



A PERCEPÇÃO DA COMUNIDADE LGBT SOBRE A ATUAÇÃO DAS PRÁTICAS ORGANIZACIONAIS E A INCLUSÃO DA DIVERSIDADE SEXUAL E DE GÊNERO NAS ORGANIZAÇÕES

Rafaella dos Santos Coelho¹
Márcia Bandeira Landerdahl Maggioni²

Eixo temático: Gestão de Pessoas

Resumo

Reconhecendo os desdobramentos da diversidade sexual e de gênero, respeitar as diferentes formas de identidade e afeto de cada indivíduo pode contribuir para uma sociedade mais livre de preconceitos, justa, empática e igualitária. Entende-se que nas organizações, quando se promove a inclusão da população LGBT, a empresa aprende, reconhece e valoriza a diversidade, permitindo que a diversidade agregue valor na cultura, processos interpessoais e no trabalho de forma geral. Nesse contexto, o objetivo deste estudo consiste em analisar a percepção da comunidade LGBT sobre a atuação das práticas organizacionais e a inclusão da diversidade sexual e de gênero nas empresas. A pesquisa, de abordagem qualitativa, prevê a realização de entrevistas narrativas junto a membros da comunidade LGBT. Acredita-se que este estudo possibilitará a ampliação da discussão, trazendo luz aos aspectos organizacionais, comportamentais e individuais envolvidos nessa complexa temática.

Palavras-chave: Práticas organizacionais; Diversidade sexual; Diversidade de gênero; Gestão da diversidade.

1 INTRODUÇÃO

A diversidade comportamental e cultural da população está em foco, conseqüentemente reflexões sobre equidade, respeito e empatia entre as pessoas estão sendo cada vez mais discutidas em todos os ambientes. Entretanto, esse tema não é novo, tendo em vista que os manifestos das minorias por reivindicações de direitos e visibilidade ao redor do mundo tiveram início ainda nos anos 1960, com movimentos feministas, lutas raciais e políticas sexuais (DE SALES, 2015).

Souza *et al.* (2016) citam que somente por volta de 1990 a diversidade começou a ser vista como plano estratégico para as empresas e assunto relevante e necessário para a sociedade. Nesse sentido, observa-se que a gestão da diversidade consiste na evolução e no resultado de todos os manifestos e reivindicações realizadas há mais de 60 anos, que apresentam impacto direto nas atuais estratégias empresariais.

Apesar do progresso da sociedade com relação à diversidade de modo geral, discussões sobre homossexualidade e transexualidade ainda são tabus para diversas culturas e crenças. No ambiente organizacional percebe-se uma aceitabilidade maior aos homens e mulheres homossexuais, desde que não demonstrem comportamento divergente ao estereótipo masculino e feminino impostos socialmente, assim encaixando-se na heteronormatividade teoricamente ideal (PHILERENO; FIGUEIRÓ, 2019).

¹ Acadêmica do Curso de Administração da Faculdade Metodista Centenário. E-mail: rafaellaadsc@gmail.com

² Docente do Curso de Administração da Faculdade Metodista Centenário. E-mail: marcia.maggioni@yahoo.com.br



Em complemento, Paniza (2019) aborda em sua pesquisa a temática da diversidade trans - travestis e transexuais - fazendo refletir sobre a realidade da população transexual no ambiente de trabalho e as barreiras que essas pessoas enfrentam com relação à escolaridade e discriminação social. Dada a relevância e necessidade de produzir pesquisas sobre a população de lésbicas, gays, bissexuais e transexuais, denominada pela sigla LGBT, e a inclusão da diversidade dentro das empresas, surge o objetivo geral do estudo, que consiste em analisar a percepção da comunidade LGBT sobre a atuação das práticas organizacionais e a inclusão da diversidade sexual e de gênero nas empresas. Os objetivos específicos são: a) identificar a percepção da população LGBT sobre as dificuldades e facilidades de inclusão no ambiente organizacional; b) analisar a qualidade de vida no ambiente de trabalho, segundo o ponto de vista da população LGBT; c) discutir se existem políticas ou práticas de gestão da diversidade sexual e de gênero nas organizações locais, de acordo com o entendimento dos participantes da pesquisa.

A pesquisa proposta justifica-se a começar pelo questionamento sobre as práticas organizacionais e de inclusão da diversidade sexual e de gênero nas organizações, assim como o compromisso em torno de políticas empresariais voltadas à população de LGBT. Tendo em vista que o ambiente organizacional incorpora pessoas de diferentes gêneros, culturas, etnias e orientações sexuais, faz-se necessário compreender de que forma essas pessoas estão sendo inseridas nas organizações e como percebem essa situação cotidianamente.

