

Assédio moral no trabalho: as situações hostis vivenciadas por homossexuais no oeste catarinense

JARDEL HEITOR SANTINI

UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL (UFFS)
jardel_heitor@hotmail.com

KELLY CRISTINA BENETTI TONANI TOSTA

UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL (UFFS)
kellyadm@hotmail.com

THIAGO SOARES NUNES

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MARINGÁ (UEM)
adm.thiagosn@gmail.com

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: AS SITUAÇÕES HOSTIS VIVENCIADAS POR HOMOSSEXUAIS NO OESTE CATARINENSE

1 INTRODUÇÃO

No contexto social atual o trabalho ocupa um papel de grande importância na vida do indivíduo (TOLFO; PICCININI, 2007). É nas organizações que ele consegue “criar” subsídios para concretizar suas ambições e objetivos laborais e de vida. Ou seja, a autorrealização do indivíduo muitas vezes está centralizada no trabalho/organização, que ganham, assim, um *status* e importância na sua vida. Embora o ambiente laboral seja de grande importância para o indivíduo, é neste contexto que o mesmo vivencia inúmeras situações de prazer e de sofrimento. Portanto, o significado do trabalho, que é a representação social que a tarefa/atividade executada tem para o trabalhador (MORIN, 1996), pode ter tanto um aspecto positivo quanto negativo.

Na representação positiva, do prazer, o trabalho pode prover a independência financeira e material, crescimento profissional e pessoal, a valorização e contribuição do trabalho para a sociedade e demais (MORIN, 1996). Já no âmbito negativo, sofrimento, as diversas situações vivenciadas pelo trabalhador, como por exemplo a insatisfação com o trabalho, os conflitos e desrespeito entre os colegas, podem levar ao adoecimento físico e psíquico. A qual, muitas vezes, cabe ao indivíduo construir estratégias de enfrentamento, pois a organização se omite quando observa que a produtividade está conforme deseja (NUNES, 2016).

Uma das formas de sofrimento vivenciada cotidianamente nas organizações é decorrente da discriminação do diferente, da recusa do outro, da falta de gosto da alteridade e da diversidade. Neste contexto, o homossexual, é um dos grupos mais discriminados nas organizações. O indivíduo homossexual, muitas vezes se vê desamparado em situações de preconceito, de homofobia, de discriminação e também de oportunidades de ascensão profissional dentro da organização (SIQUEIRA et al., 2009). Ou seja, o ser ou não homossexual pode influenciar no desenvolvimento profissional do indivíduo na organização. A homossexualidade tem sido abordada nas mais diversas áreas de conhecimento, normalmente, quando envolvida no âmbito organizacional ela é associada a pesquisas que consideram a homofobia e a violência no âmbito do trabalho, relacionadas a masculinidade hegemônica no trabalho e nas organizações (CAPRONI NETO; SARAIVA; BICALHO, 2014).

A heteronormatividade estigmatiza, opõem-se e desqualifica seja qual for a manifestação não-heterossexual (IRIGARAY; SARAIVA; CARRIERI, 2010). Nesse sentido, o indivíduo homossexual está em diversos casos em situação fragilizada nas organizações, tenha ou não a sua orientação sexual revelada, o que inclui situações constrangedoras e de humilhação, como piadas homofóbicas, discriminação e desigualdade de tratamento em questões associadas a promoções de carreira.

Estas práticas, violentas, ao longo do tempo podem se configurar como assédio moral. O assédio moral pode iniciar pela recusa de uma diferença, manifestando-se por comportamentos de discriminação, por exemplo (HIRIGOYEN, 2006). O assédio moral pode ser definido como a exposição de trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função, de forma repetitiva e prolongada, e que pode afetar o ambiente e a produtividade no trabalho, a saúde psíquica e física da vítima, e também por em risco seu trabalho. É uma atitude desumana, violenta e sem ética nas relações de trabalho, que afeta a dignidade e a identidade, e viola os direitos fundamentais dos indivíduos

(BARRETO, 2000). Por sua vez, o assédio moral em função de orientação sexual é também um assédio discriminatório, da recusa da diferença do outro (HIRIGOYEN, 2006).

Portanto, esta pesquisa teve por objetivo identificar as ocorrências de assédio moral no trabalho contra homossexuais em organizações da região oeste de Santa Catarina. O trabalho ora apresentado revela-se como uma importante contribuição para o desenvolvimento do tema. Uma vez que engloba dois temas que estão intimamente relacionados – homofobia e assédio moral, os quais afetam as relações interpessoais, o trabalho, a organização e principalmente o indivíduo homossexual. Ademais, demonstra claramente que as situações de assédio moral vivenciadas pelos homossexuais, ao contrário dos heterossexuais, são mais diretas e estão relacionadas a violências verbais: frases ofensivas, zombarias, críticas injuriosas, insinuações e demais que atentem contra a dignidade e vida privada do alvo. Tal aspectos, podem direcionar ações e reações das organizações no que tange a reduzir e extinguir as práticas hostis vivenciadas pelos homossexuais no ambiente laboral.

Este artigo está estruturado em cinco seções a contar desta introdução. A seção seguinte trata do referencial teórico sobre assédio moral e homossexualidade. Em seguida, é exposto o método utilizado para o desenvolvimento desta pesquisa. A quarta seção se refere a análise dos resultados e, por último, são as considerações finais.

