

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS – DCA
ADMINISTRAÇÃO**

Lorenço Rodrigues

**ASSÉDIO MORAL, PRECONCEITO E HETERONORMATIVIDADE NAS
RELAÇÕES DE VIDA E TRABALHO: HISTÓRIA DE VIDA DE UM SERVIDOR
PÚBLICO HOMOSSEXUAL MASCULINO**

**Porto Alegre
2017**

Lorenço Rodrigues

**ASSÉDIO MORAL, PRECONCEITO E HETERONORMATIVIDADE NAS
RELAÇÕES DE VIDA E TRABALHO: HISTÓRIA DE VIDA DE UM SERVIDOR
PÚBLICO HOMOSSEXUAL MASCULINO**

Trabalho de conclusão de curso de graduação apresentado ao Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Fernanda Tarabal Lopes.

Porto Alegre

2017

Dedico este trabalho a todos os homossexuais, que diariamente sofrem com as brutalidades de uma sociedade violenta, discriminatória e preconceituosa. Somente com a união e a luta de todos, direitos serão conquistados e mantidos, para que possamos viver em uma sociedade que respeite o diferente.

AGRADECIMENTOS

A Deus, por me dar forças e permitir que eu possa lutar por meus objetivos.

Aos meus pais, Belonir e Leandro, por todo amor e incentivo dado ao longo de toda a minha vida, por sempre me instigarem a jamais desistir de meus sonhos.

À minha amada irmã, Camila, por todo carinho e apoio dado ao longo de toda graduação, e ao meu cunhado Paulo pelos momentos de debate e descontração.

À minha grande amiga, Camilla, por sempre estar ao meu lado em todos os momentos nos últimos 5 anos, e aos meus colegas do curso de Administração.

Às minhas amigas do Foro de São Leopoldo, especialmente, para Aline, Ana Cristina, Ana Flávia, Manuella, Priscila e Tainara, por todo apoio e compreensão. Também a todos da 1ª Vara Criminal pelo estímulo.

A todos que fizeram e fazem parte de minha vida profissional.

À UFRGS, por todo conhecimento que conquisei ao longo do curso.

A todos os professores e funcionários da Escola de Administração, que ao lado dos alunos garantem a excelência no ensino. Especialmente aos professores da área de públicas pela dedicação e estímulo dado no decorrer destes anos.

A todos os membros do Grupo de Estudos de Clínicas do Trabalho e do Núcleo de Estudos Políticos e Administrativos (NEPA/UFRGS).

A todos os entrevistados que colaboram com o desenvolvimento desta pesquisa.

À professora Maria Tereza Flores Pereira por aceitar o convite de fazer parte da banca examinadora deste trabalho.

À minha orientadora e amiga, Fernanda Tarabal Lopes, por confiar tamanha responsabilidade em falar sobre um tema tão peculiar e sensível para os tempos atuais. O meu muito obrigado!

Ai daqueles que pararem com sua capacidade de sonhar, de invejar sua coragem de anunciar e denunciar. Ainda daqueles que, em lugar de visitar de vez em quando o amanhã pelo profundo engajamento com o hoje, com o aqui e o agora, se atrelarem a um passado de exploração e de rotina.

Paulo Freire

RESUMO

O preconceito, a discriminação e a violência estão presentes no cotidiano da vida dos homossexuais, assim como a brutalidade em que diversos grupos políticos e religiosos conservadores, por exemplo, incentivam as agressões e crueldades a esta parcela da sociedade. A sociedade brasileira apresenta aspectos relacionados ao machismo (ALCADIPANI, 2013); esta característica reflete diretamente nas relações de vida e trabalho dos homossexuais, que sofrem desde a infância até a vida adulta por diversas questões relacionadas à marginalização social e intolerância. A dominação masculina e a heteronormatividade oferecem graves riscos à saúde física e mental dos indivíduos. Muitos sujeitos perdem oportunidades de crescimento profissional, em razão do prejulgamento da sociedade, o que inúmeras vezes pode ser consequência de assédio moral (ALCADIPANI, 2013; CAPRONI; FONSECA 2014; CARRIERI; AGUIAR; DINIZ, 2013). Este trabalho visa abordar os impactos desta realidade nas relações de vida e trabalho de homossexuais. Valendo-se do método de história de vida, foi analisada a trajetória de um servidor público homossexual, relatada desde sua infância até a vida adulta, incluindo momentos marcantes de suas relações de trabalho. Para contribuir com a análise, profissionais de diferentes áreas (administração, justiça do trabalho, pesquisa e saúde) foram entrevistados. Os resultados demonstram que há diversos impactos à vida dos homossexuais, tanto nas relações pessoais e de trabalho, quanto à saúde física e mental destes.

Palavras-chave: discriminação; dominação masculina, heteronormatividade; preconceito, violência.

ABSTRACT

Prejudice, discrimination and their attention are not everyday in the life of homosexuals, as well as brutality in various conservative political and religious groups, for example, encourage aggression and cruelty to this part of society. Brazilian society presents aspects related to machismo (ALCADIPANI, 2013); Stability reflects directly on the life and work relations of homosexuals, who suffer from a childhood to an adult life for various issues related to social marginalization and intolerance. Male domination and a heteronormativity of whales critical of individuals' physical and mental physics (ALCADIPANI, 2013, CAPRONI, FONSECA 2014, CARRIERI, AGUIAR, DINIZ, 2013). This work aims to address the impacts of this reality on the relationships of life and work of homosexuals. Drawing on the method of life history, a trajectory of a homosexual public servant was analyzed, from childhood to adult life, including important moments in his work relations. To contribute with an analysis, professionals from different areas (administration, labor justice, research and health) were interviewed. The results show that there are several impacts on the lives of homosexuals, both in relationships and at work, as well as their physical and mental health.

Keywords: discrimination; male dominance, heteronormativity; prejudice, violence.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

INFRAERO – Empresa Brasileira de Infraestrutura Aeroportuária

IFRS – Instituto Federal Sul-Rio-Grandense

HPSP – Hospital Psiquiátrico São Pedro

LGBT – Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Transgêneros

PUCRS – Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul

REGGSILA - Rede de Estudos de Geografia, Gênero e Sexualidade Ibero Latino-Americana

SES – Secretaria Estadual de Saúde

TRT4 – Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

UFG – Universidade Federal de Goiás

UFPeI – Universidade Federal de Pelotas

UFRGS – Universidade Federal do Rio Grande do Sul

UNISINOS – Universidade do Vale do Rio dos Sinos

USP – Universidade de São Paulo

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 – PERFIL DOS PROFISSIONAIS	36
---	----

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	12
2. DEFINIÇÃO DO TEMA	13
2.1 JUSTIFICATIVA	20
2.2 OBJETIVO GERAL	21
2.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	21
3. REVISÃO TEÓRICA	22
3.1 SOBRE O TRABALHO.....	22
3.2 ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO	24
3.3 PRECONCEITO, DISCRIMINAÇÃO, HOMOFOBIA, VIOLÊNCIA CONTRA HOMOSSEXUAIS E HETERONORMATIVIDADE	26
3.4 DIVERSIDADE ORGANIZACIONAL	31
4. METODOLOGIA	33
5. ENTREVISTAS COM PROFISSIONAIS	36
5.1 HOMOFOBIA E TRABALHO NO BRASIL: DESCRIÇÃO PELA PERSPECTIVA DE UMA JUÍZA DO TRABALHO.....	36
5.2 DO PRECONCEITO E DISCRIMINAÇÃO AO RESPEITO E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: DESCRIÇÃO PELA PERSPECTIVA DE UMA ADMINISTRADORA.....	40
5.3 VIOLÊNCIA E SEGREGAÇÃO ORGANIZACIONAL: DESCRIÇÃO PELA PERSPECTIVA DE UMA PSICÓLOGA	43
5.4 RELAÇÕES DE TRABALHO E SEUS DANOS À SAÚDE DO TRABALHADOR: DESCRIÇÃO PELA PERSPECTIVA DE UM MÉDICO	46
5.5 CONSERVADORISMO E PRECONCEITO: DESCRIÇÃO PELA PERSPECTIVA DE UM PESQUISADOR.....	47
6. A HISTÓRIA DE VIDA DE UM SERVIDOR PÚBLICO HOMOSSEXUAL – O CASO DE RENATO	52
6.1 HISTÓRIA FAMILIAR: A BUSCA PELO RESPEITO.....	53
6.2 HISTÓRIA DE TRABALHO: PRECONCEITO E RECONHECIMENTO	59
6.3 CONTEXTO GEOGRÁFICO – DE GOIÂNIA À PORTO ALEGRE: REALIDADES DISTINTAS.....	63
6.4 REFLEXÕES SOBRE A HISTÓRIA DE VIDA DE RENATO	66
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS	73

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	76
APÊNDICE.....	80

1. INTRODUÇÃO

O preconceito adoece, a discriminação e a violência aos LGBT (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Transgêneros) mata no Brasil e no mundo, todos os anos, milhares de jovens, que além de serem espancados e assassinados, se suicidam em razão da brutalidade do ambiente em que estão inseridos. O *bullying* é um dos maiores motivos destes acontecimentos, no trabalho esta violência ocorre na forma do assédio moral, causando doenças físicas e mentais aos trabalhadores.

Diariamente a homofobia, o preconceito e a discriminação fazem inúmeras vítimas fatais no Brasil, o machismo é uma grande fonte de intolerância, através da heteronormatividade e da dominação masculina, homossexuais são moldados para se comportar conforme a imposição cultural de uma sociedade no qual o homem, branco e heterossexual é o centro, sendo as categorias (homossexuais, mulheres, negros e negras) hostilizadas na sociedade.

Além da prevenção da vida destes indivíduos, é necessário zelar pela saúde física e mental, pois os danos causados pela pressão social são enormes, gerando sujeitos com problemas psicológicos e traumas constantes. Situações que ocorrem na infância e se agravam na vida adulta, e, por sua vez, nas relações de trabalho.

Entender quais são os impactos da heteronormatividade na vida dos homossexuais é o elemento principal deste trabalho, para isto, além de todo arcabouço teórico, foram realizadas entrevistas com profissionais de diferentes áreas e um estudo de caso utilizando-se o método de história de vida com um servidor público homossexual, que relatou boa parte de suas experiências de vida (familiares, afetivas, relações de trabalho, entre outras).

Este trabalho está dividido da seguinte forma: definição do tema, no qual se explica pontos fundamentais para o entendimento inicial do tema, em seguida a justificativa e a revisão teórica, em que se discute sobre o preconceito, discriminação, violência, assédio moral e diversidade organizacional. Após a metodologia e a apresentação das entrevistas com profissionais de diferentes áreas (uma juíza do trabalho, uma administradora, uma psicóloga, um médico e um pesquisador) sobre os assuntos debatidos ao longo do trabalho, segue a história de vida de um servidor público homossexual, e, por fim, as considerações finais.

2. DEFINIÇÃO DO TEMA

O presente estudo tem por objetivo discorrer sobre questões como, violência, assédio moral, heteronormatividade e a dominação masculina em trabalhadores homossexuais masculinos. Para tanto, apresentar-se-ão importantes elementos constitutivos da definição deste tema, a saber, a importância do trabalho, a discussão sobre a heteronormatividade e a violência contra os homossexuais, a dominação masculina e a temática sobre o assédio moral. Ao fim, serão expressas também as delimitações preliminares da pesquisa no que se refere ao campo empírico, que dizem respeito à percepção de trabalhadores homossexuais masculinos da administração pública do Estado do Rio Grande do Sul, especificamente, o caso de vida e trabalho de um servidor público de um instituto de previdência do Estado, com o espaço social e de trabalho em que está inserido.

O contexto econômico e social mundial gira em torno das relações de trabalho, este entendido como forma de sobrevivência e subsistência. É por intermédio do trabalho que o homem cria relações sociais e constitui formas materiais para o seu sustento, outrossim, desenvolve a sua identidade e forma de vida, tal como, estipula conhecimentos e valores.

Estar inserido em uma estrutura organizacional, de caráter empregatício e remunerado, torna o indivíduo membro reconhecido por seus pares. Este reconhecimento social é fundamental para a saúde mental do sujeito, dentro e fora do ambiente organizacional (DEJOURS, 1996). A sensação de pertencimento social é vital para os indivíduos, pois representa a sua integração e inserção na sociedade. Entretanto, há situações pela quais o trabalho se torna um sofrimento - o assédio moral, por exemplo - podendo resultar em danos à saúde psíquica do sujeito, sendo decisiva a história de vida e memória afetiva do trabalhador, para superar ou não o sofrimento causado pelas relações de trabalho, conceito tratado na psicologia do trabalho como ressonância simbólica (DEJOURS, 1996). Gernet e Dejours aduzem sobre o reconhecimento no trabalho.

O reconhecimento pelo outro é indispensável para a avaliação de uma descoberta exitosa na sua confrontação com o real. Quando o sujeito está apartado do real e do reconhecimento pelo outro, ele é remetido à solidão da loucura, conhecida pelo nome de "alienação mental". Quando o sujeito mantém uma relação suficiente com o real por intermédio de seu trabalho sem que seu trabalho seja, no entanto, reconhecido pelo outro, ele está condenado à solidão alienante que Sigaut designa pelo nome de "alienação

social”. Esta situação é perigosa e não sustentável no longo prazo para quem nela se encontra encerrado. O sujeito é levado, seja a duvidar da relação que ele mantém com o real, o que o leva a duvidar dele mesmo, ou a manter sua convicção a qualquer preço, e então o risco que ele corre é o de cair na autorreferência e na megalomania. (GERNET; DEJOURS, 2011, p. 64, sem grifo no original).

Etimologicamente, a palavra *trabalho*, no latim, vem de *tripalium*, instrumento de tortura, o que, por sua vez, está relacionado ao verbo, também em latim, *tripaliare*, que significa torturar (ALBORNOZ, 2014). Este sofrimento é motivado por inúmeras situações, uma vez que o trabalho causa nos indivíduos diversos sentimentos. O envolvimento social no trabalho pode resultar, simultaneamente, prazer e dor ao sujeito. Deve-se considerar quando estas situações causam somente sofrimento ao trabalhador, ocorrendo desgastes à sua saúde mental. Uma razão para este sofrimento, diz respeito ao assédio moral, fato este, que ocorre em todas as organizações de trabalho – públicas, privadas e sociais – independente de gênero, etnia, condição social, nacionalidade, etc. O assédio moral pode ocorrer com qualquer trabalhador, contudo, os grupos como homossexuais, mulheres, negros, entre outros, tendem a sofrer mais assédio por uma questão histórica e social, em que eram tratados com seres inferiores e subalternos aos homens brancos, heterossexuais e de classes sociais abastadas. No que se refere à marginalização dos homossexuais nas organizações, estes sofrem “com o preconceito e atos discriminatórios, velados ou explícitos” (SIQUEIRA *et al.*, 2008, p. 01).

A sociedade brasileira, fundamentalmente machista, menospreza e ridiculariza os homens homossexuais, por considerá-los inferiores em relação aos heterossexuais masculinos, “a homofobia é um dos mais graves e ignorados problemas sociais no Brasil” (SIQUEIRA *et al.*, 2008, p. 01). No ambiente organizacional este preconceito é refletido na dominação masculina nos cargos de gestão, no qual “ser homem heterossexual é uma vantagem” (ALCADIPANI, 2013). A diversidade nas instituições é algo que existe e que não pode ser ignorada, “a produção teórica em administração, portanto, tem revelado que a diversidade é entendida como tudo aquilo que se afasta de uma identidade específica: a do homem branco, heterossexual e sem deficiências.” (FLORES-PEREIRA; ECCEL, 2010, p. 337, sem grifo no original). O homossexual masculino sofre desde a infância por sua orientação sexual, na maioria das vezes, se culpa por não ser como

o padrão de normalidade estabelecido pela sociedade (heteronormatividade). Além de existir a rejeição do próprio indivíduo homossexual, pelo medo da reação negativa por parte de seu núcleo familiar e afetivo, “gays são expulsos de casa e das organizações em que trabalham, sendo excluídos unicamente em virtude da sua orientação sexual” (SIQUEIRA *et al.*, 2008, p. 01). Inúmeras situações da criança até a vida adulta levam o homossexual a se ocultar para a sociedade, estando vulnerável nas relações de trabalho, o que, por sua vez, reforça a probabilidade de ocorrência do assédio, dada a fragilidade da situação, e a ocorrência do sofrimento patológico do trabalhador (DEJOURS, 1996). O homossexual, muitas vezes, se encontra “desamparado em situações de preconceito, de homofobia e de discriminação em termos de ascensão profissional, de relacionamentos sociais, dentre outros” (SIQUEIRA *et al.*, 2008, p. 02). Cabe enfatizar que os indivíduos “cuja orientação sexual não se insere nos modelos estabelecidos podem ser objeto de violência verbal, psicológica e física, além de ser alvo de manifestações de ódio” (CARRIERI; AGUIAR; DINIZ, 2013, p 174).

De acordo com Siqueira *et al.*, (2008), os crimes cometidos contra homossexuais são graves violações aos direitos humanos, indo além de homicídios, há torturas e lesões cruéis, somente por ser homossexual. No ambiente organizacional, o homossexual, muitas vezes não possui os mesmos direitos dos heterossexuais, estando vulneráveis às inseguranças das situações homofóbicas e de perseguição, “no contexto organizacional, o indivíduo gay é objeto de injustiças sociais e de situações que degradam o seu ambiente de trabalho” (SIQUEIRA *et al.*, 2008, p. 03).

No que tange à saúde física e mental do sujeito homossexual, cabe entender que o receio do julgamento social no ambiente de trabalho pode causar sofrimento ao trabalhador. Em decorrência de sua orientação sexual, o homossexual masculino teme a perda de oportunidades de crescimento dentro da organização, o isolamento nas relações pessoais, a rejeição, as humilhações, piadas de cunho homofóbico, as agressões físicas, o preconceito em geral, dentre outras ações discriminatórias. As piadas homofóbicas, “por mais que pareçam inocentes podem causar inúmeros danos ao indivíduo, humilhando-o e degradando o seu ambiente de trabalho” (SIQUEIRA *et al.*, 2008, p. 02). Tais constrangimentos que assombram o trabalhador homossexual podem ocasionar o seu sofrimento psíquico e frustrações ao longo de

sua vida profissional, além dos impactos pessoais (relacionamentos familiares, afetivos e amorosos) que isto pode causar. Esta histórica segregação aos homossexuais ocorre em razão da heteronormatividade e da dominação masculina na política, nas religiões, no universo organizacional, entre tantos outros setores da sociedade.

A dominação masculina e a heteronormatividade estão associadas, de forma expressiva, a inúmeras relações sociais, no que se refere à identidade homossexual, “é negado tacitamente o status de membros da sociedade” (SOUZA JÚNIOR *et al.*, 2013, p. 83). Há um grande preconceito ao sujeito homossexual, em razão de não pertencer aos padrões estabelecidos como normais – heteronormatividade – pois, de acordo com a dominação masculina, o indivíduo que recusa viver conforme o modo aceitável (heterossexual) – homem e mulher, o qual a mulher deve servir ao homem e a procriar, sendo ela o complemento do homem na sociedade. O mesmo ocorre com os homossexuais, entretanto, em uma conjuntura mais agressiva, sendo tratados como anomalias e indignos do reconhecimento social. Cabe destacar, conforme Siqueira, Carrieri, Lima e Andrade (2008), que são comuns as declarações de políticos e religiosos que tratam os homossexuais como aberrações da natureza e animais, e a homossexualidade como uma doença, um distúrbio de comportamento sexual. Esta repulsa aos homossexuais está presente no cenário econômico, político, jurídico, entre outros.

Para Souza Júnior *et al.*, (2013), a dominação masculina força os grupos de homossexuais a permanecerem sem vida social pública e sem direitos, mesmo que estas implicações estejam sendo rompidas, muitas humilhações, preconceitos e discriminações são cometidas diariamente. A dominação masculina inicia entre homens (dominadores) e mulheres (dominadas); segundo os autores listados acima, a dominação masculina é imposta na realidade social, e a submissão do indivíduo é chamada de violência simbólica: “uma violência suave, insensível as suas próprias vítimas, impostas por vias simbólicas”.

