



**UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA
“JÚLIO DE MESQUITA FILHO”
Faculdade de Ciências e Letras
Campus de Araraquara - SP**

KEILA ISABEL BOTAN

**Contexto organizacional: possibilidades e barreiras para discussão
de sexualidade e diversidade**

**ARARAQUARA –S.P.
2020**

KEILA ISABEL BOTAN

Contexto organizacional: possibilidades e barreiras para discussão
de sexualidade e diversidade

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação Sexual da Faculdade de Ciências e Letras – Unesp/Araraquara como requisito para obtenção do título de Mestre em Educação Sexual.

Linha de Pesquisa: Desenvolvimento, sexualidade e diversidade na formação de professores.

Orientadora: Prof.^a Dra. Andreza Marques de Castro Leão.

ARARAQUARA –S.P.
2020

Botan, Keila Isabel

Contexto organizacional: possibilidades e barreiras para discussão de sexualidade e diversidade / Keila Isabel Botan — 2020
76 f.

Dissertação (Mestrado Profissional em Educação Sexual) — Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho", Faculdade de Ciências e Letras (Campus Araraquara)

Orientador: Prof.^a Dra. Andreza Marques de Castro Leão.

1. Diversidade. 2. Sexualidade. 3. Organização. 4. Ambiente de trabalho. 5. Funcionário. I. Título.

KEILA ISABEL BOTAN

Contexto organizacional: possibilidades e barreiras para discussão de sexualidade e diversidade

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação Sexual da Faculdade de Ciências e Letras – Unesp/Araraquara como requisito para obtenção do título de Mestre em Educação Sexual.

Linha de Pesquisa: Desenvolvimento, sexualidade e diversidade na formação de professores.

Orientadora: Prof.^a Dra. Andreza Marques de Castro Leão.

Data da defesa: 06 /05 /2020

MEMBROS COMPONENTES DA BANCA EXAMINADORA:

Presidente e Orientador: Prof. ^a Dr. ^a Andreza Marques de Castro Leão
Universidade Estadual Paulista – UNESP, Araraquara.

Membro Titular: Prof. Dr. Professor Paulo Rennes Marçal Ribeiro
Universidade Estadual Paulista – UNESP, Araraquara.

Membro Titular: Prof. Dr. Professor Dinael Corrêa de Campos
Universidade Estadual Paulista – UNESP, Bauru.

Local: Universidade Estadual Paulista
Faculdade de Ciências e Letras
UNESP – Campus de Araraquara

*A Deus e a minha família, pois
sempre estiveram ao meu lado.*

AGRADECIMENTOS

Agradeço imensamente a Deus, por ter me acompanhado durante toda minha caminhada e me permitido chegar até aqui. O caminho não foi nada fácil, mas a todo instante o Senhor esteve ao meu lado.

Ao meu querido e inesquecível pai, Luiz Carlos Botan, que nesse momento está ao lado de Deus, gostaria de agradecer por todos os ensinamentos, lições e pelo amor incondicional. Você sempre foi um homem maravilhoso, jamais o esquecerei. Você estará sempre guardado em meu coração.

À minha querida mãe, Cibele R. C. Botan, por todo carinho, amor e dedicação. Não sei o que seria de mim sem você. Obrigada pelo apoio, incentivo, amor, pelos valores e princípios que me ensinou. Agradeço ao meu irmão pelo apoio e a motivação diante de tantos obstáculos vivenciados nessa jornada acadêmica.

Aos meus colegas do curso Pós-Graduação em Educação Sexual, por todos os desafios que juntos vencemos e pela amizade.

Aos educadores que foram fundamentais em minha formação acadêmica, obrigada pelos ensinamentos e pela amizade.

Carinhosamente agradeço à minha orientadora que tanto admiro Profa. Dra. Andreza Marques de Castro Leão. Obrigada por toda paciência e apoio.

Agradeço aos professores que participaram da minha banca, Dinael Corrêa de Campos e Paulo Rennes Marçal Ribeiro, enriquecendo a minha tese com excelentes contribuições.

À UNESP – Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Campus de Araraquara, por dar-me a oportunidade de ampliar meus conhecimentos e desenvolver-me como ser humano e profissional. Tenho orgulho de fazer parte da história desta Instituição.

Enfim, agradeço a todos que participaram e contribuíram de alguma forma para a realização deste sonho.

“Saber lidar com a diversidade não é aceitar as diferenças, é estar apto e seguro de si próprio”.

(Eduardo Schulz Neto)

RESUMO

Diante da diversidade presente no ambiente organizacional, torna-se necessário que os gestores orientem sua equipe quanto aos assuntos relacionados à sexualidade e a diversidade. Sabe-se que muitos trabalhadores enfrentam preconceitos, discriminação e violência devido à orientação sexual, à cultura e à religião. Considerando esta problemática, o presente estudo buscou verificar se os assuntos relacionados a sexualidade e diversidade são tratados dentro de uma organização. Os objetivos propostos foram analisar se a organização propicia política para tratar questões relacionadas a sexualidade e diversidade. Ademais, buscou identificar a opinião manifesta dos seus funcionários sobre esses temas. Assim, foi realizada uma pesquisa qualitativa, que contou os funcionários de uma organização que atua no desenvolvimento de softwares empresariais como participantes. Utilizou-se como instrumento de coleta de dados um questionário. Verificou-se, com os dados obtidos neste instrumento, que é possível falar sobre sexualidade e diversidade dentro da organização estudada e que não é comum a prática de discriminação neste local. Contudo, de acordo com os funcionários, a organização demonstra pouca preocupação com a inserção dos assuntos relacionados à sexualidade e diversidade em seu âmbito, sendo que não costuma praticar ações voltadas a trabalhar estes temas no ambiente de trabalho. Diante das informações obtidas, sugere-se que a organização estudada desenvolva ações para tratar de forma adequada tais assuntos junto aos seus funcionários. A gestão receptiva a abordar estas temáticas poderá trazer benefícios aos seus funcionários, e à organização, tornando-se um diferencial competitivo no mercado.

Palavras-chave: Diversidade, Sexualidade, Organização, Ambiente de trabalho, Funcionário.

ABSTRACT

Considering the diversity present in organizational environment, it is necessary for managers to guide their team on issues related to sexuality and diversity. It is known that many workers face prejudice, discrimination and violence due to sexual orientation, culture and religion. Regarding this problem, the present study sought to verify whether issues related to sexuality and diversity are treated within an organization. The proposed objectives were to analyze whether this organization provides a policy to address issues related to sexuality and diversity. In addition, it sought to identify the opinion of its employees about these issues. Thus, a qualitative research was carried out, which considered the employees of an organization that works on business software development. A questionnaire was used as a data collection instrument. It was verified through the data obtained that it is possible to talk about sexuality and diversity within the studied organization and that the practice of discrimination in this place is not common. However, according to the employees, the organization shows some concern with the insertion of issues related to sexuality and diversity in its scope, and it does not usually practice actions aimed to work on these themes in the work environment. In view of the information obtained, it is suggested that the studied organization develops actions to adequately address such matters with its employees. The receptive management to address these themes can bring benefits to its employees, becoming a competitive differential in the market.

Keywords: Diversity, sexuality, Organization, Workplace, Employee.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Perfil dos colaboradores	43
Quadro 2 - Categorias	62

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	10
1 INTRODUÇÃO E JUSTIFICATIVA	12
2 AS ORGANIZAÇÕES E A DIVERSIDADE	14
3 CULTURA ORGANIZACIONAL	22
4 SEXUALIDADE E GENÊRO	29
5 MÉTODO	40
5.1 Local	40
5.2 Instrumento	41
5.3 Procedimento de coleta de dados	42
5.4 Procedimento de análise de dados	44
6 CATEGORIAS DE ANÁLISE	46
7 RESULTADOS E DISCUSSÃO	62
8 CONSIDERAÇÕES FINAIS	63
REFERÊNCIAS	67
APÊNDICE – Questionário aplicado aos funcionários	74

APRESENTAÇÃO

O meu interesse em pesquisar sobre a importância do tema estudado é a adequação que organizações têm realizado ao inserir profissionais diante da diversidade sexual. De fato, meu intento de estudar este assunto teve início no ano de 2010, quando iniciei as minhas atividades como Psicóloga Clínica e Organizacional.

No decorrer da minha trajetória profissional e acadêmica, vivenciei diversas situações, nas quais a temática da minha tese se fez presente. Um dos fatos marcantes foi o que ocorreu quando eu iniciei o MBA em Gerenciamento de Projetos, cuja classe era composta de 45 alunos, sendo 40 deles do sexo masculino e o restante de mulheres. Fomos questionadas por diversas vezes sobre o motivo da escolha pelo curso em que o público é majoritariamente masculino.

Outro episódio relevante foi quando iniciei minhas atividades enquanto docente na disciplina de Desenvolvimento Humano e Profissional, em um curso de graduação de Sistema de Informação. Nesse contexto, numa classe predominantemente masculina, também fui questionada pelos alunos sobre qual a importância de estudar uma disciplina com essa temática, e se outro docente, do sexo masculino, não poderia incluir os assuntos na carga horária de sua disciplina. Esses e outros fatos fizeram-me refletir acerca da importância de aprofundar meus estudos no âmbito da sexualidade e da diversidade.

Devido a este interesse procurei o mestrado em Educação Sexual da Faculdade de Ciências e Letras de Araraquara-Unesp, o primeiro do Brasil na área no Brasil, buscando, assim, poder me debruçar a conhecer mais acerca desses temas. No início de 2017, ao participar como aluna especial na disciplina *Leituras independentes em sexualidade, gênero e educação sexual*, ministrada pelo Prof. Dr. Paulo Rennes Marçal Ribeiro, o desejo de ampliar meu conhecimento nestes temas foi aguçado.

Diante desse despertar, minha motivação orientou-se para a busca de informações de cunho científico na área da Sexualidade e Diversidade no contexto organizacional, pois, em diversas situações que vivencio, percebo o quanto essa temática é pouco explorada. Faltam referências de intervenção, e isso contribui para a propagação de concepções preconceituosas, a geração de discriminação, desigualdade e rigidez do ambiente diante da diversidade sexual.

O desenvolvimento do presente estudo é de extrema importância pelo fato de o psicólogo não estar presente na maioria das organizações/instituições públicas e privadas, embora esse profissional seja importante articulador para a formulação e a disseminação de uma concepção pluralista para uma política de diversidade.

Outro fato relevante a ser considerado é que na grade curricular da formação de psicólogos, o estudo aprofundado desse tema não ocorre. São disciplinas encaixadas na grade, com carga horária insuficiente e muitas vezes ocorrem em momento distante da Psicologia Organizacional e dos estágios em organizações, não oferecendo condições de efetivar a relação teórico-prática.

Estudos nessa área são de vital importância para que, tendo como base o conhecimento científico, seja possível auxiliar profissionais que não possuem repertório acadêmico-científico a promover um ambiente reflexivo sobre a sexualidade e diversidade nas instituições e/ou organizações.

Vale ressaltar que o planejamento, a execução dessa pesquisa e a apresentação dos seus resultados contribuirão de forma significativa com minha formação profissional e me darão condições para a realização de novas ações e atuações marcadas por um traço diferencial no contexto organizacional, no qual atuo.

1 INTRODUÇÃO E JUSTIFICATIVA

O ambiente organizacional é um espaço de convivência social, e grande parte dos funcionários permanece mais tempo neste contexto do que em suas casas. Desta forma, torna-se de grande relevância que as organizações ofereçam um ambiente de trabalho saudável e agradável aos funcionários, assim estarão estimulando a boa convivência entre os profissionais, proporcionando interação social e aumento da produtividade.

Cada pessoa leva consigo, tanto para sua vida pessoal, quanto para seu ambiente profissional, uma bagagem individual referente ao seu ambiente cultural e aos ensinamentos recebidos ao longo da sua vida. As organizações são espaços ricos em diversidade, nas quais se encontram pessoas com diferentes origens, etnias, cores, gêneros, orientações sexuais, religiões, tipos físicos, crenças, costumes, dentre outros. Desta forma, o ambiente organizacional torna-se um local onde se deve reconhecer e valorizar as diferenças de cada indivíduo.

De acordo com Souza (2018), os seres humanos necessitam de valores e princípios para orientá-los. Quanto à organização, a principal razão de sua existência é a obtenção do lucro. Dessa forma, para que esta conquiste a lucratividade desejada, faz-se necessário praticar a ética e a responsabilidade social. Portanto, para que uma organização seja bem vista e obtenha aumento nas margens de lucro, esta deve praticar uma gestão responsável. Aliás, organizações responsáveis e éticas não permitem, nem compactuam com atitudes preconceituosas e com a discriminação de diferenças por parte de seus funcionários.

Vale ressaltar que no contexto organizacional assuntos relacionados à sexualidade e diversidade são alguns dos que mais causam impactos na vida dos funcionários. Segundo Schreiner e Busanello (2018), além de gerar inclusão social, é comprovado que a existência de pessoas diferentes no ambiente de trabalho eleva os níveis de desempenho das equipes, o que torna relevante a gestão da diversidade nas organizações.

Diante da importância de tratar adequadamente os temas mencionados, o presente estudo buscou abordar questões relacionadas à sexualidade e diversidade no contexto organizacional. A questão norteadora deste estudo foi: a sexualidade e diversidade são temas tratados abertamente no contexto organizacional?

Convém mencionar que a realização de estudos relacionados à sexualidade e a diversidade dentro das organizações é de grande relevância, uma vez que existe um alto índice de casos de atitudes preconceituosas, exclusivas e abusivas no contexto

organizacional. Sabe-se que a diversidade, de forma geral, é um tema amplamente discutido na atualidade, mas poucas ações têm sido efetivamente desenvolvidas para combater as práticas de injustiças e preconceitos que envolvem o tema. Diante desses fatos, torna-se relevante realizar estudos que contribuam para a prática de ações, por parte dos funcionários e gestores, que mudem essa realidade.

Dessa forma, o problema de pesquisa que motivou a realização do presente estudo envolveu a busca por responder a seguinte questão: os temas sexualidade e diversidade são tratados na organização estudada? Esta foi a questão norteadora das primeiras ações para o desenvolvimento da presente pesquisa, que tem como objetivo geral:

- Analisar se a organização estudada oferece política para tratar questões relacionadas à sexualidade e diversidade.

Os objetivos específicos, por sua vez, são:

- Identificar a opinião manifesta acerca da sexualidade de acordo com a percepção dos funcionários;
- Problematizar a relevância de se abordar a sexualidade e diversidade no contexto organizacional;
- Sugerir ações que possam envolver as temáticas sexualidade e diversidade no ambiente organizacional, de acordo com as informações obtidas.

Para efetivação do presente estudo, realizou-se uma pesquisa qualitativa, de cunho descritivo, junto aos funcionários de uma organização atuante na criação de *softwares* empresariais. Para obter as informações, utilizou-se um questionário como instrumento de coleta de dados.

A organização deste trabalho deu-se da seguinte forma: fundamentação teórica, na qual se discute os temas cernes tratados na pesquisa; o método utilizado, os resultados e discussão e, por fim, as considerações finais. Hipotetiza-se que os resultados obtidos com o presente estudo poderão servir como base para o desenvolvimento de pesquisas mais aprofundadas sobre a sexualidade e diversidade no contexto organizacional.

2 AS ORGANIZAÇÕES E A DIVERSIDADE

O ser humano passou por diversas transformações ao longo dos séculos e algumas delas foram relevantes e essenciais para sua sobrevivência e evolução de sua espécie. No início da Pré-história, os seres humanos viviam de caça, pesca, da coleta de frutos, plantas e raízes, deslocavam-se para encontrar alimento e garantirem sua sobrevivência, portanto eram seres nômades.

De acordo com Roble (2009), a humanidade tem grandes períodos históricos, entre eles está a Pré-história que, de acordo com o autor, é o período considerado anterior à escrita. Durante esse período os seres humanos viviam de forma rudimentar, inicialmente eram nômades e tinham comportamento parecido com o de um animal. Depois de algum tempo passaram a unir-se, e essa união fez com que formassem grupos. Gradativamente, o modo de vida foi se tornando mais complexo e as primeiras formas de organização social foram sendo criadas

Segundo Santos e Oliveira (2009), as provas documentais acessíveis aos historiadores, arqueólogos e antropólogos estimam que os agrupamentos humanos de vida política e social de organização mais complexa surgiram inicialmente no Egito e Mesopotâmia. Ainda de acordo com os autores, no início, a organização social e a política estariam associadas à fixação do homem em um território. Nesse período, o homem evoluiu da caça para a criação de animais e da coleta de frutos para a agricultura. Dessa forma, o desenvolvimento das atividades de pecuária e agricultura era o fator mais relevante para que o homem se fixasse ao território.

Ainda nesse sentido, conforme afirma Lepsch (2010), os homens primitivos, inicialmente nômades, há cerca de 10.000 anos atrás, iniciaram o processo de fixação em alguns territórios, o cultivo de plantas que seriam usadas para sua alimentação e a defesa de sua terra. A qualidade e fertilidade das terras escolhidas permitiram o avanço das civilizações.

Com a fixação do homem nos territórios, muitas transformações em seu modo de vida aconteceram e tornou-se necessário que ele se organizasse para esse novo estilo de vida.

Sobre a formação e organização das sociedades primitivas, Santos e Oliveira (2009, p. 31) mencionam que “Os antropólogos costumam explicar o processo de organização das

sociedades humanas primitivas, desde seus princípios até a formação das sociedades mais complexas, como uma sucessão de etapas, que se consolidam e se desenvolvem”.

Camargos(2015) explica que o surgimento da sociedade agrícola fez com que o homem deixasse de ser nômade, o que resultou no crescimento das comunidades. Diante dessas mudanças, houve a necessidade de divisão do trabalho e registro de bens; o que deu início ao surgimento da escrita como forma de registro, comércio e descrição dos humanos.

Quando o homem deixou de ser nômade e passou a fixar-se em um determinado território, começou a viver em grupos maiores, o que resultou em mudanças significativas no seu modo de vida, em suas relações sociais e em seu trabalho. Diante das mudanças que ocorreram, surgiu a necessidade de organizar suas atividades e seu modo de vida. Portanto, percebe-se que a ideia de organização, em seu amplo sentido, já existia desde o tempo da Pré-história.

