



Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"

ANDERSON LUIS MORAIS SILVA

**O PRECONCEITO CONTRA O TRABALHADOR HOMOSSEXUAL NO
AMBIENTE DE TRABALHO.**

Assis/SP

2013



**Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"**

ANDERSON LUIS MORAIS SILVA

**O PRECONCEITO CONTRA O TRABALHADOR HOMOSSEXUAL NO
AMBIENTE DE TRABALHO.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Bacharelado em Administração, do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e a Fundação Educacional de Assis – FEMA, como requisito parcial à obtenção do certificado de conclusão.

Orientando: Anderson Luís Morais Silva

Orientadora: Maria Beatriz A. do Nascimento

Assis/SP

2013

SILVA, Anderson Luís Morais

O preconceito contra o trabalhador homossexual no ambiente de trabalho/Anderson Luís Morais Silva. Fundação Educacional do município de Assis - FEMA – Assis, 2013. 28p.

Orientador: Maria Beatriz Alonso do Nascimento

Trabalho de Conclusão de Curso – Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA.

1.Homofobia 2. Diversidade. 3. Relações humanas no ambiente organizacional.

CDD:658

Biblioteca da FEMA

SUMÁRIO

1 – INTRODUÇÃO.....	09
2 – RELAÇÕES HUMANAS.....	11
2.1 – ELTON MAYO E A TEORIA DAS RELAÇÕES HUMANAS.....	12
2.2 – DIVERSIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	13
3 – RELAÇÕES INTERPESSOAIS NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL.....	15
4 – PRECONCEITO.....	17
5 – PESQUISA.....	20
6 – CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	25
REFERENCIAS.....	27

Ninguém é superior a ninguém. Perante a Deus, somos todos feitos de "pó" e "barro".

Jean Lacerda.

Agradecimentos

Primeiramente quero agradecer a Deus por esta oportunidade e por ter me concedido saúde para vencer mais um desafio em minha vida. Agradeço toda a minha família, em especial a minha mãe (Dagmar) por depositar confiança e acreditar em minha capacidade, durante os anos de faculdade, sem ela eu não chegaria até o final.

Agradeço também a todos os amigos que me apoiaram e me incentivaram ao conhecerem o tema deste trabalho. Em especial a Caio, Marília, Math, Camila, Marlon, por estarem sempre comigo e me fazerem sorrir nos momentos mais difíceis.

Por fim, não menos importante, quero agradecer a minha orientadora Maria Beatriz (Bia), por ter me recebido como orientando e me dado todo apoio necessário para execução deste trabalho, sem ela, nada disso teria sido feito.

Obrigado!

Resumo

É possível perceber com clareza que a homofobia é algo que ainda será muito discutido, dentro e fora do ambiente organizacional. Embora haja um lado positivo em relação à diversidade dentro do ambiente de trabalho, onde se possa identificar um bom relacionamento interpessoal dos colaboradores, independente de cultura, raça, cor ou orientação sexual, para futuros bons resultados tanto para empresa quanto para o indivíduo, encontra-se a dificuldade em se relacionar com culturas diferentes da considerada normal por cada indivíduo. Dentro da organização, a homofobia pode acarretar danos tanto para o indivíduo homossexual, quanto para a empresa, que terá como resultado o baixo rendimento de seu colaborador. Para diminuir o preconceito a empresa deve trabalhar com seus colaboradores de forma clara e respeitosa, apresentando o seu compromisso em protegê-los, garantindo sua integridade e formular políticas capazes de conduzir a qualidade e a dignidade destes, valorizando o desempenho profissional de cada um, independentemente de sua orientação sexual.

Palavra Chave: Homofobia; Diversidade; Relações humanas no ambiente organizacional.

ABSTRACT

It is clearly possible to realize that homophobia is still a topic which will be very discussed in and out of the organizational environment. Although there is a positive side about the diversity in work environment, where good interpersonal relationship among the coworkers can be identified, independent of the culture, race, skin color, or sexual orientation for future good results to the company either to the individual, there is the difficulty in having contact with different cultures apart of that considered the regular one of a person. Inside the organization, homophobia can cause damages to the homosexual person and to the company itself, which will have a low productivity from that employee. To decrease the prejudice the company needs to work on a clear and respectful way with its coworkers, showing them its commitment of protecting them, ensuring their integrity and formulate capable politics of leading their quality and dignity, valuing the professional productivity of each one, independently of their sexual orientation.

