



HOMOSSEXUALIDADE E ATUAÇÃO PROFISSIONAL: UM ESTUDO DE CASO NO AMBIENTE PROFISSIONAL DA EDUCAÇÃO EM MANHUAÇU (MG).

Wellerson Andrade de Oliveira

Reginaldo Adriano de Souza

Curso: Administração Período: 8º Área de Pesquisa: Comportamento organizacional

Resumo: O presente artigo trata a respeito da diversidade nas instituições de ensino na região do Vale do Manhuaçu - MG, onde leva-se em consideração a perspectiva das pessoas envolvidas nesse ambiente, apontando os avanços já ocorridos e os desafios a serem transpassados, objetivando conhecer seu cotidiano, analisar a convivência entre os membros homossexuais e heterossexuais, identificar se existem barreiras para ascensão de cargos e verificar se existem políticas de diversidade para garantir sua segurança dentro das instituições. Após levantamento dos dados de forma qualitativa infere-se que o preconceito ainda ocorre de diversas maneiras no cotidiano dos profissionais da educação, por parte de colegas de trabalho e seus gestores. Entretanto, averigua-se que não são em todas as instituições que existe a discriminação desses indivíduos. Não foram encontradas barreiras para ascensão de cargos, onde indivíduos heterossexuais e homossexuais disputam vagas de forma igual. Constata-se que, nas organizações pesquisadas, não existem políticas de diversidade para dar segurança aos homossexuais, onde os mesmos estão sujeitos a sofrerem diversas formas de preconceito e discriminação. Todavia, há outras diversas informações a respeito da percepção e vivência dos entrevistados por serem percebidos como homossexuais.

Palavras-chave: Homossexualidade. Gestão da diversidade. Preconceito e discriminação. Barreiras para ascensão profissional. Ambiente escolar.

1. INTRODUÇÃO

É recente tratar a diversidade de forma mais natural, porque, historicamente, o que é diferente foi tratado com desprezo e discriminação. Com o avanço da sociedade e do intelecto humano percebe-se que esta realidade tem mudado em muitos aspectos, sendo a respeito de cor, crença, sexualidade, entre outros.

O conceito de diversidade tem ganhado força nos últimos anos, visto que diferentes minorias têm buscado ser ouvidas. Dentro das empresas não é diferente, pois estas estão marcadas pela diversidade e pluralidade dos indivíduos. Entende-se nos dias atuais que ser diferente é normal, entretanto o tema sexualidade no mercado de trabalho ainda é tratado como tabu, mesmo podendo ser percebido um avanço no que é tangente ao tema. Entende-se isto pelo medo dos empregados serem reconhecidos como homossexuais e passarem por situações de preconceito e por almejam cargos de nível organizacional mais alto ou que apenas buscam manter os atuais, acreditam que sua sexualidade possa interferir no alcance de tais objetivos.

Igual às diversas minorias, os homossexuais vêm lutando de diferentes formas para conquistar seu lugar nas organizações. Uma vez que nos dias atuais começam a ser vistos com novos olhos, estes procuram, cada vez mais, conciliar sua vida pessoal, sendo homossexuais, à sua vida profissional, trabalhando em ambientes antes vistos como somente para heterossexuais cis-gênero, e por não se encaixarem nos moldes da sociedade acabam sofrendo com o preconceito e discriminação (FERREIRA; *et.al.*, 2014).

As organizações têm buscado inserir esses indivíduos de forma natural e com políticas que deem segurança. Entretanto, isto é levado de forma muito conservadora, onde muitos funcionários ainda não se sentem à vontade ou seguros para assumir sua sexualidade, vivendo assim uma vida dupla e com o peso de, muitas vezes, terem que viver com a aparência de ser algo que não são para ser mais bem aceitos no local de trabalho (FERREIRA, 2007). Desta forma as organizações devem buscar alinhar as necessidades da organização com as da sociedade, incluindo as de pessoas do meio Lésbico, Gay, Bi e Trans – (LGBT).

Diante disto, este artigo visa identificar: como é o cotidiano do indivíduo homossexual, mais especificamente com os profissionais de educação, na empresa contemporânea?

Tendo isto em vista, a justificativa para o presente trabalho é buscar entender as dificuldades enfrentadas por membros LGBT dentro das organizações, sendo de ordem relacionada aos colegas de trabalho e à ascensão de cargo. Este é um tópico que deve ser levado em consideração pelas empresas, uma vez que os homossexuais são pessoas normais, dotadas de capacidades e experiências que podem auxiliar nas necessidades e interesses organizacionais. Para o meio acadêmico é uma forma de debater tal assunto na esfera educacional e podendo contribuir para a evolução das pesquisas relativas ao tema em estudo.

Pretende-se com este artigo analisar a convivência dos homossexuais dentro das organizações, analisar se há existência de preconceito e/ou intolerância, identificar como são os relacionamentos entre os membros homossexuais e heterossexuais das empresas, identificar se existem barreiras para ascensão de cargos dentro das organizações e perceber se existem políticas de diversidade que garantem segurança aos mesmos, enfatizando os impactos percebidos e vividos por eles por serem reconhecidos como homossexuais.

2. DESENVOLVIMENTO

2.1. REFERENCIAL TEÓRICO

A homossexualidade não é algo recente, apesar de ter ganhado notoriedade e maior evidência nos últimos anos. De acordo com Guimarães (2009), os primeiros registros a respeito da homossexualidade são datados de 4500 antes de Cristo, na sociedade egípcia, e os primeiros registros escritos da sociedade são datados de 5000 anos antes de Cristo, pode-se, portanto, afirmar que a homossexualidade é tão antiga quanto o mundo o é. De igual modo, Dias (2013), afirma que a prática homossexual está presente desde os primórdios dos tempos Gregos.

Lasso (1998) aponta que em Esparta, a homossexualidade era até mesmo estimulada entre os membros dos exércitos, dessa forma aqueles que mantinham relações com pessoas do mesmo sexo nas lutas, lutavam não só por si e por seu país, mas de igual modo pelo seu parceiro. Destaca ainda que se um dos parceiros morria na guerra, havia maior desejo daquele que vive de vingar seu companheiro.

Para a sociedade brasileira que é cheia de ideias machistas e tradicionais, a homossexualidade acaba se passando por algo inferior e diferente do caráter aceitável, algo anormal. Assim, para Ferreira (2007), a luta a favor da homossexualidade e de sua visibilidade acaba por se tornar algo que possui aspecto de violação do que é tido como normal.

No Brasil, o primeiro registro de agressão e morte a homossexuais foi no ano de 1613, logo após a chegada dos franceses ao país. O acusado de praticar o crime de sodomia, como era conhecido, era um índio Tupinambá de São Luís no Maranhão, na época, um crime abominável. Logo após este acontecimento o tipo de delito mais denunciado foi o de sodomia (MOTT, 1995).

Na Alemanha nazista, cerca de 24.450 homens foram levados até o ano de 1939 para campos de concentração, onde eram mantidos em condições sub-humanas de trabalho e sub-nutrição, para que sua morte fosse acelerada. Estima-se que o número de homossexuais assassinados possa ter chegado a até 80 mil pessoas (FRY; MACRAE, 1985).

Durante eras, a homossexualidade foi vista como algo errado, de pessoas sem moral ou até mesmo um ato pecaminoso para diversas religiões. No século XIX, o estudo médico traz um aparato científico afirmando que a prática homossexual é uma doença, assim sendo, a sociedade passou a aceitar como algo que não devesse ser praticado (ADELMAN, 2000).

No entanto, para Dias (2013), a homossexualidade deve ser encarada de forma natural, uma vez que “não é crime nem pecado; não é uma doença nem um vício. Também não é um mal contagioso, nada justificando a dificuldade que as pessoas têm de conviver com homossexuais” (p. 205).

Entretanto, ainda há muita violência e discriminação na sociedade moderna, podendo ser percebido em diferentes áreas no cotidiano, seja dentro das organizações, em lugares públicos, em empresas do primeiro setor e ainda em carreira militar e/ou civil (RIOS, 2001).

