

## **Diversidade Sexual Nas Organizações: Uma Análise Bibliométrica de Publicações em Administração**

**Autoria:** Hernani Passos Candido, Deborah Kelly Nascimento Pessoa

### **RESUMO**

Este estudo objetiva analisar publicações da última década sobre diversidade sexual nas organizações, em periódicos nacionais de classificação “A” pelo Qualis-Capes e em eventos da ANPAD, na expectativa de observar como essa temática vem sendo estudada. Para isso, desenvolveu-se uma pesquisa exploratória, a partir de indicadores bibliométricos, objetivando identificar o volume de publicações sobre o tema, os aspectos metodológicos das publicações, a cooperação entre autores dessas publicações e suas origens institucionais. Dentre os resultados encontrados está a constatação e, conseqüente, crítica por ainda haver escassez de trabalhos publicados nessa temática. Além de serem ressaltadas questões a serem exploradas pelo campo.

## 1. INTRODUÇÃO

As organizações têm sido administradas de maneira que seus colaboradores convivam de forma funcional em prol de seus objetivos econômicos comuns. Esse apontamento, no âmbito da administração, revela que indivíduos, de atitudes e estilos de vida diferentes, têm sido negligenciados na força de trabalho, e que, para sobreviver, escondem-se sob a impessoalidade profissional (IRIGARAY, 2008).

Evidências dão conta de que o perfil da força de trabalho tem se diversificado cada vez mais na última década (ALVES e GALEÃO-SILVA, 2004). Essa heterogeneidade surgiu como mais um desafio para as empresas, nas quais se viram obrigadas a trabalhar na elaboração de estratégias que harmonizassem lucro, práticas organizacionais e justiça social, acreditando que a inclusão de minorias relacionadas ao público LGBT (lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais e transgêneros) melhoraria o ambiente do trabalho, tornando-o mais democrático (SARAIVA e IRIGARAY, 2009).

Em geral, nos estudos apresentados em periódicos de administração, a gestão da diversidade, práticas administrativas que visam reconhecer os atributos pessoais e coletivos de seus trabalhadores, tem sustentado o debate com base em dois pontos: primeiro, que programas internos de empresas voltados à diversidade seriam socialmente mais justos do que políticas de ação afirmativa; segundo, que um gerenciamento da diversidade de pessoas eficaz conduziria as organizações a agirem de maneira mais eficiente no que tange ao mercado (ALVES e GALEÃO-SILVA, 2004). Nesse contexto, seriam bem-vindas práticas empresariais inovadoras, como a gestão da diversidade por empresas brasileiras, com a necessidade de operar em diferentes nichos de mercado, com responsabilidades “politicamente corretas” (MENDES, 2004).

Aos poucos foram surgindo trabalhos que atendessem de maneira mais apurada a cada um dos diferentes temas que dizem respeito à diversidade, no entanto, pouco tem sido feito a respeito da identidade sexual e sua influência no trabalho organizacional (MECCHI, 2007). A literatura se voltou principalmente para a integração de pessoas com diferenças de gênero, raciais e físicas (McQUARRIE, 1998) e a literatura em diversidade sexual no trabalho em países avançados, como nos EUA, já é extensa, mas no Brasil, pouco foi publicado a respeito (DIAS, PEREIRA e BARBOSA, 2002; BITTENCOURT, 2003; SIQUEIRA, FERREIRA e ZAULI-FELLOWS, 2006).

Diante desse contexto, este estudo orienta-se pela seguinte questão de pesquisa: como a temática diversidade sexual nas organizações vem sendo pesquisada, na última década, nos principais periódicos de administração do Brasil e nos eventos da ANPAD?

De maneira a atender essa questão de pesquisa, realizou-se um estudo bibliométrico com as dezesseis publicações encontradas, na expectativa de entender esse campo de estudos no Brasil.

Na próxima seção, será apresentada a fundamentação teórica, na expectativa de explicar e exemplificar o tema no contexto da administração e na sociedade.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 - Homofobia e uma Perspectiva dos Direitos Humanos

Desde meados do século XX, nos debates públicos e nas lutas sociais e políticas, a homofobia é uma das expressões mais presentes na representação do preconceito e da discriminação. Desta forma, o estudo do preconceito e da discriminação foi fundamentando-se tanto na esfera acadêmica, quanto no âmbito organizacional. A homofobia é aquela com

maiores controvérsias, sendo importante o avanço do estudo, pela perpetuação da sociedade contra homossexuais, bissexuais, travestis, transexuais e transgêneros, refletindo também, sobre as diversas manifestações do preconceito, da discriminação e suas relações, realizada em uma perspectiva de violação dos direitos humanos (RIOS, ALMEIDA, PARKER e PIMENTA, 2009). Tais movimentos coletivos buscaram estabelecer a construção de identidades coletivas (SANTOS, 2006) e, com base nesses debates, foi estruturada a luta pela construção dos trabalhadores gays. Essas minorias visíveis e invisíveis se fazem presente em toda a sociedade, inclusive nos ambientes de trabalho (IRIGARAY, 2008).

