

A photograph of a business meeting. A man in a dark blue suit and tie is leaning over a laptop, looking intently at the screen. To his left, a woman in a grey blazer and light blue shirt is looking towards the laptop. To his right, another woman in a dark green top is partially visible. The scene is set in an office environment with a wooden desk and a laptop in the foreground.

# A Gestão Estratégica na Administração 3

 Editora  
**Atena**

Ano 2018

Atena Editora

# **A Gestão Estratégica na Administração 3**

Atena Editora  
2018

2018 by Atena Editora

Copyright © da Atena Editora

**Editora Chefe:** Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

**Edição de Arte e Capa:** Geraldo Alves

**Revisão:** Os autores

### Conselho Editorial

Prof. Dr. Alan Mario Zuffo – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul  
Prof. Dr. Álvaro Augusto de Borba Barreto – Universidade Federal de Pelotas  
Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná  
Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília  
Prof. Dr. Constantino Ribeiro de Oliveira Junior – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
Profª Drª Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná  
Profª Drª Deusilene Souza Vieira Dall'Acqua – Universidade Federal de Rondônia  
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná  
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul  
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria  
Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná  
Profª Drª Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia  
Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie de Maria Ausiliatrice  
Prof. Dr. Jorge González Aguilera – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul  
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense  
Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins  
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte  
Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
Profª Drª Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão  
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará  
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista  
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará  
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas  
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande  
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

### Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)

G393 A gestão estratégica na administração [recurso eletrônico] /  
Organização Atena Editora. – Ponta Grossa (PR): Atena Editora,  
2018.  
3.387 kbytes – (Administração; v. 3)

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

ISBN 978-85-85107-11-6

DOI 10.22533/at.ed.116283107

1. Administração. 2. Planejamento estratégico. I. Atena Editora.  
II.Série.

CDD 658.4

**Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422**

O conteúdo do livro e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores.

2018

Permitido o download da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

[www.atenaeditora.com.br](http://www.atenaeditora.com.br)

E-mail: [contato@atenaeditora.com.br](mailto:contato@atenaeditora.com.br)

## SUMÁRIO

<b>CAPÍTULO 1</b> .....	<b>1</b>
A ASCENSÃO PROFISSIONAL E PESSOAL ATRAVÉS DE UM PROGRAMA DE COACHING	
<i>Thaís Furtado Mendes</i>	
<i>Rafael José Ferreira Inácio</i>	
<i>Lucivone Maria Peres de Castelo Branco</i>	
<b>CAPÍTULO 2</b> .....	<b>14</b>
A INOVAÇÃO DE PROCESSOS E EFICIÊNCIA PRODUTIVA: O CASO DA INDÚSTRIA AUTOMOBILÍSTICA EM GOIÁS	
<i>Euclides Fernandes dos Reis</i>	
<i>Sara da Costa Fernandes</i>	
<i>Vagner Rosalem</i>	
<b>CAPÍTULO 3</b> .....	<b>25</b>
A INTERDISCIPLINARIDADE NO ENSINO DA ADMINISTRAÇÃO: ESTUDO NUMA UNIVERSIDADE DO MEIO OESTE DE SANTA CATARINA	
<i>Silvia Marina Rigo</i>	
<i>Gilberto Medeiros Borges Junior</i>	
<i>Liliane Josefa Orso Pinheiro</i>	
<i>Cristina Keiko Yamaguchi</i>	
<i>Rodrigo Regert</i>	
<b>CAPÍTULO 4</b> .....	<b>34</b>
ANÁLISE DE CUSTOS DE RECURSOS NATURAIS: ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DE PRODUTOS DE MINERAÇÃO NA REGIÃO OESTE DO PARANÁ	
<i>Germano de Paula</i>	
<i>Werner Engel</i>	
<i>Rosemeri Magagnin Kochen</i>	
<i>Susã Sequinel de Queiroz</i>	
<b>CAPÍTULO 5</b> .....	<b>48</b>
CENTRALIDADE E DENSIDADE APLICADA AO CONDOMÍNIO EMPRESARIAL FERROESTE	
<i>Alfredo Mosael Kloster</i>	
<i>Marcos de Castro</i>	
<i>Juliane Sachser Angnes</i>	
<b>CAPÍTULO 6</b> .....	<b>67</b>
COMPARATIVO ENTRE OS PARTIDOS POLITICOS DE 1982 E APÓS A LEI 9504/97, PARA VEREADORES: O CASO DOS SEIS MAIORES COLÉGIOS ELEITORAIS DO PARANÁ	
<i>Augusto Cesare de Campos Soares</i>	
<i>Antonio Marcos Flauzino dos Santos</i>	
<i>Edmilson Aparecido da Silva</i>	
<i>Neuza Corte de Oliveira</i>	
<b>CAPÍTULO 7</b> .....	<b>80</b>
DETERMINANTES DA EVASÃO DO CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS DA UFPI	
<i>Mario Fernandes Lima</i>	
<i>Helder Araujo de Carvalho</i>	
<i>Jefferson Ricardo do Amaral Melo</i>	
<i>Janaína Pereira de Miranda Lima</i>	
<b>CAPÍTULO 8</b> .....	<b>91</b>
ENDIVIDAMENTO DAS FAMÍLIAS BRASILEIRAS E PLANEJAMENTO FINANCEIRO: PROPOSTA DE UM PROGRAMA DE CONTROLE ORÇAMENTÁRIO	
<i>Fabricio Pelloso Piurcosky</i>	

*Sheldon William da Silva*  
*Jeferson Vinhas Ferreira*  
*Pedro dos Santos Portugal Junior*  
*Claudio Silva Palmuti*  
*Felipe Flausino de Oliveira*

**CAPÍTULO 9 ..... 105**

ESTUDO DE VIABILIDADE TÉCNICA E ECONÔMICA PARA SUBSTITUIÇÃO DE LÂMPADAS FLUORESCENTES TUBULARES POR LED

*Paulo André Dias Jácome*  
*Breno Felipe Ribeiro Leite*

**CAPÍTULO 10 ..... 124**

GESTÃO DA SAÚDE PÚBLICA PARA IDOSOS – O CASO DO MUNICÍPIO DE DUQUE DE CAXIAS-RJ

*Ione Andrade Loureiro*  
*Maria Cristina Fogliatti de Sinay*  
*Laura Sinay*  
*Iluska Lobo Braga*

**CAPÍTULO 11 ..... 144**

GRAU DE COMPLEXIDADE TECNOLÓGICA DAS ATIVIDADES DE P&D DAS SUBSIDIÁRIAS DE MULTINACIONAIS E OS SETORES DE ATIVIDADE ECONÔMICA

*Roberto Costa Moraes*

**CAPÍTULO 12 ..... 157**

INADIMPLÊNCIA NO SERVIÇO DE INTERNET: UM ESTUDO DE CASO SOBRE AS SUAS CAUSAS EM UMA EMPRESA DE TELECOMUNICAÇÕES DE PALMEIRA DAS MISSÕES – RS

