

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

WORKPLACE BULLYING: THE HOSTILE SITUATIONS EXPERIENCED BY HOMOSEXUALS IN THE WEST CATARINENSE

Jardel Heitor SANTINI¹
Kelly Cristina Benetti Tonani TOSTA²
Thiago Soares NUNES³

Recebido em: 15/05/2018
Aceito em: 08/01/2019

<http://dx.doi.org/10.4025/cadadm.v26i2.42843>

RESUMO

O indivíduo homossexual se encontra, muitas vezes, em situação fragilizada nas organizações, sendo alvo de piadas homofóbicas, discriminação e desigualdade de tratamento. Estas práticas, violentas, ao longo do tempo podem se configurar como assédio moral. O assédio pode iniciar pela recusa de uma diferença, as quais podem se manifestar por comportamentos de discriminação. Portanto, esta pesquisa objetiva caracterizar as ocorrências de assédio moral no trabalho contra homossexuais em organizações da região oeste de Santa Catarina. A pesquisa foi classificada como qualitativa e descritiva, tendo como público-alvo trabalhadores homossexuais do oeste catarinense. Para a coleta de dados, foram realizadas entrevistas individuais (9), divulgadas em mídias sociais e aos grupos de ativismo LGBTI+. A análise dos dados ocorreu mediante a análise de conteúdo. Ficou evidenciado que as violências hostis ocorreram principalmente devido ao preconceito, envolvendo situações de atentado contra a dignidade do alvo, de uma forma mais direta, aberta e coletiva, como, por exemplo: frases ofensivas, zombarias, críticas injuriosas, insinuações, chacotas e outras situações relacionadas à homossexualidade da vítima. Aponta-se que os participantes acreditam ser comum a prática do assédio moral contra homossexuais em virtude do grande preconceito existente na sociedade. Ademais, observou-se que a maioria não sabia do fato de estar sendo vítima de assédio. Por fim, ressalta-se que a descrição da vivência de situações hostis, como a discriminação contra homossexuais no ambiente laboral é fundamental e necessária para

¹ Graduado em Administração pela Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS).

² Professora da Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS).

³ Professor do Centro Universitário UNA.

desmitificar um assunto que é evitado nas organizações e na sociedade, as quais são, até certo ponto, preconceituosas.

Palavras-chave: Assédio moral. Situações hostis. Homossexuais. Preconceito. Discriminação.

ABSTRACT

The homosexual person is often in a fragile situation in the organizations, being target of homophobic jokes, discrimination and inequality of treatment. These violent practices over time can be seen as workplace bullying. This can begin by refusing a difference, which may be manifested by discriminatory behavior. Therefore, this research aims to characterize the occurrences of workplace bullying against homosexuals in organizations of the west region of Santa Catarina state. The research was classified as qualitative and descriptive, targeting homosexual workers from the west of Santa Catarina. For data collection, nine individual interviews were conducted, published on social media and LGBTI+ activist groups. Data analysis was by content analysis. It was evidenced that hostile violence occurred mainly due to the preconception, involving situations of attack against the dignity of the target, in a more direct way, wide and collective, such as: offensive phrases, mockery, insulting criticism, insinuations, jokes and other situations related to homosexuality. It was evidenced that hostile violence occurred mainly due to the preconception, involving situations of attack against the dignity of the target, in a more direct way, wide and collective, such as: offensive phrases, mockery, insulting criticism, insinuations, jokes and other situations related to homosexuality. The participants believe that the practice of bullying against homosexuals is common because of the great preconception in the society. In addition, it noted that the majority doesn't know in fact of being victim of bullying. Finally, the description of hostile situations such as discrimination against homosexuals in the workplace is fundamental and necessary to demystify a subject that is avoided in the organizations and society, which are, at some way, preconceptions.

Keywords: Workplace bullying. Hostile situations. Homosexuals. Preconception. Discrimination.

