UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO ACADÊMICO DO AGRESTE
NÚCLEO DE GESTÃO
ADMINISTRAÇÃO

KATIANA MARIA DA SILVA

A GESTÃO DA DIVERSIDADE E A INSERÇÃO DO HOMOSSEXUAL NO MERCADO DE TRABALHO NA CIDADE DE CARUARU-PE.

CARUARU
2016

KATIANA MARIA DA SILVA

A GESTÃO DA DIVERSIDADE E A INSERÇÃO DO HOMOSSEXUAL NO MERCADO DE TRABALHO NA CIDADE DE CARUARU-PE.

Trabalho apresentado à Coordenação do Curso de Graduação em Administração, da Universidade Federal de Pernambuco, Centro Acadêmico do Agreste, como requisito parcial para aprovação na disciplina Trabalho de Conclusão de Curso.
Orientadora: Prof.ª Dr.ª Luciana Cramer.

CARUARU
2016

Catalogação na fonte:
Bibliotecária – Marcela Porfírio CRB/4 – 1878

S586g Silva, Katiana Maria da.
A gestão da diversidade e a inserção do homossexual no mercado de trabalho na cidade de Caruaru-PE. / Katiana Maria da Silva. – 2016.
111f. ; 30 cm.

Orientadora: Luciana Cramer.
Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso) – Universidade Federal de Pernambuco, Administração, 2016.
Inclui Referências.

1. Mercado de trabalho – Caruaru (PE). 2. Discriminação no emprego – Caruaru (PE). 3. Homossexuais. I. Cramer, Luciana (Orientadora). II. Título.

658 CDD (23. ed.) UFPE (CAA 2016-310)

KATIANA MARIA DA SILVA

A GESTÃO DA DIVERSIDADE E A INSERÇÃO DO HOMOSSEXUAL NO MERCADO DE TRABALHO NA CIDADE DE CARUARU-PE.

Este trabalho foi julgado adequado e aprovado para a obtenção do título de graduação em Administração da Universidade Federal de Pernambuco - Centro Acadêmico do Agreste

Caruaru, 25 de Outubro de 2016.

_____

Prof.º Drº. Cláudio José Montenegro de Albuquerque
Coordenador do Curso de Administração

BANCA EXAMINADORA:

_____

Prof.ª Drª Luciana Cramer
Universidade Federal de Pernambuco - Centro Acadêmico do Agreste
Orientador

_____

Prof.ª Drª Maria Auxiliadora do Nascimento Mélo
Universidade Federal de Pernambuco - Centro Acadêmico do Agreste
Banca

_____

Prof.ª Drª Alane Alves Silva
Universidade Federal de Pernambuco - Centro Acadêmico do Agreste
Banca

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a minha família e em especial a minha mãe, Marlene, minha avó Cícera e minha irmã Daniela que sempre me apoiaram durante minha trajetória acadêmica e em todos os momentos da minha vida.

AGRADECIMENTOS

Meus sinceros agradecimentos em primeiro lugar, à Deus, por ter me criado com tanto carinho e perfeição aos seus olhos, por sempre cuidar de mim, me acolher, me proteger, me iluminar e guiar pelos caminhos da vida, por sempre está disponível em receber minhas reclamações diante da vida, mesmo Ele estando no controle de tudo. Por ter suportado e carregado à cruz dos meus pecados, por ter dado a sua vida pra salvar a minha e salvar este mundo pecador e ingrato. Por me ajudar a carregar todos os dias a minha cruz, e por me colocar no colo e carregá-la por mim, quando me entrego ao fracasso e não consigo seguir adiante. Por suportar tudo, por fazer o possível e impossível apenas por amor a mim.

Á minha Mãezinha do Céu Maria Santíssima, que sempre me acolhe e me defende com o seu amor de mãe, que sempre me cobre como seu manto sagrado e me protege todos os dias diante das tribulações da vida e ao Divino Espírito Santo, pela luz e proteção divina.

À família, minha base, meu suporte, meu orgulho, meu tudo. Em especial, meus pais Amaro e Marlene, meus irmãos e irmãs e minha avó Cícera a qual convivo, e dos quais sempre tenho o apoio, a força, o incentivo, a compreensão e paciência. Eles que sempre me ensinaram que o amor é tudo, que ser batalhador e perseverante nessa vida é essencial, que ser honesto é gratificante e vale a pena, que me ensinaram a andar com os próprios pés, que me ajudam a percorrer e construir meus ideais, que sempre estiveram ao meu lado, contribuindo em minha progressão e permanência na universidade.

Á instituição UFPE, em nome dos meus queridos professores, em especial a Myrna Loreto, Kleberson, Artur Muniz, Mário dos Anjos, Francisco Machado, Luciana Cramer, Jaqueline Guimarães, Alane Alves, Mª. Auxiliadora, Elielson Damascena, Fernando Nascimento e Luiz Sebastião que contribuíram para o meu crescimento pessoal e profissional diante da vida. Aos demais professores também, aos que me ensinaram quase tudo, aos que não me ensinaram quase nada, muito obrigado pela responsabilidade, competência, paciência, compreensão e pelo tempo dedicado em me ensinar algo.

À turma Adm. 2012.2, do período da manhã, da qual fiz parte e considero como minha segunda família, que me acolheram com carinho e atenção e me incentivaram,

me ajudaram, me ensinaram sempre quando precisava. Muito obrigado pelo apoio, pela força, pela união e alegrias que me proporcionaram durante o tempo que passamos juntos.

Aos meus amigos e colegas da igreja, em especial aos que Deus colocou no meu caminho e me apresentou através do EJC, pela oração, pela compreensão, por todo o apoio e torcida durante o curso e na elaboração desse trabalho, que sempre me incentivaram e me deram forças pra continuar firme e de cabeça erguida.

À minha linda, querida e amada orientadora, a professora, Drª. Luciana Cramer, que sempre teve um tempinho para me ensinar e orientar o caminho a ser seguido durante a execução do trabalho. Muito obrigado pela confiança e carinho comigo, pela paciência e compreensão durante esse tempo.

Às professoras, das quais sou grata em conhecê-las e me orgulho de ter tido o privilégio de ser aluna, e que compõe a banca de defesa, Dra. Mª. Auxiliadora e Dra. Alane Alves.

À todos os que cruzaram o meu caminho durante a trajetória de vida e acadêmica. Aos colegas, aos amigos, aos inimigos, aos conhecidos e desconhecidos. Serei eternamente grata a vocês, por terem contribuído de alguma forma a construir minha história e me tornado quem eu sou hoje, o que me dar uma previsão do que poderei ser amanhã!

Muito obrigado por tudo! Amo Vocês!

RESUMO

O presente trabalho trata-se da inclusão da diversidade nas organizações, mas especificamente a diversidade de orientação sexual. O mercado de trabalho está cada vez mais competitivo o que têm orientado as empresas sobre a necessidade de reformulações e adaptações em suas políticas empresariais para administrar as relações de trabalho, a composição interna da força de trabalho a fim de atrair e reter os talentos advindos dos grupos minoritários, que vem adentrando no ambiente organizacional. O objetivo do trabalho é esclarecer os desafios enfrentados pelos homossexuais no mercado de trabalho na cidade de Caruaru-PE, bem como, entender as dificuldades e preconceitos enfrentados no âmbito social, familiar e profissional dos indivíduos. A pesquisa se trata de uma amostra populacional do público alvo, utilizando como meio para a coleta de dados, a aplicação de questionários via internet, com vinte e dois homossexuais, onde se buscou identificar a possibilidade de existência de preconceitos na sociedade e de políticas de diversidade nas empresas onde trabalham, onde foi identificado, na análise de dados o preconceito e discriminação social e profissional da população homossexual em estudo.

Palavras chaves: Gestão da diversidade, Homossexuais, Organizações, Discriminação, Mercado de trabalho.

ABSTRACT

The present work deals with the inclusion of diversity in organizations, but specifically the diversity of sexual orientation. The labor market is increasingly competitive which have guided companies on the need for reformulations and adaptations in their corporate policies to manage labor relations, the internal composition of the workforce in order to attract and retain the talents coming from Minority groups, which is entering the organizational environment. The objective of the study is to clarify the challenges faced by homosexuals in the labor market in the city of Caruaru-PE, as well as to understand the difficulties and prejudices faced in the social, family and professional environment of individuals. The research is about a population sample of the target public, using as a means to collect data, the application of questionnaires via the Internet, with twenty-two homosexuals, where it was sought to identify the possibility of prejudices in society and policies of Diversity in the companies where they work, where it was identified, in the data analysis, the prejudice and social and professional discrimination of the homosexual population under study.

Key words: Diversity Management, Homosexuals, Organizations, Discrimination. Job market.

LISTA DE SIGLAS

ABGLT – Associação Brasileira de Gays, Lésbicas, Bissexuais e Travestis.

ABL – Associação Brasileira de Lésbicas.

ANTRA – Associação Nacional de Travestis.

CBB – Coletivo Brasileiro de Bissexuais.

CFB – Constituição Federal Brasileira.

CNCD – Conselho Nacional de Combate à Discriminação.

CNJ – Conselho Nacional de Justiça.

CNPCP – Conselho Nacional de Política Criminal e Penitenciária.

CNT - Coletivo Nacional de Transexuais.

ENUDS – Encontro Nacional de Universitários de Diversidade Sexual.

GLS – Gays, Lésbicas e Simpatizantes.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

ILGA – Associação Internacional de Lésbicas, Gays, Bissexuais, pessoas Trans e Intersex.

INAMPS – Instituto Nacional de Assistência Médica da Previdência Social.

LBL – Liga Brasileira de Lésbicas.

LGBT – Lésbicas, Gays, Bissexuais e Travestis.

MHB – Movimento Homossexual Brasileiro.

RVH – Relatório de Violência Homofóbica.

SENALES – Seminários Nacionais de Lésbicas.

SNDH – Secretaria Nacional de Direitos Humanos.

STF – Supremo Tribunal Federal.

SUS – Sistema Único de Saúde.

LISTA DE QUADROS

Quadro 2.1: Comparação entre ação afirmativa e gestão da diversidade 39

Quadro 2.2: Breve contexto da concessão de direitos em alguns países. 51

Quadro 2.3: Breve contexto sobre o Movimento Homossexual Brasileiro. 55

Quadro 2.4: Trajetória das ações estatais federais voltadas para a população LGBT. .. 60

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 4.1 - Percentual relacionado ao gênero dos respondentes. 67

Gráfico 4.2 - Percentual relacionado à idade. 67

Gráfico 4.3 - Percentual relacionado ao nível de escolaridade. 68

Gráfico 4.4 - Percentual relacionado à orientação sexual dos respondentes. 69

Gráfico 4.5 - Percentual relacionado à morada dos respondentes. 69

Gráfico 4.6 - Percentual relacionado aos grupos em que já se assumiu a orientação sexual 70

Gráfico 4.7 - Percentual relacionado à discriminação sofrida pelos respondentes. 70

Gráfico 4.8 - Percentual relacionado às agressões sofridas pelos respondentes. 72

Gráfico 4.9 - Percentual relacionado ao local da agressão. 72

Gráfico 4.10 - Percentual relacionado aos agressores dos respondentes. 73

Gráfico 4.11 - Percentual relativo ao preconceito da sociedade em relação ao homossexual. 74

Gráfico 4.12 - Percentual relativo à discriminação do homossexual no mercado de trabalho. 75

Gráfico 4.13 - Percentual relativo à informação da orientação sexual no processo de recrutamento e seleção de pessoas. 76

Gráfico 4.14 - Percentual relativo à influência da informação da orientação sexual. 77

Gráfico 4.15 - Percentual relativo à perda de oportunidade devido ser homossexual. 78

Gráfico 4.16 - Percentual relativo à igualdade de oportunidades no mercado de trabalho. 78

Gráfico 4.17 - Percentual relacionado à empregabilidade no mercado de trabalho. 80

Gráfico 4.18 - Percentual das atividades/função executadas no trabalho. 81

Gráfico 4.19 - Percentual do conhecimento de política de diversidade nas empresas....82
Gráfico 4.20 - Percentual de vivência do assédio moral no trabalho.....83
Gráfico 4.21 - Percentual de discriminação no trabalho pelos respondentes.....84
Gráfico 4.22 - Percentual da aceitação da diversidade sexual pelos gestores.....85
Gráfico 4.23 - Percentual da aceitação da diversidade sexual pelos colegas de trabalho. 86
Gráfico 4.24 - Percentual do convívio com os colegas de trabalho se assumido no trabalho.....87
Gráfico 4.25 - Percentual da possibilidade de crescimento profissional na empresa. 88
Gráfico 4.26 - Percentual relativo a preparação das empresas para receber a diversidade sexual.....88
Gráfico 4.27 - Percentual do conhecimento de investimento pelo governo. 89
Gráfico 4.28 - Percentual do conhecimento de projeto de Marta Suplicy. 91
Gráfico 4.29 - Percentual do conhecimento de alguma lei em benefício do homossexual. 92

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO 15
1.1 PROBLEMA DE PESQUISA 17
1.2 OBJETIVOS 19
1.2.1 Objetivo Geral 19
1.2.2 Objetivos Específicos 19
1.3 JUSTIFICATIVA 19
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA 21
2.1 AS ORGANIZAÇÕES E O MERCADO DE TRABALHO 21
2.2 GESTÃO DE PESSOAS 22
2.2.1 Recrutamento e Seleção de Pessoas 25
2.3 ESTIGMA SOCIOCULTURAL 26
2.4 IDENTIDADE ORGANIZACIONAL 28
2.4.1 As Relações de Trabalho e o Assédio Moral 30
2.5 A DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES 34
2.5.1 Gestão da Diversidade 36
2.5.2 Ações Afirmativas 40
2.5.3 Impactos da Inserção da Diversidade nas Organizações 43
2.6 BREVE CONTEXTO DA HOMOSSEXUALIDADE 46
2.6.1 Os Movimentos Homossexuais 49
2.6.1.1 O Movimento Homossexual no Brasil 54
2.6.2 Ações Estatais do Governo em Âmbito Federal 58
3. METODOLOGIA 63
4. ANÁLISE DOS DADOS 66
4.1 INFORMAÇÕES PESSOAIS, A SEXUALIDADE E O PRECONCEITO VIVENCIADO. 66
4.2 A ACEITAÇÃO DA DIVERSIDADE NO CONTEXTO SOCIAL E OS DESAFIOS ENFRENTADOS NO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS NAS ORGANIZAÇÕES. 73
4.3 A EXISTÊNCIA DE POLÍTICA DE DIVERSIDADE NAS EMPRESAS 79
4.4 ATUAÇÃO DO PODER GOVERNAMENTAL EM FAVOR DOS HOMOSSEXUAIS. 89
5. ANÁLISE INTEGRADA 93

5.1 O HOMOSSEXUAL NO MERCADO DE TRABALHO NA CIDADE DE CARUARU-PE. 93
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS 98
6.1 LIMITAÇÕES DO ESTUDO 99
6.2 SUGESTÕES PARA FUTURAS PESQUISAS 100
REFERÊNCIAS 101
APÊNDICE - QUESTIONÁRIO PARA COLETA DE DADOS 107

1. INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho está cada vez mais competitivo, com a globalização e a internacionalização de mercados, o aumento da concorrência e uma maior exigência dos clientes, fornecedores e funcionários têm orientado as empresas a adotarem novos modelos de gestão, bem como serem responsáveis socialmente (SICHEROLLI, MEDEIROS e JÚNIOR, 2011).

Conforme Costa e Chiuzi (2011, p. 338), "o comportamento humano passa a integrar o caráter intrínseco dos negócios, tornando-se elemento de diferenciação e potencializando a vantagem competitiva". Eles ainda afirmam que as "empresas competitivas estão adotando políticas estratégicas de recursos humanos condizentes com as novas necessidades".

O mercado de trabalho está se tornando cada vez mais diversificado, onde convivem indivíduos de várias categorias sexuais, idades, religiões e etnias diferentes. Por essa razão, é necessário alterar as políticas organizacionais para inserir a multiplicidade e a mudança no ambiente de trabalho (COSTA e CHIUZI, 2011).

Apesar do tema diversidade já vir sendo debatido há muito tempo, no que se refere à questão de gênero, etnia e pessoas com deficiência, pouco se tem estudado com relação à diversidade sexual nas empresas. "A diversidade nas organizações significa a inclusão de trabalhadores nas diversas dimensões, com o intuito de valorizar as diferenças e semelhanças entre os indivíduos" (BASTOS, 2016, p. 173).

Pinheiro e Gois (2013), relatam que a abordagem da diversidade e a correlação com a questão da sustentabilidade nas empresas e no ambiente dos negócios, ganham importância através dos estudos e pesquisas no exterior, e de forma lenta, no Brasil onde visa de início definir o real significado do tema diversidade nas organizações e como esta é gerenciada tendo, devido a necessidade de inserção das minorias existentes na sociedade.

Ainda conforme Pinheiro e Gois (2013), o aceleramento das mudanças na sociedade contemporânea, traz a necessidade de uma revisão dos valores e crenças a serem adotados no cotidiano do gerenciamento de forma a manter as organizações competitivas, na captação e retenção de clientes e de talentos. Para eles, é necessário a revisão de conceitos adotados na sociedade, tendo em vista a diversificação de culturas

existentes, no intuito de diminuir e consequentemente extinguir a prática preconceituosa relacionada às minorias, como mulheres, negros, deficientes e homossexuais.

Entender e aceitar esses grupos que sempre foram excluídos são um desafio para a sociedade e para as empresas, visto que veem se conscientizando da importância das mesmas no processo de construção social do país, proporcionando as empresas inclusivas, vantagens em meio à competitividade empresarial.

Porém, é relevante tratar do assunto da inserção da diversidade nas organizações, principalmente dos homossexuais, que são vítimas de preconceitos tanto no âmbito social como profissional. Devido a essa discriminação, ocultam a opção sexual por medo de retaliação e desprezo por ser homossexual, mesmo com o reconhecimento atualmente de que seja uma forma legítima de se vivenciar a sexualidade, pois vem ocorrendo diversos debates sobre o público LGBT em várias instâncias sociais, como nas escolas, nos jornais, nas revistas, na mídia televisiva e nas redes sociais (NETO e FONSECA, 2014).

De acordo com Bastos (2016, p. 167), "ainda é indicado como consequência do preconceito o isolamento, a perda de chances de promoção, a exclusão de redes de trabalho profissionais, a intimidação e a violência física, moral ou sexual", o que dificulta ainda mais a vida dessas pessoas.

Com o decorrer do tempo, a sociedade está mais ciente de seus direitos e deveres, e como resultado, o homossexual e outras minorias vêm ganhando espaço social, as empresas vêm se conscientizando da necessidade de readaptação estrutural e cultural de suas políticas internas, os órgãos governamentais vêm manifestando apoio e tomando medidas preventivas e coercitivas que coíbam e punam a prática da homofobia e consequentemente exclua do cenário cultural brasileiro, o preconceito, a exclusão, a marginalização da homossexualidade.

Diniz *et al.* (2013), afirma que mediante o preconceito direcionado aos homossexuais e o sofrimento que eles vem vivenciando busca-se reformular, no contexto organizacional, a implementação de práticas de combate a discriminação. Atualmente, a intervenção e exigência dos diversos setores sociais exigem das organizações, uma nova postura, frente aos valores éticos que promovam o desenvolvimento sustentado da sociedade como um todo (LOURENÇO e SCHRODER 2003).

De acordo com Irigaray (2011), os discursos e as práticas e políticas empresariais foram construídos negligenciando as diferenças e silenciando as minorias, já que não tinham vez no mercado de trabalho. Ultimamente, esse espaço organizacional passou a ser disputados por diferentes pessoas, de diversas culturas, com características distintas, que obriga as empresas em repensar as políticas, visando inserir a diversidade dentro do contexto profissional.

Porém, quando se fala em reformular a cultura organizacional para integrar as multiculturas presente no mercado de trabalho, conforme Fleury (2000, p.4), eis a questão e um desafio para as organizações: "Como mudar os padrões culturais dominantes em uma organização? Que políticas e práticas para a gestão de pessoas devem ser implementadas para isso?".

Com base nesses desafios a serem enfrentados pelas organizações para inserir a diversidade, principalmente a diversidade sexual, surge como tema entender e analisar os desafios que são enfrentados pelos homossexuais no mercado de trabalho na cidade de Caruaru – PE.

De início, é explanado o que os teóricos abordam e em seguida a análise da inserção dos mesmos no ambiente de trabalho. Para isso, é preciso entender qual a responsabilidade da gestão de pessoas nas organizações em gerir a diversidade, compreender os desafios do processo de recrutamento e seleção, entender o estigma sociocultural presente na sociedade, entender a identidade organizacional bem como, as relações de trabalho e o assédio moral, conhecer a diversidade de mão de obra disponível no mercado de trabalho, compreender as ações afirmativas existentes em benefício do homossexual, como também, entender a história da homossexualidade, compreender as lutas dos movimentos homossexuais ao longo do tempo e compreender as ações do governo federal em prol do público LGBT no Brasil.

1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

A questão da diversidade nas organizações vem ganhando cada vez mais espaço entre os estudiosos, visto que se refere aos grupos minoritários que sofrem de maneira sucinta a exclusão, o preconceito, a falta de oportunidades e a igualdade no mercado de trabalho. Por grupos minoritários em desvantagem, entendem-se, os negros, as mulheres e homossexuais, onde de acordo com Feitosa *et al.* (2015), a luta desses grupos tem

contribuído para que a sociedade compreenda e respeite seus direitos, além de expressar e afirmar suas identidades, tais grupos sociais tem procurado desafiar a posição privilegiada das identidades hegemônicas, seja no ambiente social, no ambiente organizacional, no ambiente civil e no ambiente social.

Conforme os autores, com o decorrer do tempo, a história dessa minoria vem mudando através de reivindicações e manifestações culturais, cobrando da sociedade, empresas e governo, o reconhecimento de sua existência diante dos mesmos, perante suas capacidades e habilidades físicas, psíquicas e profissionais, em busca de direitos iguais garantidos e usufruídos pelos grupos majoritários.

Da minoria inserida no termo "diversidade", definida por Pinheiro e Gois (2013, p.76), como "um conjunto de pessoas com identidades diferentes, interagindo no mesmo sistema social, onde coexistem grupos de maiorias e minorias e em que os primeiros são os grupos que obtiveram vantagens econômicas e poder".

Siqueira e Zauli-Fellons (2006), diz que um dos grupos pertencentes ao campo de estudo da diversidade cultural no ambiente de trabalho refere-se ao homossexual, e talvez seja o tipo de diversidade mais difícil de trabalhar nas organizações, considerando como um dos grupos mais marginalizados nas empresas, onde eles são obrigados, muitas vezes a não revelar a respectiva identidade, a fim de não serem prejudicados profissionalmente.

Apesar do esforço das organizações em criar políticas de inserção de homossexuais em seu quadro de colaboradores, não conseguem promover a igualdade profissional entre os membros envolvidos e muito menos oportunidades, visto que, na maioria das vezes essas tais políticas apenas "mascaram" as diferenças existentes, como defendido por Galeão-Silva e Alves (2002, p.9), "o preconceito está arraigado no campo das ideias e manifesta-se mesmo onde se diz combatê-lo".

É evidente a necessidade de políticas sociais no contexto organizacional, mas percebe-se obstáculos em sua implementação, tendo em vista o ceticismo dos demais funcionários no tocante a efetividade do programa, onde atitudes preconceituosas em relação aos beneficiários dessas políticas geram dificuldades quanto à mudança das rotinas administrativas de recursos humanos (ALVES e GALEÃO-SILVA, 2004). Com base nas teorias citadas, se faz necessário como objeto de estudo, analisar: Quais

desafios são enfrentados pelos homossexuais no mercado de trabalho na cidade de Caruaru – PE?

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo Geral

Analisar os desafios enfrentados pelos homossexuais da amostra populacional no mercado de trabalho da cidade de Caruaru-PE.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Identificar os desafios enfrentados pelo homossexual de Caruaru no recrutamento e seleção de pessoas nas organizações.
- Compreender a diversidade no contexto organizacional;
- Verificar a possibilidade de dificuldades e preconceitos vivenciados pelos homossexuais de Caruaru no mercado de trabalho.
- Descrever os impactos da inserção do homossexual nas organizações.

1.3 JUSTIFICATIVA

O tema diversidade nas organizações vem sendo objeto de estudo ao longo dos anos, e principalmente no que se refere à inserção do homossexual no mercado de trabalho. De acordo com Yrigaray (2011), essa realidade tem imposto às empresas a necessidade de elaborar políticas organizacionais explícitas para lidar com a diversidade, embora [...] as que adotam essas políticas, encontram dificuldades de colocar em prática, devidos a preconceitos estabelecidos pelos próprios colaboradores, a certo nível de permissividade gerencial e a ausência de senso coletivo de diversidade, existindo apenas nos discursos empresariais.

A desigualdade social existente no Brasil dão as empresas uma responsabilidade social ainda maior, visto que a sociedade brasileira espera que as empresas cumpram um novo papel no processo de desenvolvimento, e sejam agentes de uma nova cultura, atores e construtores de uma sociedade melhor (LOURENÇO e SCHRODER, 2003).

De acordo com Queiroz (2009), a prática da responsabilidade social comtempla a questão da diversidade nas empresas, e desta forma, incentiva a inclusão de minorias no contexto organizacional. Pereira e Hanashiro (2007, p.1) dizem que “a gestão da diversidade tem um caráter multifacetado por possuir pelo menos duas dimensões: a da valorização e a da dissolução das diferenças”. De acordo com os autores, as ações e práticas organizacionais em favor da inserção da diversidade desenvolvidas em seu nome são fundadas em concepções, princípios e pressupostos básicos ainda pouco explorados.

Com esse sentido, há a necessidade de profundas mudanças na cultura da organização, realinhando suas crenças, normas e princípios para gerir a diversidade no âmbito social e empresarial. O que acontece é que algumas organizações investem em ações não discriminatórias para obter vantagem competitiva perante a competitividade que de acordo com Reis (2012, p.15), “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 politica em si”.

O autor ainda destaca que as organizações ao implantarem uma política de diversidade esbarram em limitações infligidas pelo preconceito ao convívio entre pessoas dos grupos que descriminam e dos grupos descriminados, tendo em vista a realidade brasileira, onde é composta por uma história de exclusão aos grupos minoritários, como os heterossexuais em relação aos homossexuais.

Assim, torna-se relevante aprofundar o estudo sobre esse tema, visto que os homossexuais são alvos de preconceitos e descriminações no mercado de trabalho, de forma que se possa identificar e analisar quais são os desafios enfrentados na inclusão dos mesmos no mercado de trabalho na cidade de Caruaru-PE. A seguir será explanado um aprofundamento teórico visando esclarecer as variáveis que comtemplam o foco do trabalho, no intuito de esclarecer a realidade social e empresarial.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Nesse capítulo serão abordadas as informações que englobam o contexto da inserção da diversidade nas organizações, principalmente em relação aos homossexuais que são "invisíveis" dentro do termo diversidade no mercado de trabalho. Busca apresentar como a Gestão de Pessoas lida e gerencia a inserção dos homossexuais, visando diminuir os impactos nas organizações, devido à necessidade de adaptação e inserção dos mesmos. Também aborda as dificuldades e preconceitos enfrentados pelos homossexuais devido ao estigma sociocultural enraizado na sociedade e consequentemente no mercado de trabalho.

2.1 AS ORGANIZAÇÕES E O MERCADO DE TRABALHO

O atual cenário econômico, político e social em que as organizações se encontram, exigem certas adaptações no modo como lidam e administram as políticas empresariais para adequar-se as mudanças que surgem constantemente em termos globais. Pinheiro e Gois (2013, p.75), dizem que, "a sociedade contemporânea, fluída e veloz, traz a necessidade de uma revisão periódica dos valores, conceitos e práxis a serem adotadas no cotidiano do gerenciamento de forma a manter as organizações competitivas, na captação e retenção de clientes e de talentos".

Com as mudanças culturais e os diferentes padrões de comportamento no mundo atual, tanto a sociedade como as empresas devem rever seus conceitos, suas crenças, atitudes e aceitar o desafio de readaptação para inserir em seio meio, a diversidade. O mercado de trabalho está cada vez mais competitivo e a concorrência sempre acirrada, beneficiando aquelas empresas que atendem os requisitos necessários exigidos pelas legislações trabalhistas, pelo governo e a as mudanças culturais que existe na sociedade.