Key Words: Homophobia; Diversity; Human interaction in the organizational.

1. INTRODUÇÃO

Nos dias atuais presenciemos uma sociedade que tenta mostrar uma imagem extinta de preconceitos. A homossexualidade ainda é um desafio, não só para os indivíduos, mas também para as organizações em que estão inseridos. Embora implantem políticas para lidar com a diversidade, não conseguem com grande eficácia, acabar com o preconceito contra o trabalhador homossexual, pois grande parte dos colaboradores está mais propícia a aceitar as diferenças nas etnias sociais ou de gêneros, do que a homossexualidade.

Homofobia é o preconceito contra indivíduos homossexuais, é o ódio, a repugnância que algumas pessoas sentem por tais indivíduos.

Devido ao preconceito a que são expostos por sua diferença, o colaborador homossexual pode ter como consequência, o estresse, problemas psicológicos que podem afetar seu rendimento no trabalho e acarretar o comprometimento desta organização, no que se refere à produção e rentabilidade. E ainda impossibilitar este indivíduo de vivenciar a sua realidade pessoal.

O espaço nas organizações deve estar preparado para a diversidade, oferecendo oportunidade a todos os profissionais, podendo ser compartilhado e disputado por qualquer indivíduo.

A diversidade no ambiente de trabalho é um desafio para todos e deve incentivar as organizações a tratarem a homossexualidade de forma clara e respeitosa, apresentando o seu compromisso em proteger seus colaboradores e formular políticas capazes de conduzir a qualidade e a dignidade destes. Sendo assim, as organizações oferecem a seus colaboradores, independentemente de diferenças ou semelhanças, a possibilidade de se sentirem seguros e respeitados e têm, por parte destes, o compromisso e como consequência maior possibilidade de crescimento. O objetivo deste trabalho é mostrar o quanto a empresa pode perder se considerar a orientação sexual de qualquer colaborador, mais importante que sua qualificação profissional.

Desta forma, foi aplicada uma pesquisa a trabalhadores homossexuais que possibilitou a comprovação da existência da homofobia no ambiente organizacional. Isso de certo modo, cria barreiras para estes indivíduos que pretendem entrar no mercado de trabalho. Ela mostra também que, os colaboradores homossexuais que já estão no mercado de trabalho continuam sofrendo algum tipo de discriminação, o que de certa forma os prejudica, afetando seu desempenho profissional e conseqüentemente os resultados da empresa, podendo levar a conseqüências prejudiciais a ambas as partes.

2. RELAÇÕES HUMANAS

Queremos acreditar que grande parte das pessoas tem consciência de que existem diferenças entre os indivíduos, mas que estes podem apresentar características semelhantes, como por exemplo, no comportamento e nas necessidades, lembrando que o ser humano está exposto à convivência pública e compartilham a capacidade de relacionamento de forma consciente e voluntária.

Para Minicucci (1982) a expressão relações humanas tem sido empregada com frequência para referir-se a relações interpessoais, que podem ocorrer entre uma e outra pessoa, entre membros de um grupo, entre um grupo numa organização.

Diariamente as pessoas deixam seus lares para irem ao trabalho onde, na maioria dos casos, passam grande parte do dia. Para suportar o desgaste físico ou mental do dia a dia é necessário que a atividade exercida seja prazerosa e o ambiente organizacional seja tranquilo e agradável, por isso devem ter o cuidado para que o convívio com os demais colaboradores seja civilizado durante o tempo que passam no ambiente de trabalho.

Paura (2011) afirma que as relações no trabalho, como em qualquer contexto, iniciam pela comunicação, quando um indivíduo interage com o outro, seja essa interação de cunho profissional ou social, ela está baseada em dez princípios: educação; respeito; civilidade; empatia; paciência; saber ouvir; cordialidade; sensibilidade; ética e tolerância.

Ainda segundo Paura (2011) tais princípios tendem a transformar o ambiente de trabalho em um local onde o colaborador seja propício a uma boa relação profissional.

Embora seja de extrema importância para um colaborador que seu ambiente de trabalho seja agradável, ainda podemos encontrar algumas barreiras criadas pelo preconceito em relação à diversidade, que é o tema central deste trabalho.