1 INTRODUÇÃO

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

Na representação positiva, do prazer, o trabalho pode prover a independência financeira e material, crescimento profissional e pessoal, a valorização e contribuição do trabalho para a

sociedade e demais (MORIN, 1996). Já no âmbito negativo, sofrimento, as diversas situações vivenciadas pelo trabalhador, como, por exemplo, a insatisfação com o trabalho, os conflitos e desrespeito entre os colegas, podem levar ao adoecimento físico e psíquico, sendo que, muitas vezes, cabe ao indivíduo construir estratégias de enfrentamento, pois a organização se omite quando observa que a produtividade está conforme deseja (NUNES, 2016).

Uma das formas de sofrimento vivenciada cotidianamente nas organizações é decorrente da discriminação do diferente, da recusa do outro, da falta de gosto da alteridade e da diversidade. Neste contexto, o homossexual é um dos grupos mais discriminados nas organizações. O indivíduo homossexual é aquele que sente atração afetiva e sexual por alguém do mesmo sexo (FIGUEIRÓ, 2007), estando este, muitas vezes, desamparado em situações de preconceito, de homofobia, de discriminação e também de oportunidades de ascensão profissional dentro da organização (SIQUEIRA et al., 2009). Ou seja, o ser ou não homossexual pode influenciar no desenvolvimento profissional do indivíduo na organização.

A homossexualidade tem sido abordada nas mais diversas áreas de conhecimento. Normalmente, quando envolvida no âmbito organizacional, ela é associada a pesquisas que consideram a homofobia e a violência no âmbito do trabalho, relacionadas à masculinidade hegemônica no trabalho e nas organizações (CAPRONI NETO; SARAIVA; BICALHO, 2014).

A heteronormatividade, que visa definir um conjunto de ideias que estabelece a heterossexualidade como norma (COSTA, 2012), crê na superioridade da orientação heterossexual e à conseqüente exclusão, proposital ou não, de pessoas que não se encaixem nesse padrão, nas políticas públicas e organizacionais, eventos ou atividades (IRIGARAY, 2011). A heteronormatividade estigmatiza, opõe-se e desqualifica seja qual for a manifestação não-heterossexual (IRIGARAY; SARAIVA; CARRIERI, 2010; EINARSDOTTIR; HOEL; LEWIS, 2015; BURNETT, 2015; SANTOS; SILVA; MENEZES, 2017).

Nesse sentido, o indivíduo homossexual está em diversos casos em situação fragilizada nas organizações, tenha ou não a sua orientação sexual revelada, o que inclui situações constrangedoras e de humilhação, como piadas homofóbicas, discriminação e desigualdade de tratamento em questões associadas a promoções de carreira (IRIGARAY; SARAIVA; CARRIERI, 2010; BURNETT, 2015; HOEL; LEWIS; EINARSDOTTIR, 2017). Estas práticas, violentas, ao longo do tempo podem se configurar como assédio moral. O assédio moral pode iniciar pela recusa de uma diferença, manifestando-se por comportamentos de discriminação, por exemplo (HIRIGOYEN, 2006).

O assédio moral pode ser definido como a exposição de trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função, de forma repetitiva e prolongada, e que pode afetar o ambiente e a produtividade no trabalho, a saúde psíquica e física da vítima, e também por em risco seu trabalho. É uma atitude desumana, violenta e sem ética nas relações de trabalho, que afeta a dignidade e a identidade, e viola os direitos fundamentais dos indivíduos (BARRETO, 2000).

Por sua vez, o assédio moral, em função de orientação sexual, é também um assédio discriminatório, da recusa da diferença do outro (HIRIGOYEN, 2006). Portanto, esta pesquisa teve por objetivo caracterizar as ocorrências de assédio moral no trabalho contra homossexuais em organizações da região oeste de Santa Catarina.