*Mariane Daros*  
*Nelson Guilherme Machado Pinto*

**CAPÍTULO 13 ..... 174**

METODOLOGIA ATIVA NO PROCESSO DE ENSINO E DE APRENDIZAGEM PARA O PROCESSO DECISÓRIO

*Adival de Sousa Monteiro*  
*Gabriel Luís da Conceição*  
*Paloma de Lavor Lopes*  
*Sheila Maria de Souza Santos*  
*Waldemar Vicente Júnior*

**CAPÍTULO 14 ..... 188**

MODELOS DE NEGÓCIOS COMO UNIDADE DE ANÁLISE: UM ESTUDO COMPARATIVO

*Bruna Habib Cavazza*  
*Thais Assis de Souza*  
*Luiz Guilherme Rodrigues Antunes*  
*Andréa Aparecida da Costa Mineiro*  
*André Luiz Zambalde*

**CAPÍTULO 15 ..... 208**

O COMPORTAMENTO INDIVIDUAL E SUA INFLUÊNCIA NA CULTURA ORGANIZACIONAL DO HOTEL BAEZA NA CIDADE DE GOIATUBA- GO

*Thaís Furtado Mendes*  
*Everton Sousa Pereira*  
*Lucivone Maria Peres de Castelo Branco*  
*Michelly Cândida Campos*  
*Samylla Aparecida Silva*

<b>CAPÍTULO 16</b> .....	<b>221</b>
OS EFEITOS DO COMING OUT NA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	
<i>Giovanna Belfort Moreira</i>	
<i>Fabiula Meneguete Vides da Silva</i>	
<b>CAPÍTULO 17</b> .....	<b>237</b>
PERCEPÇÕES SOBRE A APLICAÇÃO NATURALEMDR3DS NO SUPORTE AO TRATAMENTO DE TRAUMAS CAUSADOS PELA VIOLÊNCIA	
<i>Rosa Amelita Sá Menezes da Motta</i>	
<i>Gerson Gomes Cunha</i>	
<i>Luís Alfredo Vidal de Carvalho</i>	
<i>Altemar Sales de Oliveira</i>	
<i>Saulo Barbará de Oliveira</i>	
<i>Viviane Farias do Nascimento</i>	
<b>CAPÍTULO 18</b> .....	<b>250</b>
PRESENTEÍSMO: A SAÚDE OCUPACIONAL, RELAÇÕES E CONDIÇÕES ORGANIZACIONAIS DO TRABALHO, OBSERVANDO A CONTRIBUIÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	
<i>Hellen Daici Scariotte</i>	
<i>Marcos Fabricio Juszczak</i>	
<b>CAPÍTULO 19</b> .....	<b>258</b>
QUALIDADE DO ATENDIMENTO NA EMPRESA ALTO PADRÃO LABORATÓRIO	
<i>Lucivone Maria Peres de Castelo Branco</i>	
<i>Thaís Furtado Mendes</i>	
<i>Amanda Gabriela Scofoni da Costa</i>	
<b>CAPÍTULO 20</b> .....	<b>273</b>
TRABALHO, MAS NÃO TENHO EMPREGO: UM ESTUDO SOBRE O PERFIL DOS VENDEDORES AMBULANTES DA GRANDE VITÓRIA-ES	
<i>Marcelo Loyola Fraga</i>	
<i>Bruna Pereira Modzelewski</i>	
<i>Gideão Costa de Oliveira</i>	
<i>Rafaella Bazoni Rossi</i>	
<i>Muryan Passamani da Rocha</i>	
<b>CAPÍTULO 21</b> .....	<b>285</b>
UMA EXPERIÊNCIA INOVADORA: BLOGS NAS AULAS DE SISTEMAS DE INFORMAÇÃO NA GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	
<i>Rosa Amelita Sá Menezes da Motta</i>	
<i>Altemar Sales de Oliveira</i>	
<i>Biancca Scarpeline de Castro</i>	
<b>SOBRE OS AUTORES</b> .....	<b>297</b>

## OS EFEITOS DO COMING OUT NA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

**Giovanna Belfort Moreira**

Universidade Federal do Amazonas –  
Departamento de Administração Manaus-AM

**Fabiula Meneguete Vides da Silva**

Universidade Federal do Amazonas –  
Departamento de Administração Manaus – AM

homofobia e heterossexismo foram levantados e são relevantes para entender os motivos pelos quais nem todos os LGBTs assumem sua sexualidade na organização.

**PALAVRAS-CHAVE:** : LGBT. *Coming out*. Qualidade de Vida no Trabalho.

**RESUMO:** Apesar de movimentos de visibilidade e orgulho LGBT estarem cada vez mais presente na sociedade e nos veículos de informação, ainda existem poucos estudos acadêmicos sobre a temática, o que corrobora para pouco conhecimento acerca do tema. O presente estudo visa relatar os reflexos do *coming out* no ambiente organizacional, segundo a perspectiva dos indivíduos LGBTs enquanto profissionais, de forma que esclareça a importância desse processo para a qualidade de vida no trabalho do funcionário na empresa. A pesquisa foi realizada de forma qualitativa com perguntas baseadas nas dimensões de QVT do Walton e a partir dos dados alcançados, os resultados foram analisados a partir da análise de conteúdo de Bardin. Diante das oito dimensões de Walton, alguns aspectos levantados pelos entrevistados foram positivos, variando em relação ao contexto de inserção do profissional. Porém, nem todos se sentiram a vontade após passar pelo processo de *coming out*. Os principais fatores como

### 1 | INTRODUÇÃO

A discussão sobre a presença LGBT (Lésbicas, Gays, Bissexuais e Transexuais/Travestis/Transgêneros) no ambiente organizacional versus qualidade de vida no mesmo torna-se importante, uma vez que em diversas situações a pessoa LGBT não está incluída na diversidade cultural do trabalho, sendo estigmatizado e invisibilizado, seja por parte da empresa ou do meio acadêmico, sendo este último no que diz respeito aos estudos realizados (SIQUEIRA; ZAULI-FELLOWS, 2006).

Também existem questões relacionadas à identidade desse público, as quais são relevantes para o entendimento da comunidade e do movimento LGBT, tais como: a mudança de nome (nome social), o gênero que se identificam (para o uso de ambientes divididos pelo sexo), a vestimenta (em ambientes que há o uso de uniforme), entre outros movimentos políticos e

jurídicos que excluem ou dificultam a criação de uma identidade do profissional. As organizações, por sua vez acabam fazendo tal temática uma vantagem competitiva, sendo tratada como aspecto de responsabilidade social, já que se torna uma prática que apoia e viabiliza a inserção profissional destes indivíduos (MATTE; SANTOS, 2017).