Preconceito, segundo Lacerda, Pereira e Camino (2002, S.N) “agregam-se a este conceito de modo exclusivo, preponderante ou conjugado, conforme o caso, as notas de irracionalidade, autoritarismo, ignorância, pouca disposição à abertura mental e inexistência de contato ou pouca convivência com membros dos grupos inferiorizados”.

Já a discriminação é a concretização de atitudes arbitrárias relacionadas ao preconceito, implicando na violação dos direitos dos indivíduos e dos grupos, sendo este mais difundido no campo jurídico (RIOS, ALMEIDA, PARKER e PIMENTA, 2009). Com efeito, por meio da ideia de estigma, que são conduzidos muitos estudos e publicações sobre preconceito e discriminação, pois este apresenta atributo negativo, deteriorando a identidade dos indivíduos, deixando-os em desvantagem (PARKER e AGGLETTON, 2002).

Apesar de desde o final da II Guerra Mundial ter sido os temas sobre preconceito e discriminação, a temática sobre diversidade sexual veio a merecer mais atenção somente nos últimos anos, pois as tentativas de superação desse tema surgiram a partir de seus processos e do enfrentamento de seus atos (RIOS, ALMEIDA, PARKER e PIMENTA, 2009). Desse modo, de acordo com os autores, a homofobia pode ser superada ou atenuada à medida que iniciativas individuais (autoconhecimento), coletivas (políticas públicas) e jurídicas (repressão e incentivo) tenham condições de funcionar, objetivando compreender o porquê dessa realidade. Partindo desta premissa, a diversidade sexual tornou-se uma questão primordial para as organizações e também para seus colaboradores.

Uma vez institucionalizada de modo explícito ou implícito a heterossexualidade como norma social, política, econômica e jurídica, isso irá se manifestar em instituições e organizações burocráticas e como consequência, de um lado, privilégios para todos que se enquadram em tal padrão e de outro, prejuízos a lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais, transgêneros e até mesmo heterossexuais que fogem deste parâmetro imposto (RIOS, ALMEIDA, PARKER e PIMENTA, 2009). Ou seja, é criado um critério de distinção para o reconhecimento e distribuição dos benefícios sociais, políticos e econômicos.

Por fim, é necessário analisar as estratégias de enfrentamento como repressão, reparação e prevenção da discriminação para com a homofobia. Feito isso, estas são empregadas e dirigidas aos indivíduos e grupos sociais dentro das organizações. Ou seja, é necessário suplantar a heterossexualidade e a homossexualidade como identidades sexuais. Porém, no combate à discriminação homofóbica surgem obstáculos, como a condenação moral e a reprovação social, as posturas que atribuem um caráter doentio ou inferior à homossexualidade, apresentando maior bloqueio do que outras formas de preconceito e discriminação (RIOS, ALMEIDA, PARKER e PIMENTA, 2009). Os dilemas organizacionais estão entre admitir ou não um candidato declaradamente LGBT, conceder ou não os mesmos direitos e punir ou ignorar os atos de discriminação (MECCHI, 2007).

## **2.2 - Gestão da Diversidade nas organizações**

Os trabalhos publicados mostram que o perfil da força de trabalho vem se diversificando cada vez mais na última década e a questão da diversidade tem se consolidado

no mundo empresarial principalmente em razão dessas diferenças, exigindo das organizações práticas que harmonizem o lucro e a justiça social. Práticas inovadoras, como a gestão da diversidade por empresas brasileiras (ALVES e GALEÃO-SILVA, 2004).

A gestão da diversidade é a adoção de medidas administrativas que garantam que os atributos pessoais ou de grupo, estilos de vida e atitudes, sejam considerados meios para melhorar o desempenho organizacional, é uma prática gerencial que pretende substituir ações afirmativas e acesso igualitário ao trabalho. E a cooperação esperada dos empregados se baseia na democracia de direitos e clareza na comunicação, que somente há pouco tempo foram amplamente difundidas na administração (ALVES e GALEÃO-SILVA, 2004). Contudo, o fato de uma empresa adotar políticas de diversidade não garante que, no cotidiano organizacional, não ocorram atos discriminatórios (IRIGARAY, 2008).

