

**DISCRIMINAÇÃO POR
ORIENTAÇÃO SEXUAL
NAS RELAÇÕES
LABORAIS NA CIDADE
DE MAPUTO**

DISCRIMINAÇÃO POR ORIENTAÇÃO SEXUAL
NAS RELAÇÕES LABORAIS NA CIDADE DE MAPUTO

Este estudo foi realizado pela Lambda – Associação de Defesa das Minorias Sexuais (em formação) com o apoio da OSISA e do UNFPA. As opiniões aqui presentes são dos autores e não reflectem necessariamente os pontos de vista dos financiadores. As informações aqui apresentadas podem ser reproduzidas desde que a fonte seja citada.

Financiado por:



Consultores: Baltazar Muianga

Colaboradores: Danubio Lihaha, Olga Cambaco,
Nurdino Macata, Cassamo Daute,
Agnaldo Bata, Elton Garção,
Dario de Sousa, Marcos Benedetti

Revisão linguística: Rui Manjate


Imagens: Shutterstock

Layout: Danilo da Silva



© 2014 2ª Edição.

Maputo, Outubro de 2014



“Todo o homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego”

Art. 23, Declaração Universal dos Direitos Humanos

Índice

- 5** Glossário
- 7** Sumário executivo
- 7** Contextualização e Enquadramento
- 12** Introdução
- 18** Objectivos
- 19** Metodologia
- 23** Representação sobre a homossexualidade no local de trabalho
- 32** Práticas de discriminação indirecta contra os homossexuais no quotidiano laboral
- 36** Relações laborais e práticas de discriminação
- 41** Instrumentos de protecção laboral às minorias sexuais
- 49** Percepções sobre a homossexualidade, relações laborais e mudança de comportamento
- 50** Considerações finais
- 52** Recomendações
- 53** Bibliografia

Glossário

Assédio Moral no Trabalho: Condu-
ta abusiva, de natureza psicológica, que atenta
contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e
prolongada e que expõe o trabalhador a situações
humilhantes e constrangedoras, capazes de causar
ofensa à dignidade ou à integridade psíquica, e que
tenha por efeito excluir a posição do empregado
no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho,
durante a jornada de trabalho no exercício de suas
funções.

Bissexual: Corresponde à atração sexual, emo-
cional e afectiva tanto por pessoas do mesmo sexo
quanto por pessoas do sexo oposto. A bis-sexua-
lidade não significa uma indecisão quanto ao sexo
que se prefere, nem que a pessoa bissexual é mais
promíscua ou instável; muito menos significa que
procura a bigamia nas suas relações amorosas.

Desvio Sexual: Não existem “desvios sexuais”.
A homossexualidade não é considerada “desvio
sexual” desde 1985 pela ONU, e os estudos contem-
porâneos contradizem a antiga teoria de que ser gay
ou lésbica era fruto de desordens ou deficiências
psicológicas. Este é um termo altamente ofensivo,
pois indica que a homossexualidade é uma anom-
lia, fora da “normalidade” heterossexual.

Discriminação Sexual: A discriminação
sexual constitui um determinado comportamento
discrimi-natório dirigido aos indivíduos com base
na sua orientação sexual, a homossexualidade, a
bissexualidade e outras orientações sexuais. A
heterossexualidade não é alvo de discriminação. Na

base da discriminação está o preconceito, a ideia
preconcebida manifestada geralmente na forma de
uma atitude discriminatória.

Discriminação Laboral: Toda a distinção,
exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo,
religião, orientação sexual, opinião política, ascen-
dência nacional ou origem social, que tenha por
efeito destruir ou alterar a igualdade de oportuni-
dades ou de tratamento em matéria de emprego ou
profissão.

Direitos das minorias sexuais: Enqua-
dram-se nos direitos sexuais na perspectiva dos
Direitos Humanos, e apontam para a possibilidade
do livre exercício responsável da sexualidade. Às
mino-rias sexuais são negados (tanto pela lei ou
pela prática) direitos civis, políticos e sociais. As
mino-rias sexuais não reivindicam “direitos adicio-
nais” ou “especiais”, mas a observância dos mesmos
direitos das pessoas heterossexuais.

Gay: Refere-se à pessoa que tem orientação ho-
mossexual (tanto homens quanto mulheres), porém
comummente usa-se o termo gay para referir-se a
um homem homossexual. Também se refere a um
indivíduo com senso de identidade pessoal e social
com base na sua homossexuali-dade, manifestando
comportamentos e aderindo a uma comunidade de
pessoas que compartilham da mesma orientação
sexual.

Género: Refere-se às ideias socialmente construí-
das sobre feminilidade e masculinidade. Se o sexo
é a diferença biológica entre os corpos de homens
e mulheres, o género é tudo aquilo que social e
culturalmente identificamos como sendo masculino

e feminino. Por exemplo, as atitudes e comportamentos, as ideias e valores, as práticas sexuais, as roupas, os papéis sociais considerados adequados à realidade feminina e masculina. O género também é constituído pelas identidades individuais.

Heteronormatividade: Ideia culturalmente alicerçada de que a heterossexualidade é a única forma “correcta” e natural de orientação sexual, a “norma”. Dela deriva a posição de que todas as outras manifestações de desejo sexual seriam anormais. Por estar inserido na estrutura social, os valores relativos à heteronormatividade podem também ser partilhados até por quem é homossexual.

Heterossexual: Indivíduo emocionalmente, físico e espiritualmente atraído por pessoas do sexo oposto.

Homofobia: Significa repulsa, repugnância, ódio ou preconceito que algumas pessoas ou grupos possuem contra os homossexuais, lésbicas, bissexuais e travestis. O homofóbico coloca o homossexual e outras orientações sexuais na condição de inferioridade, de anormalidade, baseada no domínio da lógica heteronormativa.

Homossexual: Indivíduo que se sente atraído sexualmente, emocionalmente e espiritualmente por pessoas do mesmo sexo.

Identidade de Género: Refere-se ao sentido psicológico de ser homem ou mulher, ou seja, é como o indivíduo se sente internamente, como sendo um homem, uma mulher ou nem uma coisa nem outra.

Lésbica: Mulher que sente atracção sexual, emocional e espiritualmente por outras mulheres.

LGBT: Acrónimo de Lésbicas, Gays, Bissexuais e Transexuais. Alguns autores incluem ainda nesta sigla Transgéneros e Travestis (LGBTTT).

Minorias Sexuais: As minorias sexuais são representadas de várias formas (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Hermafroditas, Travestis e Transexuais). O termo “minorias” não pretende referir à quantidade numérica deste grupo, mas, sim, a uma atribuição valorativa que é imputada a este grupo a partir da óptica dominante, que é a heterossexualidade.

Orientação Sexual: Refere-se à atracção física ou emocional e o desejo sexual (paixões, fantasias) de uma pessoa por outra, podendo ser do mesmo sexo, do sexo oposto, ou por ambos os sexos. Assim, reconhece-se a bissexualidade, a homossexualidade, a heterossexualidade. Porém, existem outros tipos de orientação sexual.

Sumário executivo

Contextualização e Enquadramento

A lei mãe da República de Moçambique, a Constituição, consagra a liberdade e os direitos fundamentais e outros tipos de direitos para todas as camadas da população sem discriminação ou exclusão por categoria de raça, credo religioso, etnia, região ou até orientação de ordem sexual ou cor política.

Em alinhamento com os outros documentos universais relativos à salvaguarda e defesa de direitos e deveres humanos, tais como a Declaração Universal dos Direitos do Homem e dos Povos e a Carta Africana do Homem e dos Povos, a Constituição moçambicana realça esses elementos centrais na percepção e construção da cidadania e dos valores da liberdade dos homens e das sociedades no nosso tempo.



Foi perante este contexto, e reconhecendo que são comuns os casos de preconceito, discriminação e assédio contra todos aqueles que não se “encaixam” nos modelos heteronormativos predominantes no mundo do trabalho, a LAMBDA - Associação Moçambicana para Defesa das Minorias Sexuais, uma organização não-governamental moçambicana que se dedica à promoção e defesa dos Direitos Humanos dos cidadãos LGBT, na âmbito da implementação do Plano Estratégico 2012 – 2016, encomendou a presente pesquisa sobre a discriminação por orientação sexual nas relações laborais em Moçambique.

Deve-se ainda realçar que, mesmo à luz dos pressupostos constitucionais, a LAMBDA viu o seu processo de registo oficial junto das autoridades competentes – Ministério da Justiça, especificamente – negado, o que, por si só, representa uma demonstração da sinuosidade com que se tecem os meandros dos direitos e liberdades no país, e a interpretação que os tutores dos órgãos estatais fazem.

Objectivos e Metodologia

Tendo como pano de fundo o contexto aqui apresentado, em termos de objectivos o presente estudo perseguiu os seguintes:

Objectivo Geral:

Produzir evidências sobre a discriminação baseada na orientação sexual no local de trabalho na cidade de Maputo.

Objectivos específicos:

- Identificar junto ao patronato as políticas de protecção das minorias sexuais no ambiente de trabalho;
- Descrever as barreiras sociais que os homossexuais enfrentam em assumir a sua orientação sexual no ambiente de trabalho;
- Saber se a orientação sexual pode ser uma variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidade de ascensão profissional.

Para prossecução destes objectivos, recorreu-se a uma metodologia de carácter qualitativo, operacionalizado através de entrevistas em profundidade e pesquisa documental e bibliográfica, levadas a cabo pelo consultor na cidade de Maputo, usando uma amostra de 253 empresas sediadas na cidade de Maputo, tendo sido ouvidos um total de 40 indivíduos escolhidos intencionalmente e com base na técnica de bola de neve. Estes, por sua vez, foram subdivididos em 03 categorias principais: (i) gestores ou responsáveis pela área de recursos humanos, (ii) funcionários heterossexuais e (iii) funcionários homossexuais.

Princípios Éticos e Confidencialidade

A pesquisa respeitou, escrupulosamente, os princípios de privacidade (toda a informação colhida foi de carácter confidencial e será usada sem prejuízo dos informantes) e autonomia (a participação foi livre, informada e inegociável). Assim, todos os dados colectados no campo (registos no diário de campo e dados colectados através da gravação digital) serão mantidos em sigilo. Daí que a apresentação das falas dos nossos entrevistados, no presente relatório, seguiu o modelo: sexo, iniciais da empresa, número de entrevista na empresa e idade.

Resultados e Conclusões do Estudo

Em nossa pesquisa sobre a discriminação por orientação sexual no local de trabalho, os principais resultados encontrados apontam para um desconhecimento generalizado sobre o que é de facto a orientação homossexual e em que medida essa orientação possibilita uma conduta profissional e ética. Assim:

- A homossexualidade no universo laboral é vista como sendo um desvio, algo que foge e viola o padrão imposto pela heteronormatividade, sendo que o homossexual é culpabilizado por possuir essa orientação, decorrente do facto de ser considera-

da uma escolha pessoal, consciente, e nesta ordem de ideia associada a uma mente desviante ou psicologicamente doentia. Esta visão alimenta ainda a ideia geral de que o homossexual é um indivíduo pervertido e incapaz de manter uma postura e atitude profissional que separa a sua vida íntima dos aspectos quotidianos do trabalho.

- É com base nesses estereótipos negativos e pejorativos que os nossos entrevistados representam a homossexualidade no local de trabalho, o que, em função da inexistência de leis e políticas claras e específicas, salvo referências e menções pontuais na Lei do Trabalho e na Constituição da República, quando estas abordam o princípio da não discriminação, revela a inexistência de uma sensibilidade, capaz de perceber os indivíduos homossexuais como sendo uma categoria específica e que enfrenta problemas específicos e concretos para a sua aceitação e plena realização profissional.
- Com base nas evidências apuradas em nossa pesquisa, podemos afirmar que existem barreiras que limitam e condicionam a liberdade dos homossexuais para viverem abertamente a sua sexualidade no local de trabalho,

daí que alguns deles preferam esconder a sua orientação sexual, pois, no local de trabalho, em função das representações que se tem sobre a homossexualidade e motivados pela inexistência de um quadro legal e políticas de protecção à homossexualidade, estes encontram-se sujeitos a dinâmicas de estigmatização, exclusão e discriminação.