Assim como os humanos, as organizações passaram por diversas mudanças ao longo do tempo devido à globalização, às alterações no mercado, acesso à informação e a tecnologia, entre outros fatores.

Conforme afirma Morgan (2006), a palavra organização é derivada da palavra grega *organon*, que significa ferramenta ou instrumento. As tarefas, propósito, metas e objetivos são considerados como os conceitos organizacionais essenciais no cumprimento das metas e objetivos organizacionais.

Segundo Oda e Marques (2008), o uso do termo organização é recente, passou a ser assim utilizado no século XIX na França. Essa primeira definição serviu como base para que, posteriormente, diversos autores desenvolvessem ainda mais o termo.

Sobre o significado de organização: “A palavra organização significa um empreendimento humano elaborado e programado para atingir determinados objetivos. Esse conceito se aplica a todos os tipos de organizações, sejam elas lucrativas ou não, como empresas, governos, clubes, hospitais e outros.” (Oda & Marques, 2008, p.9).

Nesse mesmo sentido, as organizações podem ser consideradas como entidades sociais, ou seja, são formadas por duas ou mais pessoas. Elas são estruturadas e focadas para atingir as metas estabelecidas. (Daft, 1999).

Referindo-se à maneira como as organizações eram formadas, Chiavenato (2014) menciona que no passado as organizações eram constituídas para durar longo do tempo, como se não necessitassem de melhorias no decorrer dos anos. O autor descreve que o poder era centralizado e exercia-se o controle absoluto do desempenho dos funcionários. As

tarefas eram simplificadas e repetitivas, não existiam grandes mudanças e flexibilidade. Ao longo do tempo essa realidade mudou, além disso, com a globalização, a instabilidade ambiental e a rapidez, as informações foram alguns dos incentivos para que as organizações mudassem e abandonassem o modelo rígido que era usado antigamente.

Para Campos e Canavezes (2007), a globalização é um termo que causa muitos debates e divergências, porém, de forma simplificada, pode-se definir globalização um conjunto de transformações socioeconômicas que vêm atravessando as sociedades contemporâneas em todos os cantos do mundo. Muitas das definições sobre a globalização a relacionam com a interconexão global.

Ainda sobre globalização, segundo Giddens (2006), grande parte dos conceitos e visões apontam como sendo de essência econômica. O autor reforça que a globalização é um fenômeno que assume inúmeras dimensões, abarcando os aspectos econômicos, sociais, culturais, entre outros. Está diretamente ligada às novas tecnologias de informação e comunicação, o que a torna um processo complexo.

Sobre as organizações, Maximiano (2013) descreve que elas podem ser reconhecidas como grupos sociais direcionados para o alcance de objetivos e existem para fornecer produtos e serviços que atendam às necessidades dos clientes. Aliás, é mister enfatizar que é um termo:

(. . .) amplo e pode conter vários sentidos. Etimologicamente, o termo organização vem da palavra grega organon, que significa órgão, a qual se percebe sua aplicação para os órgãos (governos, empresas e outros) criados pelos homens para desempenhar determinadas funções e atingir objetivos definidos. As organizações são vistas como entidades sociais porque são constituídas por pessoas e se voltam para atingir objetivos e alcançar resultados: proporcionar lucros para as empresas ou satisfação social para governos. São estruturadas intencionalmente para dividir o trabalho, sendo que seu desempenho é papel de seus membros. (Oda & Marques, 2008, p.9).

Quanto às organizações e os tipos existentes Rossés (2014) descreve que, de forma geral, uma organização é o modo como um sistema é organizado visando atingir os objetivos propostos. Os tipos de organizações são diversos: entre eles estão as organizações escolares, empresariais, de eventos, domésticas, entre outras.

Segundo Maximiano (2013), as organizações podem ser classificadas de diversas formas e são elas que fornecem todos os tipos de produtos e serviços aos indivíduos. Classificam-se de acordo com o tamanho, forma jurídica, atuação, entre outros.

Sobre a forma de gestão e perfil de uma organização, de acordo com Souza (2006), uma organização poderá ser mais flexível ou dura, tradicional ou contemporânea, cooperativa ou familiar. Cada organização possui suas particularidades e envolvem sentimentos, comportamentos e valores que irão formar sua cultura organizacional.

Percebe-se que cada organização apresenta um tipo de política e gestão. À vista disso, alguns funcionários acabam buscando formas de encaixarem-se no padrão do que é considerado “normal”, para serem tratados de forma igualitária.

Nos ambientes organizacionais, é comum haver negligência quanto aos funcionários que costumam apresentar um padrão de vida e comportamento diferente do considerado “normal”. Esses indivíduos acabam preferindo não se manifestarem e até mesmo se esconderem. (Irigaray, 2008).

Os indivíduos e organizações são interdependentes:

A própria sociedade moderna caracteriza-se por ser composta de organizações. O homem moderno passa a maior parte de seu tempo dentro de organizações, das quais depende para nascer, viver, aprender, trabalhar, ganhar seu salário, obter produtos e serviços de que necessita, dentre outros. Durante a maior parte de nossas vidas, somos membros de uma organização: um curso técnico, uma faculdade, uma equipe de esporte, um grupo de trabalho, uma organização religiosa ou uma empresa. (Rossés, 2014, p.71).

Em relação aos objetivos organizacionais, como explica Maximiano (2013), uma empresa é uma organização de negócios que tem como objetivo a venda de produtos e serviços visando à obtenção de lucro e são criadas por meio de investimento de dinheiro, que é denominado capital. Algumas grandes empresas dividem seu capital em ações, essas ações pertencem a diversas pessoas chamadas acionistas. Os acionistas de uma empresa são seus proprietários e compartilham o lucro por ela produzido. O autor acrescenta que os objetivos organizacionais das empresas são alcançados por meio das tarefas realizadas por seus funcionários, e que as principais funções de qualquer organização são: produção,

marketing, pesquisa, desenvolvimento, finanças e recursos humanos. A coordenação das principais funções de uma organização é de responsabilidade da administração geral.

Ao relacionar as organizações e o conhecimento, Drucker (1997) discorre que o conceito de organização está diretamente relacionado ao conhecimento. Para o autor, o conhecimento é o foco, e toda organização deveria especializar-se e transformá-lo em produtivo, pois quanto mais especializados forem os conhecimentos de uma organização, mais eficazes eles serão.

As empresas são constituídas por mistura de fatores sociais e econômicos, portanto sofrem influências destes setores. Elas são ao mesmo tempo organizações sociais e unidades econômicas e, por isso, estão sujeitas às pressões sociais e às influências do meio social e cultural onde se situam. Os fatores socioculturais que mais repercutem nas atividades das empresas são: cultura geral do país e comunidade onde estão localizadas, estrutura do orçamento familiar em relação a despesas com bens e serviços, atitude das pessoas frente ao trabalho e a seus ideais relativos a seu dinheiro e poupança. Deve-se destacar também a homogeneidade e a heterogeneidade das estruturas raciais e linguísticas da região em que a empresa está inserida. (Rossés, 2014, p.85).

As organizações são grupos sociais formados por pessoas com diferentes culturas, dessa forma, o ambiente organizacional configura-se com um espaço rico em diversidade. “As pessoas são o principal recurso das organizações. Em essência, as organizações são grupos de pessoas que usam recursos: recursos materiais, como espaço, instalações, máquinas, móveis e equipamentos, e recursos intangíveis, como tempo e conhecimentos.” (Maximiano, 2013, p. 16).

A atualidade exige que as organizações estejam em constante transformação para adaptarem-se ao mercado que muda constantemente. “A eficácia de uma organização está diretamente ligada à sua capacidade de adaptação ambiental, onde a sua estrutura e cultura são partes fundamentais nessa evolução empresarial.” (Piragibe, 2011, p.41). As organizações devem adaptar-se ao ambiente externo e preparar-se para as influências que receberão constantemente desse meio.

De acordo com Daft (1999), o ambiente externo impacta de forma relevante nas decisões gerenciais e no funcionamento das organizações, o que influenciará diretamente

em suas ações. Muitas das decisões tomadas dentro das organizações, como suas ações e os resultados organizacionais, estarão ajustados e direcionados à demanda externa.

Pode-se dizer que os espaços organizacionais são ambientes de troca de conhecimentos que proporcionam múltiplos aprendizados aos seus funcionários e, por meio da interação, podem promover conhecimento acerca desse contexto, já que apresentam olhares diversificados, para as temáticas organizacionais.

Como afirma Chiavenato (2014), as organizações encontram-se na era da aprendizagem organizacional, ou seja, elas aprendem por meio de pessoas e valores que a fazem mudar e melhorar seu desempenho de forma contínua, em consonância com a experiência que vão adquirindo ao longo do tempo. É de suma importância para a sobrevivência das organizações, a adaptação às novas situações que surgem. Para atingir seus objetivos com excelência, as organizações precisam praticar uma gestão de qualidade.

Todas as organizações existem para cumprir um propósito, a razão de existirem é oferecer algum produto ou serviço aos seus clientes. Para que elas sobrevivam no mercado, precisam estabelecer metas a serem cumpridas.

Sobre o alcance dos objetivos organizacionais, Daft (1999) discorre que parte do conceito de administração envolve o atingir as metas organizacionais de maneira eficiente e eficaz. A administração só é relevante porque as organizações também são importantes. Elas conjugam conhecimentos, pessoas e matérias primas para desenvolver tarefas que nenhum indivíduo desenvolveria sozinho. Graças à existência das organizações, a energia é gerada, a tecnologia é compartilhada, a eletricidade pode ser produzida, etc.

Segundo Alves e Galeão-Silva (2004), as empresas reproduzem a diversidade social encontrada na sociedade em que estão inseridas: brancos, negros, índios, brasileiros e estrangeiros de diferentes nacionalidades, filhos de famílias ricas e pobres, pessoas criadas na cidade e na zona rural, colaboradores com alta e baixa escolaridade, homens e mulheres, religiosos adeptos de várias crenças e não crentes, pessoas jovens ou velhas, profissionais em início de carreira e já quase aposentados, gestores e executores, etc.

Sobre a gestão eficiente de uma organização, Daft (2008) apresenta-a como sendo a realização das metas e objetivos organizacionais de forma eficaz e eficiente. Alguns elementos da gestão organizacional são atemporais, mas ao longo do tempo o mercado passou por grandes transformações com avanços tecnológicos, crescimento do uso de mídias sociais, aplicativos e trabalho virtual. Todas essas mudanças influenciaram

radicalmente o ambiente organizacional e a forma com que as organizações são geridas, tornando necessária a criação e a inovação das práticas de gestão.

O ambiente organizacional é um espaço de vivência, onde cada pessoa compartilha suas crenças, valores, opiniões e sua origem. Devido às inúmeras diversidades encontradas nesse espaço, alguns temas podem ser complexos de serem abordados.

Entre os fatores que podem influenciar de forma relevante as relações e o clima dentro dos ambientes organizacionais, está a diversidade. Esta é um dos principais fatores a serem considerados, podendo impactar as organizações de forma positiva ou negativa.

De acordo com Fleury (2000), pode-se definir diversidade como um conjunto de pessoas com identidades diferentes que interagem em um mesmo sistema social, no qual existem grupos que pertencem à minoria e à maioria.

Algumas das questões mais complexas de se trabalhar no contexto organizacional relacionam-se à diversidade e à sexualidade. Estes temas comumente são vistos de forma preconceituosa.

Segundo Saraiva e Iragaray (2009), é comum nos ambientes de trabalho inúmeras situações de preconceito vivenciadas por pessoas devido a sua orientação sexual e de gênero. Essas situações podem ser as mais variadas e podem ocorrer durante o processo de seleção, por meio de declarações explícitas sobre sua orientação sexual, que podem resultar na perda do emprego em virtude da orientação sexual, ou em diferenciação salarial e de gratificações, entre outras situações.

Trabalhar temas complexos no ambiente organizacional pode auxiliar na redução de preconceitos, tabus e ainda contribuir para que o ambiente de trabalho se torne um local mais justo e produtivo.

Medeiros et al. (2014) definem que as empresas vêm adotando políticas de gestão de pessoas voltadas à diversidade sexual como uma forma de alinhar valores e princípios às práticas da organização.

Os gestores não podem negar que o ambiente organizacional é um espaço rico em diversidade. Reconhecer sua existência e criar formas de gerenciá-la é o primeiro passo para adaptação da organização a essa realidade. O gerenciamento da diversidade presente no contexto organizacional poderá render bons resultados para as organizações como: melhorar o clima organizacional e a produtividade, aumentar o respeito e a solidariedade entre os membros da equipe.

Cada ser humano carrega aprendizados e experiências diferentes, cada um possui

suas crenças e valores, o que faz de cada pessoa um ser único, com sua singularidade. Portanto, sua individualidade deve ser respeitada. “O conceito de diversidade está relacionado ao respeito à individualidade dos empregados e ao reconhecimento desta; gerenciar a diversidade implica o desenvolvimento das competências necessárias ao crescimento e sucesso do negócio.” (Fleury, 2000, p.23).

Reconhecer e respeitar a diversidade é reconhecer que, mesmo cada indivíduo apresentando diferenças e particularidades, devem ser respeitados e ter seus direitos preservados. Organizações que valorizam e desenvolvem esse conceito têm funcionários mais motivados e comprometidos, o que impactará de forma positiva nos resultados organizacionais.

3 CULTURA ORGANIZACIONAL

Cada organização tem sua cultura e, por meio dela, normalmente os indivíduos percebem como devem comportar-se dentro do ambiente de trabalho. A cultura organizacional pode ser expressa de diferentes formas.

De acordo com Morgan (2006), é necessário compreender a cultura como sendo um processo contínuo. Portanto, deve-se compreendê-la como um fenômeno ativo e vivo, no qual as pessoas, de forma conjunta, interagem criando e recriando os espaços onde vivem. Assim sendo, ela é constantemente recriada pelos indivíduos.

Segundo Marx et al. (2016), a cultura organizacional é criada e preservada por um grupo de pessoas que, juntas, formam a organização. Nesse sentido, Schein (2001) descreve que a cultura organizacional pode ser entendida como um modelo de convicções criado por um grupo de indivíduos, e seu desenvolvimento está relacionado com a forma de aprendizagem para lidar com os problemas de adaptação interna e externa. Quando esse modelo criado funciona bem, é reconhecido como válido e ensinado aos demais membros da organização como sendo a maneira correta de agir frente aos possíveis problemas que podem surgir.

Quanto à cultura organizacional, pode-se dizer que

É um conjunto de significados compartilhados pelos membros de uma organização, distinguindo uma empresa de outras. No entanto, também pode ser negativo, aumentando o nível de resistência às mudanças. Esses fatores ficam explícitos quando há fusão ou incorporação de uma empresa por outra, podendo ocorrer conflitos de difícil cicatrização. (Oda & Marques, 2008, p.96).

As organizações são espaços sociais nos quais pessoas de origens diversas interagem diariamente. Dessa forma, entende-se que cada um desses colaboradores traz consigo seus costumes e aprendizados adquiridos ao longo de suas vidas. Assim, deve-se compreender que dentro do ambiente de trabalho estão presentes os comportamentos individuais e os grupais.

Sobre a cultura, acrescenta-se que:

Ao falar sobre cultura, estamos realmente falando sobre um processo de construção de realidade que permite que as pessoas vejam e entendam eventos, ações, objetos, declarações ou situações específicas de maneiras diferentes. Estes padrões de entendimento nos ajudam a enfrentar as situações que vivemos e também dão as bases para tornarmos nosso próprio comportamento consciente e significativo. (Morgan, 2006, p.159).

Almeida (2017) disserta que, a partir de 1960, o conhecimento sobre os comportamentos individuais e grupais relacionados à cultura passou a ser estudado nos setores público e privado, o que deu origem ao termo Cultura Organizacional.

Para Daft (1999), a cultura organizacional pode ser compreendida como os valores, opiniões e modo de pensar compartilhados por todos da organização e reconhecidos como sendo os mais adequados entre eles.

Segundo Vasconcelos et al. (2017), a cultura organizacional é influenciada por relações de poder. Muitas vezes o poder é sutil e imperceptível e, por isso, não é questionado. O poder pode ser visto de maneira superficial e também de maneira profunda. A primeira pode ser facilmente observada, em situações de decisão e negociação, autoridade e regras. A segunda está implícita, atua sobre o pensamento e o comportamento dos indivíduos e não pode ser notada, estando inserida na estrutura, na criação, em crenças e significados.

Ao mencionar como a formação da cultura dentro das organizações é desenvolvida apresenta-se que:

A cultura não é algo que possa ser imposto num contexto social. Ela se desenvolve no decorrer da interação social. Em qualquer organização, pode haver sistemas de valores diferentes e concorrentes que criam um mosaico de realidades organizacionais em vez de uma cultura corporativa uniforme. Além do sexo, da raça, da língua e da etnia, grupos religiosos, socioeconômicos, de amizade e grupos profissionais podem ter um impacto decisivo sobre o mosaico cultural. (Morgan, 2006, p.157).

Almeida (2017) menciona que os estudos sobre cultura organizacional não podem ficar restritos somente às questões tangíveis, ou seja, àquelas que podem ser percebidas facilmente. Para que a cultura de uma organização seja compreendida é necessário se estar

próximo dos colaboradores e obter informações e percepções relativas às questões individuais e também coletivas.

Segundo Morgan (2006, p.148):

Uma das maneiras mais fáceis de apreciar a natureza da cultura e da subcultura corporativa é simplesmente observando o funcionamento do dia-a-dia de um grupo ou da organização a que se pertence *como se fosse uma pessoa de fora*. As características da cultura gradualmente se tornam evidentes à medida que a pessoa toma consciência dos padrões de interação entre indivíduos, da linguagem usada, das imagens e temas explorados na conversação e dos vários rituais da rotina diária. À medida que exploramos as razões fundamentais para esses aspectos da cultura, descobrimos que existem sólidas explicações históricas para os modos como as coisas são feitas.

Sobre a cultura presente nos espaços organizacionais, faz-se a seguinte colocação:

A idéia de enxergar as organizações como culturas — nas quais existe um sistema de convicções compartilhado por todos os membros — é um fenômeno relativamente recente. Até meados da década de 1980, as organizações eram vistas, quase sempre, apenas como uma forma racional de coordenar e controlar um grupo de pessoas. Possuíam níveis verticais, departamentos, relações de autoridade e assim por diante. Mas, as organizações são mais do que isso. Elas têm personalidade própria, assim como as pessoas. Podem ser rígidas ou flexíveis, hostis ou apoiadoras, inovadoras ou conservadoras. (Robbins, 2009, p.374).