Segundo Irigaray (2008, S/N)), “devido às rupturas ocorridas no século XX gerou uma inquietude a ponto das pessoas não saberem dominar o período histórico em que vivem, nem mesmo conceituar a sociedade, por ela ser fundamentada no capitalismo”.

A admissão de trabalhadores gays, lésbicas, travestis, transexuais e transgêneros nas organizações exigem de sua estrutura muita modificação. A começar pela abolição das piadas e das conversas comuns nos demais funcionários, gestores e administradores acerca dos candidatos diferentes dos padrões heterossexuais ditos “normais”. Pois o estigma e a discriminação são barreiras à construção da cidadania plena de qualquer indivíduo, além de não ser possível adotar a gestão da diversidade num ambiente de falta de respeito e agressão física e verbal, mais sim num ambiente de respeito e aceitação, ou seja, colaborador heterossexual deve aprender a respeitar seu colega gay, e vice-versa (SEFFNER, 2009).

No entanto, segundo McQuarrie (1998), a literatura se voltou principalmente para a integração na força de trabalho de pessoas com diferenças de gênero, raciais e físicas. Ao contrário, a literatura em diversidade sexual no trabalho em países avançados, principalmente os EUA, já é extensa e no Brasil, pouco foi publicado a respeito (DIAS, PEREIRA e BARBOSA, 2002; BITTENCOURT, 2003; SIQUEIRA, FERREIRA e ZAULI-FELLOWS, 2006), e ao pensar na elaboração de estratégias para garantir a gestão da diversidade sexual no ambiente específico da empresa, deve-se criar um ambiente de respeito e valorização da diferença. Não tratando como “coitadinhos”, mas como sujeitos que trazem contigo uma compreensão importante para todos os lados; à construção de um ambiente acolhedor a respeito da diversidade sexual devem constar claramente nos documentos oficiais da empresa e devem ser discutidos para serem traçadas as diretrizes sobre o que se deseja com esta abordagem; e recomenda-se que as organizações busquem parcerias para adotar tal temática, como por exemplo, ONGs, universidades, outras empresas, entre outros, presumindo uma discussão e um estabelecimento de um objetivo comum (SEFFNER, 2009).

Homossexuais têm sido encarados como uma estratégia organizacional em gestão de pessoas de grandes empresas no sentido de minimizar os efeitos causados pelo estigma e para promover ações de apoio que possam difundir a imagem das empresas mostrando-se efetivamente preocupadas com a diversidade (SIQUEIRA e ANDRADE, 2012).

Por fim, as questões que envolvem a diversidade sexual são complexas e exigem estudos por parte de administradores, que necessitam ter acesso a materiais pedagógicos, cursos de formação, participação em eventos que discutam o tema da sexualidade, para que se sintam preparados e com vontade de debater esse tema com seus funcionários (SEFFNER, 2009).

Os estudos e periódicos publicados sobre a correlação entre investimento em capital humano e pobreza, assim como escolaridade e determinação dos salários da força de trabalho, sugerem que a facilidade de se conseguir um emprego em grandes empresas é proporcional à instituição de ensino de origem, classe social, idade, entre outros. Mas

acontece que um indivíduo, apesar de jovem, rico, melhor aluno de uma das melhores escolas de Administração do país, for um travesti, este seria hostilizado se desejasse atuar no mercado financeiro (IRIGARAY, 2012). A homofobia é um dos problemas sociais menos estudados, sendo assassinados, anualmente, mais de 2.000 homossexuais no país pela sua orientação sexual (GGB, 2008).

O desejo de uma travesti ou transexual, por exemplo, em atuar em um banco de investimento ou na área financeira de uma grande empresa, por exemplo, poderia ser um problema. Pois mesmo que os diretores, presidentes e gerentes gerais de grandes bancos e empresas que declaram possuir uma ampla política de diversidade e respeito às diferenças, acreditam que não há lugar para este tipo de gente no mundo corporativo (IRIGARAY, 2012).

Segundo Pelúcio (2005), em sua pesquisa sobre travestis e prostituição, constatou como esses indivíduos são visíveis e vítimas de atos de violência. No Brasil, a cada três dias um homossexual é assassinado em virtude de sua orientação sexual (MOTT, 2006), e o Observatório de Segurança (2010) estima que o risco de um travesti ou transexual ser assassinada é 259 vezes superior a dos gays e lésbicas, pois além de sua identidade sexual, a grande maioria trabalha no mercado informal ou com prostituição (ABLGT, 2010).

Não há espaço para as travestis no ambiente de trabalho, porque sua realidade é resultante de várias discriminações sofridas por estas, e segregadas, uma vez que, a elas é negado ou limitado acesso nos espaços públicos (KULICK, 2008).