De acordo com Ceccarelli (2008), desde 1869 a sexualidade de pessoas que se relacionavam com o mesmo sexo era conhecida como homossexualismo, onde o sufixo “ismo” denota doença. Esta ideia durou até o ano de 1973 quando o homossexualismo deixou de ser considerado doença e saiu do Manual do Diagnóstico e Estatística da Associação Psiquiátrica Americana (DSM) passando a ser chamada homossexualidade, onde o sufixo “dade” significa modo de ser.

A nível internacional, a Organização Mundial da Saúde (OMS), no ano de 1990, remove a homossexualidade do catálogo de doenças. No Brasil, o Conselho Federal de Medicina cessou a validade do código 302.0 que tinha a homossexualidade como “desvio de transtornos mentais”. De igual forma o Conselho Federal de Psicologia na resolução CFP n. 01/99, de 22/03/1999, considerou antiético o tratamento da homossexualidade como doença ou desvio comportamental (FERREIRA, 2007).

Partindo do pressuposto estabelecido no Art. 5º da Constituição Federal em que “todos são iguais perante a lei sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade [...]” vê que na sociedade os grupos LGBT não alcançam todos os direitos estabelecidos por esta lei, pois Dias (2010) afirma que diversas formas de violência, sejam verbais ou físicas, atingem estes indivíduos, a igualdade diversas vezes não é percebida por pessoas heterossexuais cis-gênero, onde se sentem no direito de desrespeitar e atacar homossexuais, e o discurso sobre direito à vida para o público LGBT muitas vezes passa despercebido, uma vez que o país mata mais homossexuais do que países da África e Oriente onde a homossexualidade é considerada crime (Grupo Gay da Bahia - GGB, 2016).

Dias (2000) aponta que a legislação brasileira tem melhorado com o passar dos anos. A autora afirma que nos dias atuais a justiça brasileira tem abandonado o preconceito e está concedendo aos casais homossexuais a possibilidade de construir família adotando crianças, o que faz com que sejam efetivos os direitos à igualdade, liberdade e dignidade do indivíduo.

Recentemente os homossexuais conseguiram acesso a diversos direitos antes pertencentes somente a heterossexuais cis-gênero, dentre estes se destacam: a possibilidade de adoção de crianças e/ou a reprodução *in vitro*; o direito à herança pertencente ao casal quando um dos parceiros morre o que antes era passado para a família do falecido; e no Judiciário, nomeando a relação de pessoas do mesmo sexo de “homoafetivas” é que estes relacionamentos ganharam notoriedade e assim, aos poucos, o preconceito tem reduzido e tem dado lugar à visibilidade destes vínculos afetivos (DIAS, 2013).

Reis (2014) afirma que no ano de 2011, a justiça brasileira deu um grande passo rumo à igualdade dos direitos LGBT aprovando a equiparação da união estável homoafetiva com a de pessoas heterossexuais. Entretanto, ainda para o autor, a condição quase inexistente de leis de igualdade aos homossexuais está no fato da religiosidade existente no congresso nacional, onde em mais de vinte anos não foi aprovada nenhuma lei para a promoção dos direitos de LGBTs.

A partir do ano de 2004, a Justiça Brasileira investiu em políticas de prevenção a agressões de pessoas LGBT, criando o movimento “Brasil sem Homofobia (BSH)” um programa de combate à violência e à discriminação contra LGBT e de promoção da cidadania homossexual, que traz consigo iniciativas para a promoção da segurança de homossexuais no país, buscando colocar esses indivíduos no mesmo patamar que os heterossexuais (BSH, 2004).

Em doze países europeus há criminalização do incitamento ao ódio, à violência ou discriminação em razão da orientação sexual (FRA, 2009). Todavia, ser homossexual ainda caracteriza crime em 25 países espalhados pelo mundo (ASSIS NETO; VALE, 2016).

O Brasil não possui nenhuma lei que realmente garanta os direitos à igualdade de fato, pois de nada adianta possuir legislação que saliente a segurança de todos se na realidade os homossexuais são vistos como criminosos e/ou pecadores, pois,

dessa forma, a legislação não está atendendo o princípio básico da dignidade humana, onde é enfatizada a questão da igualdade e liberdade como princípios fundamentais (DIAS, 2010).

2.2. HOMOSSEXUALIDADE NAS ORGANIZAÇÕES

Para Diniz *et. al.* (2013), existem poucos estudos a respeito da sexualidade no ambiente de trabalho, apesar dos impactos que a mesma pode causar na vida dos indivíduos e nos grupos aos quais estes pertencem.

Fleury (2000), afirma que o interesse em políticas de diversidade é recente no Brasil, tendo início nos anos 90. Entretanto, o tema desigualdade racial e sexual tem sido tema de diversos estudos no país no que diz respeito às mulheres, negros e homossexuais.

Rabelo (2013) destaca a necessidade que os homens sentem de se firmarem como homens, inclusive no meio homossexual. Essa prática está relacionada ao fato do preconceito e discriminação. A autora ainda salienta que, possivelmente, enquanto houver o preconceito e a discriminação, e a homossexualidade for considerada anormal essa necessidade se fará presente na sociedade.

Muitas vezes indivíduos homossexuais passam uma vida inteira sem assumir sua homossexualidade por causa do poder percebido pela heteronormatividade face à homossexualidade, o que faz com que indivíduos gays prefiram viver como heterossexuais para não sofrerem as pressões discriminatórias e preconceituosas no ambiente de trabalho. Toda essa preservação de se mostrar homossexual nas organizações se dá pelo fato de estes indivíduos possuírem medo das implicações que tais fatos poderiam causar em sua vida pessoal e profissional (FERREIRA, 2007; FERREIRA *et.al.*, 2014).

Para Decena (2013), os homossexuais, acabam por internalizar o preconceito vivido na sociedade por outros indivíduos, onde, por muitas vezes, agem não como são, mas de forma estratégica a fim de sobreviver em uma sociedade heteronormativa e homofóbica, entendendo que reconhecimento, legitimidade e respeito são referentes a indivíduos com a habilidade de exercer controle sobre como são percebidos.

Para Irigaray (2007b), esta forma de esconder sua sexualidade da sociedade e das pessoas no local de trabalho é uma forma de sobrevivência, uma vez que seriam vistos com outros olhos se sua homossexualidade fosse descoberta. O autor ainda pesquisa três grupos diferentes de pessoas em relação à sua sexualidade, os não assumidos, os parcialmente assumidos e os totalmente assumidos, onde o primeiro grupo se posiciona assim por causa das características heteronormativas que lhes proporcionam melhores oportunidades organizacionais.

Todavia, a tentativa desses indivíduos de se esconder nem sempre funciona, pois, de acordo com Ferreira *et. al.* (2014), existe um *bullying* homofóbico que acontece quando há um novo colaborador na empresa, onde os que já estão na casa há mais tempo, acabam o julgando pelos estereótipos, cor, aparência ou pelas roupas. Ainda para o autor, essa discriminação não possui fim, o que faz com que os colaboradores homossexuais não tenham um convívio justo e oportunidades iguais.

De acordo com Ozeren (2014), existem dois tipos de discriminação para homossexuais no local de trabalho, sendo elas discriminação formal e informal. No tangente à formal, se leva em consideração aspectos como demissão ou a não contratação somente por causa de sua orientação sexual, dificultar os processos de ascensão de cargos, salários diferentes para funcionários homossexuais e heterossexuais e a exclusão dos mesmos de outros benefícios. Já a discriminação informal envolve o assédio verbal, brincadeiras homofóbicas, perda da credibilidade e

falta de aceitação por parte dos colegas e gestores. Desta forma, os dois tipos de discriminação podem causar sérios danos para os homossexuais e para as organizações nas quais estes trabalham.