- Estas dinâmicas de estigmatização, exclusão e discriminação dos homossexuais no local de trabalho acontecem de forma velada e indirecta, de forma que, no processo de selecção, por exemplo, são analisados não só as capacidades técnicas do indivíduo, mas também a sua postura, maneiras e aparências que traduzem modelos heteronormais.
- Não se pode esquecer que no sistema capitalista de produção, o trabalho exerce um papel importante nas relações sociais, pois, além de actuar como uma das forças constituidoras do próprio homem, o espaço organizacional apresenta-se como um dos principais locais em que se encontram manifestos os dilemas da actualidade, entre eles, a luta pela liberdade e pelo fim da discriminação no trabalho em razão da sexualidade dos membros de uma organização.

- Agir então sobre a discriminação do homossexual no local de trabalho, constitui-se como uma oportunidade ímpar na persecução do princípio da igualdade de direitos e oportunidades para todos.

Recomendações

Apresentados os resultados e as principais conclusões a que o estudo chegou, são aqui apresentadas algumas recomendações transversais e de carácter central relativamente à problemática analisada.

Acção e Intervenção Geral:

- Promover nas empresas espaços e oportunidades de denúncias de discriminação com base na orientação sexual.
- Realizar campanhas, seminários e encontros com os quadros directivos das empresas, onde devem ser abordadas questões ligadas aos efeitos negativos que a discriminação com base na orientação sexual tem nos activos das empresas.
- Realizar acções de lobby e advocacia junto às empresas para que estas incluam formalmente no seu quadro normativo de políticas e valores questões ligadas a não discriminação por orientação sexual.

- Desenvolver cartilhas, formações, campanhas e debates sistemáticos com o objectivo de desconstruir os estereótipos sobre a homossexualidade nas empresas.
- Disseminar entre a comunidade homossexual a existência da Convenção n.º 111 da OIT, o seu significado prático e os mecanismos legais existentes em Moçambique que garantem a sua protecção no meio laboral.
- Realizar acções de lobby e advocacia junto ao governo para que mecanismos legais específicos de protecção aos homossexuais sejam criados.

Disseminação, Estratégia de Comunicação e Advocacia:

- Fica claro que uma Estratégia de Comunicação deverá jogar um papel basilar. Assim:
- A LAMBDA deve envidar todos os esforços e colocar em acção todos os mecanismos legais para se ver legalizada e deste modo poder agir de forma a tornar mais efectiva e legítima perante o estado e as empresas a sua acção e intervenção.
- Recomenda-se, vivamente, que se elabore uma Estratégia de Comunicação e Disseminação, quer destes

resultados, quer das acções e âmbitos de actuação da LAMBDA, no sentido de conferir maior visibilidade e ganhar legitimidade social perante a sociedade, no que tange particularmente às questões laborais.

- Devem ser preparadas redes de activistas e comunicadores, que façam chegar as acções da organização e dos segmentos populacionais que ela defende, alertando para a sua causa enquanto uma causa humana e socialmente legítima e profundamente vinculada aos Direitos Humanos.
- A articulação destas acções, de âmbito social, comunicacional, legal e jurídico, possibilitarão que os efeitos desejados sejam largamente alcançados a vários níveis da sociedade moçambicana.

Introdução

O número 1 do artigo 84 da Constituição da República de Moçambique estabelece que o trabalho constitui o direito e dever de cada cidadão, trata-se aqui de um reconhecimento de que o trabalho – entendido como actividade remunerada num ambiente institucionalizado – constitui-se como um elemento central nas nossas sociedades, não só em termos económicos, na medida em que o trabalho garante a sobrevivência dos indivíduos e o acesso à sociedade capitalista, mas acima de tudo em termos de integração social e independência dos indivíduos enquanto adultos capazes e livres.



Apesar deste reconhecimento, este direito não está garantido a todos, pois, na medida em que reflectem as desigualdades sociais, os espaços laborais, constituem-se como espaços onde à imagem da sociedade, os grupos minoritários em termos de número e expressão, como são os casos dos homossexuais, são tratados de forma diferente em termos de acesso a oportunidades e recursos.

Face a esta situação, e reconhecendo que são comuns os casos de preconceito, discriminação e assédio contra todos aqueles que não se “encaixam” nos modelos heteronormativos predominantes no mundo do trabalho, a LAMBDA - Associação Moçambicana para Defesa das Minorias Sexuais, uma organização não-governamental moçambicana que se dedica à promoção e defesa dos Direitos Humanos dos cidadãos LGBT, na âmbito da implementação do Plano Estratégico 2012 – 2016, encomendou a presente pesquisa sobre discriminação por orientação sexual nas relações laborais.

Com base numa análise discursiva sobre as percepções e práticas no quotidiano laboral em relação à homossexualidade,

a pesquisa que a seguir apresentamos, buscou captar evidências sobre a discriminação no local de trabalho, discriminação esta que é motivada por um conjunto de visões negativas, estereotipadas e preconceituosas contra os homossexuais

e que se encontram facilitadas em prejuízo da livre manifestação sexual, pela inexistência de um quadro jurídico e legal específico que proteja os direitos das minorias sexuais. O presente capítulo tem por objectivo apresentar e discutir a literatura em volta do tema a que fora proposto para o trabalho de pesquisa, sendo que dos estudos identificados, maioritariamente senão todos eles, são brasileiros, visto que a literatura em Moçambique em volta do tema ainda é incipiente, isto é, existe pouca produção científica no que concerne ao assunto da discriminação por orientação sexual no local de trabalho, sendo que estes versam mais sobre a questão de género e deficiência.

Segundo Silva et al (2010), em seu estudo sobre a homofobia no ambiente de trabalho, o preconceito contra homossexuais é reflexo da discriminação enfrentada por esses indivíduos

na sociedade em geral, que ainda vêem a homossexualidade como anormal e desviante.

Na mesma linha de pensamento, De Souza et al (2010), estudando a possível existência de discriminação no local de trabalho praticado por gays e direcionadas tanto a heterossexuais como também a gays, refere que esta ocorre porque toda a classificação identitária actua como um dispositivo de poder (re) produtor de valores e discursos que manifestam as relações de poder já estabelecidas na sociedade. Sendo assim, a classificação das pessoas em heterossexuais ou homossexuais seria um dispositivo de poder que produz uma hierarquia social, onde o heterossexual é visto como superior e o homossexual como inferior nessa escala.

Nesse sentido, fala-se em homofobia, termo utilizado e associado ao preconceito contra os homossexuais. O preconceito contra os homossexuais, isto é, a homofobia, no trabalho, de acordo com o autor, pode ser percebido sob diversas acções de gestão organizacional que levam o indivíduo homossexual à demissão, a ser vítima de sanções e punições não decorrentes de mau comportamento ou desempenho ruim, mas à retaliação de oportunidades, à exclusão social dentro da empresa (Silva 2010).

Como reflexo da sociedade, as organizações de trabalho também não estão livres de preconceitos para com esse grupo minoritário. É

comum identificar-se ambientes profissionais bastante conservadores, o que inviabiliza a manifestação da orientação homossexual nas relações de trabalho. A discriminação baseada na orientação sexual no ambiente de trabalho é bastante comum (CHUNG, 1995 apud Silva et al, 2010).

Em virtude disso, a luta contra a discriminação, o preconceito e a violência dirigida contra homossexuais vêm se tornando questão de destaque no que se refere à mobilização por parte dos grupos homossexuais. O que se percebe é que as directrizes de igualdade e protecção aos homossexuais constituem, na verdade, mais a excepção do que a regra propriamente dita.

Não obstante o ponto que toca a questão das “ocupações homossexuais”, estes autores referem que culturas gays e lésbicas constituem estereótipos baseados em carreiras selectivas, isto é, lésbicas ocupam-se com futebol, enquanto gays ocupam-se com arte, decoração, salões de beleza, deste modo “as actividades ocupacionais tradicionalmente masculinas estão ligadas às lésbicas, enquanto as tradicionalmente femininas aos gays”. (ibidem)

De acordo com esses autores, as aspirações de carreira dos indivíduos homossexuais seriam consideradas não-tradicionais, chegando a essa conclusão por meio da exploração da relação entre interesse de carreira e orientação sexual.

Segundo os autores, a influência da orientação sexual não se dá somente na escolha das profissões, mas também no campo de exercício da profissão e, em virtude disso, há um estereótipo comum de que lésbicas e gays são atraídos para ocupações consideradas não-tradicionais para o género.

Chung (1995) apud Silva et al (2010) argumenta haver discriminação também no exercício da profissão. Segundo ele, há pessoas heterossexuais que não aceitam o exercício de certas profissões pelos homossexuais, a exemplo de professor, clérigo, babá e outros. O argumento para tal fundamenta-se na potencial influência que o indivíduo gay teria em sua relação com as demais pessoas, em especial com as crianças, podendo persuadi-las a aceitar e acreditar que a orientação sexual minoritária é “normal”.

Segundo SILVA (2010) apud Nunan (2003), o facto de os homossexuais serem percebidos como diferentes pela sociedade, contribui para restringir oportunidades de desenvolver a auto-eficiência. Herr e Cramer apud Nauta, Saucier e Woodard (2001) afirmam que os estereótipos, a discriminação, as barreiras ambientais e outras dificuldades impedem o desenvolvimento de carreira dos homossexuais. A este respeito, sugerem que a decisão de carreira do grupo LGBT (lésbicas, gays, bissexuais e transgéneros) é particularmente difícil se comparada à decisão de carreira dos indivíduos heterossexuais.

Para Souza (2010), este factor permeia na forma de remuneração dos LGBT, pois indivíduos que não são completamente assumidos no trabalho estão mais satisfeitos com os salários que recebem e tendem a ganhar mais do que aqueles que são assumidos para os colegas de trabalho e superiores. Assim, o autor fornece claras evidências de que existem diferenças económicas entre pessoas com diferentes sexualidades.

De acordo com os autores em relação à discriminação e à estigmatização de empregados homossexuais, há predisposição para dois factores: (1) empregados homossexuais tendem a esconder a sua sexualidade no trabalho e (2) quanto maior a sensação de que há no trabalho a discriminação e a estigmatização baseada na sexualidade homossexual, mais provável é que os empregados homossexuais escondam a sua orientação sexual (Herek, 1998 apud Garcia e Souza 2010), este facto levaria com que a maioria dos homossexuais masculinos ou femininos não fossem assumidos no ambiente de trabalho, levando ao potencial de discriminação a ser bem mais alto do que os registados.

Por outra, estes autores trazem-nos a ideia que as práticas organizacionais têm um impacto maior na percepção da discriminação de empregados, em razão de sua orientação sexual, do que qualquer outro factor. Embora a existência de legislação proibindo a discriminação sexual no trabalho tenha uma importância crítica na redução da discriminação, o factor mais

importante para a diminuição da discriminação no trabalho não é a lei, mas exactamente a existência de uma cultura organizacional “amigável” em relação aos homossexuais.

Não obstante estes autores, no seu estudo feito em bancos públicos e privados identificaram duas formas de discriminação, sendo elas a discriminação formal que fundamenta-se nas regras da empresa em contratar-se e promover o empregado, e discriminação informal é algo mais subtil e envolve os aspectos não-verbais e interações verbais.

Na mesma ordem de ideias, parafraseando Greenhaus, Parasuraman e Wormley (1990), observam que existem duas formas de comportamento discriminatório no trabalho para com os homossexuais: (a) discriminação no acesso e (b) discriminação no tratamento. A discriminação no acesso faz com que um determinado grupo de pessoas com cargos de comando na organização não permita que homossexuais sejam contratados para serem funcionários da mesma.

