

# PRECONCEITO E SAÚDE PSÍQUICA DE HOMOSSEXUAIS NO MERCADO DE TRABALHO

GENEROSO, A.<sup>1</sup>; FUIM, M. C. C.<sup>2</sup>

**Palavras-chave:** Homofobia. Mercado de trabalho. Saúde Psíquica.

## INTRODUÇÃO

A desconstrução da homofobia e a identificação da pessoa homossexual como sujeito e o que envolve isso se encontram em constante busca, visto que a homossexualidade foi negada ao longo da história, pela religião que a classificou como pecado, pela ciência que a nomeou como patologia, e pelo estado tornando-a um crime. (FERREIRA, 2021).

Posto isso, ainda que nos dias atuais a homossexualidade deixou de ser vista como doença, ainda é possível identificar muito preconceito e discriminação atrelada a pessoas homossexuais. A homofobia ainda violenta pessoas de diversas formas. E apesar dessas violências serem vistas e faladas sendo vinculada apenas a sociedade de maneira geral, o mesmo acontece dentro das organizações/ambiente de trabalho.

Sendo a saúde psíquica desses colaboradores homossexuais a mais afetada por toda a violência praticada, é preciso começar de alguma forma a enxergar o quando o preconceito pode interferir na saúde psíquica do colaborador homossexual.

## OBJETIVO

O presente artigo tem por objetivo estudar sobre o quanto o preconceito no ambiente de trabalho direcionado a colaboradores homossexuais influencia na saúde psíquica dos mesmos. E a partir disso, entender as raízes da homofobia no ambiente de trabalho e na sociedade de modo geral, percebendo o que o preconceito pode acarreta para a vida do sujeito homossexual e o quanto a discriminação no dia a dia de colaboradores e gestores podem interferir na saúde psíquica da pessoa homossexual. Diante

<sup>1</sup> Amanda Generoso. Graduada do Curso de Psicologia da Faculdade de Apucarana – FAP. Apucarana – PR. 2022. Contato: [mands.gnr@gmail.com](mailto:mands.gnr@gmail.com)

<sup>2</sup> Mirtis Coelho Cruz Fuim. Orientadora da pesquisa. Docente do Curso de Psicologia da Faculdade de Apucarana – FAP. Apucarana – PR. 2022. Contato: [mirtiscfuim@hotmail.com](mailto:mirtiscfuim@hotmail.com)

disso também é procurado identificar o impacto que a atuação da psicologia organizacional pode ter neste contexto.

## **MÉTODO**

O presente artigo, conta com uma metodologia de abordagem qualitativa, com objetivo de pesquisa descritivo e explicativo. Utiliza de procedimento de pesquisa bibliográfica, a partir do Google Acadêmico e, Scielo.

## **RESULTADOS**

Um levantamento de dados realizado pelo Ministério dos Direitos humanos (2016), através do Disque 100, mostra que no que se refere a homens homossexuais no ano de 2016, de 336 denúncias, 5,4% aconteceram no local de trabalho. Já as mulheres homossexuais no ano de 2016, de 128 denúncias, 4,7% aconteceram no local de trabalho.

Através Desses dados e diversos outros, é possível identificar a existência do preconceito no ambiente laboral, sendo necessário fazer uma busca história para compreender melhor onde surgiu esse contexto de preconceito tanto no universo empregatício quanto na sociedade enquanto homofobia estrutural.

“A atração afetivo-sexual entre pessoas do mesmo sexo sempre existiu ao longo da história, nas mais diferentes sociedades e culturas, e nem sempre foi considerada indesejável ou doentia” (TONIETTE, 2005, p.41).

O que trouxe mudança para esse cenário foi instauração da tradição judaico-cristã. Isso porque toda relação sexual que não fosse destinada a procriação, a igreja interpretava como uma prática de pecado, e por isso, além de não poder ser praticada era considerada crime sendo colocado no mesmo nível de assassinos e traidores. (TONIETTE, 2005).

Com isso, temas que antes não eram vistos, começaram a fazer parte de pautas da época, tornando necessário cientificar alguns conceitos como morais. A partir desses conceitos, a homossexualidade passa a ser vista como

<sup>1</sup> Amanda Generoso. Graduada do Curso de Psicologia da Faculdade de Apucarana – FAP. Apucarana – PR. 2022. Contato: [mands.gnrs@gmail.com](mailto:mands.gnrs@gmail.com)

<sup>2</sup> Mirtis Coelho Cruz Fuim. Orientadora da pesquisa. Docente do Curso de Psicologia da Faculdade de Apucarana – FAP. Apucarana – PR. 2022. Contato: [mirtiscfuim@hotmail.com](mailto:mirtiscfuim@hotmail.com)

uma anormalidade, podendo ser uma ameaça à constituição de família burguesa e heterossexual tida como normal. Com isso, “Realizou-se portanto a defesa dessa família a partir dos mais variados âmbitos.” (SANTOS; SILVA, 2013, p. 115).