No ambiente organizacional, existem os cargos que somente podem ser ocupados por homens, representando um exemplo de segregação sexual que eleva a dominação masculina, não apenas no trabalho, pois é refletido em todos os setores da sociedade. “A visão natural que faz todos verem os homens como superiores às mulheres é intensificada pelas diferenças de aprendizagem social e

pela ocultação do que vivem” (SOUZA JÚNIOR *et al.*, 2013, p. 87). Souza Júnior, Cerquinho, Nogueira e Melo (2013), aduzem que a relação da dominação masculina e a homofobia estão relacionadas com a discriminação de pessoas que apresentam atributos negativos ou positivos ao gênero feminino. É uma maneira de controle social realizada entre os homens, exercida “desde os primórdios da educação dominante, de tal modo que a virilidade, a superioridade, a força e a competição se tornam os atributos essenciais do gênero androcêntrico” (SOUZA JÚNIOR *et al.*, 2013, p. 87), dessa forma, aqueles que se denominam o oposto do heterossexualismo masculino, se equiparam às mulheres e aos homossexuais. É em razão da dominação masculina que os homossexuais são coagidos a assumirem uma “postura discreta” perante a sociedade, assim não fugirão aos padrões heteronormativos de aceitação, por sua vez, isto constitui um fato da violência simbólica, em que as escolhas e as identidades de cada indivíduo são negligenciadas para o bem do sistema socioeconômico e político hegemônico, dominador e repressivo.

Toda a dominação opressora deve ser combatida, para isto, é necessária a união de todos aqueles que não concordam com o modelo imposto como natural e correto, a luta é essencial para a libertação, “libertação a que não chegarão pelo acaso, mas pela práxis de sua busca; pelo conhecimento e reconhecimento da necessidade de lutar por ela” (FREIRE, 1987, p. 17). É fundamental que haja a comunhão para combater a homofobia, o preconceito e a discriminação aos homossexuais, para que exista esperança de reconhecimento, respeito e relações harmoniosas entre os indivíduos. Lutar é preciso, pois, “a opressão, que é um controle esmagador, é necrófila. Nutre-se do amor à morte e não do amor à vida” (FREIRE, 1987, p. 37).

Assim como a luta das mulheres contra o machismo e o preconceito social – com o feminismo e as marchas em favor de direitos iguais – os homossexuais necessitam buscar o seu espaço, com apoio do movimento homossexual, sem temer a discriminação, da mesma forma que as mulheres, décadas atrás, resolveram se impor perante o preconceito da sociedade conservadora. Apesar de ainda existir grande diferenciação entre homens e mulheres em quase todos os setores da sociedade, esta segregação foi reduzida drasticamente. Da mesma forma, os homossexuais precisam se unir para dizimar o preconceito e a marginalização que

há dentro e fora das organizações, para isso, é imprescindível “aceitar sermos nós mesmos diante dos outros, podendo causar desgostos a alguns e mesmo ser alvo de sua agressividade, sem desabarmos por isso” (LAPIERRE, 2005, p.110). Implicação basilar para o desenvolvimento humano e, por sua vez, organizacional. Consoante Siqueira, Carrieri, Lima e Andrade (2008), o grupo dos homossexuais está entre os mais marginalizados dentro das organizações, pois, em razão da homofobia e do preconceito, estes são obrigados a permanecer no anonimato, sem revelar a própria identidade, pelo receio de serem prejudicados profissionalmente.

As minorias sociais têm ocupado cada vez mais espaço no âmbito das transformações nas relações interpessoais, grupais, de massa e globais na sociedade informacional (Castells, 1996), devido à interação entre a estrutura social e as novas tecnologias da comunicação que permitem a troca eficaz e rápida de informações entre diferentes culturas, grupos ou pessoas com objetivos em comum. A reflexão sobre os direitos desses grupos ultrapassa as barreiras jurídicas e envolve as epistemologias e práticas que estruturam a ciência psicológica, em seus diversos âmbitos de atuação. (JESUS, 2013, p. 363).

Atualmente, “observa-se que os sujeitos homossexuais têm buscado uma nova relação com a sociedade, tentando construir um novo espaço social, recusando a marginalização e a exclusão” (CARRIERI; AGUIAR; DINIZ, 2013, p. 167). Esta nova relação se deve, em grande medida, aos movimentos homossexuais, que lutam, há décadas, pelos direitos, liberdades e reconhecimento público dos homossexuais. A sexualidade é um tema pouco discutido nas organizações, “o que é um equívoco, dados seus efeitos potenciais na vida do indivíduo e dos grupos aos quais pertence” (CARRIERI; AGUIAR; DINIZ, 2013, p. 174). Tratar sobre o assunto é crucial para o desenvolvimento social e organizacional, enriquecendo a convivência e ocasionando a qualidade de vida e o bem-estar dos trabalhadores, conseqüentemente, a boa saúde mental dos indivíduos. É essencial dar ao funcionário toda assistência necessária para se evitar constrangimentos e agressões, pois o trabalho representa boa parte das relações sociais e caminhos que o indivíduo percorrerá ao longo da vida, por isso, tratar o preconceito, a discriminação e o assédio dentro da organização se faz indispensável.

O assédio moral é um objeto de debate amplamente discutido no campo da administração, o sofrimento do trabalhador, suas causas e conseqüências à saúde

são temas de grande relevância. Dentre este debate, o assédio sofrido por trabalhadores homossexuais masculinos, ignorado ao longo do tempo, está ganhando espaço e a devida atenção nos ambientes organizacionais e acadêmicos, bem como na ordem jurídica e legislativa, deixando de ser um tabu, apesar de ainda existir grande preconceito da sociedade brasileira em geral. Compete destacar que de acordo com o art. 3º, IV da Constituição Federal de 1988: “Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.” (BRASIL, 1988, p. 13, sem grifo no original). Destarte, a igualdade e garantia de direitos deve prevalecer para todos os cidadãos, neste caso, independente de sua orientação sexual.

Cabe ressaltar que o assédio moral “está relacionado a um esforço repetitivo de desqualificação de uma pessoa por outra” (FREITAS, 2001, p. 09). Agressões físicas e verbais que causem constrangimento ao trabalhador, ofensas, humilhações, a exclusão do indivíduo das atividades e desigualdade de tratamento de maneira proposital e ilegítima, são consideradas formas de assédio moral (NASCIMENTO, 2004). Na maioria dos casos, o assédio é realizado por superior hierárquico, contudo, há casos em que o assédio moral parte de indivíduos com o mesmo nível ou até mesmo posição hierárquica inferior ao indivíduo assediado. A falta de apoio no ambiente de trabalho é outro fato que causa sofrimento ao trabalhador, pois “em razão da exacerbação do ‘cada um por si’, os sujeitos que se descobrem sós diante de atos injustos em seus postos de trabalho, ficam extremamente fragilizados quando não podem contar com a solidariedade de seus colegas” (GERNET; DEJOURS, 2011, p. 67).

Legal e juridicamente, de acordo com o art. 2º, parágrafo único, VI, da Lei Complementar Nº 12.561, de 12 de julho de 2006, do Estado do Rio Grande do Sul, o assédio moral a servidor público ocorre quando “forem-lhe dirigidos comentários maliciosos, críticas reiteradas sem fundamento, ou houver a subestimação de esforços que atinjam a sua dignidade”. Segundo o caput do art. 8º, IV e VI, da referida lei complementar, aduz que “o direito à dignidade no exercício de suas atribuições” e o desenvolvimento funcional e profissional do servidor público devem ser observados como medidas de prevenção do assédio moral em “órgãos da administração pública estadual direta de qualquer de seus poderes e instituições

autônomas”. Entretanto, ainda há muito a se debater e desenvolver, pois em muitos casos, quando há punições ao assediador e à organização, estas são irrisórias comparadas aos danos causados à saúde física e mental dos assediados.

Para tanto, diante do tema aqui delimitado, o presente trabalho foi realizado com o recolhimento de história de vida de um trabalhador homossexual masculino, servidor público de um instituto de previdência do Estado do Rio Grande do Sul (localizado em Porto Alegre). Para compreensão e debate sobre a temática, também foram realizadas entrevistas com profissionais. Neste caminho, o presente trabalho buscou responder a seguinte pergunta: **De que modo a heteronormatividade e o assédio moral impactam nas relações de vida e trabalho de homossexuais masculinos?**

Posteriormente a introdução e delimitação do tema, comento sobre a justificativa sobre o trabalho, os objetivos, referencial teórico, metodologia, entrevistas com profissionais, história de vida do trabalhador homossexual, análise da história de vida e, por fim, as considerações finais.

2.1 JUSTIFICATIVA

Esta pesquisa se faz necessária, pois atualmente os homossexuais estão conquistando direitos e garantias legais, como a união estável e o casamento igualitário ou homoafetivo, direito à adoção entre casais do mesmo sexo, representação nos poderes legislativo, executivo e judiciário, cargos de chefia em organizações públicas e privadas, entre outros avanços e garantias. Por sua vez, o tratamento desumano e vexatório, causado pelo assédio moral, deve ser repudiado e levado ao conhecimento público para que as organizações sejam educadas e formem seus funcionários e gestores para tratar de maneira respeitosa e igualitária seus trabalhadores. Assim também, se justifica a discussão dessa problemática com intuito de orientação e encorajamento àqueles que sofrem assédio moral e não sabem de que maneira agir e como e a quem pedir ajuda.

A universidade é um espaço de discussão, desenvolvimento e disseminação do conhecimento, dessa maneira, o estudo sobre assédio moral a homossexuais masculinos é crucial para o entendimento e construção de uma sociedade mais equânime e justa. No que tange às minorias (homossexuais masculinos, abordados

nesta pesquisa), é de grande importância entender o sofrimento destes indivíduos no trabalho e o reflexo do assédio moral em suas vidas pessoais. As diferenças que cada sujeito possui e fogem da normalidade e aceitação da sociedade (heteronormatividade), causam constrangimentos e preconceitos sobre o desconhecido, todavia, o respeito pelo outro, sejam quais forem as suas diferenças e semelhanças, é primordial para a boa convivência social e, por sua vez, para a saúde mental do ser humano.

Por ser aluno do curso de Administração (Linha de Formação em Administração Pública e Social), e servidor público do Poder Judiciário do Estado do Rio Grande do Sul, identifiquei diversos casos de assédio moral em inúmeras e diferentes organizações da administração pública direta e indireta, entendendo a emergência de se estudar sobre a temática, dando voz aos inúmeros trabalhadores homossexuais assediados todos os dias.

Finalmente, se almeja entender as relações entre a heteronormatividade e o assédio moral sofrido por trabalhadores homossexuais masculinos, bem como os seus impactos.

2.2 OBJETIVO GERAL

- Compreender de que modo a heteronormatividade, o preconceito e o assédio moral impactam nas relações de vida e trabalho de homossexuais masculinos.

2.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Através de outras perspectivas, compreender a história de um trabalhador homossexual de maneira ampla e aprofundada.
- Debater sobre trabalhadores homossexuais masculinos na sociedade.
- Propiciar ao leitor a reflexão sobre a situação de discriminação e preconceito sofrido por homossexuais.

3. REVISÃO TEÓRICA

A revisão teórica está dividida da seguinte maneira, uma breve exposição sobre o conceito de trabalho e sua centralidade na vida do indivíduo, em seguida as causas, consequências e danos ao sujeito ocasionados pelo assédio moral, por fim, a heteronormatividade, homofobia, preconceito, violência e discriminação contra os homossexuais em suas relações de vida e trabalho e a diversidade.

3.1 SOBRE O TRABALHO

O trabalho é central, possui fundamental importância na vida social e psíquica do indivíduo. De acordo com Viegas (1989), durante o século XII, a palavra “tripalium” “significa precisamente tormento, sofrimento”, designando dor aos que realizavam atividades para o seu sustento, perpassando por significados bíblicos e etimológicos. No campo da psicologia, o trabalho é:

[...] a atividade coordenada executada por homens e mulheres que trabalham para prover o que não está previsto na organização do trabalho. Trabalhar significa se defrontar com prescrições, procedimentos, materiais ou instrumentos a serem manipulados; significa se defrontar com pessoas para acolher ou cuidar, porém trabalhar pressupõe também colaborar com uma hierarquia organizacional e com colegas, colegas que será preciso aprender a conhecer e com os quais será preciso poder interagir para atingir o objetivo de produção e de um bem ou de um serviço. (GERNET e DEJOURS, 2011, p. 62, sem grifo no original).

Para autores como Gernet e Dejours, o trabalho ganha outro significado, neste caso, no campo complexo das relações sociais, esclarecendo ainda que:

Como o trabalho é também uma relação social ele envolve, em razão disso, um conjunto complexo de relações entabuladas entre o sujeito e aqueles com e para quem ele trabalha, a fim de coordenar as inteligências singulares. O trabalho pressupõe invenção e apropriação de saber-fazer coletivo. (GERNET; DEJOURS, 2011, p. 63, sem grifo no original).

O trabalho tem uma função essencial para a construção da identidade do sujeito, bem como diversos elementos de constituição das relações de vida e

convívio social dos indivíduos, diversos fatores podem levar a danos à saúde física e mental do sujeito, segundo Lopes *et al.*, (2008):

O trabalho configura-se como uma das principais dimensões da vida do homem. Interfere na sua inserção na sociedade, delimita espaços de mobilidade social e aparece como um dos fatores constitutivos da identidade e identificação dos indivíduos. (LOPES *et al.*, 2008, p. 01, sem grifo no original).

A identidade é crucial para a saúde mental do sujeito, possuindo inúmeras peculiaridades que podem desestabilizá-la, para se criar um ambiente mais saudável possível, é necessário investir na valorização, nos mecanismos igualitários e no respeito. Gernet e Dejours aduzem que:

Para a psicodinâmica do trabalho, a identidade é a “armadura da saúde mental”, ela não será jamais definitivamente estabilizada e permanece incerta, incompleta. A maioria dos sujeitos não pode ter identidade unicamente por si mesmos. Por esse motivo, os sujeitos têm, constantemente, necessidade de confirmação por intermédio do olhar do outro. (GERNET; DEJOURS, 2011, p. 66, sem grifo no original).

O trabalho é gerador de prazer e sofrimento simultâneos, entretanto, quando é tamanho o sofrimento, este se torna caso de saúde pública, por destruir a qualidade de vida do indivíduo, suas perspectivas profissionais, sua carreira, suas relações sociais, entre outras situações. É primordial compreender este sofrimento, para que se possa lutar contra as suas causas. Esta função de centralidade do trabalho na sociedade atual está presente no trecho abaixo, bem como as práticas de prazer e sofrimento que este possui na vida dos indivíduos.

No atual cenário social, o trabalho ocupa papel central em nossas vidas, sendo nas organizações que os sujeitos sonham, pretendem alcançar os seus objetivos e tentam se realizar. A auto-realização do sujeito está cada vez mais vinculada ao trabalho e às organizações em que ele está inserido, que ganham certo nível de exclusividade em sua vida. E neste ambiente, o indivíduo tem inúmeras vivências de prazer e de sofrimento. (SIQUEIRA *et al.*, 2008, p. 02).

3.2 ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

O assédio moral é um assunto muito debatido em diversos campos do conhecimento, esta discussão se faz necessária em razão de existir assédio em todas as organizações (públicas, privadas, organizações da sociedade civil) e das graves consequências que o assédio traz à vida dos trabalhadores. A degradação da saúde física e mental dos trabalhadores, em função do assédio moral, precisa ser analisada e combatida. Há inúmeras definições de assédio moral, para Lopes, Bicalho, Gandra e Diniz (2009):

[...] o assédio moral, também conhecido como assédio psicológico, mobbing, terror psicológico ou humilhações no trabalho, é entendido, como condutas hostis, impróprias, repetitivas e prolongadas por meio de comportamentos, palavras, gestos e/ou situações humilhantes com o trabalhador, ou com um grupo, durante a jornada de trabalho. [...] Tais atos são mais comuns em ocasiões de uso do poder, visando a atingir a auto-estima, a segurança ou a imagem do assediado, fazendo-o duvidar de si e de sua competência. Desses podem decorrer danos à personalidade, à dignidade, à integridade física ou psíquica, desestabilizando o indivíduo perante seus colegas e colocando em risco o seu emprego e sua ascensão profissional. (LOPES *et al.*, 2009, p. 02-03).

O assédio moral está relacionado com abusos repetitivos, de diferentes formas de tortura psicológica, para Hirigoyen - referência no estudo do tema - o assédio moral é:

[...] 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 o clima de trabalho. (HIRIGOYEN, 2005, p. 17).

A instabilidade da estrutura emocional do sujeito é um reflexo das consequências do assédio, que também pode ser conceituado como:

[...] um fenômeno degradante das relações de trabalho, que adocece os indivíduos, causando danos à sua saúde física e/ou psíquica. É um sofrimento tão intenso que, para muitas pessoas, certas situações vividas dentro do ambiente de trabalho podem ter consequências comparáveis às sofridas por traumas de guerra. (LOPES *et al.*, 2009, p. 03).

O assédio moral deve ser tratado com muita atenção por todos os setores da sociedade (organizações públicas, sociais, privadas, poder público, entre outros),

pois as consequências para a saúde física e mental do indivíduo são devastadoras. É essencial que as organizações observem seus funcionários e estimulem práticas que combatam o assédio, pois em diversos casos os assediados não divulgam a sua situação, e este silêncio é extremamente prejudicial, tanto para o trabalhador, quanto para a organização, pois “o silêncio sobre o trabalho coincide, em geral, com o fracasso da dinâmica do reconhecimento. Quando a inteligência do corpo é colocada num impasse, quando a convivência se desagrega, não resta senão sofrimento.” (GERNET; DEJOURS, 2011, p. 66).

Muitos são os motivos que levam um indivíduo a se tornar assediador ou assediado, geralmente a questão das histórias de vida e seus traumas estão relacionados no pelo qual o sujeito se comportará no trabalho, por exemplo. O ambiente de trabalho, competitividade e relações de subordinação e inferioridade também podem facilitar nos casos de assédio moral. Segundo Carrieri, Aguiar e Diniz (2013, p. 169), “esses conflitos evidenciam uma crescente violência no espaço do trabalho, que passou a ser percebida como desencadeadora de sofrimento e de adoecimento psíquico”. Os constrangimentos ocasionados pelo assediador causam gravíssimos danos à saúde do indivíduo, sendo necessário acompanhamento psicológico e psiquiátrico para que os danos sejam minimizados.

Cabe salientar que a relação de “violência no trabalho desponta em múltiplas configurações, de forma intensa e viva; apresenta contornos sutis que nos confundem e nos levam a cogitar sobre a possível multiplicidade de atos individualizados, mal-intencionados e até perversos.” (HELOANI; BARRETO, 2015, p. 546).

O assédio moral deve ser tratado com muita atenção por gestores, trabalhadores da saúde, e pelos próprios assediados, pois suas peculiaridades e ações são silenciosas, e muitas vezes o assediado somente percebe os danos a sua saúde, após um espaço de tempo considerável, agravando os problemas de seu estado emocional e físico.

3.3 PRECONCEITO, DISCRIMINAÇÃO, HOMOFOBIA E HETERONORMATIVIDADE

Em relação à homossexualidade:

Já foi considerada um pecado no campo da teologia; um crime no âmbito jurídico; uma doença e um desvio psicológico para a medicina. Deste modo, a homossexualidade foi rechaçada e condenada de diferentes formas até alcançar o seu atual status de “orientação sexual” equiparada à heterossexualidade. Tal mudança de paradigma permitiu aos homossexuais ingressarem no debate político em busca de seus direitos como sujeitos legítimos. (FREIRE; CARDINALI, 2012, p. 39).

Diversos autores compactuam do mesmo pensamento quanto à temática da discriminação, homofobia e preconceito, que são pouco abordadas em estudos acadêmicos, devendo ser mais bem tratado para se desenvolver programas e políticas públicas que visem o fim deste problema social gravíssimo. Este assunto deve ganhar maior repercussão e incentivo na literatura, pois boa parte das mudanças sociais ocorre após incansáveis trabalhos que esclareçam a importância de se discutir o tema, bem como medidas de combate e prevenção à discriminação, preconceito, estigmatização e violência do homossexual na sociedade atual, para que haja respeito e cidadania para todos os indivíduos.

O preconceito e a discriminação aos homossexuais estão entre os crimes mais graves e ignorados no cenário social brasileiro, “a homofobia se une ao machismo, à baixa escolaridade e à impunidade, para se reproduzir nas mais diversas esferas sociais, provocando, ainda mais, a estigmatização do indivíduo gay.” (SIQUEIRA *et al.*, 2008, p. 01). Segundo estes autores, a situação não é diferente no trabalho, o homossexual sofre com a discriminação e o preconceito, de maneira velada ou explícita.

De acordo com o Dicionário Aurélio, o termo homofobia significa: “repulsa ou preconceito contra a homossexualidade ou os homossexuais.” (DICIONÁRIO AURÉLIO, 2017). No que se refere à histórica segregação e discriminação, cabe ressaltar que “a homossexualidade perdurou no contexto da perversão sexual durante décadas.” (BASTOS; PINHEIRO; LIMA, 2013, p. 167), contribuindo com esta repulsa aos homossexuais. Homofobia pode ser compreendida como uma “hostilidade perante homossexuais tanto homens como mulheres, sendo uma forma

arbitrária de conferir ao outro um status de contrário, inferior ou anormal, podendo se dar nas relações sociais cotidianas de formas sutis e até brutais." (CAPRONI NETO; FONSECA, 2014, p. 03).

