

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS

Diego Fernandes Reis

Diversidade nas Organizações:
**Um Enfoque Sobre a Representação Social dos Homossexuais sobre seu Ambiente
de Trabalho**

Porto Alegre

2012

Diego Fernandes Reis

Diversidade nas Organizações:

**Um Enfoque Sobre a Representação Social dos Homossexuais sobre seu Ambiente
de Trabalho**

Trabalho de conclusão de curso de graduação apresentado ao Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Orientadora: Profa. Dra. Angela Beatriz Busato Scheffer

Porto Alegre

2012

Diego Fernandes Reis

Diversidade nas Organizações:

**Um Enfoque Sobre a Representação Social dos Homossexuais sobre seu Ambiente
de Trabalho**

Trabalho de conclusão de curso de graduação apresentado ao Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Orientadora: Profa. Dra. Angela Beatriz Busato Scheffer

Conceito final:

Aprovado em:..... de julho de 2012.

BANCA EXAMINADORA:

Profa. Dra. Cláudia Simone Antonello. – UFRGS

Orientadora: Profa. Dra. Angela Beatriz Busato Scheffer - UFRGS

RESUMO

Atualmente, a questão da diversidade no trabalho tem sido alvo de diversos estudos; entretanto, em sua maioria são abordados temas como gênero e etnia. O presente trabalho tem por finalidade analisar a situação vivenciada por indivíduos homossexuais no contexto organizacional, visando propor uma discussão sobre as políticas de diversidade hoje existentes. Através de entrevistas com quatorze homossexuais, em um estudo qualitativo genérico e utilizando-se a metodologia de análise de conteúdo, buscou-se identificar as representações sociais que estes indivíduos constroem com relação à existência ou a necessidade de políticas de diversidade; quanto à aceitação da sexualidade no trabalho e as barreiras ao desenvolvimento de carreira. Entre os principais achados do estudo encontram-se: as políticas de diversidade são consideradas pertinentes, mas não uma realidade presente na maioria das organizações; a homossexualidade é percebida como mais aceita no ambiente de trabalho ainda que alguns entrevistados preferam não expô-la; a sexualidade não é percebida enquanto barreira ao crescimento profissional.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	5
2. Problemática.....	6
3. Objetivos.....	8
3.1. Objetivo Geral.....	8
3.2. Objetivos Específicos.....	8
4. Referencial Teórico.....	9
4.1. Discriminações.....	11
4.2. Diversidade, Gestão e Ação Afirmativa.....	12
4.3. Representações Sociais.....	18
5. Metodologia.....	21
6. Análise dos Dados.....	24
6.1. Existência de Políticas.....	24
6.2. Aceitação no Ambiente de Trabalho.....	28
6.3. Desenvolvimento da Carreira.....	32
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	35
REFERÊNCIAS.....	38
ANEXO A – ROTEIRO DE ENTREVISTA.....	42

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho aborda uma questão que somente nos últimos tempos tem sido objeto de pesquisas na área de recursos humanos e em administração de empresas. Embora a diversidade nas organizações seja tema já bem desenvolvido em diversos aspectos como relativos a questões de gênero, etnia e pessoas portadoras de necessidades especiais, pouco se tem desenvolvido com relação à diversidade sexual dentro das organizações, motivo pelo qual este estudo foi fundamentado.

Não obstante, não seria possível analisar todas as questões que esta parcela da população enfrenta no seu dia-a-dia laboral. Portanto, foram escolhidos três focos principais que foram o norte da pesquisa, quais sejam, conhecer as representações sociais desse grupo em relação:

- a) A existência ou não de políticas de diversidade nas empresas trabalhadas e o que elas representam;
- b) A aceitação da homossexualidade no trabalho;
- c) O desenvolvimento da carreira.

Através destes três tópicos principais buscou-se analisar como as empresas atuam através de políticas de diversidade, sob a perspectiva das representações sociais constituídas pelo homossexual no seu ambiente de trabalho. Focou-se especialmente no que diz respeito a sua aceitação percebida junto aos demais colegas, bem como a percepção desses com relação aos possíveis obstáculos que a sexualidade poderia imputar no desenvolvimento de seus planos de carreira.

2. Problemática

No campo da administração muito se tem estudado acerca da diversidade nas organizações, enfocando principalmente questões de inserção de mulheres, diferentes etnias, pessoas com deficiências físicas e/ou necessidades especiais, diferentes culturas, entre diversas outras questões. Entretanto, pouco se falou até hoje, se comparado aos demais assuntos, no tocante à questão do homossexual e sua inserção nas organizações, sua posição e as lógicas de poder e a representação que estes assumem dentro das empresas.

A realidade do homossexual no ambiente de trabalho, por ainda ser pouco abordada nos estudos recentes de administração, torna-se um campo rico de conceitos e significações a serem explorados e analisados. A atual configuração das relações entre o homossexual, sua imagem junto ao mercado, e o reflexo que toma na gestão, torna necessária uma análise acerca de como o homossexual se vê, e percebe as relações desenvolvidas no ambiente de trabalho, a fim de tornar possível uma tentativa efetiva e eficaz junto às gerências para evitar o preconceito e as diversas consequências que advém deste e que podem prejudicar o desempenho do homossexual, tanto no campo profissional quanto no campo do desenvolvimento psicológico.

Assim, neste trabalho, a partir de um estudo qualitativo, envolvendo entrevistas com profissionais homossexuais em seu ambiente de trabalho, buscou-se entender melhor esse contexto.

Sabe-se que o heterossexual é tido como o padrão “normal” aceito e “esperado” pela sociedade e que o preconceito ainda faz parte de nossa realidade. Deste modo, algumas organizações têm criado políticas de diversidade, visando a inserção de grupos já estigmatizados e cerceados de alguns benefícios disponibilizados aos profissionais heterossexuais. Entretanto, é necessário atentar para até que ponto as políticas são efetivas e de que modo a não existência destas pode afetar o desempenho dos indivíduos homossexuais, bem como verificar se há ou não a percepção de igualdade no desenvolvimento da carreira.

Assim, as seguintes questões de pesquisa nortearam o presente estudo: quais são as representações sociais constituídas por indivíduos homossexuais, homens e mulheres, frente ao seu dia a dia de trabalho dentro das diferentes organizações em que atuam? Como estas representações, relativas a uma realidade percebida, estariam impactando nos processos de desenvolvimento pessoal e profissional, segundo este público?

Considera-se que a representação social constitui uma “rede” de ideias e imagens que expressam a realidade comum de um determinado conjunto social e que são construídas pelos sujeitos como forma de expressar o conteúdo dessas relações sociais e a maneira pela qual são estabelecidas (GARAY, 2011).

Espera-se que o trabalho, ao desvendar parte dessa realidade, possa levantar subsídios para a formulação de alternativas acerca da inserção destes indivíduos no mercado de uma forma mais homogênea, bem como promover uma reflexão acerca dos contrastes sócio-normativos que colocam os homossexuais, muitas vezes em um patamar inferior àquele ocupado pelo homem heterossexual, e que pode implicar em diferenças na forma desses serem tratados nas organizações.

3. Objetivos

3.1 Objetivo geral

Analisar as representações sociais constituídas por indivíduos homossexuais, homens e mulheres, frente ao seu dia a dia de trabalho dentro das diferentes organizações em que atuam, levando-se em consideração as experiências individuais vividas e a maneira que estas influenciam em seus processos de desenvolvimento pessoal e profissional.

3.2 Objetivos Específicos

- Verificar a existência de políticas de diversidade nas organizações em que os indivíduos homossexuais entrevistados atuam e o que elas representam para este público;
- Levantar a percepção sobre a aceitação da homossexualidade no ambiente de trabalho;
- levantar a percepção dos entrevistados em relação à igualdade de possibilidades de desenvolvimento de carreira, em comparação aos indivíduos heterossexuais.

4. Referencial Teórico

A questão da sexualidade sempre foi tema de diversas discussões e esta é considerada, em muitos casos, como uma forma de repressão individual, conforme Reich (1979, p. 199-200) “a expressão sexual é de origem econômico-social e não biológica. A sua função é assentar o fundamento para uma cultura patriarcal e autoritária”.

Rios (2007, apud GARCIA e SOUZA, 2010) aponta que a sexualidade é uma característica que só pode ser identificada quando da autoafirmação ou pela atribuição de uma terceira pessoa e, diferentemente das outras formas de discriminação, sobre a homossexualidade recai uma condenação moral, uma não aceitação social e política. Traz ainda que, tendo em vista a trajetória do conceito, muitas vezes ainda esta é atrelada à ideia de doença, a homossexualidade tendendo a ser uma forma mais radical e incômoda às instituições e valores da sociedade.

Conforme Sluss e Ashford (2007, apud SARAIVA, 2009), para a teoria da identidade social, os indivíduos tem uma tendência de classificar, em diferentes categorias, a si próprios, bem como aos outros indivíduos, o que gera efeitos sobre as interações humanas, e este processo implica em estereotipização e estigmatização. Este é um processo comum às minorias, especialmente negros, pessoas com deformações faciais, pessoas com deficiência física, obesas, pessoas com necessidades mentais especiais, *homossexuais* e pessoas cegas.

Uma vez colocada a estigmatização desses indivíduos temos que consoante, Saraiva (2009, p. 339) estigma é um fenômeno socialmente construído, que possui fortes implicações negativas nos indivíduos que são alvos desse, uma vez que está fundamentado em uma relação assimétrica que imputa atributos compreendidos como negativos a membros pertencentes aos grupos estigmatizados, e por si só o estigma traz no seu entendimento a ideia de separação, ou seja de colocar os indivíduos aquém da sociedade.