Os efeitos sociais causados por todo o histórico de preconceito, perseguição e opressão aos homossexuais, e que ainda acontecem nos dias de hoje, são muitos. Tais efeitos se apresentam a partir do sofrimento, da perda do respeito pela pessoa humana, da restrição da liberdade, da desigualdade, da discriminação, da promoção da injustiça, da dificuldade em se reconhecer como um sujeito pertencente da sociedade, pois, com isso também vem à dificuldade em se colocar dentro do mercado de trabalho, afetando a saúde física e psíquica dos indivíduos homossexuais. (TONIETTE, 2005).

Devido ao preconceito, o que era pra proporcionar crescimento e desenvolvimento, acaba trazendo estresse, ansiedade, e diversos problemas psicológicos, onde o sujeito homossexual fica a todo tempo em estado de alerta, analisando suas falas, gestos e comportamentos “para que não sofram ataques e agressões verbais ou não-verbais.” (FERREIRA, 2021, p. 06).

Com isso, é possível dizer que existem três categorias de indivíduos homossexuais no ambiente laboral, sendo eles, os que são assumidos, os que não são assumidos totalmente, ou seja, nem todos sabem da sua orientação sexual, e os não assumidos, onde cada um deles utiliza de meios e estratégias para sobreviverem nesses locais. (FERREIRA, 2021). Isso porque “Frente a tantas barreiras, o trabalhador homossexual enfrenta um dilema que é o de assumir sua orientação sexual ou mantê-la em segredo.” (DINIZ et al., 2013, p.98).

A dificuldade em publicizar a orientação sexual, está atrelada ao medo da violência, seja pela rejeição, humilhação, discriminação, agressão, que pode vir a ocasionar transtornos psicológicos, dificuldade em lidar com a própria sexualidade, o medo do isolamento, do abandono, dificuldade em se relacionar ou manter relações. (FERREIRA, 2021). Portanto, a identidade sexual do sujeito “tem representado um obstáculo para a contratação ou manutenção de um emprego, levando a impedimento de crescimento econômico, profissional, social, psicológico e interpessoal.” (SOUZA, 2018, p. 04).

<sup>1</sup> Amanda Generoso. Graduada do Curso de Psicologia da Faculdade de Apucarana – FAP. Apucarana – PR. 2022. Contato: [mands.gnrs@gmail.com](mailto:mands.gnrs@gmail.com)

<sup>2</sup> Mirtis Coelho Cruz Fuim. Orientadora da pesquisa. Docente do Curso de Psicologia da Faculdade de Apucarana – FAP. Apucarana – PR. 2022. Contato: [mirtiscfuim@hotmail.com](mailto:mirtiscfuim@hotmail.com)

Diante disso, a atuação do profissional de psicologia nesse contexto se torna imprescindível, visto que a tarefa central da psicologia organizacional encontra-se em explorar, analisar e compreender, como acontece a interação das mais diversas áreas que envolvem a vida das pessoas, das suas relações, grupos e evidentemente das organizações. Dessa forma, o psicólogo organizacional, poderá possibilitar uma melhor qualidade de vida para o sujeito homossexual. Isso porque, o psicólogo atuará como mediador entre organização e colaborador. (ZANELLI; BASTOS, 2004).

## CONCLUSÃO

Com base na pesquisa realizada, constata-se a existência do preconceito e discriminação no que diz respeito a relações homoafetivas, para além do espaço social, contando também com a interferência na inserção e desenvolvimento de colaboradores no mercado de trabalho. Que resulta e afeta a saúde emocional, causando diversos transtornos e muito sofrimento, podendo chegar à morte, seja por homicídio ou suicídio.

Foi possível identificar que em virtude das raízes históricas que trazem o surgimento e estruturação da homofobia na sociedade de hoje, o sujeito homossexual algumas vezes precisa abdicar de quem é para se ver tendo maiores possibilidades de se inserir no mercado de trabalho e crescer dentro desse ambiente. O que gera muito sofrimento e tormenta. Mas com a luta diária e busca pelos direitos, juntamente com o auxílio e ações da psicologia organizacional dentro desses ambientes, acredita-se e espera-se que aos poucos, tais práticas diminuam.