> Atualmente, a valorização da diversidade não se aplica somente a diferentes grupos étnicos, mas também a deficientes físicos, pessoas de diferentes religiões, opção sexual, idade, sexo, ou seja, essa prática visa trabalhar as diferenças entre as pessoas de forma que nenhuma fique excluída da sociedade. A missão da pratica da valorização da diversidade está na responsabilidade social que as empresas têm para com toda a sociedade, de forma a não discriminar ou fazer acepção de pessoas. Entretanto, muitas empresas estão deixando de explorar as vantagens da valorização da diversidade. Muitas

> encaram essa atividade como uma obrigação para com a sociedade, seja por motivos políticos ou de imagem, porém a valorização da diversidade vai muito além disso (OLIVEIRA e RODRIGUEZ, 2004, p.3).

De acordo com Pinheiro e Gois (2013, p.76), a questão da diversidade nas organizações passa a ganhar espaço como "uma estratégia de negócio a ser percebida, de forma a cooptar de maneira mais acelerada o maior número de pessoas, aumentando a participação das mesmas nas práticas coorporativas, ampliando os ganhos e lucros das empresas".

De acordo com o posicionamento dos autores percebe-se a importância da inserção da diversidade nas organizações, definida por Fleury (2000, p.21) como uma mistura de pessoas com identidades diferentes, que interagem no mesmo sistema social, no qual coexistem grupos de maioria e de minoria. Ainda segundo a autora, o objetivo da gestão da diversidade 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 minorias".

2.2 GESTÃO DE PESSOAS

O ambiente competitivo em que as organizações estão inseridas torna cada vez mais importante a administração dos recursos financeiros e pessoais. A gestão de pessoas nas organizações vem sofrendo alterações ao logo do tempo e enfrentando desafios para administrar com eficácia as mudanças que surgem na sociedade e no ambiente empresarial.

Desde os anos 1980, conforme Dutra (2011), fala-se da necessidade de rever a forma de gestão de pessoas e de repensar conceitos e ferramentas de gestão. Foi nos anos 1990 que surgiram propostas mais concretas de mudanças na forma como lidar e gerenciar as pessoas e foi a partir desse momento que perceberam os resultados positivos dessas mudanças.

Ainda de acordo com Dutra (2011), no Brasil, as empresas estão obtendo bons resultados na gestão de pessoas, quando leva em consideração a competência, complexidade e o espaço em que as organizações estão inseridas. Conforme Sicherolli, Medeiros e Júnior (2011), com a globalização e a internacionalização de mercados, que

possibilitou uma concorrência ainda maior, os clientes e fornecedores também se tornaram mais exigentes, e isso têm orientado as empresas a adotarem novos modelos de gestão, bem como serem responsáveis social e ambientalmente.

Porém, num mundo globalizado, em que aumenta a diversidade cultural dos consumidores e da mão de obra no mercado, a conscientização da existência da diversidade na sociedade propicia a inclusão nas organizações de pessoas com diferentes culturas, raças, gênero, orientação sexual, classe social, nacionalidade e estilos, visando o reconhecimento e a compreensão das diferenças e semelhanças entre indivíduos (SIQUEIRA e ZAULI-FELLONS, 2006).

Com a internacionalização de mercados e consequentemente a competitividade, as empresas focam suas prioridades em desenvolver uma força de trabalho qualificada, diversificada e flexível. De acordo com Bohlander, Snell e Sherman (2005), as empresas devem torna-se globais, adotar novas tecnologias, gerenciar as mudanças com cautela que forem surgindo no mercado, desenvolver o capital humano, reagir ao mercado de acordo com as necessidades e exigências e administrar os custos.

Conforme Dutra (2011), a modernização do sistema de gestão de pessoas deve criar condições para melhorar seu desenvolvimento, o qual tanto os gestores de pessoas como a empresa avaliem o poder da contribuição de todas as pessoas com as quais mantenha relação de trabalho e para que a empresa e as pessoas possam conciliar suas expectativas de forma dinâmica e atender tanto os objetivos da empresa como a necessidade de mercado.

A gestão de pessoas é responsável pela administração de políticas necessárias que conduzam os aspectos relativos aos objetivos gerenciais, através de recrutamento, seleção e o desenvolvimento de pessoas. Porém, se antes as pessoas eram fundamentais no ambiente empresarial, hoje elas desempenham um papel ainda mais central para a obtenção da vantagem competitiva de uma empresa (BOHLANDER, SNELL E SHERMAN, 2005).

No entanto, percebe-se a necessidade de investimentos na estrutura da empresa e consequentemente na cultura organizacional em criar um clima de harmonia e respeito entre os colaboradores, principalmente quando se refere à entrada de novos membros, de uma mão de obra diversificada e carente de atenção, respeito e consideração.

De acordo com Banov (2009, p.99), “o processo de socialização nas empresas tem como objetivo inserir, adaptar e manter o colaborador nos padrões da cultura da organização”, afirma ainda que é durante o processo de socialização, que a empresa deverá incorporar as normas, representações, símbolos e tantos outros componentes, que orientarão a empresa e os gestores como agir, garantindo a cultura corporativa.

Com a urgência em rever suas políticas para a inserção da minoria disponível no mercado, como os homossexuais que encontram maior dificuldade em serem recrutados e selecionados para determinadas vagas de emprego, Siqueira e Zauli-Fellons (2006, p. 76), diz que “é necessária à formulação de políticas públicas, que impliquem a defesa dos homossexuais, e não se pode deixar somente nas mãos das empresas a promoção de ações de combate à homofobia e a discriminação do homossexual no ambiente de trabalho”.

Com base na afirmação dos autores, é importante a atuação das empresas em criar e desenvolver políticas que incluam a diversidade em seu meio, porém, também é necessária a atuação do estado em desenvolver estratégias que inibem a discriminação, que oriente a sociedade a valorizar as diferenças existentes e criar políticas que proteja e defenda os homossexuais da violência homofóbica.

Sicherolli, Medeiros e Júnior (2011, p.1), afirmam que, “a diversidade é um tema de grande importância para as organizações, visto que potencializa suas vantagens competitivas” no sentido de que abertura às minorias diferenciadas em virtude das diferenças individuais pode levar ao surgimento de novas perspectivas para as estratégias organizacionais.

Os autores ainda afirmam que se trata de um desafio para os gestores de empresas, pois a diversidade significa a abertura de um espaço para pessoas de diferentes gostos e crenças, e para enfrentar esse desafio, os gestores adotam práticas de gestão de pessoas inovadoras e criativas de modo a propiciar um excelente local de trabalho, havendo o respeito mútuo entre os colaboradores.

De acordo com Yrigaray (2011), essa realidade tem imposto às empresas a necessidade de elaborar políticas organizacionais explícitas para lidar com a diversidade, embora as pessoas tenham se mostrado mais propensas a aceitar as diferenças da diversidade, principalmente quanto se trata de orientação sexual, e essa realidade vem refletindo no cotidiano das organizações.

A atual configuração das relações que ocorre entre o homossexual e sua imagem junto ao mercado de trabalho, e a maneira como reflete na gestão, torna evidente analisar as relações que são desenvolvidas no ambiente de trabalho, pra tentar coibir e evitar o preconceito e as diversas consequências que provem dele na vida do homossexual, que podem prejudicar o desempenho profissional e psicológico (REIS, 2012).

2.2.1 Recrutamento e Seleção de Pessoas

O processo de recrutamento e seleção de pessoas é de extrema importância para as empresas, onde visa recrutar e selecionar pessoas que sejam ideais para os cargos ofertados, no intuito de obter os objetivos e resultados esperados. De acordo com Bohlander, Snell e Sherman (2005), o recrutamento é o processo de encontrar, atrair e incentivar os candidatos interessados a disputar vagas existentes ou previstas nas organizações, enquanto que seleção é o processo de escolha dos indivíduos que possuam qualificações relevantes de acordo com a necessidade das vagas ofertadas.

Conforme Dutra (2011, p.62) “o perfil adequado da pessoa a ser captada é um aspecto fundamental da estratégia de gestão de pessoas, uma vez que a pessoa está sendo admitida na empresa será parte da organização por tempo indeterminado”.

Àvila e Stecca (2015, p.34), afirmam que “seleção e recrutamento são considerados subsistemas que possuem a capacidade de atrair e reter talentos. As formas tradicionais de relacionamento entre empresa e profissionais se tornam rapidamente obsoletas”. E devido a isso é necessário novas técnicas e tecnologias, principalmente a internet, além de mudar o foco de recursos humanos.

Conforme as autoras acima citadas, em meio ao cenário atual de competição empresarial em que as empresas se encontram, devem se preocupar em se tornar um lugar de desejo para os profissionais de talento. No entanto, para que isso aconteça, a área de recursos humanos deve preocupar-se em construir “a marca do empregador” e ter o domínio amplo do ambiente cultural da empresa, relacionando com todos os setores e assumir os riscos de suas decisões.

Com base no posicionamento das autoras, percebe-se a importância de novas adaptações a serem feitas pelas empresas, em relação às atividades e responsabilidades da gestão de pessoas, para atrair a mão de obra diversificada presente no mercado de

trabalho, principalmente no que se refere à inserção de novas pessoas com características e atributos diferentes, com crenças e valores diversificados que contribuem cada vez mais como vantagem competitiva nas organizações.

Essa amplitude do termo diversidade dentro das organizações reflete um desafio para as mesmas, seja no tratamento de seus talentos humanos, ou na abordagem da organização em relação às exigências de seus clientes e consumidores, hoje mais conscientes e críticos do papel das organizações no meio social (ÁVILA e STECCA, (2015).

Porém, essa consciência do cliente/consumidor resulta num movimento de cobrança por parte da sociedade onde se vê a necessidade de uma amplitude no papel das organizações, que podem atuar como agentes no processo de mudanças e adaptações culturais, e contribuir com a minimização das desigualdades, o que vem sendo conseguido através dos programas de responsabilidade social nas organizações (PINHEIRO e GOIS, 2013).

Devido às atitudes homofóbicas que ainda permeiam o ambiente de trabalho, Siqueira e Zaulli-Fellons (2006), chamam a atenção para a promoção de ações por parte das empresas de combate à homofobia e a discriminação do homossexual, e principalmente nas fases de recrutamento e seleção, onde se deve ter um cuidado e uma atenção maior na atração e avaliação desses indivíduos, visando reprimir qualquer prática abusiva e discriminatória.

2.3 ESTIGMA SOCIOCULTURAL

Ao longo da história, percebe-se que os grupos inseridos na categoria “diversidade” têm sido alvos de atitudes preconceituosas e discriminatórias e até mesmo punidos de várias formas, como agressões físicas, psicológicas e morais. Os grupos minoritários que foram excluídos pela sociedade, vêm lutando por igualdade de direitos e vem conquistando aos poucos o reconhecimento de sua existência por parte da sociedade, governos e organizações.

Ao contrário de muitas pessoas que são estigmatizadas por conta de seus aspectos físicos, como, por exemplo, no caso das mulheres e dos deficientes, os homossexuais e bissexuais são estigmatizados por conta da percepção social que a sociedade tem em relação a um desvio de conduta moral, que diante dessa perspectiva

poderia comprometer o desempenho profissional do indivíduo dentro das organizações (YRIGARAY, 2007).

O autor ainda afirma que, independentemente de o homossexual ser assumido ou não, o estigma é construído com base na percepção e julgamento dos outros, e por isso há uma tendência maior de eles evitarem revelar sua identidade no ambiente de trabalho, para não correr o risco de serem prejudicados profissionalmente.

Diante das lutas pelo reconhecimento de direitos, os homossexuais são considerados ainda hoje, a minoria mais marginalizada no âmbito da diversidade, mesmo a homossexualidade sendo reconhecida como "uma forma legítima de se vivenciar a sexualidade ocorrendo diversos debates sobre ela em várias instâncias sociais, como nas escolas, nos jornais, nas revistas e nas mídias e no cotidiano das pessoas" (NETO e FONSECA, 2014, p.2).

Os autores ainda afirmam que dentro de uma visão mais ampla no mundo do trabalho, pode-se analisar os estereótipos quanto às restrições aos homossexuais no mercado de trabalho, onde o trabalho ideal e adequado para essa minoria, são profissões consideradas desvalorizadas no mercado de trabalho, como cabelereiro, maquiador, estilista e esteticista, ou seja, profissões que estão ligadas ao ambiente feminino, da mesma forma, que o homossexual feminino também é conceituado com comportamentos masculinizados, com menor poder aquisitivo, onde normalmente não comentam suas vidas pessoais para evitar o preconceito e falta de suporte social no meio em que convivem.

De acordo com Siqueira e Zauli-Fellows (2006, p.72), "o homossexual é claramente objeto de estereótipos e de preconceitos, o que contribui para a diminuição de sua autoestima e para ele ser tratado com uma pessoa inferior". Porém, quando são analisados porque não revelam sua identidade sexual, percebe-se que existe um medo e isolamento, temendo a perdas de chances em se promoverem no trabalho, a exclusão da família e sociedade e a intimidação da violência, sejam físicas, morais ou psicológicas.

> A violência e a miséria a que esses indivíduos estão expostos no Brasil costumam ser decisivas para selar seu destino: a grande maioria se prostitui, e os poucos que conseguem entrar no mercado de trabalho formal têm seu horizonte limitado a funções subalternas. Mesmo os poucos inseridos no mundo do trabalho são vítimas de agressões, violência e intolerância por parte dos colegas, inclusive naquelas empresas que afirmam possuir políticas de diversidade e respeito à diferença (YRIGARAY, 2011, p.47).

De acordo com o autor, é evidente na cultura brasileira o preconceito com os grupos minoritários, e principalmente os homossexuais, no quesito que ainda não se encontram abordados dentro das políticas e práticas da diversidade. O preconceito é uma das marcas da sociedade da distinção, onde mantém uma hierarquia entre os grupos sociais quando se valoriza os atributos da classe dominante e diminui o valor daqueles que não se enquadram no padrão de excelência (BICALHO e DINIZ, 2009).

Conforme Prado e Machado (2008, p.67), "o preconceito que caracteriza a exclusão daqueles que se distanciam do "padrão de normalidade" social, é talvez a manifestação mais insidiosa da violência simbólica e fundamenta-se no paradoxo que define tal violência". Ou seja, a maneira como a sociedade define e justifica suas afirmações a respeito da percepção que obtêm das pessoas, principalmente das minorias, podem ser percepções equivocadas, uma vez que não se limitam em suas próprias conclusões.

Bicalho e Diniz (2009) afirmam que, para que o homossexual não seja excluído dos demais grupos de identificação aos quais convive, ou das instituições em que participa o sujeito normalmente decide caminhar por três caminhos, onde pode aderir aos padrões da divisão sexual do trabalho, se esforçar para obter um desempenho superior aos demais ou esconder sua identidade sexual onde trabalha.

Com base nos autores acima citados, é evidente o esforço que os homossexuais fazem para serem aceitos na sociedade em que convive independente de estarem satisfeitos com suas decisões e ações ou não. Conforme Fernadez (2011, p.22), a orientação sexual nos dias de hoje é a que mais sofre com o estigma e preconceitos do que outras características que são consideradas "naturais", como cor, raça e etnia, apesar do espaço que vem conquistando em termos de direitos e oportunidades que lhes eram negados por conta da opção sexual.

2.4 IDENTIDADE ORGANIZACIONAL

Ao longo dos anos, cada vez mais vem se discutindo as diversas culturas presente na sociedade, onde a construção e a aceitação da mesma passa por processos de transformação, no campo pessoal, social e organizacional. Segundo Hall (2002), foi "desde o Iluminismo que a pessoa era considerada um individuo único, com

conhecimento e capacidade de ação. Cada pessoa teria uma identidade e esta seria a mesma desde o nascimento até o fim da vida de um individuo" (*apud* CARRIERI *et al.* 2010, p.110).

Conforme os autores acima, com o passar do tempo à identidade passou a ser entendida como um fenômeno social, e sua construção ocorrem por meio da interação entre a pessoa e a sociedade, sendo único, mas com a natureza reflexiva sobre os diversos grupos sociais que existem.

Conforme Araújo (2012, p.60), "na sociedade multicultural, a principal fonte de identidade é exatamente a diferença". Porém, ainda de acordo com o autor, é importante o reconhecimento da diferenças nas instituições com valores culturais específicos, para que também se possa contribuir com o reconhecimento no espaço público, e atenda aos objetivos das políticas públicas, que visam ao tratamento igualitário, entre todos nesse contexto.

Conforme Pereira e Ayrosa (2010), a identidade da pessoa está relacionada com alguns aspectos ao qual o indivíduo está inteiramente ligado, como grupos étnicos, raciais, gênero, orientação sexual, linguísticos, nacionais, ou seja, a sua identidade é construída com base nas atitudes, crenças e valores dos grupos a qual ele convive na sociedade, que vai desde a vida pessoal aos interesses profissionais.

Banov (2009, p.102), diz que a identidade demostra quem é a pessoa, definindo suas características físicas, sua personalidade, sua história, suas perspectivas, seus sonhos e outros atributos, ou seja, "a identidade é formada dentro do processo de socialização e é dependente dos valores que a pessoa assimilou do seu grupo social".

Quando se trata da identidade dos homoafetivos, por exemplo, uma delas é a orientação sexual, e é por essa identificação do sujeito, que muitas vezes ele (a) é hostilizado (a) e excluído (a) das relações sociais e no ambiente de trabalho. Conforme Carrieri *et al.* (2010, p.126), "a construção da identidade pode, além disso, ser um processo que corresponda ao estabelecimento de relações de poder entre indivíduos ou grupos, e servir, assim, para justificar e legitimar a ordem e a dinâmica sociais".

> Assim, um homem gay, por exemplo, não é só homossexual, mas também médico, negro, de classe média, ateu, torcedor do time X, da escola de samba Y, etc. Portanto, outros homens gays são constituídos por outros traços identitários, que muitas vezes coexistem dentro da mesma pessoa de forma

> conflituosa ou antagônica (como ter uma identidade homossexual entre amigos e heterossexual no trabalho) (PEREIRA e AYROSA, 2010, p.6).

De acordo com Siqueira e Zaulli-Fellons (2006), é no período da pós-modernidade, que vem mostrar o indivíduo como sendo fragmentado por questões culturais, pelas quais se lutam por direitos iguais e pela inclusão social ou não, como é o caso do sistema de posição binária homossexual/heterossexual, que nada mais faz do que manter a dominação do mais forte sobre o mais fraco, mantendo as relações de poder existentes e fazendo com que o individuo homossexual implore a aceitação pela sociedade, inclusive pela organização em que trabalha.

Os autores ainda afirmam que a consideração da identidade homossexual possibilita o desenvolvimento de políticas identitárias nas organizações, que promovam a igualdade de tratamento entre o homossexual e o heterossexual, ou como eram tratados há uns anos atrás, entre o normal e o "desviante", inclusive nas relações de trabalho.

2.4.1 As Relações de Trabalho e o Assédio Moral

Atualmente, gerir organizações e as relações de trabalho tem sido um desafio aos administradores, diretores e executivos de empresas. Além de lidar com a competitividade empresarial no mundo globalizado, devem gerenciar com eficácia as relações dos colaboradores que compõem a cultura da organização, principalmente quando há a necessidade de readaptação das políticas, para inserir a diversidade de mão de obra existente no mercado de trabalho, como as mulheres, negros e homossexuais, que vem obtendo o reconhecimento por parte da sociedade, do governo e possivelmente das empresas.

Conforme Carrieri, Aguiar e Diniz (2013, p.5), "nas últimas décadas do século XX, o mundo do trabalho foi palco de grandes mudanças nas relações de trabalho e nos cenários da gestão organizacional, as quais influenciaram de forma decisiva a relação entre trabalhadores".

No que se refere à relação entre seus membros e a hierarquia presente nas organizações, os autores acima citados afirmam que o assédio moral tomou uma dimensão considerável a partir de 1990, no contexto das atuais demandas

organizacionais que transformam o ambiente de trabalho, exigindo do trabalhador maior produtividade, fazendo com que as relações humanas tornem-se mais fragilizadas e marcadas pela violência no ambiente de trabalho.

Diante do contexto em que as organizações estão inseridas, se vê a urgência em gerenciar as relações de trabalho, em todas as esferas, em todos os setores, visando administrar os conflitos existentes que poderão surgir dentro das empresas, dos mais simples as mais graves, como assédio moral, assédio sexual, entre outros.

Conforme Carrieri, Aguiar e Diniz (2013), quando se analisa o assédio moral e a violência simbólica contextualizados nos ambientes organizacionais, deve-se levar em consideração, além das dimensões de raça e de gênero, da posição na organização, da classe social e da escolaridade, as dimensões de orientação sexual.

Freitas (2001), diz que o assédio moral no trabalho é tão antigo quanto o próprio trabalho, e foi na década de 1990 que ele realmente foi identificado como um fenômeno destrutivo no ambiente de trabalho, onde não só reduz a produtividade como também favorece o absenteísmo, devido aos danos psicológicos que causa nas vítimas.

De acordo com Hirigoyen (2011, p.65), o assédio moral "é toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou a integridade física de uma pessoa" e nasce como algo inofensivo e propaga-se obscuramente, onde de início, as pessoas envolvidas não querem mostrar-se ofendidas e levam na brincadeira as desavenças e maus-tratos que possam ocorrer no cotidiano.

Conforme esses ataques vão se multiplicando, a vítima vai sendo acuada, posta em situação de inferioridade, submetida a manobras hostis e degradantes por um logo período de tempo, onde as consequências dessa violência são extremamente graves, podendo deixar sequelas psicológicas e até a morte das vítimas (HIRIGOYEN, 2011).

Quando se fala em violência e conflitos na sociedade ou em empresas, refere-se a atitudes que desagradam, humilham e entristecem as vítimas desse tipo de agressão, onde o tipo mais comum presente no ambiente das organizações é o assédio moral, seguido pelo assédio sexual. De acordo com Ferreira, Souza e Moreira (2015, p.1.574),

> O assédio moral se caracteriza por uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que visa diminuir, humilhar, constranger, vexar, desqualificar e demolir psiquicamente e moralmente um indivíduo, degradando suas condições

> de trabalho, atingindo sua dignidade e comprometendo a sua integridade tanto pessoal como profissional.

Ainda segundo os autores, o mercado de trabalho foi descrito como sendo o espaço onde os homossexuais são alvos de assédio moral, onde normalmente o assédio se inicia na própria família e se estende ao meio social e profissional. As agressões e humilhações no trabalho sempre existiram e estão longe de ser extinto da sociedade.

O mercado de trabalho sempre foi marcado pelo individualismo, pela concorrência de poder aquisitivo moral e financeiro, onde as pessoas competem entre si, de diversas maneiras, desde que obtenham lucros, independente das consequências que podem vir a sofrerem umas as outras. Carrieri, Aguiar e Diniz (2013), dizem que é nesse cenário turbulento e competitivo, de violência no espaço organizacional que o trabalhador homossexual busca a sua expressão como cidadão e trabalhador.

Conforme Hirigoyen (2011), infelizmente as organizações e principalmente os gestores de recursos humanos ainda não passam de "gestores de pessoas", e sem dúvidas, são eficientes nos cálculos, no gerenciamento de direitos trabalhistas, mas que não tem ouvidos e nem tempo a ser dedicado às dificuldades de relacionamento entre os empregados.

No âmbito das organizações, as políticas de gestão de recursos humanos são de incentivo à competição e à ênfase na produtividade, tornando ainda mais fragilizadas e estressantes as relações de trabalho. Contudo, esse contexto evidencia uma crescente violência no espaço do trabalho, desencadeadora de sofrimento e adoecimento psíquico dos colaboradores, e, na maioria das vezes, a gestão das políticas de diversidade das empresas, apenas reforça o preconceito, mascarando as diferenças e buscando administrar os resultados, visando apenas no lucro (ECCEL e FLORES-PEREIRA, 2008).

Porém, atualmente a realidade em que as organizações estão inseridas, é evidente a descriminação no ambiente de trabalho, onde a discriminação, qualquer que seja sua manifestação, se direta ou indireta, vai resultar na desigualdade das pessoas ou grupos sociais que sempre foram discriminados no mercado de trabalho, no caso dos homossexuais, que sofrem retaliações até hoje, no ambiente familiar, social e profissional.

No que se refere ao assédio moral no mercado de trabalho e exclusivamente nas organizações, ainda não existe nenhuma lei que realmente possa coibir a prática do preconceito, o abuso de poder e a desmoralização das pessoas, com base em suas características físicas, mentais e psicológicas.

> Uma resolução adotada pela Assembleia das Nações Unidas, em anexo à declaração dos princípios fundamentais de justiça relativos às vítimas de criminalidade e às vítimas de abuso de poder, define as vítimas de abuso de poder da seguinte forma: Entende-se por vítimas pessoas que, individual ou coletivamente, tenham sofrido algum prejuízo, principalmente uma ofensa a sua integridade física ou mental, um sofrimento moral, uma perda material, ou uma injúria grave a seus direitos fundamentais em virtudes de atos ou omissões que não constituem ainda uma violação da legislação penal nacional, mas representam violações de normas internacionalmente reconhecidas em matéria de direitos humanos (HIRIGOYEN, 2011, p.198).

Com base nessa resolução da Assembleia das Nações Unidas, percebe-se que o ser humano tem de certa forma uma proteção cabível diante dos julgamentos e humilhações que poderá vir a sofrer em decorrência de suas habilidades físicas ou morais, no âmbito social.

No Brasil, os cidadãos também têm seus direitos protegidos e garantidos por lei, de acordo com o Art. 5º da CFB- Constituição Federal Brasileira (1988), que diz que "todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade". Porém quando se observa em relação à igualdade de direitos e oportunidades, percebe-se a omissão desses direitos em relação à minoria descriminada residente no país, como os homossexuais por exemplo.

No que refere as relações de trabalho, os gestores precisam estar atentos e modificar seu estilo de gestão para orientar, trabalhar e desenvolver seus colaboradores, alterando assim a cultura da organização para reduzir a manifestação de atitudes preconceituosas aos novos membros que estão entrando no mercado de trabalho, seja pelas políticas de ação afirmativa ou pelas políticas e práticas da gestão da diversidade.

Quanto ao assédio moral presente no interior das organizações, surgem desafios para a área de gestão de pessoas, que além de gerir as pessoas consideradas "normais" também deve saber lidar com as pessoas diferentes em características e atributos, evitando o surgimento de conflitos e possivelmente ocorrências de assédio ao seu redor.

Para Hirigoyen (2011), as pessoas devem buscar estratégias para resolver questões, de: Como restabelecer o respeito entre os indivíduos? Quais os limites a serem postos à nossa tolerância? Já que para a autora, os indivíduos que são vítimas de preconceitos não se esforçam por si mesmos para deter esse processo insidioso, cabe à sociedade intervir e exigir leis que garanta respeito necessário no ambiente de trabalho.

Hirigoyen (2011, p.103), também diz que "cabe aos que tem poder de decisão (os dirigentes da empresa, os executivos, os coordenadores) fazerem juntos a escolha de um "não" ao *laisse-faire*, de recusar tais formas de assédio, de velar para quê, em todos os escalões, a pessoa humana seja respeitada". Para ela, são os dirigentes das organizações que tem o poder de coibir as práticas de assédio, desde a base operacional ao topo da administração.

Porém, para melhorar o relacionamento no ambiente interno, as empresas devem investir em palestras e meios educativos para conscientizar os colaboradores da relevância da aceitação e respeito às diferenças, sejam características físicas, mentais ou orientação sexual.

2.5 A DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES

A história da sociedade brasileira é caracterizada pela diversidade e por uma estrutura social marcada por uma cultura discriminatória e comportamentos preconceituosos desde a colonização. A escravidão negra, que foi alicerce da economia da colônia e do império nos séculos XVIII e XIX, também deixaram estigmas inapagáveis que refletem até hoje na desigualdade de direitos e oportunidades presente no país, onde em pleno século XXI, ainda persistem os preconceitos e as práticas escravistas, sejam em relação aos negros ou outras minorias da diversidade no país (PACHECO *et al*. 2014).

Ainda de acordo com os autores, a preocupação com a diversificação no mercado de trabalho emergiu no século XIX e tem causado transformações no ambiente organizacional, aonde vem refletindo na cultura coorporativa. "É tanto que empresas expostas a outras culturas, passam por um processo de adaptação de valores e hábitos distintos da sua cultura anterior" (PACHECO *et al.* 2014, p.5).

De acordo com Fleury (2000), a preocupação com as minorias tratadas dentro da diversidade cultural teve início nos Estados Unidos e também tem sido relevante nos países da América do Norte e Canadá, que desde a década de 60, os movimentos políticos a favor da integração racial levaram à promulgação de leis visando à igualdade de oportunidades de educação e ao emprego para todos. Conforme Alves e Galeão-Silva (2004, p.22),

> Nos Estados Unidos, por exemplo, medidas em prol do acesso igualitário ao trabalho ganharam espaço na agenda pública nos anos de 1960, em resposta à luta pelos direitos civis, onde os governos Kennedy e Johnson, entre 1961 a 1968, introduziram leis, das quais proibiam as diversas agências governamentais de discriminarem seus candidatos a emprego com base em cor, religião e nacionalidade, estimulando-as para que usassem de ação afirmativa na contratação de seus empregados.