Para que houvesse igualdade dentro das organizações, nos Estados Unidos surge a gestão da diversidade, que tem como objetivo diluir o preconceito e incluir processos não discriminatórios nas empresas já que estas são consideradas objetos de transformação da sociedade (ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004).

O Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social (2013), afirma que as empresas têm por obrigação ética estabelecer políticas internas para a extinção da discriminação e valorizar as oportunidades oferecidas pela grande diversidade existente no país. O instituto parte de quatro premissas básicas para o bom andamento das relações na organização que são destacadas pela necessidade de promover ações antidiscriminatórias tanto para o ambiente interno quanto para seus clientes; utilizar dessas normas na contratação de novos colaboradores e na promoção dos que estão na casa e ainda no pagamento de salários e benefícios; a realização de treinamentos a respeito do tema diversidade; e promover ações de valorização de grupos pouco representados internamente.

Para Diniz *et. al.* (2013), existe uma grande lacuna entre as políticas de diversidade, no geral, e a prática de tais. Ainda para o autor, a real intenção das empresas para adotarem uma política de diversidade é por causa das leis, questões políticas e não pelo apoio à diversidade em si.

Em diversas organizações existem políticas de diversidade que se destacam apenas por existir no papel, pois apesar de serem políticas que deveriam ser respeitadas pelos membros das organizações elas são pouco efetivas e não impedem os colaboradores de expressar seus pensamentos preconceituosos. Pelo lado dos gestores, também possuem grande responsabilidade nesse papel, pois costumam ser permissivos e não corroboram para o bom andamento das relações coletivas, o que evidencia que mesmo com as políticas de diversidade, pessoas ainda estão suscetíveis ao preconceito (CANDIDO; PESSOA, 2013). Ainda de acordo com os autores, é possível perceber que se houvessem ações efetivas de combate ao preconceito e discriminação nas organizações haveria ganho para o público homossexual, pois estes poderiam a partir disso conseguir direitos que muitas vezes lhes são negados.

Neste sentido, é importante o pensamento a respeito do papel dos gestores e da gestão das diversidades, buscando uma visão mais humanista, de reflexão e de educação das relações de trabalho para que os homossexuais não sofram preconceito dentro das organizações e, de igual forma, não sejam diminuídos apenas por sua orientação sexual, podendo disputar cargos e não sofrer barreiras impostas em detrimento de sua sexualidade (DINIZ *et. al.*, 2013; NETO; SARAIVA; BICALHO, 2014; FERREIRA *et. al.* 2014).

De acordo com Diniz e Gandra (2009), apesar do discurso sobre as políticas de diversidade, onde partem dos pressupostos que é preciso a integração de membros subjugados da sociedade e a não discriminação por orientação sexual, não há nenhum aporte de ação para a afirmação da inclusão de homossexuais, como existe em relação aos negros e mulheres.

Para Saraiva e Irigaray (2009), a efetividade está relacionada à forma com que as políticas de igualdade de oportunidades são distribuídas entre os indivíduos que são discriminados, seja a qual grupo pertençam. Essa execução está diretamente relacionada à crença desses indivíduos nas políticas, pois se existirem apenas no

papel, e não forem dadas reais e igualitárias oportunidades a todos, sem distinção, a legitimidade dessas políticas será ameaçada.

No tangente ao crescimento profissional de indivíduos homossexuais, Neto, Saraiva e Bicalho (2014), evidenciam que em diversas oportunidades homossexuais não são escolhidos para preencher vagas em cargos do alto nível organizacional. Ainda para os autores existem diversas barreiras para o crescimento profissional quando o indivíduo se declara homossexual ou quando é afeminado. Krinitcyna e Menshikova (2015), também afirmam que a orientação sexual é um fator de discriminação contra o empregado no momento da concessão de mudança de cargo ou avanços na carreira, afirmando que, por muitas vezes, os gestores não encontram razão para a demissão por conta da orientação sexual, portanto, procuram formas de provar incompetência por parte desses funcionários.

2.3. HOMOSSEXUALIDADE E A EDUCAÇÃO

O debate sobre a homossexualidade no espaço acadêmico teve início em 1970 nos Estados Unidos, e no Brasil a partir dos anos 90, desde então, pesquisadores têm se dedicado a estudos sobre sexualidade e gênero a partir de uma visão cultural, criando resistências ao sexismo, homofobia e machismo existentes e fazendo com que estes estudos pudessem ser levados ao ambiente acadêmico (DINIS, 2008).

É necessário entender a importância que a escola tem na formação dos indivíduos e em suas relações com a sociedade. É certo que a escola é um espaço de aprendizado e que é com a educação que se pode combater preconceito e discriminação, mas diversas vezes a escola não está preocupada em combater a questão da homossexualidade em seu espaço, onde diversas vezes até mesmo professores heterossexuais se silenciam ou participam ativamente do preconceito que envolve essa classe (OLIVEIRA; MORGADO, 2006; MARIA SILVA, 2016).

Grespan e Goellner (2011) salientam que não há muitas discussões a respeito da temática homossexual nas escolas, pois estas não têm conhecimento para trabalhar a questão da homossexualidade, o que demonstra a falta de preparação existente no que se refere ao tema. Os autores ainda afirmam que a questão não é que o estudo sobre a homossexualidade tem potencialidade para transformar crianças em homossexuais, mas o fato é que a heteronormatividade é a única vertente da sexualidade humana aceita pela maioria dos pais e responsáveis, e estudar uma outra vertente afeta o discurso heteronormativo, que é tido para estes como único correto e natural.

O Brasil conta com alguns programas de ações governamentais relativos à orientação sexual, na área educacional, que tem como objetivo educar, conscientizar e mobilizar a sociedade. Esses são: Programa Nacional de Direitos Humanos II que foi instituído em 2002; Programa Brasil sem Homofobia em 2004; e Plano Nacional de Educação em Direitos Humanos em 2006. O BSH, tem como premissa básica de que a democracia só é completa se há equidade social, sendo assim, é necessário que haja reconhecimento da diversidade sexual e de gênero garantindo respeito e assim promover cidadania a todos os grupos sociais (BRASIL, 2007).

O Programa Brasil sem Homofobia possui uma sessão voltada para políticas de diversidade na educação onde promovem valores de respeito e a não discriminação de pessoas pela orientação sexual (BSH, 2004).

Consta no BSH um programa de ações, que é a implementação desse programa. Dentre diversos itens, o V está relacionado à educação, onde esta é responsável por promover a paz e a não discriminação por diversidades sexuais com

a intenção de garantir respeito, cidadania plena e impedir discursos e violência contra homossexuais (VIANNA, 2015).

Com base nessa premissa, é concebido em 2011 o material Escola sem Homofobia que ficou mais conhecido, de forma pejorativa, como “Kit Gay”, que é a implementação dos programas de ações anteriormente destacados. Todavia o que é sugerido no Plano Nacional sofre alterações em sua formulação na parte escrita. Por isso, ainda no ano de 2011, o governo federal suspende todas as produções no que é referente ao tema, e não divulga o material. Ainda se tratando do assunto, o deputado Bolsonaro investe em um panfleto “anti-gay” que vai contra todos os projetos tratados pelo BSH (GRESPLAN; GROELLNER, 2011).

A homofobia está relacionada fortemente à vida dos alunos LGBT, em sua trajetória educacional, em sua formação e em sua inserção na sociedade, e além desses aspectos, sabe-se que a homofobia pode privar jovens de seus direitos mais básicos promovendo insegurança, segregação e isolamento, que vão contra o direito de liberdade, igualdade e segurança, estabelecidos na Constituição Brasileira (BRASIL, 2007).

A escola tem a possibilidade de quebrar tabus e romper paradigmas, mas, de igual modo, tem poder para firmar pensamentos e regras a serem seguidas. Dessa forma, é na escola que se deve começar a entender a igualdade das pessoas independente de raça, credo, sexualidade, rompendo a barreira do ódio, preconceito e discriminação (SILVA, 2016).