2 ASSÉDIO MORAL E HOMOSSEXUALIDADE

O ambiente laboral vem apresentando ao longo do tempo uma alta competitividade, a qual priorizam a produtividade e o lucro independente da forma de atingi-los, desta forma a pressão e cobranças ao trabalhador são constantes e exacerbadas – o que os levam a participarem neste “jogo” como uma forma de sobrevivência, seja para ganho de bonificações e ascensão profissional, destaque ou como uma estratégia para manter seu trabalho (MARTINGO FILHO; SIQUEIRA, 2008; NUNES, 2016).

O fato do indivíduo não estar preparado a aderir a uma dinâmica instrumental (que prioriza os objetivos fins e não os meios de alcançá-lo) e de competição, pode acarretar na perda do seu emprego ou no ostracismo dentro da organização. O cenário, portanto, é extremamente propício para a ocorrência de situações de violência ao trabalhador, as quais podem se configurar ao longo do tempo como situações de assédio moral no trabalho. O assédio moral é tão antigo quanto o próprio trabalho (HELOANI, 2004), contudo, sua ocorrência se intensifica cada vez mais no ambiente laboral (NUNES; TOLFO, 2015). Não somente a ocorrência, mas a própria divulgação da mídia sobre o assunto e também pesquisas acadêmicas têm popularizado o tema – embora parte da população tenha uma interpretação errônea sobre a temática (NUNES; TOLFO; ESPINOSA, 2015).

Segundo Hirigoyen (2006, p. 17), o assédio moral pode ser compreendido como “[...] qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho”. Segundo Nunes (2016) o conceito do tema não sofreu modificações significativas ao longo do tempo, as definições de forma geral são similares e até complementares. Contudo, existem características/critérios que devem ser observados para definir se uma situação pode ou não se configurar como assédio moral (NUNES; TOLFO, 2015). As características que destacamos são a frequência e duração. O assédio não se submete a eventos isolados, mas em comportamentos repetidos e persistentes (LEYMANN, 1990; EINARSEN et al., 2003; 2005; 2011; FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008).

Hirigoyen (2006) agrupa as atitudes hostis em quatro categorias, da mais difícil de identificar até a mais evidente ou da mais sutil a visível: a) Deterioração proposital das condições de trabalho: agir de maneira a fazer a vítima parecer incompetente, como contestar

sistematicamente as decisões por ela tomadas, críticas exageradas e injustas em relação ao seu trabalho, induzir o alvo ao erro, instruções impossíveis de serem seguidas, entre outras; b) Isolamento e recusa de comunicação: comportamentos com intuito de constranger e maltratar o outro, tais como deixar alguém de fora de uma conversa, recusar falar-lhe, não convidá-lo para reuniões, interromper a pessoa constantemente, comunicar com a pessoa somente por escrito, evitar contato (até visual), e outros; c) Atentado contra a dignidade: são gestos de desprezo, chacotas e insinuações desqualificadas, que são geralmente reparadas por todos, entretanto, a vítima é considerada responsável. Neste caso o agressor utiliza-se de insinuações desdenhosas para desqualificar a vítima, criticar sua vida pessoal, zombando de suas origens, opção sexual e outros; d) Violência verbal, física ou sexual: aparece quando o assédio está declarado e visível a todos, tais como ameaças de violência física, empurrões, gritos injuriosos, assédio sexual, assédio que se prolonga também para fora do ambiente organizacional.

A caracterização do assédio moral tem como ponto de partida as relações interpessoais, entre vítima(s) e agressor(es), mas sua ocorrência deixou de ser centrada nos indivíduos para se analisar também a organização e conseqüentemente a cultura organizacional na qual ocorre (NUNES; TOLFO, 2013a; TOLFO; SILVA; KRAWULSKI, 2013). Ou seja, a organização se torna corresponsável pela prática ou inibição dos comportamentos e ações hostis dentro do ambiente de trabalho. Ademais, a própria sociedade, de forma geral, influencia e reforça determinados comportamentos e ações os quais podem se configurar como prática de assédio, como o preconceito e a discriminação.

Para Siqueira et al. (2009) a problemática do assédio moral adquire contornos mais dramáticos quando envolve a homofobia. A palavra homofobia visa designar dois aspectos de uma mesma realidade: uma dimensão pessoal de natureza afetiva, que se manifesta pela rejeição aos homossexuais, e uma dimensão cultural de natureza cognitiva, na qual o objeto da rejeição não é o indivíduo homossexual, mas a homossexualidade como fenômeno psicológico e social (BORRILLO, 2001). Cabe explicar que:

Homossexual é a pessoa que sente atração afetiva e sexual por alguém do mesmo sexo. Em primeiro lugar, é útil esclarecer que um homossexual masculino, ou gay, sente-se homem, gosta de ser homem e não rejeita seu órgão sexual masculino. Da mesma forma, uma homossexual feminina, ou lésbica, sente-se mulher, gosta de ser mulher e não deseja ser homem. Neste ponto, encontra-se um grande equívoco, pois as pessoas acham que eles querem ser do outro sexo. Definitivamente não. Mesmo comportando-se de uma forma mais “masculinizada”, segundo os padrões ditados pela sociedade, a maioria das lésbicas sente-se mulher e gosta de ser mulher (FIGUEIRÓ, 2007, p.33).