A discriminação no tratamento ocorre quando os homossexuais recebem poucas recompensas ou oportunidades de crescimento no trabalho devido à sua condição sexual, tais como não serem indicados para treinamento, terem poucas ou nenhuma promoção e receberem salários menores. Devido a isso, as formas como os homossexuais “gerenciam” e revelam a sua sexualidade no local de trabalho é uma ques-

tão delicada para gays e lésbicas, que sempre passa por uma relação dicotómica entre querer ser visto como heterossexual ou homossexual.

Deste modo, muitos homossexuais preferem não revelar a sua sexualidade no ambiente de trabalho para evitarem possíveis actos discriminatórios. Assim, os homossexuais “gerenciam” a revelação de sua sexualidade no local de trabalho, tentando coibir possíveis discriminações.

Segundo Ferreira e Siqueira (2007), o processo de sair ou permanecer no armário e seus efeitos na carreira do indivíduo é algo vital para a análise da homossexualidade no âmbito das organizações. Os pesquisadores defendem que os gays assumidos são mais voltados para a carreira que permita expressar a orientação sexual no trabalho, enquanto os gays enrustidos estão mais focados para escolhas fundamentadas em valores de trabalho mais tradicionais e relacionados a status, compromisso e estabilidade.

Desta forma, Ferreira e Siqueira (2007) concluem que os homossexuais assumidos são alvo de acções homofóbicas que criam barreiras para a ascensão profissional e que também dificultam o relacionamento com o restante do grupo. Em relação à discriminação sofrida nos bancos pelos pesquisados, pode-se afirmar que ocorrem discriminações directas e indirectas.

Irigaray e Freitas (2011), no seu estudo sobre lésbicas no ambiente de trabalho que tinha por objectivo averiguar como as lésbicas percebem-se no mundo corporativo, trazem-nos a ideia segundo a qual, ao contrário dos negros, mulheres, deficientes e obesos que são estigmatizados por conta de suas características físicas e mentais, os indivíduos homo e bissexuais o são por conta da percepção social de um desvio de conduta moral, que comprometeria seus desempenhos profissionais.

Os adjectivos usados para qualificar os homossexuais masculinos são pejorativos e, normalmente, retratam a fragilidade, medo e inconsequência justificando, assim, o seu medo de serem estigmatizados.

De acordo com os seus fundamentos, apesar de não depender do facto de o indivíduo ser assumidamente homossexual ou não, o estigma é construído com base na percepção dos outros. Por isso, há uma tendência entre os homossexuais em evitar revelar a sua identidade sexual no ambiente de trabalho o máximo possível, por conta de pressões sociais e de prévias experiências que os prejudicaram profissionalmente.

Deste modo, ainda existem aqueles que não só não assumem sua identidade sexual como ainda fingem ser heterossexuais, simulando envoltimentos amorosos e, até mesmo, casamentos. Contudo, esta farsa, muitas vezes, resulta no pedido de desligamento da empresa

em função da impossibilidade de mantê-la por longo prazo. Garcia (2010) apud Medeiros (2007) enfatiza que em relação aos três espaços sociais onde as pessoas desenvolvem sua vida – familiar, social e profissional –, é no profissional que a discriminação contra homossexuais torna-se mais presente.

Desde cedo o homossexual incorpora em suas práticas quotidianas atitudes de silêncio e reclusão face à sua sexualidade para ser aceite na sociedade enquanto um heteronormal e, conseqüentemente, ser excluído do rol de pessoas que são objecto de comentários e gozação. Desta forma, calar e silenciar-se no âmbito doméstico passa a ser estendido e alargado ao nível público.

Resumindo, os estudos que procuramos trazer acima mostram claramente que o trajecto profissional dos gays e lésbicas revela que os homossexuais são discriminados ainda que de forma indirecta no ambiente de trabalho (IRIGARAY, 2011; SIQUEIRA; FERREIRA, 2006; GARCIA e SOUZA, 2010), o que leva a que estes omitam e/ou não expressem abertamente a sua orientação sexual como estratégia de sobrevivência e integração no local de trabalho.

Objectivos

Objectivo Geral

- Produzir evidências sobre a discriminação baseada na orientação sexual no local de trabalho na cidade de Maputo.

Objectivos Específicos

- Identificar junto ao patronato as políticas de protecção das minorias sexuais no ambiente de trabalho;
- Descrever as barreiras sociais que os homossexuais enfrentam em assumir a sua orientação sexual no ambiente de trabalho;
- Saber se a orientação sexual pode ser uma variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidade de ascensão profissional;



Metedologia

Tal como proposto no protocolo, a pesquisa realizada foi de carácter qualitativo, na qual privilegiou-se a compreensão da discriminação feita aos homossexuais no local de trabalho, a partir da perspectiva dos sujeitos da investigação.

Técnicas e Instrumentos de Colecta de Dados

O principal instrumento de recolha de dados usado foi o próprio pesquisador, uma vez que ele foi o responsável por captar e interpretar todos os elementos relevantes para a pesquisa.

Guião de Entrevistas em Profundidade

Foram realizadas com a ajuda de um guião semi-estruturado, entrevistas em profundidade de carácter compreensivo, que permitiram abordar de um modo privilegiado o universo subjectivo dos actores, ou seja, as representações e os significados que eles atribuem ao universo homossexual no ambiente laboral, que faz parte da sua história. Este método é recomendado para situações em que o entrevistador precisa ganhar a confiança do entrevistado de modo a que este preste informações mais fidedignas ou mais íntimas (pessoais).

Pesquisa Documental

Esta técnica, que foi transversal a todo o processo de pesquisa, baseou-se na análise documental através da selecção, sistematização e análise de livros, artigos, ensaios e documentos oficiais, procurando estabelecer as convergências e divergências práticas e teórico-metodológicas que serviram de fundamento para a análise das repostas dos nossos entrevistados.

Amostra

A pesquisa teve lugar em 253 empresas sediadas na cidade de Maputo, tendo sido ouvidos um total de 40 indivíduos escolhidos intencionalmente e com base na técnica de bola de neve. Estes, por sua vez, foram subdivididos em 03 categorias principais: (i) gestores ou responsáveis pela área de recursos humanos, (ii) funcionários heterossexuais e (iii) funcionários homossexuais.

Perfil Socio-profissional dos Entrevistados

Em termos de perfil social e profissional, tendo em conta categorias como o sexo, idade, nível de escolaridade, estado civil, orientação sexual e tempo de veiculação à empresa, encontramos os nossos entrevistados distribuídos da seguinte forma:

Começando pela variável sexo (confrontar a tabela 1), a maioria dos nossos 40 entrevistados, 26 no total foram do sexo masculino, enquanto 14 foram do sexo feminino. Apesar da discrepância, que não foi intencional, acreditamos que esta variável não influenciou nos nossos dados, uma vez que o padrão de respostas não mostra diferenças em função do sexo do respondente.

Sexo	N° de Entrevistados
Masculino	26
Feminino	14
Total	40

Tabela 1: Distribuição dos entrevistados em função do sexo

Quanto à distribuição dos nossos entrevistados por idade em função do sexo, tal como atesta a tabela 2, fica evidente que a maioria dos nossos entrevistados é composta por homens jovens na faixa etária entre os 26 e 30 anos com 10 respondentes, seguido por mulheres dos 31 aos 35 anos, com cerca de 06 respondentes.

No geral, a idade dos indivíduos não trouxe mudanças no padrão das respostas, embora numa análise do conteúdo das respostas, exista uma ligeira tendência dos indivíduos mais novos, entre os 21 e 40 anos, mostrarem-se menos radicais e com respostas menos negativas sobre a homossexualidade. Esta tendência precisa ser provada por estudos mais profun-

dos em que se teste essa variável especificamente.

Idade	Sexo		Total Numérico
	Masc.	Fem.	
21-25 anos	5	2	07
26-30 anos	10	1	11
31-35 anos	2	6	08
36-40 anos	1	2	03
41-45 anos	2	3	05
46-50 anos	2	2	04
53 - < anos	2	-	02
TOTAL:	24	16	40

Tabela 2: Distribuição dos entrevistados por idade em relação ao sexo.

A tabela 03 mostra a distribuição dos nossos entrevistados em função do estado civil, e nela é possível constatar que a maior frequência, 15 entrevistados, era composta por homens solteiros, seguida dos indivíduos casados, com uma frequência de 09 cada sexo.

Estado Civil	Masc.	Fem.	Total Numérico
Solteiro	15	05	20
Casado	09	09	18
Divorciado	02	-	02

Tabela 3: Distribuição dos entrevistados por estado civil em relação ao sexo.

A tabela 04, que traz a relação do nível de escolaridade por sexo dos respondentes, mostra que a maioria dos entrevistados, 19, contabi-

lizando homens e mulheres, possuem o nível de licenciatura concluído, ao que se segue o número de 14 respondentes, contabilizando homens e mulheres que se encontram a frequentar o nível de licenciatura.

As diferenças de opiniões em relação à homossexualidade não variaram em função do nível académico dos respondentes.

Nível de Escolaridade	Sexo		Total Numérico
	Masc.	Fem.	
8 ^a - 12 ^a classe	06	01	07
Licenciatura (em curso)	09	05	14
Licenciado	11	08	19

Tabela 4: Distribuição dos entrevistados por nível de escolaridade em relação ao sexo.

No que se refere ao número de anos em que os indivíduos encontram-se vinculados às respectivas empresas, verificámos que a maioria dos entrevistados, 14, contabilizando homens e mulheres, encontra-se nas suas empresas a menos de dois anos. Este facto não influenciou a análise dos nossos entrevistados em relação ao comportamento e práticas discriminatórias que são conferidas aos homossexuais, uma vez que as respostas tinham como referência toda a experiência laboral dos entrevistados, e não somente as relativas às empresas onde se encontram vinculados no momento.

Período vinculado à empresa	Masc.	Fem.	Total Numérico
< - 02 Anos	09	05	14
03- 05 Anos	09	02	11
06 - 10 Anos	05	03	08
11 - < anos	03	04	07

Tabela 5: Distribuição dos entrevistados por período vinculado à empresa em relação ao sexo.

Por último, a tabela 06 procura mostrar as funções desempenhadas pelos funcionários nas empresas onde o estudo foi realizado. De forma intencional, encontramos a área de recursos humanos como a área onde há maior número de entrevistados afectos, 09 no total. Tal deveu-se ao facto de termos direccionado a nossa pesquisa para duas categorias de funcionários, nomeadamente os responsáveis pelos sectores de recursos humanos, pois cabe a eles a responsabilidade na contratação, formação e monitoramento dos funcionários.

Para além desta categoria, ouvimos também outros funcionários, cujas categorias foram escolhidas aleatoriamente, mas que fazem parte das actividades quotidianas da empresa. Assim, pudemos aceder à informação privilegiada que diz respeito não só aos mecanismos de ingresso e permanência nas empresas, mas também sobre o dia-a-dia da empresa.

Função desempenhada na empresa	Masc.	Fem.	Total Numérico
--------------------------------	-------	------	----------------

Área de Recursos Humanos	04	05	09
Área Financeira/Contábil	06	02	08
Área de Sistemas Informáticos	04	-	04
Área Comercial ou de Vendas	04	05	09
Docência	03	-	03
Outras Áreas	05	02	07

Tabela 6: *Distribuição dos entrevistados por função exercida na empresa em relação ao sexo.*

Ética e Confidencialidade da Pesquisa

A pesquisa respeitou, escrupulosamente, os princípios de privacidade (toda a informação colhida foi de carácter confidencial e será usada sem prejuízo dos informantes) e autonomia (a participação foi livre, informada e inegociável). Assim, todos os dados colectados no campo (registos no diário de campo e dados colectados através de gravação digital) serão mantidos em sigilo. Daí que a apresentação das falas dos nossos entrevistados no presente relatório, seguiu o modelo: sexo, iniciais da empresa, número de entrevista na empresa e idade.

