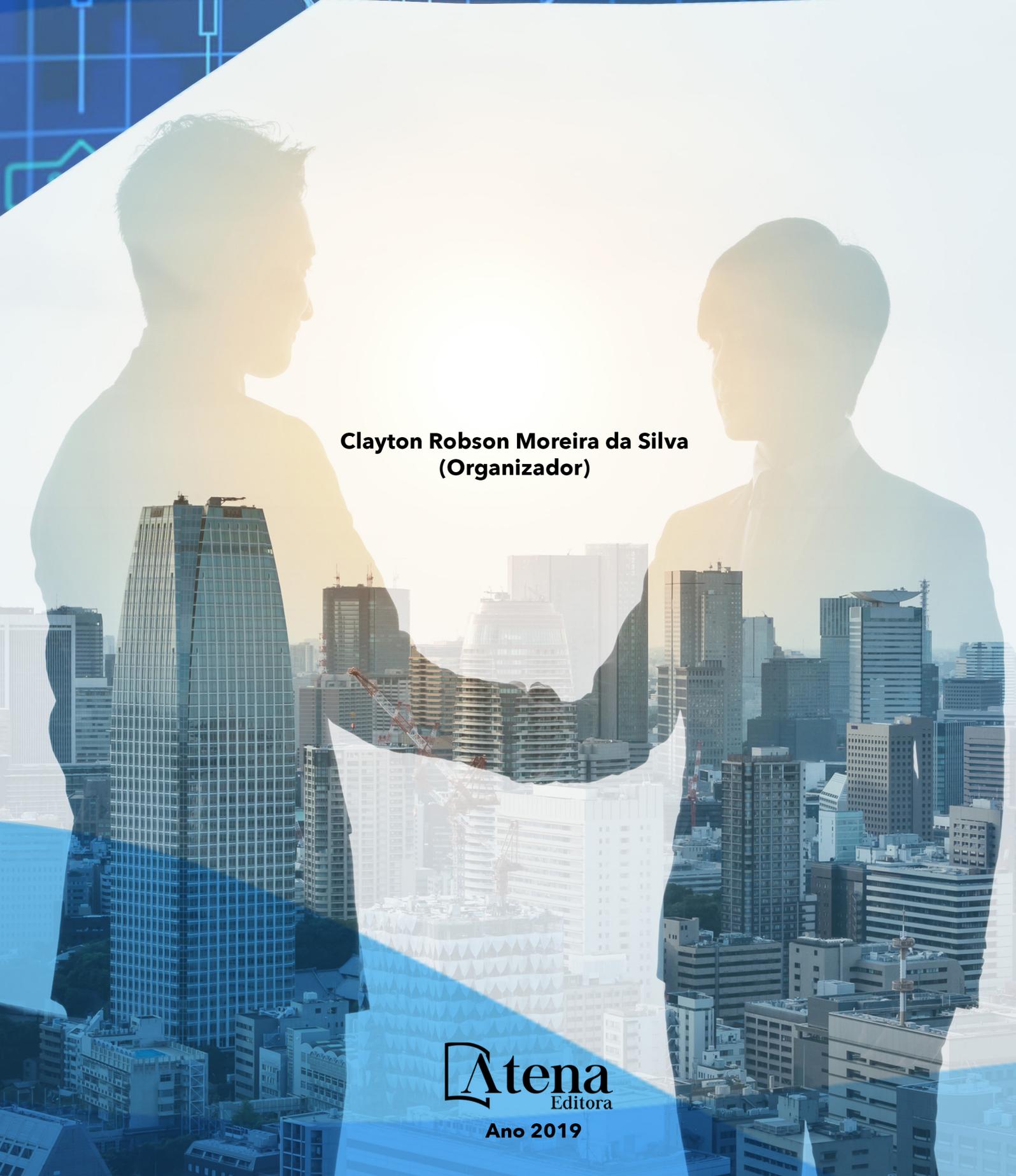




61.6%: 99.19  
104.19

# Elementos de Administração 2



**Clayton Robson Moreira da Silva**  
(Organizador)

**Atena**  
Editora

Ano 2019

**Clayton Robson Moreira da Silva**  
(Organizador)

# **Elementos de Administração**

## **2**

Atena Editora  
2019

2019 by Atena Editora

Copyright © da Atena Editora

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

**Diagramação e Edição de Arte:** Lorena Prestes e Geraldo Alves

**Revisão:** Os autores

#### **Conselho Editorial**

- Prof. Dr. Alan Mario Zuffo – Universidade Federal 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  
Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa  
Prof. Dr. Constantino Ribeiro de Oliveira Junior – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
Profª Drª Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná  
Prof. Dr. Darllan Collins da Cunha e Silva – Universidade Estadual Paulista  
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  
Profª Drª Juliane Sant’Ana Bento – Universidade Federal do Rio Grande do Sul  
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense  
Prof. Dr. Jorge González Aguilera – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul  
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  
Profª Drª Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

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

E38 Elementos de administração 2 [recurso eletrônico] / Organizador Clayton Robson Moreira da Silva. – Ponta Grossa (PR): Atena Editora, 2019. – (Elementos de Administração; v. 2)

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

ISBN 978-85-7247-175-6

DOI 10.22533/at.ed.756191303

1. Administração. I. Silva, Clayton Robson Moreira da. II. Série.

CDD 658.4

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

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

2019

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)

## APRESENTAÇÃO

A obra “Elementos de Administração” compreende uma série com sete volumes de livros, publicados pela Atena Editora, os quais abordam diversas temáticas inerentes ao campo da administração. Este segundo volume, composto por quinze capítulos, contempla trabalhos com foco nas relações entre os indivíduos e as organizações e está dividido em quatro partes.

A primeira parte deste volume compreende quatro capítulos que reúnem estudos sobre liderança e desenvolvimento corporativo, proporcionando ao leitor uma compreensão sobre o papel da liderança na gestão e na motivação da equipe, assim como a importância do desenvolvimento humano nas organizações. A segunda parte contempla três capítulos que abordam o comportamento humano nas organizações, suas relações e o processo de estruturação da carreira. A terceira parte deste volume agrega dois capítulos que desenvolvem pesquisas sobre a diversidade nas organizações, proporcionando aos leitores a reflexão sobre a pluralidade dos indivíduos, por meio de dois estudos que abordam a homossexualidade no contexto do trabalho. Na quarta parte deste volume, são apresentados seis capítulos que abordam o comportamento do consumidor, possibilitando a compreensão dos fatores que motivam a compra de bens e a utilização de serviços, bem como outras relações que são desenvolvidas entre o consumidor e as organizações.

Dessa forma, este segundo volume é dedicado àqueles que desejam ampliar seus conhecimentos e percepções sobre os “Elementos de Administração” com foco nas relações entre os indivíduos e as organizações, por meio de um arcabouço teórico construído por uma série de artigos desenvolvidos por pesquisadores renomados e com sólida trajetória no campo da administração. Ainda, ressalta-se que este volume agrega às áreas de gestão de pessoas e de marketing à medida em que reúne um material rico e diversificado, proporcionando a ampliação do debate sobre os temas e conduzindo gestores e pesquisadores ao delineamento de novas estratégias de gestão de pessoas e de marketing, por meio da ampla discussão sobre liderança, comportamento organizacional, diversidade e comportamento do consumidor.

Por fim, espero que este livro possa contribuir para a discussão e consolidação de temas relevantes para a área da administração, levando pesquisadores, docentes, gestores, analistas, consultores e estudantes à reflexão sobre os assuntos aqui abordados.