Quando se olha para o contexto de preocupações, de lutas e interferências dos governos estrangeiros, no intuito de minimizar o preconceito em relação às minorias, como no caso dos negros, por exemplo, percebe-se no Brasil a importância dessas preocupações, visto que elas abriram o caminho para o reconhecimento de outros grupos que também sempre foram prejudicados na sociedade e que ainda vem batalhando pela igualdade de direitos. Fleury, (2000, p.21) afirma que "o tema da desigualdade racial e sexual tem sido objeto de intensa discussão no Brasil, levada adiante por grupos defensores dos negros, mulheres e homossexuais".

Quando se fala em diversidade, está se falando de diferentes coisas, de diferentes pessoas, e gerir a mesma, é um desafio para as organizações no século XXI, pois estas devem desenvolver modelos e estratégias de gestão que possibilitem a entrada da minoria diversificada no mercado de trabalho.

Feitosa *et al.* (2015, p.120), diz que, com o intuito de promover e desenvolver a gestão da diversidade e a força de trabalho, "algumas organizações começaram a implementar práticas com a finalidade de mudar as atitudes e eliminar comportamentos que refletiam as mais sutis formas de discriminação e exclusão e frequentemente inibem a efetiva interação entre as pessoas".

Porém, diante dos temas que vem sendo abordados e estudados atualmente dentro do contexto da diversidade, sobre a inserção da mesma no mercado de trabalho e na convivência sociocultural, está à diversidade de gênero (homem x mulher), a

diversidade de raça (negros x brancos), a diversidade de pessoas com deficiência (pessoas consideradas normais x pessoas consideradas diferentes), a diversidade geracional (terceira idade x jovens) e diversidade sexual (heterossexualidade x homossexualidade).

Esses tipos de "diversidade" vêm ganhando o reconhecimento dos governos e da opinião pública e consequentemente das organizações, diminuindo assim a discriminação dos mesmos no mercado de trabalho e na sociedade em geral, onde suas diferenças estão sendo aceitas e respeitadas pelos membros envolvidos na construção da cultura social.

2.5.1 Gestão da Diversidade

A gestão da diversidade no contexto organizacional tem origem nos Estados Unidos no final da década de 1960, num cenário onde um dos objetivos da política econômica neoliberal era de reduzir custos do governo americano com gastos sociais, o que fez reduzir o envolvimento do governo na regulação dos programas legais de diversidade, assim como nos programas de bem estar social e seguridade de saúde, o que acabou dando margens para o surgimento da gestão da diversidade na iniciativa privada (Bento, 1999, *apud* FEITOSA *et al*, 2015).

Atualmente no contexto organizacional, a gestão da diversidade não aparece como responsabilidade do setor de gestão de pessoas, o que indica que há uma emergência nos estudos da inserção da diversidade no mercado de trabalho, para possibilitar a gestão de pessoas à oportunidade de repensar as estratégias de suas políticas e práticas, tendo em vista que no momento precisa lidar com novas perspectivas de gestão para receber e desenvolver "novos" colaboradores.

De acordo com Lima e Lucas (2012, p.5), "os estudos sobre práticas de diversidade em organizações demostram que a desigualdade e a discriminação ainda existem amplamente na gestão de pessoas, sendo o tratamento de tais questões muito pouco alicerçado na gestão estratégica de gestão de pessoas".

Com os avanços do mercado globalizado e com a necessidade de inserção da mão de obra diversificada, as organizações se veem num desafio ainda maior, a qual precisa investir e modificar as políticas empresariais e rever os conceitos da cultura

organizacional, no intuito de conscientizar os colaboradores a respeito das mudanças necessárias de aceitação e readaptação para inserir em seu meio, a diversidade de mão de obra existente na sociedade.

Feitosa *et al.* (2015), afirma que a execução da política da diversidade nas organizações requer adoção e aprimoramento de algumas diretrizes fundamentais, como a identificação e revogação de algumas práticas administrativas que sejam incompatíveis com a valorização da diversidade, visando reduzir ou eliminar os atos discriminatórios que vierem a ocorrer no contexto organizacional, investindo na implantação e no desenvolvimento de normas que orientem seus colaboradores a aceitar, respeitar e valorizar a diversidade presente no ambiente social e organizacional.

Com a sociedade cada vez mais consciente da necessidade de aceitação e respeito à diversidade, seja pelas pressões constantes dos movimentos sociais, por ações e investimento das empresas ou pela atuação do governo estatal, em criar e implementar leis e decretos que exijam ou estimulem a aceitação e respeito às minorias, percebe-se que o preconceito ainda persiste e está longe de ser abolido da sociedade.

De acordo com Pacheco *et al*. (2014), a gestão da diversidade apresenta aspectos positivos e negativos e normalmente afeta o clima e a harmonia entre colaboradores na organização podendo refletir tanto nos resultados individuais, grupais e organizacionais, bem como impactar nas características morais da sociedade.

Contudo, valorizar a prática da diversidade no contexto organizacional "deve tópico obrigatório do planejamento estratégico focalizadas nas políticas de ações afirmativas e de responsabilidade social devendo ser implementada no intuito de minimizar preconceitos a fim de se garantir igualdade de oportunidades para todos" (PACHECO *et al*, 2014, p.12).

Para que as organizações elaborem estratégias para a adoção de uma mão de obra diferenciada, primeiro ela lida com o gerenciamento de pessoas, que segundo Banov (2009), é voltado para toda e qualquer pessoa que dirige outras pessoas, independente do tipo de área que a pessoa atue, do tipo de organização ou do cargo de comando executado na empresa.

No que se refere à gestão da diversidade, de acordo com Feitosa *et al*. (2015) significa administrar uma enorme variedade de coisas para diferentes pessoas, que pode ser um investimento no desenvolvimento de atividades baseadas em um modelo de

gestão que possibilite igual oportunidade, ou um modelo que possibilite uma orientação estratégica em relação às pessoas.

Quando o assunto é "gerenciar" a diversidade, as organizações ainda se encontram meio encurraladas diante das mudanças necessárias a serem feitas, que vai da estrutura à cultura da organização e o fato de serem consideradas coautoras da responsabilidade social no intuito de solucionar o problema de exclusão da diversidade no mercado de trabalho. De acordo com Alves e Galeão-Silva (2004, p.21), pode-se perguntar,

> Seria a gestão da diversidade capaz de criar uma solução para a exclusão de grupos tradicionalmente marginalizados? Ou, se ainda, a gestão da diversidade não poderia ser uma forma, ideologicamente articulada, de esconder conflitos que surgem, prioritariamente, no campo social, como por exemplo, da existência de grupos sociais marginalizados? Conseguiria a gestão da diversidade reaver os direitos desses grupos por meio de uma ação afirmativa?

Com base nos questionamentos dos autores, percebe-se que é difícil a entrada da minoria marginalizada no mercado de trabalho, tendo em vista que mesmo as organizações adotando práticas de inserção e se esforçando para gerir a diversidade não é suficiente para acabar com a exclusão e inferiorização desses indivíduos, dependendo também de políticas governamentais para "moldar" o comportamento da sociedade no intuito de aceitar e promover a igualdade de oportunidades e direitos.

Alves e Galeão-Silva (2004), dizem que há uma grande diferença entre as práticas de responsabilidade social do governo em relação às práticas oriundas das empresas. Enquanto as políticas governamentais estão voltadas para a criação de ações afirmativas, que pretende incluir e beneficiar os "excluídos" nas escolas, universidades e mercado de trabalho no intuito de amenizar e corrigir os efeitos do passado, as empresas precisam aperfeiçoar o gerenciamento de pessoas e aderir uma diversidade de pessoas, com novos conhecimentos, habilidades, comportamentos, atitudes e culturas diferentes que podem contribuir para o crescimento e competitividade empresarial.

Abaixo, no quadro 2.1, está descrito como a ação afirmativa e a gestão da diversidade em favor da minoria influencia nas organizações, na visão de Alves e Galeão-Silva (2004).

Quadro 2.1: Comparação entre ação afirmativa e gestão da diversidade

VARIÁVEIS	AÇÃO AFIRMATIVA	GESTÃO DA DIVERSIDADE
Grupos atingidos	Minorias, grupos discriminados: negros, mulheres e deficientes físicos.	Todas as diferentes identidades presentes nas empresas: etnias, religiões, gênero, orientação sexual etc.
Efeito nas empresas	Pressões coercitivas externas provocam mudanças nos processos de recrutamento; imposição de cotas.	Diversidade passa a ser uma vantagem competitiva: atração de funcionários talentosos; sensibilização para novas culturas/novos mercados; potencial aumento da criatividade e da inovação das empresas; aumento da capacidade de resolução de problemas; aumento da flexibilidade do sistema administrativo.

Fonte: Alves e Galeão-Silva, 2004.

Apesar da preocupação em criar e gerenciar a diversidade presente na sociedade, seja através de ação afirmativa, seja pela implantação de práticas na gestão para lidar e inserir a "minoria excluída", percebe-se que nos últimos anos, as empresas abriram as portas para a diversidade, principalmente se tratando de orientação sexual, porém, ainda persistem com as normas e princípios que compõem a cultura da organização e de seus membros, uma vez que há a urgência em refazê-los.

De acordo com Reis (2012), poucas são as empresas brasileiras que se utilizam de práticas e políticas de diversidade, e normalmente esse tipo de iniciativa em inserir a diversidade, advém de grandes empresas multinacionais, que trazem para o Brasil as práticas adotadas na matriz, desconsiderando o histórico sociocultural do país e suas regiões.

Diante dos fatos abordados na realidade brasileira, conforme Pinheiro e Gois (2013), há um silencio em termos de políticas de gestão de pessoas com relação às ações que minimizem as diferenças e deem um tratamento equitativo entre as pessoas do mesmo sexo, principalmente no que se refere às questões dos benefícios sociais espontâneos dentro das organizações.

De acordo com Alves e Galeão-Silva (2004), a eficiência da gestão da diversidade nas empresas, provém melhores resultados quando é adotado pelas empresas em seus programas internos voltados à inserção da diversidade, e considera

que seriam socialmente mais justos do que as políticas de ação afirmativa, que visa beneficiar apenas a minoria descriminada e não oferecem benefícios as organizações, tendo em vista que as ações afirmativas são impostas por leis e "obriga" a aceitação das imposições das mesmas.

Os autores acima acreditam que um bom gerenciamento da diversidade de pessoas nas organizações conduziria à criação de vantagem competitiva, o que melhoraria o desempenho e a imagem da organização diante do mercado, tendo em vista a influência positiva de um ambiente interno multicultural, com membros de distintas experiências e habilidades no mercado de trabalho.

2.5.2 Ações Afirmativas

As preocupações com as desigualdades de oportunidades e direitos vem ganhando espaço desde a década de 1960, onde existia um alto nível de discriminação de grupos minoritários que sempre sofreram a desvantagem no ambiente social e profissional. "É nesse cenário que as Nações Unidas aprovam, em 1965, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, ratificada hoje por 167 Estados, dentre eles o Brasil (desde 1968)" (PIOVESAN, 2005, p.6).

De acordo com Cruz (2003, p. 185), "as ações afirmativas, tiveram seu marco inicial nos Estados Unidos da América na década de 60, na "Executive Order n. 10.925, de 6 de março de 1963, de iniciativa do Presidente John F. Kennedy e, desde então, propagaram-se mundo afora", com o intuito de promover a integração, o desenvolvimento e o bem-estar das minorias excluídas, que no momento, eram considerados apenas os negros e mulheres, onde a homossexualidade não foi abordada dentro das políticas da ação afirmativa (*apud* MOLOGNI *et al.* 2005, p.16).

Porém, conforme Moehlecke (2002), o público alvo das ações afirmativas variou de acordo com o tempo e as situações existentes, e abrangeu grupos como minorias étnicas, raciais, e mulheres, e as principais áreas contempladas são o mercado de trabalho relacionado a contratação, qualificação e promoção de funcionários, como também o sistema educacional, que contribui para a entrada de negros e pobres, em especial no ensino superior, e a representação política, aumentando a participação feminina.

Porém, conforme Mologni *et al.* (2005), a principal finalidade das ações afirmativas, era expandir a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho, sobretudo, para negros e mulheres, visando diminuir o preconceito e a descriminação sofridos pelos mesmos ao longo tempo.

Porém, de acordo com as autoras, houve uma ampliação da finalidade, visando a eliminar as desigualdades existentes na sociedade entre os diversos grupos que estão em situação desvantajosa, proporcionando, assim, igualdade de condições nas áreas de educação, emprego, moradia e contratos de recursos públicos.

Conforme Alves e Galeão-Silva (2004), a ideia de ação afirmativa baseia-se na compreensão de que as desigualdades sociais não fazem parte de um processo natural, mas são resultados das diversas interações sociais, e com isso, há a necessidade de intervenção política na reversão do quadro de desigualdade que existe em uma determinada sociedade.

A ação afirmativa, é definida por Alves e Galeão-Silva (2004, p.22), "como um conjunto de políticas específicas para membros de grupos sociais atingidos por formas de exclusão social que lhes negam um tratamento igualitário no acesso às diversas oportunidades", e têm como objetivo, superar os efeitos de um passado de discriminação e garantir que pessoas ou grupos discriminados possam competir, igualitariamente, com membros dos grupos favorecidos e atingir igualdade de oportunidades e direitos que antes lhes eram limitados.

No Brasil, as primeiras ações afirmativas que foram criadas, beneficiaram os negros e as mulheres, visando proteger de certas agressões e permitindo acesso a outras esferas a qual eram discriminados. De acordo com Piovesan (2002, p. 6), "a discriminação significa toda distinção, exclusão, restrição ou preferência que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o exercício, em igualdade de condições, dos direitos humanos e liberdades fundamentais" sejam nos campos político, econômico, social, cultural e civil, etc.

Conforme Mologni *et al.* (2005, p.17) "a ação afirmativa no Brasil despertou discussões a partir da Constituição Federal de 05 de outubro de 1988, que posicionou o ser humano no centro do ordenamento jurídico, como fonte irradiadora de todos os direitos". Afirmam ainda que essas ações afirmativas previam as minorias que sempre foram rejeitadas e excluídas de certa forma do sistema social, alguma vantagem no

ingresso em concursos públicos e vestibulares na disputa das vagas, como a criação de cotas aos negros e oriundos de escolas públicas com a intenção de integrar de maneira social e econômica esses grupos.

Piovesan (2005), afirma que algumas categorias da diversidade deveriam serem vistas de acordo com suas especificidades e condições sociais, como os afrodescendentes, as mulheres, as crianças e os demais grupos da esfera social. Afirma ainda, que como direito fundamental, o direito à diferença deve caminhar ao lado do direito à igualdade, garantindo respeito e lhes assegurar um tratamento especial.

Atualmente, quando se fala em diversidade no mercado de trabalho, percebe-se que há uma ampliação dos grupos que compõem esse termo, visto que emergiu a voz dos que ainda não tinham voz e nem vez no passado, como os homossexuais, e hoje em conjunto com as outras categorias que representa a diversidade vem sendo ouvidas e reconhecidas, tanto no meio social como governamental.

De acordo com Saji (2005, p.11), "no mundo empresarial a gestão da diversidade tem sido uma resposta à diversificação crescente da força de trabalho, às necessidades de competitividade e a aplicação de ações afirmativas". Porém, em relação aos homossexuais, a ação afirmativa torna-se um poderoso instrumento de cidadania, conferindo-lhes direitos, como a união estável e o direito de adoção de crianças e diminuindo o preconceito que sempre esteve arraigado no seio da sociedade (MOLOGNI, *et al.* 2005).

Ainda de acordo com as autoras, a união homossexual é uma realidade na sociedade atual embora tratada com preconceito e discriminação, onde, por um lado negam-se os direitos básicos da cidadania aos homoafetivos e, por outro, implementam-se em seu favor as ações afirmativas, que através de processos judiciais tende a reconhecer os direitos dos mesmos, baseados na igualdade e na dignidade humana do homossexual.

Diante do contexto da criação das ações afirmativas no Brasil, percebe-se um avanço na luta pela igualdade de oportunidades, visando beneficiar os negros, mulheres, deficientes e homossexuais, mas de acordo com Saji (2005, p.17), "apesar da institucionalização das prerrogativas contrárias à discriminação de qualquer natureza, percebe-se a dificuldade de documentar atos abertamente hostis de exclusão de minorias, uma vez que existe o repúdio a esse tipo de comportamento".

Contudo, é evidente a viabilidade e a relevância das ações afirmativas no Brasil e no mundo, apesar dos desafios a serem enfrentados pelo segmento empresarial, que interpretam muitas vezes que o investimento não tem retorno positivo. Saji (2005), afirma que, ao contrário de "prejuízo ou nenhum retorno" para as organizações , a ação afirmativa deve ser concebida como um ativo de grande "rentabilidade agregada", pois além de se combater as desigualdades no mundo do trabalho produzem a distribuição de recursos e riquezas capazes de alavancar diversos segmentos da cadeia de interesses da rede corporativa.

2.5.3 Impactos da Inserção da Diversidade nas Organizações

Atualmente, quando se observa o cenário acelerado de mudanças e inovações no mercado de trabalho, onde as quais impõem às empresas novos desafios e demandas, no qual a produtividade, competitividade e compromisso social são exigências utilizadas como requisitos para o sucesso e a sustentabilidade dos negócios.

Com as exigências dos mercados, clientes e fornecedores, as empresas se veem obrigadas a rever suas práticas de responsabilidade social, onde há a necessidade urgente de melhor compreensão e tomada de decisão por parte dos administradores, de modo que possam formular as políticas organizacionais, no intuito de conduzir à uma melhor qualidade de vida, condições de trabalho e dignidade de todos os empregados, e, mais importante, colocá-las efetivamente em prática, já que é um desafio a ser enfrentado (YRIGARAY, 2011).

O autor defende ainda que, o desafio maior para as organizações é atender as necessidades de uma pequena parcela de mercado, relacionada à mão de obra disponível e diversificada, tornando evidente a preocupação de inserção e realocação dessa minoria no mercado de trabalho, que são as mulheres, negros, portadores de deficientes e os homossexuais, considerados hoje, como o grupo mais discriminado no contexto empresarial e profissional.

De acordo com o Instituto Ethos (2000, p.6), "no Brasil, torna-se cada vez mais evidente para as empresas a importância de tratar a diversidade com primazia em sua agenda de responsabilidade social e de considerá-la um tema decisivo para seu desempenho organizacional".

O Instituto Ethos (2000), esclarece que a diversidade dentro das organizações pode tornar-se, um sinônimo de qualidade de vida no trabalho, como também nas relações externas, com os parceiros, consumidores e sociedade, onde a adoção da diversidade como um princípio de atuação agrega valor à imagem e posição da empresa.

Medeiros *et al.* (2014), diz que a inclusão dessas pessoas que estão dentro do termo "diversidade" no ambiente de trabalho, se fundamenta na necessidade de tornar a sociedade um ambiente viável a convivência entre pessoas, de todos os tipos, de diversas categorias, com características e atributos diferentes, assegurando a concretização de seus direitos, o provimento de suas necessidades e o reconhecimento de suas potencialidades.

Ainda conforme a autora, a inclusão tem compromisso com as minorias que sempre foram excluídas, e as transformações sociais e empresariais são essenciais para construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

Porém, Fleury (2000, p.20), declara que a inserção da diversidade nas organizações "provocará impactos tanto em termos da eficácia organizacional como individual e de que o contexto organizacional é relevante para determinar se esse impacto é positivo ou negativo", podendo resultar em lucro ou prejuízo às empresas, dependendo da maneira como será gerenciada a nova adaptação das mesmas.

Com base nisso e no fato de que os homossexuais ainda são estigmatizados por suas escolhas e comportamentos, que de certa forma sempre foram reprovados pelo "padrão" histórico da cultura social, acende um desafio ainda maior às empresas, tendo em vista as exigências dos mesmos, pela igualdade de benefícios e oportunidades, como é oferecido aos héteros. A Constituição Federal Brasileira (CFB, 1988) assegura em seu Art.3°, inciso IV que "promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e qualquer outra forma de discriminação", é um dever de todos, seja nas esferas sociais, governamentais e empresariais.

De acordo com Pinheiro e Gois (2013), o processo de construção, afirmação e luta pelo reconhecimento das diferentes identidades tem se mostrado uma árdua tarefa para as empresas, visto que a nossa cultura possui um histórico de preconceito enraizado e existe uma dificuldade humana em aceitar, conviver e respeitar as diferenças, os modos de vida e as características individuais, toda vez que uma pessoa ou um grupo, foge dos valores e princípios fundamentados na sociedade.

A implementação de políticas de diversidade nas empresas públicas e privadas também indica um caminho para a inclusão de homossexuais no mercado de trabalho, principalmente no âmbito organizacional, onde não se costuma aceitar esses indivíduos em decorrência de sua sexualidade no quadro de colaboradores (BICALHO e DINIZ, 2009).

Conforme Medeiros *et al.* (2014, p.11), apesar dos avanços em debates no contexto das organizações, mesmo onde se diz ter responsabilidade social na inclusão de minorias, "*gays* são agredidos, humilhados e impossibilitados de ascender em suas profissões, mesmo possuindo bagagem intelectual e/ou profissional". A autora ainda considera que as opções de crescimento são restringidas apenas aos heterossexuais, normalmente homens brancos, e o fato de os *gays* possuírem características femininas, são tratados dentro das empresas como "seres frágeis, fofoqueiros e instáveis emocionalmente, o que os desqualificam profissionalmente, sendo a eles permitidas profissões de cabeleireiro, comissários de bordo e profissionais de arte".

Diante da situação acima citada e na maneira como os homossexuais são tratados, percebe-se que há falta de atenção e a inexistência de proteções legais contra a violência aos homossexuais, como já concedidas a outras minorias, como as raciais, as mulheres e deficientes físicos, que no Brasil, já possui leis que protegem e auxiliam no combate ao preconceito. Diniz e Gandra (2009, p.5), diz que "nenhuma ação afirmativa para a inclusão dos não heterossexuais é proposta, como é feito com relação às mulheres e aos negros".

De acordo com Medeiros (2010, p.22), "os empresários socialmente responsáveis precisam adotar uma concepção de cidadania fundamentada em princípios de eficácia social, ao invés de eficiência empresarial". Ou seja, "esta eficácia social implica no desenvolvimento de ações sociais que possibilitem aos indivíduos o efetivo exercício de uma cidadania relacionada à posse de direitos civis, políticos e sociais".

O que acontece, muitas vezes, é que as empresas dizem que investem em políticas não discriminatórias apenas para ganhar espaço no mercado em meio à competitividade, devido às pressões ocasionadas pelas exigências dos clientes, fornecedores, governo e sociedade para incorporar a representação das "minorias", bem como oferecer iguais oportunidades de ascensão aos mesmos. Normalmente, as empresas elaboram um discurso politicamente correto, os quais, na prática, se revertem

nas chamadas políticas de diversidade, obtendo vantagem competitiva e a melhora na imagem da empresa perante o mercado (YRIGARAY e FREITAS, 2009).

De acordo com Medeiros (2014), ultimamente, muitos gestores vêm se conscientizando sobre a necessidade de lidar e gerir as diferenças dentro do local de trabalho e orientando e os colaboradores heterossexuais para aceitar e respeitar os homossexuais dentre outras minorias, para que, desta maneira, consigam dar o melhor de si em prol da organização.

Com a conscientização da sociedade e das organizações sobre a importância de reconhecer que os homossexuais também possuem habilidades e competências, bem como, capacidades físicas, cognitivas e emocionais iguais aos heterossexuais, a opção sexual não deve ser um atributo para desclassificação e discriminação no mercado de trabalho (MEDEIROS, 2014).

Conforme o Instituto Ethos (2000, p.27), "a valorização da diversidade contribui para a obtenção de um clima positivo que, pelo combate à intolerância, estimula a cooperação e a sinergia entre os profissionais da organização em torno de seus objetivos comuns". Afirma também, que na medida em que a diversidade for sendo um atributo característico das atividades da empresa, será conhecida como um bom lugar para trabalhar, com um ambiente aberto e inclusivo, agregando assim qualidades positivas à sua imagem no mercado.

Portanto, conforme Oliveira e Rodriguez (2004, p.4), para inserir e gerir a diversidade no âmbito das organizações, o nível de qualificações exigido não deve ser diminuído, mas antes devidamente analisado de forma a definir as exigências para cada tipo de trabalho, departamento e organização. Dessa forma, as organizações devem delimitar qual nível de conhecimento profissional irá oferecer a troca de experiências entre as diferentes pessoas de forma positiva, a fim de levar a inovação e a criatividade para as empresa.

2.6 BREVE CONTEXTO DA HOMOSSEXUALIDADE

Por muitos anos, a opção sexual a que as pessoas viviam, foram motivos de chacotas, preconceitos, perseguições e até mortes, dependendo do nível de tolerância social em cada país. Segundo Molina (2011, p.950) "a homossexualidade foi ao longo

dos tempos e das diferentes culturas, motivo de punição, de vergonha, segregação e violência contra todos aqueles que atravessem a fronteira da heteronormatividade".

De acordo com Werebe (1998, p.48), "não é fácil para um grande número de homossexuais aceitar ou assumir um comportamento sexual socialmente reprovável, que pode levá-los a ser rejeitados e mesmo ter consequências negativas sobre a carreira profissional e a própria integração na família".

Conforme Fiqueiró (2007), quando homens e mulheres percebem que há uma tendência em ser homossexuais, sofrem e lutam contra esse sentimento, porque aprenderam, desde pequenos, que a sociedade aprova apenas o padrão de relacionamento homem-mulher. Portanto, ao sentirem-se diferentes dos outros, sabem que terão que enfrentar dificuldades e temem perder o amor da família e amigos. O autor ainda afirma que se a homossexualidade fosse aprovada socialmente, tanto quanto a heterossexualidade, não haveria sofrimento em perceber-se uma pessoa homossexual.

De acordo com Werebe (1998), o termo homossexualidade foi inventado em 1869, por um médico húgaro Karl Maria Kertbeny, que solicitou ao ministro da justiça que fosse abolida a lei que a condenava na sua concepção inicial, onde o "termo" era usado para descrever uma pessoa com certos atributos e características diferentes dos considerados "normais".

Conforme Werebe (1998), por muito tempo a homossexualidade era atribuída apenas para designar os homossexuais masculinos, mas atualmente esse termo se aplica nos dois sexos. A homossexualidade sempre existiu, em todas as sociedades, mas a aceitação ou não das práticas homossexuais, mudaram de acordo com o tempo e segundo as suas culturas.

> O estatuto legal da homossexualidade varia segundo o país. Nos Estados Unidos, em alguns estados, há leis severas reprimindo a homossexualidade. Mas foi neste país que, em 1974, a Associação Americana de Psiquiatria decidiu tirar da lista das doenças mentais declarando: "A homossexualidade é uma forma de comportamento sexual, que não constituem distúrbios psiquiátricos, ela não se inclui na lista de doenças mentais". Essa decisão foi contestada por muitos psiquiatras que exigiram um referendum. Em Abril de 1974, mais de 10.000 participaram, deste referendum: 58% confirmaram a decisão da APA (WEREBE, 1998).

Conforme a autora, os Estados Unidos foi o primeiro país a se preocupar com a

maneira como os homoafetivos estavam sendo tratados e estigmatizados pela sociedade, pelos governos e instituições educacionais, e principalmente as instituições médicas, que submetiam as "vítimas" a tratamentos e medicações visando coibir a prática homossexual no país e no mundo.

Porém, com a decisão da APA e o apoio dos EUA em defender de certa forma a homossexualidade, reprimindo o preconceito e a perseguição dos mesmos, outros países começaram a se preocupar e se aprofundar nos estudos a fim de esclarecer as causas da homossexualidade, como também às consequências sofridas devido os anos de retratação e proibição aos membros envolvidos em tais práticas.

Góis (2004), relata que a homossexualidade como objeto de estudos acadêmicos iniciou-se pela medicina, visando reprimir a prática homossexual, considerada anormal naquele momento. Porém, foi a partir das décadas de 1970 e 1980 que começaram a surgir estudos menos preconceituosos e, na década de 1990, disciplinas como a Psicologia, Antropologia, História, Sociologia, Artes e Literatura também se interessaram pelo assunto (*apud,* ECCEL e FLORES-PEREIRA, 2008).