Para que a cultura de uma organização seja positiva e ética, os colaboradores precisam contribuir para seu desenvolvimento, formação e compartilhar deste mesmo propósito.

De acordo com Marx et al. (2016), a cultura organizacional é criada e preservada por um grupo de pessoas que, em conjunto, formam a organização. Assim, pode-se definir que, para que as organizações tenham uma cultura positiva e sejam reconhecidas como éticas, é essencial que os colaboradores desenvolvam valores que contribuam para esse

propósito. A cultura de uma organização é criada e mantida de acordo com os princípios e atitudes de seus colaboradores.

Robbins (2009) acrescenta que a cultura organizacional que possui mais chances de atingir um alto padrão ético é aquela baseada na alta tolerância aos riscos e está voltada tanto para os fins, quanto para os meios. Os gestores atuantes nesse tipo de organização normalmente recebem apoio para correr riscos.

As organizações são espaços repletos de pessoas com culturas e personalidades diversas:

(. . .) os indivíduos numa cultura têm diferentes personalidades, embora tenham muito em comum, isso também acontece com grupos e organizações. Este fenômeno hoje é reconhecido como "cultura corporativa". As organizações são mini sociedades que têm seus próprios padrões específicos de cultura e subcultura. Uma organização pode-se considerar como uma equipe muito unida ou uma família que acredita em trabalho conjunto. Outra pode estar imbuída da idéia de que "somos os melhores do ramo e pretendemos continuar sendo". Uma outra pode ser altamente fragmentada, dividida em grupos que vêem o mundo de maneiras muito diferentes ou que têm diferentes aspirações quanto ao que sua empresa deveria ser. Esses padrões de crença ou significado compartilhado, fragmentados ou integrados e apoiados por várias normas operacionais e rituais, podem exercer influência decisiva sobre a habilidade geral de uma organização em lidar com os desafios que tem que enfrentar. (Morgan, 2006, p.148).

Para Robbins (2009), a cultura de uma organização refere-se à forma pela qual os funcionários percebem as características da cultura presente no ambiente organizacional. Essa percepção não está relacionada ao fato de eles gostarem ou não da cultura, ou seja, não possui nenhuma relação com a questão de satisfação com o trabalho.

No momento em que uma organização surge, inicia-se o processo de formação de sua cultura e os fundadores exercem uma relevante influência sobre sua formação. Para Robbins (2009, p.381): “Tradicionalmente, os fundadores de uma empresa são os que têm maior impacto sobre a cultura inicial da organização. Eles têm uma visão daquilo que a organização deve ser. Não estão limitados por costumes ou ideologias anteriores.”

Para Almeida (2017), o conceito de cultura organizacional foi aperfeiçoado ao longo do tempo e na atualidade passou a ser reconhecido como poderoso instrumento de

diferenciação estratégica das organizações. Esse conceito é formado por crenças, tradições e senso comum sobre determinados contextos. A cultura organizacional pode ser apresentada e repassada utilizando recursos formais ou informais, como documentos internos, manuais, comportamentos, atitudes dos colaboradores, entre outros.

Alguns fatores relacionados à cultura organizacional são importantes e devem ser destacados:

Um dos fatores mais importantes dessa análise da cultura organizacional está focado nos aspectos informais e ocultos, que buscam identificar os padrões de influência e poder, percepções e atitudes das pessoas, sentimentos e normas de grupos, valores e expectativas, padrões de interação informais, normas grupais e relações afetivas. Essa verificação possibilita a pesquisa, conferindo o primeiro nível superficial (artefatos), sua consistência com o segundo nível (valores compartilhados) e buscando a força dos rumores no terceiro nível mais íntimo, profundo e oculto (pressuposições básicas). Os empresários devem sempre buscar a evolução e melhoria organizacional, sendo esta a base para o aumento da competitividade. (Piragibe, 2011, p.41).

Sobre a diversidade cultural presente na cultura das organizações apresenta-se que:

A cultura organizacional também é rica em diversidade e para sua melhor compreensão a temática da diversidade cultural deve ser estudada de forma mais ampla “[...] diversidade cultural pode ser estudada sob diferentes perspectivas: no nível da sociedade, no nível organizacional e no nível do grupo ou indivíduo. Os padrões culturais, expressando valores e relações de poder, precisam ser referenciados e analisados em todos os níveis.” (Fleury, 2000, p. 20).

Ainda nesse sentido, tratando sobre a diversidade cultural, a autora menciona que o interesse das empresas brasileiras pela gestão da diversidade cultural pode ser considerado recente e surgiu nos anos 90.

Quanto ao clima organizacional, deve-se ressaltar a importância que o tema assume dentro das organizações. Portanto, sugere-se que ele seja sempre acompanhado e monitorado constantemente.

De acordo com Almeida (2017), apesar de existirem diferentes conceitos sobre clima organizacional, há um consenso entre alguns estudiosos de que o tema deve ser entendido como um fenômeno resultante das diversas interações de elementos formadores da cultura organizacional. Eles consideram que o clima organizacional influencia de forma direta e indireta no comportamento e produtividade dos colaboradores.

Conforme referem Oda e Marques (2008), é de grande relevância medir o clima organizacional, pois quando ele é positivo os colaboradores podem apresentar um desempenho superior. Por outro lado, quando ele apresenta-se negativo, poderá fazer com que a produtividade seja reduzida.

Para Luz (1995), o clima organizacional pode ser entendido como o modo de ser e a energia das pessoas de uma organização durante certo período. Ele é o resultado da cultura de uma organização e envolve questões positivas e negativas.

Um clima organizacional positivo pode ser um grande aliado no alcance dos objetivos organizacionais. A positividade do clima organizacional pode contribuir significativamente para o aumento da satisfação e da produtividade dos colaboradores, o que contribuirá para o alcance dos objetivos organizacionais. Contudo, mantê-la nesse clima é um grande desafio, pois o espaço organizacional é um ambiente formado por pessoas com comportamentos e objetivos diversos. Sendo assim, manter esse clima positivo e favorável torna-se algo desafiador e complexo.

As organizações são espaços ricos em diversidades que precisam ser reconhecidas e respeitadas. Nesse sentido, Medeiros et al. (2014) menciona que a diversidade se constitui por uma pluralidade de identidades que compõem um grupo ou sociedade impossível de se padronizar, por mais que se deseje unificar, configurando-se como uma força que tem causado mudança de perfil, propondo às empresas novos desafios e demandas.

Para Fleury (2000), a gestão da diversidade originou-se devido ao número de trabalhadores do sexo masculino de cor branca ter diminuído, o que fez com que a quantidade de mulheres e de negros no mercado de trabalho aumentasse. Algumas organizações já desenvolvem ações para tornar a diversidade um diferencial competitivo.

Diante da perspectiva de Coutinho, Costa e Carvalho (2009) frente a um mundo dinâmico e globalizado, como um diferencial cultural e tendência no mercado de trabalho, muitas empresas vêm investindo na implementação de gestão da diversidade, buscando empreender políticas que tragam resultados positivos e maiores retornos aos seus acionistas.

Segundo Jones e George (2012), uma das formas de praticar a administração eficaz da diversidade e aumentar ainda mais a lucratividade das organizações é manter e preservar os funcionários valiosos. Ao mantê-los, os custos com contratação de substitutos são diminuídos, e ainda demonstra-se respeito e valorização por eles.

Sabe-se que o trabalho é de grande importância para a vida do ser humano, e nesse sentido Campos (2009) discorre sobre sua relevância. Para o autor, o trabalho pode incluir ou excluir um indivíduo de seu contexto social, econômico, cultural e ainda fazer com que ele sintasse mais, ou menos integrado à sociedade.

Valorizar e gerenciar a diversidade presente no espaço organizacional é reconhecer o ser humano e suas particularidades. Uma vez que a organização reconhece a diversidade presente em seu contexto e estimula um clima organizacional positivo, ela possibilita ao indivíduo sua inclusão no meio social, fazendo com que ele se sinta parte da sociedade.

4 SEXUALIDADE E GÊNERO

É comum a presença de valores conservadores sobre a temática da sexualidade. Em muitos casos, nota-se que é comum as pessoas serem criticadas quanto às suas escolhas e percepções relacionadas à sexualidade. Muitos são os preconceitos e tabus colocados diante dos assuntos relacionados ao tema, causando dúvida, medo e sofrimento a muitas pessoas.

Vale lembrar que alguns avanços sobre as questões relacionadas à sexualidade foram alcançados, pois o tema tem sido discutido em diversos debates, levantando questionamentos deste tema. Ademais, estudos e pesquisas têm sido desenvolvidos com o intuito de melhorar o entendimento da sexualidade.

Ao longo do tempo a sexualidade vem sendo vista como um tabu, ou seja, como algo errado e imoral, o que dificulta ainda mais sua compreensão.

Segundo Pompeu e Souza (2018), somente a partir da segunda metade do século XIX, com a definição da sexualidade como uma identidade, que tornou-a objeto de estudo de diversas áreas científicas, que as relações entre as pessoas, seja entre indivíduos de sexo oposto ou do mesmo sexo, foram reclassificadas e categorizadas. Assim, o desvio do comportamento sexual considerado como padrão viria a ser tratado como uma questão de minorias e colocado à margem social. Os mesmos autores acrescentam que apesar da construção histórico-cultural-social, as diversas expressões de sexualidade não podem ser entendidas e determinadas somente pelo aspecto biológico, por identidades fixas e universais.

De acordo com Louro (2008), a sexualidade é alvo da sociedade, que preza a vigilância e o controle. A autora descreve que, de acordo com Foucault, aumentam-se cada vez mais os argumentos sobre o sexo, e as sociedades continuam buscando, ansiosamente, por um saber mais aprofundado sobre o prazer.

A sexualidade de um indivíduo, além de ser uma associação da prática sexual em si, também assume uma ampla conceitualização, envolvendo a estrutura do sujeito, que é composta por seus pensamentos, sentimentos, ações, interações e saúde física e mental, incluindo a intensidade de afeição, desejo e satisfação. (Dinis, 2008).

Cabe reiterar que assuntos relacionados à sexualidade encontram-se mais presentes no contexto atual. Dessa forma, o termo torna-se cada dia mais pesquisado e analisado por diferentes áreas do conhecimento:

A sexualidade vem sendo compreendida como produto de diferentes cenários, e não apenas como derivada do funcionamento bio-psíquico dos sujeitos. A ênfase sobre cenários socioculturais alude à premissa de que, se há características distintas entre homens e mulheres no tocante à vida sexual e na interface desta com a esfera reprodutiva, elas devem-se a uma combinação de fenômenos que reverberam nos corpos como efeito de processos complexos de socialização dos gêneros. Desse modo, há estreito e inescapável imbricamento entre sexualidade e gênero. (Heiborn, Aquino, Bozon & Knauth, D. R. (Orgs.), 2006, p.35).

A sexualidade faz parte de todos os seres humanos e manifesta-se em todos os indivíduos ainda no período da infância. Desse modo, considera-se importante estudar e compreender seus múltiplos significados e todo universo que a envolve. Ao compreender melhor a sexualidade do ser humano, pode-se desfazer preconceitos, aumentar o respeito a si mesmo e ao próximo, e ainda melhorar a qualidade das relações pessoais.

De acordo com Maia e Ribeiro (2011), a sexualidade faz parte de todos os seres humanos e pode ser representada de diversas formas, variando de acordo com o momento histórico e de cada cultura. A sexualidade humana é formada por diferentes componentes biológicos, psicológicos e sociais; pelas atitudes, valores e manifestações que estão ligados à sexualidade do indivíduo e os acompanha desde o nascimento. Inicia-se na família e depois continua em outros grupos sociais.

Deve-se compreender que a sexualidade está relacionada às sensações e emoções dos indivíduos. Diante disso, Castellanos (2005) apresenta que:

De todos os aspectos da sexualidade, a afetividade tem um peso bastante particular, uma vez que é seguida de um sem-número de sensações e emoções de todo tipo que têm uma forte incidência na pessoa. Ao atender à dimensão afetiva, permite-se que a pessoa esteja consciente de todas as suas emoções e, assim, possa lidar com elas e compreender seu significado. (Castellanos, 2005, p.13).

Ainda sobre sexualidade, Argenti (2018) escreve que esta é formada por inúmeras significações e envolve mitos, crenças, tabus, preconceitos, múltiplas atitudes, concepções e entendimentos religiosos. A autora acrescenta que a sexualidade pode ser construída e desconstruída ao longo de nossas vidas, por meio de nossas relações sociais.

Sempre existiram tabus na sociedade quanto aos assuntos relacionados à sexualidade, o que gera aos indivíduos dúvidas, anseios e medos. Geralmente, os primeiros questionamentos sobre a sexualidade manifestam-se ainda na infância. Dessa forma, a família e escola tornam-se os principais responsáveis por educar as crianças e jovens sobre a sexualidade.

Em alguns casos, a família pode não estar preparada para suprir as dúvidas relacionadas à sexualidade de seus filhos. Conforme pode ser verificado diante dos estudos realizados por Almeida e Centa (2009), nos quais abordaram a questão da família e a educação sexual dos filhos, percebeu-se que os pais que participaram do estudo assumiram que tinham dificuldades de tratar de assuntos relacionados à sexualidade com seus filhos.

Os participantes desse estudo responderam que percebem:

(. . .) dificuldade para abordarem este assunto com os filhos, várias lembranças vieram à tona e eles não conseguiram esconder que a maneira como tinham sido educados, principalmente em relação à sexualidade teria deixado marcas que estavam presentes até hoje, o que dificulta a sexualidade, principalmente pelo desinteresse e falta de atenção por parte dos filhos para ouvi-los. (Almeida & Centa, 2009, p.73).

Diante do exposto, ressalta-se a importância de oferecer uma orientação adequada às crianças e jovens sobre assuntos relacionados à sexualidade.

Não é mais possível esconder que crianças, adolescentes e jovens têm um comportamento sexual ativo que necessita de orientação. No entanto não no sentido repressor, mas em sua dimensão de vida de relação entre sexos, de vida social e afetiva e de crescimento pessoal. Uma educação em que se possa tanto debater e questionar tabus e preconceitos, quanto incorporar conhecimentos de anatomia e fisiologia sexual ao mesmo tempo em que se lida com a ansiedade, o medo e a culpa e discute sobre diversidade sexual, igualdade de gênero e corpo. (Ribeiro, 2013, p.12).

Sobre os possíveis conflitos de pais com seus filhos sobre a educação sexual acrescenta-se que:

Pais que tiveram uma educação extremamente repressiva e autoritária, onde o sexo era visto como algo pecaminoso e somente praticado com fins de reprodução, entram em conflito com seus filhos adolescentes, por, muitas vezes, não concordarem com suas idéias, gerando um clima tenso. (Almeida & Centa, 2009, p.75).

Percebe-se que os pais e as famílias de forma geral podem enfrentar algumas dificuldades ao educarem seus filhos para a sexualidade.

No ambiente escolar também encontra-se barreiras e desafios para tratar de assuntos relacionados à educação sexual das crianças e jovens. Contudo, diante da importância do desenvolvimento do tema em questão, discorre-se acerca da relevância de orientar os alunos sobre a sexualidade.

Segundo a perspectiva de Maia e Ribeiro (2011), mesmo que a educação sexual possa ser desenvolvida por diversas instituições, o ambiente escolar pode ser considerado o espaço mais favorável para realizá-la. Os autores descrevem que aos seis anos de idade a vida escolar é iniciada e que o aluno continuará na escola até, pelo menos, os 18 anos de idade. Diante desse fato, espera-se que eles aprendam a refletir sobre atitudes da sociedade, direitos humanos, meio ambiente, educação sexual e outros temas.

Para Maia, Eidt, Terra e Maia (2012), ao debater, esclarecer e tirar dúvidas sobre sexualidade, a escola faz com que os jovens possam vivê-la de modo consciente e responsável, afinal apesar de o sexo ser uma das formas de expressá-la, não é a única. Logo, torna-se necessário o reconhecimento, apoio e investimento para que a educação sexual seja trabalhada de forma eficiente no ambiente escolar.

A educação sexual chega ao século XXI após décadas de tentativas para que sua implantação fosse efetivada e seu espaço valorizado no campo educacional. Não obstante sua trajetória historicamente rica e o aumento qualitativo e quantitativo da produção nesta área ao longo do de um século, ainda carecemos de um investimento significativo na formação de profissionais de Educação e Saúde para que possam desenvolver ações interventivas educativas envolvendo questões de sexualidade, gênero, corpo e diversidade sexual. (Ribeiro, 2013, p.13).

Sabe-se que a família e o ambiente escolar são algumas das principais fontes de informação das crianças e jovens sobre a sexualidade. Portanto, quando a criança ingressa pela primeira vez na escola, já pode levar consigo alguns aprendizados repassados por sua família.

Diante do exposto, apresenta-se que:

(. . .) quando chega à escola, cada pessoa já carrega consigo os valores sexuais transmitidos pela cultura e sua concepção de sexualidade foi influenciada pela família e pelo grupo social do qual faz parte. Assim, a educação sexual escolar precisa não apenas orientar, ensinar, informar, mas também discutir, refletir e questionar esses valores e concepções de maneira a possibilitar que cada indivíduo tenha uma compreensão dos referenciais culturais, históricos e éticos que fundamentam sua visão de sexualidade e sua prática sexual. (Maia & Ribeiro, 2011, p.76).

Costa e Ribeiro (2011) comentam que os professores são referência para os alunos e, no caso da educação infantil e ensino fundamental, isso é mais evidente. Normalmente a educação nos níveis iniciais é conferida principalmente às mulheres, portanto tem-se a expectativa de que elas demonstrem uma conduta moralmente de acordo com o que a sociedade espera em relação ao seu gênero.

Confirmando a importância da figura do professor para os alunos, Leão (2009) discorre que o professor assume grande importância na vida e formação de seus alunos, pois além de ter contato direto com eles, também faz parte de seu dia a dia. Por meio desse convívio, segundo a autora, o professor poderá ser capaz de analisar as dúvidas e necessidades de seus alunos e auxiliá-los a ignorar ou a informar-se mais sobre diversas questões, entre estas, a sexualidade.