Pesquisadores recentes com essa temática, entre eles Santos (2016) e Filipon, Teixeira e Oliveira (2019), recomendam em suas pesquisas que sejam realizados outros estudos acadêmicos que contemplem o universo LGBT além de mulheres e homens homossexuais e bissexuais, incluindo na pesquisa também a população transexuais e a inserção no ambiente organizacional. É justamente nesse sentido que se propõe este estudo, pela realização de uma pesquisa que envolva questões de identidade de gênero e orientação sexual no ambiente organizacional.

Este estudo também exerce a importante função de representar e visibilizar a comunidade LGBT dentro do meio acadêmico e organizacional. Aos acadêmicos, a importância deste estudo se dá pela urgência de conhecimento sobre a gestão da diversidade sexual e de gênero dentro das organizações, conseqüentemente estimulando a produção de conteúdos atuais, que auxiliem no melhor aperfeiçoamento da gestão de equipes diversas no ambiente organizacional.

2 METODOLOGIA

No que se refere à classificação, a presente pesquisa caracteriza-se como descritiva. Conforme Prodanov e Freitas (2013), uma pesquisa é descritiva quando o pesquisador observa, registra, analisa, classifica, interpreta e não interfere nos fatos, sendo assim, estuda os fenômenos sem manipula-los. Classificando-se como descritivo, essa pesquisa busca analisar a percepção da comunidade LGBT sobre a atuação das práticas organizacionais e a inclusão da diversidade sexual e de gênero nas empresas.

Esta pesquisa apresentará uma abordagem qualitativa, segundo Marconi e Lakatos (2011), a abordagem qualitativa tem como base interpretar e analisar os dados com maior efetividade. Desta forma, essa classificação de abordagem do problema pode ser caracterizada como qualitativa, visto que é referente a percepção do público que será estudado, por meio de suas opiniões e posicionamentos pessoais.

De acordo com Flick (2009), nas pesquisas qualitativas são utilizadas predominantemente as entrevistas narrativas ou semi estruturadas para a coleta de dados. As entrevistas narrativas, em especial, buscam com que os entrevistados relatem determinados momentos e fatos ocorridos em suas vidas, já as semi estruturadas fazem uso de perguntas para conduzir as informações coletadas (FLICK, 2012).



Conforme Flick (2009), com a aplicação de entrevistas narrativas é possível explorar de maneira mais abrangente as experiências de vida. Fundamentado nesse formato de coleta de dados, decidiu-se pela realização de entrevistas narrativas, com a finalidade de extrair a subjetividade dos pontos de vista dos participantes da comunidade LGBT com relação às suas vivências no ambiente de trabalho.

Definida a técnica de coleta de dados, passa-se às escolhas quanto aos participantes. Segundo Marconi e Lakatos (2003, p. 163), amostra “é uma parcela convenientemente selecionada do universo (população); é um subconjunto do universo”. As autoras sugerem que seja avaliada uma parte da população existente, pois, a pesquisa não abrange todo o universo, sendo assim, de acordo com a amostragem, definem como “escolher uma parte (ou amostra), de tal forma que ela seja a mais representativa possível do todo” (MARCONI; LAKATOS, 2003, p. 223).

A amostragem escolhida para o estudo em questão será o método de amostra autogerada (bola de neve), que de acordo com Dewes (2013) é um método utilizado tipicamente quando os membros da população escolhida não são todos identificados. Para a aplicação, deve-se localizar indivíduos que pertencem ao público-alvo da pesquisa, e assim eles indicarão as demais pessoas para amostra.

Assim, a delimitação da amostra a ser estudada será de seis pessoas, dentre elas, preferencialmente, uma lésbica, um gay, dois bissexuais (homem e mulher) e dois transsexuais (homem e mulher) da população LGBT. Os critérios que serão exigidos dessa amostra além de pertencerem assumidamente à comunidade LGBT, estarem no momento exercendo atividade profissional com vínculo por meio do regime da Consolidação de Leis Trabalhistas (CLT) ou equivalente em setor privado ou público, e ter concluído ou estar cursando ensino superior no momento.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Atualmente se reconhece que os colaboradores não deixam de lado seus valores, preferências e estilos de vida durante o expediente, com isso, o desafio das organizações é de conseguir organizar os diversos grupos de pessoas no mesmo ambiente. Acolhendo-os, reconhecendo e respeitando suas necessidades e muitas vezes modificando culturas enraizadas nas empresas para reter e manter funcionários evitando qualquer possível tipo de discriminação (ROBBINS, 2009).

Para Souza *et al.* (2016) grande parte das empresas não dão a devida importância para diversidade de seus funcionários, vendo todos como iguais e tratando todos da mesma forma. Consequentemente fazendo com que os funcionários se adaptem a cultura da organização, gerando um desconforto no ambiente de organizacional.

O objetivo da gestão da diversidade é administrar formas de atrair novos talentos com a intenção de elaborar políticas de recrutamento e seleção, que entendam os critérios de diversidade existentes no mercado. A partir de medidas organizacionais, cujo propósito seja o fomento das diferenças entre os colaboradores como estratégias para otimizar o desempenho da organização (SOUZA *et al.*, 2016).