O Brasil possui uma estrutura social profundamente desigual e uma cultura histórica de preconceitos e exclusão aos grupos em desvantagem. Fernadez (2011, p.19) afirma que, "os homossexuais necessitam urgentemente de proteção de seus direitos, como uma forma de assegurar e promover a igualdade social entre sujeitos socialmente desiguais e com posições desfavoráveis na estrutura social".

Werebe (1998), diz que os movimentos homossexuais, principalmente dos Estados Unidos e países europeus, se juntavam cada vez mais para reclamar o reconhecimento de sua condição, onde influenciou a opinião pública a aceitar, aumentando o nível de tolerância no país e contribuiu para adoção de dispositivos legais por parte dos poderes públicos contra a discriminação de homossexuais.

Já no Brasil, conforme Molina (2011) foi no final da década de 1970 e no início de 1980, durante o período de regime militar que os movimentos sociais marcam a história na busca não somente pela democracia, mas pela cidadania plena e pelos direitos civis, dos grupos feministas, do movimento negro e dos homossexuais, que juntos conseguiram chamar a atenção da sociedade e do poder público.

Devido à perseguição sociocultural, é difícil saber de certeza a quantidade de homossexuais residentes no país, tendo em vista o medo de "sair do armário" é

constante, como esclarece Werebe (1998, p.48), quando diz que "é difícil estabelecer estatísticas fidedignas sobre o número de homossexuais, visto que muitos são os que vivem sua sexualidade de forma clandestina e não deseja declará-la publicamente".

A autora ainda esclarece que nas sociedades onde há uma tolerância maior, aumenta o número de homossexuais, dos dois sexos, que assumem abertamente sua orientação sexual, como é o caso do Brasil, que segundo informações do IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2010), aumentou o número de pessoas declaradas homossexuais, quando foram contabilizados mais de 60.000 casais do mesmo sexo no país.

2.6.1 Os Movimentos Homossexuais

Historicamente, sempre existiram protestos e reivindicações em defesa de interesses individuais ou coletivos, de acordo com o contexto sociocultural das sociedades decorrentes dos problemas sociais existentes. Grigoleto (2010, p.5), diz que "os problemas sociais não têm fronteiras e passam de âmbito local e regional para âmbito mundial, como por exemplo, a degradação ambiental, a pobreza, as desigualdades, padrões e práticas de direitos humanos, tráfico e uso de drogas ilegais" e isso influencia diretamente na vida das pessoas, que inconformadas, se reúnem, se juntam, buscam parcerias e exigem soluções para os problemas a serem enfrentados.

De acordo com Gohn (1997, p.251), os movimentos sociais podem ser conceituados como "ações sociopolíticas construídas por atores sociais coletivos pertencentes a diferentes classes e camadas sociais, articuladas em certos cenários da conjuntura socioeconômica e política de um país, criando um campo político de força social na sociedade civil" (*apud* GRIGOLETO, 2010, p.5).

Quando se fala em "desigualdade" e "manifestação" ao longo do tempo, logo nos remete à década de 60, quando começaram as manifestações feministas, o movimento negro, e, por conseguinte, o movimento homossexual. Portanto, percebe-se que foi justamente as classes menos favorecidas e discriminadas que eclodiram a voz nos espaços públicos, expressando suas opiniões e cobrando das autoridades competentes, ações que reconhecesse-os como cidadãos dignos não apenas de deveres e obrigações, mas de direitos, como também exigindo o respeito e proteção por parte da

sociedade, que possui uma cultura racista, marxista, preconceituosa e controladora dos princípios éticos, morais, sociais e políticos (GRIGOLETO, 2010).

Conforme Carrieri, Aguiar e Diniz (2013, p.3), "na atualidade, observa-se que os sujeitos homossexuais têm buscado uma nova relação com a sociedade, tentando construir um novo espaço social, recusando a marginalização e a exclusão", ainda a firmam que "a construção e a reivindicação de aceitação e de integração sociocultural tornaram possíveis o contexto de destaque ao indivíduo e a sua subjetividade na contemporaneidade".

De acordo com Júnior (2005) o primeiro movimento em defesa dos direitos dos homossexuais surgiu na Alemanha em 1897, fundado pelo médico Magnus Hirschfeld, com o "Comitê Humanitário e Científico", que discretamente buscava a descriminalização da homossexualidade, devido ao artigo 175 do Código Penal daquele país, que punia o comportamento homossexual entre homens e o reconhecimento dos direitos civis dos homossexuais.

Porém, as manifestações sociais tiveram reforço e continuação com o evento que aconteceu nos Estados Unidos na década de 1960, mas especificamente, de acordo com Keitel (2010), no dia 28 de junho de 1969, em Nova York, onde um grupo gay resistiu a uma blitz policial implementada no local, que tentava interditar um bar chamado *"Stonewall Riot"*, normalmente frequentado por homossexuais.

Conforme Costa e Neto (2015, p.133), "os policiais realizaram algumas detenções e um deles teria agredido uma lésbica com uma pancada na cabeça. Tal atitude foi o estopim para que a mesma incitasse uma rebelião, que contou com a adesão dos presentes no local".

Ainda de acordo com os autores, outras manifestações ocorreram até o dia 02 de julho do mesmo ano, nos Estados Unidos, representando um marco histórico para o público homossexual, e pôs o fim da passividade a que se submetiam. "A partir de então, solidificou-se o movimento homossexual norte-americano, com a criação de inúmeras associações por todo o país, promotores de protestos, demonstrações, desfiles públicos e publicações" (KEITEL, 2010, p.22).

Todavia, como base no contexto histórico de lutas e manifestações dos vários grupos e minorias desfavorecidas no Brasil e no mundo principalmente por orientação sexual foi elaborado um breve resumo da luta e obtenção de direitos pelos movimentos

homossexuais ao longo do tempo. Segue abaixo (Quadro 2.2), um breve resumo sobre o surgimento dos movimentos homossexuais no mundo e como aconteceu a concessão de direitos em vários países na visão de Keitel (2010).

Quadro 1.2: **Breve contexto da concessão de direitos em alguns países.**

ANO	PERCURSO ESTRANGEIRO DE RECONHECIMENTO DE DIREITOS HOMOSSEXUAIS
1960	Nascimento do movimento Homossexual nos Estados Unidos.
1968	Proposta de lei ao Parlamento dinamarquês para o reconhecimento da convivência homossexual, apresentado pelo Partido dos Socialistas Populares.
1973	A comissão para a reforma do matrimônio discutiu a possibilidade de estendê-lo à tutela para duas pessoas do mesmo sexo, na Dinamarca.
Países que foram pioneiros na admissão de parcerias homossexuais.	
1989; Dinamarca, 1993: Noruega, 1994: Suécia e Israel, 1996: Islândia, Hungria, e Groelândia, 1998: Holanda, 1999: França e África do Sul, 2001: Alemanha, Portugal e Finlândia (a Finlândia foi o último país da Escandinávia a admitir as parcerias homo afetiva), 2002: Inglaterra, 2003: Croácia, 2004: Luxemburgo, 2005: Nova Zelândia e Reino Unido, 2006: Andorra, República Tcheca e Eslovênia, e 2007: Suíça.	
Países, em que a união civil ou casamento homossexual são admitidos apenas em alguns estados ou municípios, devido aos regulamentos específicos de cada unidade.	
1997	Estados Unidos (10 estados).
2003	Argentina: Buenos Aires e Rio Negro (União Civil).
2004	Austrália (Tasmânia) e Itália (10 regiões).
2006	México: Na cidade do México e no Estado de Coahuila (União civil).
Países que admitem o casamento entre homossexuais.	
2001: Holanda, 2003: Bélgica, 2005: Espanha e Canadá, 2007: Colômbia (primeiro país da América Latina a garantir plenos Direitos a união homossexual.	

Fonte: Adaptado de Keitel, 2010.

Porém, com base na trajetória traçada acima por Keitel (2010), observa-se como o movimento homossexual foi conquistando espaço e obtendo o reconhecimento em alguns países ao longo do tempo, mesmo com a restrição de algumas situações devido

os regulamentos específicos que rege cada país, seus estados e seus municípios, principalmente quando se trata de união estável ou casamento.

O cenário contemporâneo em que o mundo se encontra marca uma nova história para o público LGBT – Lésbicas, Gays, Bissexuais e Travestis, Transexuais e Transgêneros, visto que esse grupo vem avançando de maneira gradativa através das pressões persistentes por meio das manifestações sociais, e vem conquistando o reconhecimento da sociedade e do poder público, onde atualmente contam com diversas políticas públicas específicas em seu favor, como decretos e leis que assegurem assistência jurídica, psicológica entre outras (COSTA e NETO, 2015).

Conforme a ABGLT – Associação Brasileira de Gays, Lésbicas, Bissexuais, Travestis e Transexuais (2014), apesar das garantias existentes no mundo, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de acordo com o segundo levantamento da Associação Internacional de Lésbicas, Gays, Bissexuais, pessoas Trans e Intersex (ILGA), os atos homossexuais ainda são ilegais em 76 países, a maioria signatários da Declaração Universal dos Direitos Humanos, e em cinco deles como Arábia Saudita, Irã, Iêmen, Mauritânia e Sudão, bem como algumas partes da Nigéria e da Somália, os atos homossexuais além da privação de outros direitos, são puníveis com pena de morte.

Apesar do avanço lento dos países em se manifestar sobre a situação constrangedora que vivem os homossexuais, há uma preocupação mundial com os direitos humanos devido aos problemas decorrentes da ausência de proteção e garantias de direitos de liberdade, influenciando a maneira política, econômica e social de cada país que compromete a qualidade de vida dos cidadãos. Grigoleto (2010), diz que isso gera muitas tensões na sociedade, principalmente quando se trata de intolerância e a não aceitação das diferentes culturas, credos, opção sexual, religião, gênero, entre outras situações, que influenciam nos direitos individuais e coletivos da nação.

Porém, conforme Costa e Melo, (2014, p.271), “as expressões culturais, representadas, sobretudo por artigos, revistas, obras de arte, poemas, músicas e jornais foram fundamentais na disseminação e na maior publicação da homossexualidade no âmbito internacional e nacional”. O que está sendo relevante no reconhecimento social e governamental de direitos dos mesmos, que atualmente demostra um nível maior de preocupação, promovendo debates e discussões, visando diminuir a prática da violência por orientação sexual.

2.6.1.1 O Movimento Homossexual no Brasil

Quando se olha o decorrer da história de lutas e manifestações por parte do grupo LGBT no Brasil, percebe que o país possui uma cultura repressiva e preconceituosa, o que influencia na liberdade de escolha de seus membros, que vivem sobre as crenças e princípios socioculturais. De acordo com Fernandez (2011), sendo o Brasil um país profundamente desigual e uma cultura altamente hierárquica, a ausência de direitos relativos aos homossexuais, somadas às discriminações e violências sofridas, acabam ratificando um quadro de desigualdade estrutural.

De acordo com Costa e Melo (2014), foi nos anos 1960 e 1970 que houve o "grito" pela liberdade da homossexualidade com as mobilizações de maio de 1968, na França e ao episódio de *Stonewall* nos Estados Unidos, onde esses períodos foram bastante significativos no que tange às pré-condições de institucionalização do movimento homossexual no Brasil, marcando a mobilização organizada da busca de garantias de direitos por grupos homossexuais. Conforme os autores, foi em meados dos anos 1970, que no Brasil ganha visibilidade o movimento feminista e em seguida, surgem às primeiras organizações do movimento negro contemporâneo, como o Movimento Negro Unificado, e o movimento homossexual, como o Somos - Grupo de Afirmação Homossexual, de São Paulo.

Com o decorrer dos anos, o movimento pelos direitos dos homossexuais tem ganhado grande visibilidade na sociedade e importância no cenário político brasileiro, principalmente em virtude das diversas Paradas do Orgulho GLBT, que têm chamado à atenção de todas as instâncias da sociedade, no intuito de reivindicar direitos iguais aos heterossexuais e assuntos de seus interesses (SANTOS, 2007).

Conforme Carrieri, Aguiar e Diniz (2013, p.3), "o discurso do movimento homossexual, da busca de direitos dos sujeitos homossexuais, surge nesse contexto como uma possibilidade da cultura dos tempos modernos, a possibilidade da liberdade de expressão do desejo". De acordo com os autores, surge o desejo e interesses individuais em conjunto com os interesses coletivos, como o desejo de reconhecimento público, como as ideias de uma sociedade que abriga a diversidade e na qual é possível a constituição de novas identidades sociais e individuais.

Porém, é evidente o preconceito e as injustiças que o homossexual brasileiro sofre, em virtude da cultura enraizada da heteronormatividade, devido à omissão e a falta de uma legislação que lhes assegurem direitos específicos, como a livre manifestação de sua sexualidade e a garantia constitucionais direcionada a todos os cidadãos (GRIGOLETO, 2010).

Ainda conforme a autora, a ação injusta acontece por meio da agressão e discriminação que agravam a intolerância às pessoas com orientação sexual para o mesmo sexo, e isso revela a importância da criação de leis para punir e coibir qualquer ação agressiva no meio social.

De acordo com a ABGLT (2014), apesar dos avanços no reconhecimento e efetivação da igualdade de direitos das pessoas LGBT principalmente pelo Judiciário, que vem conferindo alguns direitos, como por exemplo, a união estável homoafetiva e o casamento civil entre pessoas do mesmo sexo, a situação de violação dos direitos humanos da nossa comunidade continua sendo assustadora.

Segundo o RVH - Relatório sobre Violência Homofóbica no Brasil (2013), publicado pela Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República e baseado em dados do Disque 100/Ligue 180/Ouvidoria do SUS, no ano de 2012, houve 9.982 denúncias de violações dos direitos humanos de pessoas LGBT, ocorrendo um aumento de 46,6% em comparação com o ano de 2011, ano em que o módulo LGBT do serviço Disque 100 começou a funcionar.

Retrata ainda que em média, foram denunciadas 27,34 violações de direitos humanos e 13,29 das pessoas foram vítimas de violências. Ainda segundo as informações retiradas no site da ABGLT, 320 pessoas LGBT foram assassinadas no país em 2012 por motivos homofóbicos, o que deixa claro a perseguição, a repressão e preconceitos por parte da sociedade que ultimamente vem mudando e aceitando o dever de respeitar o espaço do outro, principalmente quando se trata de orientação sexual.

A ABGLT (2014), esclarece ainda que “segundo o banco de dados do Grupo Gay da Bahia, em 2013 houve 313 assassinatos de LGBT no Brasil, um homicídio a cada 28 horas em média”, o que evidencia uma violência alarmante e digna de retaliação urgente pelos poderes públicos em adentrar no meio da guerra de lutas e repressões por parte da sociedade e reprimir todos os tipos de violência relacionados à orientação sexual.

De acordo com Grigoleto (2010, p.5), "o Brasil é palco das mais diversas ordens de movimentos sociais, cujas preocupações essenciais são as necessidades básicas das classes mais desfavorecidas", que são negadas e restringidas pela cultura social, em questão da raça, sexo, religião e opção sexual.

De acordo com Barros (2014, p.212), "apesar dos avanços e conquistas alcançados pelo movimento homossexual, no que tange à sua representatividade e expressividade, medidas repressoras e de controle sexual ainda são vivenciadas no Brasil", bem como as formas preconceituosas e pejorativas no tratamento á pessoa lésbica, homossexual, bissexual ou travesti também não desapareceram e nem são recentes em nosso país.

Contudo, segue abaixo (Quadro 2.3), algumas informações de como se deu o movimento homossexual no Brasil em busca de representação, de efetivação de direitos e interesses do grupo, que vai desde a década de 1960 até os dias de hoje, e foram elaboradas de acordo com a ideia de Facchini (2005), quando dividiu a trajetória do movimento homossexual brasileiro em três ondas: a primeira, que vai de (1978 – aproximadamente 1983), a segunda, que vai de (1984 – 1992) e a terceira onda, que vai de (1992 até os dias de hoje), e foram utilizadas informações do site da ABGLT e de Franco (2009 *apud* MOLINA, 2011, p. 958), para complementar o contexto histórico de lutas e reivindicações do movimento homossexual.

Quadro 2.2: Breve contexto sobre o Movimento Homossexual Brasileiro.

PRIMEIRA ONDA: Aliada ao movimento feminista e ao movimento negro, o movimento homossexual continha propostas de transformação para o conjunto da sociedade no sentido de abolir vários tipos de hierarquia sociais, especialmente relacionadas a gênero e a sexualidade. Pertenceram a esta fase o grupo Somos de Afirmação Homossexual, de São Paulo, e o Jornal de Lampião da Esquina, do Rio de Janeiro.

ANO	PERCUSO DO MOVIMENTO HOMOSSEXUAL BRASILEIRO
1960	Organização entre homossexuais masculinos para a socialização.
1970	Primeiras formas de organização política entre homossexuais masculinos. Criação do Movimento Homossexual Brasileiro (MHB).
1979	Primeiro encontro de homossexuais no Rio de Janeiro, reivindicando a inclusão

	do respeito à "opção sexual", na Constituição Federal.
1980	Surgiu o primeiro grupo exclusivamente lésbico a partir de uma cisão no grupo Somos de São Paulo. Onde organizaram dois encontros de atos públicos, em retaliação a violência policial e para debater a demanda de criação de redes ou entidades do movimento a nível nacional.
1981	Início da atuação do Grupo Gay da Bahia.
Até 1985	Campanha Nacional coordenada pelo grupo gay da Bahia para retirar a homossexualidade do código de doenças do INAMPS - Instituto Nacional de Assistência Médica da Previdência SociaL, ou seja, luta pela despatologização, por legislação anti-descriminatória, pela legalização do casamento gay, por tratamento positivo da homossexualidade na mídia e pela inclusão de educação sexual nos currículos escolares.
SEGUNDA ONDA: Em 1983, explode a epidemia do HIV/vírus, onde assustou muitos homossexuais, e reduziu-se a quantidade dos mesmos, especialmente em São Paulo.	
Após 1983	Atuação dos grupos Triângulo Rosa e Atobar, do Rio de Janeiro e o grupo Gay da Bahia, no auxílio as atividades comunitárias além de promover mudanças na sociedade, em especial aos direitos civis dos homossexuais.
1988	Durante a Constituição, o grupo Triângulo Rosa articulou o movimento homossexual para reivindicar a inclusão da expressão "orientação sexual" na Constituição Federal, no artigo que proíbe a discriminação por origem, raça, cor, sexo e idade, e no artigo que versa sobre os direitos trabalhistas.
1989	Encontro Nacional sobre a AIDS, havendo também uma preocupação com a violência, com a discriminação religiosa e a necessidade de estimular a formação de grupos.
1990	Luta contra a AIDS e a necessidade de fortalecer o movimento. Encontros Nacionais de Travestis.
TERCEIRA ONDA: No início dos anos 1990 o movimento homossexual voltou a crescer no intuito de encontrar uma solução para a situação da Aids no país, tornando o Brasil pioneiro na resposta comunitária e governamental à Aids. Desde então, ocorre o crescimento e a expansão do movimento por todo o país, acompanhados por diversos tipos de organizações, como grupos comunitários, ONGs, grupos religiosos e acadêmicos. O que marca essa onda é a diferenciação das características dos integrantes dos movimentos homossexuais, e da inicio a surgimento do grupo LGBT (lésbicas, gays, bissexuais e travestis).	
1993	Realização do IV Encontro Brasileiro de Lésbicas e Homossexuais. Realização do I Encontro Nacional de travestis. Criação do Festival de Cinema GLS (Gays Lésbicas e Simpatizantes). E inclusão das Lésbicas no grupo LGBT.
1995	Realização do VIII Encontro Brasileiro de Gays e Lésbicas. Realização do I Encontro Brasileiro de Gays e Lésbicas que trabalhavam com a Aids. Incorporação dos travestis ao grupo LGBT. Fundação da ABGLT (Associação Brasileira de Gays, Lésbicas e Travestis, que reuniu cerca de 200 organizações espalhados pelo país, sendo considerada a maior rede LGBT na América Latina).

1996	Inicio da Organização dos Seminários Nacionais de Lésbicas, os Senales, que impulsionam as lutas dos grupos lésbicos.
1997	Realização do IX Encontro Brasileiro de Gays, Lésbicas e Travestis. Realização do II encontro de Gays e Lésbicas que trabalhavam com a Aids. Aprovação pelo Conselho Federal de Medicina, ao acesso às cirurgias experimentais de transgenitalização solicitados pelos travestis.
1998	Adequando ao movimento internacional, adota-se a sigla GLBT (Gays, Lésbicas, Bissexuais e Travestis e Transexuais).
2003	Encontro Nacional de Universitários de Diversidade Sexual (ENUDS).
2007	Existia uma multiplicidade das redes dos movimentos homossexuais, como a ABGLT (Associação Brasileira de Gays, Lésbicas, Bissexuais e Travestis), a ABL (Associação Brasileira de Lésbicas), a LBL (Liga Brasileira de Lésbicas), a Antra (Associação Nacional de Travestis), o CNT (Coletivo Nacional de transexuais), o CBB (Coletivo Brasileiro de Bissexuais) e a rede Afro LGBT, além da rede local em São Paulo, o Fórum Paulista LGBT. Paradas de Orgulho LBGT em todo o país.
2008	Realização da I Conferência Nacional de Políticas Públicas para GLBT. E mudança na sigla para LGBT.
2009	Através da Portaria GM 1820/09, solicita o reconhecimento do uso do nome social no SUS (Sistema Único de Saúde). III Congresso Nacional da ABGLT.
2010	I Encontro Nacional de Juventude da ABGLT. Através da resolução 1955/10, o Conselho Federal de Medicina reconhece o tratamento da trasngenitalismo de adequação do fenótipo do feminino para o masculino.
2011	O STF (Supremo Tribunal Federal) igualou a união estável de homossexuais à união heterossexual, estabelecendo isonomia de direitos. II Conferência Nacional LGBT. IV Congresso Nacional da ABGLT.
2013	O CNJ (Conselho Nacional de Justiça) decreta com a resolução nº 175, a habilitação, celebração do casamento civil ou de conversão em união estável entre pessoas do mesmo sexo. IV Marcha Nacional Contra a Homofobia, na Esplanada dos Ministérios – Brasília - DF.
2014	O CNCD-LGBT (Conselho Nacional de Combate a Discriminação LGBT, em conjunto com o CNPCP (Conselho Nacional de Polícia Criminal e Penitenciária), estabelece novos parâmetros de acolhimento à pessoas LGBT, que estiverem presos em alguma unidade penitenciária no Brasil. V Congresso Nacional da ABGLT.

Fonte: Adaptado de Franco (2009, *apud* MOLINA, 2011), ABGLT (2016) e Facchini (2016).

Diante da trajetória de lutas e manifestações executadas pelos homossexuais, percebe-se que cada vez mais vem sendo ouvidas suas reclamações e estão sendo acatadas para debates e busca por soluções das mesmas. Conforme Barros e Carrara

(2006, p.186), foram “desde os anos 1980, que a violência contra homossexuais tem representado um tema central para o ativismo e, progressivamente, também para governos e para a mídia”. Com o aumento de denúncias das agressões e discriminações motivadas pela orientação sexual dos mesmos, passa a ser marco importante para a trajetória do movimento homossexual brasileiro, que caracteriza esse tipo de violência como homofobia.

A cada ano no Brasil, cresce gradativamente as mobilizações em todos os estados e regiões do país, o que chama a atenção da sociedade, dos governos e consequentemente do mundo para a necessidade de criação de políticas públicas homossexuais, que lhes garanta o direito igual a todos, independente da orientação sexual, e contribua para a desaceleração do preconceito e exclusão enfrentados pelos mesmos diariamente.

Assim sendo, com relação aos preconceitos referentes à orientação sexual, os governos no decorrer da história, desde 1980 vem formulando leis, gerando debates e acabou criando o Conselho Nacional de Combate à Discriminação (CNCD), no intuito de conscientizar a população sobre a necessidade de aceitação da homossexualidade como algo normal, com participação de diferentes instituições governamentais e não governamentais, com a iniciativa de promover a cidadania para homossexuais e com bases fundamentais na ampliação e no fortalecimento do exercício da cidadania no Brasil (JÚNIOR, 2005).

Contudo, ao observar os movimentos sociais no país, percebe-se a atuação do governo, mesmo de maneira lenta, em criar e promover estratégias em favor dessa minoria criminalizada, abrindo espaço para debates públicos sobre o assunto e colaborando nos eventos e manifestações que acontecem todos os anos no país. Abaixo segue descrito um breve resumo de como o governo estatal atuou no decorrer do tempo, em favor da população LGBT no país.

2.6.2 Ações Estatais do Governo em Âmbito Federal

Historicamente, o Brasil possui uma cultura marxista e conservadora, reprimindo qualquer prática ou desvio de conduta que vier a ocorrer na esfera da sociedade. Atualmente essas imposições culturais estão mudando e torna-se cada vez mais necessário a aceitação social de uma diversidade que sempre existiu, porém oculta

diante do contexto a qual país foi construído.

Em pleno século XXI ainda existe uma negação e contradição em relação aos direitos humanos da população LGBT, onde, se por um lado, conquista-se direitos que antes eram resguardados apenas aos heterossexuais, por outro, ocorre o continuo quadro de violência e discriminação vivenciada diariamente pela população LGBT, de acordo com o RVH - Relatório de Violência Homofóbica (2013), publicado pela Secretaria Especial de Direitos Humanos do Ministério das Mulheres, da Igualdade Racial e dos Direitos Humanos.

Ainda de acordo com o RVH (2013), as violações de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero que vitimiza principalmente a população LGBT, constituem um padrão que envolve diferentes espécies de abusos e discriminações e costumam ser agravadas por outras formas de violências, como o ódio e exclusão, baseadas em aspectos como idade, religião, raça ou cor, deficiência e situação socioeconômica.

Segundo Santos (2015) entre 1988 a 2005, a luta pela aprovação de leis favoráveis à liberdade de orientação sexual tem se constituído num dos alvos do movimento LGBT e vem recebendo o reconhecimento e apoio dos parlamentares, que se juntam para debater e criar condições favoráveis à classe LGBT.

Conforme o autor, a luta junto ao parlamento fundamenta-se em princípios básicos, buscando a garantia dos direitos assegurados na CFB (1988), que, em seu artigo 5º, afirma o principal pressuposto do Estado de Direito, que é a garantia de que *"*todos são iguais perante a lei" e, em seu artigo 3º, § IV anuncia que o Estado é responsável em "promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação*"*, e visa assegurar o reconhecimento, questionamento e crítica quanto à vigência, da prevalência dos valores heterossexistas na sociedade brasileira.

Porém, conforme o RVH (2013, p. 5), diante do cenário divergente presente no país em relação à concessão de direitos uns aos outros, o Governo Federal, por meio da Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República, "reitera mais uma vez seu compromisso de promover e proteger direitos da população LGBT ao continuar a sistematização dos dados públicos sobre violências homofóbicas no Brasil".

Por isso, de maneira resumida, foi elaborado um histórico de como o governo

federal vem se pronunciando e investindo em favor dos homossexuais, visando conscientizar a sociedade sobre a importância do respeito e a descriminalização dos mesmos.

Quadro 3: Trajetória das ações estatais federais voltadas para a população LGBT.

ANO	AÇÃO
1988	Criação do Programa Nacional de AIDS no Ministério de Saúde.
1996	Programa Nacional de Direitos Humanos I.
1997	Criação da Secretaria Nacional de Direitos Humanos.
2002	Programa Nacional de Direitos Humanos II.
2004	Brasil Sem Homofobia.
2008	I Conferência Nacional de Gays, Lésbicas, Bissexuais, Travestis e Transexuais (GLBT à época).
2009	Programa Nacional de Direitos Humanos III.
	I Plano Nacional de Promoção da Cidadania e DH de LGBT e Transexuais.
	Criação da Coordenação Geral de Promoção dos Direitos de LGBT na estrutura da SDH.
2010	Instituição do Conselho Nacional de Combate à Discriminação de LGBT e Transexuais.
	Instituição do Dia Nacional de Combate à Homofobia.
2011	Disque 100 – Direitos Humanos.
	Lançamento da Política Nacional de Saúde Integral da População LGBT.
	II Conferência Nacional de LGBT e Transexuais.
2012	Lançamento dos Anais da II Conferência Nacional de LGBT e Transexuais.
	Criação do Comitê Técnico de Cultura LGBT.
2012/2013	Lançamento do Relatório de Violência Homofóbica no Brasil – 2011 e 2012.
2013	Lançamento do Sistema Nacional LGBT.
2014	Instalação do Comitê Nacional de Políticas Públicas LGBT.
2015	Lançamento do Pacto Nacional de Enfrentamento às Violações de Direitos Humanos na Internet – Humaniza Redes.
2016	III Conferência Nacional de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais.

Adaptado de Pereira, 2016, p. 125-127.