A percepção de um estigma em um indivíduo pode reduzir as expectativas dos demais, deixando-o abaixo do esperado, e normalmente está ligado a significados de anormalidade, avareza ou até mesmo incapacidade mental.

Quando se fala em homossexuais e mercado de trabalho, precisa-se ter em mente que a sociedade, de uma forma geral, independente do grupo de referência em que seja estudado (família, escola, trabalho, etc.), não dissocia a visão do indivíduo de sua sexualidade, assim também essa realidade aplica-se ao contexto organizacional. O trabalho, conforme Lancman (2004):

[...] tem, ainda, uma função psíquica: é um dos alicerces de constituição do sujeito e de sua rede de significados. Processos como reconhecimento, gratificação, mobilização da inteligência, mais que relacionados à realização do trabalho, estão ligados a constituição da identidade e da subjetividade.

Além disso, conforme Eccel e Saraiva (2009, p. 04), “o gênero e a sexualidade configuram-se nas categorias principais ao se construir a identidade de um sujeito”. Ou seja, a identidade sexual se sobrepõe a pertencimentos étnicos, sociais ou religiosos, tornando-se definidora da identidade do indivíduo, e da mesma forma esta atua no ambiente profissional. A identidade sexual, portanto, coloca o sujeito em determinada posição, o que gera consequências políticas em termos da valorização associada culturalmente aos diferentes exercícios da sexualidade. Assim, muitas vezes a visão, bem como a valoração associada ao indivíduo, muito depende do papel sexual que este representa junto ao grupo que atua.

Há alguns fatores que limitam a atuação do homossexual, considerados barreiras, que podem ser encontradas em seu ambiente de trabalho. Conforme Diniz e Gandra (2009, p. 4), são tipos de “punições” e/ou sanções, tendo em vista a orientação sexual do indivíduo, que muitas vezes são camufladas, uma vez que não há nenhum tipo de proteção legal contra a violência aos homossexuais, como há com relação aos portadores de deficiência física por exemplo.

Posta esta realidade temos que por vezes ainda o homossexual procura esconder sua orientação sexual no seu ambiente de trabalho, tendo em vista o preconceito e a exclusão que muitas vezes advém do ato de assumir-se publicamente.

Conforme Jardim (2004), “quando um indivíduo se mostra de forma singular, distinto do sistema e dos outros indivíduos, ele sofre com os preconceitos de uma sociedade que aparenta zelar pela liberdade e singularidade” Somando-se a isto, e consoante, Diniz e Gandra (2009, p. 4) referem que o ‘não assumir-se’ imputa sofrimentos ao indivíduo, uma vez que este não se sente completo, ou seja, não poder ser realmente ele(a) no seu percurso profissional. É ainda salientado pelas autoras que o fato de não assumir-se pode acarretar impactos na saúde psíquica e até física desses indivíduos.

Tendo-se esses conceitos iniciais faz-se necessário o estudo de alguns conceitos e problemáticas mais presentes nas organizações como se segue.

4.1 Discriminações

Conforme Carrieri, Aguiar e Diniz (2010), pode-se notar que os homossexuais vêm buscando uma nova forma de se relacionar com a sociedade, buscando a construção de um novo espaço social, recusando a marginalização que historicamente sofriam, e através desta busca recolocam sua forma de apresentarem-se no meio profissional.

Uma vez que o preconceito com relação aos homossexuais ainda é uma questão latente na sociedade surge então a figura do assédio moral, onde juridicamente temos que se trata de uma conduta abusiva traduzida por linguagem e atos que são direcionadas a pessoas, sua personalidade, sua dignidade e integridade física ou psíquica (HIRIGOYEN, 2005). Através da repetição desses atos ou palavras, os indivíduos alvo do assédio são levados a quadros específicos de adoecimento físico e psíquico, causando dificuldades no seu desenvolvimento pessoal e profissional. Tem-se então o dano moral que atinge direitos personalíssimos dos indivíduos, que são aqueles ligados à honra, liberdade, intimidade e imagem.

Tem-se, ainda, conforme Barreto (2005) que o assédio trata-se de:

[...] uma forma sutil de violência que envolve e abrange múltiplos danos, tanto de bens materiais como moral, no âmbito das relações laborais. O que se verifica no assédio é a repetição do ato que viola intencionalmente os direitos do outro, atingindo sua integridade biológica e causando transtornos a saúde psíquica e física. Compreende um conjunto de sinais em que se estabelece um cerco ao outro sem lhe dar tréguas. Sua intencionalidade é exercer o domínio, quebrar a vontade do outro, impondo término ao conflito quer pela via da demissão ou sujeição. É um processo, mediado por palavras, símbolos e sinais, que estabelecidos, impõem ao outro a obediência cega sem questionamentos ou explicações. Deve “aceitar” provocações, gozações, desqualificações e ridicularizações de formas constantes e repetitivas sem reclamar ou questionar.

Há ainda autores que tratam o assédio como uma verdadeira “guerra psicológica”, o que traz os sofrimentos e as problemáticas acima referidos, bem como questões associadas à produtividade, absenteísmo, rotatividade e demissões por desgaste psicológico e até debilidade física.

Atrelado a isto, tem-se a questão da homofobia internalizada, que nada mais é do que a internalização de condutas discriminatórias, com relação a própria sexualidade. Conforme Garcia e Souza (2010, p. 1362), essa pode ser caracterizada como: “(...) uma visão negativa sobre a homossexualidade que tem sido internalizada por gays, lésbicas e bissexuais.”. Desta forma, temos que a homofobia internalizada nada mais é do que uma homofobia que o indivíduo homossexual direciona a si mesmo, tendo em vista os valores que lhe estão arraigados em função do processo de socialização que sofre no construir de sua personalidade.

Os principais aspectos emocionais que a homofobia internalizada acarreta são: o medo de retaliação e rejeição; baixos níveis psicológicos de bem estar e de satisfação na vida; gasto excessivo de energia em atividades ligadas a esconder a sexualidade. Além disto, em muitos casos, a homofobia internalizada faz com que o indivíduo tenha atitudes homofóbicas em relação aos demais homossexuais, muitas vezes pelo medo da própria aceitação.

4.2 Diversidade, Gestão e Ação Afirmativa

Uma vez que se elabora um estudo baseado nos diferentes grupos que se fazem presentes na sociedade de uma forma geral, temos que conceituar diversidade, conceito este que chegou ao ambiente organizacional brasileiro através de políticas de gestão de empresas multinacionais que trouxeram para o Brasil a mesma política de gestão utilizada nos países de origem de suas matrizes. Diversidade aqui se refere a uma variedade de atributos dos indivíduos e grupos, não sendo possível resumi-la à apenas uma ou outra característica restritiva. Consoante, Thomas (1990, apud NKOMO E COX JR. 1999, p. 334-335) aponta que:

“A diversidade inclui todos, não é algo que seja definido por raça ou gênero. Estende-se à idade, história pessoal e corporativa, formação educacional, função e personalidade. Inclui estilo de vida, preferência sexual, origem geográfica, tempo de serviço na organização, *status* de privilégio ou de não privilégio e administração ou não administração;”

Não obstante temos, conforme Fleury (2000), que “a diversidade é definida como um mix de pessoas com identidades diferentes interagindo no mesmo sistema social”, no caso deste estudo o ambiente laboral. Pode-se ainda colocar o que Eccel e Flores-Pereira (2008) lembram: “a diversidade é entendida como o que se afasta de uma identidade: homem branco, heterossexual e sem deficiências”. Ou seja, sob esta ótica, mulheres, não brancos, não heterossexuais, e pessoas com deficiência seriam todos classificados como pertencentes à categoria de diversidade.

Uma vez definido o conceito de diversidade de maneira ampla, observa-se que, no contexto das organizações, conforme Alves e Galeão (2004, p. 22), a gestão da diversidade diz respeito a uma prática da gerência cuja finalidade é substituir ações afirmativas bem como práticas de acesso igualitário ao trabalho, tornando-se de modo eficiente um método eficaz de inclusão de minorias. Mais que isto, a gestão da diversidade pode ser compreendida pela adoção de meios que garantam que os atributos pessoais ou de grupos, especialmente aqui os atributos das minorias, sejam considerados como recursos para melhorar o desempenho organizacional. Deve-se aqui compreender “minorias” não no sentido numérico do termo, mas como grupos sociais que de alguma forma sofreram e/ou ainda sofrem discriminação dentro da sociedade, tendo sua posição de poder diminuída em função disto.

Corroborando com esse conceito, tem-se que, consoante Fleury (2000, PP 21 e 24):

O objetivo principal da gestão da diversidade cultural é administrar as relações de trabalho, as práticas de emprego e a composição interna da força de trabalho a fim de atrair e reter os melhores talentos dentre os chamados grupos de minoria. [...] Em outras palavras, administrar a diversidade deve adicionar valor à companhia.

Já as ações afirmativas são, nos moldes de Alves e Galeão (2004, p. 22), um conjunto de políticas específicas para integrantes de grupos socialmente excluídos ou que não possuam um acesso igualitário às diferentes oportunidades no trabalho, e tem como seu objetivo precípua permitir que pessoas pertencentes a grupos discriminados sejam capazes de competir igualitariamente por acesso bem como posições no ambiente de trabalho.

Entretanto, poucas são as empresas brasileiras que efetivamente utilizam-se de práticas e políticas ou programas de diversidade, normalmente este tipo de iniciativa advém de grandes empresas multinacionais, que muitas vezes, apenas querem trazer para o Brasil as práticas adotadas na matriz desconsiderando a cultura e o histórico nacional e local.