Ademais, cabe aos poderes Executivo e Legislativo, em Brasília, aprovarem leis que garantem a esses indivíduos educação, saúde e trabalho e, também acesso aos espaços públicos, por meio da criminalização da homofobia (IRIGARAY, 2012), pois os crimes de ódio contra homossexuais, além de constituírem desrespeito aos direitos humanos, não ocorrem somente sob a forma de homicídios, mas também por atos de violência moral proferidos por autoridades dos três poderes (SIQUEIRA, SARAIVA, CARRIERI, LIMA e ANDRADE, 2009).

### **2.3 - Oportunidades e ameaças da gestão da diversidade**

A gestão da diversidade se tornou uma forma de converter essa preocupação social em resultados (SARAIVA e IRIGARAY, 2009). Segundo Aranha (2006) a eficácia desse tipo de gestão pode otimizar a troca de informações sobre cada experiência, valores, atitudes e a compreensão de novas abordagens e temáticas, estimulando, cada vez mais, a flexibilidade, a criatividade, a inovação, além de provocar mudanças no processo decisório. Por outro lado, pode causar a redução dos contatos sociais, enfraquecer os laços de lealdade com os colegas de trabalho e consumidores, e provocar conflitos nos problemas de comunicação (IRIGARAY, 2008). Segundo Cox (1994, p.11) “a administração da diversidade sexual significa planejar e executar sistemas e práticas organizacionais de gestão de pessoas de modo a maximizar as vantagens potenciais da diversidade e minimizar suas desvantagens”.

A primeira vantagem potencial é que a organização se torna mais flexível, já que membros do grupo LGBT têm maior habilidade para lidar com ambientes em transformação; e por último, e mais importante, é o fortalecimento da imagem da empresa, pois assim ela entende os anseios sociais frente à comunidade, ao governo, aos clientes e aos funcionários (MENDES, 2004). De acordo com Cox e Blake (1991), embora a gestão da diversidade seja anunciada por alguns autores como positiva para o desenvolvimento empresarial e conduzir a uma vantagem competitiva, não há ainda evidências de que isso seja um fato. Porque há em torno dessa gestão um consenso às escuras sobre a sua efetividade nas organizações, tratando-se mais de uma questão de fé, do que de fato (LYNCH, 2005).

Também, além de todos esses benefícios causados pela gestão da diversidade, estudos também apontam diversas desvantagens com esse tipo de gestão. Como por exemplo, empresas com elevada diversidade interna há rotatividade de funcionários, pois maiores serão os custos relacionados ao fator humano, já que os indivíduos escolhem seus meios de atração e convivência, anulando até mesmo alguns efeitos positivos citados anteriormente, sem falar que a não retenção de talentos inviabiliza a realização de benefícios potenciais. E pode levar também à baixa motivação, insatisfação com o trabalho e conflitos no clima organizacional (MENDES, 2004).

De acordo com Mendes (2004), para garantir que as vantagens potenciais da adoção de programas e práticas de gestão da diversidade se realizem, os gestores devem se basear tanto no senso de justiça que norteiam a questão, quanto em uma análise realista de negócios que garanta a viabilidade e a sustentação das ações implementadas.

## **2. METODOLOGIA**

De acordo com o propósito deste estudo, adotou-se uma pesquisa exploratória de cunho quantitativo descritivo, na expectativa de explorar a temática “diversidade sexual nas organizações” predominante no campo da Administração.

As publicações encontradas foram analisadas a partir de indicadores bibliométricos, objetivando identificar o volume de publicações sobre o tema, os aspectos metodológicos das publicações, a cooperação entre autores dessas publicações e suas origens institucionais. Essa bibliometria definida, de um modo geral, como um conjunto de leis e princípios aplicados a métodos matemáticos e estatísticos (CAFÉ e BRÄSCHER, 2008) possibilitou o mapeamento das publicações e de seus autores.

Foram mapeadas as publicações do campo da Administração, no período de 2002 a 2012. Para esse levantamento foram considerados: periódicos nacionais de Classificação A no Sistema Qualis da CAPES (RAE – Revista de Administração de Empresas; RAC – Revista de Administração Contemporânea; O&S – Organizações e Sociedade); anais da ANPAD. Esses artigos foram levantados no período de maio a julho de 2012. Ressalta-se que até o término da coleta de dados deste trabalho, os artigos do Enanpad 2012 não estavam disponíveis para consulta.

Como estratégia de busca, nos periódicos e nos anais dos congressos, utilizaram-se as seguintes palavras-chave: gestão da diversidade, diversidade sexual, homofobia. As dezesseis publicações encontradas foram analisadas segundo os seguintes indicadores: A) número de trabalhos encontrados; B) tipo de pesquisa; C) estratégia de pesquisa; D) método de pesquisa; E) número de autores por publicação; F) número de artigos por instituição.