Quanto à educação sexual nas escolas brasileiras é relevante mencionar que:

No Brasil, a educação sexual na escola já faz parte de pelo menos um documento nacional desde 1996: os Parâmetros Curriculares Nacionais (PCN), que se configuram por um conjunto de propostas educativas, publicadas pelo Ministério da Educação e do Desporto em 1997, que visam trabalhar temas sociais de modo

transversal nas disciplinas curriculares diversas. Os temas são: ética, saúde, meio-ambiente, orientação sexual e pluralidade cultural. (Maia & Ribeiro, 2011, p.79).

Diante do exposto, nota-se que a família e a escola são algumas das principais fontes de informação sobre sexualidade para as crianças e jovens e, conseqüentemente, são responsáveis pela formação da concepção sobre essa temática. Nesse sentido, destaca-se a importância da formação e capacitação de professores para trabalhar sobre sexualidade no ambiente escolar. Dessa forma, pode-se educar e formar indivíduos mais justos e livres de preconceitos.

Vale ressaltar que as crianças e jovens da atualidade irão formar a sociedade do futuro, elas farão parte de uma nova geração, participarão de diversos grupos sociais como escolas, universidades, organizações, igrejas, entre outros. Formar indivíduos mais justos, humanos e livres de preconceitos permitirá às gerações futuras viver em uma nova sociedade, livre de injustiças e desigualdades.

Convém lembrar que muitas são as desigualdades existentes no Brasil, sendo de ordem econômica, social, racial, sexual e de gênero. Sobre as desigualdades, apresenta-se 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. Os debates atingem mais a mídia, repercutindo sobre as esferas governamentais, com poucas medidas concretas, entretanto, sendo tomadas a respeito. (Fleury, 2000, p.21).

Quando um indivíduo comporta-se de forma diferente do que é considerado “normal” pela sociedade, ele é rotulado. Como os homossexuais, por exemplo, sendo este um dos principais exemplos em que o indivíduo é marcado e sofre inúmeros tipos de preconceitos.

Segundo Silva, Muzzeti, Leão, Micheleti e Oliveira (2018), há uma imagem estereotipada da homossexualidade diante da sociedade. Tal imagem é elaborada a partir da criação de rótulos criados e relacionados a elementos como a cor da pele, a gordura ou magreza, o comportamento, ou qualquer traço que carregue características diferentes frente aos padrões considerados como normais diante da sociedade.

Há muitos tipos de preconceitos, entre os principais destacam-se os preconceitos praticados aos homossexuais. Este preconceito deve-se ao medo, mas esse medo é irracional, pois estas pessoas são vistas por alguns como aberrações e isso é inconcebível. Quem apresenta esse preconceito não percebe que ele é resultado e reflexo de valores culturais, muitos dos quais insistem em se perpetuar. (Herek, 1991).

De acordo com Louro (2004), a homossexualidade e o reconhecimento da pessoa homossexual surgiram no século XIX. Antes disso, as relações entre as pessoas do mesmo sexo praticadas por homens recebiam o nome de sodomia; e as relações praticadas por mulheres recebiam o nome de safismo. Este tipo de relação já era reconhecida como uma atividade indesejável e pecaminosa, mas as pessoas que a praticassem não eram segregadas. Após o reconhecimento e reclassificação das relações entre pessoas do mesmo sexo, elas passaram a ser marcadas, categorizadas e reconhecidas por terem um desvio do que é considerado normal.

Mesmo com o aumento do interesse e desenvolvimento de estudos relacionados à sexualidade, a sociedade ainda é carente de informações e esclarecimentos sobre o assunto. No ambiente organizacional essa realidade não é diferente.

Eccel e Flores-Pereira (2008) apontam que no campo organizacional brasileiro os assuntos relacionados à sexualidade ainda são pouco desenvolvidos. Os estudos acerca da homossexualidade precisam receber maior atenção por parte da área organizacional, pois muitos casos de homofobia acontecem diariamente.

Silva, Muzzeti, Leão, Micheleti e Oliveira Filho (2018) explicam que o nome científico dado à intolerância à homossexualidade é homofobia. Este termo não foi criado pelos citados autores; surgiu durante os anos 70, nos Estados Unidos, tendo sido atribuído pelo psicólogo clínico George Weinberg, como preconiza Junqueira (2007), para significar aversão, ódio à pessoas que têm afinidade por vivenciar relações homossexuais ou demonstram orientação sexual diferente da que é aceita pela sociedade. Pelo olhar do sujeito que reproduz a homofobia, essas pessoas são vistas como anormais ou inferiores em relação aos heterossexuais.

Silva, Muzzeti, Leão, Micheleti e Oliveira Filho (2018) ressaltam que a intolerância aos homossexuais é marcada, no Brasil e no mundo, pela prática de atos de crueldades, resultantes de pensamentos e atitudes machistas e heterossexistas, nas quais o ódio, o preconceito e a discriminação são disseminados contra os homossexuais. Atitudes heterossexistas estão entre os principais motivos para que os homossexuais escondam seus

sentimentos ou excluam-se do convívio social, por medo de sofrerem algum tipo de violência e discriminação. As autoras pontuam que a sociedade cria uma imagem estereotipada da homossexualidade, que leva as pessoas com características físicas ou comportamentos diferentes dos padrões impostos pela sociedade a serem rotuladas e vistas como anormais.

Partindo do conhecimento sobre a importância que o trabalho assume na vida das pessoas e da sociedade, entende-se que os gestores das organizações devem estar atentos aos assuntos relacionados à sexualidade e diversidade no contexto organizacional, a fim de reduzir as desigualdades, injustiças e socializar seus funcionários.

Sobre o trabalho e sua relevância na vida das pessoas, é preciso apostar que:

Muito se tem falado sobre a importância do trabalho na vida da pessoa e da sociedade como um todo. Tornou-se central e delineador de condições de qualidade para o existir e o conviver individual e coletivo na história da humanidade e principalmente na pós-modernidade. Considerando o modo capitalista de organização de nossa sociedade e as consequências produzidas por esse modelo (político, social e econômico) na dinâmica de vida das pessoas, uma vez que regula identidades e define status para indivíduos, grupos familiares, comunidades e estados, sabemos que a condição de partícipe nos modos de produção e de consumo implicam a construção de variáveis diretamente ligadas ao nível de inclusão, qualidade de vida e senso de realização pessoal e profissional. (Campos, 2017, p.143).

Outra questão que merece maior atenção por parte da sociedade e dos gestores são os assuntos relacionados ao gênero. Segundo Eccel (2010), a importância dos estudos sobre gênero na Administração no Brasil revela-se pelo crescente volume de publicações desde a década de 1990. Trata-se de um campo em desenvolvimento que tem apresentado inovações em suas pesquisas e abordagens teóricas nos últimos anos.

Diante da visão de Silva (2013), o termo gênero é usado para definir as atitudes e comportamentos que são esperados de cada um dos sexos. O homem precisa comportar-se como macho, ou seja, ser forte, tomar decisões; enquanto a mulher é definida como o ser frágil, precisa ser doce, meiga, saber cozinhar, cuidar da família, etc. Portanto, quando é combinado um comportamento específico a um grupo de pessoas só porque são mulheres,

homens, meninos ou meninas, acaba-se por reproduzir estereótipos de gênero. Desta forma, colabora-se para o pensamento de que as diferenças biológicas entre pessoas do sexo feminino e do sexo masculino explicam e justificam diferenças de comportamento na sociedade. É como concordar com as diferenças de tratamento entre os gêneros masculino e feminino.

Segundo Macedo e Macedo (2004), o conceito de gênero foi constituído no decorrer da história e está diretamente ligado ao movimento feminista. Refere-se ao que é abordado como masculino e feminino, o que é próprio de cada um, como elaborar uma identidade ou construir uma identidade que é produzida pela sociedade e pela cultura, como ser educado e, além disso, como educar uma pessoa como menino ou como menina. Sendo assim, os processos individuais e os sociais de aquisição de identidade de gênero são relevantes passos iniciais para enfrentar o padrão de que homens têm que realizar tarefas de características masculinas e as mulheres as de características femininas.

Para Dornelles e Da' Igna (2015), gênero refere-se ao social, sendo constituído por um aparato de regras e padrões de comportamento que configuram a identidade das pessoas, com base no físico e biológico, o que permite identificar o indivíduo como sendo masculino e feminino.

Jesus (2012) expressa que o sexo é biológico e o gênero é social, ou seja, é constituído por diferentes culturas. Dessa forma, pode-se dizer que o gênero vai além do sexo e que o importante é como cada pessoa se reconhece, se expressa e não como é formada biologicamente.

De acordo com Louro (2014), o gênero é constituinte da identidade dos sujeitos. Assim, as identidades não podem ser fixadas e estáveis, sendo formadas por diferentes discursos, símbolos, representações e práticas, construindo os sujeitos como masculinos e femininos.

Louro (2007) corrobora que as escolas, mídia, igrejas e leis costumam desenvolver pedagogias da sexualidade por meio das quais ensina-se o que deve ser aceito em termos sociais, o que pode ser dito e o que deve ser escondido, quem deve ficar calado e quem deve falar. Esses ensinamentos influenciam as concepções de gênero, classe e raça.

Muito tem se usado o conceito de gênero para tratar sobre questões relacionadas a alguns tipos de discriminações no ambiente de trabalho, porquanto, de fato esse tema se faz necessário.

No que tange ao gênero, Seggiaro (2017) aponta que ainda no século XXI há discriminação no mercado de trabalho e encontram-se barreiras e lacunas sobre a inserção definitiva da mulher nesse âmbito. Depara-se com estereótipos machistas sobre o padrão de beleza das mulheres. Em alguns aspectos o mercado de trabalho pode ser abusivo e prepotente.

Ao realizarem estudos sobre sexualidade e gênero, Firmino e Porchat (2017) discorrem que, de certa forma, a vida está organizada de acordo com um padrão heterocêntrico, ou seja, em que somente a heterossexualidade é considerada adequada.

Para Dornelles e Da'Igna (2015), a sociedade atribui o modo correto de comportar-se. A mulher e o homem já nascem com uma expectativa social que determina a forma de andar, correr, namorar, falar e vestir-se. Conforme o gênero, há modos específicos de trabalhar, gerenciar outras pessoas, ensinar, dirigir o carro, gastar o dinheiro, ingerir bebidas, entre outras. Assim sendo, quando há inversão de papéis, os dois lados acabam sofrendo preconceito.

Segundo Madureira (2007), frente aos aspectos da diversidade de gênero enfrenta-se o preconceito, que tem como fundamento o medo, a desinformação e a violência física ou psicológica, causando grande sofrimento psíquico aos indivíduos.

As autoras Grossi e Werba (2012), ao tratarem acerca das origens das diferenças de poder relacionadas ao gênero apresentam que:

A divisão do trabalho baseada no gênero, pela qual as mulheres são as principais responsáveis pelo cuidado das crianças, da família e das tarefas domésticas, independentemente de ter ou não um trabalho, e as responsabilidades principais dos homens com as tarefas não-domésticas, na economia, na política e outras instâncias sociais e culturais, é vista como a raiz das diferenças de poder baseadas no gênero. (Grossi & Werba, 2012, p.52).

De acordo com Teixeira (2010), há fortes diferenças na dinâmica social entre homens e mulheres. Acrescenta-se ainda a existência de uma crítica ao feminismo no mercado de trabalho. A persistente luta pela igualdade de gênero, acesso equivalente entre os sexos à mesma educação e direitos revelam que as mulheres continuam sendo injustiçadas. No mercado de trabalho, ainda encontra-se o olhar de incredulidade na atuação da mulher fora do lar.

Nesse sentido, Medeiros et al. (2014) descrevem que a diversidade de gênero está associada diretamente às discriminações ocorrentes entre homens e mulheres, tanto no meio social, quanto no organizacional. Apesar de, atualmente, a mulher inserir-se cada vez mais nas organizações, ainda existe um cenário de desigualdade.

Nota-se que o gênero está diretamente relacionado aos padrões comportamentais estabelecidos aos homens e mulheres. A sociedade espera que a mulher atue conforme os padrões femininos e os homens, por sua vez, conforme o que está estabelecido pelos padrões masculinos. Quando ocorre algum comportamento diferente do que é tido como normal pela sociedade, o indivíduo acaba sofrendo algum tipo de discriminação.

Outra questão normalmente presente na sociedade e nas organizações é a presença de comportamentos heteronormativos. O termo heteronormatividade significa perseguição, marginalização e preconceitos por parte de pessoas heterossexuais contra pessoas que apresentam uma orientação sexual diferente da heterossexual, ou seja, quem se posiciona como heteronormativo, considera que somente a heterossexualidade seja normal.

De acordo com Miskolci (2012), o termo heteronormatividade significa que todas as pessoas são criadas para serem heterossexuais e mesmo quando essas pessoas não se relacionam com pessoas do sexo oposto, elas deverão comportar-se como indivíduos heterossexuais. Pressupõe-se então que elas devem esconder sua identidade sexual para serem aceitas pela sociedade.

A definição de Heteronormatividade, segundo o dicionário Infopédia de língua portuguesa, é a perspectiva que considera a heterossexualidade e os relacionamentos entre pessoas de sexos diferentes como fundamentais e naturais dentro da sociedade, levando, às vezes, à marginalização de orientações sexuais diferentes da heterossexual. (Infopédia.pt, 2020)

Todo convívio familiar, escolar, pessoal, público, privado e organizacional influenciam sobre a sexualidade do indivíduo. Dessa forma, pode-se dizer que a construção da sexualidade é diária e constante. Inicia-se na infância, perpassa pela adolescência, até chegar à fase adulta.

Nesse sentido, torna-se relevante discutir e estudar sobre a sexualidade para entender seu significado e todo o universo que a envolve. Sabe-se que o tema ainda envolve muitos tabus e preconceitos que precisam ser desfeitos pois, só assim, os indivíduos poderão ter mais liberdade, respeito e sofrer menos violência devido às questões relacionadas à sexualidade, diversidade e gênero.

5 MÉTODO

Para o alcance dos objetivos previamente estabelecidos, realizou-se uma pesquisa qualitativa, de cunho descritivo, utilizando como método o estudo de caso. Segundo Rampazzo (2005), ao realizar uma pesquisa descritiva observa-se, registra-se, analisa-se e correlaciona-se os fatos ou fenômenos sem manipulá-los, ou seja, o pesquisador não interfere nos resultados. Nesse mesmo sentido, Apolinário (2011) acrescenta que a pesquisa descritiva é aquela em que o pesquisador limita-se a descrever o fenômeno observado, mas não interfere nas relações de causalidade entre as variáveis estudadas.

De acordo com Rampazzo (2005), quanto ao estudo de caso, o mesmo é considerado como uma pesquisa sobre um determinado indivíduo, família, grupo ou comunidade para examinar aspectos variados. A escolha por este tipo de pesquisa se deu pelo fato de que o estudo buscou analisar qual a realidade vivenciada quanto à sexualidade e diversidade no ambiente organizacional.

Em relação à amostra, utilizou-se por conveniência, que é aquela em que o pesquisador seleciona os participantes de acordo com a facilidade em aplicar os questionários. (Mattar, 2005). Neste mesmo sentido, Appolinário (2011) confirma que na amostra por conveniência, os sujeitos são escolhidos para comporem a amostra de acordo com a facilidade do pesquisador.

Na primeira etapa do desenvolvimento do presente estudo, foi realizada uma pesquisa bibliográfica referente à sexualidade e diversidade no ambiente organizacional. Já na segunda etapa, realizou-se o contato com a empresa buscando apresentar os objetivos do estudo e obtenção da autorização para aplicação dos questionários junto aos funcionários.

A terceira etapa, por sua vez, consistiu no envio dos questionários eletrônicos aos funcionários participantes da pesquisa. Vale mencionar que optou-se por utilizar o questionário eletrônico, por esse instrumento ser considerado uma das formas mais econômicas e rápidas para se obter os dados, garantindo o anonimato dos participantes.

5.1 Local

A organização escolhida para realização do presente estudo está situada no interior do Estado de São Paulo. Esta se destaca por desenvolver *softwares* para empresas do Brasil e exterior. Possui liderança absoluta no Brasil, onde possui mais de 49,1% de fatia de

mercado, além de ser uma das maiores do segmento na América Latina está presente no mercado há mais de 20 anos, sendo a primeira empresa do setor na América Latina a abrir na capital. Atende a diversos portes de empresa, e é considerada uma das maiores provedoras de ERP (*Enterprise Resource Planning*) do mundo, atendendo ao oeste paulista. ERP é um *software* integrado de gestão empresarial que reúne numa única solução as informações gerenciais dos setores de uma empresa. A unidade estudada é pioneira na região e oferece soluções integradas em *softwares* de gestão empresarial.

A unidade escolhida para realização do estudo está localizada na cidade de Bauru – SP e conta com aproximadamente cem (100) funcionários que trabalham em todas as áreas da empresa. Deste total, quarenta e sete (47) trabalham no setor administrativo e desenvolvem suas atividades profissionais na unidade estudada. Os demais desenvolvem suas atividades fora da unidade, ou seja, prestam serviços externos de atendimento aos clientes. Optou-se por desenvolver o estudo junto aos quarenta e sete (47) funcionários que trabalham no setor administrativo da organização. Desse total, treze por cento (13%) demonstraram interesse em participar e contribuir com a pesquisa, o que totalizou seis (6) funcionários participantes do estudo.

A escolha da empresa para realização do estudo deu-se por conveniência e facilidade ao acesso, pois a pesquisadora já fez parte do quadro de funcionários da empresa em questão. Algumas das experiências laborais vivenciadas pela pesquisadora durante o período em que trabalhou na empresa motivaram a realização deste estudo.

5.2 Instrumento

Como instrumento de coleta de dados, optou-se pela aplicação de um questionário composto por questões abertas e semiabertas. Nas questões mais relevantes para o estudo, permitiu-se que os participantes respondessem com total liberdade. Assim, possibilitou-se a obtenção de respostas mais detalhadas e sinceras.