Representação sobre a homossexualidade no local de trabalho

Todos temos uma opinião mais ou menos elaborada, negativa ou positiva e em maior ou menor grau sobre a homossexualidade. Assim, construímos sempre um conjunto de ideias, visões, opiniões e percepções que consideramos muito específicas a estes indivíduos, e é com base nessas características que consideramos exclusivas e típicas de quem se identifica com a homossexualidade como orientação sexual, que ordenamos as nossas acções e a nossa conduta face a eles, isto é, a aceitação e/ou repulsa e estigmatização desses indivíduos



dá-se em função da representação que construímos sobre a homossexualidade.

Assim, na medida em que a nossa pesquisa tem por objectivo evidenciar a discriminação de que as minorias sexuais têm sido alvo no espaço laboral, torna-se útil perceber como é que a homossexualidade é vista por parte dos nossos entrevistados no local de trabalho. Vamos, assim, apresentar alguns dos principais estereótipos que foi possível constatar na fala dos nossos entrevistados.

Estes estereótipos discriminadores, reducionistas e que atentam contra os direitos humanos dos indivíduos de orientação homossexual, violando o princípio de igualdade em termos de oportunidades e direitos para todos, independentemente da forma como cada indivíduo vive a sua sexualidade, apresentam-se sempre de forma latente, isto é, embora nossos entrevistados afirmem não discriminar ninguém em função da orientação sexual, as suas práticas discursivas mostraram-nos o contrário.

1ª Imagem: A Homossexualidade como um desvio que foge à normalidade.

Esta imagem muito evidenciada pelos nossos entrevistados, quando questionados sobre o que achavam da homossexualidade, revela uma visão muito comum em nossa sociedade, de considerar a heterossexualidade como a única orientação sexual, normal, natural e legítima.

A homossexualidade é vista como uma quebra, um desvio à normalidade, uma doença e um distúrbio comportamental, algo que deve e pode ser corrigido.

Estamos aqui perante uma visão alimentada pela heteronormatividade que caracteriza as nossas sociedades em todas as esferas, incluindo a esfera laboral, tal como podemos aferir pela seguinte entrevista:

P: Qual é a sua opinião sobre a homossexualidade?

“Já ouvi falar, não penso que a homossexualidade seja algo para um homem orgulhar-se disso, (...) é algo não natural que o humano tem como reverter a situação, (...) E devia-se fazer um estudo para reverter essa situação de modo que

não se viva de um jeito não natural. Porque o ser humano foi feito para o homem relacionar-se com mulher. Não tenho nada contra, mas acho que não é algo justo de acontecer na sociedade. Eu olho como um problema que temos por resolver.”

Homem, V01-24anos

A heteronormatividade é a crença de que só a heterossexualidade é natural, e todas as outras formas de sexualidade, que fujam ao padrão heterossexual baseado na dicotomia de gênero homem-mulher (macho-fêmea) são anormais. Esta noção pode, em alguns casos, levar à homofobia, que é quando não só se acredita que a única condição válida é a heterossexual, mas mais ainda se desenvolve um sentimento de ódio, repulsa, fazendo com que orientações sexuais diferentes da heterossexual sejam marginalizadas, ignoradas ou perseguidas por meio de práticas sociais, crenças ou políticas repressivas.

P: Qual é a sua opinião sobre a homossexualidade?

“Para mim, é um desvio, porque nós nascemos homem ou mulher e a uma determinada altura já se vê com uma outra orientação.”

Mulher, M05-34 anos:

Neste sentido, “os homossexuais tornam-se uma ameaça não só por violar tabus sexuais, mas por ir contra normas de gênero” (NUNAN,

2003, p.83). É de ressaltar que não foram identificados em nossa pesquisa indícios de práticas homofóbicas, ou outras formas de agressão e violência directa contra pessoas de orientação homossexual no local de trabalho, mas ficou clara a visão heteronormativa baseada em princípios machistas e culturalmente instituídos.

É importante que se esclareça que a orientação sexual dos indivíduos, embora possa ser reprimida e regulada por princípios e questões afectivas, éticas e culturais, onde se incluem a religião, educação, informação, tradição e demais factores externos, é algo inerente ao indivíduo. A sexualidade é algo que define a nossa identidade e localiza-nos como sujeitos no mundo social.

Na medida em que não diz respeito somente a práticas sexuais viradas à reprodução, a sexualidade compreende todo um conjunto das diversas formas, jeitos ou maneiras que as pessoas buscam para obter ou expressar prazer. E uma vez que a ideia de prazer é extremamente subjectiva, e dá-se em variadas circunstâncias sob diversas formas, variando de pessoa para pessoa, é perfeitamente natural e normal levando em conta a realidade de cada indivíduo, que algumas pessoas não tenham atracção sexual por pessoas do sexo oposto, mas, sim, por pessoas do mesmo sexo biológico.

2ª Imagem: A Homossexualidade como uma “escolha responsabilizável”.

Corolário da primeira imagem apresentada acima, foi comum nos discursos dos nossos entrevistados a apresentação da homossexualidade como uma escolha. Esta visão que aparecia em paralelo à ideia da heteronormatividade, olha o indivíduo de orientação homossexual como alguém que escolheu ser gay e, por isso, deve arcar com as consequências da sua escolha.

Pode parecer que esta imagem repouse sobre o direito que TODOS os indivíduos têm de escolher livremente o seu destino e a sua opção sexual, no entanto uma análise mais atenta revela que este discurso traz subjacente não a ideia de liberdade e respeito pelas escolhas sexuais de cada um, mas, sim, a culpabilização do indivíduo por ter “ido contra a natureza e escolhido ser homossexual”.

“A pessoa nasceu homem e sozinho resolveu virar outra coisa, contrariando a natureza, (...) às vezes quem discrimina tem a sua razão, mas não é o meu caso.”

Homem, B-01-26 anos

Trata-se aqui de uma **estratégia para se disfarçar o preconceito, fazendo com que a responsabilidade recaia sobre a vítima. Esta estratégia, denominada por Nunan (2003) “reputação bem merecida”, seria uma tentativa de justificar o preconceito, colocando a culpa na vítima, já que este foi responsável por cometer um “desvio” da norma instituída socialmente.**

Deste modo, o sujeito tira de si e da sociedade a responsabilidade e alega não possuir preconceito, colocando a culpa em quem é, na verdade, a única vítima do preconceito e da discriminação – o homossexual. Esta prática leva em muitos casos a auto-vitimização, que é quando o indivíduo interioriza a culpa por ser homossexual e acha normal e merecedor da discriminação.

3ª Imagem: A Homossexualidade como um distúrbio – doença e/ou pecado

A sexualidade enquanto parte integrante e constitutiva da vida social é, assim como qualquer outra esfera da vida social, alimentada e discriminada por preceitos morais, que advêm em nossas sociedades principalmente das crenças e dogmas religiosamente fundamentados. Assim, uma das visões mais comuns sobre a homossexualidade manifestada no campo laboral é a de que a homossexualidade constitui-se como uma prática pecaminosa e, por isso, condenável e repugnante.

Assim, acredita-se que é legítimo recriminar a homossexualidade, pois os dogmas e preceitos religiosos consideram pecado a atracção física e emocional entre pessoas do mesmo sexo biológico, na medida em que é uma afronta aos desígnios divinos de união para a procriação.

Mulher, 101-25anos. Para mim, isso é condenável, porque Deus disse vivam e reproduzam. E eu numa relação com uma mulher não poderia procriar. No Romanos está escrito, não deitarás a peita com outra mulher sendo mulher, não deitarás a peita com outro homem sendo homem.

Trata-se aqui de uma questão de fé e de interpretação religiosa, o que torna esta imagem particularmente difícil de ser rebatida, ainda assim, apesar da crença de cada um, todos somos obrigados a respeitar, ainda que não aproveemos, as escolhas sexuais feitas por cada indivíduo.

Outra imagem comumente associada à homossexualidade, é a de que esta é a manifestação de um distúrbio de ordem psicológica e/ou psíquica, acredita-se, assim, que o homossexual está de alguma forma desequilibrado, sofrendo de uma doença e, por isso, adoptou esta opção sexual.

“Entendo como um pequeno desequilíbrio daquilo que são hormonas masculinas que se manifestam em mulher e hormonas femininas que se manifestam no homem, então é preciso que quem de direito faça uma investigação nessa área, porque se investiga muito, cria-se mais bombas e armamento, mas não se investiga aquilo que pode ser o futuro da nossa espécie.”

Homem, M04-32 anos

“Dizer a todos os homossexuais que cada um vive aquilo que quer, (...), por exemplo, um drogado diz que é feliz quando usa droga, mas se ele levasse uma vida sã poderia ser melhor. Para dizer que eu não condeno e nem aprovo. Cada um vive aquilo que quer. Mas podia ser ajudado.”

Mulher, I01-25anos

É preciso que se esclareça que esta imagem não tem qualquer fundamentação científica, a homossexualidade não é, e nunca foi, qualquer forma de distúrbio ou enfermidade, trata-se de uma forma legítima e completamente saudável de expressão da sexualidade.

E é reconhecendo essa condição que em 1992 a Organização Mundial de Saúde (OMS) retirou o homossexualismo da lista de doenças mentais. Mais ainda, esta organização recomenda que todos os conselhos ou federações de psiquiatria e psicologia reconheçam em

seus manuais de diagnóstico que a pessoa que não aceita a sua homossexualidade pode sofrer de depressão, ansiedade e outros problemas psicológicos, mas ressalta-se que estes derivam de pressões familiares e sociais e de conotações negativas geralmente associadas à homossexualidade, e não da própria homossexualidade.

É importante referir que o nível de preconceito é influenciado pela forma como os indivíduos representam a causa da homossexualidade. Quando o indivíduo compreende que essa prática é algo incontrollável, determinado por questões biológicas, eles tendem a diminuir o preconceito. Logo, aqueles que colocam a homossexualidade como opção pecaminosa, enquanto algo controlável, percebem esta prática com maior preconceito e tendem a agir de forma discriminatória (CROCKER, 1998 apud NUNAN, 2003).

4ª Imagem: O Homossexual como um indivíduo travestido (afeminado ou masculinizado) que viola as identidades de gênero

A imagem caricaturada, reducionista e preconceituosa que olha a homossexualidade como sendo produtora e produzida por “homens efeminados e mulheres masculinizadas” é ainda bastante comum, considera-se nesta representação que a orientação sexual de uma pessoa tem obrigatoriamente alguma relação com uma aparência mais feminina ou masculina por parte dos indivíduos.

Segundo esta visão, acredita-se que existe uma disfunção nos quatro pilares da sexualidade, que são: o sexo biológico do indivíduo, a orientação sexual, a identidade de gênero e o papel social de gênero.

Assim, na homossexualidade temos que indivíduos do sexo biológico masculino têm por orientação sexual a atracção por indivíduos do mesmo sexo, e mais importante ainda, de acordo com esta visão, os indivíduos homossexuais sentem-se quanto à identidade de gênero como sendo do sexo biológico oposto e comportam-se assumindo quanto às suas maneiras de ser e estar, condutas esperadas por quem representa o papel social oposto ao da sua condição biológica.

De ressaltar que os nossos entrevistados apenas se referiram aos homossexuais do sexo masculino (ou gays) como sendo os que se comportam segundo padrões de sociabilidade femininos, usando diacríticos identitários (tais como os gostos, vestimentas, fala, gestos, etc.) considerados como sendo exclusivos das mulheres.

Mulher, M01-32 anos: Talvez reagiria mal, nem? E estando a trabalhar na empresa eu recebo homossexuais e a tendência das pessoas é olhar, rir e acharem graça porque eles chegam a ser mais vaidosos que as mulheres. Então por um momento chega dar graça, mas não é num sentido de gozar propriamente dito, mas se essa pessoa fosse meu colega e amigo eu não ia gostar.