A diversidade nada mais é que as diversas formas de convivência e visão sobre determinado assunto, situação ou ambiente. Ou seja, são as dificuldades que cada colaborador possui em relação às diferenças consideradas por ele, “anormais”.

2.1 Elton Mayo e a Teoria das Relações Humanas

Através das experiências do sociólogo Elton Mayo, realizadas na Western Electric Company em Chicago, fabricante de equipamentos telefônicos, iniciadas em 1924 e terminadas no final da década de 1930 foi possível notar que o rendimento de um colaborador está vinculado não somente a remuneração e as condições de trabalho, outros fatores foram elencados e serão apresentados.

Segundo o estudioso, a princípio, para se aumentar a produção de uma empresa, é necessário um ambiente de trabalho saudável e estimular os colaboradores pela remuneração.

Para a confirmação da existência desses fatores foram criados dois ambientes experimentais, sendo um representado por um grupo exposto a condições de trabalho melhoradas, considerando a realidade já vivenciada e um segundo grupo exposto à realidade cotidiana.

Como resultado teve uma melhoria na produtividade do primeiro grupo.

Mayo ao observar o primeiro grupo, constatou que havia um fator que estimulava colaboradores a produzir mais e percebeu, após estudos e entrevistas, que o que realmente os motivava era a atenção dada a eles, através da possibilidade de expor suas ideias, de executar seu trabalho de forma diferenciada e mostrar suas necessidades individuais e coletivas.

Neste estudo o autor relatou que muitos colaboradores relatavam vivenciar a sensação de estar alienado em relação ao ambiente organizacional e a sua própria identidade, diante desses relatos Mayo pode estabelecer hipóteses sobre a natureza humana como (Mayo, 1945, apud Lacombe, 2009, p. 125 – 126):

1. O homem se acha motivado basicamente por suas necessidades e obtém seu sentido básico de identidade mediante suas relações com os demais.
2. Como resultado da revolução industrial e racionalização do trabalho, desapareceu o significado deste último e devemos buscá-lo, portanto, nas relações sociais dentro do emprego.
3. O homem responde mais às forças sociais do grupo de companheiros do que a incentivos e controles da direção.
4. O homem responde à direção na medida em que um supervisor pode satisfazer as necessidades sociais de seus subordinados.

Pode-se dizer que o nível de produção tende a se elevar devido às características citadas acima, pois as mesmas estão ligadas à forma como cada colaborador se relaciona com o próximo; ou seja, um ambiente de trabalho, onde existe a possibilidade do colaborador expor suas ideias, executar seu trabalho de forma diferenciada e mostrar suas necessidades individuais e coletivas e estas possuem uma maior atenção de seus líderes, tornando o local de trabalho mais agradável, estimulando seus colaboradores a alcançarem bons resultados junto à empresa.

2.2 Diversidade no ambiente de trabalho

Em muitos casos a diversidade é vista de forma negativa pelas pessoas que convivem ou presenciam algo que não é parte de sua cultura, fato que também pode estar presente no ambiente de trabalho, pois para muitos indivíduos é nesse ambiente que passa a maior parte do seu dia.

Muitos estudos apresentam a diversidade como facilitadora da integração entre indivíduos com comportamentos diferenciados. Sendo assim, a variedade de pessoas, com diferentes culturas e pontos de vista pode agregar valores às organizações construindo uma diversidade positiva.

A diversidade positiva nada mais é que, o bom relacionamento interpessoal dos colaboradores, independente de cultura, raça, cor ou orientação sexual.

Segundo HENRIQUE (2009) através da diversidade positiva pode-se extrair dos profissionais valores que passam a fazer parte da cultura da organização, favorecendo a interação entre eles, independente de suas origens.

Embora a prática da diversidade seja um ponto positivo dentro da organização, é ainda pouco pesquisada. Entre os pesquisadores temos Oliveira (2011, www.nossajacarei.com.br/gestao-de-talentos/534-flaivia-de-oliveira.html) que afirma:

Em primeiro lugar, uma empresa que pretende ter uma equipe diversificada, necessita que sua política interna incentive e dê abertura a essa diversidade, para que haja coerência com o proposto e o esperado do grupo.

Neste caso a empresa deve estimular mais esta prática no ambiente de trabalho, pois não é raro vermos equipes em discordância devido ao preconceito e a dificuldade de aceitação em relação à diversidade.