Gil (1999, p.128) coloca que o questionário pode ser definido “como a técnica de investigação composta por um número mais ou menos elevado de questões apresentadas por escrito às pessoas, tendo por objetivo o conhecimento de opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas, situações vivenciadas, etc.”. Ainda para o autor, o questionário apresenta algumas vantagens como: possibilidade de atingir um grande número de pessoas, facilidade de envio mesmo que as pessoas estejam longe, baixo custo,

anonimato de respostas e possibilita que as pessoas respondam quando julgarem mais conveniente.

Os dados coletados foram analisados de forma qualitativa. Conforme explica Denzin e Lincoln (2006), a pesquisa qualitativa possibilita a interpretação do mundo, dessa forma, pode-se dizer que os pesquisadores que a desenvolvem estudam os fatos em seus cenários naturais, visando entender os fenômenos e os significados que as pessoas dão a eles. Para Vieira e Zouain (2005), a pesquisa qualitativa confere uma relevante importância ao depoimento dos envolvidos, aos discursos e aos significados por eles transmitidos. Assim, nesse tipo de pesquisa, ressalta-se a importância da descrição detalhada de todos os elementos que a envolvem.

Com base em pesquisas bibliográficas e nos objetivos do estudo, foi elaborado um questionário composto por treze (13) questões abertas e semiabertas. As questões objetivaram adquirir informações sobre o perfil dos participantes e, de forma geral, verificar se os temas sexualidade e diversidade são tratados dentro do ambiente organizacional. As questões do questionário versaram sobre dados de identificação dos participantes, mesclando questões que visavam conhecer a opinião manifesta dos participantes sobre sexualidade, diversidade, bem quanto à discussão dos temas no âmbito organizacional.

Para que o anonimato dos participantes fosse mantido, no decorrer do trabalho para identificar o participante correspondente a cada questionário, utilizou-se a seguinte forma: “Entrevistado 1”, “Entrevistado 2”, e assim por diante.

5.3 Procedimentos de Coleta de dados

Para a realização da pesquisa foram utilizados dados primários e secundários. Segundo Apolinário (2011), os dados primários são aqueles levantados e apresentados, originados através da realização de uma pesquisa. Para levantamento dos dados primários, a entrou-se em contato com a empresa para apresentar e explicar os objetivos do estudo.

Após receber autorização para realização da pesquisa, os funcionários foram convidados a participar do estudo. Aqueles que demonstraram interesse receberam um *link* com o questionário que deveria ser respondido. Seis (6) dos funcionários manifestaram interesse em participar da pesquisa. Os questionários foram enviados

durante a primeira quinzena de novembro de 2018. Os participantes receberam o questionário por meio de e-mail com *link* do *google docs*.

Solicitou-se aos participantes que os questionários fossem respondidos e devolvidos dentro do prazo de sete (7) dias.

O perfil dos participantes pode ser verificado no Quadro 1. Ao pesquisar o perfil dos participantes da pesquisa, pôde-se identificar que predominam os que se consideram com identidade de gênero masculino; a idade dos participantes ficou entre trinta e dois (32) e cinquenta e dois (52) anos; o tempo de trabalho dos colaboradores na organização variou entre três (3) e vinte e um (21) anos.

Quanto às profissões foram mencionadas as seguintes: engenheiro (a), gestor comercial, coordenador de qualidade, administrador e analista de qualidade.

Quadro 1- Perfil dos Colaboradores

Nº	Idade	Identidade de Gênero	Tempo de Empresa
1	32	Masculino	11 anos
2	33	Feminino	6 ½ anos
3	38	Masculino	17 anos
4	34	Feminino	4 anos
5	52	Masculino	3 anos
6	48	Masculino	21 anos

Fonte: Elaborado pela autora, 2019.

O levantamento dos dados secundários deu-se pela realização de pesquisa bibliográfica, a qual se buscou obter um aprofundamento sobre o tema estudado e embasamento teórico para o desenvolvimento do estudo. Utilizou-se a consulta de livros, trabalhos acadêmicos e *sites*. O foco da pesquisa bibliográfica foi adquirir informações especialmente relacionadas à sexualidade e diversidade no contexto organizacional.

De acordo com Marconi e Lakatos (2010), a pesquisa bibliográfica ocorre através do levantamento de bibliografia publicada em livros, revistas, publicações avulsas e

imprensa escrita. Ela possibilita ao pesquisador ter contato com o que foi escrito sobre o assunto pesquisado.

Após o recebimento dos questionários respondidos, iniciou-se o processo de análise e, posteriormente, de apresentação dos dados. Vale mencionar que, para análise das respostas dos questionários, foi utilizada a técnica de análise de conteúdo proposta por Bardin (2011). As informações obtidas foram apresentadas através do *Microsoft Word* 2010, em formato textual.

5.4 Procedimento de análise de dados

A análise e a interpretação dos dados coletados foram realizadas através do método de análise de conteúdo. Este método de análise é dividido em três fases: pré-análise, exploração do material e interpretação. (Bardin, 2011).

Na primeira fase, chamada de pré-análise, realizou-se uma leitura geral do material coletado: respostas dos questionários e teoria utilizada. Observou-se o referencial teórico e foram criados indicadores para que as informações coletadas fossem interpretadas.

Ao seguir para a segunda fase, ocorreu a exploração do material. Realiza-se esta exploração com o objetivo de comparar os dados coletados com as categorias propostas. As categorias podem surgir a partir do referencial teórico, por meio das respostas dos entrevistados ou pela junção dos dois. Nesta fase, foram feitos recortes no texto a ser analisado para criar as unidades de registro. Cada parágrafo das respostas foi considerado como unidade de registro e dos parágrafos foram selecionadas as palavras-chaves. Assim, foi possível resumir cada parágrafo de acordo com o foco da análise. A partir desse momento, iniciou-se a construção das categorias.

A definição das categorias foi realizada com base nas respostas dos entrevistados, que foram agrupadas de acordo com o sentido que apresentaram, consulta ao referencial e opinião dos juízes cegos, que corroboraram ou não com as categorias listadas pela pesquisadora. Após a realização desse processo, foi possível chegar a definição das categorias.

Na terceira fase, realizou-se a interpretação dos resultados, que buscou verificar e captar os conteúdos ocultos presente nas respostas dos colaboradores.

Em resumo, a aplicação do método de análise de conteúdo foi realizada de acordo com as seguintes etapas: transcrição das entrevistas de forma integral, leitura geral do

material coletado, elaboração das categorias de análise com base nas respostas dos entrevistados, referencial teórico, recorte do material analisado formando as unidades de registro (para agrupamento de acordo com os mesmos aspectos semânticos), elaboração das categorias e agrupamento das unidades de registro nas categorias, adoção de juízes-cegos, e por fim, interpretação com base no referencial teórico.

Com o propósito de evitar subjetividade na definição das categorias e para dar mais confiabilidade ao estudo, foram adotados três (3) juízes-cegos para a análise do conteúdo das respostas e averiguação das categorias.

Sendo assim, foi enviada aos juízes-cegos uma cópia do questionário aplicado, cópia das respostas dos participantes e cópia das categorias inicialmente propostas. Os juízes-cegos, separadamente, analisaram o material enviado e emitiram sua opinião sobre quais categorias deveriam ser adotadas. Dessa forma, quando houve concordância entre os juízes-cegos, a categoria foi confirmada e utilizada para classificação das respostas. Portanto, os dados coletados foram tratados de forma cuidadosa pela pesquisadora.

6 CATEGORIAS DE ANÁLISE

As respostas obtidas com aplicação dos questionários foram analisadas, categorizadas e agrupadas de acordo com semelhança de conteúdo.

Categorias

As categorias foram elaboradas com base nos objetivos do estudo, na bibliografia estudada, nas respostas dos entrevistados e contribuições dos juízes. Após esse processo pôde-se chegar à definição das categorias que serão apresentadas a seguir.

Compreensão dos funcionários sobre o significado do termo sexualidade

De acordo com Castellanos (2005), a sexualidade não está somente relacionada ao ato sexual, envolve a forma de falar, expressar, comunicar e agir. Está presente em todos os momentos da vida do ser humano e torna-se ainda mais marcante quando as pessoas relacionam-se umas com as outras.

Diante das informações obtidas, verificou-se que 50% dos participantes apresentaram uma visão semelhante ao conceito de sexualidade exposto pelo autor, quando mencionaram a compreensão que apresentam sobre sexualidade. Segundo as respostas desses participantes, a sexualidade envolve algo além de somente sexo. Esta afirmativa pode ser confirmada diante das respostas apresentadas a seguir. “Necessidade de expressar afeto e contato trazendo sensações prazerosas para cada um. Não é apenas sexo, mas toque, abraços, gestos e sensações.” (Participante 4).

Outro participante referiu-se à sexualidade como sendo uma “Forma de pensar, expressar, tocar, sentir e se comunicar.” (Participante 5). O que vai ao encontro do conceito apresentado por Castellanos (2005).

Ao descrever a compreensão sobre sexualidade, um dos entrevistados respondeu que considera o termo bastante abrangente e que está presente em todos seres humanos. Fez, ainda, a comparação de que o ser humano procura satisfazer sua sexualidade, assim como busca satisfazer algumas de suas necessidades básicas.

Acredito que o termo sexualidade é bastante abrangente e depende do contexto em que está inserido. Meu entendimento está relacionada a uma característica presente em todo ser humano de buscar se satisfazer através de varias formas nesta

busca. Assim como precisamos do alimento, da água, das necessidades fisiológicas, etc. (Participante 6).

Outros 50% dos funcionários mencionaram que a sexualidade está relacionada com o comportamento sexual ou gênero do indivíduo. Como pode ser verificado diante das seguintes respostas “Comportamento sexual da pessoa.” (Participante 1), “Comportamento/conceito relativo aos interesses sexuais.” (Participante 2), “Trata-se do meu gênero sexual.” (Participante 3).

Diante dessas respostas, pode-se perceber que os participantes acreditam que a sexualidade estaria mais relacionada ao comportamento e interesse sexual do indivíduo.

Castellanos (2005) afirma que a sexualidade não pode ser definida de forma única. Para o autor, além do sexo, ela envolve diversas representações como a afetividade, o amor e espiritualidade. Seja nos ambientes sociais, familiares ou organizacionais é comum que a sexualidade seja vista como tabu, o que dificulta a busca por esclarecimentos sobre o assunto. É importante oferecer mais espaço e informações sobre a sexualidade no meio social e organizacional. Dessa forma, as pessoas terão a oportunidade de ampliarem seus conhecimentos sobre os diversos aspectos que envolvem a sexualidade.

Quando uma organização oferece um ambiente favorável para tratar do tema sexualidade, proporcionando informações adequadas e promovendo o respeito mútuo entre seus colaboradores, estará contribuindo para formação de uma equipe mais consciente, humana e ética, proporcionando assim, o crescimento e desenvolvimento não só profissional, mas também pessoal de seus colaboradores.

Quando questionados se a concepção que apresentam sobre sexualidade tem relação com o ambiente de trabalho, 100% dos participantes responderam “Não”, ou seja, que a concepção que têm sobre a sexualidade não tem relação com as experiências vivenciadas no local de trabalho. Aqueles que justificaram suas respostas mencionaram que a concepção que possuem sobre a sexualidade está relacionada com as experiências da adolescência, de suas interações sociais e familiares, conforme pode ser verificado diante das justificativas de dois participantes.

Um deles respondeu que sua concepção sobre sexualidade está mais relacionada às seguintes experiências: “São mais relacionadas às minhas atividades sociais e familiares.” (Entrevistado 5). Outro participante justificou sua resposta da seguinte forma “Acredito que venha desde a adolescência.” (Participante 2).

Pode-se verificar que as respostas obtidas estão alinhadas com o apresentado por Castellanos (2005) e Leão e Ribeiro (2013). De forma geral, os autores apresentam que as primeiras noções sobre sexualidade surgem na escola, em ambientes familiares e quase sempre durante o período da infância.

Diante disso, ressalta-se a importância de que a família e a escola estejam bem preparadas para oferecerem às crianças e jovens conhecimento adequado sobre a temática sexualidade, ou seja, conhecimento que tenha respaldo científico.

Leão e Ribeiro (2013), ao realizarem um estudo sobre os cursos de formação inicial em sexualidade, enfatizam os principais assuntos sobre os quais os participantes da pesquisa apresentaram necessitar de mais especificidade no contexto escolar, sendo eles: os conceitos sobre sexualidade, educação sexual, sexualidade infantil, violência sexual infantil e sexualidade na adolescência. Estes assuntos demandam mais atenção e informação. Ainda para os autores, com educadores bem preparados, as crianças poderão receber um ensino apropriado, que pode contribuir para mitigar os tabus e preconceitos de origem sexual, formando adultos mais seguros e livres de preconceitos. Dessa forma, poderão colaborar para construção de relações de respeito na sociedade e dentro das organizações.

Sobre a educação dos filhos em relação à sexualidade, Castellanos (2005) menciona que muitos adultos, ao educarem seus filhos sobre questões relacionadas à sexualidade, apresentam o medo de que eles a usem de forma inadequada. Desse modo, acabam impondo diversas normas e proibições.

Pode-se dizer que em muitos casos os pais, familiares, sociedade em geral e os professores não estão preparados para educar quanto à sexualidade, o que pode ser confirmado diante do exposto por Leão e Ribeiro (2013), segundo os quais, os adultos apresentam insegurança para tratar da sexualidade com crianças e jovens. Desta forma, acabam contribuindo na elaboração de uma visão distorcida e equivocada deste tema, o que poderá, conseqüentemente, causar efeitos negativos à vida e às relações pessoais deles.

É importante ressaltar que a família, a escola e os educadores devem compartilhar a responsabilidade quanto à formação do conceito sobre sexualidade das crianças e jovens, de modo a contribuir com a formação de adultos mais humanos e éticos. Diante disso, é essencial que os educadores recebam capacitação adequada para trabalharem as questões relacionadas à sexualidade e diversidade com as crianças e jovens e também recebam apoio e suporte da família para tanto.

Leão e Ribeiro (2013) ressaltam que os discentes que trabalham na Educação Infantil e nas séries iniciais do Ensino Fundamental devem ser devidamente formados e informados sobre questões relacionadas à sexualidade infantil, pois é no ambiente escolar que se manifestam atitudes, comportamentos, perguntas, brincadeiras e curiosidades acerca da sexualidade.

Segundo Souza (2018), as pessoas não nascem prontas, elas são formadas ao longo de sua existência, de acordo com a cultura da sociedade onde estão inseridas, crenças, costumes, religião e educação que recebem em casa e na escola. Todos esses fatores contribuem para a formação de conceitos e noções sobre os direitos e deveres.

De fato, todo ser humano, independente de sua orientação sexual, têm direitos e deveres iguais. Para Silva et al. (2018), discutir sobre sexualidade e suas expressões é pensar sobre as oportunidades que todos merecem conquistar. O diálogo sobre a sexualidade e as possíveis consequências de suas manifestações sociais permitem pensar e, quem sabe, oferecer condições dignas de vida aos indivíduos excluídos.

Diante do exposto, percebe-se que, quando as crianças e jovens recebem de sua família e escola uma educação sensata e adequada quanto à sexualidade, terão uma chance maior de tornarem-se adultos mais seguros, humanos e justos, como afirma Leão (2009). Desse modo, terão a oportunidade de respeitarem mais a si mesmo e ao próximo.

As primeiras noções e ensinamentos transmitidos sobre a sexualidade acontecem, na maioria das vezes, ainda na infância e adolescência. Desta forma, pode-se dizer que os responsáveis por transmitir esses ensinamentos, muitas vezes, são os pais, familiares e os professores.

Para Castellanos (2005), a sexualidade não pode ser definida de forma única, pois o termo envolve muitas definições. Segundo o autor, ela também não pode ser vista de forma isolada, pois envolve a pessoa como um todo. Está relacionada ao sexo, criação, afetividade, amor, espiritualidade e prazer; está presente desde o momento em que nascemos e nos acompanhará até a morte.

As organizações que lidam com questões relacionadas à sexualidade e diversidade de forma adequada e informativa poderão proporcionar aos seus funcionários um clima organizacional mais respeitoso.

De acordo com Souza (2018), as organizações devem urgentemente assumir a responsabilidade por desenvolver a ética de seus colaboradores. Torna-se necessário criar,

divulgar e implantar, de forma adequada, políticas de consequências para os desvios de conduta como medidas administrativas e disciplinares.

Quando uma organização oferece um ambiente favorável e preparado para tratar sobre o tema sexualidade, proporcionando informações adequadas e promovendo o respeito mútuo entre seus colaboradores, estará contribuindo para formação de uma equipe mais consciente, humana e ética. Dessa forma, poderá proporcionar o crescimento e desenvolvimento não só profissional, como também pessoal, de seus colaboradores.

Posicionamento sobre a heteronormatividade

Para discorrer sobre o termo heteronormatividade, torna-se relevante retomar sua definição anteriormente exposta, e que, segundo o dicionário Infopédia da Língua Portuguesa, traz a ideia de que somente os relacionamentos entre pessoas do sexo oposto sejam aceitos e reconhecidos como normais dentro da sociedade. Este termo também é utilizado para descrever comportamentos de marginalização e perseguição quanto às orientações sexuais diferentes da heterossexual. Em alguns casos, poderá haver marginalização e violência por parte das pessoas que não aceitam o comportamento homossexual. (Infopédia.pt, 2020)

De acordo com Miskolci (2012), o termo heteronormatividade significa que todas as pessoas são criadas para serem heterossexuais, e mesmo quando essas pessoas não se relacionam com pessoas do sexo oposto, elas deverão comportar-se como indivíduos heterossexuais. As pessoas que apresentam um comportamento heteronormativo aceitam que somente o comportamento heterossexual seja reconhecido como o normal.

Quando perguntados se conhecem o termo heteronormatividade, 85% dos participantes responderam que não. Dois deles justificaram suas respostas da seguinte forma: “Sou hétero, porém não marginalizo ou discrimino pessoas com orientações/ideias diferentes das minhas.” (Participante 2).

Ainda sobre a heteronormatividade, apresenta-se a seguinte resposta:

No ambiente de trabalho isso pode ocorrer em algumas situações para não gerar conflito e esforço demasiado para enquadrar pessoas com opções de sexualidade que fogem das características da maioria do grupo. Isso não significa que a empresa

é fechada para esse assunto, mas indica que algumas áreas de negócio podem consumir mais esforço (energia e dinheiro) e também deve ser considerado os "clientes" e seus aspectos culturais para ter uma boa aceitação (Participante 5).