Mulher, I01-25anos: Simplesmente daria muita força a ele, dizendo que a escolha é dele, mas que preferia que fosse homem de verdade, não andar a pintar-se ou vestir aquelas roupas, mas se for homossexual e a escolha foi dele não discriminaria em momento nenhum, claro que faria coisas que ele se sentisse confortável comigo.

Assim, para a construção de uma identidade masculina é demandada a recusa aos papéis sociais comumente relacionados ao feminino, como a preocupação com a aparência física, a delicadeza ou a emoção.

Neste cenário, ser homem, no sentido trazido pela heteronormatividade e alimentada por preceitos machistas, passa acima de tudo pela necessidade de mostrar que não se é homossexual, e que se é detentor de uma certa virilidade, tornando-se assim capaz de participar de “ambientes masculinos” e ocupar cargos que exigem esta “suposta dinâmica”.

P: Acha que a orientação sexual influencia na promoção profissional e nos direitos laborais?

Homem, B01-26 anos: É aquilo que eu disse, eu sou realista, os homossexuais têm uma maneira de ser, de se vestir e a entrevista de emprego é tudo, eles olham para todos os aspectos (aparência física, visual, sexo) apesar de não perguntarem a orientação sexual, mas isso conta.

Acha que um homossexual coloca em causa a imagem da empresa?

“Não, porque no final do dia nós olhamos para o trabalhador, queremos que ele cumpra as suas metas e se ele cumpre as suas metas temos que considerar um trabalhador normal. Mas há certos homossexuais que se vestem de maneira diferentes, tem certos tiques que de uma maneira directa ou indirecta podem afectar a empresa, e há cargos que exigem uma responsabilidade, dar ordens e ser obedecido por homens.”

Homem, B01-26 anos

É assim vítima de preconceito e discriminação todo aquele (homossexual ou não) que não se encaixe nos perfis e modelos hegemónicos ditados pelas normas sociais cujas características são consideradas expressões de género (gostos, vestimentas, estilos, comportamentos, etc.) (JUNQUEIRA, 2009).

A diversidade identitária é algo que deve ser sempre levado em consideração, pois mesmo entre os que partilham uma mesma orientação sexual, existe uma multiplicidade de papéis, posturas e visões, todas dignas de respeito enquanto condição de afirmação e expressão da identidade de cada um, identidades estas que em nenhum momento devem ser restringidas a modelos estereotipados.

5ª Imagem: O Homossexual como um indivíduo sexualmente pervertido

Os homossexuais são vistos como pervertidos sexuais, incapazes de diferenciar as relações laborais dos seus “instintos sexuais”, que são vistos como desenfreados e animalescos e sem qualquer forma de moralidade, daí que todos os nossos entrevistados destacaram que ao partilhar a sala com um indivíduo homossexual, precisariam ter sempre o cuidado e deixar claro que se injuriariam com qualquer atitude ou interesse sexual demonstrado pelo colega de trabalho.

Como reagiria se compartilhasse o mesmo gabinete com um colega homossexual?

“Bastasse que ele não me tocasse, é complicado gerir, porque eu ia estranhar o abraço dele, ia estranhar um “olá” dele, ia sempre pensar que me está a paquerar.”

Homem, B03- 32anos

Como reagiria se compartilhasse o mesmo gabinete com um colega homossexual?

“Sem problema nenhum, desde o momento que ele não introduza os seus “espinhos” directamente para mim, como forma de me absorver.”

Homem, M02-49 anos

Esta representação só ganha espaço porque a homossexualidade é vista como algo distante, como se fosse um universo diferente e com valores diferentes dos normais, sem qualquer tipo de moral ou regras, pois os mesmos entrevistados mantêm relações laborais com colegas do sexo oposto e apesar de serem heterossexuais, isso, por si só, não representa nenhum perigo de assédio sexual.

É preciso que se diga que o profissional homossexual é um profissional como outro qualquer, plenamente capaz de distinguir os espaços em que se encontra, agindo segundo as normas e princípios que caracterizam o

perfil e a conduta de um profissional ético. A sua vida íntima e pessoal não tem nenhuma influência sobre o espaço laboral.



Práticas de discriminação indirecta contra os homossexuais no quotidiano laboral

Fundada em representações e ideias pré-concebidas, a discriminação – que é o acto ou acção de desigualar, de fazer diferença, de segregar, formando um grupo à parte que é alvo de tratamento desigual e/ou injusto conferido por uma pessoa ou grupo de indivíduos em função de alguma característica pessoal, sexual, cultural, racial, étnica, classe social ou convicções religiosas – contribui para a inferiorização de determinados grupos, provocando desigualdades entre pessoas ou grupos sociais, ferindo, por isso, os princípios básicos de igualdade e dignidade humana propostos na Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Infelizmente, devido aos seus efeitos nefastos, a discriminação de determinados grupos tais como os homossexuais, faz parte dos processos de estruturação das sociedades contemporâneas. O mundo do trabalho enquanto parte do

social e importante recurso para a integração, ascensão e prestígio social, é também uma das esferas mais desiguais, e onde processos de discriminação tendem a ocorrer com mais frequência.

Assim, existe por parte de todos os nossos entrevistados, a certeza de que existem diferenças no tratamento e nas oportunidades que são oferecidas aos homossexuais no espaço laboral, embora nenhum deles tenha se colocado como sendo o agente causador desse tratamento desigual, ou seja, os preconceituosos e discriminadores são sempre os outros.

Dos discursos às práticas: contradições que revelam a discriminação indirecta

Foi notória na análise dos discursos dos nossos entrevistados, a existência de contradições lógicas, na medida em que mesmo nos casos em que os nossos entrevistados apresentavam um discurso mais inflamado, condenando de forma absoluta a homossexualidade, eles afirmavam de forma contraditória que respeitavam os homossexuais.

“Eu penso que as pessoas que padecem da homossexualidade devem ser respeitadas, integradas na sociedade como melhor maneira de controlar e combater. Essa não é uma acção

do governo, mas, sim, deve ser de cada um de nós. É preciso que haja um trabalho intenso, temos que combater isso, porque isso é um mal à sociedade, ao ritmo que isto está, da maneira que a informação corre, com a globalização, há coisas que vieram com a globalização e que sociedades como a nossa (...), há coisas que vieram hoje fruto da globalização e estão a ser mal concebidas. Um homossexual é um doente. É a pior doença sexual que existe e nós temos que arranjar maneiras de combater isso.”

Homem, M04-32anos

“Isso posso dizer que é um mal na sociedade, Deus fez homem e mulher, agora esses vêm com essas ideias, é muito errado, essas pessoas merecem não-sei-quê (...), mas aqui na nossa empresa, nós não discriminamos, sempre temos que respeitar porque é decisão de cada um (...).”

Homem, B-01-26 anos

A existência dessas contradições nos discursos dos nossos entrevistados é sintomático de um cenário em que discursivamente se procura escamotear as crenças e os estereótipos negativos que se têm sobre a homossexualidade, o que faz com que mesmo apresentando um discurso que, por vezes, apela para a aceitação da homossexualidade, na realidade quotidiana da empresa desenvolvam-se, ainda que de forma inconsciente, práticas discriminatórias que

procuram coagir indirectamente o indivíduo homossexual.

Reconhecendo esta situação, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), com o objectivo de assegurar a efectivação do trabalho decente, realizado em condições de liberdade, igualdade de oportunidades, protecção e garantia à dignidade da pessoa humana do trabalhador, definiu por meio da convenção n.º 111 de 1958, a discriminação como “toda a distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão ainda que não se tenha a intenção”.

A existência desse discurso público politicamente correcto, em paralelo com práticas de discriminação, pode ser explicada pelo facto de que, graças à luta e militância dos movimentos LGBT em todo o mundo, a questão da diversidade de orientação sexual é hoje em nossas sociedades um assunto cada vez mais conhecido, embora ainda existam inúmeras barreiras, mitos e tabus para que sejam aceites e respeitadas de facto outras formas de expressão sexual que não se enquadrem no modelo heteronormativo.

Foi por isso que não constatámos em nossas pesquisas qualquer indício de discriminação directa, que é aquela que acontece de forma

explícita, quer seja por meio de legislação ou outros instrumentos reguladores da actividade laboral, ou por meio de práticas quotidianas declaradamente proibitivas e excludentes em prejuízo dos homossexuais no local de trabalho.

No entanto, através dos discursos dos nossos entrevistados, foi possível constatar que os homossexuais sofrem a discriminação indirecta nos locais de trabalho, sendo que a discriminação indirecta é aquela que se caracteriza por, apesar de existir um tratamento aparentemente igual, pessoas ou grupos serem excluídos e desprestigiados por meio de acções consideradas neutras.

“Existem cargos que comprometem a empresa a partir do comportamento da pessoa que o exerce, mas existem outros que não comprometem. Ora, vejamos! Se tivermos um faxineiro na empresa que é homossexual, não faz menor diferença, mas se tivermos um homossexual nos lugares de topo, essa pessoa tem contacto com todo o stakeholders, e se esse indivíduo tiver um comportamento homossexual, ele pode prejudicar a imagem da empresa, imagina se tentar dar em cima do cliente (...).”

Homem, M04, 32 anos

Existe assim um discurso politicamente correcto que ao contrário do pretendido que é a aceitação da homossexualidade como uma opção sexual legítima e justa, vê a homos-

sexualidade no local de trabalho como um mal necessário da modernidade, ou seja, a homossexualidade é vista como um problema que temos que aceitar, se quisermos manter um discurso e uma postura coerentes com os valores da modernidade, mesmo que, efectivamente, não respeitamos essa opção.

“(...) estamos num mundo globalizado, então acredito que o facto de ser ou não homossexual poderia manchar o nome da empresa. Se aparecesse alguém ou cliente a reclamar que não se sente à vontade, nós íamos explicar a pessoa que os tempos agora são outros, temos que conviver com essas coisas, apesar de ter aquela orientação, nós devemos dar oportunidade a essa pessoa (...).”

Mulher, MC01-33anos

“No contexto moçambicano, é difícil (...), na medida em que para nós vem como estranho, nós somos um povo oriundo do grupo bantu e quando isso aparece temos que olhar para as nossas tradições. Para mim, homossexuais não têm aderência, porque eu a partir de onde nasci vivo como sou e isso aparece como algo abstracto, só que somos obrigados pela modernidade (...).”

Homem M02-49 anos

A homossexualidade sempre existiu em todas as sociedades humanas, inclusive na nossa, ela não é, portanto, fruto da modernidade.

Existem nas chamadas culturas “tradicionalis africanas” vários relatos escritos desde o séc. XVI por historiadores, antropólogos e missionários que retratam a existência de práticas homossexuais nas sociedades africanas (Epprecht, 2008).

Aceitar a homossexualidade como imposição da modernidade, revela que existe ainda um desentendimento sobre esta condição, tornando possível que, no quotidiano laboral, actos de discriminação e violência (principalmente a violência psicológica e/ou emocional) sejam cometidos contra os indivíduos de orientação homossexual.

Relações laborais e práticas de discriminação

No que concerne à igualdade de oportunidades, direitos e recursos entre indivíduos homossexuais e heterossexuais no meio laboral, verificou-se que existe um certo grau de intolerância nas culturas organizacionais, no que tange à influência da orientação sexual no acesso ao trabalho (mecanismos de contratação e ingresso nas empresas), assim como no desenvolvimento das carreiras internamente.

Assim, os homossexuais não podem exercer livremente a sua sexualidade, que é reprimida e escondida o máximo possível, como forma a que os indivíduos possam ter oportunidades de acesso e permanência saudável no emprego. Vejamos, então, como se processam essas duas etapas que caracterizam a discriminação laboral por orientação sexual:

Barreiras na selecção de homossexuais

Em todas as 25 empresas onde nosso estudo teve lugar, os critérios de selecção e recrutamento para a contratação de novos funcionários baseiam-se na divulgação da vaga, recepção e selecção dos currículos que reúnem as competências técnicas e profissionais desejadas para a vaga, e, por fim, a última etapa de selecção, que consiste na realização de entrevistas com os candidatos.