Alguns trabalhos (MOURA; NASCIMENTO; BARROS, 2016; IRIGARAY, 2011; SARAIVA 2011; SIQUEIRA et al; 2009) têm discutido a temática LGBT no campo organizacional, embora tal abordagem tanto no meio acadêmico de administração quanto nas organizações seja recente (SIQUEIRA; ZAULI-FELLOWS, 2006, CAPRONI NETO; SARAIVA; BICALHO, 2014). Destaca-se que poucos estudos foram realizados a respeito do impacto do exercício de assumir-se no ambiente corporativo, e a influência na qualidade de vida no trabalho do funcionário pertencente a esse grupo. Portanto, a pesquisa tem como objetivo relatar os reflexos do *coming out* no ambiente organizacional de forma que esclareça a importância desse processo para a qualidade de vida no trabalho do funcionário.

O presente estudo levanta questões sobre a qualidade de vida no trabalho baseadas nas dimensões propostas por Walton (1973) e segundo a perspectiva do funcionário LGBT, de forma que seja resgatada uma temática pouco discutida e importante, proporcionando espaço de debate para o grupo que busca por visibilidade e igualdade, tanto no âmbito social quanto profissional.

## 2 | FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### 2.1 A multiplicidade de gêneros e a orientação sexual

As questões relacionadas ao gênero e sexualidade permeiam as relações e as construções sociais da atualidade. A formação de identidade em âmbito organizacional é um elemento da teoria organizacional atual, tornando pertinente o estudo e o entendimento a respeito de minorias que contribuem para a formação da organização. Por minoria, trata-se de grupos que ao apresentarem diferenças sofrem discriminação e desfavorecimentos, fugindo do princípio assegurado a todos os cidadãos por lei, de igualdade.

A comunidade LGBT vem conquistando espaço não só na indústria musical, televisiva e cinematográfica como em cargos importantes de multinacionais e empresas muito influentes ao redor do mundo. Colaborando, sobretudo, com uma nova forma de pensar, divulgar e vender produtos, além de um novo olhar para a importância da identidade e da individualidade para o ambiente organizacional. Sendo possível também contribuem com o aumento do entendimento da sociedade acerca da diversidade humana.

A teoria Queer defende que o conceito de sexualidade é uma construção social e cultural, com variações ao decorrer da história, ela relata e reflete sobre os novos



entendimentos, as lutas por igualdade e participação ativa dos diversos sujeitos sexuais existentes de forma que suas escolhas sejam consideradas normais e pessoais, sem que envolva aspectos biológicos (SOUZA, 2017).

Assim, surge um novo termo para identificar o indivíduo que não se encontrava no gênero determinado biologicamente: transgênero. A etimologia da palavra transgênero deriva do latim. O prefixo trans significa ‘através’, ‘além de’, ‘do outro lado’, e o sufixo gênero advém da palavra genus, que significa ‘tipo’, ‘espécie’, ‘gênero’ e ‘sexo’. Na perspectiva atual, o conceito de transgênero se enquadra no “guarda-chuva”, que abarca o grupo diversificado de pessoas que não se identificam, em graus diferentes, com comportamentos e/ou papéis esperados do gênero que lhes foi determinado quando de seu nascimento (JESUS, 2012).

Os transgêneros, junto com os transexuais e travestis configuram o T presente na sigla LGBT e são diferenciados entre si por características físicas, psicológicas e expressões externas. Quando há a realização de cirurgias ou tratamentos no corpo, de forma que ocorra a caracterização da identidade de gênero do indivíduo, o mesmo se encaixa no grupo de transexuais. Homens e mulheres que são cross dressers são os travestis. Em 1953, Harry Benjamin, em uma perspectiva biológica, parte da ideia de que o “sexo” é composto de vários sexos: o genético, o gonádico, o fenotípico, o psicológico e o jurídico, entendendo que o sexo cromossomático (genético) seria o responsável pela determinação do sexo e do gênero:

Apesar de envolverem sexualidade, a orientação sexual e a identidade de gênero são complementares, mas não dependentes entre si. O “comportamento e identidade são componentes da orientação sexual que não caminham necessariamente na mesma direção” (SIMÕES; FACCHINI, 2009, p.31). De forma que, a opção que o indivíduo tenha na hora de escolher um parceiro, não influencia a forma como ele se identifica. Ser homossexual é se sentir atraído por pessoas de mesmo gênero, essa opção é representada na sigla LGBT pelos gays e lésbicas. O ‘B’ de LGBT representa o grupo de pessoas que se sentem atraídos de forma afetiva e sexual por pessoas de ambos os sexos, os quais se autodenominam bissexuais.

Para Sousa Filho (2009) as orientações sexuais constituem sensibilidades e expressões do desejo e do prazer que podem aparecer na vida de um indivíduo de muitas maneiras, sem que sejam fixas e inevitáveis. Partindo desse pressuposto, novas identificações de orientações sexuais estão sendo estudadas e aplicadas.

## **2.2 A identidade nas organizações**

Para introduzir a importância da identidade em uma organização, é necessário entendê-la como conceito em sua forma individual, pois da mesma deriva o formato e a característica da homossexual e da corporativa.

Como qualquer característica, a forma que um indivíduo classifica sua sexualidade também é responsável pela definição de sua identidade e muitas vezes refletirá na hora

em que o mesmo for se expressar dentro do ambiente de trabalho. Seja de acordo com sua preferência por roupas (caso a empresa não tenha uniforme ou nenhuma regra de roupas sóbrias), ou através de gírias e trejeitos. A partir do momento em que o profissional tem espaço para formar ou mostrar sua identidade na organização, há a individualidade do funcionário enquanto parte da empresa.

Dessa forma, o *coming out* é considerado um passo essencial para a criação da identidade. A relevância do rito de “saída do armário” está refletido no desenvolvimento e aceitação dessa identidade homossexual como contribuição para a construção do autoconceito do indivíduo, bem como a revelação de uma realidade estigmatizada para amigos, famílias, outros homossexuais e a sociedade (NETO; SILVA SARAIVA; BICALHO, 2013).

Segundo Caproni Neto, Saraiva e Bicalho (2014, p. 90)

O *coming out* processo por meio do qual o homossexual revela sua orientação sexual a outras pessoas (sejam familiares, amigos, colegas de trabalho ou estranhos) tornando-se visível, culturalmente inteligível e desafiando abertamente o discurso sexual hegemônico.

A partir do momento em que o indivíduo se sente a vontade e começa a interagir com os outros com o reconhecimento de sua identidade e a aceitação da mesma por parte de seus colegas de trabalho, as chances de ser obtida a satisfação no trabalho aumenta, pois mesmo quando existem políticas relacionadas à diversidade, se há o preconceito explícito ou velado, a percepção dos empregados sobre sua efetividade é prejudicada (IRIGARAY, 2011).

### 2.3 Qualidade de vida no trabalho segundo o modelo Walton

Devido a maior preocupação da sociedade industrial estar voltada para o avanço tecnológico, a produtividade e o crescimento econômico, existem certos valores humanos e ambientes que são negligenciados pela sociedade e é a partir deles que, a expressão Qualidade de Vida se aplica (WALTON, 1973). Tal estudo pode ser aplicado em diversas esferas sociais, inclusive na organizacional.