Clayton Robson Moreira da Silva

# SUMÁRIO

## PARTE I - LIDERANÇA E DESENVOLVIMENTO CORPORATIVO

### CAPÍTULO 1 ..... 1

ESTRUTURA ORGANIZACIONAL E O ESTILO DE LIDERANÇA NO GERENCIAMENTO DE PROJETOS DE SI

*Mônica Mancini*

*Edmir Parada Vasques Prado*

**DOI 10.22533/at.ed.7561913031**

### CAPÍTULO 2 ..... 19

A INFLUÊNCIA DO ESTILO DE LIDERANÇA NA MOTIVAÇÃO DA EQUIPE: UM ESTUDO DE CASO EM EMPRESAS DE METAL MECÂNICAS DA SERRA GAÚCHA

*Miguel Tadeu dos Santos Souza*

*João Pinheiro de Barros Neto*

**DOI 10.22533/at.ed.7561913032**

### CAPÍTULO 3 ..... 37

LIDERANÇA ESTRATÉGICA: UM ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA METALÚRGICA DE PEDERNEIRAS

*Matheus Gimenes*

*Débora Scardine da Silva Pistori*

*Elisabete Aparecida Zambelo*

*Erica Morandi Paveloski*

**DOI 10.22533/at.ed.7561913033**

### CAPÍTULO 4 ..... 56

DESENVOLVIMENTO CORPORATIVO: UMA ANÁLISE DA GAMIFICAÇÃO COMO FERRAMENTA DE DESENVOLVIMENTO HUMANO NO SEGMENTO DA CONSTRUÇÃO CIVIL

*Marina Leite Vieira Lima*

*Tânia Moura Benevides*

*Regina Maria Cunha Leite*

**DOI 10.22533/at.ed.7561913034**

## PARTE II - COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL E CARREIRA

### CAPÍTULO 5 ..... 72

O COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL: ELEMENTOS ESSÊNCIAIS E CONTEMPORÂNEOS

*Jean Marc Nacife*

*Nelson Colossi*

**DOI 10.22533/at.ed.7561913035**

### CAPÍTULO 6 ..... 83

RELAÇÕES ENTRE RESISTÊNCIA A MUDANÇA E COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL: UMA REVISÃO DE LITERATURA

*Michelle Fonseca Coelho*

*Michel Ângelo Fonseca Coelho*

*Ana Patrícia Fonseca Coelho Galvão*

*Jacqueline da Silva Lima*

*Jocelma Matos da Silva*

*José Emmanoell Ferreira*

**DOI 10.22533/at.ed.7561913036**

**CAPÍTULO 7 ..... 92**

PRECISAMOS FALAR SOBRE CARREIRA: UM ESTUDO DE CASO SOBRE A ESTRUTURAÇÃO DAS CARREIRAS DOS DISCENTES DE ADMINISTRAÇÃO DO DCH-I/UNEB

*Lorena dos Santos Patta*

*Tânia Moura Benevides*

**DOI 10.22533/at.ed.7561913037**

**PARTE III - DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES**

**CAPÍTULO 8 ..... 109**

DIVERSIDADE SEXUAL NAS ORGANIZAÇÕES E O HOMOSSEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

*Bruno Luís de Oliveira Martins*

*Márcia Vaclavik*

*Elaine Di Diego Antunes*

**DOI 10.22533/at.ed.7561913038**

**CAPÍTULO 9 ..... 125**

HOMOSSEXUALIDADE E ATUAÇÃO PROFISSIONAL: UM ESTUDO NO AMBIENTE PROFISSIONAL DA EDUCAÇÃO

*Wellerson Andrade de Oliveira*

*Reginaldo Adriano de Souza*

*Rita de Cássia Martins de Oliveira Ventura*

*José Carlos de Souza*

*Lilian Beatriz Ferreira Longo*

**DOI 10.22533/at.ed.7561913039**

**PARTE IV – COMPORTAMENTO DO CONSUMIDOR**

**CAPÍTULO 10 ..... 144**

FATORES DE MOTIVAÇÃO DO CONSUMO POR STATUS DE BENS DE LUXO POR JOVENS BRASILEIROS

*Neidy Aparecida Christo Pereira -*

*Jocelino Antonio Demuner*

**DOI 10.22533/at.ed.75619130310**

**CAPÍTULO 11 ..... 160**

FATORES QUE PERMEIAM A COMPRA DE PRODUTOS TECNOLÓGICAMENTE CONVERGENTES

*Mateus Lima Vieira*

*Gabriela Tavares do Santos*

**DOI 10.22533/at.ed.75619130311**

**CAPÍTULO 12 ..... 177**

MARCAS PRÓPRIAS E VAREJO: UM ESTUDO BIBLIOMÉTRICO ACERCA DE ESTUDOS EMPÍRICOS

*Rafael Araújo Sousa Farias*

*José Aurenir Souza dos Santos*

*Marcelo Henrique Espíndola Sandes*

**DOI 10.22533/at.ed.75619130312**

<b>CAPÍTULO 13</b> .....	<b>198</b>
PREVENIR OU REMEDIAR? MARKETING SOCIAL E O CONSUMO DE ALIMENTOS ULTRAPROCESSADOS	
<i>Breno de Paula Andrade Cruz</i>	
<i>Steven Dutt Ross</i>	
<i>Nathália Cândido da Silva</i>	
<i>Denis Renato de Oliveira</i>	
<b>DOI 10.22533/at.ed.75619130313</b>	
<b>CAPÍTULO 14</b> .....	<b>219</b>
EFETIVIDADE DA RECLAMAÇÃO REALIZADA PELO CONSUMIDOR BRASILEIRO EM SERVIÇOS FINANCEIROS E VAREJO	
<i>Wanessa Oliveira Alves</i>	
<i>Fernando De Rosa</i>	
<b>DOI 10.22533/at.ed.75619130314</b>	
<b>CAPÍTULO 15</b> .....	<b>238</b>
A INFLUÊNCIA DA FAMÍLIA, DOS AMIGOS E DAS MÍDIAS DE MASSA NA CONTINUIDADE DE USO DO FACEBOOK	
<i>Ademir Macedo Nascimento</i>	
<i>Maria Conceição Melo Silva Luft</i>	
<b>DOI 10.22533/at.ed.75619130315</b>	
<b>SOBRE O ORGANIZADOR</b> .....	<b>254</b>

## HOMOSSEXUALIDADE E ATUAÇÃO PROFISSIONAL: UM ESTUDO NO AMBIENTE PROFISSIONAL DA EDUCAÇÃO

**Wellerson Andrade de Oliveira**

FACIG

Manhuaçu - MG

**Reginaldo Adriano de Souza**

FACIG

Manhuaçu - MG

**Rita de Cássia Martins de Oliveira Ventura**

FACIG

Manhuaçu - MG

**José Carlos de Souza**

FACIG

Manhuaçu - MG

**Lilian Beatriz Ferreira Longo**

FACIG

Manhuaçu - MG

**RESUMO:** O presente artigo trata a respeito da diversidade nas instituições de ensino, onde leva-se em consideração a perspectiva das pessoas envolvidas nesse ambiente, apontando os avanços já ocorridos e os desafios a serem transpassados pelos homossexuais. Objetiva-se conhecer o cotidiano destes profissionais da educação, analisar a convivência entre os membros homossexuais e heterossexuais, identificar se existem barreiras para ascensão de cargos e verificar se existem políticas de diversidade para garantir sua segurança dentro das instituições. Após levantamento dos dados de forma qualitativa, por meio de entrevista a

16 profissionais da educação com análise por saturação, infere-se que o preconceito ainda ocorre de diversas maneiras no cotidiano dos profissionais da educação, por parte de colegas de trabalho e seus gestores. Entretanto, averigua-se que não são em todas as instituições que existe a discriminação desses indivíduos. Não foram encontradas barreiras para ascensão de cargos, onde indivíduos heterossexuais e homossexuais disputam vagas de forma igual. Constata-se que, nas organizações pesquisadas, não existem políticas de diversidade para dar segurança aos homossexuais, onde os mesmos estão sujeitos a sofrerem diversas formas de preconceito e discriminação. Todavia, há muitas outras informações a respeito da percepção e vivência dos entrevistados por serem percebidos como homossexuais.

**PALAVRAS-CHAVE:** Homossexualidade; Diversidade; Preconceito; Discriminação.

**ABSTRACT:** This article deals with the diversity at educational institutions, where the perspective of the people involved in this environment is taken into account, pointing out the advances already made and the challenges to be overcome by homosexuals. The objective is to know the daily life of these professionals in education, to analyze the coexistence between homosexual and heterosexual members, to identify if there

are barriers to the rise of positions and to verify if there are policies of diversity to guarantee their security within the institutions. After qualitative data collection, through interview of 16 education professionals with saturation analysis, it was ascertained that prejudice still occurs in different ways in the daily life of educational professionals, by co-workers and their managers. However, it is found that discrimination doesn't happen in every surveyed institutions. No barriers were found for the rise of positions, where heterosexual and homosexual individuals vie for equal positions. In the organizations surveyed, there are no diversity policies to give homosexuals security, where they are subject to different forms of prejudice and discrimination. However, there is much more information about the interviewees perception and experience of being perceived as homosexual.