Este modelo, aparentemente neutro, possibilita em função das representações e estereótipos negativos que existem sobre a homossexualidade, práticas de discriminação que começam na fase de contratação do trabalhador, pois durante a entrevista é feita uma análise à volta do perfil do candidato, análise esta que não se restringe às competências técnicas, mas também à sua postura, maneiras e aparência que são avaliadas em função do modelo heteronormativo das identidades e estereótipos de género.

Homem, M02-49 anos: A orientação sexual pode influenciar, sim, de acordo com as pessoas que forem responsáveis pela contratação, eles terem a concepção errada, podem excluir. Concepção errada seria eles não entenderem ou aceitarem que essas pessoas são assim. É como duas pessoas irem a um concurso um de rasta e outro careca e excluírem aquele de rasta porque tem aspecto de Bob Marley.

Mulher, M05-34 anos: (...) estamos em Moçambique e há coisas que são tabus, e há posições em que a pessoa tem que ser casada, por exemplo, então se for homossexual podem não dizer que é por causa disso, mas haverá barreiras.

Assim, caso o candidato tenha estereótipos que demonstrem o seu comportamento sexual como sendo diferente do heterossexual, e se o contratante for preconceituoso e não se guiar pelas capacidades técnicas e capacidade produ-

tiva do candidato, existe a forte possibilidade deste ser vítima do preconceito.

Não existe qualquer prova ou fundamento que justifique a atitude discriminatória contra os homossexuais, na medida em que a orientação sexual de cada indivíduo não guarda qualquer relação com a sua produtividade e a sua capacidade intelectual.

Da mesma forma que os heterossexuais, os homossexuais têm totais condições para desenvolver as suas actividades com competência e sucesso. Inexiste, portanto, qualquer relação, directa ou indirecta entre produtividade, capacidade e orientação sexual a justificar a discriminação operada em face dos homossexuais no mercado de trabalho.

O assédio moral como prática quotidiana

Para os indivíduos que já se encontram empregados, a discriminação indirecta e velada manifesta-se mediante mecanismos sociais de coerção, tais como os risos, comentários, olhares, “brincadeiras”, isolamento, e outras condutas que resultam em constrangimento, humilhação, intimidação e hostilidade. Levando a uma deterioração do ambiente de trabalho para o indivíduo de orientação homossexual e trazendo graves consequências psicológicas.

Estamos aqui perante uma conduta de assédio moral no trabalho, que é “toda e qualquer conduta abusiva (gestos, palavras, comportamentos, atitudes) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando o seu emprego ou degradando o clima de trabalho” (Barreto, 2000).

“(...) Nunca me chegou nenhuma reclamação, mas nas conversas a gente sabe que existem sempre aquelas piadinhas, principalmente os colegas homens que não entendem isso muito bem (...)”

Mulher, B01-44 anos

“(...) É normal por ser uma coisa nova, as pessoas sempre olham de lado, há aquela tendência

de estranhar ou mesmo comentar nas conversas do dia-a-dia (...)”

Homem, C-01 52 anos

O que caracteriza a conduta de assédio moral é o tratamento vexatório, constrangedor ou humilhante, infligido ao empregado, por meio de insinuações, ameaças, insultos, isolamento ou empecilhos ao adequado desempenho de tarefas, com fins persecutórios, que visam ao enquadramento do empregado, prejuízos funcionais (não progressão na carreira), ou sua saída da empresa, ainda que quem pratique este assédio não tenha plena consciência ou busque deliberadamente inviabilizar o trabalho do outro.

A exposição prolongada a estas práticas de assédio e discriminação podem fazer com que a vítima – no caso o indivíduo homossexual – sinta-se culpada pela sua orientação e abandone o seu emprego ou diminua a sua produtividade.

É de referir que não registámos nas nossas entrevistas nenhum caso de abandono da empresa em função do assédio, embora tenha se reconhecido a existência desta prática que é, regra geral, minimizada quanto aos seus efeitos sobre as vítimas.

“A característica fundamental desse tipo de gente é o isolamento, eles se isolam, porque eles percebem que estão numa sociedade em que característica natural é rejeitada, então eles

isolam-se. Há tendência de criar um grupo só deles, criam um conjunto dentro de um subconjunto do conjunto humanidade, fora aquelas mariquices, essa é a característica fundamental deles, eles sentem-se bem quando estão sozinhos, eles reagem mal. Quando digo reagem mal, é como quando eles vêem duas pessoas a conversar, pensam que essas pessoas estão a falar mal, a criticar. Não são alegres, eles vivem meio perturbados, estão perdidos dentro da sociedade que se encontram.”

Homem, M04-32anos

Em função da exposição prolongada a situações de assédio e discriminação, alguns indivíduos homossexuais podem começar a auto-vitimizar-se, considerando natural que sejam alvos de tratamento injusto e desigual, apesar de seu profissionalismo, de tal forma que ao invés de afirmarem a sua identidade, estes indivíduos preferam isolar-se e resguarda-se o máximo que pode no ambiente laboral.

Os nossos entrevistados de orientação homossexual afirmaram não terem revelado em seu local de trabalho qual a sua orientação sexual, apesar de reconhecermos o direito à privacidade, é importante que essa opção não se dê pelo medo da rejeição, que é alimentada pela cultura do preconceito, o homossexual já espera não ser respeitado e como forma de proteger-se, a fim de evitar futuros conflitos, prefere esconder, na medida do possível, a sua condição.

“...eu não me assumo abertamente porque acho que é algo de carácter íntimo e pessoal, não dependo disso para ser eficiente ou não, faço meu serviço como faria um heterossexual, mas acredito que pode haver discriminação se houver conhecimento da orientação. Mas não falo de mim nem da minha empresa.”

Homem, M03-45 anos

Tal como defende a recomendação 193 da Organização Internacional do Trabalho, o ambiente de trabalho deve ser decente e digno para todos, sendo assim o meio de trabalho deve ser um ambiente colocado a favor dos direitos da personalidade do empregado, isto é, o ambiente de trabalho não pode atentar contra o direito à integridade física, psíquica e moral do trabalhador.

O ambiente de trabalho é um local onde o bem-estar daqueles que o utilizam deve prevalecer, não podendo, por isso, ser local de qualquer tipo de preconceito, de discriminação ao trabalhador quanto à sua orientação sexual, ou qualquer outro tipo de discriminação que seja.

Percepções sobre a homossexualidade, relações laborais e mudança de comportamento

Os dados aqui apresentados parecem sugerir que indivíduos de orientação sexual homossexual sofrem de estigma, preconceito até de determinada chacota social no contexto do trabalho e das relações laborais, em Maputo.

Todavia, esta situação não deve ser entendida e interpretada de forma linear, pretendendo configurar os heterossexuais como os autores e veiculadores destes discursos, práticas e atitudes preconceituosas face aos homossexuais.

Esta realidade deve ser lida à luz de contexto social e cultural complexo, no qual imperada ainda uma profunda, dolorosa e até confusa transição e mudança social, política, económica e cultural por que passa o país, sendo, portanto, a questão da sexualidade e da orientação e sexual um dos elementos dessa configuração complexa e confusa, bem como uma das mais sensíveis e difíceis de abordar e incorporar.

A homossexualidade não é um tema fácil, e muito menos pode-se crer que a sua compreensão, representação e aceitação social seja, também, ela fácil de assimilar e incorporar na “normalidade” do contexto moçambicano, e especificamente no meio laboral, onde social e profissional domina um cenário machista,

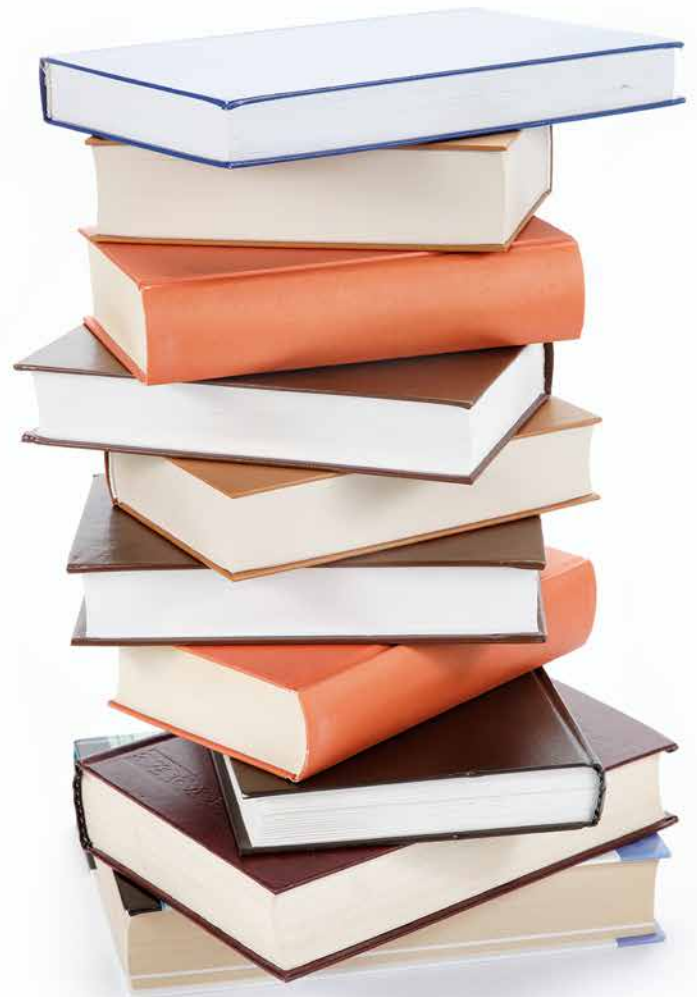
duro e “tradicionalista”, profundamente resistente à mudança e ao marcado pelo espectro da heterossexualidade dos indivíduos.

O mercado laboral e as empresas traduzem e manifestam as marcas socioculturais do contexto onde as mesmas encontram-se inseridas, bem como as directrizes da filosofia empresarial subjacente às mesmas. Nesta ordem de ideias, as verbalizações, as atitudes e os comportamentos expostos neste estudo ilustram essas configurações gerais, profundas e enraizadas no arcaboiço social, cultural e simbólico dos indivíduos.

Instrumentos de protecção laboral às minorias sexuais

A luta contra a discriminação no local de trabalho é antiga, e tem vindo a conquistar ao longo dos tempos importantes vitórias na busca de direitos que protejam a dignidade, saúde e segurança dos trabalhadores, o respeito à questão de género e às normas de higiene e segurança no trabalho, a par dos benefícios sociais conferidos aos trabalhadores, são disso exemplo.

Contudo, apesar dos importantes avanços já registados, existe ainda um longo caminho a ser percorrido quando o assunto é discriminação em função da orientação sexual. Das 24 empresas abrangidas por nossa pesquisa, nenhuma delas possui um dispositivo administrativo-legal ou política específica de protecção aos homossexuais, abrindo, assim, espaço para a existência de práticas de discriminação e assédio aos indivíduos de orientação homossexual, que se encontram assim desprotegidos.



“A empresa tem feito mais para questões ligadas ao HIV, distorções de género, não para o homossexual”

Homem, BT01-28 anos

“Não sei se tem alguma coisa relacionado a isso, mas acho que não, nunca se falou nada, o que tem são essas políticas de género, mas em relação aos gays, nada.”

Mulher, B04- 58 anos

Este cenário de inexistência de políticas e práticas específicas de protecção aos direitos laborais dos homossexuais, embora possa em alguns casos ser amenizado pela existência nas empresas de políticas de equidade do género, é sintomático da falta de conhecimento sobre a homossexualidade e dos problemas que estes enfrentam no meio laboral, problemas estes que exigem práticas e políticas específicas voltadas a esta categoria.”