A QVT surge na organização a partir de um enfoque biopsicossocial, ou seja, do todo: empresa e pessoas. Dessa forma, ela será o conjunto de ações que por sua vez, envolve melhorias, inovação e tecnologia no ambiente organizacional. A partir dessa análise, será realizado diagnóstico, campanhas, serviços e projetos voltados para o desenvolvimento das pessoas em conjunto com o trabalho na empresa (LIMONGI-FRANÇA, 1997).

Em seus estudos, Walton definiu oito dimensões para a QVT, quais sejam: compensação justa e adequada, condições de trabalho, uso e desenvolvimento de capacidades, oportunidade de crescimento e segurança, integração sócia na organização, constitucionalismo, o trabalho e o espaço total da vida e relevância social da vida no trabalho.

A compensação justa e adequada refere-se a uma remuneração recebida pelo

trabalho realizado, baseando-se na remuneração adequada para viver com dignidade, suprimindo as necessidades, na equidade interna (remuneração dos outros membros da organização) e na equidade externa (remuneração compatível com a do mercado de trabalho).

As condições de trabalho relacionam-se ao bem-estar e saúde do trabalhador. É avaliada pela jornada de trabalho e pelo ambiente físico de trabalho.

O uso e desenvolvimento das capacidades reportam-se à oportunidade do trabalhador em aplicar no seu dia-a-dia o que sabe e suas aptidões profissionais.

A chance de crescimento e segurança refere-se às possibilidades de seguir carreira, de crescimento profissional e de segurança oferecidas pela organização ao trabalhador.

A integração social na organização relaciona-se ao grau de integração social existente na organização, mais especificamente expressa-se pela igualdade de oportunidades, o relacionamento e o senso comunitário.

O constitucionalismo mede o grau em que os direitos do trabalhador são respeitados pela organização.

O trabalho e espaço total de vida é o equilíbrio que existe entre o trabalho e a vida pessoal, esperando que o trabalho não absorva todo o tempo e energia do trabalhador.

A relevância social do trabalho refere-se a atuação da organização frente à sociedade, que pode ser observada de acordo com as dimensões apresentadas pelo autor como a imagem da organização, a responsabilidade social pelos serviços e pelos produtos e a responsabilidade social pelos empregados.

### 3 | METODOLOGIA DE PESQUISA

Objetivando dar voz aos indivíduos participantes e também permitir a adequação à condição de segmento de atuação profissional e condição individual de cada entrevistado, a metodologia utilizada foi qualitativa descritiva.

O instrumento de coleta de dados foi a entrevista semiestruturada com perguntas baseadas nas dimensões da qualidade de vida no trabalho propostas por Walton (1973).

Para a escolha da amostra, os principais critérios eram fazer parte da comunidade LGBT e ser empregado ou ter experiências de trabalhos anteriores. Inicialmente, a seleção amostral ocorreu de forma intencional e por acessibilidade. Ao final de cada as entrevistas, seguiu-se a dinâmica da bola de neve (*snowball*), ou seja, alguns entrevistados indicaram alguém que por sua vez, possuía as mesmas características necessárias para participarem da pesquisa, formando assim, cadeiras de referência (BIERNACKI; WALDORF, 1981).

A duração média de cada entrevista foi de 25 minutos e na sequência, houve a transcrição das mesmas para que fossem preservados os discursos dos entrevistados.

Coincidentemente, o período de agendamentos e entrevistas se deu no mês de Junho, o qual foi considerado o mês de visibilidade e do orgulho LGBT.

A priori, houve a coleta de dados gerais dos quinze indivíduos pertencentes à comunidade LGBT (quatro mulheres, um homem trans, um não binário e nove homens).

Ao início de cada entrevista, foi apresentado um termo de consentimento livre e esclarecido, no qual foi assegurado sigilo aos indivíduos pesquisados. Por conta disso, foram criados codinomes baseados em cantoras de pop nacional e internacional devido ao apoio ofertado por elas e por trazer visibilidade à comunidade LGBT. A interpretação dos dados foi realizada seguindo o protocolo de Bardin (2009) denominado análise de conteúdo.

A seguir, por intermédio do quadro 2, pode-se visualizar algumas características de cada um dos quinze sujeitos entrevistados.

<b>Entrevistado</b>	<b>Características</b>
Rihanna	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entre 18 a 21 anos</li> <li>- Homem</li> <li>- Homossexual</li> <li>- Solteiro</li> <li>- Jurídica</li> </ul>
Britney	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acima de 25 anos</li> <li>- Homem</li> <li>- Homossexual</li> <li>- Solteiro</li> <li>- Comunicação</li> </ul>
Ke\$ha	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entre 21 a 25 anos</li> <li>- Homem</li> <li>- Homossexual</li> <li>- Solteiro</li> <li>- Magistério</li> </ul>
Anitta	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entre 21 a 25 anos</li> <li>- Homem</li> <li>- Homossexual</li> <li>- Solteiro</li> <li>- Design</li> </ul>
Taylor	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acima de 25 anos</li> <li>- Homem</li> <li>- Homossexual</li> <li>- União estável</li> <li>- Jurídica</li> </ul>
Shakira	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entre 18 a 21 anos</li> <li>- Homem</li> <li>- Homossexual</li> <li>- Solteiro</li> <li>- Industrial</li> </ul>
Miley	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entre 18 a 21 anos</li> <li>- Homem</li> <li>- Homossexual</li> <li>- Solteiro</li> <li>- Jurídica</li> </ul>
Katy Perry	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acima de 25 anos</li> <li>- Homem</li> <li>- Homossexual</li> <li>- Solteiro</li> <li>- Administrativa</li> </ul>

Demi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acima de 25 anos</li> <li>- Não binário</li> <li>- Pansexual</li> <li>- Solteiro</li> <li>- Comunicação</li> </ul>
Nicki	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entre 21 à 25 anos</li> <li>- Homem</li> <li>- Homossexual</li> <li>- Solteiro</li> <li>- Finaceira</li> </ul>
Cabello	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entre 18 a 21 anos</li> <li>- Mulher</li> <li>- Homossexual</li> <li>- Solteira</li> <li>- Licenciatura</li> </ul>
Selena	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acima de 25 anos</li> <li>- Mulher</li> <li>- Homossexual</li> <li>- Solteira</li> <li>- Jurídica</li> </ul>
Beyonce	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entre 21 a 25 anos</li> <li>- Mulher</li> <li>- Bissexual</li> <li>- Solteira</li> <li>- Jurídica</li> </ul>
Gaga	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entre 18 a 21 anos</li> <li>- Homem trans</li> <li>- Bissexual</li> <li>- Solteiro</li> <li>- Vendas e licenciatura em história</li> </ul>
Madonna	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entre 21 a 25 anos</li> <li>- Mulher</li> <li>- Bissexual</li> <li>- Solteira</li> <li>- Jurídica</li> </ul>

Quadro 2: Dados dos entrevistados.

Fonte: Elaborado pelos autores (2017).