O trabalho ora apresentado revela-se como uma importante contribuição para o desenvolvimento do tema, uma vez que engloba dois temas que estão intimamente relacionados – homofobia e assédio moral -, os quais afetam as relações interpessoais, o trabalho, a organização e, principalmente, o indivíduo homossexual. Ademais, demonstra

claramente que as situações de assédio moral vivenciadas pelos homossexuais, ao contrário dos heterossexuais, são mais diretas e estão relacionadas a violências verbais: frases ofensivas, zombarias, críticas injuriosas, insinuações e demais que atentem contra a dignidade e vida privada do alvo. Tais aspectos podem direcionar ações e reações das organizações no que tange a reduzir e extinguir as práticas hostis vivenciadas pelos homossexuais no ambiente laboral.

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

2 ASSÉDIO MORAL E HOMOSSEXUALIDADE

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

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

Segundo Hirigoyen (2006, p. 17), o assédio moral pode ser compreendido como

[...] qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

Segundo Nunes (2016), o conceito do tema não sofreu modificações significativas ao longo do tempo. As definições, de forma geral, são similares e até complementares. Contudo, existem características/critérios que devem ser observados para definir se uma situação pode ou não se configurar como assédio moral (NUNES; TOLFO, 2015). As características que destacamos são a frequência e duração. O assédio não se subentende a eventos isolados, mas em comportamentos repetidos e persistentes (LEYMANN, 1990; EINARSEN et al., 2003; 2005; 2011; FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008).

Hirigoyen (2006) agrupa as atitudes hostis em quatro categorias, da mais difícil de identificar até a mais evidente ou da mais sutil a visível: a) deterioração proposital das condições de trabalho: agir de maneira a fazer a vítima parecer incompetente, como contestar sistematicamente as decisões por ela tomadas, críticas exageradas e injustas em relação ao seu

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

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

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

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

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

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

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

Ao se analisar o homossexual no ambiente de trabalho, salienta-se que a problemática que se discute é muito ampla, engloba relações assimétricas de poder nas organizações e as relações existentes em uma sociedade que tem como norma a heterossexualidade (BURNETT, 2015; HOEL; LEWIS; EINARSDOTTIR, 2017; KATZ; FEDERICI; RAMOS-DRIES, 2017). Apesar disso, é necessário que, depois de discutir a questão da sua identidade, se proceda a uma análise que pragmaticamente possa levar à melhoria da qualidade de vida do homossexual no ambiente laboral, aumentando, da mesma forma, seu desempenho na organização (SIQUEIRA; ZAULI-FELLOWS, 2006).

Mascarenhas (2008) enfatiza que, em relação à gestão da diversidade no contexto brasileiro, deve-se mudar determinados padrões dominantes na sociedade e nas organizações, onde, primeiramente, deve-se confirmar a existência da discriminação e depois criar políticas e práticas de gestão da diversidade e promover a inclusão.

No ambiente organizacional, segundo Siqueira e Zauli-Fellows (2006) e Hoel, Lewis e Einarsdottir (2017), o homossexual pode passar por diversas situações negativas, tais como: discriminação no processo seletivo se a empresa notar uma orientação sexual diferente da heteronormatividade ou ele declarar explicitamente sua orientação; perda da função em virtude da orientação sexual; perda de uma possível promoção em virtude da orientação sexual; discussão entre diferença salarial entre homossexual e heterossexual; avaliações de desempenho baseadas apenas em um único traço do indivíduo, a identidade homossexual.

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

Ressalta-se que tanto homens e mulheres homossexuais são discriminados nos mais diversos ambientes, seja de forma explícita ou implícita, em geral, com insinuações desdenhosas e “brincadeiras” envolvendo a sua sexualidade (IRIGARAY, 2011; SANTOS; SILVA; MENEZES, 2017; HOEL; LEWIS; EINARSDOTTIR, 2017).