Neste sentido, o termo homofobia comumente é empregado quase que exclusivamente em referência a conjuntos de emoções negativas em relação a pessoas homossexuais ou assim identificadas (tais como aversão, desprezo, ódio, desconfiança, desconforto ou medo). Essas emoções, em alguns casos, seriam a tradução do receio (inconsciente e “doentio”) da própria pessoa homofóbica ser homossexual (ou de que os outros pensem que ela seja). Assim, seriam indícios (ou “sintomas”) de homofobia o ato de evitar homossexuais e situações associáveis ao universo homossexual, bem como a repulsa às relações afetivas e sexuais entre pessoas do mesmo sexo (JUNQUEIRA, 2007). Essa repulsa, para o autor, poderia se traduzir em um ódio generalizado (“patológico”) a pessoas homossexuais ou vistas como homossexuais.

Anti-semitismo, racismo, sexismo e homofobia são as expressões mais latentes do preconceito e da discriminação nos debates públicos e nas lutas sociais e políticas desde meados do século XX. Considerando estas manifestações, o estudo e a compreensão do preconceito e da discriminação têm-se estruturado tanto na esfera acadêmica quanto nos

âmbitos social e político. Dentre tais expressões discriminatórias, a homofobia é a menos discutida e ainda mais controversa (RIOS, 2007).

Ao se analisar o homossexual no ambiente de trabalho, salienta-se que a problemática que se discute é muito ampla, engloba relações assimétricas de poder nas organizações e as relações existentes em uma sociedade que tem como norma a heterossexualidade. Apesar disso, é necessário que, depois de discutir a questão da sua identidade, se proceda a uma análise que pragmaticamente possa levar a melhoria da qualidade de vida do homossexual no ambiente laboral, aumentando, da mesma forma, seu desempenho na organização (SIQUEIRA; ZAULI-FELLOWS, 2006). Mascarenhas (2008) enfatiza que em relação a gestão da diversidade no contexto brasileiro, deve-se mudar determinados padrões dominantes na sociedade e nas organizações, onde primeiramente deve-se confirmar a existência da discriminação, e depois criar políticas e práticas de gestão da diversidade e promover a inclusão.

No ambiente organizacional, segundo Siqueira e Zauli-Fellows (2006), o homossexual pode passar por diversas situações negativas, tais como:

- discriminação no processo seletivo se a empresa notar uma orientação sexual diferente da heteronormativa ou ele declarar explicitamente sua orientação;
- perda da função em virtude da orientação sexual;
- perda de uma possível promoção em virtude da orientação sexual;
- discussão entre diferença salarial entre homossexual e heterossexual;
- avaliações de desempenho baseadas apenas em um único traço do indivíduo, a identidade homossexual.

Desta forma, para Siqueira e Zauli-Fellows (2006), os indivíduos homossexuais tendem a ocultar e reprimir a sua orientação sexual na organização e também com os colegas, em uma tentativa de evitar a discriminação e conseqüentemente o clima desagradável proporcionado por ela, o enfraquecimento da sua carreira profissional e das possibilidades de ascensão. Rossi (2015) expõe que diferentemente do que geralmente acontece com os demais grupos minoritários, a presença de homossexuais só é percebida quando estes se manifestam. Segundo o autor, nunca houve incentivos para isso, pelo contrário. O medo de ser rejeitado é crucial e determinante para se manter em silêncio.

Ressalta-se que tanto homens e mulheres homossexuais são discriminados no ambiente laboral, seja de forma explícita ou implícita, em geral, com insinuações desdenhosas e “brincadeiras” envolvendo a sexualidade e sua opção (IRIGARAY, 2011). Irigaray e Freitas (2011) comentam que as mulheres por si só já são desvalorizadas e desqualificadas na sociedade e no mundo do trabalho, e isso continua também no movimento gay, o qual prevalece a homogeneidade masculina e patriarcal, e resulta na segregação das lésbicas.

As discussões, embora escassas, promovidas por organizações, sociedade e pelo Estado sobre as minorias, acabam incentivando o desenvolvimento de políticas específicas de incentivo/proteção a diversidade, motivo pelo qual as organizações não deveriam ignorar a presença destes e tampouco permitir a ocorrência da violência oriunda da orientação sexual, gênero, etnia e origem (SIQUEIRA et al., 2009). Deve-se, portanto, superar o discurso e tomar ações efetivas contra a violência vivenciada contra estes grupos, construir medidas socioeducativas que objetivem a valorização do indivíduo como um todo e não por suas características e orientações, e também a construção e aplicação de medidas punitivas para ações e comportamentos negativos no ambiente laboral e fora dele.

3 MÉTODO

Para atender ao objetivo da pesquisa, adotou-se uma abordagem qualitativa, pois trabalhou com um universo de significados, sentidos, valores e atitudes que correspondem a um ambiente mais profundo dos fenômenos, processos e relações (MINAYO et al., 1994). Considera-se a pesquisa como descritiva, a qual buscou descrever as situações de assédio moral no trabalho vivenciadas por trabalhadores homossexuais de organizações distintas pertencentes a região oeste do estado de Santa Catarina.

A divulgação da pesquisa ocorreu primeiramente nas mídias sociais com grupos que debatem sobre direitos dos homossexuais, e também por conversas informais com pessoas pertencentes aos grupos de ativismo LGBT no município de Chapecó (SC) e da região oeste catarinense. A partir disto, utilizou-se a técnica *snowball simpling* (bola de neve), a qual constitui como uma técnica de amostragem que se utiliza de cadeiras de referência (BALDIN; MUNHOZ, 2011). Esta técnica tem por intenção encontrar pessoas pertencentes a população pesquisada. Os critérios para seleção de participante foram: maior de 18 anos, homossexual, que trabalhou ou trabalhe em organização pública, mista ou privada. Com a divulgação da pesquisa, foram selecionados 9 trabalhadores (homens e mulheres homossexuais) para serem entrevistados individualmente, a partir de um roteiro semi-estruturado. Os participantes da pesquisa foram identificados por nomes fictícios para garantir a sua proteção e anonimato.