A visão geral da administração, historicamente, trata as organizações como entidades nas quais diferentes tipos de indivíduos agem conjuntamente de forma completamente funcional tendo em vista os objetivos da empresa. Entretanto, essa visão evidencia a negligência dos aspectos subjetivos do indivíduo bem como a maneira como diferentes grupos sociais atuam e interagem no ambiente de trabalho. Em contra partida a esse tipo de negligência, tem-se a necessidade do desenvolvimento de programas/políticas (aqui tratados como sinônimos) quanto à diversidade.

Segundo Saraiva (2009, p. 338), as políticas de diversidades aplicadas nas empresas são constituídas de modo a:

“tratar diferentes com igualdade”. Assim sendo os discursos empresariais acerca dos programas de diversidade “atuam em múltiplos níveis e em diferentes frentes – difundem uma nova visão de organização, tratando de aspectos díspares e, ao mesmo tempo, complementares, na tessitura de uma

visão de cidadão (mais do que de empregado), e da comunidade (mais do que da empresa), em busca de legitimidade.

A busca pela legitimidade atua ao investir em práticas não discriminatórias e inclusivas, deste modo habilitando as organizações a serem percebidas como socialmente responsáveis do que as demais que não adotam essas políticas. Entretanto essa busca por legitimidade, em muitos casos, nada mais é do que uma estratégia empresarial na busca de uma boa colocação frente ao mercado e sociedade em um modo geral, tendo em vista a promoção da marca da empresa, e não necessariamente a real preocupação com a política em si.

Em outros casos temos que as organizações utilizam-se da colocação de homossexuais no seu quadro funcional tendo em vista que esses indivíduos normalmente têm maior flexibilidade de horário e disponibilidade para transferências entre as sedes, uma vez que normalmente não possuem vínculos matrimoniais e nem filhos, como também é notado um maior empenho profissional por parte desse grupo, já que estes buscam, por meio da performance, alcançar igual reconhecimento destinado aos heterossexuais” (DINIZ e GANDRA, 2009, p. 5)

Pode-se também, ainda conforme Saraiva (2009), compreender as políticas de diversidade como discursos onde o real objetivo a ser atingido é o da adesão efetiva dos empregados pertencentes a minorias, aos objetivos fins da empresa, em busca de um melhor desempenho técnico, em um ambiente onde essas minorias sintam-se à vontade e estimuladas a buscarem uma cooperação baseada em “igualdade democrática, pro atividade, clareza na comunicação – que somente há pouco foram consideradas de forma mais ampla na administração.” (SARAIVA, 2009 p. 339).

Entretanto, quando se decide por implementar uma política de diversidade há que se observar alguns obstáculos que, conforme Alves e Galeão (2004, p. 23), podem ser apontados como sendo o ceticismo dos demais funcionários no tocante da efetividade do programa, atitudes preconceituosas para com os beneficiários dessas políticas e também uma dificuldade notória quanto a mudança de rotinas administrativas de recursos humanos tendo em vista a inclusão da questão da diversidade no contexto

organizacional, outras barreiras que poder-se-ia citar são a permissividade gerencial e a falta de um senso coletivo de diversidade.

Aqui, ainda conforme Alves e Galeão (2004, p. 23), destaca-se que quando se implementa um programa ou política de diversidade as respectivas práticas de gestão sofrem mudanças que extrapolam apenas as rotinas administrativas, e pouco se tem dado atenção ao fato de que essas agem através de mudanças culturais e cognitivas. Entretanto, esquece-se que ao implantar uma política de diversidade esbarra-se em limitações infligidas pelo preconceito ao convívio entre as pessoas dos grupos que discriminam e dos grupos discriminados, tendo em vista a realidade brasileira.

Com a necessidade de estudo das realidades enfrentadas pelos homossexuais no ambiente de trabalho em que atuam, faz-se necessário identificar também as questões relativas ao poder que os indivíduos, de uma maneira geral, exercem de alguma maneira, na sociedade como um todo, mais especificamente nas organizações. Para tanto, este trabalho utilizar-se-á do conceito de poder simbólico proposto por Bourdieu (2000, apud. ECCEL e FLORES-PEREIRA, 2010):

[...] o poder simbólico é um poder (econômico, político, cultural ou outro) que está em condições de se fazer reconhecer, de obter o reconhecimento, ou seja, de se fazer ignorar em sua verdade de poder, de violência arbitrária. A eficácia própria desse poder exerce-se não no plano da violência física, mas sim no plano do sentido e do conhecimento.

Pode-se, então, compreender que o poder simbólico é a legitimação de outras formas, poder através da influência psicológica que este exerce entre os indivíduos.

Arelado ao conceito de poder simbólico, segundo Eccel e Flores-Pereira (2010), tem-se a ideia de violência simbólica, que é aquela que consegue se impor, supondo de forma objetiva uma delegação de autoridade. Da mesma maneira afirma Rosa (2006):

A violência simbólica representa uma forma de violência invisível que se impõe numa relação do tipo subjugação-submissão, cujo reconhecimento e a cumplicidade fazem dela uma violência silenciosa que se manifesta sutilmente nas relações sociais e resulta de uma dominação cuja inscrição é produzida num estado dóxico das coisas, em que a realidade e algumas de suas nuances são vividas como naturais e evidentes. Por depender da

cumplicidade de quem a sofre, sugere-se que o dominado conspira e confere uma traição a si mesmo.

Assim sendo, a violência simbólica é capaz de manipular e criar opiniões e é exercida na medida em que encontram e reforçam predisposições. Aqui fica claro que a violência simbólica é capaz de criar e/ou perpetuar valores e ‘verdades’ já arraigadas na sociedade, sendo assim é utilizada como instrumento de função política de imposição e legitimação da dominação entre diferentes classes.

Ainda conforme Bourdieu (2010, apud. ECCEL e FLORES-PEREIRA, 2010, p 354):

“[...] o efeito da dominação simbólica (seja ela de etnia, de gênero, de cultura, de língua, etc) se exerce não na lógica pura das consciências cognoscentes, mas através dos esquemas de percepção, de avaliação e de ação que são constitutivos do habitus e que fundamentam, aquém das decisões da consciência e dos controles da vontade, uma relação de conhecimento profundamente obscura a ela mesma.”

Pode-se depreender que o poder simbólico erige a realidade através de uma significação imediata para o mundo, especialmente para o mundo social, ou seja, ele impõe e legitima significações através da percepção que este causa nos indivíduos que são por ele afetados. Na mesma linha, a violência simbólica, através de um ato de cognição e de mau reconhecimento, é capaz de legitimar e reforçar estigmas já enraizados na sociedade, corroborando com o conceito de poder simbólico.

Muitas vezes a violência simbólica dá-se se uma forma suave, insensível e até invisível, visto que esta exerce sua imposição através de vias puramente simbólicas, através do reconhecimento ou da falta deste.

Através dos conceitos de poder e violência simbólicos surge a questão da dominação simbólica, também tratada por Bourdieu, na qual uma classe de indivíduos utiliza-se do poder e violência simbólicos para legitimar sua posição frente às demais classes. Como exemplo disso tem-se a ‘classe’ dos homens heterossexuais que se sobrepõe às demais através do uso do poder e violência simbólicos, criando uma forma de dominação que é perpetuada pelas práticas organizacionais bem como as práticas comuns da sociedade.

4.3 Representações Sociais

Quando se trata do estudo da homossexualidade não se pode colocar o conceito das representações sociais assumidas pelos indivíduos em um fundo comum. Mesmo dentre as pessoas homossexuais, há diferenças nas posições e relações de gênero que elas exercem dentro dos ambientes em que atuam.

Neste tocante faz-se necessário quebrar alguns paradigmas já estigmatizados pela sociedade como, por exemplo, a esteriotipização do homossexual, no caso masculino, como sendo uma pessoa efeminada e mais sensível que o dito “padrão masculino”; e, no caso do homossexual feminino, como sendo uma mulher mais masculina e com atitudes tidas como de homem.

Segundo Eccel e Saraiva (2009), apreendemos que a cultura produz expectativas de condutas para homens e mulheres, as quais são repassadas, estimuladas e algumas vezes recriadas, por meio das diferentes instituições sociais, onde podemos citar: família, trabalho, escola, mídia, etc.; o que colabora para a manutenção de alguns paradigmas e pré-conceitos existentes. Ainda neste campo é necessário analisar que mesmo *entre* os homossexuais há preconceito, com relação àqueles mais femininos, no caso dos homens; e àquelas mais masculinas no caso das mulheres.

A representação da masculinidade, na maioria das sociedades, é instituída desde a infância e medidas repressivas são adotadas quando se notam padrões desviantes daqueles considerados como adequados; No caso da sociedade brasileira, tem-se como padrão o homem, heterossexual e branco. Entretanto, aqui cabe a análise da polissemia da masculinidade entre os gays e a polissemia da feminilidade entre as lésbicas.

Em nossa sociedade a masculinidade é tida como condição e característica de superioridade, o que situa os indivíduos que possuem esta característica em posição de maior status social. Entretanto é necessária a desconstrução da ideia do masculino como

uma totalidade homogênea, visto que há diferentes tipos de masculinidade, diferentes maneiras de vivê-las e de representá-las atribuindo às diversas representações sociais que configuram diferentes níveis de status sociais.