Segundo HENRIQUE (2009) a diversidade positiva atua como mola propulsora do cooperativismo e do eficiente trabalho em equipe. Dessa forma as organizações devem explorar a diversidade dentro do ambiente de trabalho, pois as diferenças podem e devem ser aproveitadas para fazer com que a organização obtenha um diferencial competitivo único e inigualável em relação aos concorrentes.

3. RELAÇÕES INTERPESSOAIS NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

O ambiente organizacional é tudo que envolve uma organização interna ou externamente, ou seja, é a estrutura que a empresa tem para compor a organização, que é formada por departamentos, grupos de colaboradores e fatores externos como, por exemplo, a política econômica do país, a legislação, exigências de consumidores, etc, que podem influenciar esse ambiente.

Sabe-se que o colaborador é parte fundamental do ambiente organizacional e que a relação interpessoal afeta o desenvolvimento da empresa, positiva ou negativamente.

Quando falamos em relações interpessoais, sabemos que é um conjunto de vários fatores relacionados à comunicação entre as pessoas. O bom relacionamento é consequência de uma boa relação interpessoal, porém em casos onde a diversidade não é respeitada, dificilmente se atinge o relacionamento que favorece indivíduos e empresa.

De acordo com Tarapanoff (2008), o resultado das pesquisas Best Places to Work for GLBT Equality (Melhores Lugares para Trabalhar para a Igualdade GLBT- Gays, Lésbicas, Bissexuais e Transexuais) do Human Rights Campaign Foundation comprovam que os números de colaboradores homossexuais dentro das organizações vêm aumentando gradativamente.

Aos poucos eles vêm conquistando seus direitos não só na sociedade, mas também no mundo corporativo. Prova disso são os resultados da pesquisa Best Places to Work for GLBT Equality (Melhores Lugares para Trabalhar para a Igualdade GLBT- Gays, Lésbicas, Bissexuais e Transexuais) da instituição Human Rights Campaign Foundation, publicada este ano na revista Human Resource Executive. O relatório é realizado com companhias norte-americanas e tem como objetivo detectar o tratamento que elas oferecem aos funcionários homossexuais. Em 2005, 101 empresas obtiveram a nota máxima quanto a essa questão. Em 2008, o número saltou para 195. (2008 www.revistamelhor.com.br/textos/247/artigo223304-1.asp)

Sendo assim, temos a confirmação de que aos poucos os indivíduos homossexuais estão conseguindo abertura para assumir sua condição não só na sociedade, mas também no ambiente corporativo.

Ainda com base na fonte acima podemos afirmar, de acordo com Gouvea, <www.revistamelhor.com.br/textos/247/artigo223304-1.asp> que esse aumento ocorre porque as empresas estão fazendo ajustes para acompanhar as mudanças da sociedade. Tais ajustes tendem a valorizar o colaborador, fazendo com que este continue na empresa e atraia novos e bons trabalhadores.

Embora o número de trabalhadores que assumem ser homossexuais dentro do ambiente organizacional venha aumentando e existam leis que apresentem os direitos dos cidadãos homossexuais e que considerem o preconceito contra homossexual como crime, o ambiente de trabalho ainda pode ser considerado como disseminador do preconceito contra esses indivíduos/trabalhadores.

Argumenta-se que o preconceito contra homossexuais dentro do ambiente de trabalho é reflexo da discriminação enfrentada por esses, na sociedade em geral, que ainda vê a homossexualidade como anormal e desviantes. (SILVA, ALMEIDA e LOURENÇO, 2010 p 417)

Por serem vulgarmente consideradas pessoas anormais, os indivíduos homossexuais assumidos tendem a ser isolados pelos colaboradores heterossexuais. Esse comportamento, segundo ALMEIDA, SILVA e LOURENÇO (2010), é apresentado por indivíduos que fogem da possibilidade de ser homossexual ou de ser visto como tal por outras pessoas.

Com isso podemos dizer que os atos de homofobia dentro das organizações, podem afetar emocional e psicologicamente os trabalhadores homossexuais, prejudicando o indivíduo e a organização, pois um colaborador desmotivado contribui com a queda da produção e conseqüentemente a rentabilidade.

4. PRECONCEITO

A homofobia é o medo e o desprezo que alguns indivíduos sentem por homossexuais, ou seja, homofobia é o preconceito contra homossexuais, é “juízo” manifestado na maioria das vezes de forma discriminadora por serem considerados pessoas diferentes.