O assédio perpetrado contra homens sexuais, muitas vezes, tem uma denotação disciplinadora e reguladora da masculinidade (SANTOS; SILVA; MENEZES, 2017). Irigaray e Freitas (2011) comentam que as mulheres por si só já são desvalorizadas e desqualificadas na sociedade e no mundo do trabalho, e isso continua também no movimento gay, o qual prevalece a homogeneidade masculina e patriarcal, e resulta na segregação das lésbicas.

Embora atualmente exista o discurso e maior abertura à diversidade, a homofobia continua a marcar presença nos mais diversos ambientes, sendo parte estrutural de um problema maior (SANTOS; SILVA; MENEZES, 2017) – a falta de educação e respeito ao próximo, num âmbito individual, e de políticas educativas e punitivas, num âmbito institucional.

As discussões, embora escassas, promovidas por organizações, sociedade e pelo Estado sobre as minorias, acabam incentivando o desenvolvimento de políticas específicas de incentivo/proteção à diversidade, motivo pela qual as organizações não deveriam ignorar a presença destes e tampouco permitir a ocorrência da violência oriunda da orientação sexual, gênero, etnia e origem (SIQUEIRA et al., 2009). Deve-se, portanto, superar o discurso e

tomar ações efetivas contra a violência vivenciada contra estes grupos, construir medidas socioeducativas que objetivem a valorização do indivíduo como um todo e não por suas características e orientações, e também a construção e aplicação de medidas punitivas para ações e comportamentos negativos no ambiente laboral e fora dele.

3 MÉTODO

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

Foi delimitada a região Oeste de Santa Catarina para a realização deste trabalho. De acordo com o mapa, a região oeste faz divisa ao norte com o Paraná, ao sul com o Rio Grande do Sul e ao oeste com a Argentina. Os principais municípios são Chapecó, Xanxerê, Concórdia e São Miguel do Oeste. Esta região apresenta aspectos culturais aparentemente conservadores, o que busca-se investigar com esta pesquisa.

A divulgação da pesquisa ocorreu primeiramente nas mídias sociais (Facebook, Instagram e Whatsapp) com grupos que debatem sobre direitos dos homossexuais, e também por conversas informais com pessoas pertencentes aos grupos de ativismo LGBTI+⁴ no município de Chapecó (SC) e da região oeste catarinense. A partir disto, utilizou-se *snowball sampling* (“bola de neve”), uma forma de amostra não probabilística, que se utiliza de cadeiras de referência, onde os participantes iniciais da pesquisa indicam novos participantes e assim sucessivamente (BALDIN; MUNHOZ, 2011). Esta técnica tem por intenção encontrar pessoas pertencentes à população pesquisada.

Os critérios para seleção de participante foram: maior de 18 anos, homossexual, que trabalhou ou trabalhe em organização pública, mista ou privada. Por se tratar de dois temas polêmicos e complexos, assédio moral e homossexualidade, os participantes em um primeiro momento tiveram medo, vergonha ou insegurança em expor sobre suas vivências. No entanto, com a explicação dos objetivos da pesquisa e sobre o sigilo do mesmo, tanto por telefone quanto e-mail e redes sociais, aceitaram prontamente em participar da pesquisa, como uma forma de desabafar e expor as situações hostis vivenciadas.

Ao total, 9 trabalhadores (homens e mulheres homossexuais) foram entrevistados individualmente, tendo como base um roteiro semiestruturado. Em média, as entrevistas duraram 60 minutos. Os participantes da pesquisa foram identificados por nomes fictícios para garantir a sua proteção e anonimato.

O instrumento de coleta de dados conteve questionamentos sobre situações hostis que poderiam ser vivenciadas pelo participante, as quais tiveram como base a classificação de Hirigoyen (2006): a) deterioração proposital das condições de trabalho; b) isolamento e recusa de comunicação; c) atentado contra a dignidade; d) violência verbal, física ou sexual, bem como foram realizados outros questionamentos relacionados à homossexualidade.