## 4 | ANÁLISE DE RESULTADOS

Os trechos dos discursos apresentados foram selecionados, segundo perguntas baseadas nas dimensões de Walton.

A primeira dimensão de Walton aborda a renda e a equidade interna e externa, ou seja, a recompensa oferecida pela organização deve estar em conformidade com aquilo que é oferecido pelo mercado. O entrevistado com codinome Katy Perry afirma: “Humm, muito pelo contrário. Exerço a função de três profissionais da mesma área, tendo o salário três vezes maior que os deles. Isso vem muito da confiança que meu chefe tem em mim”. Assim, Katy trouxe para questão uma perspectiva de compensação justa, ou seja, dependendo exclusivamente da qualidade do seu trabalho e de seus resultados.

Por sua vez, Anitta faz a seguinte afirmação: “Já tive um namorado de longa data

e estávamos considerando morar juntos e mesmo assim, fui isento do benefício”. Anita alegou que foi isento de alguns benefícios, que são direitos de todos os funcionários, mesmo com a possibilidade de união estável.

A dimensão seguinte, diz respeito as condições de trabalho dos funcionários, isto é, se o ambiente em que ele está inserido é seguro e saudável, proporcionando bem-estar e organização e também assegurando uma jornada de trabalho bem definida.

Nesse mérito, entrará a questão do assédio, que pode ocorrer no ambiente organizacional através de outros funcionários ou até mesmo do próprio chefe. A entrevistada Cabello relatou sobre a recepção de sua sexualidade mediante a outros funcionários heterossexuais: “Não tinha nada bom relacionado a minha orientação sexual no meu ambiente de trabalho. Tinha muito professor que fala que não tinha problema eu ser lésbica, mas que não era para deixar explícito, e eu sentia que se permitisse, acabaria acontecendo invisibilidade porque é isso que os machistas e homofóbicos querem”.

Outros discutiram a respeito do assédio sexual, velado por seus chefes, em troca de viagens ou favores, como relatou Anitta: “Ele chegou a me oferecer um cargo melhor na empresa caso a gente viajasse junto, enquanto acariciava meu braço e eu não aceitei. Depois ele começou a me passar muitos trabalhos difíceis e muito conteúdo também, então saí da empresa”. Nicki ressaltou que: “Meu antigo chefe, sendo casado com uma mulher, já deu em cima de mim. Uma vez estava assistindo filme de drag queen, aí ele perguntou se eu gostava, aí eu disse não, então ele afirmou que eu gostava de homem e ainda perguntou ‘como eu né’, depois falou que podia me pegar se eu quisesse, mas nunca dei moral e no final, ele me demitiu”.

Também houve relatos do preconceito e exclusão e da própria questão da jornada de trabalho, que assegura ao trabalhador o direito de um número definido de horas de trabalho. Nesse sentido o entrevistado Miley comenta: “Era um assédio moral de certa forma. Mas não sei se era por isso. Existia um assédio moral bem pesado. Eu era essencial lá, mas pedi redução de horário e tinham outros alunos que inclusive, eram da mesma faculdade que eu. Então, todos tiveram o horário reduzido e o meu não foi.”

A ausência do bem-estar causada pela falta de respeito dos funcionários em relação a presença de um indivíduo LGBT, pode resultar em uma série de brincadeiras com uma carga simbólica de preconceito muito grande. Tal fato foi retratado por Selena ao ressaltar a seguinte fala: “Quando a gente passa por umas situações, às vezes achamos que é tão normal, que não entendemos assédio como problema. Eu saí do último trabalho por exaustão emocional. Rolava umas brincadeiras em relação a coordenadora. Falavam que eu tinha feito o teste do sofá pra ganhar o cargo. Eu sempre levei aquilo como brincadeira, mesmo que me incomodasse. Depois percebi que não estava confortável e era assédio. Isso foi bem desconfortável, mas encarei por muito tempo como leseira e depois percebi que era assédio e que eu não me sentia valorizada por causa daquelas coisas e mais fraca até no meu cargo”.

Por último, no que se diz respeito a segunda dimensão, foram relatados assédio

moral relacionado a orientação sexual do funcionário LGBT quando se tratava da realização de algumas tarefas, principalmente se acontecia erros, de forma que a culpa fosse atribuída a tal característica, como relatado por Shakira: “Eu estava trabalhando com um rapaz no setor, depois de ter feito uma cirurgia e antes de trabalhar no setor atual, e falei que não poderia fazer aquele trabalho que envolvia carregar peso. Eles pensaram que se relacionava a minha sexualidade. Fizeram piadas e quando meu chefe percebeu, me incentivou a denunciar”. Katy Perry complementa destacando que: “Aconteceu um caso uma vez em que nós estávamos tratando da negociação de um contrato e na empresa, eu trato da parte formal, por se tratar de licitação. Pelo grande acúmulo de exercícios, eu perdi um contrato importante. Então, um dos amigos do meu chefe, que era sócio, chegou para mim e disse que isso aconteceu comigo porque eu não era homem o suficiente para trabalhar nesse tipo de coisa: ‘Você não é homem, é viado’”. Esse tipo de comportamento, é causado pela heteronormatividade e segundo Irigaray (2011), algumas pessoas acreditam na superioridade da orientação sexual de forma que os indivíduos não heterossexuais sejam excluídos de realizar alguma atividade, participar de algum evento ou até mesmo de integrar políticas públicas e organizacionais.

A terceira dimensão de Walton aborda o uso e desenvolvimento de capacidade. Em outras palavras, o espaço que o funcionário tem na organização para realizar suas tarefas e aplicar seus conhecimentos e aptidões na organização. Para exemplificar, apresenta-se o relato de Katy Perry: “No primeiro ano, nunca falei sobre minha sexualidade e eles não chegaram a perguntar. Depois do acesso às redes sociais, eles chegaram e perguntaram. Meu chefe tem isso como um ponto positivo na minha pessoa como profissional. Ele diz que nós, homossexuais somos muito organizados, competentes e honestos... Talvez pelo preconceito que sofremos, então tendemos a ter uma vida correta e é isso que ele busca na empresa: pessoas que buscam sempre ser eficazes”. Corroborando com o posicionamento do chefe de Katy, Torres e Pérez-Nebra (2004), defendem que as minorias (negros, mulheres, homossexuais), não colaboram com a organização apenas no sentido de trazer “informação peculiar” (TORRES; PÉREZ-NEBRA, 2004, p. 448), também trazem um ponto de vista novo, importante e relevante para a organização em relação ao mercado competitivo, sobre como executar tarefas, novos processos, metas e inovações na comunicação e nas formas de lideranças.