De acordo com a trajetória acima, percebe-se que o governo Federal vem demonstrando certo grau de preocupação e apoiando a população LGBT na luta pelo reconhecimento de seus direitos e instituindo debates visando à conscientização de

ambas as partes entre a sociedade e governo. Conforme Fernadez (2011, p.25), “devemos reconhecer avanços significativos através de programas e políticas sociais aos segmentos LGBT, mas há ainda uma menor proteção, prevenção e punição da violação dos seus direitos humanos”.

Pereira (2016), afirma que em pleno ano de 2016, onze anos à frente dos escritos de Facchini (2005) sobre as “três ondas” do movimento LGBT, o contexto atual a qual o movimento LGBT vive, pode caracterizar esse momento como a “quarta onda”, quando observa o deslocamento de ativistas LGBT em várias regiões do país, principalmente no interior do estado, e vem atuando junto com os poderes governamentais na formulação e execução de políticas públicas, o que tem despertado novos dilemas e discussões no campo político, social e acadêmico.

Porém, de acordo com Ramos e Carrara (2006, p.190), “é no âmbito desse curto, mas intenso processo de transformação social envolvendo os poderes públicos, o ativismo GLBT, o mercado e a academia, que os estudos sobre a violência contra homossexuais ou violência homofóbica no Brasil devem ser compreendidos”. E com isso, encontrar meios que reprima qualquer prática discriminatória, permitindo assegurar em primeiro lugar, o direito a vida e consequentemente todas as formas de direitos, que normalmente é usufruído por heterossexuais.

Fernandez (2011, p.25), esclarece que “é no diálogo entre a maioria e as minorias (sexuais) que a democracia avança, aperfeiçoando-se frente aos desafios de conjugar o princípio da desigualdade e o respeito à diferença e à desigualdade”. Ainda afirma que será com uma política de educação à diversidade sexual e a criminalização da homofobia que conseguirá transformar o contexto atual dos homossexuais, diminuindo as práticas abusivas de violências no Brasil.

No entanto, diante do que foi abordado e esclarecido em relação às manifestações sociais no Brasil e no mundo, percebe-se que com muita dificuldade a população LGBT vem se expressando e exigindo seus direitos, onde de certa forma, recebe o apoio da sociedade e de órgãos públicos, mas quando se observa a atuação do mesmo em âmbito privado, o homossexual ainda é muito descriminado e as violências homofóbicas são constantes.

Porém, apesar do apoio de certa forma do governo estatal, é evidente a necessidade de uma maior atenção e atuação por parte dos governos e parlamentares, na

criação e implementação de leis que criminalize a homofobia, e qualquer outra forma de violência devido à orientação sexual dos indivíduos.

No próximo capítulo segue a descrição metodológica visando esclarecer os recursos que foram utilizados na elaboração de todas as atividades do trabalho.

3. PROCEDIMENTOS METOLÓGICOS

O presente trabalho se caracteriza como uma amostra da população homossexual da cidade de Caruaru – PE, que através da pesquisa de campo obteve 22 respostas, sendo essa quantidade utilizada para a análise da amostra populacional.

Vergara (2009, p.46), define a amostra populacional como "uma parte do universo (população), escolhida segundo algum critério de representatividade", ou seja, é um subconjunto de um determinado grupo da população, que é escolhido para se analisar determinados dados em prol de um objetivo, que no caso em estudo, refere-se ao grupo de homossexuais, tendo o perfil e suas características determinadas com base no estudo de uma pequena parcela de seus integrantes.

O tipo de amostra adotado foi à amostra não probabilística, por acessibilidade ou conveniência, devido à maneira como foi feita a pesquisa, através internet por meio da rede social, o *Facebook,* onde buscou-se abrangê-los de maneira mais simples possível, tendo em vista que falar sobre a homossexualidade atualmente ainda é um assunto delicado.

Vergara (2009), diz que esse tipo de amostra possui um menor rigor estatístico na avaliação dos dados, e seleciona os elementos a ser estudado pela facilidade de acesso a eles, levando em consideração a totalidade do fenômeno em estudo, buscando compreender e interpretar as informações obtidas na pesquisa.

Quanto aos fins da pesquisa, ela é exploratória, devido à escassez de informações sobre o tema em estudo, onde o pesquisador deve tentar obter os recursos teóricos necessários, para o conhecimento adequado do problema em análise. (DALFOVO, LANA e SILVEIRA, 2008). Esse tipo de pesquisa possibilita aumentar o conhecimento do pesquisador sobre os fatos que serão analisados e permite a formulação mais precisa de problemas, criando novas ideias e identificando soluções para as questões em estudo (OLIVEIRA, 2011).

Também é descritiva, porque visa expor as características do grupo de homossexuais em estudo. Gil (2008, p.47), afirma que a pesquisa descritiva "têm como objetivo primordial a descrição das características de população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis". Ou seja, visa entender as características de um grupo, como a distribuição por idade, sexo, procedência, nível de escolaridade,

estado de saúde física e mental, e são incluídas neste grupo as pesquisas que têm por objetivo levantar as opiniões, atitudes e crenças de uma população.

Para facilitar a análise de dados, utilizou-se de gráficos, que auxiliam o tratamento das informações e a interpretação das mesmas, oferecendo uma maior segurança na descrição das situações esclarecidas pelos homossexuais que responderam a pesquisa, o que caracteriza a natureza da pesquisa como qualitativa e quantitativa, em virtude do uso de gráficos para representar os dados e a maneira como ela foi analisada.

Dalfovo, Lana e Silveira (2008), afirmam que a pesquisa qualitativa e quantitativa possui como base em seu delineamento questões e problemas específicos, adotando a utilização de questionários ou entrevistas para a coleta de dados e se utiliza tanto da mensuração de números e técnicas estatísticas para representar os dados, como verifica a relação da realidade com o objeto de estudo, obtendo várias interpretações de uma análise indutiva por parte do pesquisador.

Quanto aos meios de investigação da pesquisa, foi utilizado o método bibliográfico, que é desenvolvido com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros, jornais, redes eletrônicas, artigos científicos, revistas e periódicos que permite ao pesquisador o acesso a um amplo conhecimento do assunto a ser estudado que contribui para a viabilidade da pesquisa (GIL, 2002).

A coleta de dados foi elaborada por meio de questionário que segundo Vergara (2009), possui como características uma série de questões que podem ser aberto ou fechado, ou semiaberto que visa coletar dados dos respondentes.

Porém, foi utilizado na pesquisa o questionário semiaberto, contendo 28 (vinte e oito) perguntas fechadas, de múltipla escolha e de caráter bipolar (duas ou três alternativas), no intuito de entender a vida e aceitação do homossexual desde o ambiente familiar até o mercado de trabalho, e 2 (duas) perguntas abertas, para que os respondentes pudessem, caso não se incomodassem, dizer em qual empresa trabalhavam e qual o cargo executavam na empresa, visando obter informações que “comprovem” a viabilidade da pesquisa online.

A coleta de dados foi realizada durante um período de sete dias, entre 19 a 25 de setembro de 2016, via internet, através das redes sociais, mais especificamente através do *facebook*, no intuito de abranger o público alvo na cidade de Caruaru-PE, que obteve um total de 22 questionários respondidos.

O questionário aplicado foi adaptado de um trabalho de conclusão de curso de Diego Fernandes Reis (2012), sobre o tema Diversidade nas organizações: Um enfoque sobre a representação social dos homossexuais sobre seu ambiente de trabalho e do livro de Carrara *et al.* (2005), de título: Política, Direitos, Violência e Homossexualidade, relacionada à pesquisa na 9ª Parada do Orgulho GLBT, no Rio de Janeiro em 2004.

A análise de dados, para melhor entender, será organizada em categorias, que segundo Tozoni-Reis (2007), "categorizar" resultados significa agrupar os elementos comuns, as ideias ou as expressões mais específicas e concretas no intuito de demostrar com clareza os dados e informações coletados na pesquisa.

A análise será dividida em quatro categorias, sendo a primeira relativa a algumas informações pessoais, a sexualidade do homossexual e os preconceitos vivenciados, a segunda categoria, sobre à aceitação da diversidade no contexto social e os desafios enfrentados no processo de recrutamento e seleção de pessoas nas organizações, a terceira está relacionada à existência da política de diversidade nas empresas e a aceitação pelos gestores e colegas de trabalho e a quarta categoria, refere-se à atuação do governo em favor dos homossexuais.

No próximo capítulo é possível entender o perfil dos homossexuais que compõem a parcela amostral da população LGBT na cidade de Caruaru – PE, e identificar as possíveis dificuldades e preconceitos encontrados e enfrentados pelos mesmos no ambiente social e organizacional a qual convivem.

4. ANÁLISE DOS DADOS

Para a análise dos dados que foram coletados por meio de questionário via internet através das redes sociais, foi feito a divisão em categorias para facilitar a análise de dados, e observou-se que por meio dessa estratégia houve uma melhor compreensão dos resultados, que serão mostrados em gráficos, mais adiante.

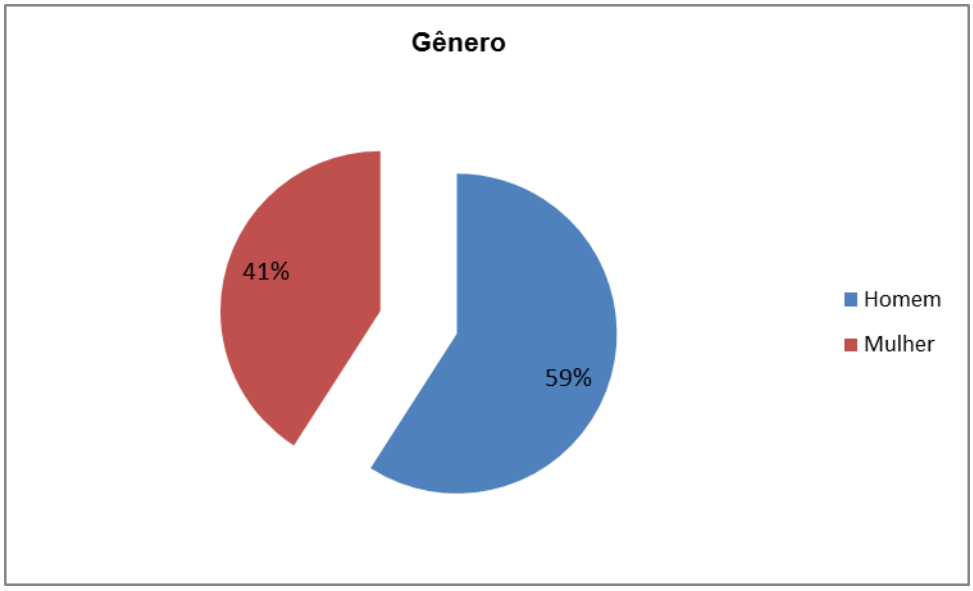
Os dados da pesquisa foram separados por categorias, onde foram organizados em quatro sessões, de ordem aleatória, sendo;

- A primeira, relativa a algumas informações pessoais, como a sexualidade do homossexual e os preconceitos vivenciados por eles;
- A segunda categoria está relacionada à aceitação da diversidade no contexto social e os desafios enfrentados no processo de recrutamento e seleção de pessoas nas organizações;
- A terceira está relacionada à existência da política de diversidade nas empresas e a aceitação pelos gestores e colegas de trabalho;
- E a quarta categoria, refere-se à atuação dos governos, visando esclarecer o conhecimento dos respondentes sobre a possibilidade de ações governamentais em benefício dos mesmos.

4.1 INFORMAÇÕES PESSOAIS, A SEXUALIDADE E O PRECONCEITO VIVENCIADO

As informações apresentadas abaixo estão relacionadas às perguntas sobre o sexo (gênero) dos respondentes, bem como a idade, o grau de escolaridade, a orientação sexual, com quem mora atualmente, e em que grupo social já assumiu sua opção sexual, além da abordagem sobre a discriminação vivenciada pelos mesmos, visando esclarecer a ocorrência de agressões, onde foi agredido e quem foi os agressores. Os dados relativos a essas informações estão demostrados do gráfico 4.1 até o gráfico 4.10.

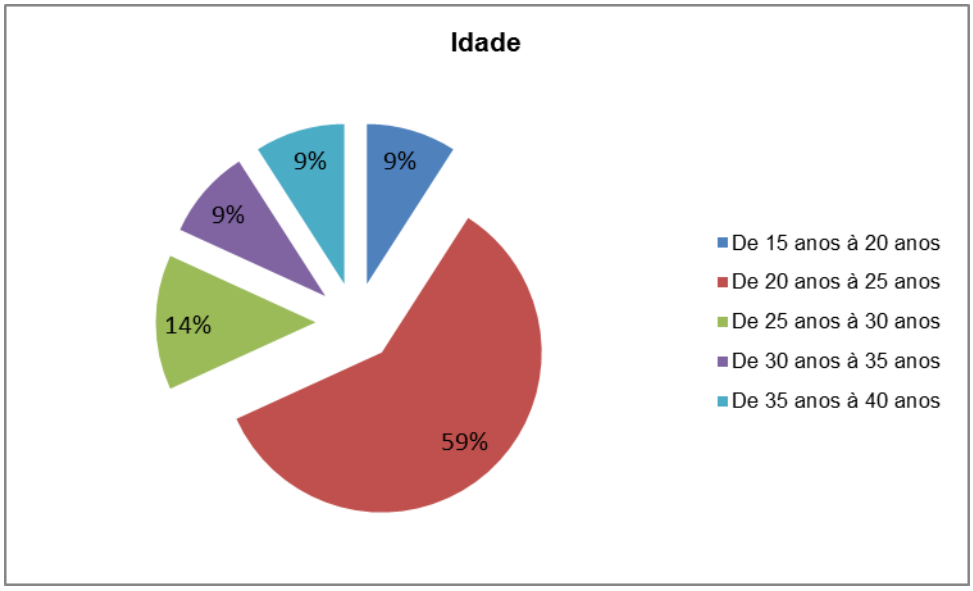
Gráfico 4.1 - Percentual relacionado ao gênero dos respondentes.



Fonte: Pesquisa, 2016.

Conforme o gráfico 4.1, que é relacionado ao gênero dos respondentes, percebe-se que a maioria foram homens, correspondendo a um percentual de 59%, onde as mulheres representam um percentual de 41% das respostas.

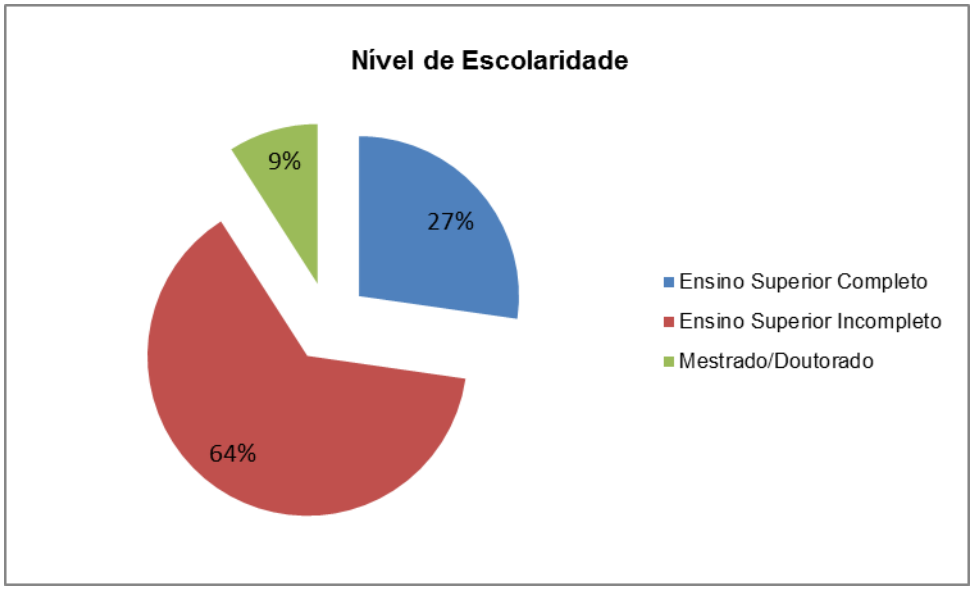
Gráfico 4.2 - Percentual relacionado à idade.



Fonte: Pesquisa, 2016.

O gráfico 4.2 mostra o percentual da faixa etária dos homossexuais que responderam a pesquisa, onde a maioria, cerca de 59% tem entre 20 e 25 anos de idade, 14% tem entre 25 e 30 anos, 9% tem entre 15 e 20 anos, 9% tem entre 35 e 40 anos e 9% de 30 à 35 anos de idade.

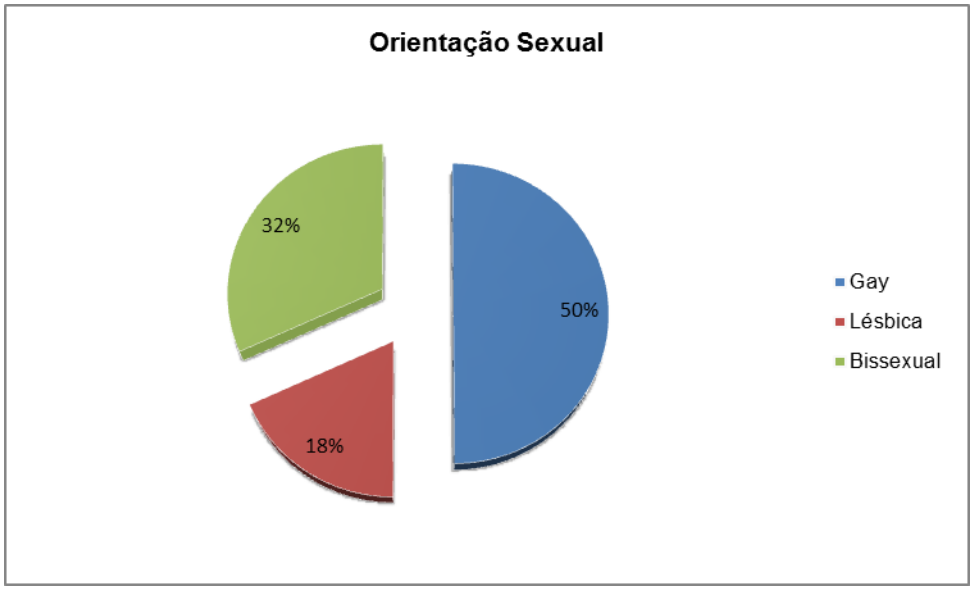
Gráfico 4.3 - Percentual relacionado ao nível de escolaridade.



Fonte: Pesquisa, 2016.

De acordo com o gráfico 4.3, 64% dos respondentes possuem o Ensino Superior Incompleto, ou seja, estão cursando a graduação, 27% possuem o Ensino Superior Completo e 9% possuem Mestrado ou Doutorado.

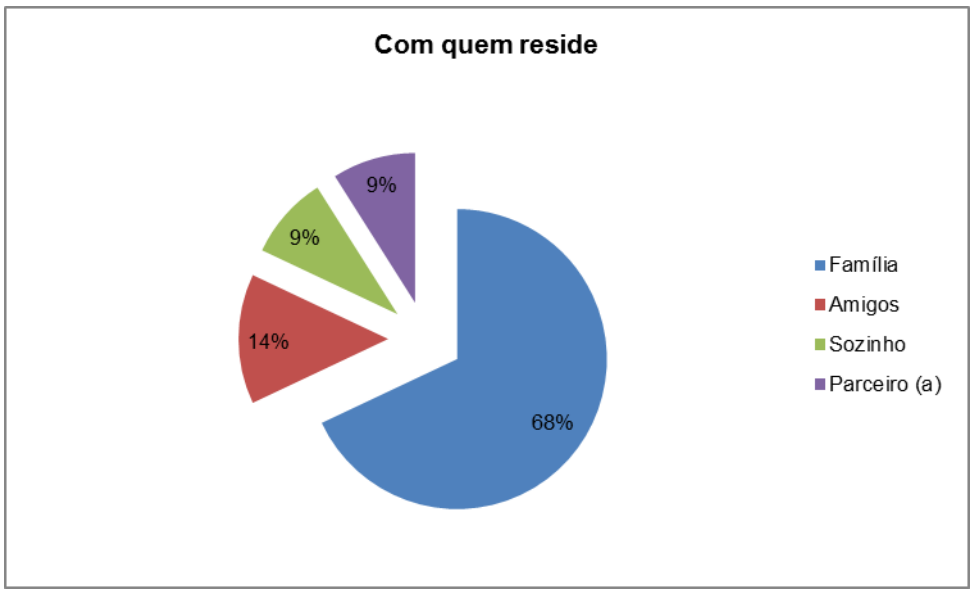
Gráfico 4.4 - Percentual relacionado à orientação sexual dos respondentes.



Fonte: Pesquisa, 2016.

Com relação à orientação sexual dos indivíduos pesquisados, 50% são *gays*, 32% são bissexuais e 18% são lésbicas.

Gráfico 4.5 - Percentual relacionado à morada dos respondentes.

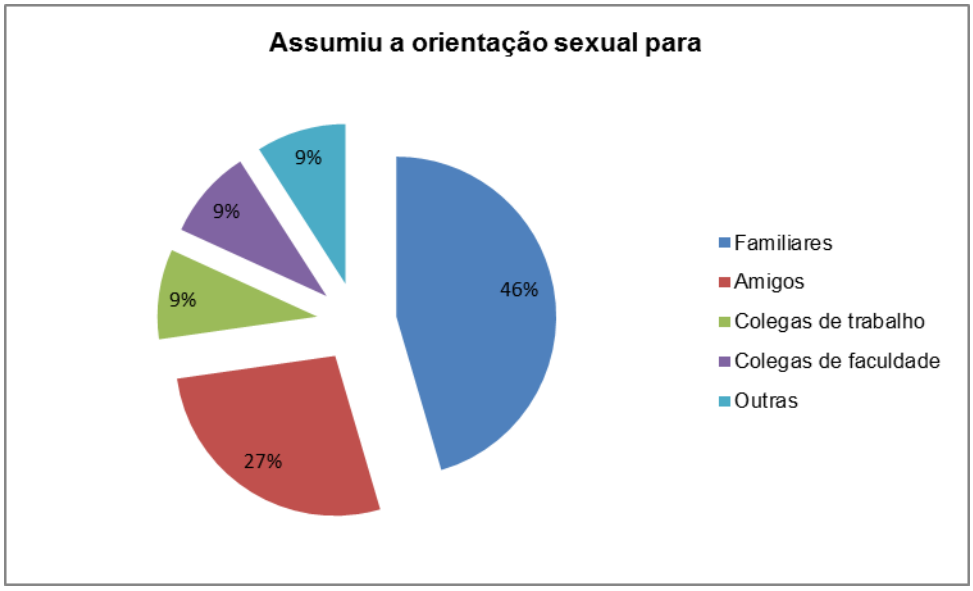


Fonte: Pesquisa, 2016.

Conforme o gráfico 4.5, 68% dos homossexuais moram com a família, 14%

moram com amigos, 9% moram sozinho e os outros 9% moram com o parceiro (a).

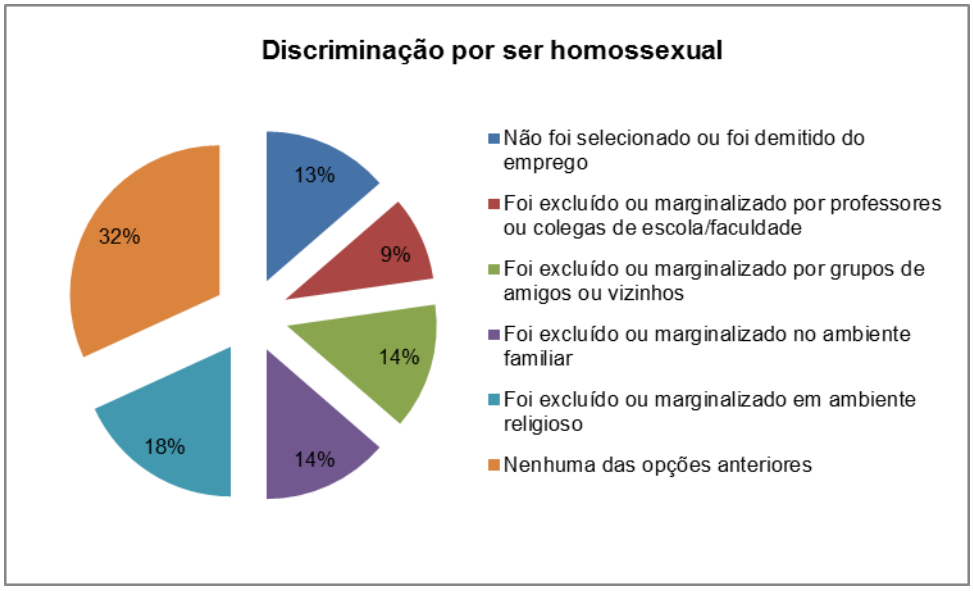
Gráfico 4.6 - Percentual relacionado aos grupos em que já se assumiu a orientação sexual.



Fonte: Pesquisa, 2016.

Com relação à questão sobre quais grupos sociais assumiram sua orientação sexual, 46% disse que já assumiu para a família, 27% para os amigos, 9% para colegas de trabalho, 9% para colegas de faculdade e 9% já assumiu para outras opções.

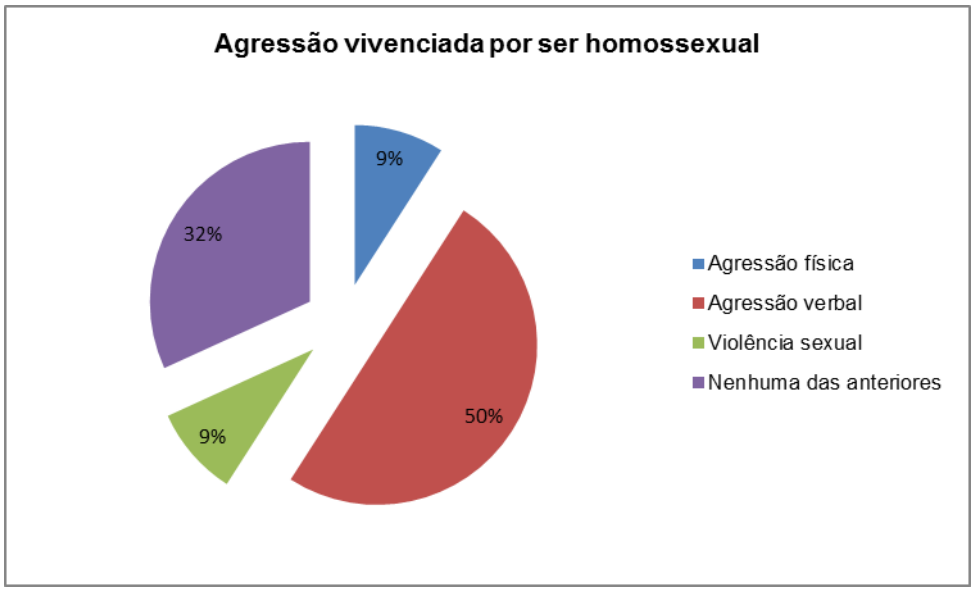
Gráfico 4.7 - Percentual relacionado à discriminação sofrida pelos respondentes.



Fonte: Pesquisa, 2016.

Quando questionados se já passaram por algum tipo de discriminação ou exclusão por ser homossexual, conforme o gráfico 7, 32% não sofreu nenhuma das agressões, 18% foi excluído ou marginalizado em ambiente religioso, 14% foi excluído ou marginalizado, no ambiente familiar, outros 14%, foi excluído ou marginalizado por grupos de amigos ou vizinhos, 13% não foi selecionado ou foi demitido do emprego e 9% foi excluído ou marginalizado por professores ou colegas de escola ou faculdade.