Com a divulgação da pesquisa, a coleta de dados ocorreu mediante entrevistas individuais, semi-estruturadas. O instrumento conteve questionamentos sobre situações hostis que poderiam ser vivenciadas pelo participante, as quais tiveram como base a classificação de Hirigoyen (2006): a) deterioração proposital das condições de trabalho; b) isolamento e recusa de comunicação; c) atentado contra a dignidade; d) violência verbal, física ou sexual.

A análise e interpretação dos dados obtidos nas entrevistas foram tratados qualitativamente, utilizando a análise de conteúdo como ferramenta de análise. Para uma melhor compreensão das situações hostis vivenciadas pelos participantes, as mesmas seguiram o mesmo agrupamento da coleta de dados, baseado na classificação Hirigoyen (2006). Desta forma, foi possível identificar quais categorias e situações foram mais frequentes na pesquisa, tendo assim, um panorama geral e específico. A partir da transcrição das entrevistas montou-se um quadro para analisar as informações provenientes dos entrevistados.

4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

Antes de adentrar as situações vivenciadas pelos participantes, é importante contextualizar algumas informações sobre os mesmos. Portanto, foram realizadas entrevistas com 9 pesquisados (7 homens e 2 mulheres), com idade entre 19 a 33 anos, 8 solteiros e 1 casado. Grande parte destes (6) possuem ensino superior incompleto, 2 ensino médio completo e 1 com ensino fundamental completo. Em relação ao setor de atuação, 8 trabalham em organizações privadas e 1 em organização pública, sendo que o tamanho das organizações variam, 6 estão em organizações de pequeno porte (até 19 funcionários), 1 em organização de médio porte (entre 100 a 499 funcionários) e 2 em organizações de grande porte (mais de 500 funcionários).

Os questionamentos realizados aos participantes estão em torno de situações hostis vivenciadas no ambiente laboral (assédio moral no trabalho), os quais durante as suas verbalizações ficou evidenciado a relação com a questão da homossexualidade. Ou seja, a homossexualidade seria o “motivo” para a ocorrência do assédio moral por parte dos agressores. Praticamente todo assédio moral é discriminatório, pois parte da ratificação de uma diferença ou particularidade do indivíduo (HIRIGOYEN, 2006)

Dentre as situações hostis vivenciadas pelos participantes, foram raras as que se enquadram diretamente às condições de trabalho, violência verbal, física ou sexual; elas estão mais associadas a atentado contra a dignidade, e isolamento e recusa de comunicação. Desta forma, conforme destacado na literatura, as informações sobre as vivências terá como ordenação as categorias de assédio moral de Hirigoyen (2006; 2008) – da mais difícil de se identificar até mais evidente.

Um dos pesquisados, José (professor), relata que teve sua autonomia retirada e que sofreu punições por parte dos seus superiores pelo fato de ser homossexual – segundo ele, era alvo de raiva gratuita por parte tanto da direção quanto colegas e alunos. Por sua vez, Pedro teve outro tipo de experiência, “[...] ele começou a me perseguir, me sobrecarregou tanto de afazeres que na primeira oportunidade que tive, mudei de área. Ele tentou boicotar minha transferência [...]”. As situações hostis relacionadas ao trabalho da vítima muitas vezes podem parecer imperceptíveis para o alvo, pois podem ser interpretadas como situações normais e recorrentes no ambiente laboral (HIRIGOYEN, 2006). No entanto, podem ocultar um caráter perverso na sua prática (NUNES; TOLFO, 2015). Para Siqueira et al. (2009), por ser homossexual, o indivíduo, de forma geral, acaba sendo alvo de alguma punição, inclusive omissão por parte dos superiores quando a situações de discriminação vivenciadas na organização. Os homossexuais têm, em geral, maior dificuldade para obter seus direitos por uma questão de homofobia ou heterossexismo (SIQUEIRA; ZAULI-FELLOWS, 2006).

As situações que envolvem situações de isolamento e recusa de comunicação também são difíceis de serem identificadas, embora foram constatadas por quatro participantes. José e Lurdes vivenciaram situações as quais seus colegas os ignoravam pelo fato de serem homossexuais. Lurdes, por sua vez, também relata que seu superior evitava conversar com ela diretamente.

O encarregado me colocava trabalhar com os meninos por que ele não gostava que eu ficasse ao lado das meninas trabalhando, apesar de ser um setor predominantemente feminino. [...] Quando a gente sabe trabalhar com o diferente, tudo é bom, mas o meu próprio encarregado era preconceituoso comigo, os homens não se sentiam à vontade para trabalhar comigo (João).

Eu sempre fui uma pessoa que teve influência na empresa, mas depois que eu me assumi, notei que as mulheres começaram a me tratar melhor e que alguns meninos se afastaram, mas foram poucos (Antônio).