A quarta dimensão aborda as oportunidades de crescimento e segurança de um funcionário em seu ambiente de trabalho. Isto é, o que é ofertado para o trabalhador, afim de que ele possa crescer e se desenvolver enquanto profissional, além de garantir a segurança em relação a seu próprio emprego, envolvendo questões de reconhecimento que corroborem para o crescimento profissional do indivíduo. Alguns relatos ilustram tais afirmativas, como de Miley: “No direito, você acredita que está sempre em ambiente de trabalho. Eu participo de um projeto de arbitragem com várias faculdades e empresas, então eu tento manter escondida minha identidade. Já senti

preconceito pelo receio de não conseguir um emprego depois. Só quero que descubram se eu estiver consolidado. Eu já me retraio mais em um ambiente que tenham muitos héteros, não me sinto confortável”; Selena: “Como advogada autônoma, se eu quiser atender um cliente do jeito como eu gosto de estar, eu ia ter dificuldade de passar uma credibilidade para o meu cliente, mas acho que isso é uma questão geral, independente de sexualidade, mas talvez seja pior, mais difícil para homossexuais. Mas de forma geral, o direito tem essa coisa chata de comportamento e vestimenta. Ficar 100% na minha zona de conforto talvez dificultasse um pouco. A primeira resposta na minha cabeça veio “não”, mas pensando bem, eu já me vesti e agi várias vezes não como eu mesma só para ter um melhor atendimento do meu cliente”. Isso confirma o estigma apontado, em que o indivíduo arca sozinho com o silêncio de ser discriminado por ser quem é (IRIGARAY, 2009 apud THOMPSON et al, 2004; BLAINE, 2000).

Porém, também houve manifestações positivas, como a de Demi: “Uma coisa que achei muito legal, minha chefe contratou uma pessoa para treinar eu e outra designer, e eu sempre fui muito de procurar produzir e crescer na área. Até suporte quando eu tinha que sair porque precisava de tempo para retificar meu nome, eles apoiavam e ofereciam ajuda. Questões de médicos, etc.”

A quinta dimensão proposta por Walton, chama-se Integração Social na organização e busca a igualdade entre os trabalhadores de forma que as oportunidades sejam igualitárias, o relacionamento seja saudável e tenha respeito para com as individualidades e o senso comunitário que permita a interação e o companheirismo dentro e fora da organização por parte dos funcionários. Apesar de necessária, essa dimensão é um desafio devido a questão das características individuais de cada um. Entrando na temática LGBT, alguns relatos ilustram como o processo de *coming out* ocorre e o impacto que ele tem. Por exemplo, o Taylor afirma que: “Assim, eu nunca cheguei e disse que era gay. Se eles notam alguma coisa, passa indiferente. As pessoas mais ligadas que sabem, o resto da instituição age naturalmente. Nunca senti nada estranho pela minha opção sexual. Como eu trabalho num ambiente jurídico, não posso usar nada muito afeminado. Eu não sou mulher, sou homem que gosto de homem. Usamos roupa formal, não pode ser chamativo nem pintar cabelo ou deixar grande, e eu não me sentiria confortável usando esse tipo de coisa”.

Alguns, apesar de uma reação positiva em relação ao *coming out*, sentiam uma forma de preconceito velado em relação ao que é ser gay, como exemplificado pela afirmação de Kesha: “O que acontece muito é quando a pessoa sabe que você é e começa a tirar umas brincadeiras que você sabe que não é de maldade. Quer jogar gíria, quer apresentar, forçar amizade. Parece que eu sou um bichinho de estimação. Muda o comportamento, principalmente das mulheres. Meio que começa a questão das gírias e do ‘meu amigo gay’. Criam e forçam intimidade”. Anitta ressalta que: “Em alguns momentos, sim. Uns para melhor, outros para pior. Alguns amigos héteros não me chamavam mais para jogar futebol ou então, para sair para beber, conversar. Do outro lado, as meninas me chamaram mais, mas muitas meninas querem ter



um gay de estimação. Queriam ajuda até com roupa, coisas que não entendo”. Os comportamentos retratados nas interações sociais descritas se encaixam na Teoria da Identidade Social, a qual diz que “os indivíduos tendem a classificar a si próprios e aos outros em categorias sociais, e que essas classificações têm efeito significativo sobre as interações humanas” (NKOMO; COX JR, 1998, p. 337).

Há também o pré-julgamento de forma mais explícita, tendência que ocorre em relação a trans e seu direito ao uso do banheiro, ilustrado por Lady Gaga: “A questão do uso do banheiro, eu usava o masculino e começaram a surgir problemas relacionados a isso, envolvendo até mesmo a segurança do shopping. Eles não queriam que eu usasse, e tudo isso atrapalhou meu rendimento no trabalho. Eu não me sentia à vontade naquele ambiente”. Na prática, manifestações de intolerância à diversidade de identidade de gênero ou orientação sexual resultam no comprometimento da dignidade do indivíduo, aumentando o nível de estresse, o que compromete seu desempenho e prejudica, no limite, o desempenho da própria empresa (IRIGARAY, 2011).

Outros relataram que ao se assumirem e manifestarem suas características se sentiram mais à vontade e sentiram melhorias no ambiente organizacional, como Katy Perry: “Eu senti sim, muito para melhor. Antes de meu chefe e meus colegas perguntarem, existia muito a questão de um tratamento extremamente profissional. A partir do momento que perguntaram, tivemos muitas conversas, bastantes pessoais até. Foi quando eu tive a oportunidade de dar opiniões referentes a empresa. Como passei a ter mais afinidade com meu chefe, eu consegui ter mais voz, ajudar mais na empresa com as minhas ideias. Foi por isso que a minha orientação sexual me ajuda a ter uma melhor relação com a empresa e com meu trabalho”. Beyoncé ressalta que: “As pessoas passam a fazer perguntas, e num dia específico, a pessoa perguntou ‘você é LGBT?’ E eu disse que sim. Ela achou legal e eu senti que a mesma queria fazer perguntas mais íntimas que eu não queria responder. Quando as pessoas sabem, costumam perguntar quando você se descobriu, como pode gostar de homem e mulher e qual a diferença. Inclusive, a pessoa perguntou qual eu preferia e eu disse ‘nenhum, tô solteira haha’. Detesto essa pergunta”.

A sexta dimensão aborda o constitucionalismo. Segundo Walton (1973) o institucionalismo é a garantia por parte da organização dos direitos garantidos aos trabalhadores, incluindo a liberdade de expressão.

Nesse sentido Rihanna afirma que: “Em relação a isso, eles sempre foram uns amores. No dia que fui com a blusa da lady gaga e calça dourada, a diretora da minha vara disse que estava linda”. Existe a liberdade para o funcionário manifestar suas características referentes a sua identidade, esteja presente em roupa ou em gírias. Beyoncé ressalta que: “Quando eu ia com a camisa com o símbolo feminista, as pessoas olhavam estranho, mas não falavam nada. Ninguém falava diretamente, só de forma sutil sobre como eu me visto diferente. Outra vez, eu chamei meu colega de viado, que é considerado uma gíria, e ele é gay, então meu assessor olhou assustadíssimo ‘nossa, ela está chamando ele de viado’”.