Segundo Borrillo (2010), da mesma maneira que a xenofobia, o racismo ou antissemitismo, a homofobia é uma manifestação injusta que qualifica o outro como contrário, inferior ou anormal; posicionando o indivíduo homossexual fora do universo comum dos humanos.

Ainda para Borrillo (2010), uma das primeiras formas de violência contra indivíduos homossexuais é caracterizada pelo sentimento de medo, repulsa e aversão, ou seja, de uma manifestação emotiva, do tipo fóbica, que tem como efeito, uma forma brutal de violência que corresponde a uma atitude irracional que encontra suas origens em conflitos individuais.

Com isso, os indivíduos homossexuais encontram diversas barreiras para conseguir seu lugar nessa sociedade discriminadora, mas continuam lutando por seus direitos e por seu espaço.

Devido à barreira ocasionada pela homofobia, os homossexuais assumidos podem encontrar dificuldades, entre elas a de ser inserido no mercado de trabalho.

De acordo com Chauí (1984) muitos profissionais homossexuais que alcançaram sucesso, sofreram discriminação por assumirem socialmente sua orientação sexual, sendo perseguidos e, em muitos casos, até mortos. Assim podemos salientar que, para boa parte da sociedade, estes profissionais podem ser considerados não merecedores de sucesso e em muitos casos desqualificados, apresentando uma relação confusa entre a orientação sexual e a qualificação profissional.

Podemos perceber que devido ao preconceito, o fato de um indivíduo ser homossexual assumido é considerado mais relevante que a sua competência e o seu profissionalismo perante a organização, impossibilitando-o de preencher uma vaga disponível ou até mesmo ter uma promoção no trabalho.

Diversos homossexuais são demitidos, preteridos para assumir um cargo, mesmo que tenham competência para tal, ou até mesmo não são admitidos em empresas privadas e estatais, somente por causa de sua orientação sexual.

(SILVA, 2000 <www.pgt.mpt.gov.br/publicacoes/pub23.html>)

Tal discriminação tende a tratar o indivíduo homossexual como doente ou ineficiente para o trabalho, desconsiderando a atividade profissional como essencial para que o ser humano se sinta e seja visto como responsável por sua própria sobrevivência. Segundo SILVA (2000) “Privar qualquer pessoa do emprego é privá-la de seu sustento”.

Questões que envolvem a sexualidade no contexto do ambiente de trabalho ainda são abordadas com muita restrição, geram ansiedade e necessitam de informações.

Portando, muitos destes trabalhadores, optam por não assumirem a homossexualidade e vivenciam duas realidades, separando sua vida pessoal da profissional, evitando o isolamento, a discriminação, a perda de promoções. Em muitos casos, o profissional opta por manter um relacionamento heterossexual para tentar desviar olhares sobre sua sexualidade, tendo a possibilidade de se tornar um indivíduo frustrado pessoal e profissionalmente.

Na obra de McQuarrie (1998), o autor afirma que as pessoas que vivenciam duas realidades, se desgastam tentando manter a imagem que seja aceita pela sociedade e elaborar estratégias para impossibilitar que descubram a sua real realidade. Esse desgaste pode ser responsável por desvios de comportamento, fragilidade ou agressividade.

Sendo assim os trabalhadores em situação de vulnerabilidade podem manifestar limitações na produtividade, o que pode gerar desconforto e prejuízo psicológico, tornando o ambiente de trabalho nocivo e comprometendo sua eficácia. Pode acarretar em exclusão por parte dos colaboradores heterossexuais, deixando-os desmotivados, desacreditados em relação ao seu potencial, gerando também um

alto nível de estresse, podendo ocasionar acidentes de trabalho e falta de motivação para a busca de uma nova colocação no mercado de trabalho.

Com isso, é de extrema importância mostrar as barreiras e dificuldades encontradas por indivíduos homossexuais, devido ao preconceito e a dificuldade que a sociedade apresenta em se relacionar com essa diferença. Por esta razão, uma pesquisa foi realizada, tendo como participantes indivíduos homossexuais que estão buscando uma colocação no mercado de trabalho e profissionais, também homossexuais, inseridos nesse contexto.

No capítulo seguinte, é possível verificar e interpretar através de gráficos o que o grupo sofre ou já sofreu, devido à homofobia.