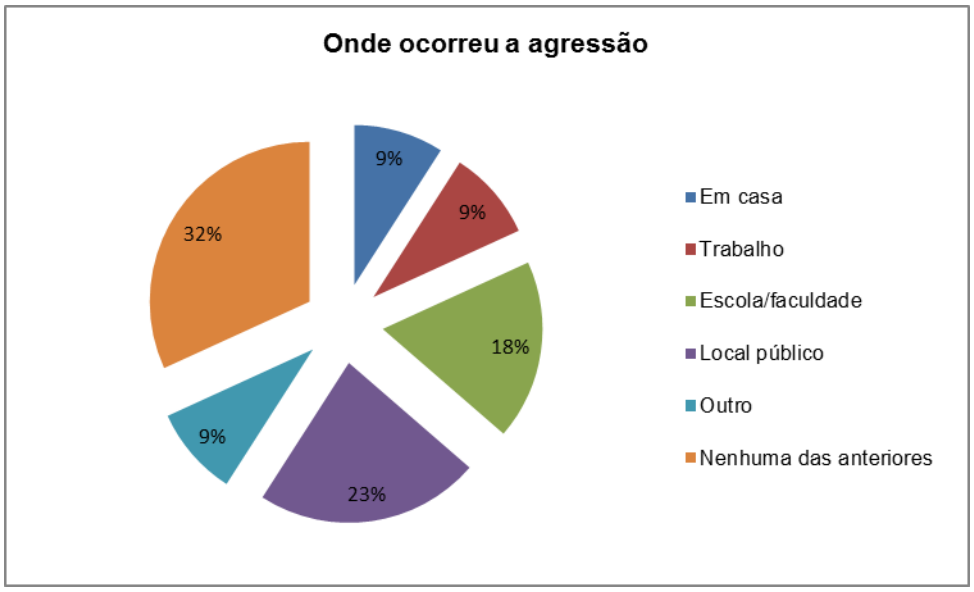
Gráfico 4.8 - Percentual relacionado às agressões sofridas pelos respondentes.



Fonte: Pesquisa, 2016.

Conforme o gráfico 4.8, relacionado aos tipos de agressões vivenciados por serem homossexuais, 50% dos respondentes já sofreram agressão verbal, 9% sofreu agressão física, outros 9% sofreu violência sexual e 32% não sofreu nenhuma das agressões citadas na pesquisa.

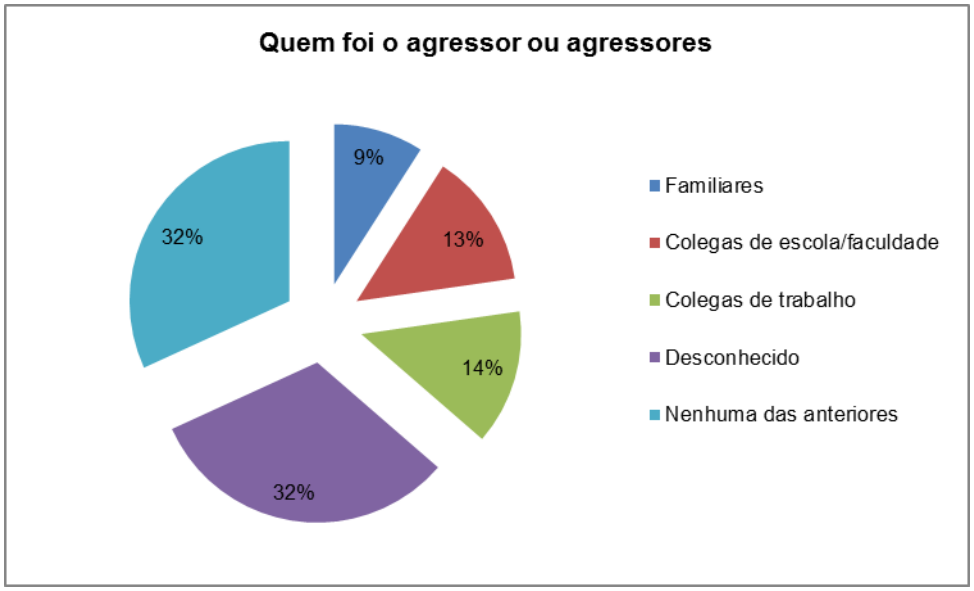
Gráfico 4.9 - Percentual relacionado ao local da agressão.



Fonte: Pesquisa, 2016.

Quando questionados em que local foram agredidos, conforme gráfico 4.9, 23% foram agredidos em local público, 18% na escola ou faculdade, 9% em casa, outros 9% foram agredidos no trabalho e 32% não foi agredido em nenhuma das opções colocadas na pesquisa.

Gráfico 4.10 - Percentual relacionado aos agressores dos respondentes.



Fonte: Pesquisa, 2016.

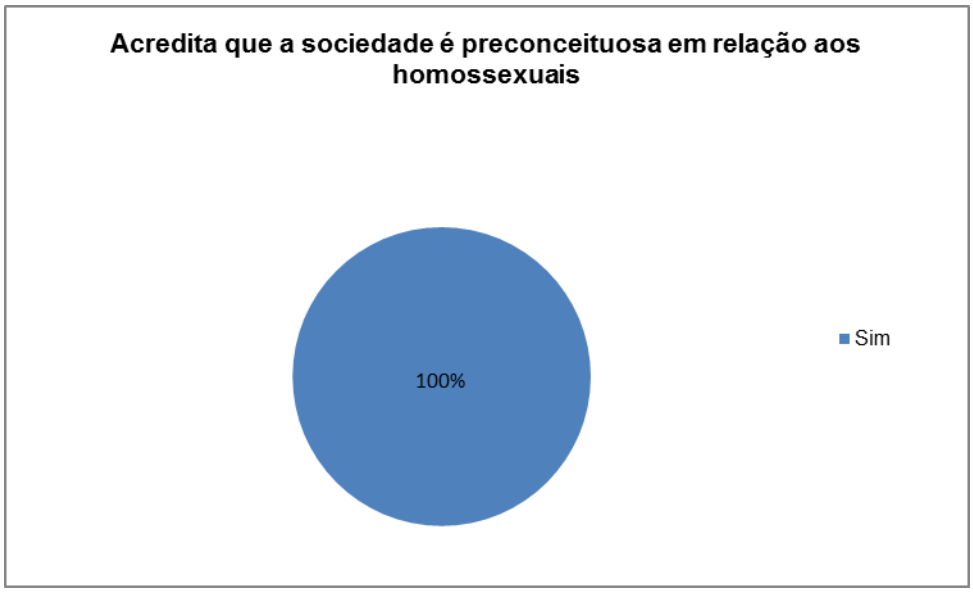
Em relação ao gráfico 4.10, sobre quem foi o agressor ou agressores, 32% respondeu que foram agredidos por desconhecidos, 14% por colegas de trabalho, 13% por colegas de escola ou faculdade, e 9% por familiares.

4.2 A ACEITAÇÃO DA DIVERSIDADE NO CONTEXTO SOCIAL E OS DESAFIOS ENFRENTADOS NO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS NAS ORGANIZAÇÕES.

As informações descritas abaixo se referem à aceitação dos homossexuais na sociedade, visando demonstrar a prática do preconceito da mesma, principalmente

quando se trata da inserção do homossexual no ambiente de trabalho. Os gráficos abordam a opinião dos respondentes sobre a discriminação no mercado de trabalho devido à opção sexual, levando em conta os processos de recrutamento e seleção de pessoas, bem como a igualdade de oportunidades dos mesmos. A avaliação dos dados relativos a essas informações estão apresentados em seguida, do gráfico 4.11 até o gráfico 4.16.

Gráfico 4.11 - Percentual relativo ao preconceito da sociedade em relação ao homossexual.



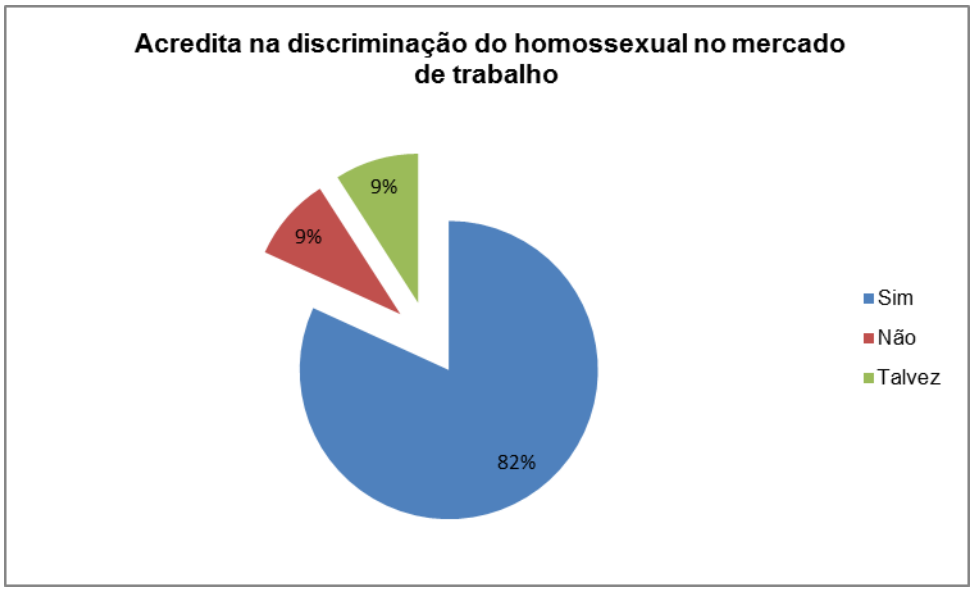
Fonte: Pesquisa, 2016.

De acordo com o gráfico 4.11, quando questionados se consideram a sociedade preconceituosa em relação à homossexualidade, 100% dos que responderam acreditam que sim. Isso reflete a ideia de Pinheiro e Gois (2013) quando afirmam que a sociedade brasileira ainda preza por um perfil dominante de raça branca, heterossexual, ser jovem com a faixa etária entre 20 e 50 anos e ter um perfil físico perfeito, valorizando os conceitos e valores locais, principalmente a prevalência dos valores masculinos.

Ainda complementam que o processo de construção e luta pelo reconhecimento das diferentes identidades presente na sociedade tem se mostrado uma tarefa árdua, tendo em vista a dificuldade humana em aceitar, conviver e respeitar as diferenças, a maneira de viver e as singularidades individuais, sempre que uma pessoa ou grupo

contraria o perfil social dominante.

Gráfico 4.12 - Percentual relativo à discriminação do homossexual no mercado de trabalho.

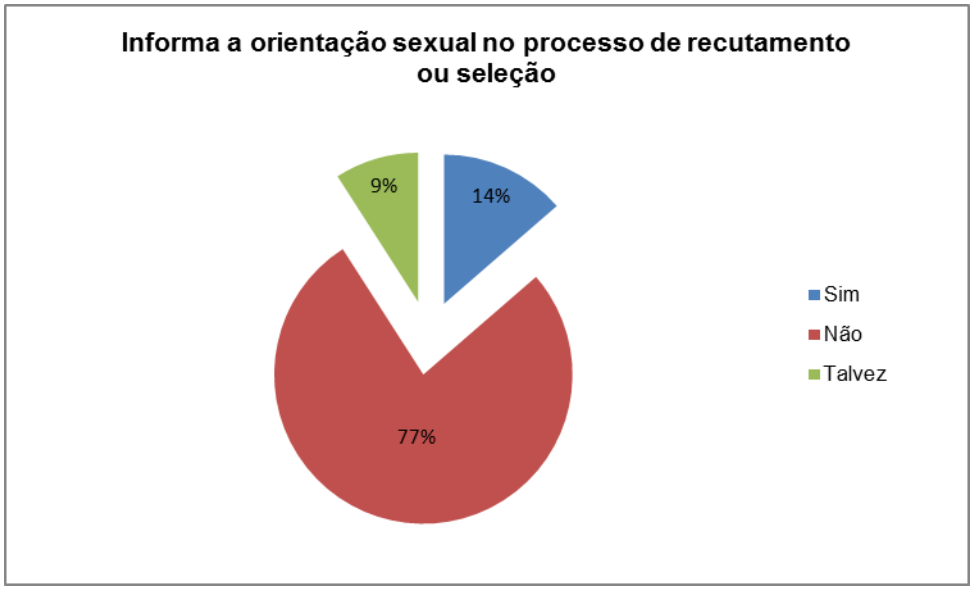


Fonte: Pesquisa, 2016.

Conforme o gráfico 4.12, 82% acredita na discriminação do homossexual no mercado de trabalho, 9% acredita que não há discriminação e outros 9% acredita que talvez ocorra à discriminação.

Pocahy (2007) diz que a negação de direitos sociais e profissionais para o homossexual faz com que ele se sinta discriminado, quando se considera o crescente desemprego decorrente do aumento do número de pessoas e a diminuição dos postos de trabalho e o preconceito existente daqueles responsáveis pela contratação de trabalhadores. Com isso, o trabalhador homossexual se torna uma presa fácil nos processos discriminatórios, ainda que tente esconder a sua orientação sexual, de uma forma ou de outra é descoberto, com a possibilidade de ser negado o direito ao trabalho.

Gráfico 4.13 - Percentual relativo à informação da orientação sexual no processo de recrutamento e seleção de pessoas.

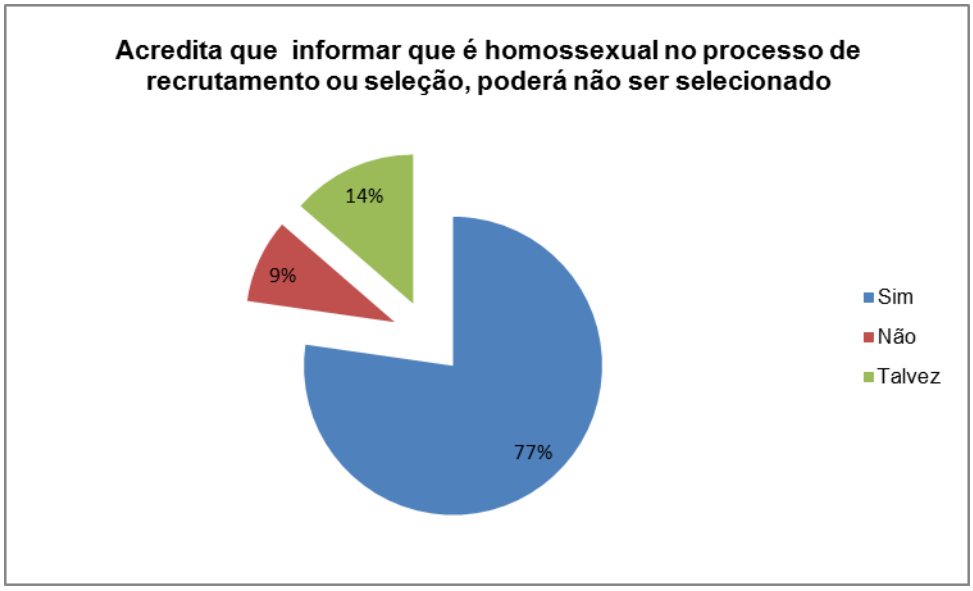


Fonte: Pesquisa, 2016.

Em relação ao gráfico 4.13, se informavam que eram homossexual no processo de recrutamento e seleção de pessoas, 77% disse que não informa a orientação sexual, 14% disse que sim, informa que é homossexual e 9% talvez informe.

Conforme se observa no resultado acima, percebe-se que a não informação da homossexualidade no processo seletivo justifica o medo da retaliação e repressão pelas empresas, que ainda se encontram meio despreparadas em receber a diversidade sexual, e isso pode ser entendido com base na ideia dos autores, Ferreira, Souza e Moreira (2015), citados abaixo, no gráfico 4.14.

Gráfico 4.14 - Percentual relativo à influência da informação da orientação sexual.

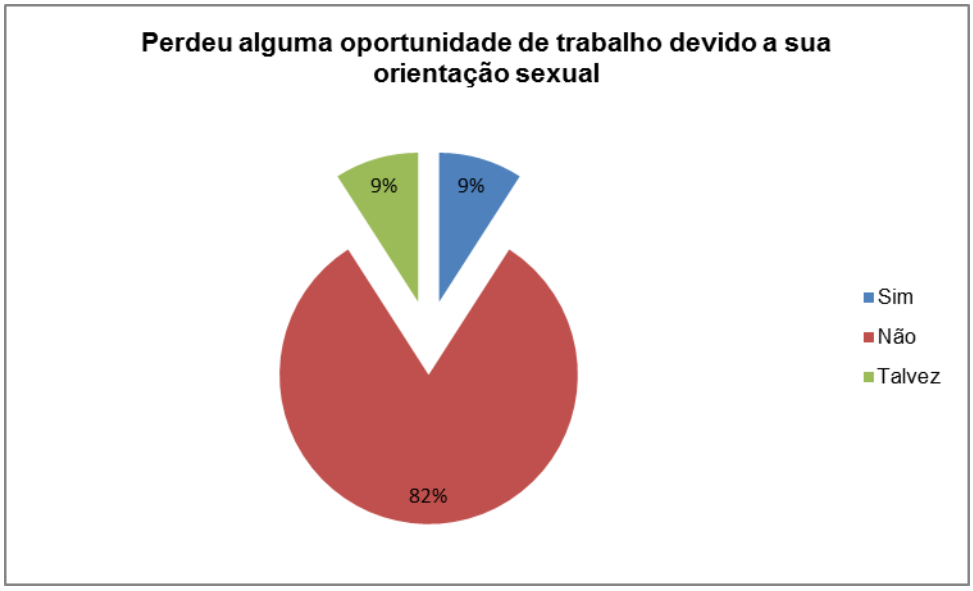


Fonte: Pesquisa, 2016.

Conforme o gráfico 4.14, 77% acredita que se informar que é homossexual no processo de recrutamento ou seleção, poderá não ser selecionado devido à opção sexual, 14% acredita que talvez e 9% acredita que o fato de informar a homossexualidade não irá influenciar no resultado do processo seletivo.

De acordo com os resultados apresentados acima, o medo de informar a identidade sexual é explicada por Ferreira, Souza e Moreira (2015), quando afirma que esconder pode evitar repressão e resistência por parte das empresas, e que esse medo, pode ocorrer devido às experiências já vivenciadas, como a discriminação no processo seletivo, caso a empresa note que ele é homossexual, a perda de emprego ou uma possível promoção em virtude da orientação sexual e o fato de os homossexuais ganharem menos que os heterossexuais.

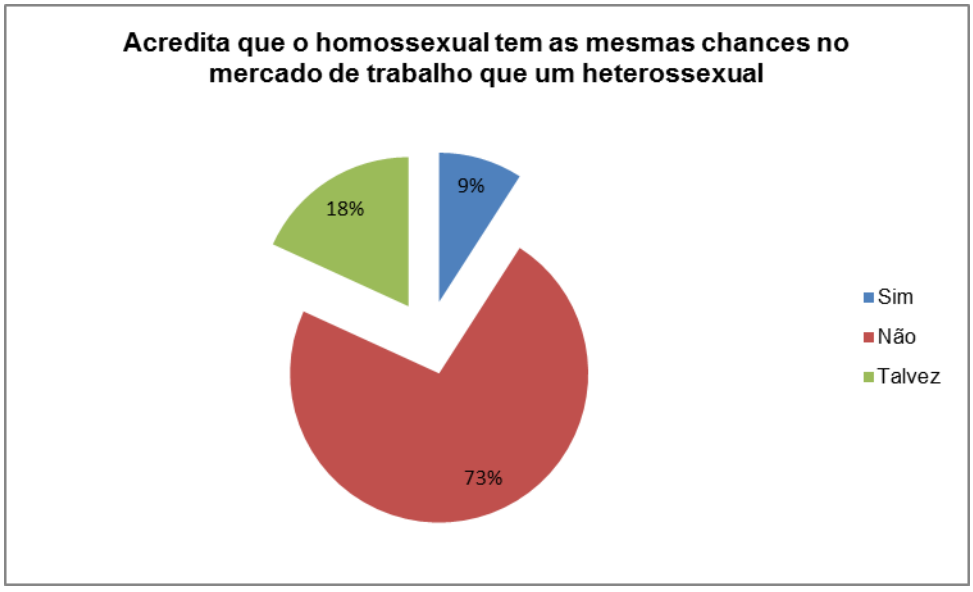
Gráfico 4.15 - Percentual relativo à perda de oportunidade devido ser homossexual.



Fonte: Pesquisa, 2016.

Quando questionados se já perderam alguma oportunidade, 82% disse que não, 9% disse que sim e outros 9% disse que talvez já perdeu alguma oportunidade devido a orientação sexual.

Gráfico 4.16 - Percentual relativo à igualdade de oportunidades no mercado de trabalho.



Fonte: Pesquisa, 2016.

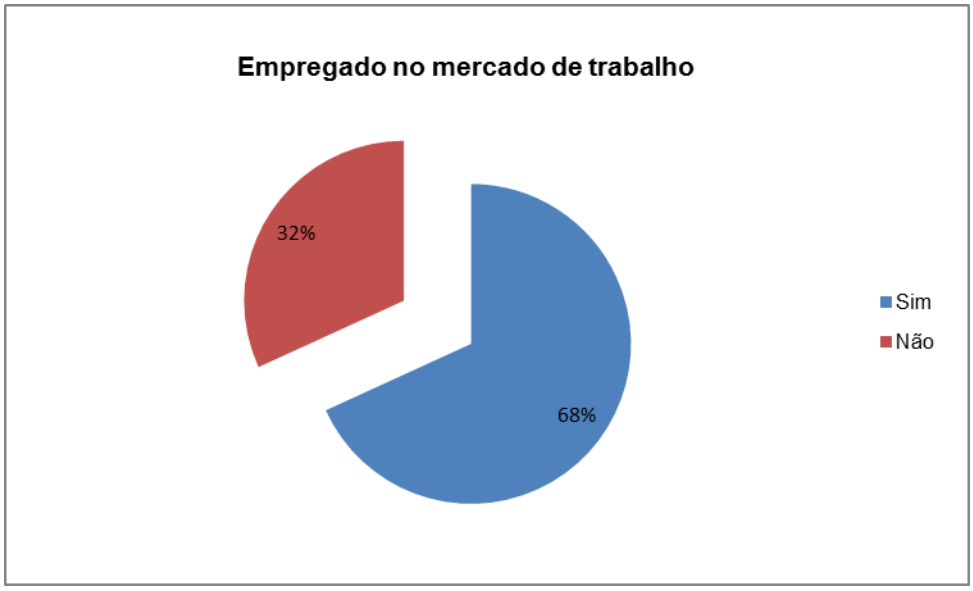
Em relação à questão se o homossexual tem as mesmas chances que um heterossexual no mercado de trabalho, conforme o gráfico 16, 73% respondeu que não, 18% acreditam que talvez e 9% acreditam que sim, que todos possuem as mesmas chances, o que indica a dificuldade que eles enfrentam para ingressarem no mercado de trabalho.

Irigaray e Freitas (2009), afirmam que as empresas sofrem uma pressão jurídica e social muito grande para incorporar a diversidade de mão de obra existente no mercado, bem como oferecer iguais oportunidades de ascensão aos mesmos, onde as empresas sempre elaboram um discurso politicamente correto, e na prática, esses discursos apenas se revertem em políticas de diversidade na empresa.

4.3 A EXISTÊNCIA DE POLÍTICA DE DIVERSIDADE NAS EMPRESAS

As informações descritas a seguir estão relacionadas à inserção do homossexual no mercado de trabalho, visando esclarecer se ele trabalha ou não, onde trabalha, qual o cargo que exerce na empresa, se é assumido ou não onde trabalha e como é a aceitação por parte dos gestores e funcionários da diversidade sexual no ambiente de trabalho, se já sofreu assédio moral devido ser homossexual, se tem possibilidade de crescimento profissional, bem como, se tem conhecimento de alguma política de diversidade na empresa ou se pelo menos a empresa se prepara para receber e aceitar a diversidade, principalmente a de orientação sexual. Essas informações serão apresentadas a seguir, através dos gráficos 4.17 à 4.26.

Gráfico 4.17 - Percentual relacionado à empregabilidade no mercado de trabalho.



Fonte: Pesquisa, 2016.

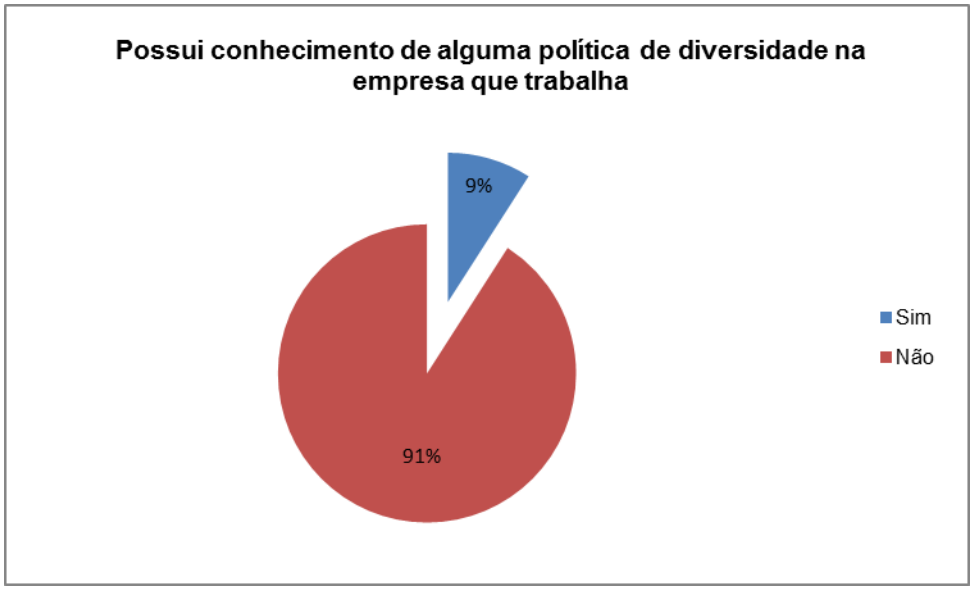
Conforme o gráfico 4.17, 68% dos respondentes trabalham, e 32% não trabalham. Quando questionados sobre qual empresa trabalhavam, diante de todos que responderam apenas 10 pessoas informaram a empresa a qual trabalham que estão de acordo com a maneira que responderam no questionário, que foram: FMAS, UPAE, Banco, Armarinho Bom Jesus, Hospital, Senac, Rota do Mar, Provider, Ernosul e Correios.

Gráfico 4.18 - Percentual das atividades/função executadas no trabalho.

Fonte: Pesquisa, 2016.

Em relação às atividades que exerciam na empresa, 36% são auxiliares e assistentes administrativos, 18% são estudantes e estagiários, 18% exercem outras funções, 14% são vendedores e outros 14% não responderam qual a atividade exercem onde trabalham, o que demonstra a evidência dos homossexuais ocuparem cargos de níveis inferiores nas organizações.

Gráfico 4.19 - Percentual do conhecimento de política de diversidade nas empresas.

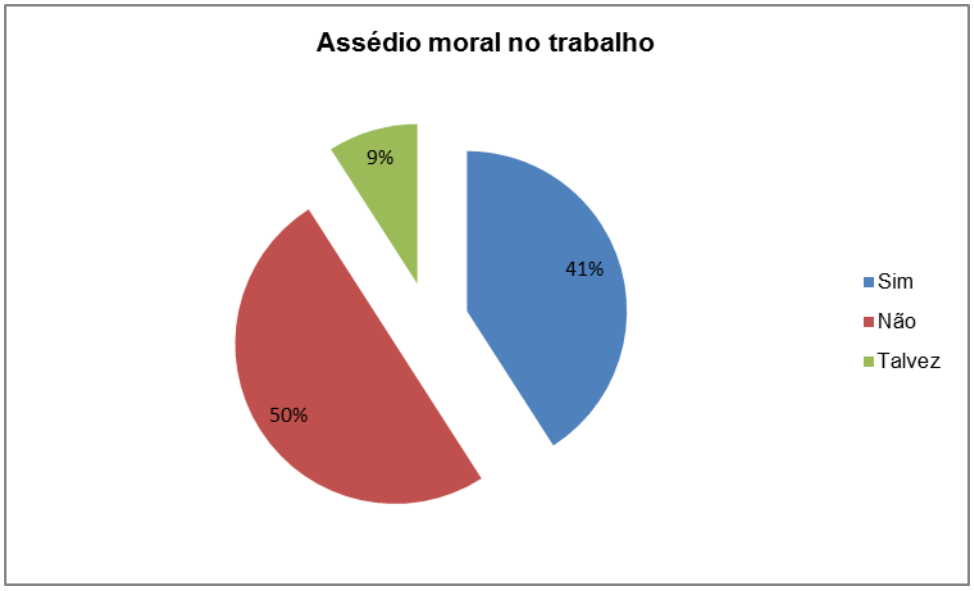


Fonte: Pesquisa, 2016.

Conforme o gráfico 4.19, relacionado à possibilidade de conhecimento de alguma política de diversidade onde trabalham, 91% não têm conhecimento e 9% disse que sim. O que justifica a afirmação de Siqueira e Zauli-Fellons (2006, p. 76), quando ressaltam "a necessidade da promoção de políticas que possam por fim aos abusos cometidos contra gays e lésbicas no local de trabalho". Salientam ainda que as empresas devem buscar oferecer direitos iguais aos dos heterossexuais e o fim da homofobia dentro do ambiente de trabalho.

De acordo com Irigaray (2011), tanto os gays como as lésbicas percebem-se discriminados no ambiente de trabalho, e se sentem mais confortáveis quando a empresa possui ou se esforça para implementar políticas de respeito a diversidade e quando seus colegas de trabalho se mostram abertos em relação as diferenças, não fazendo comentários desagradáveis ou quando trabalham com pessoas que compartilham da mesma orientação sexual.