No que tange ao sofrimento do indivíduo nas organizações, pode-se dizer que as suas diversas faces acarretam adoecimento físico e psíquico, restando ao indivíduo desenvolver estratégias de enfrentamento frente a estas situações. E uma das formas de sofrimento vivenciada cotidianamente nas organizações, públicas ou privadas, é decorrente da discriminação do diferente, da recusa do outro, da falta de gosto da alteridade e da diversidade. E um dos grupos mais discriminados nas organizações é o homossexual. O sujeito gay que investiu todos os seus esforços e sua afetividade na empresa em que trabalha, se vê, muitas vezes, desamparado em situações de preconceito, de homofobia e de discriminação em termos de ascensão profissional, de relacionamentos sociais, dentre outros. (SIQUEIRA *et al.*, 2008, p. 02).

A homofobia também pode ser entendida como a expressão de sentimentos emocionais de raiva, medo, ansiedade, aversão e desconforto que heterossexuais podem experimentar e representar quando estão com homossexuais. Este preconceito foi incentivado culturalmente por gerações, por exemplo, quando se trata da forma de como se referir aos homossexuais, "o uso de nomenclaturas diferenciadas variava de acordo com as épocas, culturas e discursos vigentes: sodomitas, invertidos, doentes mentais ou perversos, dentre outros." (BASTOS, PINHEIRO; LIMA, 2013, p. 167). Na sociedade brasileira, a classificação do indivíduo homossexual como "o gay, são 'invenções' do século XIX. Surge uma nova categoria social, que viria a ser marcada, estigmatizada e reconhecida como desvio da norma". (BASTOS; PINHEIRO; LIMA, 2013, p. 167, sem grifo no original). Este "desvio de norma" é incentivado de geração em geração, se reproduzindo e fortalecendo o sofrimento dos homossexuais.

O preconceito com os homossexuais é primeiramente uma resposta a um medo, que é irracional e disfuncional para os indivíduos que manifestam o preconceito, pois os homossexuais são primeiramente vistos por eles como uma aberração individual e as pessoas que manifestam tal preconceito não veem que, na realidade, esta visão é um reflexo dos valores culturais. (BASTOS; PINHEIRO; LIMA, 2013, p. 169).

A emergência social pela qual os homossexuais são rotulados e invisibilizados, no qual este "estigma se refere ao conjunto de atributos inscritos na identidade social de um indivíduo, os quais, em uma interação, podem desacreditá-

lo/depreciá-lo, tornando-o um indivíduo ‘menor’ socialmente.” (ANJOS, 2000, p. 276, sem grifo no original). Esta é a intenção da violência heteronormativa, diminuir o sujeito, o enfraquecendo, de forma que não ganhe espaços na sociedade civil e política, não lutando por reconhecimento e direitos dentro da esfera social e cidadã.

A homofobia, fenômeno socialmente construído, é do mesmo modo que a xenofobia, o racismo ou o antissemitismo, uma manifestação arbitrária que consiste em designar o outro como o contrário, inferior ou anormal, referindo-se a um prejulgamento e ignorância que consistem em acreditar na supremacia da heterossexualidade. (BASTOS; PINHEIRO; LIMA, 2013, p. 169).

A padronização e a hierarquização dos indivíduos dizem respeito à heteronormatividade, a tentativa de evidenciar o que é certo e errado para os padrões conservadores da sociedade. No que se refere à heteronormatividade, Caproni Neto e Lima (2013) entendem como:

[...] um processo social que é continuamente produzido e reiterado de modo sutil, em prol do alinhamento entre sexo, gênero e identidade, também mostrando aqueles que são qualificados, por exemplo, para os sistemas de saúde, jurídico, midiático. Ela se associa à produção e à regulação de subjetividades e relações sociais, evidenciando a construção, legitimação e hierarquização de corpos, identidades, expressões, comportamentos, estilos de vida e relações de poder. (CAPRONI NETO; FONSECA, 2014, p. 03).

A legitimação criada por setores conservadores e preconceituosos da sociedade introduziram no pensamento coletivo as ideias de que o não heterossexual é algo abominável, contra os ensinamentos bíblicos, sendo tratado como doença, devendo ser combatido para que não se torne má influência para toda a sociedade, dessa forma, o ciclo de preconceito se fundamentou nos pensamentos de um núcleo dominar da sociedade. Bastos, Pinheiro e Lima (2013), aduzem sobre a heteronormatividade que:

[...] foi instituída e legitimada como preceito regulador das relações sociais por meio da difusão de ideias pejorativas de atribuição social acerca das práticas não heterossexuais, que associavam estas às noções de doença e perversão em decorrência do imaginário coletivo. Em decorrência do estabelecimento de tal distinção sexual, os sujeitos assumidamente homossexuais passaram a ser enquadrados em esferas inferiores da hierarquia social e a ser alvos de discriminações e inferiorizações, realidade de opressão invisibilizada como natural às relações de subordinação (BASTOS; PINHEIRO; LIMA, 2013, p. 167).

Faz-se necessário evidenciar que o preconceito aos não heterossexuais também está presente em igual medida na desvalorização da mulher, também vítima da dominação masculina e conservadora, que deseja a superioridade heterossexual masculina em relação aos demais, dominando homossexuais e mulheres para explorá-los e reprimi-los. No que se refere às políticas públicas e organizacionais, homossexuais e mulheres são esquecidos, ficando à margem das ações do Estado e de organizações privadas, por possuir menor força política nestes setores, o que retarda ainda mais as práticas de incentivo e inclusão de mulheres e homossexuais nos empreendimentos políticos e organizacionais da sociedade. Bastos, Pinheiro e Lima (2013) salientam ainda que a heteronormatividade:

[...] refere-se à crença na superioridade da orientação heterossexual e na conseqüente exclusão, proposital ou não, de indivíduos não heterossexuais, de políticas públicas e organizacionais, eventos ou atividades. Existe um rechaço das mulheres e dos homossexuais, já que os mesmos são citados como simbolicamente semelhantes às mulheres. A heterossexualidade é mantida através de uma dupla negação, igualmente sexualizada: mulheres e homossexuais, sendo que ambos devem ser “dominados”. (BASTOS; PINHEIRO; LIMA, 2013, p. 167-168).

Nos últimos anos, foram garantidos aos homossexuais direitos básicos, porém negados pela posição conservadora da sociedade, como a legalização do casamento, adoção, direito à herança, entre outros. A luta travada com áreas fortes da sociedade, como a igreja, mostra a força e união dos ativistas para alcançar direitos e garantias básicas, entretanto negados pela dominação masculina e conservadora. No fragmento abaixo, pode-se entender como a heteronormatividade impacta nas relações cotidianas dos indivíduos homossexuais:

[..] a luta dos homossexuais para ter seus direitos garantidos frente à Constituição, é depreciada por determinados grupos sociais. Tais grupos criticam a criação de leis específicas com o objetivo de garantir direitos como, legalizar o casamento, constituir família, ter filhos, dividir o plano de saúde, entre outros direitos, privilégio apenas dos casais heterossexuais. (COSTA; MACHADO; WAGNER, 2015, p. 779).

Em relação às conseqüências no trabalho, “entre os diversos fatores que fazem com que mantenham oculta a identidade sexual, estão o medo do isolamento, a perda de chances de promoção, a exclusão de redes de trabalho profissionais, a intimidação e a violência.” (SIQUEIRA; ZAULI-FELLOWS, 2006, p. 76). O mesmo é

evidenciado por outros autores, que concordam que a orientação sexual pode ser decisiva no momento do crescimento na instituição que o sujeito trabalha, pois “as práticas homofóbicas e heterocênticas impedem que os homoafetivos vivam plenamente suas vidas afetivo-sexuais, bem como criam barreiras para que os mesmos se insiram e ascendam no mundo organizacional.” (BASTOS; PINHEIRO; LIMA, 2013, p. 170). No trecho a seguir o mesmo é apresentado, “o indivíduo homossexual enfrenta, muitas vezes, situações aversivas no próprio ambiente de trabalho para permanecer no emprego e ter chances de ascensão profissional.” (COSTA; MACHADO; WAGNER, 2015, p. 780).

O homossexual vivencia nas empresas várias experiências, tais como: a discriminação no processo de seleção de pessoal se a empresa notar que ele seja homossexual, ou ele declarar explicitamente sua orientação; a perda de emprego em virtude da orientação sexual; a perda de uma possível promoção, também em virtude da orientação sexual; o discutível fato de o homossexual ganhar menos do que o heterossexual; avaliações de desempenho baseadas intensamente em um único traço do indivíduo, a identidade homossexual. Com esse cenário, indivíduos homossexuais das mais variadas profissões tendem a esconder a orientação sexual, na tentativa de evitar a discriminação e o enfraquecimento da carreira profissional. (SIQUEIRA; ZAULI-FELLOWS, 2006, p. 76).

Por sua vez, “o assédio moral e a discriminação no ambiente de trabalho, por meio de ofensas verbais, é um acontecimento que o homossexual nem sempre reconhece e, quando consegue identificar, precisa subjugar-se à situação para se manter no emprego.” (COSTA; MACHADO; WAGNER, 2015, p. 780).

Por fim, pode-se exemplificar como em uma mesma situação existe a dominação masculina e a heteronormatividade; por exemplo, quando um homem é chamado de “mulherzinha” ou “Mariazinha”, observa-se tanto a dominação masculina pelo fato do desmerecimento da mulher como sendo algo inferior, quanto à heteronormatividade, em relação à comparação do homossexual à mulher que ocorre nesse sentido.

3.4 DIVERSIDADE ORGANIZACIONAL

É de grande importância que o Estado crie políticas públicas que fomentem a diversidade nas organizações públicas e privadas, pois os processos seletivos se tornam extremamente discriminatórios, privilegiando, majoritariamente, somente homens brancos, heterossexuais, pertencentes à classe média. Reflexo da sociedade conservadora e da dominação masculina que prevalece em diversos setores. É essencial dar aporte para fomentar políticas que incluam as minorias em todos os núcleos de decisão sociais, assim haverá equidade, valorização e respeito aos demais.

O termo diversidade passou a figurar no vocabulário de gestão a partir da década de 1990, nos Estados Unidos, com o objetivo de tratar da inserção de mulheres e negros com uma alternativa empresarial às políticas públicas de ações afirmativas, que garantiam, por lei, oportunidades para grupos sociais marginalizados. A noção de gestão da diversidade originou um caráter meritocrático, mais de acordo com a lógica das empresas. (FLORES-PEREIRA; ECCEL, 2010, p. 336).

A diversidade é debatida e incentivada dentro das organizações públicas, privadas e sociais, mas ainda está aquém do desejado em comparação a outros países com legislações mais avançadas. Políticas que desenvolvam a inserção das minorias no mercado de trabalho e dentro das universidades se fazem necessárias para que haja justiça social e igualdade entre os indivíduos. Cabe ressaltar também que:

Diversidade, entendida como o conceito que remete à multiplicidade, no entanto, é mais do que formato dos corpos, cor de pele, orientação sexual, crença religiosa ou política. É, também, assumir que existem outras formas de viver de acordo com valores e opiniões diferentes, com variadas vivências pessoais e profissionais que não necessariamente são compatíveis com a lógica da produtividade e da competitividade. Não relativizar os critérios, por exemplo, de gestão de pessoas, acaba por distanciar uma organização de um real processo de inserção da diversidade. (FLORES-PEREIRA; ECCEL, 2010, p. 338).

O incentivo à diversidade organizacional deve ir além de políticas que sejam utilizadas como promoção da organização, conforme constataram Flores-Pereira e Eccel (2010). Políticas públicas que desenvolvam práticas que promovam de fato a inserção de todos os indivíduos, sem privilegiar determinado seguimento social, em detrimento de outras categorias (pessoas com deficiência, homossexuais, mulheres, negros, negras, entre outros).

4. METODOLOGIA

Para que os objetivos deste trabalho sejam alcançados, é necessário um alicerce metodológico. De acordo com Gil, o método é definido como o “caminho para se chegar a determinado fim. Já o método científico é o conjunto de procedimentos tanto intelectuais quanto técnicos adotados para atingir o conhecimento” (GIL, p. 27, 2002).

Realizou-se uma pesquisa qualitativa exploratória, que teve como condição empírica fundamental o recolhimento da história de vida de um sujeito trabalhador homossexual masculino. Segundo Vieira e Zouain “a pesquisa qualitativa pode ser definida como a que se fundamenta principalmente em análises qualitativas, caracterizando-se em princípio pela não utilização de instrumental estatístico na análise de dados” (VIEIRA; ZOUAIN, 2006, p.17). Utilizou-se a história de vida para examinar e compreender o contexto da temática desta pesquisa.

Com esse trabalhador homossexual masculino foram realizados três encontros em profundidade, não estruturadas, no qual este sujeito era convidado a relatar a sua vida, tendo como base, a temática da pesquisa do estudo.

Paralelamente, foram realizadas entrevistas com cinco profissionais de diferentes áreas; estas entrevistas subsidiaram a compreensão do pesquisador para com a temática, do atual cenário político e social, em que os homossexuais estão inseridos, e o entendimento da história de vida em questão, estes profissionais contribuíram com suas experiências e conhecimentos sobre o assunto, de forma a complementar a análise sobre a história de vida. Assim, valeu-se do método de pesquisa em história de vida (BARROS; LOPES, 2014) – bem como de profissionais de diferentes áreas (saúde, administração, educação e justiça), a fim de compreender os impactos da heteronormatividade e do assédio moral em trabalhadores homossexuais masculinos.

A história de vida apresenta um grande potencial para a investigação social, uma vez que permite compreender a dimensão subjetiva dos atores sociais, possibilitando que a história de um indivíduo reflita um momento histórico revelando os valores da sociedade que podem interferir na realidade organizacional. Assim, seu estudo busca compreender o poder que o indivíduo tem de mudar sua vida e a si mesmo e alterar o seu ambiente, funcionando como base para construção de teorias sobre o papel do comportamento do indivíduo na mudança cultural e na transmissão da cultura. A história de vida apreende a dinâmica, as características e os parâmetros da cultura individual. Através dela é possível perceber como o

sistema sócio cultural afeta o comportamento individual, valores e auto-imagem e por outro lado, como o indivíduo interfere no ambiente, atuando como uma fonte de mudança. (MAGESTE; LOPES, 2007, p.03).

O método de história de vida ajuda a conhecer e entender as práticas sociais e como o sujeito está presente no grupo que está inserido, como age e se relaciona em determinadas situações.

O método de história de vida objetiva apreender noções gerais contidas nas entrevistas das pessoas, não tendo, entretanto como finalidade principal, a análise das suas particularidades históricas ou psicodinâmicas (GLAT, 1989). Nesse sentido, histórias de vida, por mais particulares que sejam, são sempre relatos de práticas sociais: das maneiras com que o indivíduo se insere e atua no mundo e no grupo do qual ele faz parte (BERTAUX, 1980). Segundo Glat (1989) o método de história de vida “tem como consequência tirar o pesquisador de seu pedestal de ‘dono do saber’ e ouvir o que o sujeito tem a dizer sobre ele mesmo: o que ele acredita que seja importante sobre sua vida” (GLAT, 1989). (MAGESTE; LOPES, 2007, p.03-04).

O recolhimento de história de vida possibilitou conhecer as diferentes perspectivas do entrevistado, como vivenciou o preconceito e a discriminação ao longo de sua vida.

Além disso, a história de vida possibilita o estudo profundo sobre a vida dos sujeitos sociais, assim como penetrar em sua trajetória histórica e compreender a dinâmica das relações que estabelece ao longo de sua existência. [...] Camargo (1984) reforça que as histórias de vida são a melhor maneira de compreender a cultura vista por dentro como um “conjunto vivo, regido pela harmonia interna, não como um conjunto arbitrário de costumes e instituições, cuja realidade é apenas percebida.” (LÉVISTRAUS, 1943). Assim, segundo a autora, nas histórias de vida, o que se perde em confiabilidade estatística é ganho na interação entre os dados empíricos e proposições teóricas. (MAGESTE; LOPES, 2007, p. 04).

No que tange o método de História de Vida, cabe ressaltar a questão da identidade e autoconhecimento, fundamentais para o desenvolvimento e construção do sujeito sócio-histórico, há uma relação entre a identidade, os elementos familiares e a classe social que o indivíduo pertence, conforme Gaulejac:

O indivíduo é produzido pela história: sua identidade é construída, de um lado, a partir dos acontecimentos pessoais por ele vividos e que formam a trama de sua biografia, de sua história singular e única e, de outro, a partir dos elementos comuns à sua família, ao seu meio, à sua classe de

pertencimento que o posicionamento como um ser sócio-histórico.
(GAULEJAC, 2016, p. 24).

5. ENTREVISTAS COM PROFISSIONAIS

Neste capítulo serão descritos os relatos dos profissionais em relação à heteronormatividade e à dominação masculina e os seus impactos na vida, saúde física e mental dos indivíduos, bem como nas relações de trabalho e nas questões culturais de homossexuais.

No quadro seguinte, estão descritas as características profissionais dos entrevistados, em seguida, serão apresentadas as descrições das entrevistas.

QUADRO 1 – PERFIL DOS PROFISSIONAIS

Nome fictício	Formação	Área de atuação
Glória	Direito – UNISINOS	Juíza do Trabalho
Helena	Administração – UFRGS	Administradora – Gestão de Pessoas
Eva	Psicologia – PUCRS	Psicóloga – hospital psiquiátrico
Afonso	Medicina – UFRGS	Clínica médica
Hugo	Geografia – UFPel	Doutorado em Geografia

5.1 HOMOFOBIA E TRABALHO NO BRASIL: DESCRIÇÃO PELA PERSPECTIVA DE UMA JUÍZA DO TRABALHO

Para cooperar com o desenvolvimento deste trabalho, no que se refere ao campo jurídico das relações de trabalho, Glória – nome fictício – juíza do trabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4), e doutora em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo (USP), relatou casos que ajudam a compreender a homofobia e o preconceito no trabalho. A sua contribuição foi essencial para se entender como vem ocorrendo o processo de mudança nas causas trabalhistas nos processos que envolvem indivíduos homossexuais, por exemplo.

Para tanto, realizou-se uma entrevista semiestruturada de modo a se compreender os direitos e garantias dos homossexuais – trabalhistas,

principalmente – no Brasil, e como este processo de reconhecimento, respeito e luta é fundamental para as categorias agredidas e negligenciadas durante anos.

Nos últimos anos os homossexuais começaram a ganhar mais direitos e garantias, como direito ao casamento, a compartilhar o plano de saúde, à herança, entre outros. Em relação a estas mudanças, a entrevistada foi questionada se houve aumento no número de ações trabalhistas de homossexuais tentando receber e fazer estes direitos serem reconhecidos por suas organizações.

Ter reconhecimento sim, eu tenho notado que nos últimos anos isso não aparecia nos processos e agora aparece, como por exemplo, o direito de usar o banheiro que a pessoa entende que é adequado para ela, não necessariamente o masculino, não necessariamente o feminino. O direito a ser inclusive chamada pelo nome que no caso do transgênero, o nome que ele reconhece como sendo seu e não o seu nome de batismo, as questões de discriminação em função da opção sexual, tudo isso tem aparecido muito mais nas demandas trabalhistas do que aparecia há um tempo atrás. (Glória).

Em consequência a este aumento da demanda por reconhecimento de direitos, surge a questão se os homossexuais estão entrando com ações, em razão de assédio moral e violência, em suas diferentes formas, nas instituições em que trabalham. A Juíza do Trabalho respondeu da seguinte forma.

Sim, acho que sim, eu não sei se existe uma pesquisa que demonstre isso em dados, seria interessante, mas eu tenho notado que aparece mais nos processos essa alegação, essa discussão de discriminação no ambiente de trabalho em razão da opção sexual. (Glória).

Em seguida, foi indagada se havia um ou mais casos em específico que chamou a sua atenção, em razão de discriminação, assédio moral ou sexual, violência ou homofobia.