5. PESQUISA

A presente pesquisa foi realizada de forma quantitativa, com a técnica do questionário aberto aplicada a 30 profissionais homossexuais, selecionados aleatoriamente, com idade entre 20 e 40 anos, sendo, 18 do sexo feminino e 12 do masculino, onde o grau de escolaridade é quase na totalidade o ensino superior incompleto.

Já foi recusado em alguma vaga de emprego por ser homossexual?



Através do gráfico apresentado podemos ver que 60% dos indivíduos entrevistados foram recusados em uma vaga de emprego devido a sua orientação sexual.

Estes números são significativos e preocupantes, através deles podemos ver que, nos dias atuais as organizações ainda colocam barreiras que dificultam a entrada dos indivíduos homossexuais no mercado de trabalho, ficando em evidência que a orientação sexual do candidato e o preconceito dos contratantes são mais evidenciados que sua qualificação profissional. Sendo assim, as empresas podem sofrer perdas, em termos de qualificação profissional, em seu quadro de

colaboradores, o que pode acarretar em queda na produtividade e consequentemente no desenvolvimento.

Já sofreu algum tipo de discriminação no seu ambiente de trabalho ? Explique.



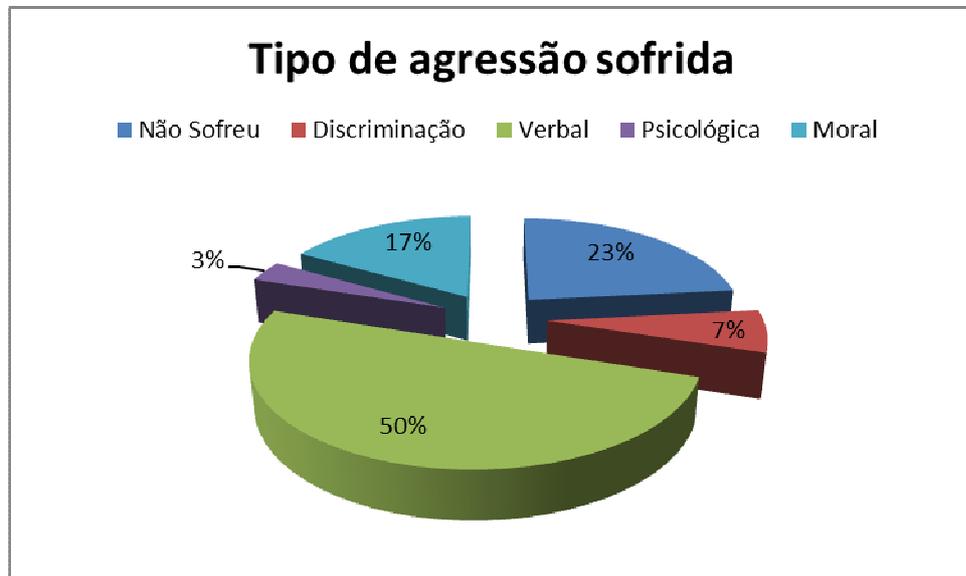
No gráfico acima temos outra situação preocupante para os indivíduos que já estão no mercado de trabalho. Nele podemos ver que 70% dos entrevistados já sofreu algum tipo de discriminação em uma organização, a maioria por comentários indelicados e ofensivos, feitos por companheiros de trabalho ou por clientes. Alguns deles foram ignorados por seus colegas de trabalho e outros não tiveram a possibilidade de exercer sua atividade profissional, pois clientes/pacientes se negaram a ser atendidos pelo profissional, devido a sua orientação sexual.

Sua orientação sexual já o levou a demissão de algum emprego?



Nesta questão podemos avaliar que, embora muitos sofram discriminação no ambiente de trabalho ou até mesmo não são selecionados a uma vaga (37%), a maioria dos entrevistados, que já atua no mercado de trabalho, não foi demitida devido a sua orientação sexual. Assim, podemos afirmar que embora grande parte dos entrevistados tenha passado por dificuldades no ambiente profissional, ainda pode mostrar que sua habilidade, desenvolvimento e comprometimento não têm relação com sua orientação sexual.