As verbalizações dos participantes ressaltam o isolamento ou a recusa de comunicação “automática” por parte dos colegas ou superiores ao identificarem o indivíduo como homossexual. O preconceito apresentado na primeira fala, trouxe segundo o participante, consequências para o clima de trabalho, uma vez que o mesmo não se sentia à vontade trabalhando com o grupo de colegas homens, pois os mesmos ficavam incomodados com a sua presença – ao contrário das mulheres. O homossexual masculino ao se “apresentar” é mais “agregado” pelas mulheres que pelos homens, que os repulsam. Esse modelo é fundamentado, conforme relata Prata (2008), na representação social dos papéis de gênero que é um dos grandes precursores da homofobia. Para o autor, considera-se que a sociedade brasileira é historicamente constituída no modelo patriarcal machista, no qual os papéis sociais de gênero são definidos a partir da reprodução humana e os poderes e afazeres são distintos no âmbito doméstico para homens e mulheres, reproduzindo a sobreposição masculina na escala de valores e na hierarquia social. Segundo Eccel, Saraiva e Carrieri (2015) a identidade sexual se sobrepõe a pertencimentos sociais, religiosos e étnicos, ou seja, ela define a identidade do indivíduo. Desta forma, segundo os autores, a identidade sexual classifica o sujeito e o coloca em uma posição que pode gerar consequências sociais, por exemplo. Ademais, esta identidade

pode ser compreendida como um desvio da heteronormativa, uma “anormalidade” que impõe desafios e barreiras específicas para estes indivíduos.

A categoria com maior incidência de situações de assédio moral foi atentado contra a dignidade, a qual tende a ser mais direta e visível que as categorias anteriores. Os participantes relatam uma série de situações: piadas sobre sua sexualidade, humilhações e insultos, críticas sobre sua vida privada e demais. Estes tipos de situações muitas vezes não são revelados pelas vítimas, as quais têm vergonha de se expor e também não agem contra para não aparentar que “não sabem brincar” (HIRIGOYEN, 2006). Algumas das verbalizações dos participantes são destacadas a seguir.

Meu chefe circulava pelos setores falando que eu mantinha uma relação com uma das colegas de trabalho. Colega essa que eu mal sabia o nome, pois era nova na empresa. Por muitas vezes me chegaram pessoas perguntando como tinha sido ficar me agarrando no portão com a menina nova. Essa história inclusive foi aos ouvidos da diretora da empresa. Só não fui prejudicada profissionalmente, pois em nenhum momento dei motivos para que pensassem uma coisa dessas a meu respeito (Maria).

[...] ele fazia piadinhas na minha frente, porque ele sabia que eu era homossexual e sabia que eu não ia falar nada entende? [...] Um fato é que isso acontecia geralmente quando tinha mais homens na sala, nós estávamos fazendo o serviço e tinham dois ou três homens, e aí ele puxava uma piadinha e começavam a brincar como se eu não estivesse ali entende? Sempre que tinha mais homens, ele fazia isso, não só ele como outros funcionários também. Às vezes eu dava risada, porque não tinha o que eu fazer, ele sabia que eu não ia fazer nada, era um riso de não estou me importando entende? Por que se eu ficasse estressada, eu sabia que ele ia fazer mais (Lurdes).

Acontecia muita piada em relação a minha sexualidade, principalmente por que eu tinha uma colega que era evangélica, então os comentários eram do tipo – “Deus Vai te curar” – “Isso é errado”. [...] a pessoa falava que eu era doente, que eu tenho que ser curado, que eu tenho que ir na igreja e que só Deus que pode me salvar (Paulo).

O encarregado era muito preconceituoso, eu ouvia muita coisa. Além disso, como na empresa haviam muitos haitianos, eles têm o costume de chamar os gays de “macici”, é um termo pejorativo equivalente a “bicha”. Os “guris” brasileiros, eles não falam nada, mas você vê que não querem que você se misture, mas os haitianos me chamavam por esse termo todo santo dia. [...] Os haitianos principalmente faziam muita piada e brincadeira, me tratavam como objeto, falavam um pro outro, “pega o teu ali”, eu só não saía de lá por que tinha muita necessidade (João).

A primeira verbalização denota explicitamente que o agressor espalhava rumores a respeito da vítima. Segundo ela, os colegas constantemente utilizavam de insinuações e comentários maldosos para alguns atos praticados pela vítima e também de sua vida sexual, como por exemplo: “é bem coisa de veado”, “Com quem você está transando?”, “Como é que faz? Que nojo!”, “Como você consegue fazer isso?”. Por mais “inocentes” que pareçam, as piadas e insinuações homofóbicas podem provocar danos ao indivíduo, humilhando-o e degradando o ambiente laboral (SIQUEIRA et al., 2009).

As insinuações e desdenho relativo a homossexualidade dos participantes é algo frequente, conforme pode ser visualizado nas verbalizações. Além disso, a agressora do participante Paulo, atribui a sua homossexualidade a uma questão de doença que pode ser curada. Embora nas últimas décadas tivemos alguns avanços sociais, a homossexualidade ainda é vista como negativa em diversos segmentos sociais, tendo uma atribuição de perversão, doença ou pecado. O preconceito social produz de forma silenciosa e invisível o não reconhecimento de direitos sociais e legítimas práticas de inferiorização como a homofobia (PRADO; MACHADO, 2008; CAPRONI NETO; SARAIVA; BICALHO, 2014).