## REFERÊNCIAS

DINIZ, A. P. R. *et al.* **Políticas de diversidade nas organizações:** as relações de Trabalho comentadas por trabalhadores homossexuais. Revista Economia e Gestão. Minas Gerais, p. 93-114, 2013. Disponível em: <file:///C:/Users/Amanda/Desktop/2022,%20O%20ANO/Artigo/1550-Texto%20do%20artigo-21204-1-10-20130628.pdf>. Acesso em: 31 Ago. 2022.

FERREIRA, P. V. S. **A HOMOFOBIA VAI AO TRABALHO!** discriminação LGBTQIA + em um hospital público do Distrito Federal. Universidade Federal

<sup>1</sup> Amanda Generoso. Graduada do Curso de Psicologia da Faculdade de Apucarana – FAP. Apucarana – PR. 2022. Contato: [mands.gnrs@gmail.com](mailto:mands.gnrs@gmail.com)

<sup>2</sup> Mirtis Coelho Cruz Fuim. Orientadora da pesquisa. Docente do Curso de Psicologia da Faculdade de Apucarana – FAP. Apucarana – PR. 2022. Contato: [mirtiscfuim@hotmail.com](mailto:mirtiscfuim@hotmail.com)

do Ceará. Ceará, p. 01-21, 2021. Disponível em:  
<file:///C:/Users/Amanda/Desktop/2022,%20O%20ANO/Artigo/322\_merged.pdf  
>. Acesso em: 28 Ago. 2022.

MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS. **Violência LGBTQI+ no Brasil:** dados da violência. Secretaria Nacional de Cidadania. Brasília, p. 01-79, 2018. Disponível em:  
<file:///C:/Users/Amanda/Desktop/2022,%20O%20ANO/Artigo/dados/MDH\_violencia\_2018.pdf>. Acesso em: 28 Ago. 2022.

SANTOS, A. R. B; SILVA, H. K. C. **Identidade LGBTQI+ e capitalismo:** uma construção histórica da homofobia e as estratégias jurídicas para seu combate. Curitiba, XV Jornada de Iniciação Científica de Direito da UNIFCV Empresarial, v.10, p. 1-6, Nov. 2013. Disponível em:  
<http://www.direito.ufpr.br/portal/wp-content/uploads/2014/11/Jornada-5%C2%BA-lugar.-Andressa-e-Henrique1.pdf>. Acesso em: 15 Abr. 2022.

SOUZA, M. N. M. **Breves apontamentos acerca da marginalização e baixa qualidade de vida da população LGBTQI+:** reflexões sobre intolerância em organizações e discriminação no mercado de trabalho. UNIFCV Empresarial. Maringá, p.01-06, 2018. Disponível em:  
<file:///C:/Users/Amanda/Desktop/2022,%20O%20ANO/Artigo/prof\_cleber,+Artigo+4.pdf>. Acesso em: 31 Ago. 2022.

TONIETTE, M. A. **Um Breve Olhar Histórico Sobre a Homossexualidade.** Revista Brasileira de Sexualidade Humana, São Paulo, p. 01-06, 2006. Disponível em: <file:///C:/Users/Amanda/Downloads/443-Texto%20do%20artigo%20(enviar%20arquivo)-976-1-10-20201216%20(2).pdf>. Acesso em: 27 Ago. 2022.

ZANELLI, J. C.; BASTOS, A.V. B. **Inserção profissional do psicólogo em organizações e no trabalho.** Psicologia, organizações e trabalho no Brasil. Porto Alegre : Artmed, p. 466 - 491. 2004. Disponível em:  
<file:///C:/Users/Amanda/Downloads/dadospdf.com\_inserao-profissional-do-psicologo-em-organizaoes-e-no-trabalho-.pdf>. Acesso em: 09 Set. 2022.

<sup>1</sup> Amanda Generoso. Graduada do Curso de Psicologia da Faculdade de Apucarana – FAP. Apucarana – PR. 2022. Contato: [mands.gnrs@gmail.com](mailto:mands.gnrs@gmail.com)

<sup>2</sup> Mirtis Coelho Cruz Fuim. Orientadora da pesquisa. Docente do Curso de Psicologia da Faculdade de Apucarana – FAP. Apucarana – PR. 2022. Contato: [mirtiscfuim@hotmail.com](mailto:mirtiscfuim@hotmail.com)