2.4. OS PROFISSIONAIS HOMOSSEXUAIS NA EDUCAÇÃO

As escolas são repletas de conhecimentos tidos como hegemônicos, fazendo com que haja um cenário de opressão dos corpos, das sexualidades, do contexto étnico-racial. Existe também o contexto binário, onde apenas são reconhecidos o feminino e o masculino, onde é desconsiderada qualquer outra chance de viver diferentes corporalidades, sexualidades e gênero (AMARO, 2016)

Os tempos mudaram, e a escola precisa se adaptar a esse novo contexto. Na escola contemporânea, e também nas faculdades e universidades, existem pessoas diferentes daquelas que existiam no passado, pois atualmente há uma gama de novos conhecimentos e novos assuntos a serem tratados na sala de aula, sendo estes conceitos a respeito da diversidade sexual, de gênero, racial, gravidez na adolescência, AIDS, dentre vários outros temas que são trazidos para o estudo (BRITZMAN, 2009).

Ainda é tabu pensar em homens trabalhando em profissões consideradas femininas, assim, se não é raro encontrar situações de preconceito quanto a esses profissionais, ainda mais se o indivíduo é professor e homossexual. Profissionais da educação no ensino primário sofrem diversas vezes com o preconceito e julgamentos e ainda com a dificuldade de se empregar nas séries iniciais do ensino fundamental, e assim se torna necessário pensar se há algum empecilho para que um homossexual atue como professor (RABELO, 2013; JEOLÁS; PAULILO, 2008).

O professor homossexual na educação normal sofre com diversos tipos de preconceito, sejam eles por parte da escola ou por parte de alunos, onde surgem comentários a respeito de seu comportamento na sala de aula e questionamentos sobre sua sexualidade. Assim, no ambiente escolar há uma demarcação da aversão à homossexualidade, onde os indivíduos passam por situações não só de silenciar e ocultar características desviantes, tidas como anormais, mas, da mesma maneira, por adjetivações que são atribuídas aos homossexuais (CONCEIÇÃO, 2012).

Por vezes, a própria escola passa a ter caráter inverso ao esperado, onde demonstra e/ou chega a ser propulsora da discriminação contra os professores homossexuais, o que reflete no sexismo existente na sociedade, reproduzindo e reforçando o preconceito (MOLINA; FIGUEIRÓ, 2012; FERREIRA DA SILVA; CHAGAS; CLEMENTE SILVA, 2015).

Por isso, geralmente os professores homossexuais acabam por repensar suas atitudes e seu comportamento na sala de aula, onde a homossexualidade começa a exigir uma prática racional destes indivíduos, em que os mesmos não podem ser exatamente quem são por medo das represálias que podem sofrer, agindo em um jogo de se encaixar na necessidade do que os outros querem ver e não a verdade de quem realmente são (FRANÇA, 2016; FRANÇA; FERRARI, 2016).

Já para Franco (2014) e Furlan e Müller (2013), os professores homossexuais não se desvinculam dos trejeitos e das formas corporais apenas por trabalharem em escolas, pois isso é uma construção cultural que acontece no decorrer da vida do indivíduo, causando assim diversos impactos nas pessoas que compõem a escola ou que a ela estão relacionados.

De acordo com Maciel e Garcia (2014), Ferreira Da Silva, Chagas e Clemente Silva (2015), por diversas vezes o professor homossexual passa por situações de preconceito na escola também vindas dos pais de algum aluno, ou em classes de adolescentes, pois estes buscam se afirmar como homens heterossexuais, entretanto, quando percebem que o professor é homossexual, se sentem agredidos, gerando nessa fase maior estranhamento do ser gay.

Muitas pessoas ainda têm a ideia errada de que homossexuais são pervertidos, ou possuem alguma conduta errada, o que faz com que os profissionais da educação homossexuais tenham que demonstrar que sua sexualidade não irá interferir no processo de educação e aprendizagem da disciplina a qual leciona. Porque é no ambiente escolar que poderá haver maiores discussões sobre o respeito que se deve ter sobre o tema homossexualidade e ao respeito que se deve ter aos homossexuais, sejam eles alunos, colegas de sala ou professores (FERREIRA DA SILVA; CHAGAS; CLEMENTE SILVA, 2015).

Por conta desses fatos, Conceição e Maués (2012), destacam que há uma maior cobrança dos professores homossexuais, sendo necessário para eles demonstrar competência igual ou maior à dos professores heterossexuais. Essa necessidade é entendida como a justificativa pela presença e atuação na docência, causando, dessa forma, a aceitação do homossexual no ambiente profissional. Este pensamento por parte dos professores homossexuais se dá pelo entendimento de que, na maioria das vezes, estão sendo analisados pelo lado pessoal e não pelo lado profissional, embora se dediquem na preparação das aulas e no estudo do material para ensinarem seus alunos.

Dinis e Cavalcanti (2008), por meio de sua pesquisa, afirmam que muitas pessoas ainda acreditam que o aluno pode sofrer influência por parte dos professores para se tornarem homossexuais. Ainda para os autores, essa concepção pode estar relacionada ao pensamento de que a homossexualidade é um vírus capaz de contagiar pessoas que entrem em contato com ele.

Assim, Franco (2014) e Maria Silva (2016) verificam a necessidade dos professores se empenharem na transformação da mente dos discentes, porque tendo em vista a posição que exercem dentro das salas como educadores, os mesmos possuem uma grande possibilidade de modificação dos pensamentos discriminatórios criando assim uma visão mais humanista em seus alunos.

3. METODOLOGIA

O tipo de pesquisa utilizado é o descritivo, que de acordo com Gil (2014, p. 28), é caracterizado por ter como objetivo principal “[...] a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis”. O presente trabalho, portanto, buscou descrever e teve como unidade de análise as relações de trabalho de indivíduos homossexuais do sexo masculino que atuam na área da educação, buscando analisar quais os efeitos de serem assumidos ou percebidos como homossexuais pelos colegas de trabalho e pelos indivíduos que estão relacionados ao seu trabalho.

Para isso, a técnica aplicada foi a de levantamento de campo que para Gil (2014, p. 55) é a “[...] solicitação de informações a um grupo significativo de pessoas acerca do problema estudado para em seguida, [...] obter as conclusões correspondentes dos dados coletados”. Para Bertucci (2009), levantamento também pode ser caracterizado por serem aplicados questionários a fim da identificação da percepção de cada indivíduo sobre o tema pesquisado.

O instrumento de coleta de dados utilizado foi o de entrevista estruturada ou padronizada. “A entrevista consiste em uma indagação direta, [...] com o objetivo de conhecer a perspectiva do entrevistado sobre um ou diversos assuntos” (BERTUCCI, 2009, p. 63). As entrevistas estruturadas ou padronizadas se referem a um roteiro utilizado pelo pesquisador onde há questões anteriormente estabelecidas, aplicadas a maiores quantidades de pessoas, podendo assim comparar as respostas dos mesmos (BERTUCCI, 2009).

Optou-se pela utilização de pesquisa qualitativa que para Godoy (1995) é a forma com que determinado fenômeno “pode ser melhor compreendido no contexto em que ocorre e do qual é parte, devendo ser analisado numa perspectiva integrada”. Assim é possível obter maiores resultados provenientes das percepções dos indivíduos a respeito do tema, porque, ainda para a autora, o pesquisador consegue captar o fenômeno visando a “perspectiva das pessoas nele envolvidas, considerando todos os pontos de vista relevantes”.

Para a amostragem, utilizou-se do método de saturação que para Fontanella, Ricas e Turato (2008) é empregada com o objetivo de estabelecer ou fechar o tamanho da amostra obtida, onde o entrevistador consegue interromper a captação de novas informações com base na repetição das amostras obtidas.

A amostragem escolhida foi a por acessibilidade ou por conveniência onde de acordo com Gil (2014, p. 94) é quando “o pesquisador seleciona os elementos a que tem acesso, admitindo que estes possam, de alguma forma, representar o universo”.

O universo da pesquisa se localiza na microrregião conhecida como Vale do Manhuaçu, na Zona da Mata de Minas Gerais.