Pode-se destacar o questionamento proposto por Welzer-Lang (2004, apud. ECCEL E SARAIVA, 2009, p. 2):

“A problemática das relações sociais entre os sexos reifica e (re)naturaliza o gênero criando dois grupos distintos, percebidos como socialmente homogêneos e antagônicos (ou complementares, o que vem a dar no mesmo). O estudo concreto dos homens e do masculino mostra que os homens estão longe de ser um grupo ou uma classe homogênea, e que o que faz deles um grupo social ou uma classe (os privilégios atribuídos aos homens, a aspiração de se igualar aos homens, tidos como superiores, as representações e as práticas comuns...), não é suficiente para dar conta das relações entre eles.”

No caso das mulheres essas questões se repetem, e se agravam, no sentido em que a feminilidade também não é homogênea, bem como as mulheres, pela própria questão do gênero já enfrentam outras barreiras no mercado e na sociedade de um modo geral.

Consoante, Connel (1998, apud. ECCEL E SARAIVA, 2009, p. 3), a masculinidade hegemônica está presente em aspectos como autoridade, domínio técnico e financeiro, agressividade e interesses heterossexuais. As diferentes masculinidades são baseadas num padrão tipo como o correto e esperado pelos homens.

Conforme Eccel e Saraiva (2009), a masculinidade, bem como a feminilidade, homossexual está atrelada a prática sexual a qual é simultânea e inseparável das práticas de gênero, e em termos hegemônicos tem-se as práticas sexuais masculinas associadas a heterossexualidade e dominância e às praticas femininas à passividade. Desta forma, tem-se que a passividade masculina e o comportamento, algumas vezes efeminado, imputa ao indivíduo homossexual uma “masculinidade subordinada”. Da mesma forma, ocorre com as lésbicas, entretanto com um raciocínio contrário, quanto mais esta possuir uma atitude tida como “masculina”, mais ela terá uma feminilidade subordinada, por não ser este o tipo de posicionamento esperado pelo meio.

Nessa linha, Eccel e Saraiva (2009, p. 5) afirmam:

As representações sociais se referem a um processo dinâmico, ao mesmo tempo psicológico e social, em que a realidade é “interpretada” e “traduzida” por meio do grupo de referência, implicando posicionamentos individuais sobre o objeto representado. Ao mesmo tempo, diz respeito a como o indivíduo percebe o mundo que o cerca, e como consegue, na interação com seus pares, influenciá-los e ser por eles influenciado nas formas de representar a realidade.

Enquanto sistemas de interpretação, as representações regulam a relação dos sujeitos uns com os outros e com o mundo, orientam e organizam as condutas e as comunicações sociais, interferindo, ainda, nos processos de desenvolvimento individual e coletivo, na definição das identidades pessoais e coletivas, na expressão dos grupos e nas transformações sociais (DUVEEN, 2003, apud GARAY, 2011).

Atuam, assim, as representações sociais no nível cognitivo, influenciando no modo como os sujeitos agem e interagem no ambiente do trabalho.

5. Metodologia

Para a realização do presente estudo, e tendo-se em vista a questão foco deste ser um assunto ainda não discutido abertamente na maioria das organizações, tomou-se por base a utilização de pesquisa descritiva de caráter qualitativo, uma vez que essa propicia uma descrição das características de uma determinada população. A pesquisa qualitativa é a melhor opção para este trabalho, uma vez que possibilita um estudo aprofundado sobre os aspectos subjetivos e individuais de cada entrevistado, para que seja possível apreender as representações por estes construídas.

Para alcançar os resultados foram entrevistados quatorze (14) indivíduos homossexuais (homens e mulheres) com idades entre 21 e 33 anos, que atuam no mercado de trabalho nos mais diversos tipos de organizações, uma vez que, conforme King (1994, apud. HANASHIRO, TEIXEIRA e ZACCARELLI, 2008, p.361):

A pesquisa qualitativa baseada em entrevistas é uma modalidade amplamente empregada nos estudos organizacionais. Nesse tipo de entrevista (também chamada entrevista semi-estruturada), o propósito é obter descrições sobre as experiências e vivências dos entrevistados, buscando captar os significados atribuídos por eles a respeito de fenômenos descritos. O objetivo é “ver” o tópico de pesquisa a partir da perspectiva do entrevistado e compreender “como” e “por quê” ele possui essa visão particular do fenômeno.

A realização das entrevistas partiu de um roteiro semi-estruturado, caracterizado pelo seu baixo grau de estruturação, ou seja, por ser baseado em perguntas amplas e abertas que possibilitam ao entrevistado expor a realidade em que vive (ou suas representações), deixando lugar para questionamentos oportunos e variáveis de acordo com cada realidade vivida, e as diferentes histórias trazidas pelos participantes deste estudo. Pode-se observar o roteiro utilizado nas entrevistas no ANEXO A.

Caracteriza-se a pesquisa realizada como qualitativa genérica, uma vez que o estudo não foi elaborado em uma única empresa, tendo nas experiências vividas pelos indivíduos e as representações construídas o foco central das investigações.

Devido à dificuldade de acesso às diferentes organizações, buscou-se contatar os entrevistados através de vínculos próximos ao entrevistador, bem como se solicitou a estes que indicassem outras pessoas que pudessem participar do estudo. Foi ainda utilizada as ferramentas das redes sociais, tendo sido lançada nas redes *FaceBook* e *Twitter* uma pequena descrição do trabalho que estava sendo realizado, sendo então solicitada a participação de pessoas interessadas. O sigilo quanto às suas identidades, bem como identificação das organizações em que atuam, foi garantido. Cabe salientar aqui que o uso das redes sociais foi apenas no sentido de entrar em contato com os participantes sendo que as entrevistas em si foram realizadas individualmente e pessoalmente, tendo sido gravadas e posteriormente transcritas, facilitando sua análise.

A realização das entrevistas foi o momento mais intenso da realização do presente estudo, uma vez que ainda há grande receio quanto ao revelar-se homossexual e, mais ainda, pois, ao aceitar participar deste tipo de estudo, os indivíduos estavam afirmando, ainda que para si e para o entrevistador, sua condição homossexual. Em poucos casos gerou algum desconforto por parte dos entrevistados, tendo em vista a não completa aceitação de sua condição, também significada como homofobia internalizada.

Os dados coletados nas entrevistas foram transcritos e posteriormente analisados por meio de análise de conteúdo, a qual tem por objetivo a compreensão do significado que os entrevistados exteriorizam na fala. O enfoque foi o de levantar as representações sociais construídas sobre o assunto, o que permitiu um melhor entendimento das representações que o indivíduo tem de si próprio e da realidade por ele vivida.

Procurou-se não somente apreender a fala em si, mas também explorar o seu sentido e significados através de uma observação atenta as demais formas de expressão como tons da fala, expressões faciais, linguagem corporal, etc., buscando-se assim uma relação entre os conteúdos explícitos e implícitos das falas dos entrevistados; o silenciamento diante de algumas questões mais específicas com relação à empresa e/ou a realidade vivida; bem como a escolha das palavras utilizadas nas respostas demonstrando maior proximidade ou afastamento da questão abordada.

Pode-se ter um parâmetro geral dos entrevistados a partir do quadro abaixo:

Identificação	Idade	Escolaridade	Ramo de Atuação	Emp. Pub/Priv	Tempo na empresa
Entrevistado 1 E1	21 anos	Ensino Médio	Comerciário – loja de departamentos	Privada	2 anos e meio
Entrevistado 2 E2	22 anos	Cursando Ensino Superior	Funcionário Público Municipal – Prefeitura	Pública	1 ano
Entrevistado 3 E3	28 anos	Ensino Superior	Nosocomiário	Privada	4 anos
Entrevistado 4 E4	26 anos	Ensino Superior	Professor	Pública	2 anos
Entrevistado 5 E5	29 anos	Ensino Superior	Professor	Privada	3 anos e meio
Entrevistado 6 E6	27 anos	Ensino Superior - Mestrado	Pesquisador	Pública	2 anos
Entrevistado 7 E7	27 anos	Cursando Ensino Superior	Bancário	Mista	1 ano e meio
Entrevistado 8 E8	25 anos	Cursando Ensino Superior	Assistente Social - Estagiária	Pública	1 ano
Entrevistado 9 E9	24 anos	Cursando Ensino Superior	Analista de Redes Sociais - Publicitária	Privada	2 anos e meio
Entrevistado 10 E10	22 anos	Ensino Médio	Funcionário Público Estadual	Pública	2 anos
Entrevistado 11 E11	24 anos	Cursando Ensino Superior	Industriário	Privada	4 anos
Entrevistado 12 E12	33 anos	Ensino Superior	Empresário	Privada	7 anos
Entrevistado 13 E13	30 anos	Ensino Médio	Promotora de Vendas	Privada	5 anos
Entrevistado 14 E14	25 anos	Ensino Superior	Desenvolvedor de Sistemas	Privada	3 anos e meio

Conforme pode-se observar na tabela acima os entrevistados são de forma geral profissionais jovens e em sua maioria com mais de dois anos de atuação na empresa atual. A maior parte atua na iniciativa privada e está em ascensão profissional. Outra característica importante é que na sua maioria os entrevistados possuem ensino superior ou estão no decorrer de uma graduação.

6. Análise dos Dados

Para a análise dos dados coletados durante as entrevistas, buscou-se dividir em três grandes categorias de referência, conforme objetivos deste estudo, sendo o primeiro bloco ligado à existência de políticas de diversidade nas empresas e sua efetividade; o segundo ligado a questões de aceitação da homossexualidade no ambiente de trabalho; e o terceiro bloco com relação à percepção dos entrevistados quanto à igualdade no desenvolvimento de carreira se comparado aos indivíduos heterossexuais. Essas três categorias foram definidas à priori.