Nos últimos tempos eu tive alguns de discriminação e até a última em que eu instrui era uma homossexual mulher, onde o chefe incomodava ela porque se ela usasse o banheiro feminino as colegas dela falavam, se ela usava o masculino os homens ‘tiravam sarro’ dela, quer dizer, ela não conseguia ter um espaço, e ela tinha um nome que ela se autodenominava só que ela não tinha alterado ainda judicialmente e ela pediu na empresa para que chamassem ela por aquele nome e eles não chamavam, eles continuavam chamando ela pelo nome de nascimento, e é interessante que na instrução, quem veio pela empresa disse que eles não teriam a obrigação de chamar pelo nome que ela escolheu porque o nome dela é esse aqui, o que está nos documento é esse. Era uma posição onde eles estavam cumprindo a lei, mas sem um cuidado com a dignidade daquela

pessoa com a identidade dela fazendo com que ela se sentisse melhor no ambiente de trabalho. (Glória).

Glória reflete sobre o atual cenário social, o que segundo ela há muito a ser desenvolvido no país, pois a sociedade ainda possui um forte discurso discriminatório, o qual deseja decidir os rumos da vida do outrem. O caminho a ser percorrido para a construção de uma sociedade mais equânime é longo, mesmo existindo um debate mais aberto, o preconceito, a discriminação e a violência estão presentes em todos os setores da sociedade, inclusive no trabalho.

Então, eu acho que nós temos um caminho muito longo para percorrer ainda porque é aquilo que tu disseste, a nossa sociedade é muito preconceituosa, e a gente vê isso até nas pessoas que não se acham preconceituosas, que quando começa com algum discurso tu percebe que acaba saindo alguma coisa que a pessoa não lida bem com aquilo, como se a opção sexual de alguém interferisse na vida do outro, é uma coisa impressionante, me parecendo que a gente tem uma educação mais aberta, a gente consegue falar mais sobre isso, mas o preconceito não diminuiu ainda e isso reflete no ambiente de trabalho, porque no ambiente de trabalho é onde essas coisas acabam aparecendo porque é onde a pessoa passa a maior parte do tempo dela. (Glória).

Como já debatido acima, a questão das piadas e apelidos estão fortemente relacionadas nos casos de violência e assédio moral contra os homossexuais no trabalho, o que causa grande constrangimento às vítimas, bem como danos à saúde mental dos sujeitos. No trecho a seguir a juíza Glória relata o que observa nos processos em que julga, em relação a piadas e apelidos.

Muito, muito apelido, a forma de tratamento, o que mais se reclama das últimas instruções que eu fiz é fazer cobrança ou piadinhas, fazendo alusão à opção sexual, é o que nós notamos na discriminação de raça e na orientação sexual é a mesma coisa, chamar com apelidos pejorativos em função da opção sexual. (Glória).

Questionada sobre a atual conjuntura do mercado de trabalho para os homossexuais no Brasil, Glória expõe que há muita dificuldade, em função da discriminação e preconceito, ainda salienta que a maior vítima de discriminação no mercado de trabalho é a mulher negra. Na sequência, a juíza do trabalho salienta que a violência moral e o receio em manifestar abertamente o posicionamento contra a discriminação e o preconceito também permeia os próprios juízes do trabalho homossexuais.

Eu acho que eles ainda enfrentam dificuldades, a mulher negra enfrenta mais, mas o homossexual enfrenta também justamente porque nós temos uma cultura que é preconceituosa, então eu acho que eu vejo até em função de colegas meus, eu tenho colegas que não falam, quem é mais próximo consequentemente sabe, mas eles não falam isso. E eu já tive momentos de convívio de colegas, juizes do trabalho, que eu vejo que eles estão suportando em uma rodinha com piadas machistas, com piadas sobre gays e eles estão ali, dando risadinhas, eles não tem a coragem de se posicionar porque eles não querem expor a condição deles, e tu imagina, se isso acontece em um ambiente de juizes de trabalho, evidente que isso acontece em outros ambientes, então eu acho que tem dificuldade de acesso, de manutenção, de respeito no ambiente de trabalho, porque ainda tem muito preconceito. (Glória).

Em relação às perspectivas para os próximos anos, Glória procura ser cautelosa e otimista, em certo ponto, pois apesar de nos últimos anos muitas conquistas e avanços terem sido garantidos, há muito a ser trabalhado, em consequência de, atualmente, no Brasil e no mundo, existir “um quadro geral de violência, de intolerância, de conservadorismo, que talvez indique que os próximos anos não vão ser fáceis”, dessa maneira, é necessária a união de todos e todas para manter os direitos e garantias reconhecidas.

A gente teve uma caminhada, em especialmente do final do século XX para cá de desenvolvimento desses direitos sociais e de reconhecimento dessas diversidades, e eu acho que foi uma evolução bem importante dos movimentos sociais, dos coletivos que estão dizendo para 'olhar para nós', entende o que eu quero, mas, ao mesmo tempo, nós estamos em uma onda conservadora que é muito assustadora, como, por exemplo, essa decisão que saiu agora e outras manifestações, como esses dias em que nós tivemos um parlamentar assinou o projeto chamado de Cura Gay, eu acho que isso dá uma indicação de que é um quadro geral de violência, de intolerância, de conservadorismo, que talvez indique que os próximos anos não vão ser fáceis, por isso que eu acho que precisa ter muita persistência nessa briga pelo reconhecimento desses direitos. [...] Eu sou otimista em geral, mas eu não consigo ver em um futuro próximo um avanço em relação a essa intolerância, mas pelo contrário, eu acho que nós estamos em um momento onde nós precisamos lutar muito para manter o que já se conseguiu pra não retroceder, porque eu acho que se nós conseguirmos não retroceder nos próximos dez anos, já é muito, para depois conseguirmos avançar, porque o nosso momento está bem ruim mesmo. (Glória).

5.2 DO PRECONCEITO E DISCRIMINAÇÃO AO RESPEITO E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: DESCRIÇÃO PELA PERSPECTIVA DE UMA ADMINISTRADORA

Para analisar-se a perspectiva na área da Administração, Helena (nome fictício), administradora formada pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), há 24 anos, e servidora pública há 23 anos, com experiência em órgãos de diferentes esferas (3 anos em órgão da Administração Direta Municipal, 5 anos em uma entidade de economia mista do Estado do Rio Grande do Sul, e, por fim, hoje Helena trabalha há 15 anos em num banco público de desenvolvimento). A administradora é responsável pela área de recursos humanos do banco, está lotada na gerência administrativa, setor responsável pela gestão de dezenas de funcionários. Com vasta experiência, desde a década de 1990, Helena contribuiu para se compreender como está ocorrendo a mudança no cenário da administração pública do Rio Grande do Sul.

A entrevistada vivenciou acontecimentos no mundo organizacional, no qual a permitiram entender como as transformações na gestão da diversidade estão acontecendo, por isso, abaixo há trechos da entrevista concedida, em que existem exemplos reais destas mudanças.

A primeira pergunta a ser feita a Helena foi a seguinte: quando iniciou o teu trabalho na década de 1990, percebia a existência de colegas homossexuais que se assumiam ou que sofriam algum tipo de discriminação?

Eu percebia e nós comentávamos sobre alguns colegas que eram homossexuais e eu recordo de um senhor que era homossexual não assumido, as pessoas sabiam, mas não como hoje e inclusive existia um preconceito, existia a brincadeira, existia a piada. Ainda, tinha um outro colega que eu recordo também, mas era tudo velado, as pessoas não se assumiam como hoje se assumem. (Helena).

Helena iniciou as suas atividades na administração pública na década de 1990, por isso, foi questionada se existia alguma política de gestão organizacional que zelasse pelo bem-estar dos servidores homossexuais e à diversidade nas instituições públicas.

Não se falava nada, em nenhuma política relacionada à diversidade, isso é um assunto muito novo, não recorro de nada, e isso que eu trabalhei diretamente na área do trabalho, na área dos recursos humanos, que é uma área que nós temos muito contato com essas questões, principalmente questões de benefício, mas não se ouvia falar em nada. (Helena).

A administradora trabalha desde 2002 em um banco de desenvolvimento na capital gaúcha, dessa forma, foi questionada se conseguia perceber alguma evolução na forma como a gestão foi se adaptando a nova realidade social, bem como se os funcionários homossexuais estavam buscando os seus direitos perante a organização.

Consegui, eu consegui perceber a evolução desta questão principalmente em relação aos benefícios dos companheiros destes colegas, plano de saúde, licença maternidade ou até licença paternidade, plano odontológico, inclusive eu considero que é muito tranquila a questão aqui da diversidade, vários colegas, claro, alguns não dizem, mas as pessoas sabem e respeitam a sua escolha, é bem interessante. Eu não posso te dizer que é uma prerrogativa do banco isso, mas eu sei que o banco está bem na frente de vários outros órgãos. (Helena).

Helena relata que as relações no banco em que atua são muito claras e respeitadas, os funcionários podem agir de forma confortável e aberta, pois sabem que a organização age de maneira respeitosa com todos os empregados, independente da orientação sexual. Segundo Helena, o banco preza pelo bem-estar de seus trabalhadores, tornando um ambiente saudável, no qual todos possuem as mesmas oportunidades, direitos e garantias, sem discriminação, violência ou preconceito. Esta tarefa vem alicerçada em anos de gestão voltada ao funcionário e sua qualidade de vida dentro da instituição. A entrevistada reforça que esta característica no banco é peculiar, não sendo comum em outras organizações públicas e privadas.

Helena relatou um caso que chamou a sua atenção, pois demonstrou como a organização se importa com a diversidade de seus empregados, e, por sua vez, a qualidade e satisfação destes com a instituição.

[...] a questão mais interessante que eu vi nesse período todo foi uma licença paternidade que virou uma licença maternidade, um colega ao invés de ter uma licença paternidade ele teve uma licença maternidade. (Helena).

No que se refere às piadas, a entrevistada comentou que há, entretanto, os próprios funcionários homossexuais fazem alguma piada sobre o assunto, sendo o respeito uma característica marcante da organização. Quando há situações na qual é necessária a escolha de algum funcionário para desempenhar alguma função de gestão, este é escolhido de acordo com a sua competência, sem a interferência da questão de gênero, orientação sexual, etnia, por exemplo.

Bom, piadinha a gente sempre ouve, sempre se ouve alguma piadinha, mas aqui os colegas que são assumidos acham legal e até eles mesmos fazem algumas piadas, tem um colega nosso que faz umas piadinhas as vezes, mas a gente ouve entre nós alguma piada. Mas hoje isso acaba não sendo nem piada porque não tem nem como ser piada uma questão dessas, mas eu vejo muito tranquila aqui, inclusive não vejo nenhuma discriminação em relação a cargo e gestão, não interessa, não interessa qual a sua escolha, a sua preferência, o que importa é a capacidade técnica, a competência técnica comportamental do funcionário. (Helena).

Por fim, Helena foi questionada em relação à perspectiva para os próximos anos, como imagina que estará o cenário social e organizacional, não somente pela ótica de administradora, mas como pessoa que estuda administração, a concepção da diversidade para os próximos anos, bem como se existe uma onda conservadora no atual cenário política e social em que o país passa, e se poderão ter avanços.

Eu acho que é bem pertinente essa questão, mas eu acredito que sempre quando tem uma explosão, para que se melhore, para que se evoluam as coisas, então eu acredito que vai ser difícil o retrocesso em relação a essa questão, vai ser um avanço, tanto na administração, dentro das organizações, como dentro do país todo. (Helena).

A entrevistada é otimista em relação ao futuro da diversidade nas organizações e no campo social, pois o pensamento social evoluiu de maneira rápida, fomentando os ideais de avanços ainda maiores. Dessa forma, há espaço para a construção de melhores condições de vida dentro e fora das organizações do trabalho no Brasil.

5.3 VIOLÊNCIA E SEGREGAÇÃO ORGANIZACIONAL: DESCRIÇÃO PELA PERSPECTIVA DE UMA PSICÓLOGA

A psicóloga Eva (nome fictício) – doutora em psicologia pela UFRGS, servidora da Secretaria Estadual de Saúde (SES) desde 2001. Atualmente coordena a Saúde do Servidor do Hospital Psiquiátrico São Pedro (HPSP), com linha de estudo voltada à Saúde Física e Psíquica dos Servidores, junto ao Departamento de Ensino e Pesquisa desta instituição, através das metodologias das Clínicas do Trabalho – foi convidada a debater sobre as questões ligadas à saúde mental do trabalhador homossexual.

Inicialmente, Eva realizou um breve exposto sobre o assédio moral, suas características e públicos mais vulneráveis a sofrerem com o assédio e a violência no ambiente do trabalho. A psicóloga salienta para que o termo assédio moral não seja banalizado, em função de suas peculiaridades, aspectos e danos ao trabalhador.

Caracterizar um pouco o assédio, porque essa palavra me assusta um pouco e eu tenho muito medo que ela seja banalizada. Eu entendo, na minha perspectiva de clínicas do trabalho, especialmente de psicodinâmica do trabalho, que o assédio é uma das formas de violência. Mas para eu falar de assédio, eu preciso ter três características. Eu preciso ter a personalidade, a frequência e a intenção. E essas coisas são muito difíceis de serem materializadas, particularmente a intenção. Então, eu vejo isso na literatura, as minorias são mais suscetíveis, os homossexuais, os transexuais, os diferentes. (Eva).

Segundo Eva, forma pela qual a organização do trabalho se apresenta na contemporaneidade é o maior mal assola os trabalhadores na atualmente, as pessoas e as relações se encontram doentes, vítimas das políticas trabalhistas e sociais do neoliberalismo. Há “precarização e pauperização por todos os lados”, a violência ocorre diariamente, os trabalhadores são postos uns contra os outros, corroendo a saúde física e mental destes indivíduos.

O que a gente mais vê, não é assédio, é violência. É um termo mais genérico, as pessoas são violentas umas com as outras, muito em função da organização do trabalho, que é uma organização do trabalho doente e que produz pessoas doentes e relações doentes. (Eva).

Do ponto de vista da psicóloga, a violência é tida como o maior problema, porque é utilizada como “forma de gestão” pelas organizações, os trabalhadores são postos uns contra os outros, não importando o nível hierárquico, a violência é generalizada. Isto causa grande preocupação, pois esta característica faz parte do atual cenário do trabalho mundial, antigamente, as pessoas possuíam maior empatia e solidariedade entre seus pares.

O principal grilhão para o servidor aqui são as relações com os colegas. Isso evidencia que a gente se trata muito mal, que a violência é usada como forma de gestão. E veja que isso perpassa nível hierárquico. Então é o gestor para com o servidor, é o servidor para com o gestor, é o gestor com o gestor, é servidor com servidor. É uma dinâmica de funcionamento. (Eva).

Conforme a entrevistada, tal violência no trabalho entre os sujeitos é reflexo do ultraliberalismo da sociedade capitalista, no qual a competição e a falta de reconhecimento é fator essencial para o adoecimentos dos trabalhadores, no qual os indivíduos devem conquistar, por conta própria, todas as realizações já pré-estabelecidas pelo capital, isto em um curto prazo de tempo, o que gera ansiedade e inúmeros outros danos à saúde física e mental do indivíduo.

Porque na realidade eu acho que o que precisa é discutir tolerância, numa sociedade cada vez mais intolerante, numa sociedade que diz que tu tens que vencer sozinho, então eu vejo as pessoas cada vez mais sozinhas e cada vez mais doentes, porque existe uma máxima que diz que a gente tem que dar conta de tudo. (Eva).

Eva foi questionada se há avanços no tratamento dado aos homossexuais no ambiente de trabalho, a entrevistada aduz que a sociedade atual está cada vez mais intolerante, o que acaba causando muitas incertezas. Diversos setores da sociedade estão defendendo a violência, a discriminação e o preconceito sem precedentes, somente pelo fato da existência do diferente.

Eu acho que houve ganhos e houve perdas. Eu não sei se a gente avança. Eu acho que a gente avança para algumas coisas e para outras não. É uma sociedade cada vez mais intolerante. (Eva).

A psicóloga foi indagada se o trabalhador que fala abertamente sua orientação sexual no trabalho, de forma geral, tende a ser mais feliz na sua organização, porque expondo a sua identidade, ele não viverá “dentro do armário”,

sendo a verdadeira personalidade do indivíduo, sofreria de maneira menos agravante à sua saúde física e mental.

A rigor, teoricamente. Mas às vezes, dependendo do ambiente de trabalho que essa pessoa está inserida, ela vai sofrer tantas represálias, que eu te diria assim, não é engolir, eu acho que de novo, o caminho então é a gente abrir espaço e discutir como é que faz. Porque eu não vejo nem um engolir, nem um escancarar. Porque no meio dessas relações perversas eu ter um motivo para ser violento contigo, eu nem preciso de um motivo para ser violento, me dá um motivo é tudo o que eu quero para extravasar a minha violência. Também um instinto de autopreservação das pessoas, de se segurarem e eu entendo perfeitamente, porque alguns momentos tu vai ter que ver posso me soltar mais, posso me soltar menos. Então teoricamente sim, mas eu já vi tanta violência em todos os sentidos, não só de gestor, de servidor para servidor, de diferentes níveis que não diria que essa relação é absoluta. (Eva).

Por fim, Eva deu a sua opinião em relação ao atual cenário do trabalho no mundo e as consequências aos indivíduos que são vítimas da organização do trabalho construída nas últimas décadas por todo o planeta.

Eu sinto, falando pelo mundo do trabalho, que antes as pessoas não adoeciam tanto porque tinha uma rede de solidariedade entre as pessoas que permitia uma certa saúde. Hoje as pessoas estão na sua pegada individual. Eu vejo que tu estás sofrendo, mas o azar é teu, porque tu és a bola da vez, não sou eu então azar. Então tem menos solidariedade, menos empatia, as pessoas estão cada vez mais sozinhas, sofrendo sozinhas, o que dá problema porque daí para coisas maiores é um passo. (Eva).

Há um grande receio na questão do sofrimento causado pelo ultraliberalismo e pela atual organização do trabalho aos sujeitos, somente com grandes transformações será permitido imaginar um cenário mais saudável para o trabalhador. No que se refere à discriminação e ao preconceito aos homossexuais, existe a necessidade de diálogo e respeito para que os direitos e as garantias destinadas a estes sejam definitivamente cumpridos.

5.4 RELAÇÕES DE TRABALHO E SEUS DANOS À SAÚDE DO TRABALHADOR: DESCRIÇÃO PELA PERSPECTIVA DE UM MÉDICO

Para contribuir nas questões ligadas à saúde física e mental, o médico formado pela UFRGS, Afonso – nome fictício – concedeu entrevista para esclarecer questões relacionadas aos danos causados pelo assédio e suas consequências como a ansiedade e a depressão.

O reconhecimento e a satisfação no trabalho são temas cruciais no bem-estar, qualidade de vida e desenvolvimento do indivíduo, a falta destes pode ser prejudicial à saúde, segundo Afonso, a valorização é essencial “porque o trabalhador se sente valorizado e acaba desempenhando seu papel com mais afinco, sabendo que seu esforço será visto e recompensado”. Quando não existe reconhecimento, o trabalhador pode desenvolver inúmeros problemas de saúde mental.

É importante ressaltar que os transtornos psicológicos afetam a vida do sujeito em diversos âmbitos, não ficando limitados ao ambiente de trabalho. Os danos podem ser em diversas áreas, desde conflitos nas relações familiares, nas relações fraternas ou em relacionamentos amorosos. Podem levar a alterações de humor, dificuldade de concentração, perda de libido, alterações de massa corporal, pele, unhas, cabelos. (Afonso).

Os transtornos psiquiátricos, como ansiedade e depressão possuem diversos sintomas que devem ser observados em função das gravíssimas consequências aos indivíduos. Para o entrevistado, “as relações de trabalho podem ser um dos fatores contribuintes. O assédio moral, a desvalorização do trabalhador e a falta de empatia de um chefe podem gerar transtornos psiquiátricos em seus funcionários.” Perguntei quais seriam alguns destes sintomas, para que colegas de trabalho, familiares, amigos possam identificar para auxiliar o portador, bem como o próprio indivíduo relacionar os indícios da doença, para buscar ajuda médica.

O indivíduo portador de transtornos psiquiátricos, sejam eles de natureza orgânica ou ocasionados pelo meio em que vive, apresentam um quadro de tristeza, sentimentos de culpa, desânimo, inquietação ou até desvalorização de si mesmo, que podem ser prejudiciais ao convívio social, ocasionando isolamento do indivíduo. (Afonso).

Por fim, questioneei o médico Afonso sobre as perspectivas para os próximos anos, em relação à saúde física e mental dos trabalhadores do Brasil, para ele, “é importante que haja espaços de discussão sobre o assunto, orientando sobre síndromes de Burnout, depressão e ansiedade. Acredito que o empregador tem se preocupado mais com essas questões, já que impactam diretamente no desempenho de cada trabalhador.”