4. DISCUSSÃO DE RESULTADOS

É possível verificar, no decorrer das entrevistas, a divergência de opiniões a respeito do tema, entendendo-se, como fato, que as percepções e experiências são diferentes para cada indivíduo.

Percebe-se, portanto, que existem entrevistados que são homossexuais assumidos na sociedade, ou parcialmente assumidos, nos casos em que somente família e/ou amigos próximos sabem sobre sua sexualidade. Todavia, existem aqueles que não são assumidos, mas, que ainda assim, são percebidos como homossexuais em seu local de trabalho e/ou no convívio social.

Existem ainda os que não são nem mesmo reconhecidos como tais. Nota-se os três grupos que são estudados por Irigaray (2007b), sendo estes os não

assumidos, parcialmente assumidos e totalmente assumidos. Esse fator demonstra que, mesmo na atualidade, ainda há indivíduos que julgam necessário esconder sua sexualidade, seja por medo do preconceito, ou porque o preconceito exercido pela sociedade já esteja até mesmo internalizado pelo próprio indivíduo homossexual. Este fato foi evidenciado na fala do Entrevistado 16, onde afirma que não é assumido por

morar numa cidade pequena onde a mentalidade das pessoas não coopera para o entendimento da questão e não querer expor minha família a ser reconhecida por ter um membro gay.

Dessa maneira, percebe-se que se confirma a fala de Decena (2013) ao afirmar que muitos homossexuais internalizam o preconceito e passam a não agir conforme são buscando sobreviver, de certa maneira, na sociedade heteronormativa e homofóbica.

Quando perguntados sobre quais motivos os levaram a assumir sua homossexualidade, o Entrevistado 2 e o Entrevistado 9 dizem que

o fato de ser eu mesmo, sem ter que esconder, ser autêntico, isso faz muita diferença na minha vida. Antes eu era reprimido, não podia ser eu mesmo, me sentia infeliz. Foi muito importante primeiramente me aceitar, “me gostar” como sou, depois disso ficou fácil me assumir, sem medo de me expor. O importante é o respeito, isso é o fundamental [E2].

não tive um motivo específico, porém, com o tempo fui sendo eu mesmo e as pessoas me aceitaram por já me conhecerem antes de assumir e reconhecerem que isso não mudaria meu caráter ou minha habilidade profissional [E9].

Outros entrevistados, que não são assumidos ou parcialmente assumidos afirmam que o motivo pelo qual não se assumem é por não sentirem a necessidade de “levantar uma bandeira”, por acreditarem que sua sexualidade é somente referente a eles, e por medo do preconceito, como é o caso dos Entrevistados 1, 4 e 10,

eu prefiro ficar na minha mesmo porque a questão de assumir não irá fazer diferença na vida das outras pessoas já que vivo bem do jeito que levo a vida. Claro que muitas vezes o fato da pessoa ser assumida, no geral, ela certamente irá sofrer consequências, pois, a sociedade dos dias atuais está cada vez mais violenta. [E1].

primeiramente me mantenho no anonimato porque penso que esta questão diz respeito somente a mim, afinal ninguém tem o direito de interferir em minha vida. Além do que, vivemos em uma sociedade extremamente preconceituosa. Embora a grande massa tenha um discurso de negação ao preconceito, a hipocrisia ainda é muito maior. [E4].

não acho que haja uma necessidade de assumir, as pessoas nas quais confio converso abertamente e boa parte dos meus amigos sabem. Ser assumido não é fácil na sociedade brasileira e sei que nem todas as pessoas aceitariam esta situação. Não assumo publicamente por medo do preconceito, da atitude das pessoas, creio

que nem todos estejam abertos para tal revelação, tem o aspecto da violência por parte de alguns membros da sociedade também [E10].

Esse fato confirma o que foi trazido por Rabelo (2013) onde afirma que mesmo os homossexuais sentem a necessidade de se firmarem como homens para não sofrerem com o preconceito e discriminação, e também o que Irigaray (2007b) traz, dizendo que há certo medo de como serão vistos pela sociedade se forem reconhecidos como homossexuais.

Todavia, é perceptível que existe problema para ambos se assumirem por causa do preconceito vivido ou percebido no cotidiano de outros indivíduos, o que está bem explícito em suas falas.

Similarmente, os entrevistados foram perguntados se em algum momento perceberam comentários a seu respeito por serem homossexuais. O Entrevistado 4 e o Entrevistado 9 relatam que

já senti sim. Não é uma situação confortável saber que se é alvo de comentários na maioria das vezes maldosos. Penso que ninguém tem o direito de comentar qualquer aspecto da vida alheia, uma vez que cada um escolhe o caminho que se quer seguir. E desde que você não prejudique ninguém, nada pode ser dito de qualquer conduta [E4].

sim, mas não de forma negativa. Me sinto tranquilo, pois nada nem ninguém conseguiria mudar minha orientação, muito menos o meu profissionalismo [E9].

Já o Entrevistado 8 diz que

não que eu me recorde. E se já aconteceu, não foi suficiente para eu me sentir incomodado. Todo mundo tem o direito de se indagar sobre a vida do outro, mas obter respostas não depende de quem comenta. Depende de quem quer dar respostas [E8].

Quando perguntados sobre como eles pensavam que os colegas de trabalho se sentiam trabalhando com um homossexual o Entrevistado 3 afirma que

embora a maioria das pessoas afirmam não ter preconceito, quando convivem com homossexual assumido acabam tratando com indiferença.

Já o Entrevistado 10 diz que

no meu ramo de atuação como uma coisa normal, como de fato é. São vários os casos no meio educacional em todos os setores. Inclusive já ouvi de alguns colegas que preferem trabalhar com homossexuais, pois os mesmos são mais atenciosos, tem grande responsabilidade com suas atribuições, são mais sensíveis aos problemas à sua volta e são extremamente competentes.

Sobre encontrar dificuldades no trabalho devido à sua sexualidade, relacionada à ascensão de cargos e ter oportunidades iguais às dos colegas heterossexuais, todos os entrevistados afirmaram que nunca tiveram problemas nas

atividades da empresa relacionados à ascensão de cargos, e sobre receber as mesmas oportunidades que os colegas heterossexuais os entrevistados afirmam que

no meu ambiente de trabalho as oportunidades são as mesmas para todos. Todos temos a mesma nomeação. Todos são tratados igualmente [E1].

na atuação de trabalho que me encontro no momento, acredito que sim. Acredito ter as mesmas oportunidades que heterossexuais. Porém, sabemos muito bem que não é bem assim em todas as outras profissões. E também, acredito, que até mesmo na minha, no caso de um homem ou mulher trans, poderia haver algum problema sim, principalmente se tratando de ensino nas escolas privadas [E15].

A respeito do relacionamento com os colegas de trabalho e chefe imediato e necessidade de atuar para ser mais bem recebido os entrevistados afirmam que não encontram dificuldades para se relacionar tanto com os colegas quanto com o chefe imediato, como está explícito nas falas dos entrevistados

De forma alguma. Eu sou eu mesmo em qualquer lugar. Não faço duplo papel. No ambiente de trabalho sou uma pessoa e na rua sou outra, isso jamais eu faria. Não é de minha índole. Minha relação com meus colegas tanto quanto minha chefe ocorre naturalmente [E1].

Sempre me relaciono bem com chefes e colegas de trabalho. Em meu ambiente de trabalho busco ao máximo ser profissional e tratar a todos com a cordialidade necessária; sem, contudo, me anular. Não faço aos outros o que não quero que façam comigo, mas também não deixo de expressar minhas verdades e pontos de vista [E4].

Me relaciono bem, cumprio as minhas funções e não procuro “atuar”. Aprendi, ainda cedo, que muitas coisas na vida precisam de atenção: quem eu sou, onde quero estar e onde realmente me cabe. Se um dia, eu precisar mascarar alguma coisa, é um grande sinal de que estou em um local errado [E8].