Diante da resposta do Participante 5, percebe-se que, apesar da organização não proibir assuntos relacionados a sexualidade/homossexualidade, em alguns momentos é comum perceber a presença do comportamento heteronormativo.

De acordo com Miskolci (2012), violências chamadas de homofobia não são praticadas igualmente a todos os homossexuais, esse tipo de atitude é mais comum contra quem não segue o padrão heteronormativo. Dessa forma, sejam os heterossexuais ou homossexuais, todos podem ser normalizados e preconceituosos uns com os outros. Também existem homossexuais normalizados que contribuem com a estigmatização diante daqueles que não se enquadram na heteronormatividade.

Diante do exposto, percebe-se que muitos indivíduos, por necessidade, acabam apresentando esse tipo de comportamento com o intuito de enquadrarem-se no padrão heterossexual. Este tipo de atitude provavelmente ocorre para evitar violência e discriminação por parte da sociedade. Ao esconder-se por trás de padrões, o indivíduo poderá passar por momentos de insatisfação, angústia, sofrimento e até mesmo comprometer sua produtividade.

Quando uma organização identifica e compactua com comportamentos heteronormativos, estará contribuindo com a prática de atitudes preconceituosas por parte de seus colaboradores. Segundo Souza (2018), as organizações realmente éticas farão investimentos em sua imagem institucional e influenciarão na formação de uma sociedade mais justa e de um mundo melhor.

Comportamentos heteronormativos são comuns e fazem parte de relações diárias, seja em ambiente familiar, escolar, pessoal ou organizacional. Cabe mencionar que muitas pessoas com orientações sexuais diferentes da heterossexual passam constantemente por constrangimentos, perseguições, ameaças e até violência devido a sua orientação sexual. Diante disso, vale ressaltar que muitos trabalhadores passam por situações de angústia e sofrimento em seus ambientes de trabalho, devido ao comportamento heteronormativo também estar presente no contexto organizacional.

Todo ser humano, independentemente de sua orientação sexual, tem o direito de ser respeitado. Portanto, as organizações que se preocupam com os direitos humanos e bem

estar de seus funcionários devem estar atentas à heteronormatividade que pode existir em seus espaços.

Orientação afetivo-sexual no ambiente de trabalho

Verificou-se que 50% dos participantes afirmaram que não falam sobre sua orientação afetivo-sexual dentro do ambiente de trabalho. Esse comportamento pode estar relacionado com a forma com que os funcionários foram educados. Muitas pessoas foram educadas considerando que a sexualidade está relacionada a algo negativo, por isso, acabam tendo receio de falar sobre o assunto.

Para Castellanos (2005), é verdade que, devido à educação que receberam ao longo da vida, muitos lidam com a sexualidade com complexo de culpa e quando apresentam uma crença religiosa mais rigorosa, é comum identificarem a sexualidade como sendo pecado e algo vergonhoso. O autor descreve que a educação emite a mensagem de que assuntos relacionados à sexualidade são negativos, o que gera desconfiança ao mencionar o tema em questão. A partir dessa concepção, surge o medo de vivenciar e falar sobre questões relacionadas ao assunto. Ao pensar dessa forma, criam-se mitos, barreiras e preconceitos.

Um dos participantes justificou sua resposta escrevendo simplesmente que “Esse tema não é discutido dentro do ambiente de trabalho.” (Participante 01). Outro participante respondeu da seguinte forma “Não falo sobre meus assuntos pessoais no ambiente de trabalho devido pensar que muitas pessoas não estão preparadas para tais assuntos bem como por não confiar.” (Participante 4).

Nota-se diante desta resposta, que um dos funcionários prefere não falar de sua relação afetivo-sexual pelo receio de seus colegas de trabalho não estarem preparados para lidar com tais assuntos e, também, por falta de confiança.

Ainda sobre essa questão, um dos participantes respondeu dessa forma: “Não vejo muito a relação entre essa orientação sexual e o trabalho. Vejo que assim com não preciso descrever o que me sustenta, o que como no meu dia a dia, também não acho relevante comentar sobre isso na empresa.” (Participante 6).

Outros 50% dos participantes responderam que falam sobre os assuntos relacionados à sua orientação afetivo-sexual dentro do ambiente de trabalho, conforme pode-se verificar diante das seguintes respostas.

“Sim. Normalmente.” (Participante 3), “Sim. Em minha equipe conversamos normalmente sobre esses assuntos.” (Participante 2).

Um dos funcionários respondeu que “Considerando aspectos culturais da empresa e também o respeito mútuo que existe, é possível e aceitável falar sobre questões sexuais de forma que não agrida o meio.” (Participante 5).

De acordo com Castellanos (2005), ao não rejeitar a sexualidade, mas valorizá-la como algo pessoal e admirar-se como pessoa, o sujeito poderá conhecer de forma aprofundada suas necessidades, tornar-se responsável por elas e por atendê-las, o que contribuirá com seu desenvolvimento e crescimento pessoal.

Atualmente, não podem ser ignoradas questões relacionadas à sexualidade e diversidade no contexto organizacional. Para que o ambiente de trabalho seja um local de respeito, alta produtividade e ético, torna-se necessário por parte dos gestores, o reconhecimento da existência das diversidades presentes nas organizações. Ressalta-se que não basta apenas reconhecê-la, é preciso trabalhar e geri-la de forma assertiva.

Ao fazer uma gestão eficaz da sexualidade e diversidade, os gestores podem conseguir resultados positivos como: ambientes éticos, redução da rotatividade de funcionários, união da equipe, aumento da produtividade e ainda melhorar a visão da organização frente à sociedade.

Segundo Jones e George (2012), quando a diversidade presente dentro da organização não for administrada de forma eficaz, isso poderá resultar em altas taxas de rotatividade e quedas na lucratividade. Ainda para os autores, diversidade refere-se às diferenças entre os indivíduos, relacionadas a inúmeras variáveis como: sexo, raça, orientação sexual, capacidades, religião, entre outras. Assim sendo, pode-se afirmar que o ambiente organizacional está diversificando-se cada vez mais. Administrar a diversidade existente nesse espaço de forma eficaz é uma atitude ética e ainda poderá trazer resultados positivos para a organização.

Segundo Schreiner e Busanello (2018), as gerações atuais apresentam-se com valores diferentes e a sociedade caminha para a aceitação das escolhas individuais. Diante disso, surge com força o tema da diversidade.

Ter uma visão positiva da sexualidade não significa estar de acordo com qualquer comportamento sexual. Ao entender e valorizar a sexualidade, o indivíduo estará mais preparado para saber o que deve ou não permitir quando se trata de sua sexualidade. Assim, aprende-se o que é positivo e o que é negativo. (Castellanos, 2005).

Dar liberdade e suporte aos colaboradores para tratarem de assuntos relacionados à sexualidade e diversidade é importante. Contudo, mais importante ainda, é educá-los para que superem sua negação relacionada aos temas em questão. Dessa forma, pode-se reduzir os preconceitos e injustiças no ambiente de trabalho e na sociedade.

É importante destacar que as pessoas nascem em lugares diferentes, recebem ensinamentos de pessoas com visões e pensamentos diferentes e, certamente, passam por distintas experiências. Nesse sentido, formam concepções diferenciadas sobre a vida de forma geral. Como afirma Souza (2018), diante de toda essa variedade cultural, é natural que as pessoas apresentem concepções diferentes acerca de inúmeros assuntos. Dependendo do tipo de educação recebida, algumas pessoas podem ter preconceitos ou simplesmente evitam falar sobre alguns assuntos em suas relações pessoais.

Além dos preconceitos e barreiras impostos pela sociedade, de forma geral, acrescenta-se que alguns políticos também fazem o uso de práticas excludentes e preconceituosas, pois, ao negarem os direitos de pessoas que não são heterossexuais, estão ferindo a constituição. Quando um Estado, representado por políticos moralistas defendem ideais excludentes, como o não reconhecimento dos direitos aos LGBTs, estão ferindo os direitos das pessoas, a Carta Constitucional e tratados internacionais sobre a liberdade. (Silva, et al., 2018).

Nota-se que o preconceito e a discriminação estão presentes nos grupos sociais e também nos políticos escolhidos para representar o povo. Diante dessa realidade, faz-se necessário reconhecer o quanto a minoria sofre injustiça no Brasil. Pode-se dizer que no contexto organizacional essa realidade também ocorre, mas vem passando por mudanças.

Na atualidade, assuntos acerca da sexualidade e da diversidade não podem ser simplesmente ignorados dentro das organizações. Essa realidade pode ser confirmada diante da contextualização de Sheiner e Busanellho (2018), ao afirmarem que o perfil do mercado de trabalho está passando por modificações intensas, especialmente no que tange a questões relacionadas ao respeito à diversidade de pessoas dentro das organizações. Torna-se cada vez mais evidente que, no ambiente de trabalho, convive-se com pessoas de idades, orientações sexuais, etnias, religiões e graus de instrução diferentes.

De acordo com Jones & George (2012), a diversidade está cada vez mais presente nas organizações. Os gestores enfrentam desafios ao administrar com eficácia as diversidades. Cada uma delas apresenta aspectos específicos e compreendê-los não é

simples. É importante verificar como os grupos são tratados e quais atitudes podem prejudicá-los.

Para Sheiner e Busanellho (2018), fazer a gestão da diversidade significa reconhecer sua presença nas organizações; construir um ambiente de diálogo, não necessariamente concordando sempre, mas aprendendo a respeitar a opinião do outro mesmo quando há divergências. Ainda que não haja soluções milagrosas diante de preconceitos e discriminação, o diálogo e o respeito são formas eficazes de combatê-los.

As respostas obtidas demonstraram que alguns dos funcionários preferem não tratar de assuntos pessoais como sexualidade e diversidade dentro do ambiente de trabalho. De acordo com o exposto, esse comportamento poderá estar relacionado à forma como cada indivíduo foi educado.

Atualmente, não se pode simplesmente ignorar as questões relacionadas à sexualidade e à diversidade existentes na sociedade e nas organizações. Nos ambientes organizacionais elas devem ser tratadas de forma adequada e informativa para proporcionar um ambiente de trabalho saudável e respeitoso a toda equipe.

Em muitos casos, a família e os grupos sociais ensinaram as pessoas a verem a sexualidade de forma negativa e a não respeitarem a diversidade. Além disso, muitas organizações não reconhecem a importância de tratar acerca dessa temática no ambiente organizacional. Ao proporcionar um ambiente que permita tratar de assuntos relacionados à sexualidade e diversidade de forma respeitosa e planejada, as organizações mostram-se mais humanas, o que poderá gerar resultados positivos para os funcionários e para as organizações.

Percepções – Ocorrências de ações educativas sobre sexualidade no ambiente de trabalho

Segundo Souza (2018), os investimentos em ações para o desenvolvimento da consciência ética de seus funcionários proporcionam retorno positivo às organizações. Os ensinamentos obtidos no ambiente organizacional poderão ser utilizados nos demais grupos sociais frequentados por eles. Portanto, as organizações estarão contribuindo para a formação de indivíduos mais éticos e, conseqüentemente, melhorando não só sua força de trabalho, mas toda a sociedade.

Para Noe (2015), os métodos de formação e treinamentos de equipes oferecem muitos benefícios aos colaboradores e às organizações, dado que podem proporcionar a ampliação de habilidades, autoconhecimento, melhoria do trabalho em equipe e auxílio para resolução de conflitos.

Foi questionado aos funcionários se é comum a prática de ações voltadas às temáticas: sexualidade e diversidade na organização. Diante das respostas obtidas, verificou-se que a organização estudada não costuma praticar ações relacionadas às temáticas em questão, no entanto, 16,6% dos participantes responderam que a organização realizou uma ação referente ao respeito à diversidade: “Através de campanhas a empresa prega a cultura que não devemos discriminar qualquer pessoal independente de sua opção sexual, raça, cor ou religião. Deve ser respeitada diversidade mundial.” (entrevistado 2). O mesmo participante mencionou que são “ações esporádicas, principalmente no Carnaval e na semana de segurança, para uso de preservativos, e temas básicos.”

Os demais participantes, 83,4%, afirmaram que, na organização estudada, não existem ações voltadas para as temáticas sexualidade e diversidade.

Ações como *workshop*, comitês, palestras, treinamentos e campanhas podem ser realizados no ambiente organizacional com o objetivo de trabalhar temas referentes à sexualidade, diversidade e ética.

De acordo com Noe (2015), o aprendizado no ambiente organizacional ocorre de variadas formas e os treinamentos são uma delas, sendo que podem ser utilizados para facilitar a aprendizagem de diversos conhecimentos, para o desenvolvimento de habilidades e competências.

Para desenvolver qualquer temática dentro de uma organização, é necessário que antes se faça um bom planejamento para que os objetivos sejam alcançados. Para elaboração de um planejamento assertivo e adequado de treinamento para os funcionários, é de extrema importância realizar o levantamento de necessidades, procurando identificar as demandas do grupo de funcionários, e/ou de cada indivíduo e também considerar o contexto empresarial/ de negócio. Com isso, será possível facilitar os processos de execução, o envolvimento dos participantes/funcionários e promover crescimento pessoal e profissional, num clima de motivação, satisfação e comprometimento, como já afirmara Campos (2017).

Segundo Noe (2015), o setor de recursos humanos está relacionado ao comportamento, atitude e desempenho dos funcionários. As ações praticadas por este setor

são de grande relevância na atração, motivação, recrutamento, seleção e contratação dos funcionários. O setor é responsável, ainda, por desenvolver boas relações de trabalho. A gestão de recursos humanos é um dos setores mais importantes da organização.

Com base no exposto por Noe (2015), é possível a gestão de recursos humanos desenvolver e promover ações e políticas de gestão de pessoas relacionadas também à sexualidade e diversidade e, assim, os funcionários adquirirem conhecimentos adequados sobre os temas. Ao investir no desenvolvimento de seus funcionários as organizações podem obter resultados positivos e promover um clima organizacional de respeito mútuo.

Um bom gerenciamento da diversidade no ambiente organizacional, além de reduzir as atitudes negativas, poderá trazer mais inovação e criatividade para as organizações. Segundo Prahalad e Hamel (2005), algumas empresas apresentam diversidade cultural em suas equipes como uma fonte de poder e inovação.

Para Souza (2018), as empresas devem investir na criação da consciência ética entre seus funcionários. Tal investimento pode proporcionar às organizações a sustentabilidade de seus negócios, boa convivência e valores éticos entre seus colaboradores, pois o retorno do investimento no desenvolvimento de pessoas contribuirá com a formação de gerações mais éticas. Quando se conquista uma cultura e comportamento ético, as pessoas convivem de forma mais harmoniosa e aprendem a respeitar as diferenças.

De acordo com Schreiner e Busanello (2018), é importante que os colaboradores trabalhem para atingir os objetivos organizacionais. Essa é a razão de ser de toda organização que conta com seus colaboradores para que seus objetivos sejam alcançados. Quando uma organização não trabalha acerca das questões relacionadas às diversidades, poderão ocorrer conflitos entre seus funcionários, o que poderá afetar o desenvolvimento do trabalho e o desempenho dos indivíduos.

Conforme verificou-se, de acordo com a opinião dos funcionários, não é comum a prática de ações voltadas às temáticas: sexualidade e diversidade na organização estudada. No entanto, vale destacar que no contexto atual é importante reconhecer a existência das diversidades dentro das organizações. O desenvolvimento de ações relacionadas ao tema poderá contribuir para redução de inúmeras atitudes negativas como preconceitos, injustiças, exclusão de minorias, homofobia, comportamento heteronormativo, entre outros.

Posicionamentos- a importância da educação e orientação sexual dentro do ambiente de trabalho

Quando questionados se consideram importante tratar os assuntos relacionados à sexualidade e diversidade no ambiente de trabalho, 50% dos funcionários responderam “Sim”, e os outros 50% responderam “Não”. Como pôde-se perceber, as opiniões ficaram divididas. Alguns dos participantes justificaram suas respostas, e aqueles que não consideram importante tratar sobre os temas responderam da seguinte forma:

Penso que sexualidade é um assunto que não precisa necessariamente ser tratado como tema, pois certamente todos fora do seu ambiente de trabalho convivem com situações com seus amigos e familiares. Sexualidade dentro das organizações tem que ser vivenciada como uma situação de normalidade e respeito, sem enfatizar diferenças e preconceitos entre as pessoas (Participante 5).

Outro participante justificou sua resposta dizendo que: “Como mencionei, no meu entendimento não vejo uma relação ou necessidade de se tratar do tema dentro da empresa. Aqui não fazemos qualquer discriminação, a opção sexual, inclusive em nossas normas de conduta, declaramos isso.” (Participante 6).

Os funcionários que consideram importante tratar sobre sexualidade e diversidade no ambiente de trabalho fizeram algumas sugestões quanto aos temas e ações que deveriam ser abordados pela organização, conforme pode ser verificado diante da seguinte resposta: “Principalmente ações para minimizar ideias e atitudes preconceituosas.” (Participante 2).

Outro funcionário disse que “Um tema que seria importante é o respeito quanto aos assuntos voltados à sexualidade bem como a aceitação das escolhas das pessoas.” (Participante 4). Outra justificativa apresentou a seguinte resposta: “Apenas sobre o respeito da sexualidade das pessoas dentro da organização.” (Participante 3).

Posto isto, nota-se que é necessário tratar sobre a sexualidade de forma mais clara e informativa visando reduzir os impactos negativos relacionados ao tema. Tratar sobre sexualidade de forma eficaz no ambiente organizacional também pode ser útil para evitar problemas e prejuízos, como exemplo, os casos de assédio sexual.

De acordo com Jones e George (2012), é comum acontecerem casos de assédio sexual no ambiente organizacional, causando prejuízos à imagem e também aos cofres das empresas. As vítimas de casos de assédio sexual podem ser homens ou mulheres. Cabe aos gestores encontrar formas de combatê-lo, fornecendo treinamentos e instruções sobre o que

é assédio sexual, desenvolvendo e comunicando políticas contra o assédio sexual, criando canais de denúncia e investigação e, principalmente, adotando medidas corretivas.