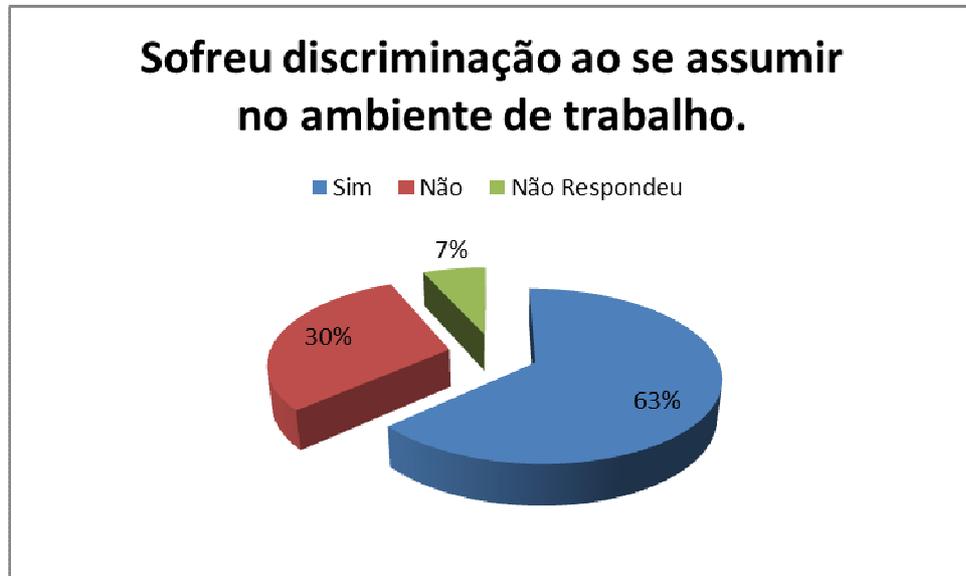
Que tipo de agressão você sofreu ?



De todos os indivíduos entrevistados, apenas 17% diz que não sofreu nenhum tipo de agressão em seu ambiente de trabalho. A maioria dos profissionais homossexuais disse que sofreu algum tipo de agressão, sendo a maior delas a agressão verbal, apresentada em 50% dos casos.

As organizações precisam compreender que qualquer tipo de agressão ocorrida contra seu colaborador homossexual é um ponto negativo para a mesma. Segundo estudos apresentados neste trabalho, os colaboradores que sofrem algum tipo de agressão tendem a perder rendimento na atividade exercida, afetando seus resultados e podendo futuramente atingir os resultados da empresa, outra situação é a demissão desse colaborador em razão do citado acima.

Quando assumiu sua orientação sexual dentro da organização você sofreu discriminação ou foi ridicularizado? Se a resposta é sim, qual foi sua reação?



Neste gráfico podemos ver que 63% dos entrevistados foram discriminados ou ridicularizados quando assumiram sua homossexualidade no ambiente de trabalho. Alguns relataram que as formas de discriminação foram de isolamento pelos demais companheiros de trabalho; humilhação; fazendo com que se sentissem pessoas anormais; outros se revoltaram e procuraram seus direitos; alguns mantiveram a postura; responderam a altura e permaneceram no trabalho e alguns foram demitidos ao assumirem; etc.

Os que não sofreram nenhum tipo de agressão, representados por 30% dos entrevistados, disseram que ao entrar na empresa os demais colaboradores já sabiam de sua orientação sexual e em alguns casos receberam.

Através dos gráficos e análises apresentados, é possível observar que existe um número elevado de indivíduos com comportamento homofóbico nos ambientes organizacionais mostrando o quanto a empresa pode prejudicar seu colaborador e o que ela pode deixar de ganhar, se considerar a orientação sexual de qualquer colaborador, mais importante que sua qualificação profissional.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao escolhermos o preconceito contra homossexuais como tema deste Trabalho de Conclusão, consideramos a sua importância e atualidade, quando discutido e apresentado através dos meios de comunicação.

O desprezo que a sociedade possui em relação aos indivíduos homossexuais, além de criar inúmeras barreiras em seu dia a dia, gera também, atos de violência extrema, como os casos em que o indivíduo homossexual é levado a óbito.

Através da pesquisa aplicada em indivíduos homossexuais, podemos ver com clareza que a homofobia os prejudica, dentro ou fora da organização, pois é um fator que vem criando barreiras e dificultando a entrada destes indivíduos no mercado de trabalho e determina o rendimento profissional dos colaboradores em questão, podendo levá-los a demissão.