**KEYWORDS:** Homosexuality; Diversit; Prejudice; Discrimination.

## 1 | INTRODUÇÃO

É recente tratar a diversidade de forma mais natural, porque, historicamente, o que é diferente foi tratado com desprezo e discriminação. Com o avanço da sociedade e do intelecto humano percebe-se que esta realidade tem mudado em muitos aspectos, sendo a respeito de cor, crença, sexualidade, entre outros (MOTT, 1995).

O conceito de diversidade tem ganhado força nos últimos anos, visto que diferentes minorias têm buscado ser ouvidas. Dentro das empresas não é diferente, pois estas estão marcadas pela diversidade e pluralidade dos indivíduos. Entende-se nos dias atuais que ser diferente é normal, entretanto o tema sexualidade no mercado de trabalho ainda é tratado como tabu, mesmo podendo ser percebido um avanço no que é tangente ao tema (CANDIDO; PESSOA, 2013). Entende-se isto pelo medo dos empregados serem reconhecidos como homossexuais e passarem por situações de preconceito e por almejarem cargos de nível organizacional mais alto ou que apenas buscam manter os atuais, acreditam que sua sexualidade possa interferir no alcance de tais objetivos.

Igual às diversas minorias, os homossexuais vêm lutando de diferentes formas para conquistar seu lugar nas organizações. Uma vez que começam a ser vistos com novos olhos, estes procuram, cada vez mais, conciliar sua vida pessoal, sendo homossexuais, à sua vida profissional, trabalhando em ambientes antes vistos como somente para heterossexuais cis-gênero, e, por não se encaixarem nos moldes da sociedade, acabam sofrendo com o preconceito e discriminação (FERREIRA *et.al.*, 2014).

As organizações têm buscado inserir esses indivíduos de forma natural e com políticas que deem segurança. Entretanto, isto é levado de forma muito conservadora, onde muitos funcionários ainda não se sentem à vontade ou seguros para assumir sua sexualidade, vivendo assim uma vida dupla e com o peso de, muitas vezes, terem que viver com a aparência de ser algo que não são para ser mais bem aceitos no local

de trabalho (FERREIRA, 2007). Desta forma as organizações devem buscar alinhar as necessidades da organização com as da sociedade, incluindo as pessoas do meio Lésbico, Gay, Bi e Trans – (LGBT). Diante disto, este artigo visa identificar: como é o cotidiano do indivíduo homossexual, mais especificamente os profissionais de educação, na empresa contemporânea?

Tendo isto em vista, a justificativa para o presente trabalho é buscar entender as dificuldades enfrentadas por membros LGBT dentro das organizações, sendo de ordem relacionada aos colegas de trabalho e à ascendência de cargo. Este é um tópico que deve ser levado em consideração pelas empresas, uma vez que os homossexuais são pessoas normais, dotadas de capacidades e experiências que podem auxiliar nas necessidades e interesses organizacionais. Para o meio acadêmico é uma forma de debater tal assunto na esfera educacional e podendo contribuir para a evolução das pesquisas relativas ao tema em estudo.

Pretende-se com este artigo analisar a convivência dos homossexuais dentro das organizações, analisar se há existência de preconceito e/ou intolerância, identificar como são os relacionamentos entre os membros homossexuais e heterossexuais das empresas, identificar se existem barreiras para ascensão de cargos dentro das organizações e perceber se existem políticas de diversidade que garantem segurança aos mesmos.

## 2 | DESENVOLVIMENTO

A homossexualidade não é algo recente, apesar de ter ganhado notoriedade e maior evidência nos últimos anos. De acordo com Guimarães (2009), os primeiros registros a respeito da homossexualidade são datados de 4500 antes de Cristo, na sociedade egípcia, e os primeiros registros escritos da sociedade são datados de 5000 anos antes de Cristo, portanto, pode-se afirmar que a homossexualidade é tão antiga quanto o mundo o é. De igual modo, Dias (2013), afirma que a prática homossexual está presente desde os primórdios dos tempos Gregos.

Para a sociedade brasileira que é marcada por ideias machistas e tradicionais, a homossexualidade acaba se passando por algo inferior e diferente do caráter aceitável, algo anormal. Assim, para Ferreira (2007), a luta a favor da homossexualidade e de sua visibilidade acaba por se tornar algo que possui aspecto de violação do que é tido como normal.

Durante eras, a homossexualidade foi vista como algo errado, de pessoas sem moral ou até mesmo um ato pecaminoso para diversas religiões. No século XIX, o estudo médico traz um aparato científico afirmando que a prática homossexual é uma doença, assim sendo, a sociedade passou a aceitar como algo que não devesse ser praticado (ADELMAN, 2000).

No entanto, para Dias (2013, p. 205), a homossexualidade deve ser encarada

de forma natural, pois “não é crime nem pecado; não é uma doença nem um vício. Também não é um mal contagioso, nada justificando a dificuldade que as pessoas têm de conviver com homossexuais”.

Entretanto, ainda há muita violência e discriminação na sociedade moderna, podendo ser percebido em diferentes áreas no cotidiano, seja dentro das organizações, em lugares públicos, em empresas do primeiro setor e ainda em carreira militar e/ou civil (RIOS, 2001).

De acordo com Ceccarelli (2008), desde 1869 a sexualidade de pessoas que se relacionavam com o mesmo sexo era conhecida como homossexualismo, onde o sufixo “ismo” denota doença. Esta ideia durou até 1973 quando o homossexualismo deixou de ser considerado doença e saiu do Manual do Diagnóstico e Estatística da Associação Psiquiátrica Americana passando a ser chamada homossexualidade, onde o sufixo “dade” significa modo de ser.

A Organização Mundial da Saúde (OMS), em 1990, remove a homossexualidade do catálogo de doenças. No Brasil, o Conselho Federal de Medicina cessou a validade do código 302.0 que tinha a homossexualidade como “desvio de transtornos mentais”. De igual forma o Conselho Federal de Psicologia na resolução CFP n. 01/99, de 22/03/1999, considerou antiético o tratamento da homossexualidade como doença ou desvio comportamental (FERREIRA, 2007).

Recentemente os homossexuais conseguiram acesso a diversos direitos antes pertencentes somente a heterossexuais: a possibilidade de adoção de crianças e/ou a reprodução *in vitro*; o direito à herança pertencente ao casal quando um dos parceiros morre o que antes era passado para a família do falecido; e no Judiciário, nomeando a relação de pessoas do mesmo sexo de “homoafetivas” é que estes relacionamentos ganharam notoriedade e assim, aos poucos, o preconceito tem reduzido e tem dado lugar à visibilidade destes vínculos afetivos (DIAS, 2013).

Reis (2014) afirma que no ano de 2011, a justiça brasileira deu um grande passo rumo à igualdade dos direitos LGBT aprovando a equiparação da união estável homoafetiva com a de pessoas heterossexuais. Entretanto, ainda para o autor, a condição quase inexistente de leis de igualdade aos homossexuais está no fato da religiosidade existente no congresso nacional, onde em mais de vinte anos não foi aprovada nenhuma lei para a promoção dos direitos de LGBTs.

O Brasil não possui nenhuma lei que realmente garanta os direitos à igualdade de fato, pois de nada adianta possuir legislação que saliente a segurança de todos se na realidade os homossexuais são vistos como criminosos e/ou pecadores, pois, dessa forma, a legislação não está atendendo o princípio básico da dignidade humana, onde é enfatizada a questão da igualdade e liberdade como princípios fundamentais (DIAS, 2013).

### 3 | HOMOSSEXUALIDADE NAS ORGANIZAÇÕES

Fleury (2000) afirma que o interesse em políticas de diversidade é recente no Brasil, tendo início nos anos 90. Entretanto, o tema desigualdade racial e sexual tem sido tema de diversos estudos no país no que diz respeito às mulheres, negros e homossexuais.

Rabelo (2013) destaca a necessidade que os homens sentem de se firmarem como tais, inclusive no meio homossexual. Essa prática está relacionada ao fato do preconceito e discriminação. A autora ainda salienta que, possivelmente, enquanto houver o preconceito e a discriminação, e a homossexualidade for considerada anormal essa necessidade se fará presente na sociedade.

Muitas vezes os homossexuais passam uma vida inteira sem assumir sua homossexualidade por causa do poder percebido pela heteronormatividade, o que faz com que indivíduos gays prefiram viver como heterossexuais para não sofrerem as pressões discriminatórias e preconceituosas no ambiente de trabalho. Toda essa preservação de se mostrar homossexual nas organizações se dá pelo fato destes indivíduos possuírem medo das implicações que tais fatos poderiam causar em sua vida pessoal e profissional (FERREIRA, 2007; FERREIRA *et.al.*, 2014).