Após a classificação, segundo os indicadores bibliométricos, os dados foram tabulados e analisados com apoio da estatística descritiva. Esses dados foram agrupados em tabelas, onde foram estruturados em valores absolutos e percentuais.

## **4. RESULTADOS DA PESQUISA**

Foram encontrados e analisados apenas dezesseis diferentes trabalhos, publicados nos três periódicos investigados e nos eventos da ANPAD, tal como ilustra a Tabela 4.1. O que comprova a incipiência de estudos com essa temática no campo de Estudos Organizacionais.



**Tabela 4.1:**

Quantidade de artigos encontrados.

Periódicos	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Total	%
RAE	0	0	2	0	0	0	0	1	0	1	0	4	25,00
RAC	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2	12,50
O&S	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	0	3	18,75
ANPAD	0	0	0	0	1	2	2	1	0	1	0	7	43,75
<b>Total</b>	0	0	2	0	1	2	2	3	2	4	0	16	100,00

Fonte: dados da pesquisa.

Como pode ser observado na Tabela 4.1, o pequeno volume de publicações na área, com a temática diversidade sexual nas organizações, manteve-se constante no período analisado. Os eventos da ANPAD apresentaram 43,75% do número de artigos publicados, seguido pela RAE (25%).

No que se refere ao indicador Tipo de Pesquisa, todos os trabalhos encontrados foram classificados como qualitativo. Sabe-se que a pesquisa qualitativa possibilita a investigação em profundidade, possibilitando o compreender e explicar das particularidades do fenômeno em análise. Tal predominância pode estar relacionada aos “primeiros passos” dos estudos na área, possibilitando o entendimento em profundidade dessa temática, a partir da percepção daqueles que estão envolvidos no cotidiano estudado, viabilizados por estudos de cunho qualitativo.

A maior parte dos trabalhos analisados utilizou como estratégia de Estudo de Caso (37,5%), como é demonstrada na Tabela 4.2. O estudo de caso é uma estratégia de pesquisa que permitiu ter uma veracidade consciente, como, por exemplo, observado em entrevistas sobre como os LGBTs são encarados no ambiente de trabalho.

No entanto, devido a pouca quantidade de trabalhos publicados na área, não é possível elaborar considerações conclusivas nesse indicador, porém, sabe-se que muitas outras possibilidades podem ser exploradas como estratégias de pesquisa para o trabalho empírico. Além disso, as próprias estratégias já citadas podem ser exaustivamente exploradas, com vistas a endossar o corpo teórico-empírico sobre diversidade sexual nas organizações.

**Tabela 4.2:**

Estratégias de pesquisa utilizadas pelos estudos qualitativos.

Estratégias	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Total	%
Estudo de Caso	0	0	0	0	0	1	1	1	1	2	0	6	37,50
Etnográfica	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	6,25
Pesquisa participante	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2	12,50
Documental	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	4	25,00
Não identificada	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	3	18,75
<b>Total</b>	0	0	2	0	1	2	2	3	2	4	0	16	100,00

FONTE: dados da pesquisa.

Além das estratégias de pesquisa, analisaram-se os métodos para coleta de dados dos trabalhos. A entrevista e análise documental foram os mais frequentes encontrados. Em

alguns casos houve uma mescla de métodos, pois, em muitos casos, os pesquisadores utilizaram entrevista, observação e análise documental.

Após mapear o volume de publicações e características metodológicas do trabalho empírico, buscou-se identificar o número de autores por artigo e quais as instituições em que estão vinculados.

Quanto ao número de autores por artigo, observou-se que cerca de 50% do total de publicações apresentaram dois autores por trabalho. Artigos com somente um autor foram identificados com 31,25% do total de publicações analisadas. No geral, poucos dos artigos foram publicados por três, quatro e cinco autores, a maioria no período de 2010 a 2012. Em nenhum período foram identificados artigos com seis ou mais autores. A Tabela 4.3 mostra o resultado da apuração.

**Tabela 4.3:**  
Número de autores por artigo.

Nº Autores	2004-2005	2006-2007	2008-2009	2010-2012	Total	%
1	1	1	1	2	5	31,25
2	1	2	3	2	8	50,00
3	0	0	0	1	1	6,25
4	0	0	0	1	1	6,25
5	0	0	1	0	1	6,25
6	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	2	3	5	6	16	100,00

Fonte: dados da pesquisa.