A análise e interpretação dos dados obtidos nas entrevistas foram tratados qualitativamente, utilizando a análise de conteúdo como ferramenta de análise. Para uma melhor compreensão

⁴ LGBTI+ compreende Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais, Intersexuais e outras identidades de gênero e sexualidade não contempladas, representadas pelo “+” (REIS, 2018).

das situações hostis vivenciadas pelos participantes, as mesmas seguiram o mesmo agrupamento da coleta de dados, baseado na classificação Hirigoyen (2006). Desta forma, foi possível identificar quais das quatro classificações da autora e situações foram mais frequentes na pesquisa, tendo, assim, um panorama geral e específico. A partir da transcrição das entrevistas montou-se um quadro para analisar as informações provenientes dos entrevistados.

4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

Antes de adentrar as situações vivenciadas pelos participantes, é importante contextualizar algumas informações sobre os mesmos, conforme pode ser visualizado no Quadro 1, a seguir.

Quadro 1: Perfil dos entrevistados

PERFIL DOS ENTREVISTADOS	
Participantes	- 7 homens - 2 mulheres
Idade	- entre 19 a 33 anos
Estado Civil	- 8 solteiros - 1 casada
Formação	- 6 Superior incompleto - 2 Ensino médio - 1 Ensino fundamental
Setor de atuação	- 8 Organizações privadas - 1 Organização pública
Tamanho da organização	- 6 trabalham em org. de pequeno porte (até 19 funcionários) - 2 trabalham em org. de grande porte (mais de 500 funcionários) - 1 trabalha em org. de médio porte (entre 100 a 499 funcionários)

Fonte: dados primários (2018).

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

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

Um dos pesquisados, José (professor), relata que teve sua autonomia retirada e que sofreu punições por parte dos seus superiores pelo fato de ser homossexual – segundo ele, era alvo de raiva gratuita por parte tanto da direção quanto colegas e alunos. Por sua vez, Pedro teve outro tipo de experiência com seu superior e colegas.

Na última escola em que atuei em turmas de ensino fundamental, a vice-diretora da manhã me persuadia frequentemente via Whatsapp para que os alunos de uma turma, reagissem de forma rebelde nas minhas aulas em virtude de “não aceitarem minha homossexualidade” e sempre falava em uma troca de turma. Ela ainda se referiria assim: “José, eu sei que você é um excelente profissional, mas penso que

seria melhor pra ti como professor trocar de turma”. [...] Dois meses depois me exonerei como professor contratado da rede estadual onde atuava no Rio Grande do Sul. Me senti um lixo e humilhado como profissional (José).

Em 2008 ganhei um novo supervisor, o mesmo sabia da minha orientação, mas nunca fora motivo de problemas. Até que em uma manhã, ele me chamou a sala dele e me informou que estava contratando um rapaz para trabalhar comigo, e que eu deveria dar o treinamento ao mesmo, até então estava tudo certo, mas em um determinado momento ele me olha e diz: “É para você dar o treinamento para ele, e não vai cantar o rapaz, pois é um guri bom que não queremos perdê-lo”. Minha reação naquele momento foi de fúria eu quase entrei em um estado de surto, em 1 ano e meio de empresa nunca tinha passado por tamanho constrangimento. Tamanha era a absurdidade que ele tinha falado, olhei para ele e fiz diversas perguntas e réplicas em sequência “Quem você pensa que você é? Tu achas que minha família não me deu educação? Você acha que eu não tenho caráter? Está questionando minha índole? Você enxerga meu profissionalismo ou minha homossexualidade aqui dentro? Você está me injuriando, e maldizendo a educação que recebi da minha família, você está ofendendo a todos nós, eu estou aqui porque preciso do emprego, e não para dar em cima de colegas”. Exigi que ele se retratasse na mesma hora e ele negou-se afirmando que não tinha dito nada demais. E no mesmo dia tive mais uma séria discussão com ele, então fui ao gerente geral, e ao Recursos Humanos da empresa, e detalhei toda a conversa e citei o nome da testemunha, em resumo a empresa muito preocupada com o processo que eu iria mover, o puniu com uma advertência e informou que se houvesse recorrência ele poderia ser destituído do cargo. Mas depois desse momento ele começou a me perseguir, me sobrecarregou tanto de afazeres que na primeira oportunidade que tive, mudei de área. Ele tentou boicotar minha transferência, então fiz questão de informá-lo uma das razões da minha mudança era aquela. E que se ele não assinasse o chefe dele o faria. Daquele dia em diante não tive mais problemas. Ele acabou sendo destituído do cargo e uma mulher assumiu a supervisão da área. Em meu novo setor eu era a novidade do momento, o “veadinho” que causou a demissão do chefe. (Pedro)