Para Decena (2013) os homossexuais acabam por internalizar o preconceito vivido na sociedade por outros indivíduos, onde, por muitas vezes, agem não como são, mas de forma estratégica a fim de sobreviver em uma sociedade heteronormativa e homofóbica.

Para Irigaray (2007) esta forma de esconder sua sexualidade da sociedade e das pessoas no local de trabalho é uma forma de sobrevivência, uma vez que seriam vistos com outros olhos se sua homossexualidade fosse descoberta. O autor ainda pesquisa três grupos diferentes de homossexuais, os não assumidos, os parcialmente assumidos e os totalmente assumidos, onde o primeiro grupo se posiciona assim por causa das características heteronormativas que lhes proporcionam melhores oportunidades organizacionais.

Todavia, a tentativa desses indivíduos de se esconder nem sempre funciona, pois, de acordo com Ferreira *et. al.* (2014), existe um *bullying* homofóbico quando há um novo colaborador na empresa, onde os que já estão na casa há mais tempo, acabam o julgando pelos estereótipos, cor, aparência ou pelas roupas. Para eles essa discriminação não possui fim, o que faz com que os colaboradores homossexuais não tenham um convívio justo e oportunidades iguais.

De acordo com Ozeren (2014) existem dois tipos de discriminação para homossexuais no local de trabalho, sendo elas discriminação formal e informal. No tangente à formal, se leva em consideração aspectos como demissão ou a não contratação somente por causa de sua orientação sexual, dificultar os processos de ascendência de cargos, salários diferentes para funcionários homossexuais e heterossexuais e a exclusão dos mesmos de outros benefícios. Já a discriminação

informal envolve o assédio verbal, brincadeiras homofóbicas, perda da credibilidade e falta de aceitação por parte dos colegas e gestores. Desta forma, os dois tipos de discriminação podem causar sérios danos para os homossexuais e para as organizações.

O Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social (2013), afirma que as empresas têm por obrigação ética estabelecer políticas internas para a extinção da discriminação e valorizar as oportunidades oferecidas pela grande diversidade existente no país. O Instituto parte de quatro premissas básicas para o bom andamento das relações na organização que são destacadas pela necessidade de promover ações antidiscriminatórias tanto para o ambiente interno quanto para seus clientes; utilizar dessas normas na contratação de novos colaboradores e na promoção dos que estão na casa e ainda no pagamento de salários e benefícios; a realização de treinamentos a respeito do tema diversidade; e promover ações de valorização de grupos pouco representados.

Para Diniz e Gandra (2009) existe grande lacuna entre as políticas de diversidade, no geral, e a prática de tais. Ainda para os autores, a real intenção das empresas para adotarem uma política de diversidade é por causa das leis, questões políticas e não pelo apoio à diversidade em si.

Em diversas organizações existem políticas de diversidade que se destacam apenas por existir no papel, pois são pouco efetivas e não impedem os colaboradores de expressar seus pensamentos preconceituosos. Pelo lado dos gestores, também possuem grande responsabilidade nesse papel, pois costumam ser permissivos e não corroboram para o bom andamento das relações coletivas, o que evidencia que mesmo com as políticas de diversidade, pessoas ainda estão suscetíveis ao preconceito (CANDIDO; PESSOA, 2013). Ainda de acordo com os autores, é possível perceber que se houvessem ações efetivas de combate ao preconceito e discriminação nas organizações, haveria ganho para o público homossexual, pois estes poderiam, a partir disso, conseguir direitos que muitas vezes lhes são negados.

Neste sentido, é importante o pensamento a respeito do papel dos gestores e da gestão das diversidades, buscando uma visão mais humanista, de reflexão e de educação das relações de trabalho para que os homossexuais não sofram preconceito dentro das organizações e, de igual forma, não sejam diminuídos apenas por sua orientação sexual, podendo disputar cargos e não sofrer barreiras impostas em detrimento de sua sexualidade (NETO; SARAIVA; BICALHO, 2014; FERREIRA *et. al.* 2014).

De acordo com Diniz e Gandra (2009) apesar do discurso sobre as políticas de diversidade, onde partem dos pressupostos que é preciso a integração de membros subjugados da sociedade e a não discriminação por orientação sexual, não há nenhum aporte de ação para a afirmação da inclusão de homossexuais, como existe em relação aos negros e mulheres.

Para Saraiva e Irigaray (2009) a efetividade está relacionada à forma com que

as políticas de igualdade de oportunidades são distribuídas entre os indivíduos que são discriminados, seja a qual grupo pertençam. Essa execução está diretamente relacionada à crença desses indivíduos nas políticas, pois se existirem apenas no papel, e não forem dadas reais e igualitárias oportunidades a todos, sem distinção, a legitimidade dessas políticas será ameaçada.

No tangente ao crescimento profissional de indivíduos homossexuais, Neto, Saraiva e Bicalho (2014), evidenciam que em diversas oportunidades homossexuais não são escolhidos para preencher vagas em cargos do alto nível organizacional. Ainda para os autores existem barreiras para o crescimento profissional quando o indivíduo se declara homossexual ou quando é afeminado. Krinitcyna e Menshikova (2015), também afirmam que a orientação sexual é um fator de discriminação contra o empregado no momento da concessão de mudança de cargo ou avanços na carreira, afirmando que os gestores não encontram razão para a demissão por conta da orientação sexual, portanto, procuram formas de provar incompetência desses funcionários.

#### **4 | HOMOSSEXUALIDADE E A EDUCAÇÃO**

O debate sobre a homossexualidade no espaço acadêmico teve início em 1970 nos Estados Unidos, e no Brasil a partir dos anos 90, desde então, pesquisadores têm se dedicado a estudos sobre sexualidade e gênero a partir de uma visão cultural, criando resistências ao sexismo, homofobia e machismo existentes e levando estes estudos ao ambiente acadêmico (DINIS, 2008).

É necessário entender a importância que a escola tem na formação dos indivíduos e em suas relações sociais. É certo que a escola é um espaço de aprendizado e que é com a educação que se pode combater preconceito e discriminação, mas diversas vezes a escola não está preocupada em combater a questão da homossexualidade em seu espaço, onde diversas vezes até mesmo professores heterossexuais se silenciam (OLIVEIRA; MORGADO, 2006; SILVA, 2016). Grespan e Goellner (2011) salientam que não há muitas discussões a respeito da temática homossexual nas escolas, pois estas não têm conhecimento para trabalhar a questão da homossexualidade, o que demonstra a falta de preparação no que se refere ao tema. Os autores afirmam que a questão não é que o estudo sobre a homossexualidade tem potencialidade para transformar crianças em homossexuais, mas o fato é que a heteronormatividade é a única vertente da sexualidade humana aceita pela maioria dos pais e responsáveis, e estudar uma outra vertente afeta o discurso heteronormativo, que é tido para estes como único correto e natural.

A escola tem a possibilidade de quebrar tabus e romper paradigmas, mas, de igual modo, tem poder para firmar pensamentos e regras a serem seguidas. Dessa forma, é na escola que se deve começar a entender a igualdade das pessoas independente de raça, credo, sexualidade, rompendo a barreira do ódio, preconceito e discriminação

(SILVA, 2016).

Os tempos mudaram, e a escola precisa se adaptar a esse novo contexto. Na escola contemporânea, e também nas universidades, existem pessoas diferentes daquelas que existiam no passado, pois atualmente há uma gama de novos conhecimentos e assuntos a serem tratados na sala de aula, sendo estes conceitos a respeito da diversidade sexual, de gênero, racial, gravidez na adolescência, AIDS, dentre vários outros trazidos para o estudo (BRITZMAN, 2009).

Ainda é tabu pensar em homens trabalhando em profissões consideradas femininas, assim, não é raro encontrar situações de preconceito quanto a esses profissionais, ainda mais se o indivíduo é professor e homossexual. Profissionais da educação no ensino primário sofrem com o preconceito e julgamentos e ainda com a dificuldade de se empregar nas séries iniciais do ensino fundamental, assim torna-se necessário pensar se há algum empecilho para que um homossexual atue como professor (RABELO, 2013; JEOLÁS; PAULILO, 2008).