Quando analisado o número de autores que colaboram na produção de artigos nessa temática, onze (68,75%) das dezesseis publicações encontradas foram produzidas por dois ou mais autores. Essa constatação revela um indicador que pode ser encarado com positividade, pois, com a autoria compartilhada dos estudos acadêmicos é possível contribuir para a troca de experiências na elaboração do trabalho e, conseqüentemente, sua maior qualidade. Assim como, pode também ampliar a realização de outros estudos nessa temática a partir da construção de outras parcerias.

Após a análise do número de autores por artigo, foram verificadas quais são as instituições desses autores, na expectativa de entender melhor o campo e suas relações. Foram consideradas as instituições de origem dos autores na época da publicação do artigo.

De acordo com a Tabela 4.4, a FGV-EAESP destacou-se como a instituição com o maior número de publicações, aparecendo na maior parte dos períodos. A FGV-EBAPE e a UFMG surgem em seguida, apresentando 20% e 16%, respectivamente.

**Tabela 4.4:**  
Número de artigos por instituição.

Instituição	2002-2003	2004-2005	2006-2007	2008-2009	2010-2012	Total	%
FEA-USP	0	0	1	0	0	1	4,00
FGV-EAESP	0	3	1	1	1	6	24,00



<b>FGV-EBAPE</b>	0	0	0	2	3	5	20,00
<b>Mackenzie</b>	0	1	1	0	1	3	12,00
<b>UERJ</b>	0	0	1	0	0	1	4,00
<b>UFES</b>	0	0	0	0	1	1	4,00
<b>UFMG</b>	0	0	0	3	1	4	16,00
<b>UFRGS</b>	0	0	0	1	1	2	8,00
<b>UFRJ</b>	0	0	0	0	1	1	4,00
<b>UNB</b>	0	0	0	1	0	1	4,00
<b>Total</b>	0	4	4	8	9	25	100,00

Fonte: elaborado pelo autor.

Na temática diversidade sexual nas organizações, as 10 instituições citadas na Tabela 4.4 representam a totalidade dos artigos publicados. Considerando o número de instituições que fazem pesquisa em Administração no Brasil, observa-se que tanto as instituições citadas na tabela, quanto as que não apareceram, ainda não incorporaram o estudo da diversidade sexual no contexto organizacional em suas agendas de pesquisa.

A partir da apuração dos dados e da análise da literatura sobre o tema, foi possível elaborar algumas considerações, que serão apresentadas na próxima sessão.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

De acordo com o objetivo geral deste estudo, analisar as publicações de 2002 a 2012 sobre diversidade sexual nas organizações, em periódicos nacionais de classificação “A” pelo Qualis da Capes e em eventos da ANPAD, foi possível elaborar algumas considerações que seguem. Primeiro, é possível apontar que nos estudos brasileiros sobre o tema ainda são encontrados muitos problemas e poucas respostas. Ou seja, muitas questões a serem investigadas e poucas explicações analíticas sobre a temática diversidade sexual. Segundo, pretendia-se, inicialmente, apenas classificar e analisar as pesquisas encontradas na área e não julgá-las, mas uma crítica foi construída pela dificuldade de encontrar trabalhos publicados com essa temática no campo.

Desde o início da década de 1990, muitas discussões em termos culturais, raciais, de gênero, já estavam na pauta das organizações brasileiras. No entanto, a questão do grupo LGBT (gays, lésbicas, bissexuais, travestis, transexuais e transgêneros) só começou a entrar em vigor no ambiente de trabalho depois do segundo milênio. Como um reflexo desse fato, ainda há pouca literatura e estudos sobre a condição dos LGBTs no ambiente de trabalho.

No que se referem aos estudos encontrados e analisados no mapeamento do campo, os resultados de suas análises evidenciam algumas das questões citadas a seguir. Eles mostram que os discursos dentro das empresas, embora expressos em políticas organizacionais, são pouco efetivos pelo fato de seus empregados serem preconceituosos. Há também certa permissividade por parte dos administradores e certa ausência de senso coletivo de diversidade, evidenciando dificuldades no respeito às diferenças.

Dentre os estudos, também foi constatado que piadas homofóbicas, por exemplo, por mais inocentes que pareçam, podem causar muitos danos aos indivíduos, humilhando-os e degradando-os no ambiente de trabalho. Além dos gerentes manifestarem preconceito explícito ou velado, diminuindo a efetividade das políticas e práticas da gestão da diversidade.

Dentre os resultados da pesquisa, constatou-se que os heterossexuais se valem do humor, muitas vezes, para desqualificar os gays, as lésbicas, as travestis, as transexuais e os transgêneros, negando-lhes direitos civis e políticos e principalmente, limitando sua participação no ambiente corporativo, tornando isso um obstáculo para o plano de carreira desses colaboradores, pois o riso se deve ao fato de que os homossexuais são diferentes, portanto engraçados e menores como indivíduos.