Entretanto, é possível perceber que alguns passam por experiências prejudiciais em seu local de trabalho em detrimento da sua sexualidade, pois alguns entrevistados ao serem questionados a respeito de passarem por alguma situação negativa no trabalho afirmam que

claro, sim, algumas vezes. Principalmente no ambiente de trabalho. Eu tinha uma chefe, que não aceitava bem, então eu era totalmente neutro e isso me deixava muito frustrado. E atualmente tive algumas situações de um colega de trabalho por conta do preconceito dele em relação aos homossexuais [E2].

sim. Uma chefe me dispensou por isso [E7].

sim, em alguns casos de falta de respeito de alguns alunos [E12].

Desta maneira, é perceptível o que afirma Conceição (2012), onde diz que nas instituições de ensino os professores homossexuais sofrem com o preconceito por parte dos alunos, surgindo comentários a respeito de sua sexualidade.

Ainda existem aqueles que afirmam que não sofreram nenhum tipo de situação negativa por conta de não serem assumidos, como os Entrevistados 1, 3, 4 e 10. E ainda outros que são assumidos e que não sofreram nenhum tipo de situação negativa. Pode-se perceber, então, que ser assumido não é motivo para que homossexuais sofram o preconceito ou passem por situação negativa e/ou constrangedora em seu local de trabalho, seja com alunos ou colegas de trabalho.

Entretanto, existem aqueles que sofrem com a discriminação em seu ambiente de trabalho como é o caso dos Entrevistados 2, 7 e 12.

Dessa forma, os entrevistados foram questionados se em algum momento sentiram a necessidade de “esconder” sua sexualidade a fim de não sofrerem discriminação, onde o Entrevistado 15, mesmo sendo assumido, afirma que

nunca precisei de fato esconder minha sexualidade no meu local de trabalho, mas [...] havia alguns momentos em que a situação pedia que me escondesse, de certa forma.

Em determinados momentos, assim como trazem França (2016) e França e Ferrari (2016) no referencial teórico, os professores acabam por repensar em seu comportamento na sala de aula, exigindo, portanto, determinada prática racional, fazendo com que os mesmos não possam se expressar da maneira como são.

Assim, é possível perceber que mesmo aqueles que são homossexuais assumidos não estão livres de em algum momento sentirem a necessidade de esconder ou não agirem conforme são por medo de sofrerem discriminação.

O Entrevistado 6, alega que não divulga a sua orientação sexual por dar aulas para adolescentes, já o Entrevistado 7, diz que por diversas vezes sentiu necessidade de esconder sua sexualidade, “infelizmente”. Já o Entrevistado 12 afirma que já escondeu sua sexualidade por conta do preconceito.

É possível perceber que não existe diferença no tratamento por parte dos colegas de trabalho por o indivíduo ser homossexual, como relatam os Entrevistados 10 e 15

nunca senti diferença de tratamento, sempre fui respeitado indiferente de ser na atual profissão ou em outras organizações. Sempre me dei ao respeito e fui respeitado por todos colegas de trabalho, indiferentemente se eles aceitem ou não a questão da homossexualidade. Não vejo como um fator que impeça a relação de trabalho e até mesmo de amizade a condição sexual das pessoas [E10].

nunca senti nenhuma diferença de tratamento. Muito pelo contrário, eles me tratam bem e com respeito. Com relação a isso nunca tive problemas mesmo [E15].

Sobre existir políticas de diversidade para a prevenção da discriminação no local de trabalho, todos os entrevistados afirmam não existir ou não saber da existência. Pode-se perceber que as instituições não agem conforme o Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social (2013), onde aponta a necessidade

de as empresas possuírem leis internas que garantam os direitos e a segurança das diversidades.

Entretanto, alguns entrevistados afirmam que é necessário haver políticas de prevenção da discriminação para que o preconceito acabe dentro das empresas, como pode ser percebido em suas falas

assim como existem outras leis de garantia, isso ajuda muito em relação às classes menos favorecidas. Mas não somente as políticas e leis, mas um trabalho de conscientização [E3].

para assegurar direitos sim, para mudar a mentalidade de toda uma população e sermos respeitados e tratados de forma igual ao heterossexual, talvez não [E16].

Outros acreditam, que mesmo se houvesse políticas de diversidade, não seriam capazes de eliminar o preconceito das instituições de ensino, como pode-se perceber em suas falas

muitas vezes aquilo que está no papel não condiz nada com a realidade. As diversidades existem e precisam ser respeitadas. A paz só estará presente entre nós quando tivermos respeito uns pelos outros. Não adianta seguir roteiros, criar artigos, criar ementas, criar leis, se o principal, a grande maioria da população não tem: que é o respeito [E1].

é muito mais uma questão de educação e um fator cultural que precisa ser trabalhado, leis de igualdade já existem, mas a população precisa entender que embora a lei garanta a igualdade, todas as pessoas são diferentes e é isto que fortalece a cultura brasileira. Somos diferentes, mas devemos ter o mesmo respeito e a mesma consideração, as mesmas oportunidades e as mesmas obrigações [E10].

5. CONCLUSÃO

Nota-se que na sociedade o preconceito e a discriminação ainda estão presentes e fortes no cotidiano dos homossexuais, fazendo com que seja refletido no comportamento dos mesmos no ambiente organizacional, onde buscam, por diversas vezes, esconder sua homossexualidade por conta da violência iminente.

Pode-se perceber que a questão da homossexualidade ainda é um tema que precisa ser debatido nas empresas, visto que o preconceito atinge indivíduos não somente nas esferas social e pessoal, mas, de igual forma, no contexto profissional. O conceito de igualdade deve ser trazido para a realidade e não apenas existir nas leis e políticas de diversidade, que, conforme se nota na pesquisa realizada, não existem em todas as organizações.

Assim, é de responsabilidade organizacional procurar manter o bom andamento das relações entre seus funcionários, adotando políticas que façam com que o preconceito seja cada vez menor em seu dia a dia, para que os mesmos possam dispor de seus conhecimentos e habilidades para melhor servir à empresa, ajudando-a a alcançar seus objetivos.

Deste modo, atenta-se para a convivência dos homossexuais nas instituições estudadas, onde nota-se a dificuldade enfrentada pelos mesmos por conta de sua

sexualidade, percebendo que sofreram com a discriminação até mesmo por parte de seus gestores diretos. Este fato confirma o que foi trazido por Candido e Pessoa (2013), no referencial teórico, onde afirmam que mesmo os gestores, que têm papel fundamental na extinção do preconceito e discriminação no ambiente de trabalho, acabam por serem seus propulsores. Entretanto, não é caso que acontece com todos os entrevistados, sendo notório que, para muitos, o relacionamento com os colegas de trabalho e seus chefes imediatos é normal e apropriado.

É perceptível a existência do preconceito e da intolerância na pesquisa realizada, onde é possível encontrar situações em que o entrevistado já tenha sido despedido por conta de sua sexualidade, e outros que já passaram por situações de preconceito em instituições nas quais trabalharam no passado. Todavia, também é notório que não são em todas as instituições que há situações de preconceito sofridas, fazendo com que os homossexuais possam ter uma vida normal como deve ser. Assim sendo, o relacionamento entre os membros heterossexuais e homossexuais é, de certa forma, tranquilo, pois a convivência, muitas vezes, é pacífica. Alguns entrevistados apenas alertam para o fato de haverem momentos de constrangimento quando sentem que são o motivo de conversas e comentários na organização, confirmando assim a teoria de Ferreira *et. al.* (2014), trazida no referencial teórico, em que os autores salientam o *bullying* homofóbico, onde os mesmos são julgados pelos estereótipos, cor, aparência e pelas roupas, fazendo com que os homossexuais se sintam desconfortáveis e não possuindo convívio justo, porém, outros afirmam que é normal, pois todos têm o direito de se indagar a respeito do próximo. Da mesma forma, confirma-se a ideia de Ozeren (2014), ao dizer que existem tipos diferentes de discriminação, formal e informal, onde, neste momento, caracterizam-se ambas, pois é notória a existência de demissões por conta da sexualidade e comentários homofóbicos.