6.1 - Existências de Políticas

Em um primeiro momento durante as entrevistas buscou-se verificar a existência de políticas de diversidade nas empresas em que os indivíduos atuam, bem como em caso afirmativo, analisar a percepção quanto à efetividade ou não da política adotada. Entretanto, foi possível verificar e ratificar o que trazem Saraiva e Irigaray (2009) onde a maioria das organizações brasileiras, ainda hoje, vê os seus colaboradores através de uma óptica completamente tecnicista, de modo que todos os funcionários são vistos de forma homogênea, como se inexistissem diferentes grupos sociais atuantes dentro do trabalho diferentes daqueles delimitados pelas posições hierárquicas.

Essa lógica contradiz a realidade perceptível nas organizações, não só com relação à sexualidade, mas uma infinidade de outros grupos representativos que se constroem através de características em comum que seus indivíduos possuem.

Apenas dois entrevistados afirmaram que as empresas em que trabalham possuem algum tipo de política de diversidade, entretanto em ambos os casos essa afirmativa deu-se em função da existência da possibilidade de inclusão do companheiro no plano de saúde oferecido pela organização. As citações abaixo ilustram:

(E7) No (empresa) eu cheguei a me informar e sei que se eu quiser posso incluir o (companheiro) como meu dependente no plano de saúde, mas pra isso tenho que comprovar a união estável e tem que ser há mais de cinco anos, senão eles não incluem como dependente direto. Mas isso também vale pros 'héteros', se algum heterossexual quiser incluir parceiro por união estável o (empresa) também exige os mesmos cinco anos. Então pra mim isso é uma coisa boa né, por que estão me colocando em pé de igualdade. (...) Mas fora isso eu não lembro de nada mais assim de políticas afirmativas dentro do (empresa).

(E3) Olha eu sei que lá na (empresa) posso colocar um companheiro junto no plano de saúde, mas nunca me informei direito por que o (companheiro) já tem plano pela empresa dele, e é melhor que o meu, por isso não coloquei ele. Agora lá na (empresa que o companheiro trabalha) ele não tem o direito de me colocar no plano, achei isso um atraso...

Cabe salientar que na primeira transcrição apresentada fica evidenciada que a empresa conseguiu transmitir a ideia central das políticas de diversidade que nada mais é do que tratar “diferentes com igualdade”, como fica claro na frase: “Então pra mim isso é uma coisa boa né, por que estão me colocando em pé de igualdade”.

Não obstante, a maioria dos entrevistados afirmou que as empresas em que trabalham não possui nenhuma política de diversidade, conforme explicitado anteriormente, e muitas vezes os respondentes criticaram essa não existência de programas que consideravam adequados, conforme vemos a seguir:

(E10) Hoje no (empresa) desconheço qualquer tipo de programa nesse sentido, acho estranho até porque é um lugar que tem tudo que é tipo de pessoas trabalhando e a gente vê no dia-a-dia que nem todo mundo é tratado igual. Não sei, mas muitas vezes acho que as políticas da empresa, de uma maneira geral, são muito engessadas, talvez seja por isso.

(E2) Não, programa de diversidade dentro da (empresa) eu não conheço. Não vou te dizer que não existe, mas eu não conheço. Dentro do meu departamento não existe, já na empresa toda não sei, mas talvez até tenha.

Entretanto, uma das entrevistadas trouxe a experiência de uma política de diversidade que foi implantada em uma empresa que havia trabalhado anteriormente:

(E9) Na (empresa atual) não existe nenhuma prática desse tipo, mas na (empresa que atuou anteriormente) haviam diversas políticas implementadas e não só pra homossexuais, mas com relação a negros, e com o pessoal com necessidades especiais. Acho que como é uma multinacional e está muito ligada à questão de responsabilidade social era muito importante pra eles “vender” essa ideia de que todos eram tratados igualmente lá dentro. Faz parte da marca deles.

Aqui fica claro que apesar de existir uma política já institucionalizada na organização em que a enunciadora trabalhara esta, de acordo com o explicitado pela E9, não alcançava os pressupostos que deveriam compor uma política de diversidade efetiva, conforme trazido por Saraiva, 2009, uma vez que ao lembrar-se da empresa e da política por ela adotada o único aspecto trazido foi o da “venda” da marca como sendo socialmente responsável.

Na continuidade da entrevista foi questionado aos participantes se estes achavam necessária a implantação de algum tipo de política ou programa de diversidade, e aqui o interessante foi que as respostas variaram basicamente, mas não unicamente, de acordo com a escolaridade dos respondentes.

A maioria dos entrevistados com ensino superior completo ou mesmo que estavam cursando o ensino superior, afirmam não acreditarem na efetividade de um programa de diversidade nas empresas em que trabalham, bem como condenam a aplicação de alguns tipos de políticas em virtude de acreditarem que estas se constituem em mais uma maneira de segmentar ainda mais a sociedade como um todo, criando “guetos”, conforme observado nas transcrições que seguem:

(E7) Olha acho importante a iniciativa do (empresa) em colocar os funcionários em pé de igualdade como eu tinha dito, mas as vezes algumas atitudes que as empresas tomam acabam servindo só pra segmentar e fazer com que algumas minorias sintam-se mais cerceadas.

(E9) Então, lá na (empresa que atuou anteriormente) havia aquela política de direitos iguais, que eu achava boa, mas acho que eles exageravam no resto. Por que tinha muito marketing interno sobre valorização da diversidade. Até tinha umas campanhas legais sobre pessoas com necessidades especiais e tal. Mas eles forçavam muito a barra quando se tratava de negros e principalmente dos ‘homos’. Acho q isso só faz separar mais ainda sabe, cria meio que um estereótipo tipo: ‘gays são sempre criativos’.

Cabe salientar que alguns destes entrevistados, não obstante a descrença em políticas de diversidade, acreditam que deveria sim haver uma igualdade de direitos dentro da empresa, independente de orientação sexual ou qualquer outro fator, e que através da própria convivência entre as pessoas heterossexuais e homossexuais o preconceito daquelas em virtude da ignorância deveria naturalmente minguar até uma

aceitação e respeitos mais efetivos. Estas idéias podem ser verificadas conforme transcrições a seguir:

(E14) Assim eu não acredito muito em ‘políticas de empresa’ sejam elas do que forem, em nenhum lugar que trabalhei isso funcionava. Só acho que todos os funcionários deveriam ter acesso aos mesmos recursos, muitas vezes basta o contato com o diferente pra quebrar alguns paradigmas.

(E11) Acho que a empresa deveria se limitar a tratar todos de modo igual, por que ao fazer isso, as pessoas iam começar a ver que não tem diferença nenhuma entre um funcionário ‘hétero’ e um gay.

Já os entrevistados que possuíam apenas o ensino médio foram unânimes ao afirmar que achavam necessária a implantação de políticas e programas que visem assegurar o direito à diversidade no ambiente de trabalho. Aqui os respondentes acrescentaram exemplos de medidas que consideravam essenciais na construção de políticas efetivas, conforme verifica-se a seguir:

(E13) Eu acho que o mínimo que a (empresa) deveria garantir é que o funcionário fosse respeitado aqui dentro em todos os sentidos. Cansei de ver colegas em situações constrangedoras e acho que se a (empresa) tivesse alguma política ou sei lá, algum modo de evitar esse tipo de constrangimento seria muito bom. Até com relação aos clientes, a (empresa) podia fazer algum tipo de conscientização... sei lá.

(E10) Acredito que seria bom se tivesse alguma política que nos protegesse né, por que às vezes a gente é alvo de discriminação pelos próprios colegas, é piadinha, indireta e coisas assim. E não só isso, dar direitos iguais pros gays, acho isso importante sim.

Nota-se, portanto que poucas são as empresas que efetivamente trazem algum tipo de política ou programa de diversidade institucionalizada junto às suas práticas. As poucas que trazem algum tipo de programa/política, os importam das suas matrizes ou “copiam” de empresas multinacionais, esquecendo-se de adaptar à realidade cultural brasileira. Atrelado a isto, a descrença dos entrevistados, na efetividade destas políticas tornou-se bastante evidente, confirmando o que traz a literatura.

Num intuito de observar como funcionam as relações com os demais colegas de trabalho, analisaremos a seguir como funciona a dinâmica de aceitação do homossexual no seu ambiente de trabalho.

6.2 - Aceitação no Ambiente de Trabalho

Antes de analisar a questão da aceitação propriamente dita e os seus vieses, como o preconceito, assédio e ignorância, foi perguntado aos entrevistados se haviam assumido a sua orientação sexual no trabalho, e por quê. Cabe aqui salientar que conforme Siqueira, Ferreira e Zauli-Fellows (2006), ao mesmo tempo que assumir-se pode ter consequências como discriminação e perda de oportunidades futuras, permanecer escondendo a sua sexualidade geraria conflitos psíquicos pela necessidade de manutenção de aparências e imitação de um estilo de vida heterossexual, entretanto evitaria as reações negativas dos demais colegas de trabalho.

Neste aspecto o resultado foi de certa forma equilibrado, pois do total de quatorze entrevistados, oito afirmam terem assumido a sua sexualidade nas organizações em que trabalham, e seis preferiram não revelar sua condição de homossexual.

Em sua maioria, aqueles que expuseram sua sexualidade no ambiente profissional, afirmam que este foi um processo que ocorreu naturalmente, sem muitas pressões ou constrangimentos, conforme observa-se nos trechos a seguir:

(E3) Difícil não assumir né (risos)... Eu sou espontâneo... Eu sou eu mesmo... Pra mim não existe tipo: o (nome) aqui e o (nome) gay. Não! Eu sou o mesmo em qualquer lugar. E como não me importo que as pessoas saibam que sou gay ajo naturalmente, então acaba que leva em torno de uns dois dias depois que eu entro em um emprego novo pro pessoal “descobrir” ou melhor se dar conta que sou gay...