Como resultados dos trabalhos analisados, ainda, foi constatado também que, no Brasil, onde não aconteceram ações afirmativas efetivas, a gestão da diversidade traria benefícios a pessoas discriminadas, uma vez que, por meio de suas iniciativas, essas pessoas podem conseguir seu primeiro emprego e direitos que lhes são negados muitas vezes.

Os principais resultados das publicações encontradas evidenciam as múltiplas possibilidades de análise do contexto organizacional, que podem suscitar diversas questões de pesquisa que abordarão o debate social contemporâneo. No entanto, volta-se à crítica, pois apesar das múltiplas possibilidades do campo, as publicações acadêmicas brasileiras sobre diversidade sexual nas organizações, ainda apresentam-se incipientes no campo.

Diante disso, questiona-se sobre quais são as barreiras que temas como esse ainda encontram no campo da Administração? Por que esses estudos ainda se concentram em poucas instituições e em poucos pesquisadores?

A análise da homofobia nos trabalhos sobre preconceito e discriminação, forneceu elementos para uma melhor compreensão das violações aos direitos humanos experimentados por homossexuais. Pois, a partir de seus direitos básicos, pode colaborar na crítica do ordenamento da heterossexualidade como a única conduta considerada normal. E também contribuir nos processos de reparação de injustiças individuais ou coletivas contra os grupos estigmatizados, tanto de indenizações de danos morais e materiais, quanto por iniciativas judiciais alterando instituições discriminatórias.

A literatura sobre o tema constata que a principal fonte de sofrimento desses indivíduos é a construção de sua identidade sexual com base, principalmente, nos paradigmas da hegemonia masculina. As implicações desses apontamentos teóricos reforçam a importância dessa temática para a academia, para as organizações e para a sociedade como um todo. A academia necessita considerar a realidade dos indivíduos, buscando não torná-los homogêneos em função de um único traço de atitude ou estilo de vida dominante, e considerar a diversidade no ambiente organizacional e contexto social contemporâneo. A sociedade tem a responsabilidade de reconhecer a cidadania em todas as minorias, minimizando os efeitos do preconceito e da discriminação. As organizações e seus administradores necessitam compreender melhor como formular e implementar políticas e práticas organizacionais primando pela qualidade de vida, condições de trabalho e dignidade a todos os empregados, independente de sua orientação sexual.

O Governo Federal, depois de muitas mobilizações LGBTs vem desenvolvendo trabalho de combate à homofobia. Sendo este, o início de políticas públicas voltadas para o respeito à diversidade e ao indivíduo em si, independente de sua orientação sexual. Fenômeno que também requer análises teóricas consistentes, incluindo trabalhos empíricos diversos.

Outro campo vasto em possibilidades de análise teórica é o estudo das travestis e transexuais. Entender o universo das travestis e transexuais significa buscar e apreender o mundo conflitante destes sujeitos. Sujeitos estes, que são silenciados, ignorados, perseguidos e assassinados, pelo fato de não constituírem uma categoria identitária homogênea, levando em consideração também sua etnia, sua classe social e sua faixa etária. A grande maioria não teve acesso à escola e, conseqüentemente, são excluídos no mercado de trabalho, além de apresentarem baixa educação formal, saúde precária e baixa renda. No Brasil, a miséria e a

violência vivenciada por essas cidadãs são cruciais para destiná-las a prostituição ou exercer funções operacionais nas empresas, e, mesmo assim, não deixam de ser vítimas de agressões, violências e intolerância por parte de seus colegas de trabalho, inclusive em organizações que afirmam possuir políticas de diversidade e respeito às diferenças.

Espera-se que o presente estudo incentive novas pesquisas sobre a temática da diversidade sexual nas organizações brasileiras, na busca por explorar casos que apresentem práticas de gestão da diversidade, englobando não apenas questões de raças, etnias, gênero e deficiência, mas também a inclusão do grupo LGBT.

Por fim, destaca-se a necessidade de que pesquisas sobre essa temática não se relacionem apenas a demanda de produção científica, mas também que compreenda o debate a ser discutido na sociedade. Sugere-se também explorar, mais profundamente, quais foram as mudanças trazidas pela adoção de práticas de diversidade sexual, dentro de organizações que deram tal passo. Também são importantes estudos que se desenvolvam sobre os travestis e transexuais e suas dificuldades como cidadãs em conseguir posições de trabalho no mercado formal.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABLGT – **Associação Brasileira de Gays, Lésbicas e Travestis**. Disponível em: <<http://www.ablgt.org.br>>. Acesso em: 22 de maio de 2012.