Por ainda se tratar de um projeto de pesquisa, com a aplicação do estudo de campo em andamento no segundo semestre de 2020, espera-se que os resultados obtidos pela realização das entrevistas narrativas possibilitem compreender, na perspectiva dos envolvidos, membros da população LGBT, como as práticas organizacionais relacionam-se aos aspectos de inclusão da diversidade sexual e de gênero nas empresas.



4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em campanha recente a ONU Brasil (Organização das Nações Unidas do Brasil) reforça o compromisso com a proteção dos direitos humanos das pessoas LGBT e o acesso dessa população ao mercado de trabalho através do respeito à diversidade. Fomentando em empresas padrões de conduta de respeito, apoio e defesa dos direitos humanos a diversidade e avançar na direção de mais igualdade para as pessoas LGBT, tendo em vista que cada vez que a discriminação diminui todos são beneficiados (ONU BRASIL, 2020).

É pertinente, entretanto, citar uma crítica da gestão da diversidade, onde Alves e Galeão-Silva (2004, p. 27) questionam as políticas de gestão da diversidade no Brasil, dizendo “agora, a nova ideologia é a da diversidade administrada [...] a diversidade revela a discriminação para, em seguida, ensinar a tolerância”. Neste sentido, verifica-se cada vez mais a necessidade de considerar as infinitas formas de diversidade e como estão sendo incluídas nas organizações.

Estes aspectos reforçam a necessidade de verificar-se, na prática e na percepção dos principais envolvidos, como ocorre efetivamente a inclusão da diversidade sexual e de gênero nas organizações. Acredita-se que este estudo possibilitará a ampliação da discussão, trazendo luz aos aspectos organizacionais, comportamentais e individuais envolvidos nessa complexa temática.

REFERÊNCIAS

ALVES, M. A.; GALEÃO-SILVA, L. G. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. **Revista Administração de Empresas**, 44, 3, 2004.

DE SALES, R. G. Diversidade no trabalho: valores organizacionais e adesão às normas em organizações participantes do Fórum Empresas e Direitos LGBT. In: CONGRESSO INTERNACIONAL COMUNICAÇÃO E CONSUMO, 5, 2015, São Paulo. 2015. **Anais**[...]. São Paulo: 2015.

DEWES, J. **Amostragem em Bola de Neve e Respondent-Driven Sampling**: uma descrição dos métodos. Orientadora: Luciana Neves Nunes. 2013. 53 f. Trabalho de conclusão de curso (Bacharel em Estatística) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2013.

FILIPON, N.; TEIXEIRA, A. C. C.; OLIVEIRA, L. B. Diversidade sexual nas organizações? A distância entre teoria e realidade na visão de trabalhadores gays de uma empresa estatal brasileira. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO. 10, 2019, Fortaleza: **Anais** [...]. Fortaleza: ANPAD, 2019. 1-11.

FLICK, U. **Introdução à pesquisa qualitativa**. Porto Alegre: Artmed, 2009.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos Metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **ONU defende proteção e promoção de empregos para pessoas LGBTI+ em meio à pandemia**. ONU Brasil. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/onu-defende-protecao-e-promocao-de-empregos-para-pessoas-lgbti-em-meio-a-pandemia/>. Acesso em: 23 mai. 2020.

PANIZA, M. D. R. À Sombra do Arco-Íris, À Margem da Diversidade Organizacional: Uma Revisão Narrativa sobre Travestis e Transexuais no Mundo do Trabalho. In: ENCONTRO



4ª Semana Acadêmica e 2ª Jornada de Pesquisa e
Extensão dos Cursos de
Administração e Ciências Contábeis
CRIATIVIDADE E EMPREENDEDORISMO - 2020



ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO. 43, 2019, São Paulo: **Anais** [...]. São Paulo: ANPAD, 2019. 1-17.

PHILERENO, A. R. P.; FIGUEIRÓ, P. S. A Gestão da Diversidade sob a perspectiva de uma Multinacional de Tecnologia. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO. 43, 2019, São Paulo: **Anais** [...]. São Paulo: ANPAD, 2019. 1-17.

PRODANOV, C. C; FREITAS, E. C. **Metodologia do trabalho científico**: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional**. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009.

SANTOS, E. D. **Os efeitos do coming out do indivíduo gay em organizações contemporâneas**. Orientador: Marcus Vinícius Soares Siqueira. 2016. 81 f. Trabalho de conclusão de curso (Bacharel em Administração) - Universidade de Brasília, Brasília, 2016.

SOUZA, M. H.; LOPES, G. S. C.; CAMILO, S. P. O.; WATANABE, M. Gestão de Pessoas no Ambiente Empresarial Sob a Perspectiva da Diversidade. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO – EnANPAD, 40, 2016, Costa do Sauípe. **Anais**[...]. Costa do Sauípe: ANPAD, 2016. 1-17.