(E8) Olha, eu nunca vi ninguém chegar pra mim e dizer: “Oi meu nome é fulano e sou hetero ou gay ou lésbica”. Então nunca senti necessidade de chegar dizendo isso nas empresas onde trabalhei, mas quando me perguntavam se eu tinha namorado, se eu tava com alguém, eu sempre respondi numa boa, sim tenho, mas é uma namorada, sou lésbica. Então assim, sempre foi nesse sentido sabe, nunca cheguei dizendo que era lésbica mas se me perguntavam eu respondia. Só que no dia a dia tu acaba fazendo amizades e o povo gosta de saber mais sobre os colegas e como sempre perguntam se to namorando me vejo obrigada a falar a verdade né.

Em outros casos os entrevistados preferem num primeiro momento não expor a sua sexualidade até se sentirem “seguros” na empresa e terem maior intimidade com os

colegas; outros ainda preferem assumir a sua sexualidade apenas para algumas pessoas, como nota-se nos trechos a seguir:

(E1) Sim, sou assumido. No começo não era, mas depois alguns colegas me perguntaram e aí eu acabei contando. Ai hoje todo mundo já sabe. Eu não contei no início por que eu não era **seguro** né, de como as pessoas iam reagir, aí com o tempo eu fui vendo que na (empresa), por mais que ela não reconheça ou não tenha programas pra isto, tem muitos homossexuais trabalhando lá dentro. Até transexuais, e que ocupam cargos, maiores que o meu né, então eles aceitam bem isso, então eu fui abrindo pros meus colegas dizendo que sou casado com outro menino e tal, então hoje o pessoal é bem tranquilo com isso.

(E7) Eu nunca vi necessidade de me assumir, mas com o tempo acabei ficando amigo próximo de alguns colegas e acabei falando, mesmo assim só algumas pessoas sabem. Contei mesmo só pra quem era mais chegado. Mas o legal também é que meu gerente é gay, e um gay sempre reconhece o outro né. Então acabei comentando com ele também e ele logo disse que isso era uma questão minha e que as outras pessoas só iriam saber se eu resolvesse contar, nunca através dele. Achei uma atitude bacana.

À ‘segurança’ trazida pelo enunciador podemos relacionar as questões do assédio moral e violência simbólica, este proposto por Eccel e Flores-Pereira (2010), onde reside o medo do preconceito, de chacotas, piadas e até mesmo a segurança no emprego, como foi colocado por alguns entrevistados.

Interessante salientar que alguns entrevistados afirmam que ao se assumirem no trabalho sua rotina tornou-se melhor, e muitas vezes melhorava também o contato com os demais colegas, uma vez que era depositada mais confiança no indivíduo após assumir-se, conforme notamos a seguir:

(E3) E assim eu até prefiro ser assim bem transparente e deixar claro que sou gay, aliás isso normalmente dá às pessoas uma sensação de que confio mais nelas e acabo me dando melhor com o pessoal.

(E1) Mas sabe que depois que fiquei mais tranqüilo e fui assumindo e tal parece que o pessoal ficou mais chegado, acabei ficando mais amigo deles.

Houve ainda aqueles que não assumiram sua condição de homossexuais e aqui surgiram as mais diversas motivações para tal, como receio com relação ao preconceito dentro da empresa, vergonha, medo de estereotipização, conforme abordado anteriormente, medo de demissão e muitas vezes o medo do assédio moral também foi colocado pelos entrevistados, mesmo que nomeado de outras formas (piadas, etc.), o

que reforça que segundo a teoria da identidade social, os indivíduos tendem a classificarem uns aos outros e a si próprios em diferentes categorias de acordo com algumas de suas características, o que muitas vezes gera estereotipização e estigmatização daqueles grupos colocados com um poder simbólico relativamente menor ao grupo tido como “normal”.

(E6) Never! Nunca! Me descobri há pouco tempo, há uns seis meses, não me sinto confortável ainda pra falar isso e não quero ser tachado disso ou daquilo. E de qualquer jeito eu acho desnecessário, não sei como iam receber a notícia. E também não é da conta da vida de ninguém, eles não pagam as minhas contas.

(E11) Não assumi. Eu vi o que o (nome de um colega) sofreu dentro da empresa depois que ele resolveu falar e foi bem complicado. Não quero passar pela mesma situação, eram piadas o tempo inteiro, faltavam ao respeito com ele, e a chefia não intervinha nunca. Prefiro ficar na minha e evitar dor de cabeça.

Aqui é interessante o caso dos professores, entrevistados 4 e 5 que atuam em escolas pública e privada, respectivamente. No primeiro caso ele assumiu sua sexualidade e atribui essa possibilidade ao fato de ter estabilidade no trabalho, e levanta outras questões como um ambiente receptivo por parte dos colegas de escola e direção. Já o entrevistado 5 alega que nunca poderá assumir a sua sexualidade, ainda que esta já tenha sido questionada na escola até mesmo por seus alunos e ele complementa:

(E5) é uma escola luterana, ou seja, tem toda uma questão religiosa junto e que pesa demais na direção e junto com os pais. Eu tenho vários alunos que são filhos de pastores; E isso me complica bastante até pelo meu jeito de ser já ocorreu de eles falarem pros pais que acham que sou gay e os pais virem até a escola tirar satisfação com a direção. Me lembro uma vez que tive que dar uma bronca na turma e um aluno foi até a coordenação e disse que o professor tinha tido um “piti” em sala de aula.

Após esse levantamento sobre assumir-se ou não dentro da organização é necessário avaliar como é a dinâmica de aceitação da homossexualidade dentro das empresas, por parte de colegas e chefias.

Outro ponto importante é com relação ao caso trazido pelos entrevistados 1 e 3, onde estes afirmam:

(E1) E legal que conforme o pessoal foi se tornando mais meu amigo e vendo que eu tinha um relacionamento mas nunca conheciam a minha “namorada”

acabaram perguntando se eu era gay, acho até que de brincadeira, e quando eu respondi que sim alguns acharam que eu tava brincando por que eu não tinha “jeito de gay”.

(E3) E mais de uma vez aconteceu de me dizerem algo do tipo: “Ba (nome) achei que todos os gays fossem mulherzinha” e isso é sempre um tapa na cara da sociedade, adoro fazer isso (risos).

Aqui fica claro que a situação do homossexual ainda hoje é muito estigmatizada e demanda uma atenção por parte das gerências, no que tange a homofobia, estereótipos negativos e estigmas sociais, entre diversos outros.

Através das entrevistas pode-se notar que, na maioria dos casos, não ocorre um preconceito direto contra os homossexuais e, quando ocorre, este é implícito, em piadas, algum tratamento diferenciado e outras formas que não o preconceito direto, uma vez que este poderia ser alvo de algum tipo de sanção.

(E12) Bom lá na (empresa) é muito difícil de acontecer né, por que como sou o dono da empresa ninguém é louco de fazer algum comentário preconceituoso. Mas acho que acaba sendo mais por medo de alguma retaliação. Por exemplo, já aconteceu mais de uma vez de eu ver que o pessoal ta conversando e dando risada e quando saio da minha sala fica todo mundo quieto do nada. E normalmente eles não param de falar, sabem que eu sou bem tranquilo com relação a isso, então se param de falar é por que eu não podia escutar, daí sim eu desconfio.

(E8) Assim, diretamente eu nunca ouvi falar nada, mas a gente acaba percebendo em outras atitudes, tipo, deixam as coisas no ar sabe, ou sempre tem as famosas piadinhas seguidas do: “não é o teu caso”. Aí sim eu percebo que a minha sexualidade não tão bem aceita como eles querem que eu acredite.

(E2) Sim já sofri, por desconfiarem de mim, ficavam lançando piadas no ar, deixando subentendido. Inclusive fui dispensado de um outro trabalho em função disto, na realidade é uma desconfiança, nunca foi constatado nada. Acredito que quando as pessoas começaram a me conhecer melhor começaram a me ter mais como amigo, começaram a saber mais da minha vida mesmo eu não assumindo a minha condição eu percebi que elas ficaram mais frias, mais distantes. Antes elas perguntavam com relação “as namoradas” daí já não perguntavam mais, até que um dia eu fui simplesmente dispensado por razão desconhecida e tal, e acho que foi por causa disso. Agora preconceito direto, assim de chegaram e me dizerem algo eu nunca sofri, nem na minha vida pessoal, talvez na infância, bullyingzinho assim de criança, mas depois de adulto não.

Ainda há um longo caminho a que percorrer no sentido de propiciar às organizações brasileiras um clima de maior segurança para os indivíduos homossexuais,

tendo em vista as sanções que ainda existem, no sentido de homofobia, chacotas, permissividade gerencial, entre outros fatores que dificultam o dia-a-dia do homossexual, tanto assumido como o não assumido.

Além da realidade enfrentada pelos indivíduos homossexuais no trabalho buscamos averiguar a percepção quanto ao desenvolvimento de carreira deste e será desenvolvida no tópico a seguir.

6.3 - Desenvolvimentos da Carreira

No aspecto de desenvolvimento de carreira, os resultados obtidos foram diferentes do esperado. Aqui, na sua maioria, os entrevistados afirmam que a sua sexualidade não se constituiu como uma barreira ao crescimento profissional, ainda que algumas exceções sejam destacadas no decorrer deste.