ALVES, M; GALEÃO-SILVA, L. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. **RAE-Revista de Administração de Empresa**, v.44, n.3, p. 20-29, 2004.

ANDRADE, A. **Grupo gay**. Rio de Janeiro: Planeta Gay Books, 1998.

CAFÉ, Lúgia; Bräscher, Marisa. Organização da informação e bibliometria. **Revista Eletrônica Bibliotecon**, Florianópolis, n. especial, 2008.

FREITAS, Maria Ester de; DANTAS, Marcelo. **Diversidade sexual e trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2012.

GGB - **Grupo Gay da Bahia**. Disponível em: <<http://www.ggb.org.br>>. Acesso em: 17 de junho de 2012.

IRIGARAY, H. A. R. **As diversidades nas organizações brasileiras**: estudo sobre orientação sexual e ambiente de trabalho. Tese de doutorado em Administração de Empresas, Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2008.

IRIGARAY, H. A. R; SARAIVA, L. A. S. Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso? **RAE- revista de administração de empresas**, v. 49, n. 3, p. 337-348, 2009.

IRIGARAY, H. A. R. Discriminação por orientação sexual no ambiente de trabalho: uma questão de classe social? Uma análise sob a ótica da pós-modernidade crítica e da *queer theory*. **EnAPG**, Salvador, 2008.

IRIGARAY, H. A. R.; SARAIVA, L. A. S.; CARRIERI, A. P. Humor e discriminação por orientação sexual no ambiente organizacional. **RAC – revista de administração contemporânea**, v. 14, n. 5, p. 890-906, 2010.

IRIGARAY, H. A. R.; FREITAS, M. E. Sexualidade e organizações: estudo sobre lésbicas no ambiente de trabalho. **O&S – Organizações e Sociedade**, v. 18, n. 59, p. 625-641, 2011.

KULICK, D. **Travesti**: prostituição, sexo, gênero e cultura no Brasil. Rio de Janeiro: Fundação Oswaldo Cruz, 2008.

LYNCH, F. R. Corporate Diversity. **Social Science and Public Policy**, 2005.

McQUARRIE, Fiona A. E. Expanding the concept of diversity: discussing sexual orientation in the management classroom. **Journal oh Management Education**, 1998.

MECCHI, Cassiano Luiz. Diversidade sexual e políticas de gestão de pessoas: um estudo exploratório em três empresas de grande porte. In: Natal: **EnGPR**, 2007.

MENDES, Rodrigo Hübner. Oportunidades e riscos da diversidade. **RAE- revista de administração de empresas**, v. 3, n. 2, p. 80-84, 2004.

MOTT, L. Homo-afetividade e direitos humanos. **Estudos feministas**, Florianópolis, v.14, n.2, 2006.

NKOMO, S; COX, T. Diversidade e identidade nas organizações. In: CLEGG, S; HARDY, C; NORD, W.W. (Org.). **Handbook de Estudos Organizacionais**. v 1. São Paulo: Atlas, 1999.

PARKER, R. Emponderamento erótico e cidadania sexual para homens que fazem sexo com homens e tribos afins. In: **Homossexualidade**: produção cultural, cidadania, e saúde. Rio de Janeiro: Associação Brasileira Interdisciplinar de AIDS, 2002.

PELÚCIO, L. **Nem todos os gatos são pardos**. Cadernos Pagu, n.25, 2005.

RIOS, Luís Felipe; ALMEIDA, Vagner de; PARKER, Richard; PIMENTA, Cristina; TERTO JR.; Veriano. **Homossexualidade**: produção cultural, cidadania e saúde. Rio de Janeiro: Abia, 2004.

SANTOS, B. A construção cultural da igualdade e da diferença. In: SANTOS, B. **A gramática do tempo**: para uma nova cultura política. São Paulo: Cortez Editora, 2006.

SEFFNER, Fernando. **Derivas da masculinidade**: representação, identidade e diferença no âmbito da masculinidade bissexual. Tese de Doutorado – Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2003.

SIQUEIRA, M. V. S.; ZAULI-FELLOWS. Diversidade e identidade sexual. Recife: **Gestão.org**, vol. 4, n.3, 2006.

SIQUEIRA, M. V. S.; ZAULI-FELLOWS. Diversidade e identidade gay nas organizações. In: **ENEO**, 4°. Porto Alegre: Anais, 2006.

SIQUEIRA, M. V. S.; SARAIVA, L. A. S.; CARRIERI, A. P.; LIMA, H. K. B.; ANDARDE, A. J. A. Homofobia e Violência Moral no Trabalho no Distrito Federal. **O&S – revista organizações e sociedade**, v.16, n. 50, p. 447-461, 2009.