passar do tempo, visto que boa parte dos sujeitos estão no mercado de trabalho há bastante tempo.

De acordo com o referencial teórico apresentado, os estudos revelam que a homossexualidade vem sendo aceita pela sociedade, gradativamente, mas não plenamente e nem por todos. A homofobia e o preconceito para com os homossexuais é fato, mas, no mercado de trabalho, verificam-se certos avanços para esta superação.

A legislação também é um elemento importante para esta questão, pois vem para coibir o preconceito dentro e fora do ambiente de trabalho. No entanto ainda há pessoas que manifestam desinformação sobre as leis que coíbem a discriminação no trabalho, inclusive homossexuais que afirmaram desconhecer o fato de que discriminação no trabalho pode se caracterizar assédio moral.

6 Considerações finais

O principal objetivo deste artigo foi identificar se os homossexuais são tratados da mesma forma que os heterossexuais, na perspectiva de ambos os grupos. O resultado foi atingido e revelou um cenário em ambiente profissional receptivo para os homossexuais, mas não livre de discriminação por parte de outras pessoas, principalmente em relação aos homossexuais expansivos. O saldo positivo está contido no fato de que o profissionalismo (competências e desenvolvimento profissional) está se sobressaindo à orientação sexual das pessoas.

Os resultados da pesquisa mostraram que, pela ótica dos sujeitos com mais experiência profissional, o mercado de trabalho vem se mostrando mais receptivo aos homossexuais, mas ainda com resistências – dificuldade de perceber as pessoas apenas como profissionais. Este fato fica mais evidente quando se trata dos homossexuais mais expansivos.

A diferença que há entre os profissionais homossexuais discretos e os mais expansivos pode servir de base para novos estudos sobre o tema, além disso, o aparente desconhecimento dos homossexuais sobre seus direitos, previstos por lei.

Ressalta-se, por fim, a presença da legislação, na sociedade brasileira, que vem para garantir o direito a todas as pessoas, inclusive o de ser diferente, e de parte da sociedade brasileira e suas instâncias de representação, buscando maior esclarecimento e disseminação de informações que venham a contribuir para um mercado profissional mais receptivo a todos, independentemente de orientação sexual e das demais minorias.

Referências

AXT, Barbara. **Homossexualidade é Doença?** Super Interessante. Seção Saúde. 09 de dezembro de 2004. Redação de 2016. Disponível em: www.super.abril.com.br/ciencia/homossexualidade-e-doenca. Acesso em: 01 out. 2016.

BORRILLO, Daniel. **Homofobia: História e crítica de um preconceito**. Tradução de Guilherme João de Freitas Teixeira, Belo horizonte: Autêntica, 2010.

BOURDIEU, P. **O poder simbólico**. Rio de Janeiro, RJ: Bertrand Brasil, 2010.

_____. **A dominação masculina**. 3 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.

BRASIL. CÂMARA. **Projeto De Decreto Legislativo nº 234/11**, 2011.

BRASIL. **Constituição da República Federativa de 1988**. 35. ed. Brasília, 2012.

BRASIL. **Lei 9.029**, de 13 de abril de 1995, publicada no Diário Oficial da União em 17 de Abril de 1995.

CFP. CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Resolução CFP 001/1999**. Estabelece normas de atuação para os psicólogos em relação à questão da Orientação Sexual. Brasília, 1999.

CNMP. Conselho Nacional do Ministério Público. **Assédio moral e sexual: previna-se**. Brasília: CNMP, 2016.

CRUZ, Lucineide; PONTELO, Juliana. **Gestão de Pessoas: Manual de Rotinas Trabalhistas**, 8 ed. ver e ampl. Brasília: Senac, 2016.

DELGADO, Maurício Goldinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 15 ed. rev e ampl. São Paulo: LTr, 2016.

ESPEJO, J. C. Componentes ideológicos de la homofobia. Límite: **Revista Interdisciplinaria de Filosofía y Psicología**, v.7, n. 26, p. 85-106, 2012.

KRAFFT-EBING, Richard. **Psychopathia Sexualis**. Revised Edition. Philadelphia: THE F.A.DAVIS CO. 1892.

LAURENTI, Ruy. Homossexualismo e a Classificação Internacional de Doenças. **Rev. Saúde Pública**, v.18, n. 5, São Paulo, 1984.

LIONÇO, Tatiana; DINIZ, Debora. **Homofobia & Educação**: Um desafio ao silêncio. Brasília: UnB, 2009.

LOPES, Otavio Brito. A Questão da Discriminação no Trabalho. **Revista Jurídica da Presidência**. v. 2, n. 17, p. 1-8, 2000. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_17/Artigos/art_otavio.htm. Acesso em: 20 out. 2016.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 35. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

NAÇÕES UNIDAS. **Livres e Iguais**. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/campanha/livreseiguais/>. Acesso em: 17 out. 2016.

POMPEU, Samira Loreto Edilberto; SOUZA, Eloísio Moulin de. A discriminação homofóbica por meio do humor: naturalização e manutenção da heteronormatividade no contexto organizacional. **Organização & Sociedade**, Salvador, v.26, n. 91, p. 645-6664, out./dez. 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/1984-9260912>. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1984-92302019000400645&script=sci_arttext>. Acesso em: 25 ago. 2019.

SÃO PAULO. Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo. **Lei 10.948**, de 05 de Novembro de 2001. Dispõe sobre as penalidades a serem aplicadas à prática de discriminação em razão de orientação sexual e dá outras providências. Publicada no Diário Oficial do Estado em 06 de novembro de 2001. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/2001/lei-10948-05.11.2001.html>. Acesso em: 24 out. 2019.

SOARES, Claudemiro. **Homossexualidade Masculina**, Brasília: Thesaurus, 2008.

UNIC. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Rio de Janeiro: 2009. Disponível em: <http://www.dudh.org.br>. Acesso em: 15 out. 2016.

VIEGAS, Cláudia Mara de Almeida Rabelo; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Discriminação de gênero e orientação sexual nas relações de trabalho. Gender discrimination and sexual orientation in work relations. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, SP, v. 85, n. 2, p. 54-78, abr./jun. 2019.