Existe, assim, um total desconhecimento em relação aos poucos instrumentos legais de protecção à dignidade, e a manutenção de um ambiente de trabalho saudável para os indivíduos de orientação homossexual, tanto por parte dos gestores de recursos humanos ouvidos, assim como por parte dos próprios homossexuais empregados nessas empresas, e restantes trabalhadores heterossexuais igual-

mente empregados nas 24 empresas abrangidas por nossa pesquisa.

“Não, não conheço, sei que a Constituição fala dos mesmos direitos por raça, religião, sexo, mas não por orientação (...).”

Homem, MC01-33 anos

“Sempre que eu preciso de informação a respeito, eu vou à LAMBDA, então é onde me sinto protegido.”

Homem, I01-25 anos

“Não sabia que existia alguma lei, nunca procurei nada”

Homem, M01-46 anos

A nível internacional, o principal mecanismo de protecção contra a discriminação no local de trabalho é a Convenção n.º 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sendo que a nível nacional, apesar de não existirem ainda na legislação moçambicana dispositivos legais que protejam de forma específica os direitos laborais dos homossexuais, existem a nível da Lei do Trabalho e da Constituição da República, referências que possibilitam a protecção dos indivíduos em função da orientação sexual.

A CONVENÇÃO N.º 111 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

Em 1958 a OIT promulgou a Convenção n.º 111, que é o principal instrumento legal internacional que trata sobre a não discriminação no emprego e/ou local de trabalho.

Esta Convenção ratificada por Moçambique, através do Decreto-lei 22/77 de 28 de Maio, tem por objectivo proteger todas as pessoas, incluindo os homossexuais, contra a discriminação no emprego e na ocupação. A Convenção protege não apenas aqueles que já se encontram empregados ou em exercício de uma profissão, mas também aqueles que estão a preparar-se para entrar no mercado de trabalho ou estão a procurar emprego.

A Convenção abrange todos os sectores de actividade e abrange todas as profissões e do emprego nos sectores público e privado, bem como na economia informal. A Convenção trata não só com o emprego assalariado, mas com profissões liberais e por conta própria. À luz desta Convenção, todos os cidadãos residentes num país, independentemente de serem nacionais ou estrangeiros, devem ser protegidos contra a discriminação.

Art. 1º. Para os fins da presente Convenção, o termo 'discriminação' compreende:

Toda a distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.

Para além da definição da discriminação, esta Convenção obriga que o processo de selecção para uma futura relação de trabalho ou emprego tenha que levar em conta a capacidade do trabalhador em desenvolver suas tarefas de forma que atenda aos fins do empregador, independentemente da orientação sexual do candidato.

E uma vez que a postura e equilíbrio emocional do empregado são de suma importância para o desenvolvimento de suas tarefas, a relação interpessoal no ambiente de trabalho torna-se fundamental para o desenvolvimento do mesmo. Assim, é a atitude profissional da pessoa do trabalhador que vai determinar a sua aptidão para a função que exerce e não nenhuma outra característica discriminada.

Essa postura e equilíbrio, nas relações com os colegas de trabalho e com o público em geral, são independentes da orientação sexual do trabalhador, fazendo parte de sua personalidade, e é esta que deve definir a sua aptidão ou não para o desenvolvimento das suas tarefas laborais.

Em contrapartida, para o bom ambiente de trabalho é necessário que o empregador promova o respeito e a profissionalização do tratamento dispensado a todos os empregados, independentemente das suas orientações sexuais, sejam eles heterossexuais ou não, pois entre quaisquer profissionais, o ambiente de respeito é fundamental para o sucesso da empresa e para o adequado meio ambiente de trabalho.

Obrigações do Estado no âmbito da convenção N° 111 da OIT

O artigo 2 da Convenção n.º 111 prevê que os Estados devem adoptar e implementar uma política nacional de promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego e na ocupação, com vista a eliminar a discriminação. Tal política não só deve incluir disposições legais que proíbem a discriminação, mas também medidas e acções concretas para alcançar a igualdade na prática tais como:

- A promulgação e aplicação de legislação adequada;
- Revogação das disposições legais discriminatórias e práticas administrativas ou instruções discriminatórias;
- Assegurar a não discriminação no emprego público, e orientação e formação profissional, bem como

serviços de emprego sob a autoridade do governo;

- Promover programas educacionais de divulgação e consciencialização da não discriminação;
- Cooperação com os trabalhadores e organizações de empregadores, bem como com outros organismos competentes (comissões de direitos humanos).

Principais leis nacionais em relação a não discriminação no trabalho

O número 1 do artigo 84 da Constituição da República de Moçambique estabelece que: o trabalho constitui o direito e dever de cada cidadão, sendo que o artigo 35 estabelece que: todos os cidadãos são iguais perante a lei, gozam dos mesmos direitos e estão sujeitos aos mesmos deveres, independentemente da cor, raça, sexo, origem étnica, lugar de nascimento, religião, grau de instrução, posição social, estado civil dos pais, profissão ou opção política.

A nível da Lei do Trabalho, Lei 23/2007, promulgada a 1 de Agosto, as principais refe-

rências específicas de protecção às minorias sexuais encontram-se no:

Número 1 do artigo 4: A interpretação e aplicação das normas da presente lei obedece, entre outros, ao princípio do direito ao trabalho, da estabilidade no emprego e no posto de trabalho, da alteração das circunstâncias e da não discriminação em razão da orientação sexual, raça ou de se ser portador do HIV/SIDA.

Número 2 do artigo 5: O direito à privacidade diz respeito ao acesso e divulgação de aspectos relacionados com a vida íntima e pessoal do trabalhador, tais como os atinentes à vida familiar, afectiva, sexual, estado de saúde, convicções políticas e religiosas.

Número 2 do artigo 65: O assédio, incluindo o assédio sexual, praticado no local de trabalho ou fora dele, que interfira na estabilidade no emprego ou na progressão profissional do trabalhador ofendido, constitui uma infracção disciplinar.

Número 3 do artigo 108: Todo o trabalhador, nacional ou estrangeiro, sem distinção de sexo, orientação sexual, raça, cor, religião, convicção política ou ideológica, ascendência ou origem étnica, tem direito a receber salário e a usufruir regalias iguais por trabalho igual.

Como podemos ver por estes instrumentos, a referência à protecção do homossexual é feita apenas de forma pontual, e enquadra-se sempre num princípio mais abstracto e geral de não discriminação, não são assim levadas em conta questões específicas e concretas que

os homossexuais enfrentam no seu quotidiano laboral, questões estas que passam pelo reconhecimento e aceitação dessa orientação sexual como sendo digna e justa.

É importante referir que mais que os dispositivos legais, a questão da não discriminação em função da orientação sexual dos indivíduos é uma questão de direitos humanos e de princípios básicos de convivência e respeito pelas liberdades dos outros. Assim, cabe a cada um de nós velar para que estes direitos cheguem a todos e sejam protegidos e respeitados.

Lei do Trabalho e a problemática da discriminação homossexual

Como já foi aferido, quer em termos constitucionais, quer na ordem normativa – legal da actividade laboral em Moçambique, plasmada na Lei do Trabalho (Lei n.º 23/2007, que revoga a Lei n.º 8/98, de 20 de Julho), bem como na Convenção n.º 111 de 1958, da OIT, que é o principal instrumento legal internacional que trata sobre a não discriminação no emprego e/ou local de trabalho, constata-se que o país encontra-se pelo menos em termos básicos, nacionais e universais, munido de instrumentos de gestão, controlo e fiscalização do trabalho através do conjunto de regras, deveres, direitos e valores aí consubstanciados e emanados.

Numa análise destes instrumentos, podemos aferir que a Constituição consagra, em termos gerais e universais protecção e direitos iguais de acesso e exercício de actividades laborais no âmbito da lei, sem discriminar por sexo, género, raça, etnia, religião, ou cor política. Ora, a partir deste pressuposto constitucional, pode-se interpretar que toda a legislação e regulamentação laboral em Moçambique, deve seguir estrita e escrupulosamente estes princípios da lei fundamental.

Contudo, a realidade aqui apresentada neste estudo, ilustra o contrário. Através de artimanhas e subterfúgios pretensamente profissionais, ou ligados a pudores sociais e pessoais, as

pessoas e as instituições empregadoras violam vários destes preceitos de não discriminação no trabalho.

Este cenário não é exclusivo para o grupo alvo aqui em estudo. Trata-se de algo transversal que afecta outros segmentos abusivamente atacados e estigmatizados no mercado laboral e nas relações laborais, por exemplo: portadores de deficiência, doentes de HIV/SIDA, mulheres. Nestes segmentos de trabalhadores, os homossexuais encontram-se inseridos e passam pelos mesmos constrangimentos.

A Lei do Trabalho em Moçambique peca por ser generalista e evasiva neste âmbito, ou seja, se em matérias de género e de HIV/SIDA registámos enormes avanços legais e socioculturais, até o mesmo já não se pode dizer relativamente à questão dos direitos dos homossexuais e de minorias sexuais no trabalho, pois este aspecto carece de legislação e regulamentação específica e mais forte.

Todavia, deve-se notar que a Lei do Trabalho esclarece no seu artigo 4, de forma geral e clara, o cenário dos direitos e da dignidade dos trabalhadores nos seguintes termos:

1. A interpretação e aplicação das normas da presente Lei obedece, entre outros, ao princípio do direito ao trabalho, da estabilidade no emprego e no posto de trabalho, da alteração das circunstâncias e da não discriminação em razão da orientação sexual, raça ou de se ser portador do HIV/SIDA.
2. Sempre que entre uma norma da presente Lei ou de outros diplomas que regulam as relações de trabalho houver uma contradição, prevalece o conteúdo que resultar da interpretação que se conforme com os princípios aqui definidos.
3. A violação culposa de qualquer princípio definido na presente Lei torna nulo e de nenhum efeito o acto jurídico praticado nessas circunstâncias, sem prejuízo da responsabilidade civil e criminal do infractor.

Aqui, revela-se que aspectos de ordem pessoal e íntima, relativas ao trabalhador, devem ser salvaguardados através da confidencialidade das mesmas, e para a dignidade do trabalhador. E as questões de ordem sexual e respec-

tivas particularidades, preferências e orientações enquadram-se neste âmbito.

Mesmo perante a ausência de um instrumento mais específico e direccionado para e sobre as questões sexuais no trabalho, e os direitos das minorias sexuais no trabalho, esta Lei possui parâmetros de controlo e de acção que se podem articular e serem utilizados quando no seu artigo 13 afirma:

1. São fontes de direito do trabalho a Constituição da República, os actos normativos emanados da Assembleia da República e do Governo, os tratados e convenções internacionais, bem como os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.
2. Constituem fontes de direito do trabalho os usos laborais de cada profissão, sector de actividade ou empresa, que não forem contrários à lei e ao princípio da boa-fé, excepto se os sujeitos da relação individual ou colectiva de trabalho convencionarem a sua inaplicabilidade.

Assim, fica vincado que todos os aspectos pré-contratuais, de filiação laboral e de acordos laborais, bem como as regras e condutas internas inerentes a cada empresa, sector laboral ou área, devem guiar-se pelos preceitos definidos e orientadores da Lei e do Direito do Trabalho. E nunca por predisposições, por

representações e por valores pessoais, grupais ou corporativos que violem os direitos, as liberdades, a dignidade e a honra das pessoas, como parece indicarem muitas das verbalizações, posturas, actos e práticas encontradas no sector laboral de Maputo, que este estudo encontrou.

Trata-se, então, em última análise, de se exigir dos empregadores, dos colegas de trabalho e das pessoas, atitudes de compreensão, entendimento e tolerância, pela diferença e pelas escolhas/opções sexuais dos outros.