A homofobia é mantida e perpetrada por uma cultura que vincula a homossexualidade à doença, perversão e pecado (QUEIROZ; REGO; IRIGARAY, 2014)

Essas situações hostis muitas vezes são feitas de forma dissimulada, tendo em vista o fato da discriminação ser proibida por lei (HIRIGOYEN, 2006). Contudo, independente do que é estabelecido em lei e normas, as verbalizações indicam um ato direto de constrangimento e humilhação dos alvos.

Os grupos tendem a nivelar os indivíduos que têm dificuldade em conviver com a diferença (mulher em grupo de homens, homem em grupo de mulheres, homossexualidade, diferença racial, religiosa ou social...). [...] São brincadeiras grosseiras, gestos obscenos, menosprezo por tudo que ela diz, recusa a levar seu trabalho em consideração. Parece até ‘trote de calouros’, e todo mundo ri (HIRIGOYEN, 2008, p. 70).

Ademais, muitas vezes por meio do humor (ironias, piadas, sacarmos) é que ocorre a naturalização da homofobia no ambiente laboral e na sociedade, ou seja, ele é usado como um sutil instrumento de controle da sexualidade, do espaço social e dos valores heterocêntricos (IRIGARAY; SARAIVA; CARRIERI, 2010). Para os autores (p. 902) “[...] se trata de algo de que se pode rir, porque é socialmente respaldado pela sociedade. Assim, desrespeitam-se os homossexuais, ao transformá-los em alvo de manifestações humorísticas”.

Na categoria violência verbal, física ou sexual, as agressões são mais fáceis de identificar, pois em geral não apresentam um caráter sutil como identificado em outras categorias, favorecendo assim a sua constatação da violência e do assédio moral (HIRIGOYEN, 2006). Embora ocorram de forma menos frequente, constatações deste tipo foram identificados em três participantes da pesquisa.

Cheguei a registrar um boletim de ocorrência na delegacia da cidade na época do ocorrido, acredito que em 2011. Fui ameaçado de espancamento por um rapaz, que proferiu: “A gente vai se cruzar por aí veado de merda, e eu vou fazer você amanhecer com a boca cheia de formigas, quer ser veado, então eu e meus amigos vamos te fazer sentir bem o que é ser veado, seu merda, a gente vai se cruzar, pode esperar”. Foi de uma conversa entre eu e ele no trabalho e que terminou fora do trabalho na época pelo extinto (Pedro).

Outro dia eu fui agredido, levei um tapa, por que um rapaz me chamou de “veado” e eu não aceitei calado, aí mandei ele calar a boca e ele me agrediu (João).

Meu chefe indireto também era homossexual, ele insistia para se relacionar comigo, mandava cartinhas, bilhetes, dava em cima de mim, me chamava de bonito todo dia. No aniversário nós recebíamos um cartão de aniversário, ele botou um bilhete dentro [...] no papel estava escrito o telefone dele, endereço e ainda que ele me esperaria naquele local para que eu pegasse meu presente. [...] Após esse fato, em uma data no final do ano e pediu quais eram meus objetivos para o próximo ano? [...] no final da conversa ele disse que o objetivo dele era ficar comigo. Eu ficava mal, por que ele sendo chefe, eu não podia discutir, eu sentia medo de que algo acontecesse, parecia que eu seria obrigado a ter algo com ele (Antônio).

Verifica-se nas duas primeiras verbalizações um caráter mais de violência física e ameaças. No primeiro, é claramente evidenciado pelo participante a ameaça de um colega, segundo ele, as agressões e humilhações ocorriam dentro e fora da empresa, e até no ambiente virtual. Já na segunda verbalização, ao confrontar seu agressor (no momento), o mesmo partiu para a agressão de forma mais física. Segundo João (e tantos outros pesquisados) constantemente ouviam termos como veado, bichona, gay, e etc. Alguns ficavam calados para não “complicar” a situação, enquanto outros ao reagirem, a violência aumentava – conforme visualizado nas verbalizações.

Por sua vez, a verbalização de Antônio direciona para a questão do assédio sexual por parte do seu chefe, também homossexual. O qual segundo ele, era constantemente assediado sexualmente e não conseguia “fugir” destas situações, pois tinha medo que algo pudesse acontecer com seu emprego. Muitas vezes as vítimas não questionam/confrontam seus agressores (ou denunciam as agressões) por sentirem medo, pois se sentem inseguros e não acreditam no sistema interno da organização (NUNES; TOLFO, 2013b; 2015). Segundo os autores, existem casos que após ser realizado a denúncia, a violência se intensificou. Para Freitas (2001) é muito difícil não encontrar nas organizações alguma ocorrência de assédio sexual; embora muitas destas tendem a ser “ocultadas” para não repercutir negativamente o nome da organização ou proteger determinados trabalhadores (NUNES, 2016).

Evidencia-se novamente um aspecto importante na pesquisa, que a violência perpetrada pelos agressores para com as vítimas tem como gatilho o fato destes serem homossexuais. Ou seja, o assédio moral surge por uma recusa da diferença do outro, por preconceito ou discriminação. A homofobia é um fenômeno que gera mal-estar, insegurança, angústia e sofrimento; faz com que ocorra uma vulnerabilidade e exclusão, e pode até matar (JUNQUEIRA, 2013).