Nota-se uma homogeneidade nos entrevistados no que diz respeito ao comprometimento com o trabalho. De forma geral, todos afirmam que por serem homossexuais sentem-se obrigados a apresentarem melhores resultados na vida profissional do que os demais colegas de trabalho e imputam essa atitude ao medo de não serem reconhecidos profissionalmente. À esta prática pode-se relacionar as questões de estigma, e poder simbólicos, onde no primeiro caso, por pertencer a um grupo já estigmatizado pela sociedade o homossexual procura esse desempenho superior como forma de compensar um pré conceito que recai sobre ele; e, no segundo caso, também em função de um pré conceito, o indivíduo procura apresentar um desempenho superior para ter acesso a um poder simbólico maior, ou seja ser encarado como igual perante os colegas de trabalho.

Entretanto poucos entrevistados acreditam que o fato de serem homossexuais influencia diretamente nos seus desempenhos profissionais, como segue:

(E3) Não por que sou gay, mas eu acho que nós somos naturalmente mais competitivos, então querer fazer um trabalho melhor, fazer bem, fazer bem feito é muito importante. Uma parte é por eficiência, por caráter da pessoa e

outra por competitividade. Eu acho o homossexual mais competitivo que o heterossexual. A maioria dos trabalhos com homossexuais eles desenvolvem bem, acho que isso já é característica nossa.

(E1) Eu acho que não tem nada a ver, inclusive há uns tempos tivemos uma leva de pessoas que estavam sendo treinadas para serem gerentes e um inclusive era anão, e vários homossexuais, então mostra que a (empresa) é bem aberta às diferenças de todos os modos, então acho mesmo que a questão homossexual não pesa nesse sentido não. Eu mesmo tenho uma gerente que é transexual.

(E6) Eu acho que não, eu acho que tu não tá vendo uma pessoa, tá vendo um caráter ali, se ela trabalha bem, e merece mais do que o outro por que não ser promovida? Tem até um caso de um amigo meu que ele tá achando que ninguém sabe que ele é gay, por que lá só os gays foram promovidos. E ele acha que é preconceito por acharem que ele é hetero (risos).

Entretanto, dois dos entrevistados (5 e 2) acreditam que o fato de serem homossexuais prejudicou-os no desenvolver de sua carreira. No primeiro caso, ele acredita que a estagnação de sua carreira está intimamente ligada à sua sexualidade; e no segundo caso, acredita que o ocorrido deu-se em função da empresa em que atuava, conforme segue:

(E5) Claro que influencia, no meu caso, por exemplo, dar aula é maravilhoso, mas o professor tem que ser “perfeito” e na nossa sociedade ainda temos que ser homossexual é algo errado, então tu imagina um homossexual dando aula. [...] Mesmo não sendo assumido eu já tive alguns problemas com pais de alunos e a direção da escola já deixou bem claro que um homossexual não poderia dar aula ou ter algum cargo de orientação educacional. Palavras do diretor: “como uma pessoa assim poderia servir de exemplo pros nossos jovens”. Acho que mantenho o meu emprego lá pois procuro ser muito reservado e por que eles não tem uma prova concreta de que eu seja gay.

(E2) Sim, nessa empresa em que trabalhei antes, com certeza fui discriminado nesse ponto, mas como pretendo atuar como professor depois, então, acho que talvez eu encontre ainda mais esse tipo de dificuldade, talvez não dificuldade de ascensão de carreira, mas dificuldade de lidar com o meu público. Mas na minha área como biólogo, eu não vejo problema, não vejo como os meus colegas, as pessoas da minha área tendem a não ligar pra isso, é bem a palavra “ligar” elas não pensam sobre isso, e como a maioria não é religiosa... isso é uma grande facilidade. Por serem cientistas se eu chegar e falar “sou gay” eles vão olhar dizer ‘ah tá’ e continuar falando [...]

Importante salientar que no caso dos funcionários públicos, estes alegam que, pela própria natureza empregatícia e como o plano de carreira é normalmente estruturado, eles não conseguem identificar a sexualidade como um fator limitador no seu desenvolvimento. Há também o caso de profissionais que estão ligados às áreas em que tradicionalmente existem mais homossexuais atuando no mercado, como hospitais,

publicidade e comércio, onde a sexualidade é encarada de forma natural e não gera discriminação direta no ambiente de trabalho.

Aqueles entrevistados que estão há mais tempo na empresa acreditam que o “tempo de casa” lhes dá mais segurança e possibilitou assumirem-se em seus empregos, ou, em outros casos, permite cogitar assumirem-se de uma maneira mais tranquila.

Um caso interessante foi o do entrevistado 12, que afirma que após ter trabalhado durante anos em imobiliárias, preferiu arriscar-se a abrir a sua própria empresa, sendo que em um primeiro momento ele afirma que nas empresas que trabalhou anteriormente ele tinha que “avaliar o terreno” – conforme suas palavras – para averiguar se era possível expor sua sexualidade sem que isso importasse no trabalho. Num segundo momento, tinha que averiguar se a exposição de sua condição iria ou não prejudicar seu relacionamento com colegas e mesmo a sua possibilidade de crescimento.

Outro aspecto interessante que foi salientado por dois entrevistados, 1 e 13, foi de que mesmo enfrentando ainda algumas barreiras (caso da entrevistada 13) após assumirem-se homossexuais, perceberam uma melhora no desempenho e na qualidade do seu trabalho:

(E13) As vezes ainda tem aquela coisa de lançarem algumas piadinhas no ar ainda, mas sinceramente depois que eu me assumi muita coisa mudou pra mim. Ando mais tranqüila no trabalho, sabe a gente perde aquela coisa de estar sempre cuidando o que vai dizer ou fazer pra não desconfiarem. A gente para de desperdiçar energia inventando mentiras pros outros.

Pode-se relacionar essa melhora no desempenho das funções profissionais, pois ao assumir-se homossexual no ambiente de trabalho o indivíduo não tem mais um gasto de energia para esconder a sexualidade, o que tendia a gerar baixos níveis psicológicos de bem estar e satisfação.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo aqui apresentado teve três focos principais, que nortearam a pesquisa, e se constituíram em objetivos específicos: a) Verificar a existência de políticas de diversidade nas organizações em que os indivíduos homossexuais entrevistados atuam e o que elas representam para este público; b) levantar a percepção sobre a aceitação da homossexualidade no ambiente de trabalho; c) levantar a percepção dos entrevistados em relação à igualdade de possibilidades de desenvolvimento de carreira, em comparação aos indivíduos heterossexuais. A partir desses, entende-se que foi possível conhecer as representações sociais constituídas por esses indivíduos homossexuais, homens e mulheres, frente ao seu dia a dia de trabalho dentro das diferentes organizações em que atuam, levando-se em consideração as experiências individuais vividas e a maneira que estas influenciam em seus processos de desenvolvimento pessoal e profissional.

Assim, primeiramente, com relação às políticas de diversidade, notou-se que na maioria dos casos, e mesmo nos casos daqueles entrevistados que trabalham ou trabalharam em grandes empresas, não foram destacadas nenhuma política ou programa que visasse à diversidade nas empresas. Uma vez que políticas de diversidade são medidas que criam resultados no longo prazo, tendo em vista que se trata de uma medida com base educadora, é compreensível a descrença de vários entrevistados com relação à sua efetividade.

Entretanto, considera-se que seria importante haver uma maior iniciativa, a começar por empresas de médio e grande porte na introdução de políticas e programas que tenham em vista a conscientização do seu quadro funcional quanto à diversidade, executando-as de modo que estas possam servir de meio para educar, esclarecer e melhorar as relações entre seus empregados. Além disso, a implantação destas políticas nas empresas é de grande valia no sentido de esclarecer os funcionários, que levam essas novas ideias para outros ambientes de atuação como família, etc. Cabe aqui

salientar que não basta a importação de políticas de empresas estrangeiras, faz-se necessário adequá-las a realidade vivida pela sociedade brasileira.

Além de serem poucas, quando apareceram, foram mencionadas apenas como discursos organizacionais bem construídos, com o intuito de vender uma imagem da empresa como socialmente responsável, e não com vistas à uma efetiva mudança de comportamento do pessoal interno.

Com relação à aceitação da sexualidade no ambiente de trabalho, notou-se através dos resultados das entrevistas que o ato de assumir-se no trabalho, de forma geral, é visto positivamente pelos entrevistados, pois os laços de amizade e confiança entre colegas tende a aumentar, bem como os indivíduos tendem a gastar menos energia ao criar um personagem que seja aceito pela maioria.

Ainda que tenham sido pouco relatados casos em que os entrevistados tenham sofrido algum tipo de preconceito direto no ambiente de trabalho, muitos citam que já ouviram histórias, ou sabem de casos de conhecidos ou amigos que sofreram discriminação e assédio moral no trabalho o que denota uma necessidade de aceitação mais ampla e efetiva por parte dos colegas. Aqui também nota-se a importância de políticas de diversidade uma vez que estas estariam colaborando para a inserção de novas ideias e conceitos junto ao quadro funcional da organização e, desta forma, estas ideias e conceitos seriam levadas para a sociedade de uma forma geral.

Já com relação ao desenvolvimento da carreira, notou-se que, de forma mais ampla, os respondentes afirmam que sua sexualidade não se constituiu em uma barreira à sua carreira profissional, e imputam isto ao fato de serem normalmente mais comprometidos com o trabalho, buscando sempre destaque nas atividades executadas, o que geraria o reconhecimento e criaria oportunidades de crescimento. Aqui nota-se também que ainda que os entrevistados deste estudo, em sua maioria, não tenham percebido a própria sexualidade como uma barreira impeditiva ao seu crescimento profissional, todos afirmaram que conhecem casos em que houve esse tipo de diferenciação, o que salienta a necessidade de uma maior compreensão do homossexual enquanto indivíduo e profissional capaz no meio de trabalho.