Se por via do quotidiano da convivência social e profissional persistem as representações, práticas e atitudes discriminatórias sobre os homossexuais, parece que por via da lei e da regulamentação, a LAMBDA deve envidar esforços maiores para impor que este cenário altere-se no sector laboral.

Percepções sobre a homossexualidade, relações laborais e mudança de comportamento

Os dados aqui apresentados parecem sugerir que indivíduos de orientação sexual homossexual sofrem de estigma, preconceito até de determinada chacota social no contexto do trabalho e das relações laborais, em Maputo.

Todavia, esta situação não deve ser entendida e interpretada de forma linear, pretendendo configurar os heterossexuais como os autores e veiculadores destes discursos, práticas e atitudes preconceituosas face aos homossexuais.

Esta realidade deve ser lida à luz de contexto social e cultural complexo, no qual imperada ainda uma profunda, dolorosa e até confusa transição e mudança social, política, económica e cultural por que passa o país, sendo, portanto, a questão da sexualidade e da orientação sexual é um dos elementos dessa configuração complexa e confusa, bem como uma das mais sensíveis e difíceis de abordar e incorporar.

A homossexualidade não é um tema fácil, e muito menos pode-se crer que a sua compreensão, representação e aceitação social seja também ela fácil de assimilar e incorporar na “normalidade” do contexto moçambicano, e especificamente no meio laboral, onde social e profissional domina um cenário machista, duro e “tradicionalista”, profundamente resistente à mudança, e marcado pelo espectro da heterossexualidade dos indivíduos.

O mercado laboral e as empresas traduzem e manifestam as marcas socioculturais do contexto onde as mesmas encontram-se inseridas, bem como as directrizes da filosofia empresarial subjacente às mesmas. Nesta ordem de ideias, as verbalizações, as atitudes e os comportamentos aqui expostos neste estudo ilustram essas configurações gerais, profundas e enraizadas no arcaboço social, cultural e simbólico dos indivíduos.

Considerações finais

Em geral, o ser humano enfrenta dificuldades para aceitar o novo e o diferente, principalmente quando esse novo e diferente entra em conflito com suas ideias e valores preconcebidos, essa dificuldade de aceitar o diferente leva em muitas ocasiões à intolerância, à aversão e à discriminação alimentada pelo preconceito.

Em nossa pesquisa sobre a discriminação por orientação sexual no local de trabalho, os principais resultados encontrados apontam para um desconhecimento generalizado sobre o que é de facto a orientação homossexual e em que medida essa orientação possibilita uma conduta profissional e ética.

A homossexualidade no universo laboral é vista como sendo um desvio, algo que foge e viola o padrão imposto pela heteronormatividade, sendo que o homossexual é culpabilizado por possuir essa orientação, decorrente do facto desta ser considerada uma escolha consciente, escolha esta que revela um estado psicológico considerado doentio e amplamente criticado pela moral religiosa, na medida em que esta moral considera a homossexualidade pecado e uma afronta aos desígnios “sagrados”, o homossexual é ainda visto como alguém que viola as identidades de género, comportando-se de forma masculinizada (no caso das mulheres) e de forma afeminada (no caso dos

homens), a ausência de moral que caracteriza o homossexual, alimenta ainda a visão do homossexual como um indivíduo pervertido e, por isso, incapaz de manter uma postura e atitude profissional, separando a sua vida íntima da sua vida profissional.

É com base nesses estereótipos negativos e pejorativos que os nossos entrevistados representam a homossexualidade no local de trabalho, o que, em função da inexistência de leis e políticas claras e específicas, salvo referências e menções pontuais na Lei do Trabalho e na Constituição da República, quando estas abordam o princípio da não discriminação, revela a inexistência de uma sensibilidade, capaz de perceber os indivíduos homossexuais como sendo uma categoria específica e que enfrentam problemas específicos e concretos para a sua aceitação e plena realização profissional.

Com base nas evidências apuradas em nossa pesquisa, podemos afirmar que existem barreiras que limitam e condicionam a liberdade dos homossexuais para viverem abertamente a sua sexualidade no local de trabalho, daí que alguns deles preferiram esconder a sua orientação sexual, pois, no local de trabalho, em função das representações que se tem sobre a homossexualidade e motivados pela inexistência de um quadro legal e políticas de protecção à homossexualidade, estes encontram-se sujeitos a dinâmicas de estigmatização, exclusão e discriminação.

Estas dinâmicas de estigmatização, exclusão e discriminação dos homossexuais no local de trabalho, acontecem de forma velada e indirecta, de forma que, no processo de selecção, por exemplo, são analisadas não só as capacidades técnicas do indivíduo, mas também, na categoria do perfil do candidato, a sua postura, maneiras e aparência que são avaliadas em função do modelo heteronormativo e das identidades de género, que de forma machista inclusive concebe estereótipos de género. Quando efectivado na empresa, o homossexual é vítima de práticas de assédio moral, que se caracterizam por piadas, comentários, olhares, risos, etc. levando o homossexual a isolar-se, o que condiciona a sua plena integração no local de trabalho, limitando o seu potencial e produtividade laboral.

Não se pode esquecer que no sistema capitalista de produção, o trabalho exerce um papel importante nas relações sociais, pois, além de actuar como uma das forças constituidoras do próprio homem, o espaço organizacional apresenta-se como um dos principais locais em que se encontram manifestos os dilemas da actualidade, entre eles, a luta pela liberdade e pelo fim da discriminação no trabalho em razão da sexualidade dos membros de uma organização.

Agir então sobre a discriminação do homossexual no local de trabalho, constitui-se como uma oportunidade ímpar na persecução do princípio da igualdade de direitos e oportunidades para todos.

Recomendações

- Promover nas empresas espaços e oportunidades de denúncias de discriminação com base na orientação sexual.
- Realizar campanhas, seminários e encontros com os quadros directivos das empresas, onde devem ser abordadas questões ligadas aos efeitos negativos que a discriminação com base na orientação sexual tem nos activos das empresas.
- Realizar acções de lobby e advocacia junto às empresas para que estas incluam formalmente no seu quadro normativo de políticas e valores questões ligadas a não discriminação por orientação sexual.
- Desenvolver cartilhas, formações, campanhas e debates sistemáticos com o objectivo de desconstruir os estereótipos sobre a homossexualidade nas empresas.
- Disseminar entre a comunidade homossexual a existência da Convenção n.º 111 da OIT, o seu significado prático e os mecanismos legais existentes em Moçambique que garantem a sua protecção no meio laboral.
- Realizar acções de lobby e advocacia junto ao governo para que mecanismos legais específicos de protecção aos homossexuais sejam criados.
- A LAMBDA deve envidar todos os esforços e colocar em acção todos os mecanismos legais para se ver legalizada e, deste modo, poder agir de forma a tornar mais efectiva e legítima perante o estado e as empresas a sua acção e intervenção.
- Recomenda-se, vivamente, que se elabore uma Estratégia de Comunicação e Disseminação, quer destes resultados, quer das acções e âmbitos de actuação da LAMBDA, no sentido de conferir maior visibilidade e ganhar legitimidade social perante a sociedade, no que tange, particularmente, às questões laborais.
- Devem ser preparadas redes de activistas e comunicadores que façam chegar as acções da organização e dos segmentos populacionais que ela defende, alertando para a sua causa, enquanto uma causa humana e socialmente legítima e profundamente vinculada aos Direitos Humanos.
- A articulação destas acções, de âmbito social, comunicacional, legal e jurídico, possibilitarão que os efeitos desejados sejam largamente alcançados a vários níveis da sociedade moçambicana.

Bibliografia

ARTHUR, M. Os Homossexuais e Direitos Humanos, in Outras Vozes, N° 6. Maputo, Fevereiro de 2004.

BOLETIM DA REPÚBLICA. Lei do Trabalho. Maputo: I série número 31. 2007.

BRÁS, Eugénio, CAPURCHANDE, Rehana, MUIANGA, Baltazar. Atitudes perante a Homossexualidade nas cidades de Maputo, Beira e Nampula. Maputo: LAMBDA, 2013.

COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. Discriminação no trabalho – Mecanismos de combate à discriminação e promoção da igualdade de oportunidades. Rio de Janeiro: OIT, 2007.

DA SILVA, D.; JOSEPH, D.; GUNE, E. MUSSA, F.; WHEELER, J.; BENEDETTI, M. CHISSANO, M. Estudo sobre vulnerabilidade e risco de infecção pelo HIV entre homens que fazem sexo com homens na cidade de Maputo. 1ª Edição, LAMBDA: Maputo. 2010.

de trabalho. 2007. TCC (Trabalho de Conclusão de Curso) – Faculdade Frassinetti do Recife/FAFIRE, Recife, 2010.

Epprecht, M. 2008. Heterosexual Africa?: the history of an idea from the age of

exploration to the age of AIDS. New African histories series. Athens.

GARCIA, Agnaldo e Souza, Eloisio Moulin, Sexualidade e Trabalho: Estudos sobre a Discriminação de Homossexuais masculinos no sector bancário, Revista de administração pública, Rio de Janeiro, 2010.

Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social. Como as empresas podem (e devem) valorizar a diversidade. São Paulo: Instituto Ethos, 2000.

IRIGARAY, Hélio, Estratégia de sobrevivência dos gays no ambiente de trabalho. Em: ENANPAD, 31, 2007, Rio de Janeiro. Trabalhos apresentados. Rio de Janeiro, 2007.

IRIGARY, Hélio, Sexualidade e organizações: Estudo sobre lésbicas no ambiente de trabalho, Salvador, V.18, 2011.

Junqueira, R.D. (org). Diversidade sexual na educação: problematizações sobre a homofobia nas escolas. Brasília: MEC/UNESCO. 2009.

LAMBDA, Expressões da homossexualidade em Maputo. 1ª Edição, LAMBDA: Maputo. 2012.

NHASSENKO, S. K. Identidade Gay e Lésbica: estratégias e táticas usadas pelos homossexuais para contrapor o estigma e marginalização social na cidade de Maputo. Monografia (Licenciatura em Sociologia) - Faculdade de Letras e Ciências Sociais - Departamento de Sociologia, Universidade Eduardo Mondlane, Maputo, 2012.

NOTA, J. M.; VILAÇA, T.; MABOTE, C. Atitudes face à homossexualidade entre futuros professores de biologia para o ensino de secundário geral em Moçambique. S/E. S/L.S/D.

NUNAN, A. Homossexualidade: do preconceito aos padrões de consumo. Rio de Janeiro: Caravansara, 2003.

OIT. Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu segmento. Brasília: OIT, 2001.

OIT. Guia Prático para a Convenção n.º 111 da Organização Internacional do Trabalho. Maputo. 2011.

OIT: Igualdade no trabalho, um desafio contínuo. Conferência Internacional do Trabalho, 100.^a Sessão, Genebra, 2011.

SAIETE, S. K. F. Marta. Construção e Gestão da Identidade Homossexual das Lésbicas em Moçambique. Monografia (Licenciatura em Sociologia) - Faculdade de Letras e Ciências Sociais - Departamento de Sociologia, Universidade de Eduardo Mondlane, Maputo, 2011.

SCARDUA, A; SOUSA FILHO, E. A. O debate sobre a homossexualidade mediada por representações sociais: perspectivas homossexuais e heterossexuais. *Psicol. Reflex. Crit.* vol.19.nº.3, Porto Alegre, 2006.

SILVA, José Airton, H & H: Homoerotismo e Homofobismo masculino no mercado

SIQUEIRA, M.V.S.; FERREIRA, R.C.; ZAULI-FELLOWS, A. Gays no ambiente de trabalho: uma agenda de pesquisa. In: ENANPAD, XXX, 2006, Bahia. Trabalhos Apresentados. Salvador, 2006.

SOUZA, Eloisio Moulinet al, As categorias identitárias que (re)produzem discriminações exercidas por gay, ENANPAD, Rio de Janeiro, 2010.