É necessário tratar sobre estes assuntos em todas as esferas da sociedade, pois há ainda muito preconceito em volta das questões de saúde mental e suas consequências, felizmente, nos últimos anos este tema está sendo tratado de uma forma mais clara, porém, há muito a ser feito na questão da conscientização da necessidade de respeitar os portadores de transtornos mentais.

5.5 CONSERVADORISMO E PRECONCEITO: DESCRIÇÃO PELA PERSPECTIVA DE UM PESQUISADOR

O pesquisador Hugo (nome fictício), Licenciado e Mestre em Geografia pela Universidade Federal de Pelotas (UFPel), doutorando em Geografia pela UFRGS, membro da Rede de Estudos de Geografia, Gênero e Sexualidade Ibero Latino-Americana (REGGSILA), dedicado a estudos voltados para as linhas de geografia humana, estudos culturais e ensino em geografia, junto às intersecções de espaço, gênero e sexualidade(s), tendo atuado como professor concursado do município de Sapucaia do Sul. Atualmente, Hugo é professor de Geografia no Instituto Federal Sul-Rio-Grandense (IFRS) no município de Pelotas. O professor e pesquisador foi convidado a contribuir com esta pesquisa, em razão de seu empenho aos estudos de gênero e sexualidade, em que estuda desde a graduação.

A primeira questão a ser tratada com o pesquisador refere-se ao modo pela qual é tratada a orientação sexual nas escolas no Brasil. Se existem políticas que trabalhem sobre esta questão e outras como as de gênero e sexualidade, por exemplo.

Efetivamente a gente não trabalha a orientação sexual dentro das escolas, o que é uma pena, porque, em relação a outros países, o Brasil vai sempre ficando para trás, nós temos países como a Finlândia ou a Suécia que

trabalham esse tema de uma maneira muito efetiva, o que não acontece aqui no Brasil. Em alguns países nós temos disciplinas específicas de educação sexual voltadas para este termo de “orientação sexual” e aqui muitas vezes chamam essa educação sexual de orientação sexual, que se confunde com o termo de orientação sexual como se fosse uma característica do indivíduo, mas há o que se fazer a distinção, a gente não tem trabalhado aqui mesmo nem de forma como uma disciplina específica e nem diluída nas disciplinas, o que é (já foi até mesmo) sugerido acontecer através dos parâmetros educacionais nacionais. (Hugo).

Segundo Hugo, o Brasil está aquém do desejado, as escolas do país nem mesmo seguem os parâmetros educacionais estabelecidos, e em comparação a outros países, como Finlândia e Suécia que investem e incentivam a educação sobre gênero, sexualidade e orientação sexual, o Brasil está muito atrasado nas políticas de promoção e desenvolvimento do tema.

A partir destas considerações, o pesquisador foi questionado em relação ao fato de não existir este estudo nas escolas do país, e o que isto acarreta para o desenvolvimento aluno.

Então, na verdade, se a gente for considerar a homofobia como algo mais amplo (porque normalmente as pessoas associam à agressão física, a casos mais extremos, mas, na verdade, a nossa sociedade, se nós formos pensar na forma como ela se estrutura, ela já se estrutura de uma maneira “homofóbica”, porque, conversando com as pessoas, ou existe o medo do indivíduo de ser homossexual, ou existe o medo do caso de um filho sofrer a homofobia ou do filho ser homossexual) então quando se fala em homofobia não é só o termo de sofrer algo mais grave, algo extremo, ou medo, aversão, das pessoas que são LGBTs ou homossexuais, mas (também) nesses outros casos. Hoje é até estranho falar desses casos, que é absurdo, dos pais terem medo de terem filhos homossexuais, mas isso é a realidade ainda hoje em dia, então, não abordar a temática da sexualidade na formação do indivíduo, por parte da escola, faz com que o pensamento vigente na sociedade, no senso comum, em relação à sexualidade, permaneça da forma como está, tendo assim, diversas estatísticas para falar o que a homofobia acarreta. (Hugo).

No Brasil, muitas vezes a homofobia e o discurso discriminatório é reforçado pelas escolas, que negligenciam o assédio dentro de suas dependências, dando margem ao machismo, à heteronormatividade e à dominação masculina.

Eu acho que o mais danoso é que a escola não fala sobre isso, ela não só silencia e é negligente a essa temática, mas ela reforça ainda práticas e discursos tidos como homofóbicos ou machistas, porque, se nós pensarmos desde a formação de um indivíduo, lá nas séries iniciais, o que a gente vai encontrar, em maioria, é uma grande divisão entre meninos e meninas. De cores, de brinquedos, de socialização, de tarefas, de brincadeiras. (Hugo).

A questão do *bullying* e da violência em geral também foi tratada com o pesquisador, perguntado se já havia presenciado alguma situação de *bullying*, agressão física ou verbal em razão da sexualidade de algum aluno, Hugo respondeu conforme abaixo.

Sim, tanto enquanto aluno, quando fui, quanto professor mesmo, quando atuei em Sapucaia do Sul. Existe aquele bullying que é de aluno para aluno, que é algo naturalizado na escola, como se fosse algo normal, então mesmo alunos que não se identificam ou não são LGBT, que não são homossexuais, eles têm muito costume de apelidar-se e colocarem apelidos como “veado”, “puto”, mas todos esses apelidos que chamam, na verdade servem de alguma maneira para reforçar aquela palavra como algo que vai degradar a imagem de quem recebe a alcunha deste tipo de apelido. E quando não é nesse sentido de apelidar, ou de praticar o bullying, falando a palavra de forma ofensiva para inferiorizar, têm muitas pessoas que colocam que o termo “não é tão importante”. (Hugo).

A questão dos apelidos e piadas está diretamente ligada no dia a dia das escolas do Brasil. São gravíssimas formas de assédio, discriminação e preconceito, que se tornam verdadeiras torturas psicológicas ao estudante. O indivíduo passa anos de sua vida, muitas vezes diariamente, sendo atacado pelos colegas com piadas, apelidos, agressões físicas e verbais, as quais são extremamente danosas à saúde mental. Estas situações levam à marginalização e à exclusão do sujeito, agravando o seu estado psicológico.

A questão do que é dito, das palavras, dos apelidos, existe uma discriminação que às vezes é mais sutil, que acaba acontecendo pela exclusão, quando a gente prefere se relacionar com alguns colegas, o que acontece muito na escola, alguns escolhem alguns colegas para se relacionar, e alguns são preteridos, são deixados de lado, são marginalizados, excluídos e a gente percebe muito isso. (Hugo).

Hugo mencionou o caso que presenciou quando lecionava no município de Sapucaia do Sul, o qual observava professores “se referindo a um aluno um pouco mais afeminado como um ‘veadinho’”, uma demonstração e reprodução grave de preconceito, mesmo que os professores “não pratiquem o *bullying* com o aluno dentro da sala de aula, eles não procuram desconstruir esses momentos de discriminação.”

Hugo foi questionado como entende o atual cenário da educação sobre gênero e sexualidade do Brasil, segundo o pesquisador, as perspectivas não são

boas, pois há retrocesso em diversas situações, em função da resistência de grupos conservadores.

A gente está em uma situação bem complicada, no nosso cenário atual, a gente teve a retirada das palavras gênero e orientação sexual de diversos planos de educação, planos municipais e estaduais, onde essas palavras parecem ser um tabu, porque só falar no assunto já agride algumas pessoas que tem um estranhamento em relação a essa temática, que, na verdade, querem manter a sociedade da forma como está. A gente teve alguns avanços, se a gente for pensar nos parâmetros curriculares nacionais que vieram como uma sugestão alguns anos atrás, que incluíam essas discussões e sugeriam a abertura para essas discussões sobre gênero e a sexualidade, mas a gente não teve nada efetivo que regulasse essa discussão, tivemos uma resolução no ano retrasado onde dizia que todos os cursos de licenciatura também teriam que abordar no seu currículo discussões das temáticas de gênero e sexualidade, mas isso não saiu do papel, na prática não acontece, a gente tem na universidade uma produção, uma abertura maior, mas ainda fica muito restrito a alguns grupos que tem interesse nessa temática, não é algo que abrange a formação de professores, o que dificulta, de novo, porque a formação do professor é essencial para que ele possa discutir essa temática de forma mais clara, com o conhecimento científico. E o que a gente percebe é que o cenário atual traz um discurso de respeito às diferenças, mas além de não trazer isso para a prática, ele não tem programas, ou políticas, ou campanhas eficazes como a gente teve, uma tentativa, de escola sem homofobia, uma tentativa de uma campanha que realmente combatesse a discriminação, mas que tem uma força contrária muito forte. (Hugo).

Em relação ao atual cenário político e social brasileiro, o pesquisador alertou para diversos pontos influenciados por uma onda “reacionária” e “conservadora”, que prejudicam o desenvolvimento de políticas sociais destinadas a determinadas populações.

Eu acredito que, na sociedade, de uma forma ou de outra, alguns direitos foram garantidos e as pessoas instauraram um movimento, e o próprio movimento LGBT tenciona para que haja uma igualdade maior, mas, em contrapartida, nós também temos um movimento muito forte reacionário a isso, que é conservador, porque, com certeza, há essa onda conservadora e ela vem justamente para querer retroceder alguns dos avanços que nós tivemos nesse sentido, seja por ignorância, falta de conhecimento, medo para o que é desconhecido para algumas pessoas, ou porque de fato se contraiu dentro dessa onda conservadora um saber contrário às liberdades de expressão e à diversidade de gênero e sexualidade, então vai permear por saberes e discursos teológicos, entre outros, ou patologizadores, como a questão da “cura” (gay), como se houvesse uma cura, para algo que não é doença e que já foi reconhecido pela Organização Mundial da Saúde. Mas são discursos que estão permeando a todo tempo, então não existe um momento em que nós vamos repousar e dizer que agora nós estamos estabilizados em uma situação de maior igualdade. Esse questionamento ou forças contrárias vão estar atuantes em toda a sociedade, para que a gente vigie e possa de fato avançar...Existiram avanços, mas as perspectivas, principalmente nesse momento, onde a gente está tendo uma tendência a ir

para extremos de polos, o diálogo está muito difícil, então eu acredito que estamos em um momento complicado para debater, dialogar e construir. Eu acredito que, apesar dos conflitos, esses conflitos possam produzir um avanço, acredito que a gente precisa primar pelo diálogo e pela discussão responsável e respeitosa, para que a gente consiga avançar. Mas é muito difícil a gente dialogar com alguém que não está aberto ao diálogo e está tendendo ao completo extermínio de uma determinada população. (Hugo).

Existe uma grande necessidade de diálogo e respeito entre diversos setores da sociedade, pois, atualmente, no Brasil há um grande conservadorismo protagonizado por grupos políticos, em sua grande maioria, pertencentes de igrejas evangélicas, criando um discurso em que os homossexuais, por exemplo, seriam aberrações, no qual as crianças deveriam viver afastadas de qualquer mensagem que promovesse o “incentivo à promiscuidade, ao atentado à moralidade e aos bons costumes, à família tradicional brasileira”, entre outras falas pejorativas e sem qualquer base científica.

Por fim, cabe salientar que Hugo também sofreu *bullying* ao longo de sua trajetória escolar, o episódio mais marcante, segundo o pesquisador, foi quando estava na sétima série do ensino fundamental no município de Pelotas, um colega pegou o caderno de Hugo (com desenhos de flores feitos por ele), e mostrou para toda a turma, gerando piadas e apelidos. Após este episódio, Hugo não desejava ir à escola, ao invés de descer no ponto de ônibus da escola, ele seguia até o final da linha para não precisar encontrar os colegas. Hugo terminou o ano reprovado por faltas, em função deste caso lamentável e devastador para a saúde da criança. A situação vivenciada pelo pesquisador durante a sua infância ocorre diariamente com inúmeras crianças em todo o mundo, não se pode deixar tal situação cair na normalidade, é necessário haver uma mobilização conjunta de pais, professores, organizações públicas da área da educação e de toda a sociedade, para que este sofrimento não seja multiplicado.

6. A HISTÓRIA DE VIDA DE UM SERVIDOR PÚBLICO HOMOSSEXUAL – O CASO DE RENATO

Eu gostei das nossas conversas, eu queria te agradecer pela possibilidade de participar do trabalho, até pelo trabalho eu achei muito legal, muito curioso e foi interessante em tão pouco tempo ter refletido sobre tanta coisa da minha vida, do meu ambiente de trabalho, e visto que tem tanta gente que trabalha no automático o tempo todo que é bom parar e pensar nas coisas assim, como acontece, porque aconteceu, quando aconteceu, não é sempre que a gente se permite fazer isso, e ter isso ajuda a colocar isso para fora, rever, lembrar, foi bem salutar inclusive. (Renato).

Nesta seção, será apresentada a história de vida de Renato, sujeito real que aceitou compartilhar conosco a sua história.

Conheci Renato no início de setembro de 2017, realizamos 03 (três) encontros com um pouco mais de uma hora cada, nos reunimos até o final do mesmo mês. Renato sempre demonstrou muito interesse em colaborar com o trabalho, compartilhando as suas experiências e acontecimentos que marcaram a sua história de vida. Aguerrido em relatar a sua história, Renato é o símbolo de uma minoria que clama por respeito e igualdade política, econômica e social no Brasil.

Renato é o nome fictício escolhido pelo participante que aceitou relatar a sua história em prol do conhecimento. Renato é servidor público de um instituto de previdência do Estado do Rio Grande do Sul, goiano de 27 anos, homossexual, reside no município de Porto Alegre, capital do Estado do Rio Grande do Sul desde 2014, quando assumiu o cargo de advogado em sua organização. Renato é formado no curso de Direito pela UFG (Universidade Federal de Goiás).

Renato concedeu entrevistas para o desenvolvimento deste trabalho, através de sua história de vida e relações de trabalho, o servidor colaborou para o entendimento dos impactos da dominação masculina e da heteronormatividade nas relações de vida e trabalho de homossexuais masculinos. Abaixo serão apresentados alguns fatos marcantes da história de Renato, divididos em três formas: história familiar, história de trabalho e contexto geográfico.

6.1 HISTÓRIA FAMILIAR: A BUSCA PELO RESPEITO

Renato é filho único de pais separados, criado somente pela mãe desde o seus 2 anos de idade, quando seu pai foi morar no Estado do Pará, em razão da separação. Seus pais concluíram o ensino médio, o pai era mecânico e a mãe depiladora. Como as condições de vida eram precárias, a mãe de Renato de desdobrava para garantir uma boa educação ao filho. Apesar de todos os percalços da vida em Goiânia, sua mãe fazia questão que ele estudasse em uma escola particular da capital de Goiás. Renato frisou que sua mãe dava muita importância para os estudos, sabia que a única maneira do filho ter uma vida melhor seria através dos estudos, por isso, trabalhava muito para conseguir sustentar a casa e todos os gastos que surgiam. Conforme Renato, sua mãe trabalhava tanto com depilação, que foi diagnosticada com bursite, em consequência da alta carga de trabalho. O pai de Renato também passava por dificuldades financeiras, por isso, ficava sob responsabilidade da mãe custear os estudos do filho.

Renato sempre valorizou o esforço de sua mãe, e se dedicava ao máximo aos estudos, segundo ele, era a forma de sair daquela situação sofrida, sem perspectivas de crescimento. A sua família é muito grande, porém, somente um tio conseguiu terminar a graduação, isto serviu de inspiração para que Renato acreditasse ser possível entrar na faculdade, por isso, a sua dedicação e esforços eram tão grandes.

Renato conta que sua família era muito próxima, e sua mãe muito acolhedora. Como as condições de vida, financeiramente, eram sofridas, no terreno em que Renato e sua mãe moravam ainda viviam o seu tio e a família. Renato relata que as características de sua família eram peculiares, no qual todos possuíam a cultura de se expressar e falar o que bem entender sobre qualquer assunto, independente do que os demais fossem pensar. Esta característica familiar esteve muito presente na sua formação, dessa forma, quando questiono a Renato se havia sofrido *bullying* na escola, ele responde que em função de estar acostumado a se posicionar, na maioria das vezes, era ele quem praticava o *bullying*. Casos mais sérios, tais como agressão, Renato não sofreu.

[...] quando você está naquela posição de fazer o *bullying*, você fica menos suscetível a sofrê-lo. E eu ainda era um “nerdzinho”. Não era também

aquele *nerd* chato do tipo que não ajuda, não faz nada. Não, eu era na minha, eu ajudava os colegas e tudo, mas não era que alguém ia falar qualquer coisa e eu ia ficar calado. *Bullying* mais sério do tipo apanhar ou sofrer ameaça desse tipo, não. (Renato).

Renato explica que além de ser considerado “nerd”, ele ainda possuía “trejeitos”, entretanto, quando criança ele era muito magro e estrábico, o que gerava muitas piadas, como exposto no trecho abaixo. Perguntei a ele se em razão de seus “trejeitos” ele ouvia piadas dos colegas, Renato afirmou que havia poucas piadas, pois ele possuía muitas características – estrabismo, por exemplo – suscetíveis a piadas, não sofrendo tanto em consequência de sua homossexualidade, o que segundo ele seria um privilégio, pois os demais colegas homossexuais com quem ele havia comentado sobre estas situações, todos tinham alguma história de preconceito entre os colegas na escola.

As piadinhas, essas coisas sempre vão ter. Ah, e o que ajudava muito também. É difícil você colocar bullying na pessoa por vários motivos, geralmente você tem “ah é o veadinho”, “é o gordinho”, é o não sei o que. Se a pessoa tem coisas demais, você não consegue fazer com que nada pegue porque é muita coisa para ter bullying, é mais para, do que criar uma identidade. E eu era meio nerdzinho, magro, esquelético, isso já gerava uma ou outra piadinha, e vesgo até não ter mais jeito, eu fiz uma cirurgia aos 20 anos. Então disso eu sofria bullying, só que isso era ótimo porque eu disfarçava as coisas que eram muito mais constrangedoras talvez, psicologicamente falando e ia pela questão do peso, qualquer coisa. A pessoa queria criticar “Renato, você tá olhando para mim?”, “Renato é comigo que você tá falando?”, alguma coisa assim, então não pegou o bullying pela questão da homossexualidade, não pegou. Fui descobrindo depois que rolavam essas conversinhas, mas quando eu cheguei a descobrir também era o caso de eu estava indo para as boates, estava indo para as festas. [...] Então não tinha muito o que pegar, não ia pegar o bullying. Eu me senti relativamente privilegiado, porque quase todos os outros colegas que eu conversei tiveram uma experiência na escola bem diferente, bem diferente da que eu tive. (Renato).

Renato sempre teve uma relação muito próxima de sua mãe, esta aproximação aumentava, pois eram somente os dois a compartilhar todos os momentos, sempre houve uma amizade muito grande entre ambos. Renato narra que existia a necessidade que sua mãe soubesse de tudo que ocorria em sua vida, estes laços de confiança e lealdade fortaleciam a relação de mãe e filho. Foi durante a pré-adolescência que Renato foi se percebendo homossexual, todavia, o jovem não tinha coragem de falar em detalhes o que se passava em sua vida. Um exemplo disto, quando Renato se relacionava com um menino, para a sua mãe ele dizia ter

beijado uma menina. Por medo e receio da reação de sua mãe, bem como por ainda não ter certeza de tudo que se passava em seu corpo e seus sentimentos, e por não entender, com absoluta certeza, qual era a sua orientação sexual.

Então era muito eu e minha mãe, eu e a minha mãe mesmo, para tudo. Ela sempre foi muito minha amiga em tudo, eu senti necessidade de que ela soubesse de tudo da minha vida. Não tudo, absolutamente tudo, mas eu não queria, eu não queria ficar escondendo coisa dela. Então eu fui fazendo adaptações, “ah fiquei com um menino”, não, fiquei com uma menina, “ah tal menino beija bem”, não, tal menina. Foi construindo. (Renato).

O vínculo de Renato com sua mãe sempre esteve baseado na confiança, contudo ao descobrir, por acaso (encontrando cartas feitas por outros meninos), que o filho era homossexual, a mãe de Renato ficou desolada, por não saber de algo tão importante e relevante na vida de seu filho. Após o episódio, durante duas semanas mãe e filho pouco se falaram, as conversas se resumiam em brigas e choro de ambos. Conforme Renato descreve, após estas duas semanas, a relação de mãe e filho retornou a ser harmoniosa, sendo raras as discussões em função da sexualidade de Renato. Desde então, a mãe de Renato passou a tratar a questão com respeito e normalidade, fortalecendo a ligação de mãe e filho.