O professor homossexual na educação normal sofre com diversos tipos de preconceito, sejam por parte da escola ou dos alunos, onde surgem comentários a respeito de seu comportamento na sala de aula e questionamentos sobre sua sexualidade. Deste modo, no ambiente escolar há uma demarcação da aversão à homossexualidade, onde os indivíduos passam por situações não só de silenciar e ocultar características desviantes, tidas como anormais, mas, da mesma maneira, por adjetivações que são atribuídas aos homossexuais (CONCEIÇÃO, 2012).

Por isso, os professores homossexuais acabam por repensar suas atitudes e seu comportamento na sala de aula, onde a homossexualidade começa a exigir uma prática racional destes indivíduos, em que os mesmos não podem ser exatamente quem são por medo das represálias que podem sofrer, agindo em um jogo de se encaixar na necessidade do que os outros querem ver e não a verdade de quem realmente são (FRANÇA, 2016; FRANÇA; FERRARI, 2016).

Já para Furlan e Müller (2013) e Franco (2014) os professores homossexuais não se desvinculam dos trejeitos e das formas corporais apenas por trabalharem em escolas, pois isso é uma construção cultural que acontece no decorrer da vida do indivíduo, causando assim diversos impactos nas pessoas que compõem a escola ou que a ela estão relacionados.

De acordo com Maciel e Garcia (2014), Silva, Chagas e Silva (2015), por diversas vezes o professor homossexual passa por situações de preconceito na escola também vindas dos pais de algum aluno, ou em classes de adolescentes, pois estes buscam se afirmar como homens heterossexuais, entretanto, quando percebem que o professor é homossexual, se sentem agredidos, gerando nessa fase maior estranhamento do ser gay.

Muitas pessoas ainda têm a ideia errada de que homossexuais são pervertidos, ou possuem alguma conduta errada, o que faz com que os esses profissionais da educação tenham que demonstrar que sua sexualidade não irá interferir no processo

de educação e aprendizagem da disciplina a qual leciona, porque é no ambiente escolar que poderá haver maiores discussões sobre o respeito que se deve ter sobre o tema homossexualidade e com os homossexuais, sejam eles alunos, colegas de sala ou professores (SILVA, CHAGAS; SILVA, 2015).

Por conta desses fatos, Conceição e Maués (2012) destacam que há uma maior cobrança dos professores homossexuais, sendo necessário para eles demonstrar competência igual ou maior à dos professores heterossexuais. Este pensamento se dá pelo entendimento de que, na maioria das vezes, estão sendo analisados pelo lado pessoal e não pelo lado profissional, embora se dediquem na preparação das aulas e no estudo do material para ensinarem seus alunos.

Dinis e Cavalcanti (2008), por meio de sua pesquisa, afirmam que muitas pessoas ainda acreditam que o aluno pode sofrer influência por parte dos professores para se tornarem homossexuais. Ainda para os autores, essa concepção pode estar relacionada ao pensamento de que a homossexualidade é um vírus capaz de contagiar pessoas que entrem em contato com ele.

Assim, Franco (2014) e Silva (2016) verificam a necessidade dos professores se empenharem na transformação da mente dos discentes, porque tendo em vista a posição que exercem dentro das salas como educadores, os mesmos possuem uma grande possibilidade de modificação dos pensamentos discriminatórios, criando uma visão mais humanista em seus alunos.

## 5 | METODOLOGIA

O tipo de pesquisa utilizado é o descritivo, que de acordo com Gil (2014, p. 28), é caracterizado por ter como objetivo principal “[...] a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis”. O presente trabalho, portanto, buscou descrever e teve como unidade de análise as relações de trabalho de indivíduos homossexuais do sexo masculino que atuam na área da educação, buscando analisar quais os efeitos de serem assumidos ou percebidos como homossexuais pelos colegas de trabalho e pelos indivíduos que estão relacionados ao seu trabalho.

Para isso, a técnica aplicada foi a de levantamento de campo que para Gil (2014, p. 55) é a “[...] solicitação de informações a um grupo significativo de pessoas acerca do problema estudado para em seguida, [...] obter as conclusões correspondentes dos dados coletados”.

O instrumento de coleta de dados utilizado foi o de entrevista estruturada ou padronizada. “A entrevista consiste em uma indagação direta, [...] com o objetivo de conhecer a perspectiva do entrevistado sobre um ou diversos assuntos” (BERTUCCI, 2009, p. 63). Refere-se a um roteiro utilizado pelo pesquisador onde há questões anteriormente estabelecidas, aplicadas a maiores quantidades de pessoas, podendo assim comparar as respostas dos mesmos (BERTUCCI, 2009).

Optou-se pela utilização de pesquisa qualitativa que para Godoy (1995, p. 21) é a forma com que determinado fenômeno “pode ser melhor compreendido no contexto em que ocorre e do qual é parte, devendo ser analisado numa perspectiva integrada”. Assim é possível obter maiores resultados provenientes das percepções dos indivíduos a respeito do tema, porque, ainda para a autora, o pesquisador consegue captar o fenômeno visando a “perspectiva das pessoas nele envolvidas, considerando todos os pontos de vista relevantes”.

Para a amostragem, utilizou-se do método de saturação que para Fontanella, Ricas e Turato (2008) é empregada com o objetivo de estabelecer ou fechar o tamanho da amostra obtida, onde o entrevistador consegue interromper a captação de novas informações com base na repetição das amostras obtidas. A amostragem escolhida foi a por acessibilidade ou por conveniência onde de acordo com Gil (2014, p. 94) é quando “o pesquisador seleciona os elementos a que tem acesso, admitindo que estes possam, de alguma forma, representar o universo”.

A técnica utilizada para a análise dos dados é a análise de conteúdo, que, para Campos (2004, p. 1), se caracteriza por ser “um conjunto de técnicas de pesquisa cujo objetivo é a busca do sentido ou dos sentidos de um documento”. E o universo da pesquisa se localiza na região de Manhuaçu, na Zona da Mata de Minas Gerais.

## 5.1 Discussão dos resultados

Foram entrevistados 16 profissionais da educação dos diversos níveis educacionais. A idade dos informantes varia entre 19 a 46 anos, sendo 3 cursando o ensino superior, 9 com ensino superior completo, 2 especialistas e 2 mestres, onde 9 são docentes da educação básica, 2 de ensino superior, 3 secretários, 1 monitor e 1 professor de informática.

É possível verificar, no decorrer das entrevistas, a divergência de opiniões a respeito do tema, entendendo-se, como fato, que as percepções e experiências são diferentes para cada indivíduo.

Percebe-se, portanto, que existem entrevistados que são homossexuais assumidos na sociedade, ou parcialmente assumidos, nos casos em que somente família e/ou amigos próximos sabem sobre sua sexualidade. Todavia, existem aqueles que não são assumidos, mas, que ainda assim, são percebidos como homossexuais em seu local de trabalho e/ou no convívio social. Existem ainda os que não são nem mesmo reconhecidos como tais. Nota-se os três grupos que são estudados por Irigaray (2007): os não assumidos, parcialmente assumidos e totalmente assumidos. Esse fator demonstra que, mesmo na atualidade, ainda há indivíduos que julgam necessário esconder sua sexualidade, seja por medo do preconceito, ou porque o preconceito exercido pela sociedade já esteja até mesmo internalizado pelo próprio indivíduo homossexual. Este fato está evidenciado na fala do Entrevistado 16, onde afirma que não é assumido por “morar numa cidade pequena onde a mentalidade das pessoas

não coopera para o entendimento da questão e não querer expor minha família a ser reconhecida por ter um membro gay”.

Dessa maneira, percebe-se que se confirma a fala de Decena (2013) que muitos homossexuais internalizam o preconceito e passam a não agir de modo com que sejam reconhecidos como tais, buscando sobreviver, de certa maneira, na sociedade heteronormativa e homofóbica.

Quando perguntados sobre quais motivos os levaram a assumir sua homossexualidade, o Entrevistado 9 diz não ter “um motivo específico, porém, com o tempo fui sendo eu mesmo e as pessoas me aceitaram por já me conhecerem antes de assumir e reconhecerem que isso não mudaria meu caráter ou minha habilidade profissional”. Concorda com ele o entrevistado 2:

O fato de ser eu mesmo, sem ter que esconder, ser autêntico, isso faz muita diferença na minha vida. Antes eu era reprimido, não podia ser eu mesmo, me sentia infeliz. Foi muito importante primeiramente me aceitar, “me gostar” como sou, depois disso ficou fácil me assumir, sem medo de me expor. O importante é o respeito, isso é o fundamental [E2].