Não foi detectada dificuldades para a ascensão de cargos dentro destas instituições, onde todos os indivíduos possuem as mesmas oportunidades de disputar vaga nos setores aos quais estão qualificados para desempenhar as atividades necessárias. Este aspecto contrasta com Sairaiva e Bicalho (2014), trazidos no referencial teórico, onde afirmam que diversas vezes existem barreiras para o crescimento profissional dos homossexuais.

Constata-se que não existem políticas de diversidade nas instituições estudadas, fato esse que pode levar ainda à ocorrência de tipos mais silenciosos do preconceito. As políticas de diversidade podem garantir aos membros homossexuais, e não só aos mesmos, mas também aos que sofrem preconceito pela cor, crença e outros, a qualidade de vida na instituição e erradicar a discriminação por qualquer fator. Portanto, é importante que as empresas procurem adotar tais políticas para que a segurança de seus membros seja incontestável, garantindo aos mesmos direitos iguais. A necessidade de políticas de diversidade para os homossexuais se dá pelo fato de que por mais que sejam competentes, o discurso heteronormativo está presente em todas as esferas da sociedade, fazendo com que estes estejam aquém da sociedade, não tendo como, na lei, se defender de agressores. A ideia trazida por Fleury (2000), no referencial teórico, confirma tais fatos, pois a autora afirma que o interesse das organizações ainda é recente no Brasil, tendo início nos anos 90, portanto, nem todas as organizações aderiram a seu uso, mesmo o Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social (2013) reiterar que é obrigatório a implementação de leis para a defesa da diversidade nas organizações.

Mesmo com todas as conquistas da população LGBT no Brasil, pode-se inferir que o cotidiano dos homossexuais está repleto de desafios a serem vencidos, dia após dia, sejam eles de ordem pessoal, social ou profissional. Desta forma, cabe às organizações assegurar que, ao menos no local de trabalho, os mesmos possuam seus direitos garantidos, propiciando a eles uma boa qualidade de vida para que possam atender às necessidades da empresa e, de correspondente modo, possuírem satisfação e prazer no trabalho.

6. REFERÊNCIAS

ADELMAN, M. Paradoxos da identidade: a política de orientação sexual no século XX. **Revista de Sociologia e Política**, n. 14, p. 163-171, 2000. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rsocp/n14/a09n14.pdf>>. Acesso em: 29 set. 2017.

Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia (FRA). **Discurso de ódio e crimes de ódio contra a população LGBT**, 2009. Disponível em: <https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1226-Factsheet-homophobia-hate-speech-crime_PT.pdf>. Acesso em: 15 set. 2017.

ALVEZ, M. A.; GALEÃO-SILVA, L. G. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, v. 44, n. 3, p.20-29, 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v44n3/v44n3a03.pdf>>. Acesso em: 13 set. 2017.

AMARO, I. A docência amordaçada: o silenciamento das relações de gênero e sexualidade no PNE e nos planos municipais de educação. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE LA RED ESTRADO, 11, 2016, Cidade do México. **Anais...** Cidade do México, 2016.

REIS, T. **Avanços e desafios para os direitos humanos da comunidade LGBT no Brasil**. 2014. Disponível em: < <http://www.tonireis.com.br/wp-content/uploads/2014/06/avancos-e-desafios-LGBT-IBDFAM.pdf>>. Acesso em: 12 set. 2017.

BERTUCCI, J. L. O. **Metodologia básica para elaboração de trabalhos de conclusão de cursos (TCC)**. São Paulo: Editora Atlas, 2009.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Senado, 1988

BRASIL. **Brasil Sem Homofobia**: Programa de combate à violência e à discriminação contra GLTB e promoção da cidadania homossexual. Brasília: Ministério da Saúde, 2004. Disponível em: <http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/brasil_sem_homofobia.pdf>. Acesso em: 23 set. 2017.

BRASIL. **Gênero e Diversidade Sexual na Escola: reconhecer diferenças e superar preconceitos**. Brasília: Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade, 2007. Disponível em: <http://pronacampo.mec.gov.br/images/pdf/bib_cad4_gen_div_prec.pdf>. Acesso em: 15 set. 2017.

BRITZMAN, D. P. Professor@s e Eros. **Editora UFPR**, n. 39, p. 53-62, 2009. Disponível em: <<http://revistas.ufpr.br/educar/article/view/16693>>. Acesso em: 22 set. 2017.

CANDIDO, H. P.; PESSOA, D. K. N. Diversidade sexual nas organizações: uma análise bibliométrica de publicações em Administração. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 37, 2013, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: EnANPAD, 2013.2

CECCARELLI, P. R. A invenção da homossexualidade. **Psicologia**, n. 2, p. 71-93, 2008. Disponível em: <<http://ceccarelli.psc.br/pt/wp-content/uploads/artigos/portugues/doc/invhomo.pdf>>. Acesso em: 19 set. 2017.

CONCEIÇÃO, T. A. O. **Práticas de gênero e diversidade: a produção discursiva sobre o/a professor/a homossexual na docência primária**. 2012. Dissertação – Currículo e formação de professores, Universidade Federal do Pará, Belém, 2012.

CONCEIÇÃO, T. A. O.; MAUÉS, J. Pelas fronteiras do gênero e da sexualidade: discursos de professores (as) homossexuais da docência dos anos iniciais do ensino fundamental. **Revista do Difere**, v. 2, n. 4, p. 1-19, 2012. Disponível em: <<http://artificios.ufpa.br/Artigos/D%20Thiago.pdf>>. Acesso em: 28 set. 2017.

DECENA, C. U. Violence and the quotidian scenes of becoming a man. **Memorias**, n. 21, p. 41-57, 2013. Disponível em: <http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1794-88862013000300006>. Acesso em: 20 nov. 2017.

DIAS, M. B. **Manual de direito das famílias**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013.

DIAS, M. B. **A família homoafetiva**. Disponível em: <http://www.mariaberenice.com.br/uploads/44_-_a_fam%EDlia_homoafetiva.pdf>. Acesso em: 13 set. 2017.

DINIS, N. F. Educação, relações de gênero e diversidade sexual. **Educação & Sociedade**, v. 29, n. 103, p. 477-492, 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0101-73302008000200009&script=sci_abstract&tlng=pt> . Acesso em: 15 set. 2017.

DINIS, N. F.; CAVALCANTI, R. F. Discursos sobre homossexualidade e gênero na formação em pedagogia. **Revista Pro-Posições**, v. 19, n. 2, p. 99-109, 2008. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pp/v19n2/a08v19n2>>. Acesso em: 28 set. 2017.

DINIZ, A. P. R.; CARRIERI, A. P.; GANDRA, G.; BICALHO, R. A. Políticas de diversidade nas organizações: as relações de trabalho comentadas por trabalhadores homossexuais. **E&G - REVISTA ECONOMIA E GESTÃO**, v. 13, n. 31, p. 93-114, 2013. Disponível em:

<<http://www.uff.br/pae/index.php/pca/article/viewFile/316/285>>. Acesso em: 24 set. 2017.

DINIZ, A. P. R.; GANDRA, G. A ficção das políticas de diversidade nas organizações: as relações de trabalho comentadas por trabalhadores gays. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 33, 2009, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: EnANPAD, 2009.2

FERREIRA DA SILVA, F. A.; CHAGAS, T. K. E.; CLEMENTE SILVA, R. C. Narrativas de professores homossexuais na docência e no cotidiano escolar. In: ENCONTRO DE PESQUISA EDUCACIONAL EM PERNAMBUCO, 2015, Pernambuco. **Anais...** Pernambuco: EPEPE, 2015.1

FERREIRA, R. C. **O gay no ambiente de trabalho**: análise dos efeitos de ser gay nas organizações contemporâneas. 2007. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade de Brasília, Brasília, 2007.