A relação de Renato com o pai foi efêmera, em função da distância, o contato com o pai ficava muito limitado a ligações e visitas esporádicas. Renato sempre sentiu a falta que a presença do pai fez em sua vida, contudo, a presença de um de seus tios supriu a ausência paterna. Renato afirmou que hoje seu pai sabe de sua orientação sexual, mas quando tinha 15 anos de idade, época que resolveu se abrir ao pai, havia um grande receio em falar a sua verdadeira identidade, em todas as oportunidades que teve para divulgar, Renato não tinha coragem para falar. Perguntei como se deu a reação do pai ao saber que seu filho era homossexual.

Não tem coragem de ligar e falar, eu já tinha tentado várias vezes. Ele tinha vindo a Goiânia uma vez e eu não tive coragem de falar. Escrevi uma carta. Escrevi uma carta e mandei, ele ficou uns 2, 3 meses sem conversar comigo, não me ligava nem nada e aí ele conversou acho que com a minha mãe algum dia e depois veio conversar comigo. A gente conversou por alto, ele meio que querendo entender porque, “tá, mas por quê? Como assim?”. Não sei, não tem um porque, é assim. “Mas qual é a graça que você vê nisso?”, “olha, não tem como eu te explicar,mas tem”. Ele queria umas respostas que eu não conseguia dar. Na verdade, eram perguntas que ele não deveria fazer para começo de história. Mas ele encerrou a ligação falando “eu fiquei muito chateado quando recebi aquela carta sua, porque aqui no meu meio isso é motivo de muita vergonha”, não sei o que, “então

espero que você respeite meu lado e eu não quero conversar sobre esse assunto”. E ficou. Só que tá, como ele nunca veio conversar comigo do tipo aquela hora eu falei isso, eu respeitei o lado dele, não quer falar sobre, não falo sobre. Aí só veio se resolver agora. Nessa última vez que fui para Goiânia, umas 2 ou 3 semanas mais ou menos. (Renato).

Somente 12 anos após Renato expor a sua verdadeira orientação sexual ao pai, que ambos voltaram a se entender sobre esta questão. No início o pai se afastou do filho, diminuindo o contato, quando se falavam, jamais tocavam no assunto, e assim esta situação perdurou por mais de uma década. Chamou a atenção de Renato o fato de seus pais reagirem de formas distintas ao descobrirem a orientação sexual do filho, para ele, o pai aceitaria de uma forma mais fácil a sua condição, verificando tal sensação com a mãe.

Pois é, aí que eu achei engraçado. Eu achava que ia ser fácil com a minha mãe, minto. Que ia ser difícil com a minha mãe e ia ser fácil com meu pai. Porque a minha mãe era, apesar de estar muito próxima, ela sempre foi muito mais simples e o meu pai sempre foi muito politizado. Apesar de ter só ensino médio, ser mecânico e tudo. Aquela pessoa assim, quer agradar? Dá um livro. Já leu não sei, n livros que falam da história da ditadura. Você pega livro de linguística, livro de qualquer assunto, se não for extremamente técnico, ele lê, ele consegue entender, discute sobre o assunto, prazer dele, uma garrafa de cerveja e um bom livro. E eu esperava então dele, por isso, por essa questão, porque a gente liga muito um desenvolvimento intelectual com esse desenvolvimento emocional, psicológico, sei lá, do outro lado. E não caminha junto. E eu tive esse atrito com a minha mãe e esse atrito com a minha mãe se resolveu. Com o meu pai eu tive ele aos 15 e ele só foi se resolver acho que nesse ano. (Renato).

A ausência da figura paterna deixava Renato abalado, pois em muitas situações ele percebia que se o pai estivesse acompanhado de perto a sua formação e desenvolvimento, ele não se sentiria desamparado e prejudicado por não ter compartilhado momentos com o pai, como no dia que precisou aprender sozinho como se trocava o pneu do carro, sendo o pai um mecânico de automóveis. Mesmo com a presença da mãe e de figuras masculinas como a dos tios, Renato lamenta que o pai não tenha convivido e vivenciado experiências com ele, estas que são consideradas corriqueiras para muitas pessoas.

Um acontecimento que marcou a vida de Renato quando a sua família soube de sua homossexualidade foi quando uma tia lhe pediu desculpas por em certa ocasião, no passado, ter comentado que “esse tipo de gente na casa dela nem entrava”, o que na época causou constrangimento em Renato. O pedido de perdão da tia causou espanto em Renato, pois não esperava que a tia tivesse tamanha

reação e sensibilidade, além de ter se recordado do fato que comentou em relação aos homossexuais.

E eu lembro que na semana em que a minha mãe descobriu, eu não sabia no dia que a minha mãe iria descobrir ainda, passou uma reportagem de uma parada gay que tinha tido em São Paulo ou no Rio de Janeiro que tinha reunido não sei quantas mil pessoas e a minha tia viu a reportagem e meio que falou que esse tipo de gente na casa dela nem entrava e na hora que ela falou isso meu coração até gelou, porque você fica naquela situação, porque ela é uma pessoa muito humilde, muito simples, mega religiosa, semi-analfabeta, e com esses posicionamentos bem radicais, quando ela ficou sabendo, diferente de todo mundo, porque teve gente que se manifestou, ela ficou na dela, não falou nada, mas ela lembrou que tinha falado isso e entrou na minha casa chorando, se derramando em lágrimas, me abraçou muito e me pediu desculpas, que ela nunca mais falaria aquilo que eu era o sobrinho dela de coração e que ela não se importava com isso, que ela me amaria de qualquer jeito, ela chorou muito, me pediu desculpas mil vezes, pediu perdão. (Renato).

Outro fato que causou surpresa positiva, em relação ao conhecimento da família de Renato de sua sexualidade, foi o comportamento de seus tios, especificamente, a reação do tio que considera “o pai que eu não tive”, este o acolheu, indicando apoio e respeito, demonstrando que nada havia mudado e que Renato permaneceria sendo valorizado como sempre. O respeito e consideração da família se tornaram essenciais para a formação e aceitação de Renato.

Um tio meu que sempre foi parceiro, um “*brother*” meu, foi o pai que eu não tive, e quando ele ficou sabendo, a postura dele foi muito sensata, foi muito razoável, ele me falou que ele já esperava e que ele já tinha comentado com outras pessoas da família, menos a minha mãe, mas que ele tinha deixado o “terreno aberto” que eu poderia contar com ele em qualquer circunstância, que não seria um problema em nenhum aspecto, que ele apenas não queria que isso fosse tratado como um assunto tão diferente, que se eu quisesse falar era para eu saber que as portas estavam abertas. Eu achei bem legal essa postura dele, eu acho que quase todos, até os meus tios mais machistas, mais linha dura, não sei se eles só não falam na minha frente, mas é todo mundo assim. (Renato).

No que se refere à infância e juventude, Renato comentou que participava ativamente de ações da Igreja Católica, incentivado pela avó, ele tinha grande interesse em se tornar sacerdote, o que, segundo ele, seria uma fuga de sua realidade como homossexual, sendo padre, ele estaria de certa forma, “protegido” dos preconceitos da sociedade, além disso, viveria em uma condição ilibada para o restante da comunidade. Renato explica que somente anos depois, com o auxílio da

psicoterapia, conseguiu entender o que se passava em suas atitudes na infância e adolescência.

Eu era muito religioso, minha avó era catolicíssima, então até uns 14 anos, mais ou menos na época que ela morreu, eu ia muito para a igreja, fazia tudo muito certinho, acho que isso também deixa a gente noiado com algumas coisas. E eu tinha certeza que eu queria ser padre. Eu briguei com a minha mãe porque eu queria ir para o seminário e tal, e depois na terapia também eu fui fazendo essas conversas, de ver o tanto que era. Tinha alguma coisa de sincera, do apelo espiritual, mas eu acho que também era aquela noção de fuga. Vou estar em um ambiente que ninguém me cobra ser casado, eu não tenho que ter uma postura masculinizada e estou em uma posição de respeito, quase inquestionável. Você vai vendo que tem muitas coisas que a gente procura, talvez inconscientemente, mas se protegendo, se resguardando. (Renato).

De acordo com Renato, ao entrar na faculdade ele decidiu que naquele espaço ele assumiria a sua identidade homossexual, não encararia este fato como medo ou receio, o que se tornou um ambiente com outra realidade a que estava acostumado, questionei se havia piadas sobre a sua orientação sexual, para ele a atitude que tomou desde o início do curso ajudou a demonstrar para os demais colegas que o seu modo de agir e conviver, bem como a sua orientação sexual independiam de quaisquer ações de intimidação, preconceito e discriminação, incentivando o fim do estereótipo criado pela sociedade machista.

“Ah mas fulano fez isso”, “é porque é um veado”. É, é porque é veado. E deu assim, não tem mais graça, não tem porque continuar brincando, porque continuar falando, é e pronto. [...] Como eu não dava chique e quando eu dava também, tipo “ah ele está dando chique porque é viado”. Era e daí? Meio que perdia a graça, então não tinha tanto comentário pelo menos que eu saiba, que eu tenha ouvido. (Renato).

Durante a faculdade de Direito Renato permaneceu se posicionando, segundo ele não havia motivo para baixar a cabeça para piadas preconceituosas e atitudes discriminatórias. Não permitia que ações perversas de cunho homofóbico se perpetuassem. Renato participou de grupos LGBT's ao longo da graduação, “tinha um grupo que se reunia, que conversava, e eu vou ser bem sincero, eu gostei, tiveram algumas atividades interessantes.”

6.2 HISTÓRIA DE TRABALHO: PRECONCEITO E RECONHECIMENTO

O primeiro cargo público de Renato foi na Empresa Brasileira de Infraestrutura Aeroportuária (INFRAERO), como funcionário concursado, no qual acumulou experiências e fatos marcantes ao longo do tempo e de suas relações de trabalho. Renato revelou que desde o seu primeiro emprego cria estratégias para evitar o sofrimento com o preconceito e a discriminação no local de trabalho. Estas estratégias foram tomadas ao sair do ensino médio e iniciar um novo ciclo na universidade e no trabalho. Renato havia decidido que na faculdade ele manteria a sua verdadeira identidade sexual, o mesmo não iria ocorrer no ambiente organizacional.

Uma coisa que eu achei interessante também, quando eu saí da escola eu já tinha meio que decidido para mim que eu iria voltar para a faculdade e eu iria assumir as minhas posturas. Eu não ia chegar fazendo escândalo, numa parada, em um tapete arco-íris e tudo para entrar na faculdade, mas eu também não ia fazer questão de esconder. Eu ia tentar manter as coisas o mais claro possível. Já no ambiente do trabalho, não. (Renato).

Renato comentou que o seu posicionamento na universidade em Goiânia não implicou em nenhum sofrimento, pelo contrário, se sentia mais à vontade nas relações com os colegas. Perguntei como era no trabalho na INFRAERO, pois nas atividades laborais Renato resolveu assumir uma atitude oposta a tomada na universidade.

Ah é, pois é, a diferença no trabalho. Então, com o tempo no trabalho você acaba tendo que contar para as pessoas que vão chegando mais perto de você. Porque é meio que uma necessidade, você vai criando uma amizade com a pessoa. Ela quer detalhes, e sua família, seus amigos, seu namorado ou namorada, vai chegando essa necessidade de conversar. E com os que foram um pouco mais próximos e é claro, né, você chega a primeira amizade que você faz é com o sapatão. Tem os gays e é automático, aquela interação mágica, quase sem explicação. E engraçado porque eles também tentando fingir para mim e aí eu vi que era bom dar uma tateada no ambiente, porque você nunca sabe como você vai ser recebido, o que vão fazer ou não, se aquilo vai ser um empecilho para você conseguir alguma coisa na empresa ou não, então eu fui tentando criar umas amizades aqui outras ali, mas deixando essa área mais afastada. Para ser bem sincero eu não sei o que deu, acho que as pessoas sempre fazem fofoca e devem ter feito, devem ter contado. Não estava tão preocupado. (Renato).

Renato mencionou que a situação a que se sujeitou não era agradável, pois causava desgastes ao seu emocional. Além disso, ele se questionava em relação aos colegas que não se assumiam na organização, o que gerava desconforto e incertezas em relação ao futuro, pois o empregado e seus dependentes não usufruíam plenamente dos benefícios garantidos por lei. O fato de viver escondido era angustiante.

É. Preguiça de ficar explicando tudo. Mas foi intencional. De entrar meio que Tateando, vendo o que eu podia falar, com quem eu podia falar. Não acho que eu teria sofrido grandes problemas por isso não. Acho. Mas eu acho engraçado que eu tenho muitos colegas ainda de lá, da época, que tinham muito mais tempo de casa do que eu e estavam escondendo há muito mais tempo. Porque eu estava há 3 anos e não aguentando mais. Eu nem esconder, mas só de se segurar na hora de falar alguma coisa. Saí esse final de semana com... Opa, sabe? Enfim, não estava legal. E eu fico pensando neles, em uns que já são casados há não sei quanto tempo, porque uma hora tu vai ter que colocar a pessoa no benefício de companheiro, vai ter que colocar ela no plano de saúde. É limitado, a possibilidade de você esconder isso não é infinita. Se você tem um relacionamento mais sério, vai ficando muito difícil. Mas eu acabei não vendo que fim levou. Alguns conseguiram ter ascensão profissional tranquilamente, acredito que isso não tenha sido um empecilho, mas fica o questionamento de porquê que eles tinham que ter essa restrição ou ficar escondendo isso no ambiente de trabalho, porque era tão importante esconder. Ou talvez não fosse, mas porque julgaram então que precisavam esconder por tanto tempo. Não sei, fiquei com isso na minha cabeça um tempo, mas não soube do resultado. (Renato).

Questionei Renato de como era a sua relação com os colegas da INFRAERO, para ele existia uma necessidade de ser aprovado pelo grande grupo (também valendo para todas as relações sociais), o que incluía se envolver em brincadeiras em que não se sentia bem em participar, para ele aquelas situações não eram verdadeiras, e as amizades que possui até hoje são com aqueles o qual era sincero sobre sua identidade.

De aprovação, isso. Isso vai para a escola, isso vai para a família, isso vai para o trabalho, isso vai para tudo. Você acaba criando aquela carência de me note, me respeite, me aceite, me ame pelo que sou. Ou pelo que eu não sou. Não interessa, me amem. Vira um apelo talvez em todas as áreas, dos mais variados aspectos. De vez em quando até fazia umas brincadeiras legais que me deixavam bem brother dos caras, mas não durava. E não era sincero, tanto que até hoje os que eu tenho amizade era com quem eu era sincero, era eu mesmo. (Renato).

Em relação ao seu atual local de trabalho, Renato relatou algumas situações preconceituosas em que presenciou, causando constrangimento, como o fato de não se posicionar em uma situação preconceituosa que ouviu de um segurança da instituição. Para ele o fato de determinar o quanto são desrespeitosas e preconceituosas é fundamental para que estas práticas sejam combatidas, colaborando com o ciclo da discriminação e do preconceito.

Outra coisa que aconteceu há algum tempo também [...] de sair e um cara falar alguma coisa, “ah fulana é rosca”. Tipo “o que você acha desse cortezinhos?”, um corte de cabelo, alguma coisa, “ah porque isso não é coisa de homem, não”. [...] Eu até fiquei com vergonha de mim depois por não ter me posicionado na hora e ter dado uma cortada assim, ter ficado só “há há” e indo embora. [...] Hoje eu quero muito me posicionar, tento muito me posicionar, mas tento fazer isso com um pouco de parcimônia para não gerar problemas para mim. (Renato).

Para Renato, é comum ter que passar por cima de certas situações que o incomodam, pois existe a necessidade de conquistar espaço em seu ambiente de trabalho, ganhando promoções, recebendo funções gratificadas, por exemplo. E para isto, é preciso passar por momentos que não o deixam à vontade, para não se indispor com a chefia e os demais.

Meritocracia no serviço público e até na iniciativa privada às vezes é lenda. Não é o cara que trabalha muito, que se esforça muito, que não sei o que, que eles vão olhar e colocar como destaque, não é. Vai tendo que construir uma relaçãozinha de “broderagem” com as pessoas, de amizade, para ter seu trabalho reconhecido. Só trabalhando, baixando a cabeça, pode ser que você seja notado um dia, mas antes disso muita gente incompetente vai ter passado na sua frente, ganhando função e tudo mais. (Renato).

Renato contou que após 2 ou 3 meses de trabalho no instituto de previdência em que está lotado, não fazia questão de esconder a sua situação, pelo contrário, tratava com total naturalidade. Ele relata o caso em que seu namorado desenvolveu um programa a ser utilizado pelos servidores da organização, no qual o momento de apresentar o software para a sua chefia, Renato esclareceu que a pessoa que criou o programa era o seu namorado. Após entender nestes primeiros meses de trabalho como se davam as relações entre os colegas e mostrar as suas competências, Renato decidiu que era a hora certa de sinalizar aos colegas a sua orientação sexual, sua identidade sexual, sem precisar se esconder, ser ele mesmo sem medos e receios.

Que elas conseguissem ver o meu trabalho. “Ah pronto, vimos seu trabalho, é pessoa competente”. Aceitou isso. Aceitou? Tá, agora engole o resto. Se eu precisasse falar, eu falava e tal. Mas teve pessoas que se surpreenderam. Por besteira, por eu ficar na minha, não contar e de repente eu jogar a bomba do nada. Por exemplo, um dos sistemas que a gente usa hoje de organizar os processos, tudo que a gente tem que fazer, foi meu namorado que desenvolveu. Então falei para ele como tinha que ser, os critérios e fui desenvolvendo. Aí um dos outros gerentes, eu chamei para ver, conferir e aí ele perguntou, “ah que legal foi o pessoal da informática que desenvolveu?” e eu falei “não, foi meu namorado”. E eu achei que ele ia engolir a língua na hora, ele ficou branco, meio sem graça assim “quem?”, daí “o meu namorado”. Daí ele fez todo aquele esforço para voltar ao normal, fingir que ele sabia e que estava tudo bem. “Ah nossa que legal” e tal, mas você percebia assim na época que ele tinha ficado chocado. Mas foi ótimo, foi tranquilo, não teve rixa nem nada, mas eu te falo que ainda é uma postura que eu levaria para outros lugares que eu fosse trabalhar. Primeiro eu tentaria me apresentar, me conhecessem por outros aspectos para que depois esse outro aspecto fosse evidenciado. Já não é algo que eu quero esconder mais, mas eu acho que tem outras coisas que tem que vir antes, para que isso possa ser tratado de maneira mais tranquila. Não sei, não sei nem se estou agindo da melhor maneira com o movimento, com a questão como um todo. Mas para mim, hoje eu tenho que o que mais surte efeito é isso, porque na verdade eu tenho um pouco de receio porque nós homossexuais somos vítimas da ignorância alheia, mas acho que essas pessoas são vítimas da própria ignorância. (Renato).

Questionei Renato sobre mais algum episódio de preconceito e discriminação que presenciou, ele me relatou que em uma reunião um colega havia comparado homens homossexuais a mulheres de maneira pejorativa, o que causou constrangimento, entretanto, desta vez Renato decidiu que não deveria silenciar para esta situação, deixando o colega sem graça pelo o que falou. Para Renato esta situação foi muito desagradável, tanto para ele, quanto para os demais colegas que presenciaram.

Porque eles estavam querendo tratar o cara que era gay como mulher. E querendo ou não quando a gente faz umas brincadeiras, você acaba reforçando às vezes o preconceito. Tipo pronome feminino e tal. Porque uma coisa é você com seus amigos, brincando, outra é o ambiente, essas pessoas não sabem até onde elas podem/devem ir, mas eu notei que estava, a sensação é de que foi intencionalmente pejorativo e por fazer isso eu acabei entrando na brincadeira também e ficou sem graça. (Renato).

Renato passou por dois setores em sua atual organização, no primeiro ficou em torno de 3 meses, já no segundo setor está há 3 anos. De acordo com ele, é um ambiente muito saudável, no qual ele se sente livre para ser ele mesmo, sem receio de ser quem ele não é. Descrevendo o seu setor, Renato disse que ele era o único

homem, o que lhe dava mais segurança, o fato de conviver diariamente com mulheres o permitia trabalhar de forma mais tranquila e positiva, e as relações se mostram mais saudáveis e harmônicas, gerando conforto entre todos de sua área de trabalho. Renato aduz que “saber que eu estou com uma equipe, com um pessoal que não discrimina, que gosta de mim, que me respeita, que tem uma interação legal, já torna o fardo mil vezes mais fácil e mais leve de carregar.” (Renato).

Aí não teve problema para falar, fui muito bem recebido. Essa outra colega que entrou recém agora, deve ter umas 3 semanas, não tem 1 mês, ela reclamava muito do ambiente de trabalho dela, que era muito ruim e tal e ela comentou que estava super feliz porque estava trabalhando agora ao lado de um gay e uma grávida, pessoas sensíveis, legais, que tratam ela bem. Então pelo contrário, só me gerou conforto. Mas com essas ressalvas. Desde que eu fui para esse outro setor, que é onde eu estou hoje, só trabalham mulheres, só. (Renato).