Outros entrevistados, que não são assumidos ou parcialmente assumidos afirmam que o motivo pelo qual não se assumem é por não sentirem a necessidade de “levantar uma bandeira” e por medo do preconceito, como é o caso dos Entrevistados 4 e 10,

Me mantenho no anonimato porque penso que esta questão diz respeito somente a mim, afinal ninguém tem o direito de interferir em minha vida. Além do que, vivemos em uma sociedade extremamente preconceituosa. Embora a grande massa tenha um discurso de negação ao preconceito, a hipocrisia ainda é muito maior [E4].

Não acho que haja uma necessidade de assumir, as pessoas nas quais confio converso abertamente e boa parte dos meus amigos sabem. Ser assumido não é fácil na sociedade brasileira e sei que nem todas as pessoas aceitariam esta situação. Não assumo publicamente por medo do preconceito, da atitude das pessoas, creio que nem todos estejam abertos para tal revelação, há o aspecto da violência por parte de alguns membros da sociedade [E10].

Esse fato confirma o que foi trazido por Rabelo (2013) onde afirma que mesmo os homossexuais sentem a necessidade de se firmarem como homens para não sofrerem com o preconceito e discriminação, e também o que Irigaray (2007) traz, dizendo que há certo medo de como serão vistos pela sociedade se forem reconhecidos como homossexuais.

Todavia, é perceptível que existe problema para ambos se assumirem por causa do preconceito vivido ou percebido no cotidiano de outros indivíduos, o que está bem explícito em suas falas. Similarmente, os entrevistados foram perguntados se em algum momento perceberam comentários a seu respeito por serem homossexuais. O entrevistado 9 relata que “sim, mas não de forma negativa. Me sinto tranquilo,

pois nada nem ninguém conseguiria mudar minha orientação, muito menos meu profissionalismo. Os entrevistados 4 e 8 dizem que:

Já senti sim. Não é uma situação confortável saber que se é alvo de comentários na maioria das vezes maldosos. Penso que ninguém tem o direito de comentar qualquer aspecto da vida alheia, uma vez que cada um escolhe o caminho que se quer seguir. E desde que você não prejudique ninguém, nada pode ser dito de qualquer conduta [E4].

Não que eu me recorde. E se já aconteceu, não foi suficiente para eu me sentir incomodado. Todo mundo tem o direito de se indagar sobre a vida do outro, mas obter respostas não depende de quem comenta. Depende de quem quer dar respostas [E8].

Quando perguntados sobre como eles pensavam que os colegas de trabalho se sentiam trabalhando com um homossexual o Entrevistado 3 afirma que “embora a maioria das pessoas afirmam não ter preconceito, quando convivem com homossexual assumido acabam tratando com indiferença”. Já o Entrevistado 10 diz que:

No meu ramo de atuação como uma coisa normal, como de fato é. São vários os casos no meio educacional em todos os setores. Inclusive já ouvi de alguns colegas que preferem trabalhar com homossexuais, pois os mesmos são mais atenciosos, tem grande responsabilidade com suas atribuições, são mais sensíveis aos problemas à sua volta e são extremamente competentes.

Sobre encontrar dificuldades no trabalho devido à sua sexualidade, relacionada à ascensão de cargos e ter oportunidades iguais às dos colegas heterossexuais, todos os entrevistados afirmaram que nunca tiveram problemas nas atividades da empresa relacionados à ascensão de cargos, e sobre receber as mesmas oportunidades que os colegas heterossexuais o entrevistado 1 afirma que “no meu ambiente de trabalho as oportunidades são as mesmas para todos. Todos temos a mesma nomeação. Todos são tratados igualmente.” Já o 15 relata que:

Na atuação de trabalho que me encontro acredito que sim. Acredito ter as mesmas oportunidades que heterossexuais. Porém, sabemos muito bem que não é bem assim em todas as outras profissões. E também, acredito, que até mesmo na minha, no caso de um homem ou mulher trans, poderia haver algum problema sim, principalmente se tratando de ensino nas escolas privadas [E15].

A respeito do relacionamento com os colegas de trabalho e chefe imediato e necessidade de atuar para ser mais bem recebido, alguns entrevistados afirmam que não encontram dificuldades para se relacionar tanto com os colegas quanto com o chefe imediato, como está explícito nas falas dos entrevistados:

De forma alguma, eu sou eu mesmo em qualquer lugar. Não faço duplo papel. No ambiente de trabalho sou uma pessoa e na rua sou outra, isso jamais eu faria. Não é de minha índole. Minha relação com meus colegas tanto quanto minha chefe

ocorre naturalmente [E1].

Sempre me relaciono bem com chefes e colegas de trabalho. Em meu ambiente de trabalho busco ao máximo ser profissional e tratar a todos com a cordialidade necessária, sem, contudo, me anular. Não faço aos outros o que não quero que façam comigo, mas também não deixo de expressar minhas verdades e pontos de vista [E4].

Entretanto, é possível perceber que outros passam por experiências prejudiciais em seu local de trabalho em detrimento da sua sexualidade, pois alguns entrevistados ao serem questionados a respeito de passarem por alguma situação negativa no trabalho afirmam que: “Uma chefe me dispensou por isso” [E7] e “em alguns casos de falta de respeito de alguns alunos” [E12].

Claro, sim, algumas vezes. Principalmente no ambiente de trabalho. Eu tinha uma chefe, que não aceitava bem, então eu era totalmente neutro e isso me deixava muito frustrado. E atualmente tive algumas situações de um colega de trabalho por conta do preconceito dele em relação aos homossexuais [E2].

Desta maneira, é perceptível o que afirma Conceição (2012), onde diz que nas instituições de ensino os professores homossexuais sofrem com o preconceito por parte dos alunos, surgindo comentários a respeito de sua sexualidade.

Ainda existem aqueles que afirmam que não sofreram nenhum tipo de situação negativa por conta de não serem assumidos, como os Entrevistados 1, 3, 4 e 10. E outros que são assumidos e que não sofreram nenhum tipo de situação negativa. Pode-se perceber, então, que ser assumido não é motivo para que homossexuais sofram o preconceito ou passem por situação negativa e/ou constrangedora em seu local de trabalho, seja com alunos ou colegas de trabalho. Entretanto, existem aqueles que sofrem com a discriminação em seu ambiente de trabalho como é o caso dos Entrevistados 2, 7 e 12.

Dessa forma, os entrevistados foram questionados se em algum momento sentiram a necessidade de “esconder” sua sexualidade a fim de não sofrerem discriminação, o Entrevistado 15, mesmo sendo assumido, afirma que “nunca precisei de fato esconder minha sexualidade no meu local de trabalho, mas [...] havia alguns momentos em que a situação pedia que me escondesse, de certa forma”.

Em determinados momentos, assim como trazem França (2016) e França e Ferrari (2016) os professores acabam por repensar seu comportamento na sala de aula, exigindo, portanto, determinada prática racional, fazendo com que os mesmos não possam se expressar da maneira como são. Assim, é possível perceber que mesmo aqueles que são homossexuais assumidos não estão livres de, em algum momento, sentirem a necessidade de se esconder ou não agirem conforme são, por medo de sofrerem discriminação. O Entrevistado 6, alega que não divulga a sua orientação sexual por dar aulas para adolescentes, já o Entrevistado 12 afirma que já escondeu sua sexualidade por conta do preconceito.

É possível perceber que não existe diferença no tratamento por parte dos colegas de trabalho por o indivíduo ser homossexual, como relatam os Entrevistados 10 e 15: «nunca senti nenhuma diferença de tratamento. Muito pelo contrário, eles me tratam bem e com respeito. Com relação a isso nunca tive problemas mesmo» [E15].

Nunca senti diferença de tratamento, sempre fui respeitado indiferente de ser na atual profissão ou em outras organizações. Sempre me dei ao respeito e fui respeitado por todos colegas de trabalho, indiferentemente se eles aceitem ou não a questão da homossexualidade. Não vejo como um fator que impeça a relação de trabalho e até mesmo de amizade a condição sexual das pessoas [E10].

Sobre existir políticas de diversidade para a prevenção da discriminação no local de trabalho, todos os entrevistados afirmam não existir ou não saber da existência. Pode-se perceber que as instituições não agem conforme o Instituto Ethos (2013), onde aponta a necessidade de as empresas possuírem leis internas que garantam os direitos e a segurança das diversidades.