Gráfico 4.20 - Percentual de vivência do assédio moral no trabalho.



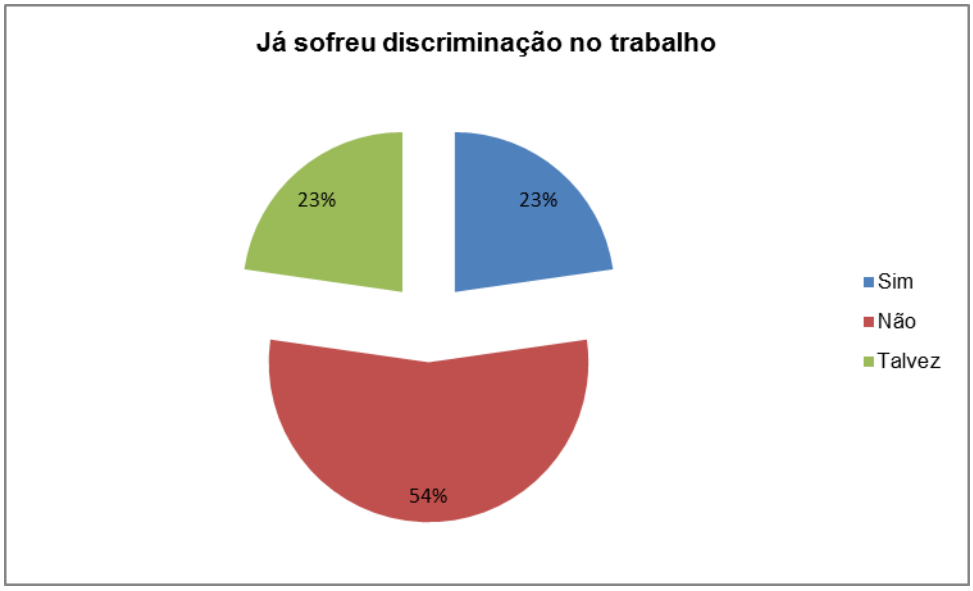
Fonte: Pesquisa, 2016.

De acordo com o gráfico 4.20, se já sofreu assédio moral no trabalho devido a homossexualidade, 50% não sofreu assédio, 41% disse que sim e 9% respondeu que talvez já sofreu assédio moral no trabalho.

O assédio moral muitas vezes possui características semelhantes à discriminação e isso às vezes confunde os colaboradores se sofrem assédio ou não. A violência moral denominada de assédio moral é antiga, porém é evidente que a conduta de assédio moral nas organizações se trata de uma patologia grave que deve ser evitada a todo custo dentro das empresas, mesmo porque significa a destruição do empregado (COUTINHO, 2003).

O autor ainda afirma que muitas vezes, fica difícil distinguir uma conduta de assédio moral de uma conduta discriminatória, já que a primeira, além de provocar desigualdades de oportunidades e tratamento entre trabalhadores, apresenta-se, quase sempre, como um modo manifestação da discriminação.

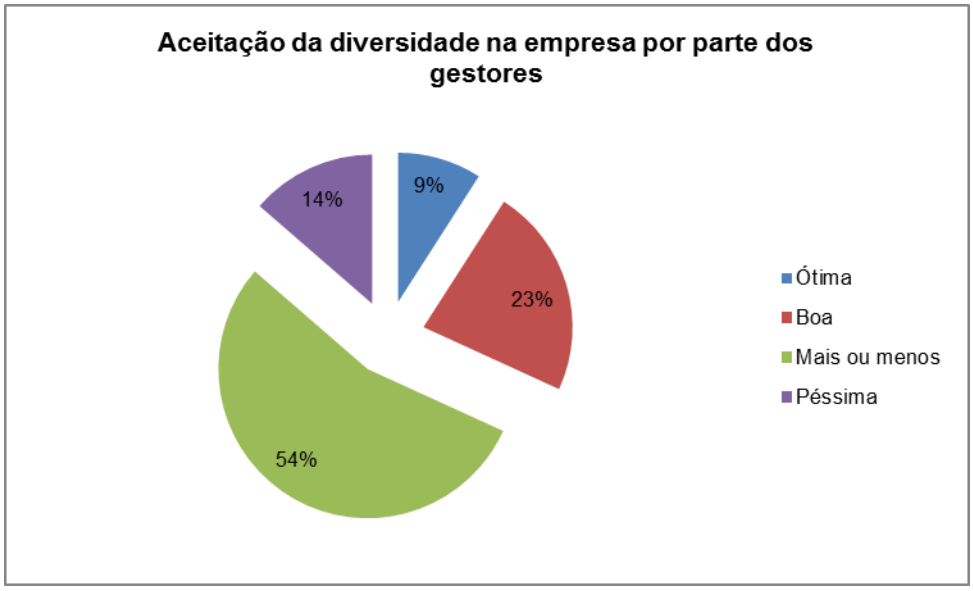
Gráfico 4.21 - Percentual de discriminação no trabalho pelos respondentes.



Fonte: Pesquisa, 2016.

Quando questionados se já sofreram discriminação no ambiente de trabalho, 54% disse que não, 23% disse que sim e outros 23% disseram que talvez já foram discriminados no trabalho. De acordo com Coutinho (2003, p.13), “a discriminação estaria fundada em ideias preconcebidas que resultariam por levar à posição de inferioridade as pessoas ou grupos atingidos”. Conforme o autor acima citado, a discriminação, resulta numa conduta que interfere de maneira negativa nos direitos das pessoas, e impede essas pessoas por razões injustificadas, de exercerem plenamente o direito à igualdade de oportunidades na vida social e no mercado de trabalho.

Gráfico 4.22 - Percentual da aceitação da diversidade sexual pelos gestores.

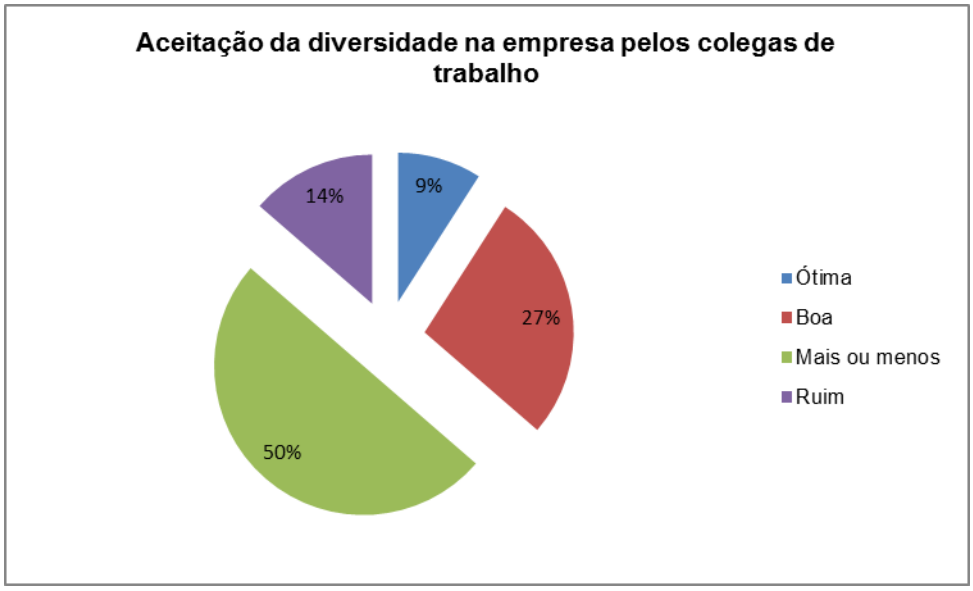


Fonte: Pesquisa, 2016.

Em relação ao gráfico 4.22, 54% respondeu que a aceitação da diversidade sexual por parte dos gestores é mais ou menos, 23% disse que era boa, 14% disse que era péssima e 9% disse que era ótima. O que observa-se que está havendo uma conscientização por parte dos gestores quanto à inserção da diversidade sexual no ambiente de trabalho, como afirma Siqueira e Zauli-Fellons (2006), quando diz que em alguns países, as empresas veem a necessidade de garantir direitos iguais à todos a fim de possibilitar maior equidade social na organização.

Ainda afirmam que "as organizações em geral e as instituições educacionais que preparam pessoas para ocupar cargos de gerência no século XXI compreendam a importância de perceberem os efeitos da diversidade no comportamento humano no ambiente de trabalho" (SIQUEIRA e ZAULI-FELLONS, 2006, p,71).

Gráfico 4.23 - Percentual da aceitação da diversidade sexual pelos colegas de trabalho.

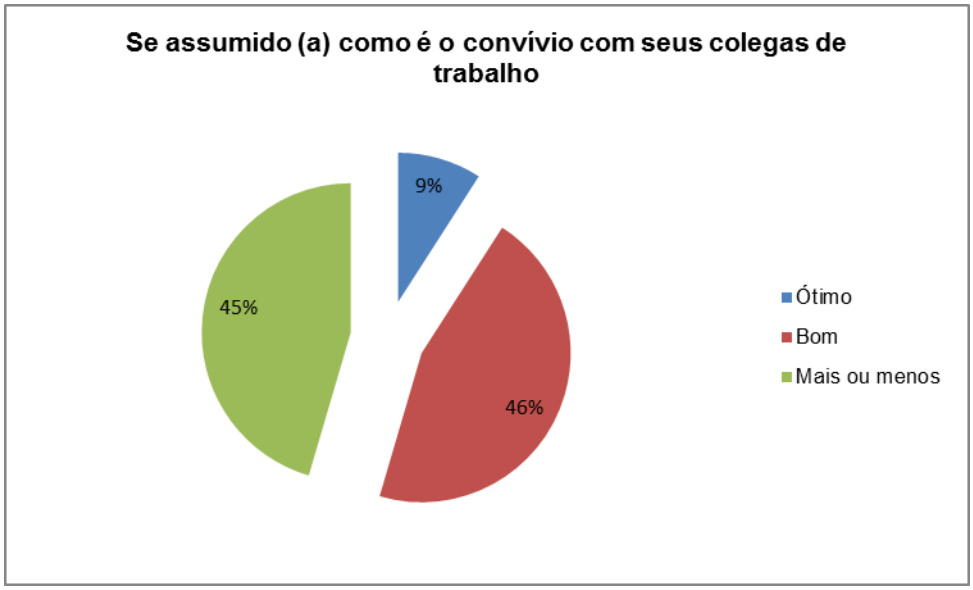


Fonte: Pesquisa, 2016.

De acordo com o gráfico 4.23, em relação à aceitação da diversidade sexual pelos colegas de trabalho, 50% disse que era mais ou menos, 27% disse que era boa, 14% disse que era ruim e 9% ótima.

Com a conscientização e aceitação dos gestores, é evidente que reflita na cultura organizacional, que resulta em um maior respeito e diminuição do preconceito pelos colegas de trabalho. Conforme Diniz *et al*. (2013), diante de tantas barreiras encontradas, o trabalhador homossexual enfrenta uma situação delicada quando se trata de assumir sua orientação sexual ou escondê-la no ambiente de trabalho.

Gráfico 4.24 - Percentual do convívio com os colegas de trabalho se assumido no trabalho.



Fonte: Pesquisa, 2016.

Conforme o gráfico 4.24, 46% respondeu que era bom o convívio com os colegas, 45% disse que era mais ou menos e 9% que era ótimo. Observa-se então, que quando o homossexual "sai do armário" e revela a identidade sexual no trabalho, ocorre um nível menor de preconceitos e discriminação.

De acordo com Ferreira, Souza e Moreira (2015), o homossexual que decide revelar a orientação sexual, vivencia menos conflitos e conseguem disputar cargos sem receio de que descubram que ele é homossexual, além de contribuir para a estruturação da organização em respeitar e tolerar a identidade sexual no ambiente de trabalho.

Gráfico 4.25 - Percentual da possibilidade de crescimento profissional na empresa.

Fonte: Pesquisa, 2016.

Em relação à possiblidade de crescimento profissional onde trabalham, conforme o gráfico 4.25, 46% acredita não ter, 36% acredita que pode crescer profissionalmente no trabalho, e 18% acredita que talvez tenha a possibilidade crescer dentro da empresa.

Gráfico 4.26 - Percentual relativo à preparação das empresas para receber a diversidade sexual.

Fonte: Pesquisa, 2016.

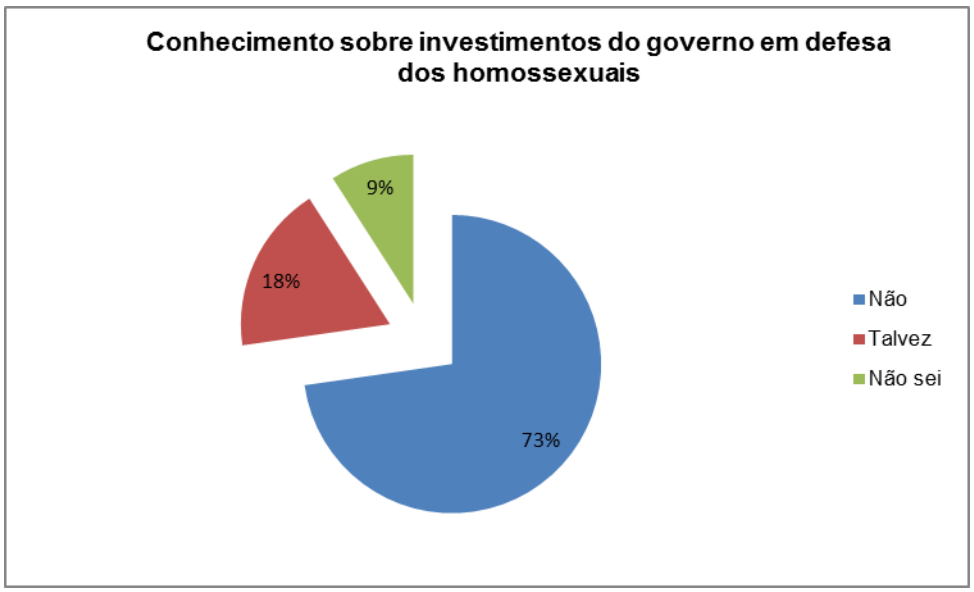
Também foram questionados se as empresas estão preparadas para receber os homossexuais em seu ambiente, e 77% acredita que não e 23% acredita que talvez as empresas estejam preparadas para isso.

O que torna evidente a urgência da promoção de políticas inclusivas e o ensinamento do respeito e tolerância nas organizações, que de acordo com Alves e Galeão-Silva (2004), resta as empresas, implementar as exigências necessárias e criar condições para contratar a minoria diversificada presente no mercado de trabalho.

4.4 ATUAÇÃO DO PODER GOVERNAMENTAL EM FAVOR DOS HOMOSSEXUAIS

As informações a seguir se referem à atuação do governo estatal e parlamentares em benefício do homossexual, visto que atualmente vem havendo certa conscientização da importância de se buscar e oferecer direitos iguais no país. Os gráficos 4.27 à 4.29 demostram o nível de conhecimento das medidas de investimentos pelo governo federal, bem como o projeto de parceria civil de Marta Suplicy, apresentado em 1995.

Gráfico 4.27 - Percentual do conhecimento de investimento pelo governo.



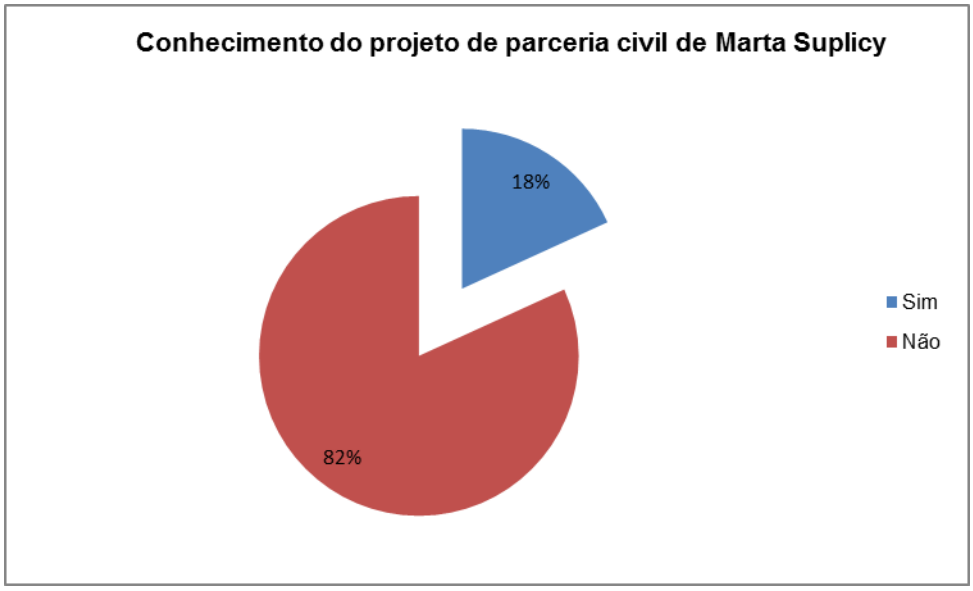
Fonte: Pesquisa, 2016.

De acordo com o gráfico 4.27, 73% respondeu que o governo não investe em favor dos homossexuais, 18% acredita que talvez exista algum investimento e 9% não sabe se existe algum investimento ou não. Observa-se então, que existe um desconhecimento da atuação do governo federal e demais estatais no envolvimento da causa homossexual, aonde ultimamente vem apoiando e gerando debates na execução de políticas públicas que possibilite encontrar soluções em beneficio dos homossexuais.

Pereira (2016), afirma que foi desde o início da década de 2000 que o movimento LGBT passou a atuar fortemente junto ao Poder Executivo Federal para a programação e implementação de políticas de direitos humanos, onde receberam o apoio e financiamento de agências internacionais para as ONGs brasileiras na área de direitos humanos, como também, a vitória eleitoral do PT em nível nacional, que passaria a incluir cada vez mais as pautas do Movimento LGBT no Governo Federal. Um exemplo disso, foi o lançamento do Programa Brasil Sem Homofobia (BSH) em 2004, que visava um conjunto de políticas transversais e interministeriais na promoção e proteção da cidadania LGBT, como outras ações executada pelo governo federal.

Conforme o autor acima citado, o poder estatal vem se manifestando e criando leis que contribuam no oferecimento e garantias de direitos, como a Criação da Secretaria Nacional de Direitos Humanos, em 1999, e sendo redefinida em 2003, pelo governo Lula, passando a ser a Secretaria Especial de Direitos Humanos, que a partir daí, a agenda LGBT começou a entrar na pauta da gestão de direitos humanos; a Criação da Coordenação Geral de Promoção dos Direitos de LGBT na estrutura da SDH em 2009; a Instituição do Conselho Nacional de Combate à Discriminação de LGBT e Transexuais em 2010; a criação do Disque 100 – Direitos Humanos em 2011; que funciona como um canal de denúncias vivenciadas pelo público LGBT, além dos programas e conferências executadas desde o ano 2000 até os dias de hoje.

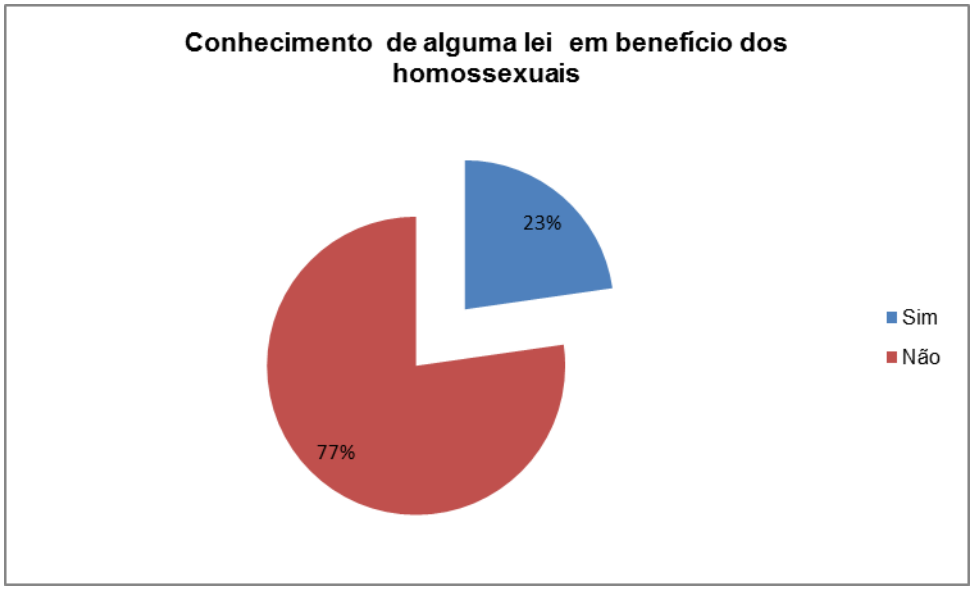
Gráfico 4.28 - Percentual do conhecimento de projeto de Marta Suplicy.



Fonte: Pesquisa, 2016.

Conforme o gráfico 4.28, 82% não tem conhecimento do projeto de parceria de Marta Suplicy, e 18% afirmou que conhece o projeto dela. Diante dos resultados apresentados, observa-se a desinformação quanto à atuação em favor de seus direitos, visto que não conhecem a intencionalidade do projeto de parceria civil de Marta Suplicy, que em 1995 apresentou o projeto 1151 à Assembleia Nacional para a legalização da união civil entre pessoas do mesmo sexo, visando também à proteção dos direitos à propriedade e a sucessão de bens dos indivíduos (WEREBE, 1998).

Gráfico 4.29 - Percentual do conhecimento de alguma lei em benefício do homossexual.



Fonte: Pesquisa, 2016.

Em relação ao questionamento se conheciam alguma outra lei em benefício dos homossexuais, 77% disse não ter conhecimento e 23% afirmou que conhecia.

Com base nos resultados, percebe-se o desconhecimento de leis em favor dos homossexuais, tendo em vista que os que foram criadas e apresentadas no Congresso Nacional, ainda estão em trâmite para aprovação, como por exemplo, a PL 5003/2001 da deputada Iara Bernardi, que criminaliza a homofobia; o Projeto de Lei 1151/1995 da deputada Marta Suplicy, e o Projeto de Lei nº 5002/2013, conhecido como Lei de Identidade de Gênero/Lei João W. Nery; PL 7582/2014 que visa criminalizar atos de intolerância e de ódio e criar políticas públicas afirmativas, a fim de garantir todos os direitos que são resguardados aos heterossexuais, a criação de núcleos de direitos humanos LGBT nos Ministérios Públicas estaduais, a exemplo do Paraná, Pernambuco e Piauí e a garantia e o fortalecimento da laicidade do estado e das políticas públicas no país (ABGLT, 2016).

O capítulo em seguida, se trata das avaliações da pesquisa relacionada ao contexto teórico, que de maneira resumida visa a possibilidade de um melhor entendimento do resultado da pesquisa.

5. ANÁLISE INTEGRADA

Nesse capítulo, objetivou-se analisar de uma forma integrada as questões da pesquisa e suas respostas, com o intuito de responder aos objetivos desse estudo, tendo como base o referencial teórico e o resultado das análises da coleta de dados.

5.1 O HOMOSSEXUAL NO MERCADO DE TRABALHO NA CIDADE DE CARUARU-PE

As diversidades existentes no mercado de trabalho vêm conseguindo conquistar seu espaço para "entrar" no mercado de trabalho e possuir os mesmos direitos que os considerados "normais", e que sempre estiveram nas preferências das organizações.

Porém, a diversidade de orientação sexual ainda encontra dificuldades e um alto índice de discriminação no mercado de trabalho, e é a que mais sofre com o preconceito e exclusão social, o que impacta diretamente no recrutamento e seleção nas organizações, tendo em vista que as empresas e principalmente os gestores ainda não estão preparados para lidar com a diversidade no ambiente de trabalho.

No presente estudo, foi aplicado um questionário adaptado de Diego Fernandes Reis (2012), e do livro de Carrara *et al.* (2005), para identificar a possiblidade de preconceitos e os desafios que são enfrentados pelos homossexuais da cidade de Caruaru-PE, onde foi aplicado via internet através do *Facebook*. A pesquisa ocorreu no mês de Setembro de 2016 e contou com a participação de 22 colaboradores.

Através dos resultados obtidos nos questionários, foi possível identificar que 41% dos respondentes são mulheres, e 59% são homens, onde a maioria dos respondentes tem entre 20 e 25 anos correspondendo a um percentual de 59%. Quanto ao nível de formação profissional, a maioria está cursando a graduação, equivalente a 64%, e 27% já possui o nível superior, ou seja, já é graduado.

Diante de todos que responderam 50% dos indivíduos são gays, 32% são bissexuais e 18% são lésbicas, sendo que 68% deles moram com a família. Porém, apenas 46% já assumiu sua orientação sexual para a família, o que pode indicar certa preocupação e medo de reprovação por parte da família, apesar de que apenas 18%

relatou que sofreu exclusão em ambiente religioso e 32% nunca terem sido excluídos de algum ambiente social a qual convivem.

Quanto à possibilidade de agressões vivenciadas, 50% disseram que já foram agredidos verbalmente e 18% foram vítimas da violência física e sexual, sendo que 23% foram em locais públicos, outros 18% foram na escola ou faculdade e os outros 27% foram no ambiente familiar, no trabalho e em outros lugares que não foram colocados como opção na pesquisa, sendo que 32% foram agredidos por desconhecidos e 27% por colegas de trabalho e colegas de escola ou faculdade.

Quando questionados se consideram a sociedade preconceituosa em relação à homossexualidade, 100% dos que responderam acredita que sim, e isso confirma o posicionamento de Irigaray (2011, p.45), quando relata que "a sociedade sente de certo modo um desconforto com a presença e comportamento não heterossexual, o que explica, por exemplo, a exclusão de gays e lésbicas de anúncios na mídia" como outros tratamentos que acabam "diminuindo" a personalidade dos indivíduos e até culpando-os em algumas situações, como por exemplo, a pandemia da aids no país.

É evidente a discriminação no ambiente social e consequentemente esse preconceito também reflete no campo profissional, que de acordo com os 82% que responderam a pesquisa, acreditam na discriminação do homossexual no mercado de trabalho.

De acordo com Pocahy (2007), a negação de direitos sociais e profissionais para o homossexual faz com que se sinta discriminado, quando se observa o nível de desemprego no país e a necessidade de diminuir os postos de trabalho, como também o preconceito das pessoas que trabalham contratando e selecionando trabalhadores, onde, às vezes preferem pessoas heterossexuais no ambiente de trabalho. Talvez devido a isso, seja o porquê dos 77% dos colaboradores que responderam a pesquisa não informar a orientação sexual nos processos de recrutamento e seleção de pessoas nas empresas, e acreditam ainda, que se informar que é homossexual, poderá não ser selecionado para as vagas ofertadas no mercado de trabalho.

Porém, apesar de 82% dos colaboradores acreditarem não ter perdido alguma oportunidade devido à opção sexual, 73% acreditam não possuir as mesmas que o heterossexual no mercado de trabalho. De acordo com Neto e Fonseca (2014), as políticas de diversidade voltadas ao respeito à diferença sexual no trabalho são escassas

nas empresas e não têm atingido os objetivos das políticas, havendo uma divergência entre o discurso apresentado e as práticas inclusivas, e que geralmente são utilizados para obter a boa imagem organizacional diante da sociedade e competitividade empresarial, do que de fato a preocupação com a causa social.

Dos 22 colaboradores que responderam a pesquisa 68% trabalham, onde 36% são auxiliares e/ou assistentes administrativos, 18% são estagiários e estudantes e outros 18% seguem outras profissões. Assim, acredita-se a situação no mercado de trabalho está mudando e aos pouco eles veem ocupando espaço no interior das empresas, em cargos que são valorizados e colaboram para o aprendizado e crescimento profissional do individuo, o que não retira a prevalência do preconceito no mercado de trabalho, tendo em vista que o questionário foi compartilhado na maioria das vezes em grupos universitários do *Facebook.*

Esse resultado da pesquisa vai de encontro com a posição de Neto e Fonseca (2014), quando avaliam os estereótipos da homossexualidade e as relaciona com profissões desvalorizadas socialmente como cabelereiros, maquiadores, estilistas, esteticistas, ou seja, profissões que estão relacionadas ao ambiente feminino. Da mesma forma que as lésbicas possuem suas características associadas aos estereótipos masculinos, desvalorizando o comportamento feminino da mulher.