Embora a sociedade esteja procurando mostrar uma imagem extinta de preconceito, a homossexualidade ainda é um desafio para os indivíduos e para as organizações.

As organizações possuem mais facilidade em lidar com as diferenças de gêneros, sociais e etnias do que com a sexualidade.

Por esta razão deve-se destacar a necessidade de incentivar as organizações a tratarem a homossexualidade de forma clara e respeitosa, apresentando o seu compromisso em proteger seus colaboradores e formular políticas capazes de conduzir a qualidade e a dignidade destes, deixando claro que o profissionalismo é mais importante do que a sexualidade de qualquer indivíduo, proporcionando assim boas relações interpessoais entre seus colaboradores.

Um bom relacionamento é fruto de uma relação interpessoal saudável, porém existem casos onde a diversidade não é respeitada, podendo afetar o relacionamento entre indivíduos e empresa.

Por esta razão, organizações devem evidenciar os valores de seus colaboradores, preparando um ambiente favorável às relações e conseqüentemente ao trabalho.

A organização deveria colocar em discussão a diversidade no ambiente de trabalho e conseqüentemente motivará seus colaboradores de forma igualitária, afetando positivamente o desempenho profissional. Assim todos se sentirão seguros.

Com isso, a organização passará a ter um diferencial competitivo único em relação aos concorrentes, atraindo olhares de futuros colaboradores e/ou investidores, pois será vista como uma empresa que oferece um ambiente saudável às relações pessoais e a realização das tarefas, devido ao seu compromisso e dedicação ao colaborador, tendo como consequência o seu desenvolvimento e dos envolvidos no mesmo contexto.

REFERÊNCIAS

BORRILLO, Daniel. **Homofobia História e Crítica de um Preconceito**. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2.010.

CADRAN, Diane. **Igualdade Sexual no Trabalho**. Melhor Gestão de Pessoas. Disponível em: < <http://www.revistamelhor.com.br/textos/259/artigo223535-1.asp>>. Acessado em 03 marc. 2013.

CHAUÍ, Marilena de Souza. **Repressão sexual – essa Nossa (desco)conhecida**. São Paulo: Editora Brasiliense S.A., 1.984.

HENRIQUE, Ademar. **A Diversidade Positiva no Ambiente de Trabalho**. Administradores o Portal da Administração. Disponível em: <www.administradores.com.br/atigos/cotidiano/a-diversidade-positiva-no-ambiente-de-trabalho/31111/>. Acesso em 13 fev. 2013.

LACOMBE, Francisco. **Teoria Geral da Administração**. São Paulo: Editora Saraiva, 2009.g

OLIVEIRA, Flávia de. **Diversidade Melhora o Desempenho da Equipe ou Gera Mais Conflitos?** Nossa Jacarei. Disponível em: <www.nossajacarei.com.br/gestao-de-talentos/534-flaivia-de-oliveira.html>. Acesso em 21 jan.2013.

PAURA, Rosimeri. **As Relações No Trabalho**. Conselho Regional de Administração do Rio de Janeiro. Disponível em: <http://crarj.org.br/site/cra_rj/espaco_opinioao_artigos/index.php/2011/09/02/as-relacoes-no-trabalho/>. Acesso em: 07 fev. 2013.

SANTANA, Ana Lucia. **Homofobia**. Infoescola Navegando e Aprendendo. Disponível em: <www.infoescola.com/psicologia/homofobia/>. Acesso em 23 jan. 2013.

SILVA, Cláudio Nascimento. Discriminação do Homossexual nas Relações de Trabalho. In: GUGEL, Maria Aparecida. **Seminário Internacional sobre todas as formas de discriminação no Trabalho**. Porta do Ministério Público do Trabalho. Disponível em: <<http://www.pgt.mpt.gov.br/publicacoes/pub23.html>>. Acesso em: 07 fev. 2013.

SILVA, José Airton da; ALMEIDA, Thiago; LOURENÇO, Maria Luiza. **A Homofobia no Ambiente de Trabalho**. 2010. 429 p. Tese (doutorado) – Faculdade de Educação/USP, São Paulo, São Paulo, 2010.

TARAPANOFF, Fabiola, 2008. MELHOR GESTÃO DE PESSOAS, **Em benefício da diversidade**. Disponível em: www.revistamelhor.com.br/textos/247/artigo223304-1.asp