As situações hostis relacionadas ao trabalho da vítima muitas vezes podem parecer imperceptíveis para o alvo, pois podem ser interpretadas como situações normais e recorrentes no ambiente laboral (HIRIGOYEN, 2006). No entanto, podem ocultar um caráter perverso na sua prática (NUNES; TOLFO, 2015). Para Siqueira et al. (2009), por ser homossexual, o indivíduo, de forma geral, acaba sendo alvo de alguma punição, inclusive omissão por parte dos superiores quando há situações de discriminação vivenciadas na organização. Os homossexuais têm, em geral, maior dificuldade para obter seus direitos por uma questão de homofobia ou heterossexismo (SIQUEIRA; ZAULI-FELLOWS, 2006; EINARSDOTTIR; HOEL; LEWIS, 2015; HOEL; LEWIS; EINARSDOTTIR, 2017).

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

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

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

As verbalizações dos participantes ressaltam o isolamento ou a recusa de comunicação “automática” por parte dos colegas ou superiores ao identificarem o indivíduo como homossexual. O preconceito apresentado na primeira fala trouxe, segundo o participante, consequências para o clima de trabalho, uma vez que o mesmo não se sentia à vontade trabalhando com o grupo de colegas homens, pois os mesmos ficavam incomodados com a sua presença – ao contrário das mulheres. O indivíduo masculino, ao expor sua homossexualidade, tende a ser mais aceito pelas mulheres que pelos homens, que, em geral, os repulsam.

Esse modelo é fundamentado, conforme relata Prata (2008), na representação social dos papéis de gênero, que é um dos grandes precursores da homofobia. Para o autor, considera-se que a sociedade brasileira é historicamente constituída no modelo patriarcal machista, no qual os papéis sociais de gênero são definidos a partir da reprodução humana e os poderes e afazeres são distintos no âmbito doméstico para homens e mulheres, reproduzindo a sobreposição masculina na escala de valores e na hierarquia social.

Desta forma, a sexualidade classifica o sujeito e o coloca em uma posição que pode gerar consequências sociais, por exemplo (ECCEL; SARAIVA; CARRIERI, 2015). A homossexualidade pode ser compreendida como um desvio da heteronormatividade, uma “anormalidade” que impõe desafios e barreiras específicas para estes indivíduos (EINARSDOTTIR; HOEL; LEWIS, 2015). Ademais, para Santos, Silva e Menezes (2017), o assédio moral contra homossexuais, principalmente masculinos, enquanto uma violência real ou simbólica, parece ocorrer como um instrumento disciplinador e regulador da masculinidade.

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

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

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

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

O encarregado era muito preconceituoso, eu ouvia muita coisa. Além disso, como na empresa haviam (*sic*) muitos haitianos, eles têm o costume de chamar os gays de “macici”, é um termo pejorativo equivalente a “bicha”. Os “guris” brasileiros, eles

não falam nada, mas você vê que não querem que você se misture, mas os haitianos me chamavam por esse termo todo santo dia. [...] Os haitianos principalmente faziam muita piada e brincadeira, me tratavam como objeto, falavam um pro outro, “pega o teu ali”, eu só não saía de lá por que tinha muita necessidade (João).