Renato valoriza o ambiente em que está lotado, pois há qualidade de vida e as relações interpessoais são compartilhadas entre todos, existindo respeito e boa convivência entre os colegas de setor. O desenvolvimento de ações que fomentem as relações e, conseqüentemente, fortaleçam a convivência entre os demais se faz fundamental.

6.3 CONTEXTO GEOGRÁFICO – DE GOIÂNIA À PORTO ALEGRE: REALIDADES DISTINTAS

Em 2014, Renato se mudou para Porto Alegre, em razão de sua nomeação no concurso do instituto de previdência em que trabalha. O desejo de Renato era de sair de Goiânia, para ele a cidade era muito limitada e atrasada, em comparação a outras capitais do país. Para ele o estilo de vida da capital gaúcha o agradava mais, pois há mais respeito à diversidade e oportunidades culturais ampliadas.

Eu já queria mudar para o Rio Grande, eu queria ir para uma cidade maior na verdade, sair de Goiânia, porque eu achava muito provinciana, enfim. E aqui ouço o pessoal reclamando de Porto Alegre, dizendo que Porto Alegre é provinciana. O pessoal vai fazer um estágio lá em Goiânia, lá no norte ou no nordeste, em algumas capitais, algumas cidades pequenas para sentir o tranco. Acho que Porto Alegre em relação a essas cidades, com as experiências que eu tive, os ambientes que eu frequentei, claro, tem muitas

vantagens, muito mais cabeça aberta. Culturalmente falando, as pessoas são muito mais ligadas, buscam muito mais, mais diversificado. (Renato).

Renato comentou que o modo pelo qual o gaúcho se relaciona é muito diferente do jeito do goiano se envolver com os demais, “eu acho que a nossa cultura é muito mais debochada, tem muito mais escárnio do que a cultura gaúcha. Tudo aqui ganha um tom de seriedade muito maior, coisa que lá a gente trata com deboche o tempo inteiro.” O gaúcho desenvolve relações de forma mais fria que o goiano, este foi um ponto que chamou a atenção de Renato no Rio Grande do Sul.

Questionei Renato se existia alguma diferença no tratamento dos homossexuais em Goiás e no Rio Grande do Sul, segundo ele há diferença em diversos aspectos, pois a capital goiana seria mais preconceituosa e discrimina os homossexuais, afastando-os do convívio em áreas centrais da cidade de Goiânia, manifestações de afeto entre casais do mesmo sexo são tratados com muito preconceito, o que intimida a grande maioria dos homossexuais de externar os seus sentimentos em público, da mesma maneira que um casal heterossexual.

Muita. Em todos os aspectos. Você não vê homens andando de mãos dadas em Goiás. Em lugar nenhum. Se tem agora, mas é agora. Você vê assim, na porta de uma boate gay, à noite, no dia da boate. Beleza. Em um evento, sei lá, show do Pablo Vittar, não sei o que. Tá, também vai ver. Na boate que é gay, tudo bem você vai ver. Mas igual aqui, na Redenção, domingo, os caras andando de mãos dadas, de boa. Não. Não tem. Não tem mesmo. Você pode encontrar de vez em quando umas duas gurias andando, que você nem sabe se é mãe e filha, algumas pelo estilo você reconhece, ali é um casal, mas muito raro. Muito raro. Todo mundo fica olhando como se fosse uma coisa assim. (Renato).

Renato disse que os homossexuais do Rio Grande do Sul, em geral, possuíam menos receio de expor a sua orientação sexual, em relação aos homossexuais de Goiás, pois estes, por exemplo, não tinham a coragem de mostrar o rosto em aplicativos de relacionamento, já no Rio Grande do Sul a maior parte dos usuários dos mesmos aplicativos não tinha problema em mostrar a sua identidade, isto chamou a atenção de Renato logo quando chegou ao estado.

Muito mais. Hipócrita também, talvez. Muito mais. Então nossa, como eu senti essa diferença, como eu senti. Ah, e eu acho que é tudo, do ponto de vista cultura. A fetichização desse negócio do cara não ser gay assumido. Você pega pelos aplicativos, por exemplo, Grindr, Scruff e afins. Eu lembro de quando ter mudado para cá, tinha todos os tipos de aplicativos possíveis funcionando a todo vapor, eram muitos caras “assumidão”, com rosto e tal,

de boas, sempre tem os “discretão”, não curto afeminados, só sigilo. Sempre tem. Mas em Goiás é mato. Você acha poucos que mostram cara e tudo. (Renato).

Em relação aos locais que os homossexuais frequentam, Renato contou que em Goiânia os lugares para o público são segregados, com fachadas simples, sem chamar muita atenção, no qual se encontra algum tipo de manifestação, de qualquer forma, os frequentadores não expressam como em Porto Alegre. Caso haja gesto de carinho entre pessoas do mesmo sexo, os bares e restaurantes de Goiânia expulsam os homossexuais, existe muito preconceito, discriminação e violência aos homossexuais. Segundo Renato, os locais para o público gay em Porto Alegre são bem identificados e os frequentadores não possuem receio em manifestar os seus sentimentos, sem reprimir ações, em função da orientação e identidade sexual.

De locais né, é muito mais segregado. Aqui você tem, sempre tem aquela identificação. Aquele lugar que é isso, que é aquilo. Mas você tem lugares aqui que não são tão isso tão aquilo, mas que são frequentados pela galerinha. [...] Lugar que não tem, é lugar que não tem, e não fica de mãos dadas, não fica de beijo e abraço, porque vão te colocar para fora, mais cedo ou mais tarde vão te colocar para fora. (Renato).

Renato complementa informando o atraso da capital goiana, no que se refere aos ambientes destinados ao público homossexual, ocorrendo pelo fato do preconceito ser grande no estado. Para ele, há liberdade aos homossexuais na capital gaúcha, e mais respeito.

Não é aquela coisa assim no meio da rua igual é aqui, qualquer um que passa ali na frente do Porto Carioca ou do Bahamas vai ver que tem uma galera, que é point homo e o pessoal está se beijando, tudo de mãos dadas na rua. Não. Lá não tem. É uma festa ou outra da faculdade, a depender do curso e os lugares próprios. Fora disso não vai acontecer. (Renato).

No que tange às relações de afeto entre os homossexuais, Renato sente que em Porto Alegre há mais segurança, as pessoas não ficam olhando quando um casal passa na rua de mãos dadas, o que em Goiânia vira um evento, segundo Renato. Marcas da violência, discriminação e preconceito da capital de Goiás.

6.4 REFLEXÕES SOBRE A HISTÓRIA DE VIDA DE RENATO

As narrativas de Renato são exemplos pelos quais muitos homossexuais vivem diariamente relações familiares, sociais, de trabalho, nas quais há preconceito, discriminação e violência. Renato representa uma multidão de pessoas que a todo o momento sofrem com as brutalidades de uma sociedade machista, homofóbica, heteronormativa e com todas as questões da dominação masculina envolvidas. Na sociedade brasileira, há constantes casos de violência em razão da orientação sexual do sujeito, estes traços de brutalidade são marcas do meio em que o indivíduo está inserido e o modo em que convive socialmente, todavia, os seus relacionamentos e coexistência são importantes para a sua constituição social e de identidade.

Sociedades predominantemente machistas, patriarcais, conservadoras, ou até mesmo que possuam grande parte de sua população religiosa, não deixam espaço para que a homossexualidade seja aceita e vista como uma situação normal vivida pelas pessoas. Ao contrário, retiram seus direitos de conviver socialmente, de modo que, não raro, essas pessoas acabam por “viverem uma vida de duas faces, em que a relação da orientação sexual minoritária torna-se o motivo de estigma, preconceito e violência, enquanto que a manutenção do segredo torna-se fonte de angústia, medo e recolhimento” (FERREIRA, 2007, P. 12). (MARTINS; VACLAVIK; ANTUNES, 2017, p. 2).

O Brasil é um país homofóbico, todos os anos vários homossexuais são assassinados, torturados, agredidos e violentados pelo país. Há um cenário preocupante, no qual a vida não é respeitada, mata-se somente pelo fato da existência do diferente, do sujeito estar fora do padrão de normalidade estabelecido.

Sobre o corpo de José Renato dos Santos, os peritos contaram 26 facadas. Sobre o de Sandro Almeida Lúcio, 30. Jurandir Leite foi estrangulado. Seu cadáver trazia marcas de luta corporal. Laís Martins sofreu violências sexuais antes de ser assassinada. Seu rosto foi completamente desfigurado por pedradas. Severino Antônio, esfaqueado e estupro antes da morte, levou um golpe de faca peixeira no ânus. Djalma Matos morreu por espancamento. Teve a face deformada. Carlos de Lima recebeu diversos tiros, antes ou depois da morte. A cabeça de Jeová Albino foi esmagada por uma pedra; disparos de arma de fogo, contudo, causaram o homicídio. Assassinado, Ronaldo Carvalho teve seu pênis decepado. (EFREM FILHO, 2016, p. 313).

A homofobia e a violência pela qual os homossexuais convivem a todo instante, é marca da constituição social do Brasil e da maioria dos países do mundo.

A discriminação e o preconceito estão em praticamente todos os espaços da sociedade, criando um ambiente de medo e insegurança, no qual o respeito ao outro é ignorado.

Uma das expressões mais marcantes da heteronormatividade é “homofobia”, termo que vem sendo utilizado largamente no contexto dos movimentos GLBT e queer para indicar o ódio e a aversão aos homossexuais e a todas as outras manifestações da sexualidade não hegemônicas. [...] A homofobia é, do mesmo modo que a xenofobia, o racismo ou o anti-semitismo, uma manifestação arbitrária que consiste em designar o outro como o contrário, inferior ou anormal, referindo-se a um prejulgamento e ignorância que consistem em acreditar na supremacia da heterossexualidade. [...] Um ato de homofobia fere. Mas seus efeitos vão além da dor. Eles determinam lugares e posições para uma vida, reafirmando, no campo da norma, o lugar dos sujeitos na posição de impensáveis, na ordem do precário e do desprezível. Trata-se, sobretudo, em um ato de homofobia, da desumanização do outro, através de palavras, gestos e condutas (POCAHY; NARDI, 2007, p. 48 – 49).

Analisando a história de vida familiar de Renato, observam-se pontos fundamentais que refletem na vida adulta do indivíduo. A relação com a mãe é muito forte, desde a infância Renato presenciou o quanto a sua mãe trabalhou para que o filho tivesse melhores condições de vida no futuro, garantindo uma educação de melhor qualidade, durante toda a sua vida acadêmica ele aproveitou as oportunidades. A mãe de Renato teve papel essencial na formação do filho, os momentos de dificuldades financeiras, medo do filho se envolver com a violência, proteção e incentivo aos estudos de Renato se tornaram elementos importantes para o desenvolvimento do filho. Esta aproximação de mãe e filho está presente quando Renato expõe para ela a sua orientação sexual, apesar de todo o sofrimento, a mãe acolhe o filho, tratando a situação com naturalidade e respeito.

Renato em diversas passagens menciona a falta que o pai fez durante a sua vida, momentos em que a presença paterna faria a diferença na sua história. O sentimento do filho pelo pai aumenta quando Renato esclarece que é homossexual, esperando uma reação de respeito e acolhimento, Renato se surpreende com a reação do pai de não aceitar e não querer mais tocar no assunto, levando 12 anos para que eles voltassem a falar sobre a orientação sexual do filho, tal situação é muito comum nas famílias de sujeitos homossexuais, a rejeição dos pais é frequente, causando traumas e sofrimento. Em relação aos demais membros da família, Renato encontrou respeito e admiração.

A vida em Goiânia era difícil em razão das questões financeiras, Renato com o incentivo da mãe focava nos estudos para melhorar de vida e se proteger, pois desejava conquistar melhores condições financeiras, também pelo fato de ser homossexual e tentar “equilibrar” – através do sucesso profissional – para a família e a sociedade, a sua condição de homossexual. O medo de sofrer preconceito e as consequências da discriminação e homofobia fazia Renato criar instrumentos de proteção, para não se tornar vítima da violência. O medo de sofrer com violência acompanhava Renato constantemente.

Considerando uma perspectiva correlacional, os estudos têm apontado o sexo como forte preditor da homofobia; especificamente, sua expressão flagrante é maior por parte dos homens heterossexuais. [...] A manifestação da homofobia por jovens é maior entre adolescentes do sexo masculino do que feminino, assim como foi observado que jovens homossexuais do sexo masculino sofrem mais com o preconceito. (GUSMÃO *et al.*, 2015, p. 368 – 369).

Na escola Renato conviveu com piadas de cunho homofóbico, porém, em função de outras características físicas, ele sofreu menos *bullying* que outros colegas, se sentindo privilegiado por não passar por situações constrangedoras. É evidente que todos os dias, crianças e adolescentes sofrem com a violência do preconceito e discriminação na forma do *bullying*, gerando gravíssimas consequências à saúde física e mental destes indivíduos.

Na entrevista com o pesquisador Hugo, observou-se que as escolas estão despreparadas para lidar com estas situações, o que acaba reproduzindo a cultura do preconceito e da homofobia, no qual até mesmo professores se tornam praticantes deste assédio. Conforme estudo da Universidade de Columbia, nos Estados Unidos, os jovens homossexuais são 5 vezes mais propensos a cometer suicídio, em relação aos heterossexuais. O local de convívio social exerce muita influência nestes casos (REVISTA GALILEU, 2012).

Sobre os tipos de violência sofrida, numa dimensão explorativa, salienta-se que a do tipo física é definida pelo uso da força - para "disciplinar" a criança ou o adolescente, impetrada por alguém que está em relação de poder ao outro, podendo ou não deixar lesões externas ou internas ou ambas¹³. Pensando nos padrões da sociedade heteronormativa na qual vivemos, a agressão física contra os adolescentes homossexuais surge objetivando a punição por um comportamento "desajustado", buscando a mudança desse comportamento, no caso, da identidade sexual do próprio adolescente. [...]

A violência verbal, aquela que utiliza de palavras como meio de agressão, humilhação, exclusão, no caso do adolescente homossexual, também se baseia na relação de poder e domínio do agressor sobre a vítima, podendo levá-lo a não aceitação de sua própria orientação sexual e a quadros e comportamentos que indicam algum sofrimento psíquico. [...] Os adolescentes homossexuais encontram-se em situação de vulnerabilidade e são expostos a diferentes tipos de violência. A saúde dessa população é afetada pela homofobia, que provoca quadros e comportamentos que caracterizam sofrimento mental e interfere na adoção de comportamentos e hábitos de vida saudáveis. (NATARELLI *et al.*, 2014, p. 668 – 669).

Renato passou por várias situações desagradáveis e constrangedoras nos locais onde trabalhou, piadas e momentos de constrangimento fizeram parte de seu cotidiano. Por questões como essa muitas pessoas sentem-se coagidas a representar uma outra identidade, em função da preservação da imagem, do medo do preconceito e o receio de ser motivo de piadas.

Muitos funcionários que omitiam os seus relacionamentos para não sofrerem discriminação e ao mesmo tempo eram prejudicados, pois seus parceiros não podiam usufruir os benefícios garantidos por lei. Segundo Dejours, “o medo está presente em todas as atividades profissionais, inclusive nas tarefas repetitivas e nos trabalhos de escritório, onde parece ocupar um papel modesto”. (DEJOURS, 1992, p. 63). A questão da heteronormatividade está diretamente relacionada ao sofrimento pelo qual os homossexuais convivem diariamente.

Ainda se tratando dos conceitos que surgiram após o surgimento do termo homofobia, segundo Irigaray (2006), “heteronormatividade refere-se à crença na superioridade da orientação sexual e na conseqüente exclusão, proposital ou não, de indivíduos não-heterossexuais de políticas públicas e organizacionais, eventos ou atividades”. O autor completa que homofobia e heteronormatividade devem ser entendidos para que se possa discutir sobre diversidade no ambiente de trabalho, já que o preconceito e a intolerância contra a orientação sexual resultam no comprometimento da dignidade dos indivíduos homossexuais, o que só traz malefícios às organizações. (MARTINS; VACLAVIK; ANTUNES, 2017, p. 4).

É interessante ressaltar que a heteronormatividade cria um movimento repressor, no qual o machismo é um elemento principal, o preconceito é atroz, e a maldade está por toda parte, incentivada por grupos políticos, religiosos, entre outros. Estes grupos incentivam a crueldade entre os demais, gerando violência e medo por onde passam.

O mal, a barbárie podem ser produzidos sem o concurso da inteligência e da deliberação, simplesmente, sem esforço, quase pacificamente: a

banalidade do mal tão contraditória entre os “figurantes”. Os agentes que colaboram na execução zelosa do mal, da violência ou da injustiça, sem serem seus idealizadores, são por vezes acometidos da mesma banalidade que o mal de que participam. Eles são apenas as engrenagens de um sistema, mas ficam satisfeitos quando conseguem ser boas engrenagens: a banalidade de sua personalidade é pois a réplica psicológica da banalidade do mal. (DEJOURS, 2006, p. 137).

Em inúmeros momentos Renato se sentiu obrigado a participar de rodas com os colegas, em que agia de maneira diversa a sua vontade, para agradar os colegas e fazer parte do grupo, com o desejo de ser respeitado e reconhecido. Entretanto, para ele, os momentos de maior satisfação e felicidade no trabalho eram aqueles em que falava e agia de forma natural, sem se conter e regular o que diria. O espaço de trabalho possui grande valor e importância para Renato, ambiente em que diversas realizações puderam acontecer. Para Maria Ester de Freitas, as organizações são lugares onde o prazer e o fracasso convivem lado a lado, sonhos e pesadelos fazem parte da realidade do trabalhador.

As organizações não são apenas lugares onde o trabalho é executado. São também lugares onde sonhos coexistem com pesadelos, onde o desejo e as aspirações podem encontrar espaço de realização, onde a excitação e o prazer da conquista convivem com a angústia do fracasso. (FREITAS, 2000, p. 42).

Atualmente, Renato se mostra feliz em seu local de trabalho, chama a atenção ao fato de trabalhar em um setor somente com mulheres, segundo ele, se sente mais a vontade para se expressar, existindo maior descontração e sensibilidade na equipe, a qualidade de vida está presente em seu local de trabalho. Pela fala de Renato, depreende-se que estas questões, especificamente, sobre a heteronormatividade e a violência de gênero possuem relação nesta situação, como se as mulheres fossem mais compreensíveis, havendo um recorte de gênero na aceitação, existindo construções mais solidárias.

Quando Renato narra o seguinte trecho: “que elas conseguissem ver o meu trabalho. ‘Ah pronto, vimos seu trabalho, é pessoa competente’. Aceitou isso. Aceitou? Tá, agora engole o resto.” É possível observar uma dificuldade de aceitação no local de trabalho, sendo necessário que os colegas vejam que “apesar” de ser homossexual, Renato também pode ser competente na realização de suas atividades. De acordo com Maria Ester de Freitas, “o trabalho é uma grande fonte de referência para a construção social dos homens e de sua autoestima, o que significa

dizer que essa relação passa pelo afetivo e pelo psicológico.” (FREITAS, 2000, p. 42).

Apesar de garantir a estabilidade nas relações de trabalho, a administração pública não garante que casos de violência e assédio não ocorram em seus órgãos e entidades, causando insegurança e receio entre os servidores públicos homossexuais. Dessa maneira, é necessário criar políticas que façam uma reeducação dos trabalhadores, assim prevenindo casos de homofobia, discriminação e preconceito nas organizações.

Renato comentou sobre a diferença cultural entre Goiânia e Porto Alegre, conforme relatou, em Goiânia há muito preconceito e os homossexuais não se sentem a vontade para agir e se expressar de acordo com o seu desejo, pois o preconceito, a violência e a discriminação estão presentes na maior parte das áreas e organizações da capital de Goiás. Em relação à cidade de Goiânia, Camilo Albuquerque de Braz aduz que “os primeiros bares da cidade são vistos como precários, afastados, escondidos. Não eram assumidamente GLS, tendo sido muitas vezes ocupados por homossexuais à revelia de seus/suas donos/as” (BRAZ, 2015, p. 514). Já em Porto Alegre, Renato contou que a sensação de respeito e segurança é muito maior que em Goiânia. Na Capital gaúcha ele observou que os homossexuais não tinham tanto receio em expor a sua orientação sexual, tendo liberdade para se relacionar e conviver de maneira respeitosa entre os demais. Ser livre para expressar a sua sexualidade possui grande importância na construção e afirmação da identidade do sujeito homossexual.