Entretanto, alguns entrevistados afirmam que é necessário haver políticas de prevenção da discriminação para que o preconceito acabe dentro das empresas, como pode ser percebido em suas falas: “assim como existem outras leis de garantia, isso ajuda muito em relação às classes menos favorecidas. Mas não somente as políticas e leis, mas um trabalho de conscientização” [E3] e que “para assegurar direitos sim, para mudar a mentalidade de toda uma população e sermos respeitados e tratados de forma igual ao heterossexual, talvez não” [E16].

Outros acreditam, que mesmo se houvesse políticas de diversidade, estas não seriam capazes de eliminar o preconceito das instituições de ensino: “as diversidades existem e precisam ser respeitadas. A paz só estará presente entre nós quando tivermos respeito uns pelos outros. Não adianta seguir roteiros, criar artigos, ementas e leis, se o principal, a grande maioria da população não tem: que é o respeito [E1].

É muito mais uma questão de educação, é um fator cultural que precisa ser trabalhado, leis de igualdade já existem, mas a população precisa entender que embora a lei garanta a igualdade, todas as pessoas são diferentes e é isto que fortalece a cultura brasileira. Somos diferentes, mas devemos ter o mesmo respeito, oportunidade e obrigações [E10].

## 6 | CONCLUSÃO

Nota-se que na sociedade o preconceito e a discriminação ainda estão presentes e fortes no cotidiano dos homossexuais, fazendo com que seja refletido no comportamento dos mesmos no ambiente organizacional, onde buscam, por diversas vezes, esconder sua homossexualidade por conta da violência iminente.

Pode-se perceber que a questão da homossexualidade ainda é um tema que

precisa ser debatido nas empresas, visto que o preconceito atinge indivíduos não somente nas esferas social e pessoal, mas, de igual forma, no contexto profissional. O conceito de igualdade deve ser trazido para a realidade e não apenas existir nas leis e políticas de diversidade, que, conforme se nota na pesquisa realizada, não existem em todas as organizações.

Assim, é de responsabilidade organizacional procurar manter o bom andamento das relações entre seus funcionários, adotando políticas que façam com que o preconceito seja cada vez menor em seu dia a dia, para que os mesmos possam dispor de seus conhecimentos e habilidades para melhor servir à empresa, ajudando-a a alcançar seus objetivos.

Deste modo, atenta-se para a convivência dos homossexuais nas instituições estudadas, onde nota-se a dificuldade enfrentada pelos mesmos por conta de sua sexualidade, percebendo que sofreram com a discriminação até mesmo por parte de seus gestores diretos. Este fato confirma o que foi trazido por Candido e Pessoa (2013) quando afirmam que mesmo os gestores, que têm papel fundamental na extinção do preconceito e discriminação no ambiente de trabalho, acabam por serem seus propulsores. Entretanto, não é caso que acontece com todos os entrevistados, sendo notório que, para muitos, o relacionamento com os colegas de trabalho e seus chefes imediatos é normal e apropriado.

É perceptível a existência do preconceito e da intolerância na pesquisa realizada, onde é possível encontrar situações em que o entrevistado já tenha sido despedido por conta de sua sexualidade, e outros que já passaram por situações de preconceito em instituições nas quais trabalharam no passado. Todavia, também é notório que não são em todas as instituições que há situações de preconceito, fazendo com que os homossexuais possam ter uma vida normal, como deve ser.

Assim sendo, o relacionamento entre os membros heterossexuais e homossexuais é, de certa forma, tranquilo, pois a convivência, muitas vezes, é pacífica. Alguns entrevistados apenas alertam para o fato de haverem momentos de constrangimento quando sentem que são o motivo de conversas e comentários na organização, confirmando assim a teoria de Ferreira *et. al.* (2014), trazida no referencial teórico, em que os autores salientam o *bullying* homofóbico, onde os mesmos são julgados pelos estereótipos, cor, aparência e pelas roupas, fazendo com que os homossexuais se sintam desconfortáveis e não possuindo convívio justo, porém, outros afirmam que é normal, pois todos têm o direito de se indagar a respeito do próximo. Da mesma forma, confirma-se a ideia de Ozeren (2014), ao dizer que existem tipos diferentes de discriminação, formal e informal, onde, neste momento, caracterizam-se ambas, pois é notória a existência de demissões por conta da sexualidade e comentários homofóbicos.

Não foi detectada dificuldades para a ascensão de cargos dentro destas instituições, onde todos os indivíduos possuem as mesmas oportunidades de disputar vaga nos setores aos quais estão qualificados para desempenhar as atividades necessárias.

Este aspecto contrasta com Sairaiva e Bicalho (2014), trazidos no referencial teórico, onde afirmam que diversas vezes existem barreiras para o crescimento profissional dos homossexuais.

Constata-se que não existem políticas de diversidade nas instituições estudadas, fato esse que pode levar ainda à ocorrência de tipos mais silenciosos do preconceito. As políticas de diversidade podem garantir aos membros homossexuais, e não só aos mesmos, mas também aos que sofrem preconceito pela cor, crença e outros, a qualidade de vida na instituição e erradicar a discriminação por qualquer fator. Portanto, é importante que as empresas procurem adotar tais políticas para que a segurança de seus membros seja incontestável, garantindo os mesmos direitos. A necessidade de políticas de diversidade para os homossexuais se dá pelo fato de que por mais que sejam competentes, o discurso heteronormativo está presente em todas as esferas da sociedade, fazendo com que estes estejam aquém da sociedade, não tendo como, na lei, se defender de agressores. A ideia trazida por Fleury (2000) confirma tais fatos, a autora afirma que o interesse das organizações ainda é recente no Brasil, tendo início nos anos 90, portanto, nem todas as organizações aderiram a seu uso. O Instituto Ethos (2013) reitera ser obrigatória a implementação de leis para a defesa da diversidade nas organizações.

Mesmo com todas as conquistas da população LGBT no Brasil, pode-se inferir que o cotidiano dos homossexuais está repleto de desafios a serem vencidos, dia após dia, sejam eles de ordem pessoal, social ou profissional. Desta forma, cabe às organizações assegurar que, ao menos no local de trabalho, os mesmos possuam seus direitos garantidos, propiciando a eles uma boa qualidade de vida para que possam atender às necessidades da empresa e, de correspondente modo, possuírem satisfação e prazer no trabalho.

## REFERÊNCIAS

- ADELMAN, M. Paradoxos da identidade: a política de orientação sexual no século XX. **Revista de Sociologia e Política**, n. 14, p. 163-171, 2000. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rsocp/n14/a09n14.pdf>>. Acesso em: 29 set. 2017.
- BERTUCCI, J. L. O. **Metodologia básica para elaboração de trabalhos de conclusão de cursos (TCC)**. São Paulo: Editora Atlas, 2009.
- BRITZMAN, D. P. Professor@s e Eros. **Editora UFPR**, n. 39, p. 53-62, 2009. Disponível em: <<http://revistas.ufpr.br/educar/article/view/16693>>. Acesso em: 22 set. 2017.
- CAMPOS, C. J. G. Método de análise de conteúdo: ferramenta para a análise de dados qualitativos no campo da saúde. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 57, n. 5, p. 611-614, 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/reben/v57n5/a19v57n5.pdf>>. Acesso em: 14 dez 2017.
- CANDIDO, H. P.; PESSOA, D. K. N. Diversidade sexual nas organizações: uma análise bibliométrica de publicações em Administração. In: Encontro da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração, 37, 2013, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: EnANPAD, 2013.2

CECCARELLI, P. R. A invenção da homossexualidade. **Psicologia**, n. 2, p. 71-93, 2008. Disponível em: <<http://ceccarelli.psc.br/pt/wp-content/uploads/artigos/portugues/doc/invhomo.pdf>>. Acesso em: 19 set. 2017.

CONCEIÇÃO, T. A. O. **Práticas de gênero e diversidade**: a produção discursiva sobre o/a professor/a homossexual na docência primária. 2012. Dissertação – Currículo e formação de professores, Universidade Federal do Pará, Belém, 2012.

CONCEIÇÃO, T. A. O.; MAUÉS, J. Pelas fronteiras do gênero e da sexualidade: discursos de professores (as) homossexuais da docência dos anos iniciais do ensino fundamental. **Revista do Difere**, v. 2, n. 4, p. 1-19, 2012. Disponível em: <<http://artificios.ufpa.br/Artigos/D%20Thiago.pdf>>. Acesso em: 28 set. 2017.

DECENA, C. U. Violence and the quotidian scenes of becoming a man. **Memórias**, n. 21, p. 41-57, 2013. Disponível em: <[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1794-88862013000300006](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1794-88862013000300006)>. Acesso em: 20 nov. 2017.