Como principal limitação para a execução deste estudo deve-se citar a dificuldade de agendamento de horários dos entrevistados, uma vez que se tratava de uma entrevista voluntária.

Conclui-se que a implantação de políticas de diversidade ainda não é o melhor meio de se levar o conhecimento quanto a diversidade para o ambiente empresarial, mas se corretamente aplicado, por se tratar de uma ferramenta que apresenta seus resultados no longo prazo, pode gerar uma abertura maior e uma equidade maior, ainda que apenas no campo dos direitos trabalhistas. Já com relação a aceitação do indivíduo homossexual faz-se necessária toda uma reconstrução social que atente a não discriminação daquele que é diferente, seja pela característica que for.

Acredito que um estudo futuro interessante seria o de se analisar como a dinâmica do assumir-se homossexual no ambiente de trabalho transforma a realidade vivida pelos indivíduos, uma vez que foi um ponto que muitas vezes veio à luz das respostas dos participantes deste estudo.

REFERÊNCIAS

ALVES, Mario Aquino; GALEAO-SILVA, Luis Guilherme. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. **Rev. adm. empresas**, São Paulo, v. 44, n. 3 de Setembro de 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902004000300003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em março de 2012.

BARRETO, M. M. S. Assédio Moral: A violência sutil – Análise epidemiológica e psicossocial do trabalho no Brasil. Tese de Doutorado defendida na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2005.

BICALHO, Renata de Almeida; DINIZ, Ana Paula Rodrigues. Violência Simbólica e Homossexualidade: Um Estudo em Capitais Brasileiras. **XXXIII Encontro da ANPAD.**, São Paulo/SP, Setembro de 2009.

BOURDIEU, P. **O campo econômico: a dimensão simbólica da dominação.** Campinas: Papirus, 2000.

BRUNSTEIN, Janette; JAIME, Pedro. Da estratégia individual à ação coletiva: grupos de suporte e gênero no contexto da gestão da diversidade. **RAE electron.**, São Paulo, v.8, n.2, Dezembro de 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1676-56482009000200004&lng=en&nrm=iso>. Acesso em março de 2012.

CARRIERI, Alexandre de Pádua; AGUIAR, Ana Rosa Camillo; DINIZ, Ana Paula Rodrigues. Reflexões sobre o indivíduo desejante e o sofrimento no trabalho: o assédio moral, a violência simbólica e o movimento homossexual. **XXXIV Encontro da ANPAD.**, Rio de Janeiro/RJ, Setembro de 2010.

CONNEL, R.W. **Maculinties and Globalization Men and Masculinities**, London, v.1, n1, p. 3-23, July, 1998.

DINIZ, Ana Paula Rodrigues Diniz; GANDRA, Gislaiane. A ficção das políticas de Diversidade nas organizações: as relações de trabalho comentadas por trabalhadores gays. **XXXIII Encontro da ANPAD.**, São Paulo, Setembro de 2009.

CARRIERI, Alexandre de Pádua; AGUIAR, Ana Rosa Camillo; DINIZ, Ana Paula Rodrigues. Reflexões sobre o indivíduo desejante e o sofrimento no trabalho: o assédio moral, a violência simbólica e o movimento homossexual. **XXXIV Encontro da ANPAD.**, Rio de Janeiro/RJ, Setembro de 2010

ECCEL, Claudia Sirangelo; FLORES-PEREIRA, Maria Tereza. A Inserção da “Diversidade” Homossexual em uma Livraria de Shopping Center: um Estudo Crítico. **XXXII Encontro da ANPAD.**, Rio de Janeiro/RS, Setembro de 2008.

FLEURY, M. T. M. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. **Revista de Administração de Empresas.** São Paulo, v. 40, n.3, p. 18-25, jul/set. 2000.

GARAY, Angela. As representações sociais de jovens participantes de projeto social de inserção no mercado de trabalho. **REGE**, São Paulo – SP, v. 18, n. 1, p. 93-109, jan./mar. 2011.

GARCIA, Agnaldo; SOUZA, Eloisio Moulin de. Sexualidade e trabalho: estudo sobre a discriminação de homossexuais masculinos no setor bancário. **Rev. Adm. Pública**, Rio de Janeiro, v. 44, n. 6, Dezembro 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-76122010000600005&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: março de 2012.

HANASHIRO, Darcy M. M.; TEIXEIRA, Maria Luisa M.; ZACCARELLI, Laura M. (Org.). **Gestão do Fator Humano: Uma Visão Baseada em Stakeholders.** 2 Ed. Rio de Janeiro: Saraiva, 2008.

HIRIGOYEN, M-F. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano.** 7 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

IRIGARAY, Hélio Arthur Reis; SARAIVA, Luiz Alex Silva; CARRIERI, Alexandre de Pádua. Humor e discriminação por orientação sexual no ambiente organizacional. **Rev. adm. contemp.**, Curitiba, v. 14, n. 5, Outubro. 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552010000500008&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: janeiro de 2012.

IRIGARAY, Hélio Arthur Reis; FREITAS, Maria Ester de. Sexualidade nas Organizações Brasileiras: Estudo Sobre Lésbicas no Ambiente de Trabalho. **Rev. adm. contemp.**, Curitiba, v. 14, n. 5, Oct. 2010.

JARDIM, G. A. da S. O individualismo na Cultura Moderna. **CAOS**. Revista Eletrônica de Ciências Sociais, nº 7, set. 2004, p 23-21.

KING, N. **The qualitative research interview**. In: Cassell, C.; Symon, G. *Qualitative Methods in organizational research. A practical guide*. Thousand Oaks, CA: Sage, 1994.

LACERDA, Marcos; PEREIRA, Cícero; CAMINO, Leoncio. Um estudo sobre as formas de preconceito contra homossexuais na perspectiva das representações sociais. **Psicol. Reflex. Crit.**, Porto Alegre, v. 15, n. 1, 2002. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-79722002000100018&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: março de 2012.

LANCMAN, S. O mundo do trabalho e a psicodinâmica do trabalho. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. (Orgs.) *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Rio de Janeiro: Editora Paralelo 15/ Editora Fiocruz, 2004. P. 23-34

MARINHO, Carla de A. et al . Adaptação da escala de homofobia implícita e explícita ao contexto brasileiro. **Paidéia (Ribeirão Preto)**, Ribeirão Preto, v. 14, n. 29, Dezembro 2004 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-863X2004000300012&lng=en&nrm=iso>. Acesso em março de 2012.

MATOS, Ana Maria; FRAGA, Tânia. Normas para apresentação de trabalhos acadêmicos da Escola de Administração: adequada à NBR 14724 de 2011. Biblioteca da Escola de Administração. Disponível em: <http://www.ea.ufrgs.br/biblioteca/docs/2011/normas_2011.pdf>. Acesso em junho de 2012

NKOMO, S. M.; COX JR., T. Diversidade e identidade nas organizações. In: CLEGG, S.; HARDY, C.; NORD, W. **Handbook de estudos organizacionais**. São Paulo: Atlas, 1999.

ROSA, A. R.; MENDONÇA, S.; Lourenço, C. D. da S. Os sentidos da violência na organização da saúde: uma análise construcionista da história de vida de uma

profissional de enfermagem. In: **Encontro de Estudos Organizacionais**, 04, 2006, Porto Alegre. Anais... Porto Alegre: ANPAD, 2006.

SARAIVA, Luiz Alex Silva; IRIGARAY, Hélio Arthur dos Reis. Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso?. RAE, São Paulo, v. 49, n. 3, Setembro de 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902009000300008&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: Março de 2012.

SIQUEIRA, M. V. S.; FERREIRA, R. C.; ZAULI-FELLOWS, A. Gays no ambiente de trabalho: uma agenda de pesquisa. XXX Encontro Anual da ANPAD. Salvador/BA: **Anais EnANPAD**, 2006.

SLUSS, D; ASHFORD, B Relational identity and identification: defining ourselves through work relationships. **Academy of Management Review**, v.32, n. 1, p.9-32, 2007

THOMAS, R. R. From affirmative action to affirmative diversity. **Harvard Business Review**, Mar/Apr., p.107-118, 1990.

WELZER-LANG, D. Os homens e o masculino numa perspectiva das relações sociais de sexo. In: SCHPUN, M. (Org.) **Masculinidades**. São Paulo/Santa Cruz do Sul: Boitempo/Edunisc, 2004.

ANEXO A – ROTEIRO DE ENTREVISTA

1. Idade:
2. Empresa em que trabalha:
3. Pública ou privada?
4. Você é assumido(a)? E no Trabalho?
5. Tem conhecimento de algum programa/política de diversidade na empresa em que atua? Como funciona?
6. Considera esse programa/política efetivo? Por quê?
7. Como você percebe a aceitação das diversidades sexuais na sua empresa?
8. Se assumido(a), como é seu convívio com os colegas de trabalho?
9. Já sofreu algum tipo de discriminação no trabalho?
10. Você acredita possuir as mesmas chances de desenvolver sua carreira que um colega heterossexual?
11. Você já passou por alguma situação em que perdeu alguma oportunidade dentro do trabalho, em função da sua orientação sexual?
12. Você acredita que o homossexual tem, de uma maneira geral, as mesmas chances de se desenvolver no trabalho?
13. Você gostaria de acrescentar algo que considere importante e que não foi perguntado?