A discussão da livre expressão da sexualidade como um direito de cidadania é particularmente relevante no caso brasileiro, pois as marcas da desigualdade social reforçam aquelas da discriminação ligada à orientação sexual e às performances de gênero. (POCAHY, NARDI, 2007, p. 47).

Renato fala sobre a preocupação em relação aos grupos religiosos e políticos reacionários. Nos últimos anos, uma corrente de grupos evangélicos ganha força, se aproveitando da ascensão da classe média, para aumentar o preconceito, a violência e a discriminação, para Jaqueline Gomes de Jesus, a dificuldade para o reconhecimento efetivo dos direitos de um segmento da população costuma se relacionar a preconceitos, mitos ou estereótipos culturalmente estabelecidos, mas cuja naturalização tem sido cada vez mais criticada na atualidade (JESUS, 2013, p.

363). Segundo Sung, “à primeira vista, a forma agressiva com que esses evangélicos lidam com a questão da família não tradicional pode ser entendida como certo descompasso no processo de modernização desse setor da sociedade.” (2015, p. 43). Por fim, no trecho abaixo Renato manifesta o seu pensamento em relação às perspectivas para o futuro do Brasil, seus medos e anseios para um país tão preconceituoso, o qual não respeita as diferenças.

Eu estou com muito medo, muito medo, porque eu acho que está vindo uma onda reacionária que é mundial, que não é só no Brasil, não é só local, muito forte e o pessoal é bem escroto no geral, então eu não sei se a perspectiva é tão boa, ao contrário senso, hoje em dia tem um movimento mais organizado, que já se conseguiu certos direitos, vai ser mais difícil de retirar se esse for o caso, então assim, a esperança é forte, mas a expectativa é pequena, bem pequena, eu quero muito estar enganado, mas no Brasil. Até porque é aquela questão daqueles dois eixos, não é só a questão religiosa que está recrudescendo no Brasil, não é só isso, mas é que se não tem distribuição de renda, acesso à comunicação, outros meios, a ampliar horizontes, fica cada vez mais difícil de você conviver em um mundo que está mudando, que está mudando e tem que mudar na verdade, eu quero crer que não vai retroceder, só que com a gente tão limitado para tudo, você vai fazer qualquer coisa é caro, aumenta o preconceito e se tem menos chance de interagir com as pessoas e as pessoas revelem essa parte do próprio preconceito por causa do aumento o próprio preconceito. Claro, eu tenho esperança, mas eu acho essa minha esperança meio em vão, eu não vejo... Como por exemplo, o melhor lugar para se mudar isso é na escola, hoje, tem essas leis idiotas para se ver o que está sendo estudado na escola a minha expectativa é muito pequena. Um outro problema que se tem, mas isso eu acho mais difícil, mas que tem a ver com essa noção de sacrifício, as pessoas não estão dispostas no geral a dialogar ou a entender ou ouvir, todo mundo já está com as ideias prontas e já preconcebidas, muito pouco dispostas a rever conceitos, repensar ou tentar encaixar o pensamento em uma certa lógica, todo mundo preparado para brigar em todos os aspectos, e eu vejo as pessoas se extremando muito para os dois lados, tanto os defensores de um direito X quanto os defensores de um direito Y, e é como eu te falei, eu acho que as vezes eu sou covarde para me posicionar e eu acho que o posicionamento é essencial para essa divulgação, para a maior aceitação. (Renato).

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Chegando ao final deste trabalho, considero importante retomar os objetivos aqui propostos, entendo que através da literatura e das narrativas da história de vida de Renato, foi possível refletir sobre a questão do assédio moral em relação aos trabalhadores homossexuais masculinos, bem como compreender os impactos da heteronormatividade nas relações de vida e trabalho dos homossexuais, como os danos à saúde física e mental, e o medo de conviver com a violência e o preconceito. O recolhimento de história de vida do sujeito homossexual masculino foi essencial para a absorção dos temas debatidos, como a reflexão sobre a situação de discriminação e preconceito sofrido por homossexuais na sociedade brasileira. Por intermédio dos caminhos percorridos, este trabalho pôde atingir os seus objetivos apresentados.

Através dos argumentos apresentados neste trabalho, entende-se que os impactos da heteronormatividade e da dominação masculina na sociedade brasileira são muito expressivos, no qual desde a infância a criança sofre duras imposições a sua identidade, desde brincadeiras direcionadas somente para um gênero, até a obrigação de se ter certos comportamentos ditos masculinos. Durante a adolescência, inúmeros conflitos são postos em evidência, dúvidas referentes à sexualidade, relação com os pais e familiares, e toda a questão durante o ciclo escolar, em que a criança e o adolescente, na maioria das vezes, sofrem com o *bullying*.

A partir do início da vida adulta, reflexos da infância e adolescência são retomados, e a cultura da sociedade ganha maior influência. O indivíduo permanece convivendo com duas realidades, a sua identidade e orientação sexual real, e aquela dita como a que deve ser seguida, criando grandes reações negativas ao seu estado emocional. No trabalho esta violência pode vir em forma de assédio moral, preconceito, discriminação e violência entre os pares, causando grande sofrimento ao sujeito.

Os relatos de Renato são exemplos de situações pelas quais os homossexuais convivem todos os dias, sofrimento, preconceito, discriminação, homofobia, violência, entre outros males. Apesar de tantos motivos viver “dentro do armário”, Renato cria movimentos próprios de resistência, tanto na vida pessoal, quanto no trabalho, lutando contra a heteronormatividade e a dominação masculina. Renato representa todos os homossexuais que desde a infância sofrem com as diferentes formas de violência de uma sociedade machista e conservadora, que causa grandes problemas a estes sujeitos.

Os danos à saúde mental e física estão entre os maiores impactos ao indivíduo homossexual. Confronto de identidade também está relacionado à pressão social criada pelo machismo. Estas consequências à saúde do sujeito são gravíssimas, podendo deixar resultados irreparáveis.

Pode-se observar que a questão da piada está presente em diferentes áreas da sociedade – na escola e no trabalho, por exemplo – e na maioria das vezes é tratada como algo natural, contudo, é através destas piadas que o preconceito se reproduz, criando situações constrangedoras e ambientes perturbadores ao sujeito.

A sociedade brasileira é violenta, discriminatória e preconceituosa, muitos movimentos reacionários (políticos e de igrejas) difundem ideias que transformam os homossexuais em aberrações, pensamentos estes que são compartilhados todos os dias, contribuindo com a cultura do ódio desenfreado. Estes se valem da falta de conhecimento sobre o tema, negando que seja algo determinado pela natureza do indivíduo.

Não se pode tolerar que jovens LGBTs se suicidem em consequência de tanto preconceito, a ignorância é algo que deve ser combatido com a educação, o respeito ao diferente é o mínimo e dever de cada pessoa, as sociedades de todo o mundo cometem verdadeiras atrocidades aos homossexuais, criminalizando e condenam indivíduos em função de sua orientação sexual, esta que não é uma opção tomada pelo sujeito, e sim, natural ao ser humano.

Através do estudo de caso em história de vida e das entrevistas com os profissionais, pode-se compreender como a violência aos homossexuais está presente em todas as etapas da vida do indivíduo, preconceito e discriminação distribuídos por todas as áreas da sociedade, causando sofrimento e rejeição.

Impactos que sofridos na infância, são mantidos até a vida adulta, refletidos no trabalho e nas relações pessoais.

Cabe salientar que organizações públicas, privadas e sociais devem criar programas de diversidade em suas instituições, bem como o Estado desenvolver políticas públicas, no qual o respeito à diversidade seja determinante, políticas estas que sejam realizadas de crianças a adultos. O respeito à vida e à dignidade deve prevalecer. As organizações da administração pública devem fomentar projetos que dialoguem com a diversidade, o preconceito e o assédio moral, a prevenção é essencial para a qualidade de vida no ambiente organizacional.

Em suma, homofobia mata no Brasil, diversos casos de violência contra homossexuais são registrados diariamente, e da mesma forma são negligenciados pelas autoridades competentes do Estado. Somente com a união e a luta de todos aqueles que são contra qualquer tipo de violência e discriminação, será possível viver em uma sociedade que respeite as diferenças, caso contrário, a intolerância continuará fazendo vítimas pelo país.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALBORNOZ, S. G.. **O que é trabalho** (reedição). 10r. ed. São Paulo: Brasiliense, v. 1, p. 103, 2014.
- ALCADIPANI, R. Macho, adulto e branco. **GV-executivo**, v. 12, n. 1, janeiro-junho, 2013.
- ANJOS, G.. Identidade sexual e identidade de gênero: subversões e permanências. **Sociologias**, Porto Alegre, v. 2, n.4, p. 274-305, 2000.
- BARROS, V. ; LOPES, F. T. . Considerações sobre a pesquisa em história de vida. In: Eloisio Moulin de Souza. (Org.). **Metodologias e analíticas qualitativas em pesquisa organizacional : uma abordagem teórico-conceitual**. 1 ed.Vitória: EDUFES, v. 1, p. 41-63, 2014.
- BASTOS, E. M.; PINHEIRO, M. S.; LIMA, T. C. B. Orientação sexual e inclusão: um estudo de caso em organização varejista de fortaleza. In: Anais. **I CBEO**, Fortaleza, Ceará, 2013.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, p. 292, 1988.
- BRAZ, Camilo. Entre sobreviventes e bichas dos tempos dourados - memória, homossexualidade e sociabilidade na cidade de Goiânia, Brasil. **Cadernos Pagu** (UNICAMP. Impresso), v. 45, p. 503-525, 2015.
- CAPRONI NETO, H. L.; FONSECA, L. A.. Discutindo homofobia nas organizações e no trabalho. **Revista Espaço Acadêmico** (UEM), v. 14, p. 01-10, 2014.
- CARRIERI, A. de P.; AGUIAR, A. R. C. e DINIZ, A. P. R.. Reflexões sobre o indivíduo desejante e o sofrimento no trabalho: o assédio moral, a violência simbólica e o movimento homossexual. **Cad. EBAPE.BR**, vol.11, n.1, p.165-180, 2013.
- COSTA, C. B. ; MACHADO, M. R. ; WAGNER, M. F.. Percepções do homossexual masculino: sociedade, família e amizades. **Temas em Psicologia**, v. 23, p. 777-788, 2015.
- DEJOURS, C.. Sofrimento, trabalho e ação. **A banalização da injustiça social**. Trad. Luiz Alberto Monjardim. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2006.
- _____. Trabalho e medo. **A Loucura do Trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 5ª. ed. São Paulo: Cortez, 1992.

_____. Uma Nova Visão do Sofrimento Humano nas Organizações. In: CHANLAT, Jean-François (org). **O Indivíduo na Organização: Dimensões Esquecidas**. São Paulo: Atlas, 1996.

EFREM FILHO, R.. Corpos brutalizados: conflitos e materializações nas mortes de LGBT. **Cadernos Pagu** (UNICAMP), v. 46, p. 311-340, 2016.

FERREIRA, A. B. de H.. **Dicionário da língua portuguesa**. Publicado em: 24/09/2016. Revisado em: 27/02/2017. Disponível em: <<https://dicionariodoaurelio.com/homofobia>>. Acesso em: 01 Jun. 2017.

FLORES-PEREIRA, M. T.; ECCEL, C. S. . Diversidade nas organizações: uma introdução ao tema. In: Cláudia Bitencourt. (Org.). **Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais**. 2ed.Porto Alegre: Bookman, v. , p. 335-351, 2010.

FREIRE, L. M.; CARDINALI, D. C.. O ódio atrás das grades: da construção social da discriminação por orientação sexual à criminalização da homofobia. **Sexualidad, Salud y Sociedad** (Rio de Janeiro), p. 37-63, 2012.

FREIRE, P.. **Pedagogia do Oprimido**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 17.^a edição, 1987.

FREITAS, M. E. de. Assédio Moral e Assédio Sexual: Faces do Poder Perverso nas Organizações. **RAE. Revista de Administração de Empresas**, São Paulo/SP, v. 41, n.2, p. 08-19, 2001.

_____. A Questão do Imaginário e a Fronteira entre a Cultura da Organização e a Psicanálise. In: Maria Ester de Freitas; Fernando Cláudio Prestes Motta. (Org.). **Vida Psíquica e Organização**. 1ed.Rio de Janeiro: FGV, v. 1, p. 41-74, 2000.

GAULEJAC, V. de. **A Neurose de Classe - Trajetória Social e Conflitos de Identidade**. História e Historicidade. 2016.

GERNET, I., e DEJOURS, C.. Avaliação do trabalho e reconhecimento. In P. F., BENDASSOLLI e L. A. SOBOLL (Orgs.), **Clínicas do trabalho** (pp. 61-70). São Paulo: Atlas, 2011.

GIL, A. C.. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, p. 176, 2002.

GUSMÃO, E. E. S. ; NASCIMENTO, B. S. ; GOUVEIA, V. V. ; FERREIRA FILHO, L. G. ; COSTA, K. M. R. ; MOURA, H. M. ; MONTEIRO, R. P. . VALORES HUMANOS E ATITUDES HOMOFÓBICAS FLAGRANTE E SUTIL. **Psico-USF**, 2015.

HELOANI, J. R. M.; BARRETO, M. M. S.. Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. **Serviço Social & Sociedade**, v. 123, p. 544-561, 2015.

HIRIGOYEN, M.-F. **Mal-estar no trabalho: Redefinindo o Assédio Moral**. 2 ed. Rio de Janeiro: Bertrand, 2005.

JESUS, J. G.. O conceito de heterocentrismo: um conjunto de crenças enviesadas e sua permanência. **Psico-USF**, v. 18, p. 363-372, 2013.

LAPIERRE, L. Gerir é Criar. **RAE-Revista de Administração de Empresas**, v. 45, n. 4, out-dez, p.103-117, 2005.

LOPES, F. T.; BICALHO, R. A. ; GANDRA, G. ; DINIZ, A. P. . Além do assédio moral nas organizações: formas de violência interpessoal sofridas por trabalhadores homossexuais masculinos. In: **II Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho**, Curitiba. Anais do EnGPR 2009, 2009.

_____.; Maciel, A. A. D. ; DIAS, D. S. ; MURTA, I. B. D. . O Significado do Trabalho para os Garis: um Estudo sobre Representações Sociais. In: **Encontro de Estudos Organizacionais**, Belo Horizonte. Encontro de Estudos Organizacionais, 2008, p 1-13, 2008.

MAGESTE, G. S.; LOPES, F. T.. **O Uso da História de Vida nos Estudos Organizacionais**. In: Encontro de Ensino e Pesquisa em Administração e Contabilidade, 2007, Recife. EnEPQ 2007, 2007.

MARTINS, B. L. O.; VACLAVIK, M.; ANTUNES; E. D.. **Diversidade Sexual nas Organizações e o Homossexual no Ambiente de Trabalho**. XX SemeAd. Nov. 2017, p.15, 2017

NASCIMENTO, S. A. C. M. O assédio moral no ambiente de trabalho. **Revista LTr**, 68-08/922-930, ago. 2004. Disponível em: Acesso em: 20 abr. 2017.

NATARELLI, T. R. P.; BRAGA, I. F. ; OLIVEIRA, W. A. ; SILVA, M. A. I. . **O impacto da homofobia na saúde do adolescente**. In: 22º Simpósio Internacional de Iniciação Científica e Tecnológica da USP, 2014, Ribeirão Preto. Anais do 22º SIICUSP. São Paulo, SP: USP, v.1, 2014.

POCAHY, F. A.; NARDI, H. C.. Saindo do armário e entrando em cena: juventudes, sexualidades e vulnerabilidade social. **Revista Estudos Feministas**, v. 15, p. 45-66, 2007.

REVISTA GALILEU. Jovens homossexuais têm mais tendência ao suicídio, diz estudo. Disponível em:

<<http://revistagalileu.globo.com/Revista/Common/0,,EMI22680617770,00JOVENS+HOMOSSEXUAIS+TEM+MAIS+TENDENCIA+AO+SUICIDIO+DIZ+ESTUDO.html>>.

Acesso em: 15 de nov. de 2017.

RIO GRANDE DO SUL. **Lei Complementar Nº 12.561**, de 12 de julho de 2006. Proíbe a prática do assédio moral no âmbito da administração pública estadual. Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 13 jul. 2006.

ROESCH, S. M. A.. **Projetos de Estágio e de Pesquisa em Administração**. 2ª ed. São Paulo. Atlas, 1999.

SIQUEIRA, M. V. S.; CARRIERI, A. P.; LIMA, H. K. B.; ANDRADE, A. J. A.. Homofobia: violência moral e constrangimentos no ambiente de trabalho. In: **V ENEO**, 2008, Belo Horizonte. Anais do V ENEO 2008. Rio de Janeiro: Anpad. v. 1. p. 1-16, 2008.

SIQUEIRA, M. V. S.; ZAULI-FELLOWS, A.. Diversidade e Identidade Gay nas Organizações. *GESTÃO.Org. Revista Eletrônica de Gestão Organizacional*, v. 4, p. n.3, 2006.

SOUZA JÚNIOR, A. A.; CERQUINHO, K. G.; NOGUEIRA, R. J. C. C.; MELO, D. R. A.. Aspectos da Dominação Masculina no Assédio Moral ao Profissional Homossexual no Polo Industrial de Manaus. **Pensamento & Realidade**, v. 28, p. 83-102, 2013.

SUNG, JUNG MO. **Prosperidade sim, família homossexual, não! A nova classe média evangélica**. *Psicologia USP (Impresso)*, v. 26, p. 43-51, 2015.

VERGARA, S. C.. **Métodos de Pesquisa em Administração**. 5. ed. São Paulo: Atlas, v. 1.p. 288, 2012.

VIEGAS, S. **Trabalho e vida**. Belo Horizonte. Palestra proferida na Conferência para os profissionais do centro de reabilitação profissional do INSS, em Belo Horizonte, em 12 jul. 1989.

VIEIRA, M. M. F.; ZOUAIN, D. M.. **Pesquisa Qualitativa em Administração**. 2. ed. Rio de Janeiro: Fgv, p. 201, 2006.

APÊNDICE

Apêndice A

Roteiro de entrevista com juíza do trabalho

- 1) Aumentou ou não o número de ações trabalhistas de homossexuais tentando receber direitos conquistados nos últimos anos?

- 2) Nos processos de assédio contra os homossexuais, existe a questão da piada?

- 3) Como observa hoje o mercado de trabalho para os homossexuais?

- 4) Qual a perspectiva para os próximos anos?

Apêndice B

Roteiro de entrevista com administradora

- 1) Há quantos anos trabalhando na Administração Pública?
- 2) Quais organizações já trabalhou?
- 3) Quando iniciou o trabalho na década de 1990, percebia a existência de colegas homossexuais que se assumiam ou que sofriam algum tipo de discriminação?
- 4) Durante a década de 1990, nas instituições em que trabalhou, havia alguma política de prevenção?
- 5) Qual a perspectiva para os próximos anos?

Apêndice C
Roteiro de entrevista com psicóloga

- 1) Primeiramente, como servidora pública, já presenciou casos de homofobia, assédio moral, em razão da orientação sexual do trabalhador?
- 2) Há conservadorismo nas relações de trabalho em que atua?
- 3) Recomenda que o trabalhador homossexual revele a sua orientação sexual no local de trabalho?
- 4) Quais são os danos do assédio à saúde do trabalhador?
- 5) Qual a perspectiva para os próximos anos?

Apêndice D
Roteiro de entrevista com médico

- 1) O reconhecimento e a satisfação no trabalho são essenciais para o desenvolvimento do indivíduo, a falta destes pode ser prejudicial à saúde mental do sujeito? Por quê?

- 2) Quais são alguns dos danos causados à saúde física e mental do indivíduo que sofre com transtornos psicológicos, como ansiedade e depressão?

- 3) Quais são os sintomas para se identificar a depressão/ansiedade no indivíduo?

- 4) Pesquisas da Organização Mundial da Saúde (OMS) apontam que até 2020 haverá uma epidemia de depressão em todo o planeta, até que ponto as relações no trabalho estão ligadas com este caso de saúde pública?

- 5) Na sua opinião, quais são as perspectivas para os próximos anos, em relação à saúde física e mental dos trabalhadores do Brasil?

Apêndice E
Roteiro de entrevista com pesquisador

- 1) De que modo é trabalhado a orientação sexual nas escolas?

- 2) Já presenciou situação de bullying, agressão física ou verbal em razão da sexualidade de algum aluno?

- 3) Observa algum trauma, danos ao desenvolvimento dos alunos assediados em consequência do *bullying*?

- 4) Há uma onda conservadora no Brasil atualmente?

- 5) Como entende o atual cenário da educação de gênero e sexualidade do país?