Contudo, quando questionados sobre o conhecimento de alguma política de diversidade na empresa em que trabalham, 91% disseram não ter conhecimento. Irigaray (2011, p.47), afirma que “esses indivíduos revelam-se politicamente desarticulados nas empresas, e ainda que conscientes de seus direitos, demostram medo de eventuais represálias, o que ressalta a distância entre o discurso e a prática das políticas de diversidade”.

Conforme Diniz *et al*. (2013), diante das barreiras encontradas no mercado de trabalho, no espaço social e profissional, o trabalhador homossexual enfrenta uma situação delicada quando se trata de assumir sua orientação sexual ou escondê-la no ambiente de trabalho.

Embora 50% dos respondentes não tenham sofrido assédio moral e 54% não se sentem discriminados onde trabalham devido a sua orientação sexual, percebem a aceitação da diversidade sexual pelos gestores como mais ou menos, representando um percentual de 54%, e mais ou menos também pelos colegas de trabalho, equivalendo a

50% das respostas. O que evidencia a conscientização e aceitação dos gestores, que está refletindo aos poucos na cultura organizacional, resultando em um maior respeito e diminuição do preconceito pelos colegas de trabalho.

No que se refere ao fato de caso assumido homossexual no trabalho e a aceitação pelos colegas, 46% respondeu que era bom à convivência entre eles, enquanto que 45% disse que era mais ou menos. O que demonstra uma positividade da aceitação dos mesmos no ambiente de trabalho e possibilita a diminuição da discriminação no campo social e profissional. O homossexual que decide revelar a orientação sexual, vivencia menos conflitos e conseguem disputar cargos sem receio de que descubram que ele é homossexual, além de contribuir para a estruturação da organização em respeitar e tolerar a identidade sexual no ambiente de trabalho (FERREIRA, SOUZA e MOREIRA, 2015),

Quanto à possibilidade de crescimento profissional na empresa, 46% acreditam que não têm, 36% acreditam que sim, que podem progredir e 18% acredita que talvez, tenham a chance de crescer na empresa. Porém, quando questionados se acreditam que as empresas estão preparadas para inserir a diversidade de orientação sexual dentre seus funcionários, 77% responderam que não, e 23% acreditam que talvez as empresas estejam preparadas. Porém, resta as empresas, implementar as exigências necessárias e criar condições para contratar a minoria diversificada presente no mercado de trabalho (ALVES e GALEÃO-SILVA, 2004).

Portanto, quando de trata da atuação governamental em benefício dos homossexuais, apesar de alguns investimentos em estudos e debates do governo federal e parlamentares em favor dos mesmos, há um desconhecimento de tais ações estatais, quando 73% dos respondentes acreditam não haver preocupação e investimentos pelo governo.

Pereira (2016), diz que foi desde o início da década de 2000 que o movimento LGBT passou a atuar junto ao Poder Executivo Federal para a programação e implementação de políticas de direitos humanos, onde receberam o apoio e financiamento de agências internacionais para as ONGs brasileiras na área de direitos humanos, como também, a vitória eleitoral do PT em nível nacional, que passou a incluir cada vez mais as pautas do Movimento LGBT no Governo Federal.

Além do desconhecimento do projeto de parceria civil de Marta Suplicy, que defende o direito à união estável, e de outros projetos de lei com intuito de garantir alguns direitos aos mesmos, como a PL 5003/2001 da deputada Iara Bernardi, que criminaliza a homofobia, o Projeto de Lei 1151/1995 da deputada Marta Suplicy, e o Projeto de Lei nº 5002/2013, conhecido como Lei de Identidade de Gênero/Lei João W. Nery; PL 7582/2014 que visa criminalizar atos de intolerância e de ódio e criar políticas públicas afirmativas em favor dos homossexuais no país.

Conclui-se, portanto, que apesar do histórico de preconceitos e discriminação social vivenciado pelos homossexuais no país, da existência de conflitos, chacotas e piadas homofóbicas nos campos sociais e profissionais, acredita-se que a sociedade vem evoluindo e neutralizando as diferenças, respeitando o espaço do outro e aceitando as multiculturas presente na sociedade.

Porém, espera-se uma atuação mais ativa por parte das empresas, como defendido por Diniz *et al* (2013), as empresas podem promover um comportamento adequado no ambiente de trabalho, implementar canais de comunicação que possibilitem as vítimas informar a situação de assédio, de desrespeito vivenciados no trabalho e tomar medidas necessárias a proibição dessas práticas discriminatórias no ambiente de trabalho.

Em seguida, estão às considerações finais, as limitações vivenciadas na elaboração do trabalho, bem como, a sugestão de temas para possíveis estudos adiante.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A homossexualidade sempre foi motivo de chacotas e piadas na sociedade brasileira por parte da população heterossexual que até hoje, sente certo desconforto com comportamentos de pessoas que compartilham de orientação sexual diferente da heterossexualidade. O presente trabalho permitiu esclarecer os desafios que são enfrentados pelos homossexuais no mercado de trabalho, tendo em vista o preconceito enraizado na cultura social e organizacional a qual convive.

Diante da pesquisa de campo, constatou-se a evidencia da discriminação social e profissional dos homossexuais, tanto pela base teórica utilizada, que norteou e deu suporte durante toda a execução do trabalho, como o posicionamento dos mesmos quando, no geral, consideram a sociedade preconceituosa.

Através dos dados coletados na pesquisa, identificou-se que a maioria dos homossexuais já sofreu algum tipo de discriminação, como a não seleção ou demissão do emprego, a exclusão por professores e colegas de escola ou faculdade, a exclusão de grupos de amigos, vizinhos, família e em ambiente religioso, como também, já sofreram agressões físicas, verbais e sexuais devido à opção sexual.

Além disso, sentem-se discriminados no mercado de trabalho, e acreditam que não tem as mesmas chances que os heterossexuais, principalmente no processo de recrutamento e seleção de pessoas para a ocupação de vagas disponíveis nas empresas, tendo em vista que não informam a orientação sexual no processo seletivo, e acreditam que se informar, poderão não serem selecionados para as vagas ofertadas, bem como, caso contratados, não acreditam na possibilidade de crescimento profissional na empresa.

Também se identificou que nas empresas onde trabalham não possuem políticas de inserção da diversidade sexual, e se possuem, eles não têm conhecimento das mesmas. Porém, a aceitação da homossexualidade por parte dos gestores e colegas de trabalho é considerada “mais ou menos”, e entende-se que há certa preocupação em compreender e respeitar as diferenças dentro do contexto organizacional.

Além do desconhecimento de práticas e políticas inclusivas onde trabalham, também acreditam que as empresas como um todo, não estão preparadas para receber os homossexuais em seu meio. Mesmo que algumas empresas adotem essas tais políticas,

Irigaray (2011) esclarece que, é mais fácil para os colaboradores aceitarem as diferenças étnicas, sociais e de gênero, do que a diversidade de orientação sexual, e isso refletem no cotidiano das organizações, que impede a efetividade das políticas de diversidade na prática, existindo apenas nos discursos empresariais.

Irigaray e Freitas (2009), afirmam que para essa minoria, as políticas empresariais de inclusão à diversidade nas empresas parecem não serem compreendidas adequadamente, porque não tratam todos com igualdade, mas apenas revela a existência das diferenças.

Diante do preconceito enraizado na sociedade e a violência sofrida pelos homossexuais, os governos e parlamentares vem manifestando apoio e debates em defesa dos mesmos, e investindo na criação de leis que garantam direitos que são reservados aos cidadãos heterossexuais, apesar dos colaboradores da pesquisa desconhecer as ações por parte dos governos.

Porém, com base no contexto histórico e social de preconceitos e exclusão aos grupos minoritários, principalmente os homossexuais, percebe-se que, é um desafio às organizações contribuir para a inserção e tratamento igualitário dessas minorias em seu ambiente, e promover o respeito, aceitação e proteção nas relações de trabalho, tendo em vista os padrões, conceitos e crenças ultrapassadas que ainda permeiam na sociedade, e consequentemente no mercado de trabalho.

Conclui-se, portanto, a necessidade em haver uma maior iniciativa na implantação de políticas e programas inclusivos pelas organizações visando conscientizar seu quadro funcional quanto à diversidade presente na sociedade, e prepará-los para aceitar e conviver com diferentes pessoas, de diversas características, religiões, culturas, etnias e reformular a cultura organizacional, com novas adaptações, de modo que possa atender e tratar todos os colaboradores igualmente, reprimindo e punido qualquer prática abusiva e discriminatória no ambiente de trabalho.

6.1 LIMITAÇÕES DO ESTUDO

As principais limitações encontradas para a realização deste trabalho podem ser caracterizadas pelo fato de;

- Ter pouco material científico disponível em nível nacional, tendo em vista que, os melhores materiais que deveriam ser utilizados na pesquisa como base

teórica se encontravam em língua estrangeira e não possuir o domínio suficiente para a tradução e interpretação dos textos em inglês.

- O fechamento da biblioteca universitária durante a elaboração do trabalho devido à mudança de local da mesma, que dificultou o acesso aos livros.
- A dificuldade em atingir o público alvo desejado na pesquisa de campo, por ter sido executada através de questionário padronizado via internet pelo *Facebook*, o que limita a percepção e a interpretação nas análises de resultados.
- A não contribuição de outras pessoas de diferentes graus de escolaridade, talvez pelo fato do não conhecimento da importância da pesquisa ou o medo em opinar, obtendo apenas a contribuição e respostas de universitários, graduados e mestrado/doutorado, tendo em vista que o questionário foi enviado além dos grupos específicos da UFPE e outras universidades, como grupos de empregos e outras categorias no *Facebook*.

6.2 SUGESTÕES PARA FUTURAS PESQUISAS

Como sugestão de pesquisas futuras, pode-se destacar;

- ✓A análise de empresas que já implantaram políticas de diversidade e verificar a efetividade das mesmas, bem como as vantagens que proporcionam as organizações e seus colaboradores.
- ✓O posicionamento da Gestão de Pessoas em relação à diversidade de orientação sexual atualmente, tendo em vista a necessidade em gerir a diversidade em geral nas organizações.

REFERÊNCIAS

ABGLT – Associação Brasileira de Lésbicas, Gays, Travestis e Transexuais. V CONABGLT, 2014. Disponível em: http://www.abglt.org.br/port/Vcongresso.php.

ALLI, S. Como as empresas podem e (devem) valorizar a diversidade. **São Paulo: Instituto ETHOS**, 2000.

ALVES, Mario Aquino; GALEÃO-SILVA, Luis Guilherme. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. RAE-revista de administração de empresas, v. 44, n. 3, p. 20-29, 2004.

ARAÚJO, Elizabeth Alice Barbosa Silva de. Ações afirmativas no mercado de trabalho: um estudo sobre a concretização do direito fundamental ao trabalho no Brasil. 2012. Atlas, 2002

ÁVILA, Lucas Veiga. Gestão de Pessoas. – Santa Maria: Universidade Federal de Santa Maria, Colégio Politécnico; Rede e-Tec Brasil, 2015. 76 p.: il.; 28 cm ISBN 978-85-63573-74-2.

BANOV, Márcia Regina. Psicologia no gerenciamento de pessoas. – 1. ed. – 2. Reimpr. - São Paulo: Atlas, 2009.

BARBOSA, Jane Rangel Alves et al. O Impacto da Gestão da Diversidade nas Relações Raciais no Ambiente Organizacional: um Fator Crítico de Sucesso, 2014.

BICALHO, Renata de Almeida; DINIZ, Ana Paula Rodrigues. Violência simbólica e homossexualidade: um estudo em capitais brasileiras. **Encontro da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração, XXXIII**, 2009.

BOHLANDER, George W. Administração de Recursos Humanos/George Bohlander, Scott Snell, Arthur Sherman; tradução Mária Lúcia G. Leite Rosa; Revisão técnica Flávio Bressan, -- São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2005.

BRASIL, Constituição Federal. Disponível em: http://www. planalto. gov. br/ccivil_03/Constituição. **Constituição. htm**, 1988.

CARRARA, Sérgio et al. Política, direitos, violência e homossexualidade. Pesquisa 9ª Parada do Orgulho GLBT- Rio de Janeiro 2004. In: **Política, direitos, violência e homossexualidade. Pesquisa 9ª Parada do Orgulho GLBT-Rio de Janeiro:** CEPESC, 2005.

CARRIERI, Alexandre de Pádua (org.). Identidade nas organizações./Alexandre de Pádua Carrieri (org.) et al./ Curitiba: Juruá, 2010.

CHIUZI, Rafael Marcus; COSTA, Luciano Venelli. Diversidade nas organizações: considerações dos trabalhadores sobre uma excelente empresa para se trabalhar. **Revista Eletrônica Gestão e Serviços**, v. 2, n. 2, p. 337-359, 2011.
COSTA, Patrícia Rosalba Salvador Moura; DE MELO, Marcos Ribeiro. A luta contra a homofobia: das condições de constituição dos movimentos homossexual e LGBTTT em Sergipe. **Revista TOMO**, 2014.

COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. Discriminação no trabalho: mecanismos de combate á discriminação e promoção de igualdade de oportunidades. **Rio de Janeiro: Igualdade Racial**, 2003.

DA COSTA SANTOS, Gustavo Gomes. Mobilizações homossexuais e estadas no Brasil: São Paulo (1978-2004). **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 22, n. 63, 2007.

DA COSTA, Felipe Franklin Anacleto; PINHO NETO, Júlio Afonso Sá de. As organizações e o público LGBT: perspectivas de atuação para o profissional de relações públicas/Organizations and the LGBT: acting prospects for public relation professional. **Revista Internacional de Relaciones Públicas**, v. 5, n. 9, p. 131-152, 2015.

DALFOVO, Michael Samir; LANA, Rogério Adilson; SILVEIRA, Amélia. Métodos quantitativos e qualitativos: um resgate teórico. **Revista Interdisciplinar Científica Aplicada**, v. 2, n. 3, p. 1-13, 2008.

DE BARROS, Andréa Kelmer. Repressão Social e Religiosa e a Emergência do Movimento LGBT no Brasil. **Revista Uniabeu**, v. 7, n. 17, p. 203-217, 2014.

DE OLIVEIRA FERREIRA, Breno; SOUZA, Ana Beatriz Laurindo; MOREIRA, Liliane Leite. "Mercado colorido": Percepções de Gays sobre o Mercado de Trabalho de Teresina-PI. **Gestão e Saúde**, v. 6, n. 2, p. Pag. 1565-1584, 2015.

DE PÁDUA CARRIERI, Alexandre; 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. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 11, n. 1, 2013.

DINIZ, Ana Paula Rodrigues et al. Políticas de diversidade nas organizações: As relações de trabalho comentadas por trabalhadores homossexuais DOI–10.5752/P. 1984-6606.2013 v13n31p93. **Revista Economia & Gestão**, v. 13, n. 31, p. 93-114, 2013.

DINIZ, Ana PR; GANDRA, Gislaine. A ficção das Políticas de Diversidade nas organizações: as relações de trabalho comentadas por trabalhadores gays. **Anais do XXXIII Enanpad**, 2009.

DOS SANTOS, Silvana Mara de Morais. A luta pela diversidade sexual no Legislativo Federal. **Anais do Encontro Internacional e Nacional de Política Social**, v. 1, n. 1, 2015.

DUTRA, Joel Souza. Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna. – 1. ed. – 9. Reimpr. – São Paulo: Atlas, 2011.

ECCEL, Cláudia Sirangelo; FLORES-PEREIRA, Maria Tereza. A inserção da "diversidade" homossexual em uma livraria de shopping Center: um estudo crítico. ENANPAD, 32. Trabalhos apresentados, 2008.

FACCHINI, Regina. Histórico da Luta de LGBT no Brasil. Revista Pré – Univesp. Gênero, nº 59, Julho, 2016.

FEITOSA, Luís Alberto Torres et al. Gestão da diversidade: Um estudo no setor hoteleiro de uma cidade do nordeste brasileiro. CULTUR-Revista de Cultura e Turismo, v. 9, n. 2, p. 117-139, 2015.

FERNANDEZ, Osvaldo FRL. Igualdade na diversidade: a luta pelo reconhecimento dos direitos dos homossexuais no Brasil. **Revista Espaço Acadêmico**, v. 11, n. 123, p. 17-26, 2011.

FERREIRA, Waldelice Luiza Soares Esperidião et al. A Diversidade nas Organizações Contemporâneas: um Enfoque na Transversalidade de Gênero. Medeiros, 2014.

FLEURY, Maria Tereza Leme. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. Revista de Administração de Empresas, v. 40, n. 3, p. 18-25, 2000.

FREITAS, M. E.Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. Revista de Administração de Empresas, v. 41, n. 2, p. 8-19, 2001.

GIL, Antônio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. 4. ed. - São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, Antonio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social. - 6. ed. - São Paulo: Atlas, 2008.

GRIGOLETO, Juliane Mayer. Políticas públicas para homossexuais. **I Simpósio sobre Estudos de Gênero e Políticas Públicas [Internet]**, 2010.

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano; tradução de Maria Helena Kuhner. – 13ª ed. – Rio de Janeiro; Bertrand Brasil, 2011.

FIGUEIRÓ, Mary Leite (org). Homossexualidade e orientação sexual: construindo o respeito à diversidade. Londrina: UEL: MEC/SECAD, 2007.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em: http://censo2010.ibge.gov.br/

IRIGARAY, Hélio Arthur Reis. Orientação sexual e trabalho. **GVexecutivo**, v. 10, n. 2, p. 44-47, 2011.

IRIGARAY, Hélio Arthur Reis; DE FREITAS, Maria Ester. Sexualidade e organizações: estudo sobre lésbicas no ambiente de trabalho. **Organizações & Sociedade**, v. 18, n. 59, 2011.

IRIGARAY, Helio Arthur. Estratégia de Sobrevivência dos Gays no Ambiente de Trabalho. XXXI Encontro da ANPAD, 2007.

JÚNIOR, Valdir Machado Valadão. Gestão da Diversidade nas Organizações: uma Análise das Práticas das Melhores Empresas para Trabalhar no Brasil.

KEITEL, Ângela Simone Pires. MOVIMENTO(S) HOMOSSEXUAL (IS): a luta do homossexual no Brasil, 2010.

LIMA, Campos Luciana; LUCAS, Angela Cristina. Gestão da Diversidade e Gestão de Pessoas: Implicações para a Área de Recursos humanos. VII Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD, 2012.

LOURENÇO, Alex Guimarães; SCHRÖDER, Débora de Souza. Vale investir em responsabilidade empresarial. **Stakeholders, ganhos e perda Responsabilidade Social das Empresas: a contribuição das universidades. São Paulo: Petrópolis**, 2003.

MEDEIROS, Silvana. A responsabilidade sócio-ambiental das empresas: uma mudança de valores na política, economia, ciência e educação. – João Pessoa: Ideia, 2010.

MOEHLECKE, Sabrina. Ação afirmativa: história e debates no Brasil. Cadernos de pesquisa, v. 117, n. 11, p. 197-217, 2002.

MOLINA, Luana Pagano Peres. A homossexualidade e a historiografia e trajetória do movimento homossexual. **Antíteses**, v. 4, n. 8, p. 949-962, 2011.

MOLOGNI, Celina Kazuko Fujioka et al. Ações afirmativas em favor dos homossexuais: fundamentos jurídicos. **Revista de Ciências Jurídicas e Empresariais**, v. 6, n. 1, 2005.

NETO, Henrique Luiz Caproni; FONSECA, Luciene Aparecida. Discutindo homofobia nas organizações e no trabalho. **Revista Espaço Acadêmico**, v. 14, n. 161, p. 01-10, 2014.

OLIVEIRA, Maxwell Ferreira de. Metodologia científica: um manual para a realização de pesquisas em Administração. -- Catalão: UFG, 2011.

OLIVEIRA, Ualison R. de; RODRIGUEZ, Y. RODRIGUEZ; MARTIUS, V. Gestão da diversidade: além da responsabilidade social, uma estratégia competitiva, 2004. **Artigo. XXIV Encontro Nacional de Engenharia de Produção. Florianópolis, SC**.

PEREIRA, Cleyton Feitosa. Notas sobre a trajetória das políticas públicas de Direitos Humanos LGBT no Brasil. **Revista Interdisciplinar de Direitos Humanos**, v. 4, n. 1, p. 115-137, 2016.

PEREIRA, Jamille Barbosa Cavalcanti; HANASHIRO, Darcy Mitiko Mori. Ser ou não Ser Favorável às Práticas de Diversidade? Eis a Questão/To be or not to be Favorable Towards Diversity Practices? This is the Question. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 14, n. 4, p. 670, 2010.

PEREIRA, Severino Joaquim Nunes; Ayrosa, Eduardo André Teixeira. **Estigma, Consumo e Identidade de Gênero entre Gays**. IV Encontro de Marketing da ANPAD, 2010.

PINHEIRO, João Luis Alves; GOIS, João Bosco Hora. Amplitude da gestão da (s) diversidade (s)-implicações organizacionais e sociais. **Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe)**, v. 3, n. 2, 2013.

PIOVESAN, Flávia et al. Ações afirmativas da perspectiva dos direitos humanos. **Cadernos de pesquisa**, v. 35, n. 124, p. 43-55, 2005.

QUEIROZ, Helena MG. Gestão da diversidade: Um estudo em duas empresas mineiras. **XXXIII Encontro da ANPAD. Anais… São Paulo**, p. 19-23, 2009.

RAMOS, Silvia; CARRARA, Sérgio. A constituição da problemática da violência contra homossexuais: a articulação entre ativismo e academia na elaboração de políticas públicas. **Physis**, v. 16, n. 2, p. 185-205, 2006.

REIS, Diego Fernandes. Diversidade nas organizações: um enfoque sobre a representação social dos homossexuais sobre seu ambiente de trabalho. 2012.

POCAHY, Fernando (organizador). Rompendo o silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea. – Porto Alegre: Nuances, 2007.

SAJI, Genilda Sandra Madeira. Gestão da diversidade no Brasil: apresentação de um modelo brasileiro. 2005.

Secretaria da Justiça e da Defesa da Cidadania. Coordenação de Políticas para a Diversidade Sexual. Diversidade sexual e cidadania LGBT. São Paulo: SJDC/SP, 2014. 44p. Disponível em: http://www.recursoshumanos.sp.gov.br/lgbt/cartilha_diversidade.pdf.

Secretaria Especial de Direitos Humanos do Ministério das Mulheres, da Igualdade Racial e dos Direitos Humanos. **Relatório de Violência Homofóbica no Brasil: ano de 2013**. Brasília, 2016. Disponível em: http://www.sdh.gov.br/assuntos/lgbt/dados-estatisticos/Relatorio2013.pdf

SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares; ZAULI-FELLOWS, Amanda. Diversidade e identidade gay nas organizações. GESTÃO. Org-Revista Eletrônica de Gestão Organizacional, v. 4, n. 3, 2006.

TOZONI-REIS, Marília Freitas de Campos. Metodologia da Pesquisa Científica. Curitiba: IESDE Brasil S.A, 2007.

VERGARA, Sylvia Constant. Projetos e relatórios de pesquisa em Administração. 10. Ed.- São Paulo: Atlas, 2009.

VIEIRA JÚNIOR, Nilson Carlos. O uso de informação como forma de amenizar os preconceitos acerca da homossexualidade. 2005.

WEREBE, Maria José Garcia. Sexualidade, política e educação./Maria José Garcia Werebe. – Campinas: SP, Autores Associados, 1998.

APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO PARA COLETA DE DADOS

1. Sexo (gênero)?

( ) Homem
( ) Mulher

2. Qual a sua idade? *

( ) de 15 anos à 20 anos
( ) de 20 anos à 25 anos
( ) de 25 anos à 30 anos
( ) de 30 anos à 35 anos
( ) de 35 anos à 40 anos
( ) de 40 anos à 45 anos
( ) de 45 anos à 50 anos
( ) de 50 anos ou mais

3. Qual o nível de escolaridade? *

( ) Analfabeto
( ) Ensino Fundamental Completo
( ) Ensino Fundamental Incompleto
( ) Ensino Médio Completo
( ) Ensino Médio Incompleto
( ) Ensino Superior completo
( ) Ensino Superior Incompleto
( ) Mestrado/Doutorado

4. Com relação a sua orientação sexual, em qual das categorias abaixo você se identifica? (marcar apenas uma) *

( ) Gay
( ) Lésbica
( ) Travesti
( ) Transexual
( ) Bissexual

5. Com quem você mora? *

( ) Família
( ) Amigos
( ) Sozinho
( ) União estável (namorado/namorada)

6. Você já assumiu sua orientação sexual para (pode marcar mais de uma). *

( ) Colegas de escola/faculdade
( ) Ainda não me assumi
( ) Profissionais de saúde (médico, psicólogo)
( ) Familiares
( ) Colegas de trabalho
( ) Outras pessoas
( ) Amigos

7. Em relação à defesa dos homossexuais no Brasil, você acha que o governo investe? *

( ) Sim
( ) Não
( ) Talvez
( ) Não sei

8. Você conhece ou já ouviu falar do projeto de parceria civil de Marta Suplicy? *

( ) Sim
( ) Não

9. Você conhece alguma lei que beneficie os homossexuais? *

( ) Sim
( ) Não

10. Você já sofreu assédio moral no trabalho? *

( ) Sim
( ) Não
( ) Talvez

11. Devido à sua orientação sexual, você já sofreu quais das discriminações descritas abaixo? (pode marcar mais de uma opção) *

( ) Não foi selecionado (a) ou foi demitido (a) do emprego
( ) Foi excluído (a) ou marginalizado (a) por professores ou colegas de escola/faculdade
( ) Foi excluído (a) ou marginalizado (a) por grupos de amigos ou vizinhos
( ) Foi excluído (a) ou marginalizado (a) no ambiente familiar
( ) Foi excluído (a) ou marginalizado (a) em ambiente religioso
( ) Nenhuma das opções anteriores

12. Devido à sua orientação sexual, você já sofreu algumas das agressões abaixo? (pode marcar mais de uma opção) *

( ) Agressão física
( ) Agressão verbal
( ) Violência sexual

( ) Chantagem ou extorsão
( ) Nenhuma das opções anteriores

13. Onde ocorreu a agressão? (pode responder mais de uma opção) *

( ) Em casa
( ) Trabalho
( ) Escola/faculdade
( ) Local público
( ) Outro
( ) Nenhuma das opções anteriores

14. Quem foi o agressor ou os agressores? (pode responder mais de uma opção) *

( ) Familiares
( ) Amigos
( ) Parceiro (a)
( ) Vizinho
( ) Chefe de trabalho
( ) Colegas de escola/faculdade
( ) Colegas de trabalho
( ) Desconhecido (a)
( ) Nenhuma das opções anteriores

15. Você trabalha? *

( ) Sim
( ) Não

16. Em qual empresa você trabalha?

17. Você tem conhecimento de algum programa/política de diversidade na empresa em que trabalha? *

( ) Sim
( ) Não

18. Como é a aceitação da diversidade sexual na empresa que trabalhas por parte dos gestores? *

( ) Ótima
( ) Boa
( ) Mais ou menos
( ) Ruim

19. Como é a aceitação da diversidade sexual na empresa que trabalhas por parte dos funcionários? *

( ) Ótima
( ) Boa
( ) Mais ou menos
( ) Ruim
( ) Péssima

20. Se assumido (a) como é o convívio com seus colegas de trabalho? *

( ) Ótimo
( ) Bom
( ) Mais ou menos
( ) Ruim
( ) Péssimo

21. Já sofreu algum tipo de discriminação no trabalho? *

( ) Sim
( ) Não
( ) Talvez

22. Você acha que os homossexuais são descriminados no mercado de trabalho? *

( ) Sim
( ) Não
( ) Talvez

23. Você informa sua orientação sexual no processo de recrutamento ou seleção de vagas para emprego? *

( ) Sim
( ) Não
( ) Talvez

24. Você acredita que o fato de informar que é homossexual em um processo de recrutamento ou seleção de pessoas, pode influenciar no resultado final, ser aceito ou não para a vaga oferecida? *

( ) Sim
( ) Não
( ) Talvez

25. Você já passou por alguma situação em que perdeu alguma oportunidade no trabalho, devido a sua orientação sexual? *

( ) Sim
( ) Não
( ) Talvez

26. Você acredita que o homossexual tem as mesmas chances e oportunidades que um heterossexual no mercado de trabalho? *

( ) Sim
( ) Não
( ) Talvez

27. Você acha que a sociedade é preconceituosa em relação aos homossexuais? *

( ) Sim
( ) Não
( ) Talvez

28. Você acha que as empresas estão preparadas para receber a diversidade de orientação sexual em seu ambiente? *

( ) Sim
( ) Não
( ) Talvez

29. Qual a profissão/atividade que você exerce no trabalho? *

30. Você acredita que tem possibilidade de crescimento profissional onde trabalhas? *

( ) Sim
( ) Não
( ) Talvez