FERREIRA, W. L. S. E.; SOUZA, A. R.; REIS, P. N. C.; FARIA, L. C S. **A diversidade nas organizações contemporâneas**: um enfoque na transversalidade de gênero. Simpósio de excelência em gestão e tecnologia, 11. 2014. Disponível em: <<http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/40920488.pdf>>. Acesso em: 22 ago. 2017.

FLEURY, M. T. L. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, v. 40, n.3, p. 18-25, 2000. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v40n3/v40n3a03.pdf>>. Acesso em: 25 set. 2017.

FONTANELLA, B. J. B.; RICAS, J.; TURATO, E. R. Amostragem por saturação em pesquisas qualitativas em saúde: contribuições teóricas. **Caderno Saúde Pública**, v. 24, n.1, p. 17-27, 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2008000100003>. Acesso em: 26 set. 2017.

FRANÇA, F. G. R. “Sou gay, sou alegre, mas não sou bagunça!”: docência, homossexualidade e estética da existência. **Educação**, v. 41, n. 2, p. 425-434, 2016. Disponível em: <<https://periodicos.ufsm.br/reeducacao/article/view/17122/pdf>>. Acesso em: 27 set. 2017.

FRANÇA, F. G. R.; FERRARI, A. Mais do que professores/as, professores/as homossexuais na escola. **Revista Tempos e Espaços em Educação**, v. 9, n. 20, p. 41-52, 2016. Disponível em: <<https://seer.ufs.br/index.php/revtee/article/download/5894/4909>>. Acesso em: 25 set. 2017.

FRANCO, N. Olhares sobre a sexualidade do/a docente homossexual na escola. **Revista Periódicus**, v. 1, n. 2, p. 1-13, 2014. Disponível em: <<https://portalseer.ufba.br/index.php/revistaperiodicus/article/view/12882/9194>>. Acesso em: 23 set. 2017.

FRY, P.; MACRAE, E. Editora Brasiliense. **O que é homossexualidade**. São Paulo: Editora Brasiliense, 1985. Disponível em: <<http://www.giesp.ffch.ufba.br/Textos%20Edward%20Digitalizados/4.pdf>>. Acesso em: 22 set. 2017.

FURLAN, C. C.; MÜLLER, V. R. Gênero, sexualidade e docência: (re)pensando práticas. **Revista Educação em Questão**, v. 46, n. 32, p. 155-178, 2013. Disponível em: <<https://periodicos.ufrn.br/educacaoemquestao/article/view/5126>>. Acesso em: 22 set. 2017.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Editora Atlas, 2014.

GODOY, A. S. Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. **Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n. 3, p. 20-29, 1995. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v35n3/a04v35n3>>. Acesso em: 20 nov. 2017.

GRESPLAN, C. L.; GOELLNER S. V. Sexualidade, educação e a potência do discurso heteronormativo. **Revista FACED**, n. 19, p. 103-122, 2011. Disponível em: <<https://portalseer.ufba.br/index.php/entreideias/article/view/5251>>. Acesso em: 27 set. 2017.

GGB. **Assassinatos de LGBT no Brasil: 2016**. Disponível em: <<https://homofobiamata.files.wordpress.com/2017/01/relatc3b3rio-2016-ps.pdf>>. Acesso em: 28 set. 2017.

GUIMARÃES, A. F. P. O desafio histórico de “tornar-se homem homossexual”: um exercício de construção de identidades. **Temas em Psicologia**, v. 17, n.2, p. 553-567, 2009. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X2009000200023. Acesso em: 22 set. 2017

IRIGARAY, H. A. R. Estratégia de sobrevivência dos gays no ambiente de trabalho. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 31, 2007, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: EnANPAD, 2007.2

JEOLÁS, L. S.; PAULILO, M. A. S. Representações sociais da homossexualidade entre professores do ensino público: continuidades e rupturas. **Textos & Contextos**, v. 7, n. 2, p. 266-285, 2008. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=321527163007>>. Acesso em: 15 set. 2017

KRINITCYNA, Z. V.; MENSHIKOVA, E. V. Discrimination issues in the process of personnel selection. **Elsevier**, v. 166, p. 12-17, 2015. Disponível em: <<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042814066130>>. Acesso em: 20 nov. 2017.

MACIEL, P. D.; GARCIA, M. M. A. A produção acadêmica sobre a homossexualidade e a identidade docente. **Revista Momentos**, v. 23, n. 2, p. 35-54,

2014. Disponível em: <<https://www.seer.furg.br/momento/article/view/4936/3111>>. Acesso em: 13 set. 2017.

MARIA SILVA, F. “**Educação e Docência**”: Um estudo sobre as relações de gênero e diversidade na escola. *Revista Ártemis*, v. 22, n. 1, p. 17-31, 2016. Disponível em: <<http://periodicos.ufpb.br/index.php/artemis/article/download/29971/16811>>. Acesso em: 23 set. 2017

MOLINA, L.; FIGUEIRÓ, M. N. D. Professores homossexuais: suas vivências frente à comunidade escolar. **Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação**, v. 7, n. 2, p. 58-77, 2012. Disponível em: <<http://seer.fclar.unesp.br/iberoamericana/article/view/5392/4316>>. Acesso em: 28 set. 2017.

MOTT, L. **A inquisição no Maranhão**. São Luís: EDUFMA, 1995.

NETO, H. L. C.; 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. 86-103, 2014. Disponível em: <<http://www.uff.br/pae/index.php/pca/article/viewFile/316/285>>. Acesso em: 15 set. 2017.

OLIVEIRA, M. R. A.; MORGADO, M. A. **Jovens, sexualidade e educação: homossexualidade no espaço escolar**. In: Reunião Anual da Anped, 29, 2006, Caxambu – MG. Educação, Cultura e Conhecimento na Contemporaneidade: Desafios e Compromissos, 2006.

OZEREN, E. Sexual orientation discrimination in the workplace: a systematic review of literature. **Elsevier**, v. 109, p. 1203-1215, 2014. Disponível em: <<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S187704281305252X>>. Acesso em: 20 nov. 2017.

RABELO, A. O. Professores discriminados: um estudo sobre os docentes do sexo masculino nas séries do ensino fundamental. **Educação e Pesquisa**, v. 39, n. 4, p. 907-925, 2013. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ep/v39n4/aop1132.pdf>>. Acesso em: 15 set. 2017.

RIOS, R. R. A homossexualidade e a discriminação por orientação sexual no direito brasileiro. **Direito e Democracia**, v.2, n.2, p. 383-408, 2001. Disponível em: <<http://www.periodicos.ulbra.br/index.php/direito/article/view/2410>>. Acesso em: 15 set. 2017.

SARAIVA, L. A. S.; IRIGARAY, H. A. R. Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso? **RAE - Revista de Administração de Empresas**, V. 49, N. 3, P. 337-348, 2009. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v49n3/v49n3a08.pdf>>. Acesso em: 12 set. 2017.

VIANNA, C. P. O movimento LGBT e as políticas de educação de gênero e diversidade sexual: perdas, ganhos e desafios. **Educação e Pesquisa**, v. 41, n. 3, p.

791-806, 2015. Disponível em:
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29841640014>>. Acesso em: 22 set. 2017.

VIDAL, M.; MARTOS, J. M. F.; GAFO, J.; LASSO, P.; HIGUERA, G.; RUIZ, G. Edições Loyola. **Homossexualidade**: ciência e consciência. São Paulo: Edições Loyola, 1998. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?id=351-1BwxtLAC&pg=PA31&lpg=PA31&dq=pablo+lasso+Antropologia+cultural+e+homossexualidade&source=bl&ots=iMjmvV3DDh&sig=qGkviVUQKziw4lhJ9ltin4u3YrQ&hl=pt-BR&sa=X&ved=0ahUKEwi8-liyobLWAhVikJAKHcHsCmcQ6AEIJzAA#v=onepage&q=pablo%20lasso%20Antropologia%20cultural%20e%20homossexualidade&f=false>>. Acesso em: 25 set. 2017.