Percebe-se que nem todos os participantes têm consciência da importância de tratar acerca da sexualidade e da diversidade dentro da empresa. De acordo com o conteúdo pesquisado, casos de preconceitos, injustiças, exclusão e assédio sexual são apenas alguns dos diversos problemas que podem ocorrer dentro das organizações, quando não há uma adequada abordagem sobre sexualidade e diversidade.

Os funcionários foram questionados se acreditam que tratar sobre Infecções Sexualmente Transmissíveis (IST) seria o mais aceitável dentro do ambiente organizacional quando o assunto é sexualidade. Nesse questionamento, os colaboradores deveriam responder “Sim” ou “Não” e poderiam justificar suas respostas, caso tivessem interesse. Diante desse questionamento, 67% dos funcionários responderam “Sim”, que tratar sobre Infecções Sexualmente Transmissíveis é o mais aceitável dentro do ambiente de trabalho quando o assunto é sexualidade e 33% responderam “Não”.

Nota-se que, de acordo com a maioria dos participantes, quando o tema é sexualidade no ambiente organizacional, tratar sobre (IST) seria o mais aceitável. Diante disso, vale ressaltar que a sexualidade envolve inúmeras questões sociais importantes e todas merecem ser tratadas com atenção e cuidado.

Realizar campanhas relacionadas aos cuidados e à prevenção de IST é de grande relevância, mas apenas isso não basta, a sexualidade abrange outros temas importantes que precisam ser discutidos e socializados nos grupos sociais e também dentro das organizações.

Demonstração de cuidado da empresa a respeito da temática da sexualidade

Ao analisar a opinião dos funcionários quanto à preocupação da organização em relação aos assuntos relacionados à sexualidade, as informações obtidas demonstraram que a empresa apresentou um nível de preocupação relativamente baixo sobre o assunto. Algumas das respostas obtidas demonstram essa falta de interesse por parte da organização.

Pôde-se verificar que, de acordo com 70% dos funcionários, a organização estudada, de forma geral, demonstra baixa preocupação em tratar de assuntos relacionados à sexualidade no ambiente organizacional. Isso pode ser confirmado diante das seguintes respostas obtidas: “Pouca preocupação sobre esse assunto. Apenas presenciei 1 vez palestra

sobre IST.” (Entrevistado 4); “Nenhuma preocupação apresentada formalmente.” (Entrevistado 5); “Bem baixa a preocupação com esse tema.” (Entrevistado 6).

Segundo Jones e George (2012), as organizações estão mais preocupadas quanto à necessidade de enfatizar a importância da diversidade na contratação de funcionários. Caso esses funcionários sejam tratados com injustiça provavelmente irão procurar por outras oportunidades, portanto, não basta apenas contratá-los, é necessário realizar de forma eficaz a gestão da diversidade dentro da organização. Diante disso, percebe-se que a organização estudada deve demonstrar mais interesse e realizar mais ações quanto aos assuntos relacionados à sexualidade e diversidade.

De acordo com Barret (2017), as pessoas querem igualdade, justiça, abertura e transparência; também desejam trabalhar em organizações éticas de maneira a sentir orgulho da organização para a qual trabalham.

Chiavenato (2003) mostra em seus estudos que as organizações têm expectativas quanto aos talentos e potencial de seus colaboradores e, por outro lado, seus colaboradores também possuem essa mesma expectativa em relação à organização. Desta forma, ocorre a interação entre os interesses pessoais e organizacionais. Os colaboradores de uma organização podem ser um de seus mais valiosos capitais.

Segundo Noe (2015), o capital humano é a soma de conhecimento, habilidades e criatividade; pode ser ainda mais valioso que o capital material e o capital financeiro, podendo proporcionar à empresa vantagem competitiva.

Diante do exposto, torna-se necessário destacar que os assuntos relacionados à sexualidade e diversidade no ambiente organizacional não devem ser negligenciados por seus gestores. Ao contrário, devem ser tratados com considerável importância. É quase impossível, na atualidade, evitar os assuntos mencionados.

Proporcionar um ambiente organizacional livre de preconceitos e injustiças é importante para os colaboradores e também para organização. Gerir de forma eficaz as diversidades pode proporcionar às organizações aumento na lucratividade; melhora no clima organizacional, na imagem da empresa e ainda tornar-se uma importante vantagem competitiva.

Ao serem questionados se há abertura por parte da gestão para tratar sobre sexualidade e diversidade quando há necessidade, 16,6% dos funcionários responderam “Não” e 83,4% responderam “Sim”, que há abertura por parte da gestão para tratar sobre sexualidade e diversidade quando há necessidade.

Algumas das justificativas apresentadas pelos funcionários que responderam de forma afirmativa foram: “Nunca presenciei essa situação, mas eu acredito que sim.” (Participante 4); “Sim, principalmente com os responsáveis pelo RH.” (Participante 5); “Abertura sempre terá, como mencionei, não há qualquer tipo de marginalização sobre esse tema”. (Participante 6).

Diante das justificativas, verificou-se que, em caso de necessidade, a gestão da empresa ofereceria espaço para tratar sobre questões relacionadas à sexualidade e diversidade. As justificativas apresentadas demonstram uma visão positiva dos funcionários com relação à organização para tratar dos temas em questão.

7 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Visando responder ao problema de pesquisa e aos objetivos propostos pelo presente estudo, realizou-se a análise das respostas dos questionários por meio da técnica de análise de conteúdo.

Segundo Bardin (2011), a análise de conteúdo é um método empírico, que dependerá do tipo de fala à qual se dedica e também do tipo de interpretação que se objetiva. De acordo com a autora, não existe algo pronto na análise de conteúdo, apenas regras de base que devem ser seguidas. A análise por categorias é indicada quando se faz estudos sobre atitudes, opiniões, valores e crenças.

Os resultados apresentados foram analisados e interpretados com base no método de análise de conteúdo, embasamento teórico relacionado aos temas: sexualidade e diversidade no contexto organizacional e adoção de juízes, gerando confiabilidade ao estudo.

As categorias resultantes foram: compreensão dos funcionários sobre o significado do termo sexualidade, posicionamento sobre a heteronormatividade, orientação afetivo-sexual no ambiente de trabalho, percepções – ocorrências de ações educativas sobre sexualidade no ambiente de trabalho, posicionamentos - a importância da educação/orientação sexual dentro do ambiente de trabalho e demonstração de cuidado da empresa a respeito da temática da sexualidade.

Para melhor visualização, as categorias serão apresentadas no Quadro 2.

Quadro 2: Categorias

Categorias
Compreensão dos funcionários sobre o significado do termo sexualidade
Posicionamento sobre a heteronormatividade
Orientação afetivo-sexual no ambiente de trabalho
Percepções - ocorrências de ações educativas sobre sexualidade no ambiente de trabalho
Posicionamentos - a importância da educação e orientação sexual dentro do ambiente de trabalho
Demonstração de cuidado da empresa a respeito da temática da sexualidade

Fonte: Elaborado pela autora, 2019.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Desenvolver as temáticas sexualidade e diversidade dentro dos ambientes organizacionais poderá contribuir para a redução das injustiças e preconceitos existentes no ambiente de trabalho. Diante disso, propôs-se a realização da presente pesquisa junto aos funcionários de uma organização localizada no interior do estado de São Paulo-SP.

Considerando os objetivos pré-estabelecidos, buscou-se, por meio da análise dos resultados obtidos, verificar a realidade vivenciada por esses funcionários dentro de seu ambiente de trabalho.

Ao analisar se a organização estudada oferece espaço para tratar de questões relacionadas à sexualidade e diversidade, percebeu-se, a priori, que há pouco interesse por parte dos funcionários para tratar sobre esses assuntos, pois de um universo de 47 pessoas do setor administrativo, apenas 6 mostraram interesse em participar da pesquisa. No entanto, após a aplicação do questionário, verificou-se diante das respostas obtidas, que é possível falar sobre os temas e que não é comum a prática de discriminação por parte dos colegas de trabalho e gestores. Apesar disso, vale acrescentar que alguns dos funcionários mencionaram que consideram o ambiente de trabalho um local impróprio para tratar de assuntos relacionados à sexualidade e diversidade, ou seja, entende-se que eles preferem não tratar dessa temática dentro da organização.

Identificou-se, diante da visão dos colaboradores, que a concepção sobre o termo “sexualidade” é condizente com as definições dadas pelos autores mencionados no presente estudo. Desta forma, entende-se que eles apresentam uma noção adequada sobre o tema em questão.

Verificou-se, diante das pesquisas bibliográficas e respostas obtidas que é importante tratar sobre sexualidade e diversidade no ambiente organizacional, para a formação de uma sociedade mais justa e humana. As informações obtidas permitiram verificar que, ao oferecer informações e conhecimento aos funcionários, pode-se conquistar ambiente de trabalho mais humano, respeitoso, colaborativo, ético e produtivo. Pode-se, ainda, contribuir para a mudança de comportamentos de muitas pessoas que não aceitam as diferenças do próximo.

As informações obtidas demonstraram que, de acordo com a opinião da maioria dos colaboradores, a organização estudada demonstra baixa preocupação com assuntos

relacionados à sexualidade e diversidade. Verificou-se que ela não costuma praticar ações para tratar sobre os temas dentro do ambiente de trabalho.

Notou-se que seria importante que a organização estudada levasse informações adequadas aos colaboradores. Dessa forma, sugere-se a realização de ações como: palestras, rodas de conversa, campanhas e debates sobre a temática sexualidade e diversidade. Acrescenta-se que a prática destas ações não terá altos custos e poderá ter resultados altamente positivos como: imagem positiva diante dos colaboradores e sociedade, clima organizacional mais agradável, colaboradores mais éticos, humanos e produtivos.

Outra ação sugerida é a realização de *workshops* que podem ser de grande valia para reciclar e renovar informações. Com a utilização deste recurso, a organização poderá fornecer informações aos funcionários, de forma simples e rápida, dentro da própria empresa, o que possibilitará o envolvimento e participação de um número maior de pessoas.

Outra sugestão que poderá proporcionar bons resultados é a organização trabalhar sobre os temas sexualidade e diversidade na Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SIPAT). Como a realização deste evento é obrigatória, a organização poderá aproveitar essa oportunidade para abordar as temáticas em questão e promover a educação e conscientização de seus funcionários sobre a sexualidade e diversidade no espaço organizacional.

A semana de realização SIPAT existe para levar informações e conscientizar os funcionários sobre doenças ocupacionais e acidentes de trabalho por meio de eventos como palestras, reuniões e atividades diversas. Esta seria uma oportunidade de abordar a sexualidade em seu sentido amplo e não somente sobre os aspectos biológicos, mas também sobre os aspectos ligados a prevenção de Infecções Sexualmente Transmissíveis (IST) e as diferentes formas de vivenciar e respeitar a sexualidade. Esse tipo de ação possibilitaria aos funcionários a oportunidade de aprenderem e refletirem sobre a sexualidade e todo o universo que a envolve.

Uma relevante iniciativa seria a criação de um comitê LGBT (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Transgêneros). Este comitê poderia ser instituído para atuar na sugestão e acompanhamento de políticas de gestão de pessoas direcionadas à diversidade sexual no contexto organizacional e contribuiria de forma positiva para alinhar os valores e objetivos dos funcionários aos da organização. O comitê LGBT pode atuar na

defesa dos direitos sociais e individuais dos funcionários vítimas de discriminação, preconceito e intolerância.

De forma geral, o comitê poderá participar da formulação, execução e acompanhamento de políticas de gestão voltadas aos direitos dos movimentos LGBTs, preservar a igualdade de direitos, criar e monitorar canais de relação com os funcionários da organização e os movimentos LGBT; examinar denúncias e cobrar dos órgãos competentes as providências necessárias; sugerir e acompanhar a organização de campanhas que busquem a conscientização e valorização da população LGBT.

Salienta-se que qualquer tipo de ação deverá ser realizada em parceria com o setor de Recursos Humanos e deve receber apoio de toda a gestão da organização para que bons resultados sejam alcançados.

Ressalta-se que o desenvolvimento de ações internas que tratam sobre a diversidade no contexto organizacional pode impactar de forma positiva, motivando os funcionários, atraindo novos talentos e ainda conquistando novos clientes.

Com o desenvolvimento do presente trabalho, pôde-se perceber que pesquisas relacionadas à sexualidade e diversidade no contexto organizacional precisam ser mais realizadas. Mesmo que atualmente existam estudos que contemplem essas temáticas, nota-se que a literatura brasileira sobre os temas ainda é escassa.

Diante do número elevado de casos de violência e preconceitos praticados dentro das organizações, sugere-se que mais estudos sobre sexualidade e diversidade sejam desenvolvidos e publicados. Os resultados desses estudos forneceriam mais informações para os gestores e poderiam contribuir de forma significativa para a melhora na qualidade de vida e produtividade dos funcionários.

Faz-se necessário que as organizações proponham uma política de gestão que proporcione equidade entre seus funcionários, pois não importa qual seja a etnia, a origem, a cor, a orientação sexual, o gênero, a religião ou a crença, todos merecem ser respeitados e ter os mesmos direitos garantidos, sem passar por qualquer tipo de violência física, sexual, psicológica ou simbólica.

Por fim, a realização do presente estudo demonstrou que é necessária a realização de mudanças nas políticas de gestão de pessoas, pois a diversidade existe, ela está presente no contexto social e organizacional e não pode ser negada. Afinal, as organizações que conseguirem fazer uma eficiente gestão da diversidade poderão proporcionar uma melhor

qualidade de vida a seus funcionários e, ainda, conquistar um importante diferencial competitivo.

Referências

- Almeida, A. C. C. H., de.& Centa, M.L. de (2009). A família e a educação sexual dos filhos: implicações para a enfermagem. *Acta Paulista de Enfermagem*, 22(1), 71-76. <https://dx.doi.org/10.1590/S0103-21002009000100012>.
- Almeida, D. R. de. (2017). *Análise da cultura e comportamento organizacional*. Salvador: UFBA. Recuperado em 03 de janeiro de 2020 de https://educapes.capes.gov.br/bitstream/capes/203742/2/eBook_Analise_Cultura_Comportamento_Organizacional-Especializacao_em_Gestao_de_Pessoas_UFBA.pdf.
- Appolinário, F. (2011). *Dicionário de metodologia científica: um guia para a produção do conhecimento científico*. (2a ed.). São Paulo: Atlas.
- Alves, M. A., & Galeão-Silva, L. G. (2004). A crítica da gestão da diversidade nas organizações. *Revista de administração de empresas*. São Paulo, 44 (3) 20-29. Recuperado em 24 de setembro de 2018 de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902004000300003&lng=pt&nrm=iso.
- Bardin, L. (2011). *Análise de conteúdo*. São Paulo: Edições 70.
- Barret, R. (2017). *A Organização Dirigida por Valores: Liberando o potencial humano para a performance e a lucratividade*. Rio de Janeiro: Alta Books. Recuperado em 24 de dezembro de 2019 de https://books.google.com.br/books?id=0rZwDwAAQBAJ&dq=as+peoas+querem+igualdade,+justi%C3%A7a,+abertura+e+transpar%C3%Aancia%3B+tamb%C3%A9m+querem+trabalhar+em+organiza%C3%A7%C3%B5es+%C3%A9ticas.&hl=pt-BR&source=gbs_navlinks_s.
- Camargo, M. H. (2015). *Tratado Geral do Rabo*. Porto Alegre: Simplíssimo. Recuperado em 05 de janeiro de 2020 de https://books.google.com.br/books?id=8eE_A6nCBREC&dq=como+o+ser+humano+ca%C3%A7ava+e+organizava+na+antiguidade%3F&hl=pt-BR&source=gbs_navlinks_s.
- Campos, D. C. de. (2009). Atuação de estagiários em psicologia do trabalho com grupos. *Revista da SPAGESP - Sociedade de Psicoterapias Analíticas Grupais do Estado de*

- São Paulo. 10 (1), 64-72. Recuperado em 13 de junho de 2019 de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rspagesp/v10n1/v10n1a09.pdf>.
- Campos, D. C. de. (2017). *Atuando em psicologia do trabalho, psicologia organizacional e recursos humanos*. (2a ed.). Rio de Janeiro: LTC.
- Castellanos L. V. (2005). *Dom da sexualidade*. São Paulo: Loyola.
- Chiavenato, I. (2003). *Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações*. (7a ed.) Rio de Janeiro: Elsevier.
- Chiavenato, I. (2014). *Gestão de Pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. (4a ed.) Barueri, São Paulo: Manole.
- Costa, A. P., & Ribeiro, P. R. M. (2011). Ser professora, ser mulher: um estudo sobre concepções de gênero e sexualidade para um grupo de alunas de pedagogia. *Revista Estudos Feministas*, 19(2), 475-489. <https://dx.doi.org/10.1590/S0104-026X2011000200011>.
- Coutinho, L. R. S., Costa, A. M., & Carvalho, J. L. F. S. (2009). *Debatendo diversidade de gênero e raça no contexto organizacional brasileiro: lei do mercado ou cotas por lei? Sociedade, Contabilidade e Gestão* [recurso eletrônico] – Programa de Pós Graduação em Ciências Contábeis da Universidade Federal do Rio de Janeiro. 1(1). Recuperado em 22 de setembro de 2018 de <http://www.atena.org.br/revista/ojs-2.2.3-08/index.php/ufrrj/article/view/468>.
- Daft, R. L. (1999). *Teoria e projeto das organizações*. (6aed. . Tradução Dalton Conde de Alencar) Rio de Janeiro: LTC.
- Daft, R. L. (2008). *Organizações: teoria e projetos*. (9a ed.) São Paulo: Cengage Learning,
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (Orgs) (2006). *Introdução: a disciplina e a prática da pesquisa qualitativa. O planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens*. (2a ed.). Porto Alegre: Artmed.
- Dicionário Infopédia da Língua Portuguesa [em linha]. Porto: Porto Editora, 2003-2020. [consult. 2020-06-01 20:34:43]. Disponível na Internet: <https://www.infopedia.pt/dicionarios/lingua-portuguesa/citar>
- Dinis, N. F. (2008). Educação, relações de gênero e diversidade sexual. *Educação & Sociedade*, 29(103), 477-492. Recuperado em 20 de outubro de 2018 de <https://dx.doi.org/10.1590/S0101-73302008000200009>.