Por fim, os pesquisados quando confrontados sobre a discriminação, afirmaram acreditar que esta seja oriunda da falta de informação das pessoas, e de uma educação desregrada, que deveria priorizar educar as pessoas desde jovens sobre a pluralidade sexual e o respeito acima de tudo. Além disto, acreditam que caso as organizações invistam em programas de conscientização e de apoio a diversidade, o quadro de discriminação tende a diminuir aos poucos. Não se deve aceitar a violência como algo normal, pois isso é torna-la ainda mais violenta (FREITAS; HELOANI, BARRETO, 2008).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa buscou identificar as ocorrências de assédio moral no trabalho contra homossexuais em organizações da região oeste de Santa Catarina. Para tanto, procurou-se compreender as estratégias hostis mais frequentes direcionadas a grupos de homossexuais, homens e mulheres, pertencentes a diferentes setores e organizações.

As situações foram classificadas em diferentes categorias, da mais difícil a mais fácil de identificar, segundo categorização de Hirigoyen (2006). Ao contrário das pesquisas envolvendo trabalhadores heterossexuais, as quais as principais estratégias hostis estão relacionadas à deterioração proposital das condições de trabalho e isolamento e recusa de comunicação, nesta pesquisa houve mais incidência de situações de atentado contra a dignidade, de forma direta, visível e coletiva. Tal categoria representa estratégias como: frases ofensivas, zombarias, críticas injuriosas, insinuações, chacotas e outras situações.

O fato dos participarem serem homossexuais, segundo eles, é um fator que serviu como “gatilho” para a prática da violência, como se automaticamente fosse criado um alvo neles. Desta forma, situações de desqualificação, insinuações desdenhosas para qualifica-los, criação de rumores, crítica sobre sua opção sexual, e principalmente a utilização de palavras como “bichinha”, “veado” e outras para menosprezá-los foram estratégias hostis constante por parte dos agressores (superiores, colegas de mesmo nível hierárquico, subordinados, homens e mulheres).

Aponta-se, também, que os participantes acreditam ser comum a prática do assédio moral contra homossexuais em virtude do grande preconceito existente na sociedade. Ademais se percebeu que a maioria não sabia do fato de estar sendo vítima de assédio, isso se deve em parte a desinformação sobre o tema, motivado pela cultura das organizações em não debaterem e conscientizarem os seus funcionários sobre este e outros assuntos pertinentes para um bom convívio social. Neste aspecto, a área de gestão de pessoas, a qual deveria ser a

“guardiã” “[...] de alguns princípios básica da boa convivência organizacional pode ser a primeira a exibir a dolosa política de avestruz ou mesmo participar ativamente do processo” (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008, p. 42).

Por fim, a visualização nesta pesquisa de situações e estratégias hostis, como de discriminação e de injúrias contra homossexuais no ambiente laboral é importante. Uma vez que o debate pode desmitificar um assunto visto como tabu em algumas organizações e na própria sociedade, que de forma geral, é preconceituosa. Fato este confirmado por Siqueira et al. (2009), que ressalta que os crimes de ódio contra homossexuais, e consequentemente contra os direitos humanos, não decorrem apenas na forma de homicídios, mas por ações de violência moral – sejam estas proferidas no ambiente de trabalho, na sociedade, e também, não raras, declarações de políticos e religiosos que comparam a homossexualidade como uma aberração da natureza, uma doença que necessita ser “curada”.

REFERÊNCIAS

BALDIN, N.; MUNHOZ, E. M. B. Snowball (bola de neve): uma técnica metodológica para pesquisa em educação ambiental comunitária. In: X Congresso Nacional de Educação - Educere. **Anais...** Curitiba, 2011.

BARRETO, M. **Uma jornada de humilhações**. São Paulo, 2000. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2000.

BORRILO, D. Homofobia e educação. In: LIONÇO, T.; DINIZ, D. Homofobia e Educação: um desafio ao silêncio. Brasília: Letras livres e Editora Unb, 2001.

CAPRONI NETO, H. L.; SARAIVA, L. A. S.; BICALHO, R. A. Diversidade sexual nas organizações: um estudo sobre *coming out*. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 8, n. 1, p. 86-113, 2014.

ECCEL, C. S.; SARAIVA, L. A. S.; CARRIERI, A. P. Masculinidade, autoimagem e preconceito em representações sociais de homossexuais. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 9, n. 1, p. 01-15, 2015.

EINARSEN, S. et al. The concept of bullying at work: the European tradition. In: EINARSEN, S. et al. (Orgs.). **Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International perspectives in research and practice**. London: Taylor & Francis, 2003. p. 3-30.

EINARSEN, S. et al. Workplace Bullying: individual pathology or organizational culture? In: BOWIE, V.; FISCHER, B. S.; COOPER, C. L. (Orgs.). **Workplace Violence: issues, trends, strategies**. Devon: Willian Publishing, 2005. p. 229-247.

EINARSEN, S. et al. The concept of bullying and harassment at work: the European tradition. In: EINARSEN, S. et al. (Orgs.). **Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice**. London: Taylor & Francis, 2011, p. 3-39.

FIGUEIRÓ, M. N. D. **Homossexualidade e educação sexual**: Construindo respeito a diversidade. Londrina: Universidade Estadual de Londrina, 2007.

FREITAS, M. E. Assédio Moral e Assédio Sexual: faces do poder perverso nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, v.41, n.2, p.8-19, 2001.

FREITAS, M. E.; HELOANI, R.; BARRETO, M. **Assédio moral no trabalho**. Cengage Learning, São Paulo, 2008.

HELOANI, R. Assédio moral – um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. **RAE-eletrônica**, v. 3, n. 1, p. 1-8, 2004.

HIRIGOYEN, M-F. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

HIRIGOYEN, M-F. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. 10. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2008.