Porém, apesar das empresas garantirem o espaço para a manifestação de identidade, alguns funcionários ainda têm tabus referentes a questões de sexualidade, como apontado por Shakira: “A empresa dá espaço, mas pelos funcionários, isso não é seguido à risca. Eles não dão esse espaço, ainda mais na área que eu trabalho que é composta por homens. Isso dificulta mais esse processo. Mas se você for do administrativo, lá as pessoas são assumidas. Quando chega em cargos mais baixos que é mais difícil.”

Entretanto, algumas empresas, mesmo que multinacionais ou nacionais, ainda não aceitam o nome social dos funcionários transgêneros, como relatado por Lady Gaga: “Quando eu precisava assinar ou dar vistos em documentos, não permitiram que eu colocasse meu nome social neles, ou seja, eu era obrigado a usar o nome de registro”. Tal fato vai de encontro com as questões de privacidade pessoal, as quais são asseguradas pelo constitucionalismo.

Outras não estão preparadas para a temática LGBT envolvendo os funcionários de sua empresa, como aconteceu com Demi ao afirmar que: “Quando contei minha sexualidade, senti alteração. Foi muito estranho porque houve a situação em que perdi meu irmão e soube da notícia no trabalho. Falei que ia ligar para minha namorada, que também trabalhava na empresa, e descobriram que éramos um casal e deram uma desculpa para demitir as duas”. Essa recepção sobre o coming out integra os diversos fatores que, segundo Ferreira e Siqueira (2007), contribuem para a manutenção do silêncio e a permanência no armário, são eles: o medo do isolamento, a perda de chances de promoção, a exclusão de redes de trabalho profissionais, a intimidação, a violência e a discriminação como aconteceu com o entrevistado.

A sétima dimensão chama-se “o trabalho e o espaço total da vida”, o qual aborda o espaço para a vida social e o lazer familiar em concordância com a jornada de trabalho, de forma que tenha equilíbrio. Em uma confraternização no ambiente de trabalho, é possível visualizar esse equilíbrio, unindo o ambiente organizacional e uma possibilidade de lazer para o funcionário. Em relação a isso, alguns entrevistados se manifestaram a respeito da presença de seus parceiros nesse ambiente. Anitta disse: “Sim. A recepção sempre foi ótima. Todas as empresas que eu trabalhei, eu sempre levei. Inclusive sempre apresentei como meu namorado. Não sou a favor de apresentar como amigo, acho que fica uma situação constrangedora. Se for chamar de amigo, eu prefiro apresentar pelo nome, sem especificar.”, Madonna afirma que: “Levaria sem problema, mas manteria uma discricção. Dependendo para quem, eu não apresentaria como minha namorada, por exemplo meu chefe. Mas à minha assessora, eu apresentei como minha namorada”.

Por outro lado, alguns apresentaram receio em relação a isso, como Selena que ressaltou que: “No meu antigo emprego, não levava minha parceira e não ia para os eventos da empresa porque não me sentia a vontade, então optava por a não ir”.

A última dimensão de Walton é a “Relevância social da vida no trabalho”, a qual utiliza a perspectiva do funcionário através de indicadores como a imagem da empresa,

a responsabilidade social da instituição. Dessa forma, para o público LGBT, a principal manifestação da responsabilidade social em relação aos funcionários são as políticas de diversidade. Algumas organizações tem o costume de manifestar-se a favor, como dito por Britney: “Na agência, existiam questões que sempre deixavam claras. Batiam na tecla sobre os eventos que estavam acontecendo, apoiando as minorias, abraçavam a causa e faziam atividades para chamar a atenção do público que estava sendo homenageado pelo evento”.

Em último caso, não há a manifestação de políticas relacionadas a diversidade, restringindo-se ao trabalho, sem envolver a identidade dos funcionários na identidade da empresa, como dito por Anitta: “No meu último trabalho, em uma empresa bem tradicional, eles não aceitavam nenhum post relacionado a diversidade, dia de orgulho ou alguma representatividade positiva em relação aos países que aceitavam o casamento homoafetivo”. Essa postura acontece devido a homogeneidade buscada por algumas empresas de forma que ocorra a neutralidade e o tecnicismo sem entrar em aspectos identitários dos funcionários. (IRIGARAY, 2011).

## 5 | CONCLUSÃO

Esta pesquisa teve como objetivo relatar os reflexos do *coming out* na qualidade de vida no trabalho dos funcionários LGBTs, ou seja, como os funcionários e a própria organização recebem a diversidade e como a presença de uma minoria é percebida no ambiente corporativo. Para isso, foi utilizada a pesquisa qualitativa através de entrevista semi-estruturada a fim de obter a perspectiva da própria comunidade LGBT sobre a sua realidade no ambiente organizacional.

Diante as oito dimensões de Walton, alguns aspectos levantados pelos entrevistados foram positivos, variando do contexto de inserção do profissional. Porém, nem todos se sentiram a vontade após passar pelo processo de *coming out*. Os principais fatores como homofobia e heterossexismo foram levantados e são relevantes para entender os motivos pelos quais nem todos os LGBTs assumem sua sexualidade na organização. Para compreender as entrevistas, foram avaliados o impacto de se assumir homossexual em empresas públicas e privadas como foco principal. Entretanto, outros aspectos também foram avaliados como a possibilidade de desenvolvimento de carreira da comunidade LGBT, como análises dos programas das empresas em relação à diversidade, justiça organizacional perante a identidade do funcionário, o estudo das relações interpessoais entre homossexuais e heterossexuais e a análise ao todo do cotidiano e da realidade dos LGBTs no ambiente de trabalho.

A primeira dimensão de Walton, sobre a compensação justa foi positiva porque os entrevistados trabalham em lugares onde existe a padronização de salários, seja porque o órgão é público, pelo cargo exercido ou por utilizar comissão. Porém, na questão dos benefícios, houve um impasse sobre a união estável homoafetiva, retratando, a possível dificuldade para obter os próprios direitos até nas empresas que trabalham

por parte de alguns funcionários LGBTs. Depois, foi discutida as condições de trabalho do funcionário, espaço no qual foram ressaltadas as formas de assédio que o indivíduo sofre, seja psicológico, moral, físico ou sexual. Além das formas de assédio sexual veladas, as formas mais recorrentes foram a depreciação do homossexual através de ofensas, desprezo, de condição de inferioridade, de exclusão, discriminação e de acesso e/ou permanência no ambiente corporativo.

Na terceira dimensão, os entrevistados manifestaram uma recepção positiva, ou seja, sua orientação sexual foi vista de forma que possibilitou certa autonomia e participação nas atividades da organização. Estudos realizados anteriormente por Griffith e Hebl (2002), já haviam demonstrado como a autoaceitação, identidade e apoio organizacional para trabalhadores homossexuais proporcionava satisfação no trabalho de forma que os mesmos se sentissem mais satisfeitos e menos estressados. Em seguida, a questão discutida foi a oportunidade de crescimento e segurança, isto é, se o funcionário tinha espaço e perspectiva no ambiente de trabalho e ao mesmo tempo em que responderam que sim, atentaram sobre a importância de descrição e cuidado na manifestação da identidade. A revelação da orientação sexual pode ser vista como uma forma de perder contato com clientes, contratos, amigos íntimos. Na quinta dimensão, foi abordada a integração social na organização, a forma como os profissionais foram recebidos após o coming out. Os relatos foram, em sua maioria, positivos, porém ainda há estigmas e certas construções sociais sobre o que é ter identidade gay.