DIAS, M. B. **Manual de direito das famílias**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013.

DINIS, N. F. Educação, relações de gênero e diversidade sexual. **Educação & Sociedade**, v. 29, n. 103, p. 477-492, 2008. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0101-73302008000200009&script=sci\\_abstract&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0101-73302008000200009&script=sci_abstract&tlng=pt)> . Acesso em: 15 set. 2017.

DINIS, N. F.; CAVALCANTI, R. F. Discursos sobre homossexualidade e gênero na formação em pedagogia. **Revista Pro-Posições**, v. 19, n. 2, p. 99-109, 2008. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pp/v19n2/a08v19n2>>. Acesso em: 28 set. 2017.

DINIZ, A. P. R.; GANDRA, G. A ficção das políticas de diversidade nas organizações: as relações de trabalho comentadas por trabalhadores gays. In: Encontro da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração, 33, 2009, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: EnANPAD, 2009.2

FERREIRA, R. C. **O gay no ambiente de trabalho**: análise dos efeitos de ser gay nas organizações contemporâneas. 2007. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade de Brasília, Brasília, 2007.

FERREIRA, W. L. S. E.; SOUZA, A. R.; REIS, P. N. C.; FARIA, L. C S. **A diversidade nas organizações contemporâneas**: um enfoque na transversalidade de gênero. Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, 11. 2014. Disponível em: <<http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/40920488.pdf>>. Acesso em: 22 ago. 2017.

FLEURY, M. T. L. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, v. 40, n.3, p. 18-25, 2000. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v40n3/v40n3a03.pdf>>. Acesso em: 25 set. 2017.

FONTANELLA, B. J. B.; RICAS, J.; TURATO, E. R. Amostragem por saturação em pesquisas qualitativas em saúde: contribuições teóricas. **Caderno Saúde Pública**, v. 24, n.1, p. 17-27, 2008. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-311X2008000100003](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2008000100003)>. Acesso em: 26 set. 2017.

FRANÇA, F. G. R. “Sou gay, sou alegre, mas não sou bagunça!”: docência, homossexualidade e estética da existência. **Educação**, v. 41, n. 2, p. 425-434, 2016. Disponível em: <<https://periodicos.ufsm.br/reveducao/article/view/17122/pdf>>. Acesso em: 27 set. 2017.

FRANÇA, F. G. R.; FERRARI, A. Mais do que professores/as, professores/as homossexuais na escola. **Revista Tempos e Espaços em Educação**, v. 9, n. 20, p. 41-52, 2016. Disponível em: <<https://seer.ufs.br/index.php/revtee/article/download/5894/4909>>. Acesso em: 25 set. 2017.

FRANCO, N. Olhares sobre a sexualidade do/a docente homossexual na escola. **Revista Periódicus**, v. 1, n. 2, p. 1-13, 2014. Disponível em: <<https://portalseer.ufba.br/index.php/revistaperiodicus/article/view/12882/9194>>. Acesso em: 23 set. 2017.

FURLAN, C. C.; MÜLLER, V. R. Gênero, sexualidade e docência: (re)pensando práticas. **Revista Educação em Questão**, v. 46, n. 32, p. 155-178, 2013. Disponível em: <<https://periodicos.ufrn.br/educacaoemquestao/article/view/5126>>. Acesso em: 22 set. 2017.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Editora Atlas, 2014.

GODOY, A. S. Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. **Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n. 3, p. 20-29, 1995. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v35n3/a04v35n3>>. Acesso em: 20 nov. 2017.

GRESPLAN, C. L.; GOELLNER S. V. Sexualidade, educação e a potência do discurso heteronormativo. **Revista FACED**, n. 19, p. 103-122, 2011. Disponível em: <<https://portalseer.ufba.br/index.php/entreideias/article/view/5251>>. Acesso em: 27 set. 2017.

GUIMARÃES, A. F. P. O desafio histórico de “tornar-se homem homossexual”: um exercício de construção de identidades. **Temas em Psicologia**, v. 17, n.2, p. 553-567, 2009. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-389X2009000200023](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X2009000200023). Acesso em: 22 set. 2017

INSTITUTO ETHOS. **Indicadores Ethos de responsabilidade social empresarial**. São Paulo: Instituto Ethos, 2013.

IRIGARAY, H. A. R. Estratégia de sobrevivência dos gays no ambiente de trabalho. In: Encontro da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração, 31, 2007, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: EnANPAD, 2007.2

JEOLÁS, L. S.; PAULILO, M. A. S. Representações sociais da homossexualidade entre professores do ensino público: continuidades e rupturas. **Textos & Contextos**, v. 7, n. 2, p. 266-285, 2008. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=321527163007>>. Acesso em: 15 set. 2017

KRINITCYNA, Z. V.; MENSHIKOVA, E. V. Discrimination issues in the process of personnel selection. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, v. 166, p. 12-17, 2015. Disponível em: <<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042814066130>>. Acesso em: 20 nov. 2017.

MACIEL, P. D.; GARCIA, M. M. A. A produção acadêmica sobre a homossexualidade e a identidade docente. **Revista Momentos**, v. 23, n. 2, p. 35-54, 2014. Disponível em: <<https://www.seer.furg.br/momento/article/view/4936/3111>>. Acesso em: 13 set. 2017.

MOTT, L. **A inquisição no Maranhão**. São Luís: EDUFMA, 1995.

NETO, H. L. C.; SARAIVA, L. A. S.; BICALHO, R. A. Diversidade sexual nas organizações: um estudo sobre *coming out*. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v.8, n. 1, p. 86-103, 2014. Disponível em: <<http://www.uff.br/pae/index.php/pca/article/viewFile/316/285>>. Acesso em: 15 set. 2017.

OLIVEIRA, M. R. A.; MORGADO, M. A. Jovens, sexualidade e educação: homossexualidade no espaço escolar. In: Reunião Anual da ANPED, 29, 2006, Caxambu. **Anais...** Caxambu: ANPED, 2006.

OZEREN, E. Sexual orientation discrimination in the workplace: a systematic review of literature. **Elsevier**, v. 109, p. 1203-1215, 2014. Disponível em: <<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S187704281305252X>>. Acesso em: 20 nov. 2017.

RABELO, A. O. Professores discriminados: um estudo sobre os docentes do sexo masculino nas séries do ensino fundamental. **Educação e Pesquisa**, v. 39, n. 4, p. 907-925, 2013. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ep/v39n4/aop1132.pdf>>. Acesso em: 15 set. 2017.

REIS, T. **Avanços e desafios para os direitos humanos da comunidade LGBT no Brasil**. 2014. Disponível em: <<http://www.tonireis.com.br/wp-content/uploads/2014/06/avancos-e-desafios-LGBT-IBDFAM.pdf>>. Acesso em: 12 set. 2017.

RIOS, R. R. A homossexualidade e a discriminação por orientação sexual no direito brasileiro. **Direito e Democracia**, v.2, n.2, p. 383-408, 2001. Disponível em: <<http://www.periodicos.ulbra.br/index.php/direito/article/view/2410>>. Acesso em: 15 set. 2017.

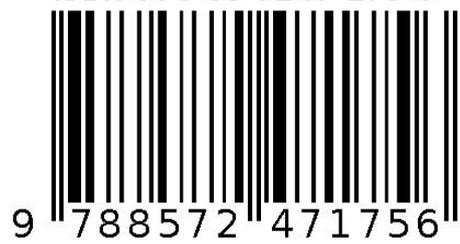
SARAIVA, L. A. S.; IRIGARAY, H. A. R. Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso? **RAE - Revista de Administração de Empresas**, v. 49, n. 3, p. 337-348, 2009. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v49n3/v49n3a08.pdf>>. Acesso em: 12 set. 2017.

SILVA, F. M. “**Educação e Docência**”: Um estudo sobre as relações de gênero e diversidade na escola. *Revista Ártemis*, v. 22, n. 1, p. 17-31, 2016. Disponível em: <<http://periodicos.ufpb.br/index.php/artemis/article/download/29971/16811>>. Acesso em: 23 set. 2017.

SILVA, F. A. F.; CHAGAS, T. K. E.; SILVA, R. C. C. Narrativas de professores homossexuais na docência e no cotidiano escolar. In: Encontro de Pesquisa Educacional em Pernambuco, 2015, Pernambuco. **Anais...** Pernambuco: EPEPE, 2015.1

Agência Brasileira do ISBN

ISBN 978-85-7247-175-6



9 788572 471756