IRIGARAY, H. A. R. Orientação Sexual e Trabalho. **GV Executivo**, v. 10, p. 44-47, 2011.

IRIGARAY, H. A. R.; FREITAS, M. E. F. Sexualidade e organizações: estudo sobre lésbicas no ambiente de trabalho. **Organizações & Sociedade**, Salvador, v. 18, n. 59, p. 625-641, 2011.

IRIGARAY, H. A. R.; SARAIVA, L. A. S.; CARRIERI, A. P. Humor e Discriminação por Orientação Sexual no Ambiente Organizacional. **RAC**, Curitiba, v. 14, n. 5, p. 890-906, 2010.

JUNQUEIRA, R. D. **Homofobia**: limites e possibilidades de um conceito em meio a disputas. 2007. Disponível em: <www.cchla.ufrn.br/bagoas/v01n01art07_junqueira.pdf>. Acesso em: 28 nov. 2015.

JUNQUEIRA, R. D. **Diversidade Sexual**: O reconhecimento da diversidade sexual por uma melhor educação para todos. 2013. Disponível em: <http://www.una.br/images_anima/pdf/O_Rec_diversidade_sxl_melhor_edu_todos_Nuh_UF_MG_RJunq.pdf>. Acesso em: 25 ago. 2015.

LEYMANN, H. Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. **Violence and Victims**, v. 5, n. 2, p. 119-126, 1990.

MARTININGO FILHO, A.; SIQUEIRA, M. V. S. Assédio Moral e Gestão de Pessoas: uma análise do assédio moral nas organizações e o papel da área de gestão de pessoas. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 9, n. 5, p. 11-34, 2008.

MASCARENHAS, A. O. Gestão da diversidade. In: MASCARENHAS, A. O. (Org.). **Gestão estratégica de pessoas**: evolução, teoria e crítica. São Paulo: Cengage Learning, 2008. p. 259-270.

MINAYO, M. C. S. et al. **Pesquisa social**: teoria, método e criatividade. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

MORIN, E. M. L'efficacité organisationnelle et sens du travail. In: PAUCHANT, T. C. et al. (Coords.). **La quête du sens. Gérer nos organisations pour la santé des personnes, de nos sociétés et de la nature**. Montréal, Québec et Paris: Éditions d'Organisation, 1996. p. 257-286.

NUNES, T. S. **A influência da cultura organizacional na ocorrência do assédio moral no trabalho na Universidade Federal de Santa Catarina.** (Tese). 432p. Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, Santa Catarina, Brasil, 2016.

NUNES, T. S.; TOLFO, S. R. A dinâmica e os fatores organizacionais propiciadores à ocorrência do assédio moral no trabalho. **Revista de Gestão e Secretariado - GeSec**, São Paulo, v. 4, n. 2, p. 90-113, 2013a.

NUNES, T. S.; TOLFO, S. R. Assédio Moral em Universidade: as possíveis consequências em comentar e/ou denunciar a violência. **Administração Pública e Gestão Social**, v. 5, n. 4, p. 148-155, 2013b.

NUNES, T. S.; TOLFO, S. R. O Assédio Moral no Contexto Universitário: uma discussão necessária. **Revista de Ciências da Administração**, v. 17, n. 41, p. 21-36, 2015.

NUNES, T. S.; TOLFO, S. R.; ESPINOSA, L. M. C. A compreensão dos trabalhadores sobre o assédio moral no trabalho por meio de um termo/palavra. In: III Congresso Iberoamericano sobre Acoso Laboral e Institucional, 2015, Florianópolis. **Anais.....**, 2015. p. 1-14.

PRADO, M. A. M.; MACHADO, F. V. Preconceito contra homossexualidades: a hierarquia da invisibilidade. São Paulo: Cortez, 2008.

PRATA, M. R. **A discriminação contra os homossexuais e os movimentos em defesa de seus direitos.** 2008. 90 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Serviço Social, Puc Rio, Rio de Janeiro, 2008.

QUEIROZ, L. G. M.; REGO, M. L.; IRIGARAY, H. A. The impacts of gender, sexual orientation, and ethnicity on project managers' roles in Brazil. **Revista de Gestão e Projetos - GeP**, v. 5, n. 1, p. 1-14, 2014.

RIOS, R. R. O conceito de homofobia na perspectiva dos direitos humanos e no contexto dos estudos sobre preconceito e discriminação. In: POCAHY, F. Rompendo o silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea. **Políticas, teoria e atuação**. Porto Alegre: Nuances, 2007.

ROSSI, L. Chefe, sou gay: **Revista exame**. 2015. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/revista-exame/edicoes/1088/noticias/chefe-sou-gay>>. Acesso em: 25 ago. 2015.

SIQUEIRA, M. V. S.; ZAULI-FELLOWS, A. Diversidade e identidade gay nas organizações. **Revista Eletrônica de Gestão Organizacional**, v. 4, n. 3, p. 69-81, 2006.

SIQUEIRA, M. V. S. et al. Homofobia e violência moral no trabalho no Distrito Federal. **O&S**, Salvador, v.16, n. 50, p. 447-461, 2009.

TOLFO, S. R.; PICCININI, V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, n. 1, p. 38-46, 2007.

TOLFO, S. R.; SILVA, N.; KRAWULSKI, E. Acoso laboral: relaciones con la cultura organizacional y la gestión de personas. **Salud de los Trabajadores**, Maracay, v. 21, n. 1, p. 5-18, 2013.