- Dornelles G. P., & Dal'Igna C. M. (2015). *Gênero, sexualidade e idade: tramas heteronormativas nas práticas pedagógicas da educação física escolar*. São Paulo: Pesqui, 41, (n. especial), 1585-1599. Recuperado em 17 de novembro de 2018 em <http://dx.doi.org/10.1590/S1517-9702201508142508>.
- Drucker, P. (1997). *Sociedade pós-capitalista*. (6a ed.) São Paulo: Pioneira.
- Eccel, C. S. (2010). Estudos de gênero nas organizações: implicações teórico-metodológicas. *Encontro Associação Nacional de Pós Graduação e Pesquisa em Administração*, Rio de Janeiro, RJ, Brasil. 34. Recuperado em 12 de junho de 2019 de <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/eor1360.pdf>.
- Eccel, C. S., & Flores-Pereira, M. T. (2008). A Inserção da “Diversidade” Homossexual em uma Livraria de Shopping Center: um estudo crítico. XXXII Encontro Anual da Anpad. Rio de Janeiro: Anais EnANPAD, 2008.
- Firminino, F. H. & Porchat, P. (2017). Feminismo, identidade e gênero em Judith Butler: apontamentos a partir de “problemas de gênero”. *DOXA: Revista Brasileira de Psicologia e Educação*, ISSN 2594-8385. [S.l.], 51-61. Recuperado em 18 de novembro de 2019 de <https://periodicos.fclar.unesp.br/doxa/article/view/10819>.
- Fleury, M. T. (2000). Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. *Revista de Administração de Empresas*, 40(3), p.18-25.
- Giddens, A. (2006). *O mundo na era da globalização*. Lisboa: Editorial Presença.
- Gil, A. C. (1999). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. (5a ed.) São Paulo: Atlas.
- Grossi, P. K., & Werba, G.C. (Orgs.) (2011). *Violências e gênero: coisas que a gente não gostaria de saber*. Porto Alegre: Edipucrs.
- Heiborn, M. L., Aquino E. M., Bozon M. L., & Knauth, D. R. (Orgs.) (2006). *O aprendizado da sexualidade: reprodução e trajetórias sociais de jovens brasileiros*. Rio de Janeiro: Garamond. Recuperado em 14 de junho de 2019 de https://books.google.com.br/books?id=2atSW6KG7U0C&printsec=frontcover&hl=pt-BR&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false.
- Herek, G. M., Kimmel, D. C., Amaro, H., & Melton, G. B. (1991). Avoiding heterosexual bias in psychological research. *American Psychologist*, 44(9), 957-963.

- Heteronormatividade*. (2020). Infopédia.pt. Obtido em <https://www.infopedia.pt/dicionarios/lingua-portuguesa/heteronormatividade>
- Irigaray, H. A. R. (2008). *As diversidades nas organizações brasileiras: estudo sobre orientação sexual e ambiente de trabalho*. (Tese de Doutorado em Administração de Empresas) - Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2008.
- Jesus, J. G. (2012). *Orientações sobre identidade de gênero: conceitos e termos. Guia técnico sobre pessoas transexuais, travestis e demais transgêneros, para formadores de opinião*. (2a ed.) Brasília. Recuperado em 29 de outubro de 2018 de <http://www.diversidadesexual.com.br/wp-content/uploads/2013/04/G%C3%8ANERO-CONCEITOS-E-TERMOS.pdf>.
- Jones, G. R., & George, J. M. (2012). *Fundamentos da administração contemporânea*. (4a ed.). Rio de Janeiro: AMGH.
- Junqueira, R. D. *Homofobia: limites e possibilidades de um conceito em meio a disputas*. Revista Bagoas, Rio Grande do Norte, 2007. Disponível em: http://www.cchla.ufrn.br/bagoas/v01n01art07_junqueira.pdf. Acesso em 05 mai. 2020.
- Lakatos, E. M., & Marconi, M. A. de. (2010). *Fundamentos de metodologia científica: Técnicas de pesquisa*. (7a ed.). São Paulo: Atlas.
- Leão, A. M. C. de., (2009). Estudo analítico-descritivo do curso de pedagogia da UNESP-Araraquara quanto a inserção das temáticas de sexualidade e orientação sexual na formação de seus alunos. 2009. 343 f. Tese (doutorado) - Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, Faculdade de Ciências e Letras de Araraquara, 2009. Recuperado em 10 de janeiro de 2020 de <https://repositorio.unesp.br/handle/11449/101587>.
- Leão, A. M., & Ribeiro, P. R. M. (2013). Curso de formação inicial em sexualidade: relato de uma proposta interventiva. *Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação*, 8 (3), 609-638. Recuperado em 20 de dezembro de 2018 de <http://hdl.handle.net/11449/125364>.
- Lepsch, I. F. (2010). *Formação e Conservação dos Solos* (2 a ed.). São Paulo: Oficina dos textos. Recuperado em 28 de dezembro de 2019 de https://books.google.com.br/books?id=NH8LDAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=pt-BR&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false.

- Louro, G. L. (2004). *Um corpo estranho: Ensaio sobre sexualidade e teoria queer*. Belo Horizonte: Autêntica.
- Louro, G. L. (Orgs). (2007). *O corpo educado: pedagogias da sexualidade*. (2a ed.). Belo Horizonte: Autêntica.
- Louro, G. L. (2008). *Gênero e sexualidade: pedagogias contemporâneas*. Pro-Posições, 19(2). Recuperado em 09 de dezembro de 2008 de <http://www.scielo.br/pdf/pp/v19n2/a03v19n2>.
- Louro, G. L. (2014). *Gênero, sexualidade e educação: uma perspectiva pós-estruturalista*. (16a ed.). Petrópolis, RJ: Vozes.
- Luz, R. (1995). *Clima organizacional*. Rio de Janeiro: Qualitymark Editora.
- Macedo, G. S., & Macedo, K. B. (2004). As relações de gênero no contexto organizacional: o discurso de homens e mulheres. Florianópolis- SC: *Rev. Psicol., Organ. Trab.*, 4, (1), pp. 61-90. Recuperado em 10 de dezembro de 2018 de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572004000100004&lng=pt&nrm=iso.
- Madureira, A. F. A. (2007). *Gênero, sexualidade e diversidade na escola: a construção de uma cultura democrática*. (Tese de doutorado). Universidade de Brasília – UnB, Instituto de Psicologia – IP. Brasília – DF, Dez. 2007. Recuperado em 10 de outubro de setembro de 2018 de http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/1610/1/Tese_AnaFlaviaAmaralMadureira.pdf.
- Maia, A. C., & Ribeiro, P. R. M. (2011). Educação Sexual: Princípios para a ação. *Revista Brasileira de Psicologia e Educação*, 15(1), 41-51.
- Maia, A. C. B., Eidt, N. M., Terra, B. M., & Maia, G. L. (2012). Educação sexual na escola a partir da psicologia histórico-cultural. *Psicologia em Estudo*, 17(1), 151-156. <https://dx.doi.org/10.1590/S1413-73722012000100017>
- Marx, R., Soares, J. P. R. F. & Barros, L. (2016). Variáveis de contexto organizacional a serem consideradas no projeto de sistemas de recompensas orientados à inovação de produtos. São Paulo: *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 18(60), 267-289. Recuperado em 18 de novembro de 2018 de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1806-48922016000200267&lng=en&nrm=iso.

- Mattar, F. N. (2005). *Pesquisa de marketing: metodologia, planejamento*. (6a ed.) São Paulo: Atlas.
- Maximiano, A. C. A. (2013). *Introdução à administração*. (8 a ed. revista e ampliada). São Paulo: Atlas S. A.
- Medeiros G. T. C., Soares L. W., Agamemnon R. S, Reis C. N. P., & Faria S. C. L. A. (2014). Diversidade nas Organizações Contemporâneas: um Enfoque na Transversalidade de Gênero. In *XI simpósio de excelência em gestão e tecnologia*. Rio de Janeiro: Centro Universitário de Volta Redonda.
- Miskolci, R. (2012). *Teoria Queer: um aprendizado pelas diferenças*. (2a ed.). São Paulo: Autêntica.
- Morgan, G. (2006). *Imagens da Organização*. (2a ed. Tradução Geni G. Goldschmidt). São Paulo: Atlas. Recuperado em 8 de janeiro de 2020 de <http://www.gbic.com.br/ibes2k9si/1%BA%20Semestre/livros/Projeto%20Livro%20Adm%20Imagens%20da%20Organizacao.pdf>.
- Noe, R. A. (2015). *Treinamento e desenvolvimento de pessoas: teoria e prática*. [recurso eletrônico]. (6a ed.). Porto Alegre: AMGH. Recuperado em 15 de abril de 2019 de https://books.google.com.br/books?id=d3a7BwAAQBAJ&dq=palestras,+debates+e+a%C3%A7%C3%B5es+nas+organiza%C3%A7%C3%B5es+para+mudan%C3%A7a+de+comportamental&hl=pt-BR&source=gbs_navlinks_s.
- Oda, E., & Marques C. (2008). *Gestão das funções organizacionais*. (2a ed.). Prahalad e Hamel.
- Pompeu, S. L. E., & Souza, E. M. de. (2018). A produção científica sobre sexualidade nos estudos organizacionais: uma análise das publicações realizadas entre 2005 e 2014. *Organizações & Sociedade*, 25(84), 50-67. Recuperado em 22 de outubro de 2018 de <https://dx.doi.org/10.1590/1984-9240843>.
- Rampazzo, L. (2005). *Metodologia científica*. (3a ed.) São Paulo: Loyola.
- Robbins, S. P. (2009). *Fundamentos do comportamento organizacional*. (8a ed.) São Paulo: Pearson Prentice Hall.
- Roble, O. (2009). *Conhecimento do Homem da Natureza e da Sociedade*. Curitiba: IESDE, Brasil S.A. Recuperado em 12 de janeiro de 2020 de <https://books.google.com.br/books?id=KkfkIxnjIMAC&pg=PT57&dq=resumo+dos+>

per%C3%ADodos+da+pr%C3%A9+hist%C3%B3ria&hl=pt-BR&sa=X&ved=0ahUKEwjM1trkwefmAhVQILkGHdI0BxUQ6AEITDAF#v=onepage&q=resumo%20dos%20per%C3%ADodos%20da%20pr%C3%A9%20hist%C3%B3ria&f=false.

- Rodrigues L. P. R. (Orgs.). (2008). *Pós-estruturalismo e teoria do discurso: em torno de Ernesto Laclau*. Porto Alegre: EDIPUCRS. Recuperado em 10 de outubro setembro de 2018 de <https://books.google.com.br/books?id=uQSeqaWGL6QC&pg=PA139&dq=o+que+%C3%A9+globaliza%C3%A7%C3%A3o?&hl=pt-BR&sa=X&ved=0ahUKEwiB2fWAlfLmAhVvrlkKHYmJDHQQ6AEIOzAD#v=onepage&q=o%20que%20%C3%A9%20globaliza%C3%A7%C3%A3o%3F&f=false>.
- Rossés, G. F. (2014). *Introdução à administração*. Santa Maria, RS: Universidade Federal de Santa Maria, Colégio Técnico Industrial de Santa Maria: Rede e-Tec Brasil, 2014. Recuperado em 03 de janeiro de 2020 de http://estudio01.proj.ufsm.br/cadernos_cooperativismo/caderno.pdf.
- Santos, M. S., & Oliveira, M. (2009). *Ásia uma visão histórica, política e econômica do continente*. Rio de Janeiro: Editora: E-papers. Recuperado em 03 de janeiro de 2020 de https://books.google.com.br/books?id=sqMuR8_VCZIC&pg=PA31&dq=como+o+ser+humano+se+desenvolveu+e+se+organizou?&hl=pt-BR&sa=X&ved=0ahUKEwjOnLO7ievmAhU9LLkGHRLPDtoQ6AEIRjAE#v=onepage&q=como%20o%20ser%20humano%20se%20desenvolveu%20e%20se%20organizou%3F&f=false.
- Saraiva, L. A. S., & Irigaray, H. A. R. dos (2009). Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso?. *Revista de Administração de Empresas*, 49(3), 337-348. Recuperado em 21 de outubro setembro de 2018 de <https://dx.doi.org/10.1590/S0034-75902009000300008>.
- Silva, A. K. L. S. da. (2013). *Diversidade sexual e de gênero: a construção do sujeito social*. São Paulo: *NUFEN*, 5(1), 12-25. Recuperado em 17 de novembro de 2018 de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2175-25912013000100003&lng=pt&nrm=iso.
- Silva, R. A., Muzzeti, L. R., Leão, A. M. C. de., Micheleti, L. I. S. & Oliveira, F. L. C. de. (2018). A intolerância à homossexualidade e suas múltiplas expressões. Pirassununga: São Paulo: *Edição Especial Trilhas Pedagógicas*, 8(2), 9-18.

- Souza, L. G. S. (2006). *Alinhamento entre as práticas de liderança e a cultura organizacional*. (Dissertação mestrado) – Universidade Federal Fluminense, Sistemas de Gestão. Niterói, 2006. 111f.).
- Souza, M. G. de. (2018). *Conduta ética e sustentabilidade empresarial*. Rio de Janeiro: Atlas Books. Recuperado em 13 de maio de 2019 de https://books.google.com.br/books?id=d7OIDwAAQBAJ&pg=PA26&dq=o+que+as+empresas+fazem+para+inibir+o+preconceito+dentro+das+organiza%C3%A7%C3%B5es&hl=pt-BR&sa=X&ved=0ahUKEwjctb7c_ejhAhUZJ7kGHbdcApEQ6AEINjAD#v=onepage&q=o%20que%20as%20empresas%20fazem%20para%20inibir%20o%20preconceito%20dentro%20das%20organiza%C3%A7%C3%B5es&f=false
- Schein, E. H.(2001). *Guia de sobrevivência da cultura corporativa*. Rio de Janeiro: José Olympio.
- Scheiner, E., &Busanello M. (2018). *Rotinas de trabalho, perfil profissional*. São Paulo: SENAC. Recuperado em 13 de maio de 2019 de <https://books.google.com.br/books?id=6HZUDwAAQBAJ&pg=PT98&dq=respeito+as+diversidade+dentro+das+organiza%C3%A7%C3%B5es&hl=pt-BR&sa=X&ved=0ahUKEwiE36aj2uvhAhWhH7kGHc4UDysQ6AEIKTAA#v=onepage&q=respeito%20as%20diversidade%20dentro%20das%20organiza%C3%A7%C3%B5es&f=false>.
- Seggiaro, F. B. (2017). Mulheres no mercado de trabalho: análise das dificuldades de gênero enfrentadas pelas mulheres do século XXI. Porto Alegre, Rio Grande do Sul: *Revista Metodista de Administração do Sul*. 2(01).
- Teixeira, D. V. (2010). *Desigualdade de gênero: sobre garantias e responsabilidades sociais de homens e mulheres*. São Paulo: *Revista Direito GV*. 253-274.
- Vasconcelos, E. F., Bauermeister, G. A. F., Freire, H. B.G. & Reis T. S. de. (2017). Saúde e humanização do contexto organizacional sob a perspectiva da análise do comportamento. Campo Grande: *Revista Psicologia e Saúde*, 9(3), 95-105. Recuperado em 19 de novembro de 2018 de <https://dx.doi.org/10.20435/pssa.v9i3.626>.
- Vieira, M. M. F., &Zouain, D. M. (2005). *Pesquisa qualitativa em administração: teoria e prática*. Rio de Janeiro: Editora FGV.

APÊNDICE

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Título do estudo: **SEXUALIDADE E DIVERSIDADE NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL: Tabu ou espaço aberto à reflexão?**

Prezada (o): Você está sendo convidada (o)a responder as perguntas deste questionário de forma totalmente voluntária. Antes de concordar em participar desta pesquisa e responder este questionário, é muito importante que você compreenda as informações e instruções contidas neste documento. Você tem o direito de desistir de participar da pesquisa a qualquer momento.

Objetivo do estudo: problematizar acerca da relevância de se abordar assuntos relacionados à sexualidade e diversidade no contexto organizacional.

Procedimentos: Sua participação nesta pesquisa consistirá apenas no preenchimento destes questionários, respondendo às perguntas formuladas.

Benefícios: Os benefícios para os integrantes desta pesquisa serão indiretos, pois as informações coletadas fornecerão subsídios para a construção de conhecimentos e elaboração de novas pesquisas a serem desenvolvidas sobre essa temática.

Riscos: O preenchimento deste questionário poderá expor os participantes a riscos mínimos como: cansaço, desconforto pelo tempo gasto no preenchimento do questionário. Se isto ocorrer você poderá interromper o preenchimento dos instrumentos e retomá-los posteriormente, se assim o desejar.

Sigilo: As informações fornecidas por você terão sua privacidade garantida pela pesquisadora responsável. Os sujeitos da pesquisa não serão identificados em nenhum momento, mesmo quando os resultados desta pesquisa forem divulgados em qualquer forma.

Aceita fazer parte da pesquisa?

SIM () NÃO ()

IDADE:

Identidade de gênero:

Profissão:

Tempo de empresa:

1) O que você compreende por sexualidade?

2) Sua concepção sobre sexualidade no contexto organizacional/empresarial tem relação com as experiências vividas dentro da empresa em que você trabalha?
3) Com a Heteronormatividade, você se identifica?
4) Quanto a sua orientação afetivo-sexual, você se sente à vontade para assumi-la? Você consegue falar sobre a sua orientação afetivo-sexual no ambiente em que trabalha? Discorra sobre isso.
5) Dentro da empresa em que você trabalha, já foram ou são realizadas ações que tratam sobre sexualidade? SIM () NÃO ()
6) Se sim, como ocorrem ou ocorreram essas ações?
7) Você considera importante tratar de sexualidade (Orientação Sexual) dentro do ambiente de trabalho? Se sim, quais temas você considera serem importantes?
8) Em um ambiente empresarial, quando o assunto é sexualidade, você considera que tratar de Infecções Sexualmente Transmissíveis (IST) é o tema mais aceitável? SIM () NÃO ()
9) Em relação a assuntos ligados à sexualidade, qual a preocupação demonstrada pela empresa em que trabalha?
10) Quando há necessidade, no âmbito das relações interpessoais, de abordar algum assunto relacionado à sexualidade, existem aberturas da gerência?