Em seguida, vem o constitucionalismo, no qual foi abordada a manifestação de características da identidade LGBT. Apesar de comentários positivos à respeito de vestimenta e de gírias, ainda existem estigmas para o público transgênero a respeito do nome social e outras manifestações de identidade. Em seguida, foram avaliados o trabalho e o espaço total da vida, que envolve a relação do parceiro do funcionário da empresa com os eventos e confraternizações. Neste sentido, os entrevistados se sentem a vontade para levar seu parceiro, porém com certa descrição. Os entrevistados diferenciaram seus posicionamentos a respeito da forma em que o parceiro seria/é apresentado para seu chefe e demais colegas.

Por último, foi abordada a relevância social da vida no trabalho, ou seja, como e se a empresa apresenta políticas relacionadas a diversidade e sobre a visibilidade LGBT. Nesse sentido, ainda há carência de atividades, eventos e até mesmo divulgação acerca do tema, devido ao ideal de neutralidade e tecnicismo mantido por várias organizações.

A relevância dessa pesquisa em administração está no enriquecimento dos estudos sobre diversidade organizacional voltado ao público LGBT, partindo do pressuposto de que ainda há poucos artigos acadêmicos a respeito desse grupo, que está dentro do ambiente organizacional mas se sentem invisibilizados, sem voz ativa. A partir de estudos e manifestações a respeito da realidade desse grupo, é possível a conscientização de seus direitos de forma que o medo de represálias (IRIGARAY,

2011), seja amenizado para que aproxime a comunidade LGBT do direito de discurso e da prática de políticas voltadas para a diversidade.

## REFERÊNCIAS

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edição 70, 2009.

BIERNACKI, P.; WALDORF, D. Snowball Sampling: Problems and Techniques of Chain Referral Sampling. **Sociological Methods & Research**, 10, 141-16. 1981.

BLAINE, B. *The Psychology of diversity*. Mountain View, CA: Mayfield, 2000.

CAPRONI NETO, H. L.; SARAIVA, L. A. S.; BICALHO, R. de A. Diversidade sexual nas organizações: um estudo sobre coming out. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**. Rio de Janeiro, v.8, n. 1, p. 86-103. jan./mar. 2014.

FERREIRA, Renata Costa; SIQUEIRA, Marcus Vinicius. O gay no Ambiente de Trabalho: Análise dos Efeitos de Ser Gay nas Organizações Contemporâneas. In: ENCONTRO DA ANPAD, XXI, 2007, Rio de Janeiro. **Anais eletrônicos...** Rio de Janeiro, set 2007.

GRIFFITH, K. H.; HELB, M. R. The disclosure dilemma for gay men and lesbians: "Coming out" at work. **Journal of Applied Psychology**, 87(6), p. 1191-1199. 2002.

IRIGARAY, Hélio Arthur Reis. Orientação sexual e trabalho. **Gv-executivo**, vol. 10, n. 2, julho/dezembro 2011, Rio de Janeiro, v. 10, n. 2, p. 44-47, jul./dez. 2011.

JESUS, Jaqueline Gomes de. **Orientações sobre identidade de gênero: conceitos e termos** / Jaqueline Gomes de Jesus. Brasília, 2012. 42p.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras. **Revista Brasileira de Medicina Psicossomática**, Rio de Janeiro, v. 1, n. 2, p. 79-80, abr.-mai.-jun. 1997.

MASLOW, A. H. A theory of human motivation. **Psychological Review**, 50(4), 370-396, 1943.

MATTE, Cristina; SANTOS, Ana Clarissa Matte Zanardo Dos. Diversidade nas organizações a partir da análise de artigos brasileiros (2003-2016). **Desenvolve: Revista de Gestão do Unilasalle**, Canoas, v. 6, n. 2, p. 86-103, jul. 2017.

MOURA, Renan Gomes de; NASCIMENTO, Rejane Prevot; BARROS, Denise Franca. O problema não é ser gay, é ser feminino: o gay afeminado e as organizações. In: ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS DA ANPAD, 9., 2016, Belo Horizonte. **Anais...** Belo Horizonte: Anpad, 2016. p. 1 - 20.

NKOMO, S. M.; COX Jr., T. Diversidade e identidade nas organizações. In: CLEGG, S. R. et al., **Handbook de estudos organizacionais**, São Paulo: Atlas, 1998.

SANTOS, Larissa Conceição dos. A importância dos estudos sobre Identidade para a Comunicação Organizacional. In: Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação, XXX, 2007, Santos. **Anais...** Santa Maria: UFSM, 2007.

SARAIVA, Luiz Alex Silva et al. **Identidade nas organizações: 1**. [S.L.]: Juruá, 2011.

SARAIVA, Luiz Alex Silva; IRIGARAY, Hélio Arthur Dos Reis. Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso?. **Rae**, São Paulo, v. 49, n. 3, jul./set. 2009.

SIMÕES, Júlio Assis; FACCHINI, Regina. **Na trilha do arco-íris: do movimento homossexual ao LGBT**. São Paulo, Editora Fundação Perseu Abramo, 2009, 196p.

SIQUEIRA, M. V. S.; ZAULI-FELLOWS, A. Diversidade e identidade gay nas organizações. **Gestão. org**, Recife, v. 4, n. 3, p. 70-81. nov./dez. 2006.

SIQUEIRA, M. V. S et al. Homofobia e violência moral no trabalho no distrito federal. **Organizações e Sociedade**, Salvador, v. 16, n. 50, p. 447-461. jul./set. 2009.

SOUSA FILHO, Alípio. Teorias sobre a gênese da homossexualidade: ideologia, preconceito e fraude. In: JUNQUEIRA, Rogério Diniz (Org.). **Diversidade sexual na educação: problematizações sobre a homofobia nas escolas**. Brasília: **Ministério da Educação, Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade**, 2009. p. 95-123. (Coleção Educação para Todos, v. 32).

SOUZA, Eloisio Moulin de. A Teoria Queer e os Estudos Organizacionais: Revisando Conceitos sobre Identidade. **Revista de Administração Contemporânea**. Curitiba, vol.21 no.3, mai/jun. 2017.

THOMPSON, V.; NOEL, J.; CAMPBELL, J. **Stigmatization, Discrimination, and Mental Health The Impact of Multiple Identity Status**. **American Journal of Orthopsychiatry**, Vol. 74, No. 4:529-544, Oct. 2004.

TORRES, Cláudio Vaz; PÉREZ-NEBRA, Amalia Raquel. Diversidade cultural no contexto organizacional. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**, p. 443-463, 2004.

WALTON, Richard E. **Quality of Working Life: What is it?** **Sloan Management Review**, 15, 1, 1973.

Agência Brasileira do ISBN  
ISBN 978-85-85107-11-6