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

As insinuações e desdenho relativo à homossexualidade dos participantes é algo frequente, conforme pode ser visualizado nas verbalizações. Além disso, a agressora do participante Paulo atribui a sua homossexualidade a uma questão de doença que pode ser curada. Embora nas últimas décadas tivemos alguns avanços sociais, a homossexualidade ainda é vista como negativa em diversos segmentos sociais, tendo uma atribuição de perversão, doença ou pecado (BURNETT, 2015; HOEL; LEWIS; EINARSDOTTIR; 2017). Ou seja, a homossexualidade ainda é vista como uma escolha ou uma doença, como algo contagioso e que pode ocorrer por influência de alguém.

O preconceito social produz de forma silenciosa e invisível o não reconhecimento de direitos sociais e legítimas práticas de inferiorização como a homofobia (PRADO; MACHADO, 2008; CAPRONI NETO; SARAIVA; BICALHO, 2014). A homofobia é mantida e perpetrada por uma cultura que vincula a homossexualidade à doença, perversão e pecado (QUEIROZ; REGO; IRIGARAY, 2014).

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

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

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

Em pesquisa de Santos, Silva e Menezes (2017) com alunos em Portugal, os agressores utilizaram como estratégia de agressão “brincadeiras” em formas de verbalizações e expressaram a ideia que não fariam as hostilidades se o alvo não fosse homossexual. O que demonstra, segundo os autores, uma intencionalidade de perpetrar o ato, e uma forma de menosprezar sistematicamente o outro no ambiente social.

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

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

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

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

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

Quando as situações hostis chegam neste nível de violência física/ameaças, em geral, o assédio já está visível para todos – o que foge do seu caráter sutil e velado (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008; EINARSEN, et al., 2011). Assim, caberia aos gestores e à organização a iniciativa em averiguar a situação e tomar as devidas providências para que não prejudique ainda mais o ambiente laboral, e, principalmente, o(s) alvo(s). Ressalta-se que uma organização/gestão que está atenta às condições de trabalho e relacionamentos interpessoais dentro do ambiente laboral não possibilitaria que situações de assédio moral chegassem a este ponto.

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

sexual; embora muitas destas tendem a ser “ocultadas” para não repercutir negativamente o nome da organização ou proteger determinados trabalhadores (NUNES, 2016).

Evidencia-se novamente um aspecto importante na pesquisa, que a violência perpetrada pelos agressores para com as vítimas tem como gatilho o fato destes serem homossexuais. Ou seja, o assédio moral surge por uma recusa da diferença do outro, por preconceito ou discriminação. A homofobia é um fenômeno que gera mal-estar, insegurança, angústia e sofrimento; faz com que ocorra uma vulnerabilidade e exclusão e pode até matar (JUNQUEIRA, 2013; KATZ; FEDERICI; RAMOS-DRIES, 2017).

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

CONSIDERAÇÕES FINAIS

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

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

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

Aponta-se, também, que os participantes acreditam ser comum a prática do assédio moral contra homossexuais em virtude do grande preconceito existente na sociedade. Ademais, percebeu-se que a maioria não sabia do fato de estar sendo vítima de assédio. Isso se deve em parte à desinformação sobre o tema, motivado pela cultura das organizações em não debaterem e conscientizarem os seus funcionários sobre este e outros assuntos pertinentes para um bom convívio social. Neste aspecto, a área de gestão de pessoas, a qual deveria ser a “guardiã” “[...] de alguns princípios básicos da boa convivência organizacional pode ser a primeira a exibir a dolosa política de avestruz ou mesmo participar ativamente do processo” (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008, p. 42).

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

REFERÊNCIAS

- BALDIN, N.; MUNHOZ, E. M. B. Snowball (bola de neve): uma técnica metodológica para pesquisa em educação ambiental comunitária. In: CONGRESSO NACIONAL DE EDUCAÇÃO - EDUCERE. 10., 2011.. **Anais...** Curitiba, 2011.
- BARRETO, M. **Uma jornada de humilhações**. São Paulo, 2000. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social)–Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2000.
- BORRILLO, D. Homofobia e educação. In: LIONÇO, T.; DINIZ, D. **Homofobia e Educação: um desafio ao silêncio**. Brasília: Letras livres e Editora Unb, 2001.
- BURNETT, D. Why would people 'choose' to be gay? **The Guardian**, International edition, 8 jan. 2015. Science, p. 1. Disponível em: <<https://www.theguardian.com/science/brain-flapping/2015/jan/08/homosexuality-gay-choice-psychology>>. Acesso em: 14 maio 2018.
- CAPRONI NETO, H. L.; SARAIVA, L. A. S.; BICALHO, R. A. Diversidade sexual nas organizações: um estudo sobre *coming out*. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 8, n. 1, p. 86-113, 2014.
- COSTA, A. B. **Preconceito contra orientações não-heterossexuais no Brasil: Critérios para avaliação**. 2012. 116 f. Dissertação (Mestrado)-Curso de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2012.
- ECCEL, C. S.; SARAIVA, L. A. S.; CARRIERI, A. P. Masculinidade, autoimagem e preconceito em representações sociais de homossexuais. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 9, n. 1, p. 01-15, 2015.
- EINARSDÓTTIR, A.; HOEL, H.; LEWIS, D. ‘It’s Nothing Personal’: Anti-Homosexuality in the British Workplace. **Sociology**, London, v. 49, n. 6, p. 1183-1199, 2015.
- EINARSEN, S. et al. The concept of bullying at work: the European tradition. In: EINARSEN, S. et al. (Orgs.). **Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International perspectives in research and practice**. London: Taylor & Francis, 2003. p. 3-30.
- EINARSEN, S. et al. Workplace Bullying: individual pathology or organizational culture? In: BOWIE, V.; FISCHER, B. S.; COOPER, C. L. (Orgs.). **Workplace Violence: issues, trends, strategies**. Devon: Willian Publishing, 2005. p. 229-247.

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

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

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

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

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

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

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

HOEL, H.; LEWIS, D.; EINARSDÓTTIR, A. Bullying and harassment of lesbians, gay men and bisexual employees: findings from a representative British national study. **Public Money & Management**, London, v. 37, n. 5, p. 312-314, 2017.

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

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

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

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

JUNQUEIRA, R. D. **Diversidade Sexual: O reconhecimento da diversidade sexual por uma melhor educação para todos**. 2013. Disponível em: <[http://www.una.br/images_anima/pdf/O Rec diversidade sxl melhor edu todos Nuh UFMG RJunq.pdf](http://www.una.br/images_anima/pdf/O%20Rec%20diversidade%20sxl%20melhor%20edu%20todos%20Nuh%20UFMG%20RJunq.pdf)>. Acesso em: 25 ago. 2015.

KATZ, J.; FEDERICI, D.; RAMOS-DRIES, T. Amnestic Heterosexism and Bystander Responses to Anti-Gay Bullying. **Journal of Homosexuality**, London, v. 64, p. 1-34, 2017.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

NUNES, T. S.; TOLFO, S. R.; ESPINOSA, L. M. C. A compreensão dos trabalhadores sobre o assédio moral no trabalho por meio de um termo/palavra. In: CONGRESO IBEROAMERICANO SOBRE ACOSO LABORAL E INSTITUCIONAL. 3., 2015., **Anais.....**, Florianópolis, 2015. p. 1-14.

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

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

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

REIS, T. (Org.). **Manual de Comunicação LGBTI+**. Curitiba: Aliança Nacional LGBTI/GayLatino, 2018

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

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

SANTOS, H. M.; SILVA, S. M.; MENEZES, I. Para uma visão complexa do bullying homofóbico: desocultando o quotidiano da homofobia nas escolas. **Ex æquo**, Lisboa, v. 36, p. 117-132, 2017.

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

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

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

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