

GÊNERO E SEXUALIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO

Tâmara Duarte¹

Lídia Chagas de Santana²

Inez Maria Dantas Amor Garrido³

RESUMO

A diversidade de gênero e sexualidade no ambiente de trabalho há muito tempo deixou de ser um assunto que passe despercebido. Hoje, é uma realidade que necessita ser discutida, vivenciada e principalmente aceita. Além da sociedade, algumas organizações vêm tomando consciência do quanto é importante saber lidar com a diversidade, buscando maneiras de orientar os seus colaboradores heterossexuais quanto a sua integração com os homossexuais, para que juntos consigam ter um ambiente organizacional harmonioso e produtivo. O público LGBT vem a cada dia, ganhando seu espaço no mercado de trabalho e, nesse contexto, se torna de suma importância que os gestores analisem e estudem maneiras de lidar ou enfrentar a diversidade sexual no ambiente organizacional. Este artigo tem como finalidade descrever os principais obstáculos enfrentados pelo colaborador LGBT no ambiente de trabalho das empresas e Indicar alternativas de integração do colaborador nas organizações.

PALAVRAS-CHAVE: gênero, sexualidade, diversidade, LGBT, ambiente de trabalho.

INTRODUÇÃO

Nos últimos vinte anos, a discussão acerca da homossexualidade vem crescendo muito. Isso se evidencia no meio midiático e através do surgimento de artigos acadêmicos sobre o tema, por exemplo. Apesar do crescimento dos estudos que envolvem esse assunto, há ainda uma carência de trabalhos especializados que foquem a integração da

¹ Aluna: Graduada do Curso de Gestão de Recursos Humanos
E-mail: tamaraduarterh@gmail.com

² Professora Orientadora do Projeto Integrador do Curso de Gestão de Recursos Humanos
E-mail: lidialadas@yahoo.com.br

³ Coordenadora do CST em Recursos Humanos e Gestão Comercial, pela Fundação Visconde de Cairu
E-mail: inezgarrido@fvc.br

população LGBT (Sigla internacionalmente utilizada para se referir aos cidadãos e cidadãs Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais) no ambiente de trabalho.

O termo *homoafetividade*, mesmo com os avanços sociais, com as quebras de paradigmas referentes aos gêneros, com conquistas das leis, reconhecimento da união de grupos LGBT, mesmo assim, ainda aparece como uma expressão depreciativa ou vista negativamente em diversos segmentos sociais e ambientes organizacionais.

No ambiente de trabalho a homoafetividade há muito tempo deixou de ser um assunto que passe despercebido. Hoje, é uma realidade que necessita ser discutida, vivenciada e principalmente aceita.

O público LGBT vem a cada dia, ganhando seu espaço no mercado de trabalho e, nesse contexto, se torna de suma importância que os gestores analisem e estudem maneiras de lidar ou enfrentar a diversidade sexual no ambiente organizacional.

Além da sociedade, algumas organizações vêm tomando consciência do quanto é importante saber lidar com a diversidade, buscando maneiras de orientar os seus colaboradores heterossexuais quanto a sua integração com os homossexuais, para que juntos consigam ter um ambiente organizacional harmonioso e produtivo. Torna-se fundamental enfatizar que o público LGBT possui a mesma capacidade cognitiva, emocional, psíquica e física, como qualquer heterossexual possui.

Diante desse contexto, o presente artigo apresenta uma problemática referente à necessidade de analisar como se dá a inclusão do LGBT no ambiente de trabalho, com o objetivo geral de descrever os principais obstáculos enfrentados pelo colaborador LGBT no ambiente de trabalho das empresas e os objetivos específicos de revisar literatura sobre o comportamento organizacional nas empresas, de levantar documentos que descrevem e/ou avaliam o problema da inserção do LGBT nas empresas, de analisar documentos que descrevam o problema da inserção do LGBT nas empresas e de indicar alternativas de integração do colaborador nas empresas.

Hoje, no campo da administração existem muitos estudos sobre a diversidade nas organizações, com enfoque na inserção das mulheres, dos deficientes físicos, dos

diferentes tipos culturais, étnicos, entre outras. No entanto, pouco se discute acerca do homossexual e a sua integração nas organizações.

Por ser um assunto pouco abordado no campo da administração, torna-se um campo com poucos materiais a serem analisados. Sendo assim, foram escolhidas para a realização do presente estudo a pesquisa documental e a pesquisa bibliográfica.

Através da pesquisa bibliográfica se discutirá a referida temática a partir de referências teóricas publicadas em livros, revistas e outros, como afirma Rampazzo (2002, p. 53) para realizar uma pesquisa em qualquer área, supõe e exige uma pesquisa bibliográfica prévia.

Na pesquisa documental serão analisados documentos de fontes primárias com o objetivo de agregar novas informações ao conteúdo estudado. Rampazzo (2002, p.51) as fontes primárias da pesquisa, as quais, a partir de estudos sistematizados, podem contribuir para publicação de novas contribuições acerca de um tema.

O artigo apresenta cinco partes: Conceito de diversidade, Diversidade de gênero, cultura, Diversidade sexual no ambiente organizacional, Preconceito no trabalho em razão da orientação sexual e, por fim, Alternativas de integração do colaborador LGBT nas empresas.

1. CONCEITO DE DIVERSIDADE

Ao produzir um estudo fundamentado em diferenças, seja na sociedade ou no ambiente organizacional, temos que definir diversidade, conceito este que está presente em qualquer organização que tenha uma gestão que promova um ambiente de trabalho harmônico e produtivo.

Diversidade é a qualidade daquilo que é diverso, diferente, variado, múltiplo; é uma temática que se refere a combinações de diferentes culturas, coisas e pessoas⁴.

⁴ Requisito observado em aulas ministradas pelo Prof. Dr. Washington Carlos Ferreira Oliveira (2015).

A diversidade está cada vez mais presente no mundo contemporâneo; existe em várias dimensões como: gênero, etnia, sexualidade, religião, dentre outras.

Com a globalização, ocorre a intensificação dos contatos entre as pessoas, os meios de comunicação, TV, rádio, telefone, internet, intranet e a sociedade começam a tomar conhecimento de que existem pessoas e culturas diferentes, novas formas de se relacionar no cotidiano.

A globalização faz com que as informações circulem por todas as áreas e por conta dos motivos já referidos, o mundo corporativo se vê na obrigação de aprender a gerenciar a diversidade existente em qualquer empresa.

Hoje, as empresas não estão atrás de gênios, aqueles que resolvem tudo sozinhos. As organizações querem pessoas que trabalhem em equipe, mas, para que isso aconteça, o indivíduo precisa ter autoconhecimento, o que vai lhe permitir trabalhar em equipe, respeitando a diversidade, ou seja, trabalhar com pessoas magras, gordas, altas, baixas, homossexuais, ateus, muçulmanos e muitos outros.

Para Nasajon (2012, p.01) o gerenciamento da diversidade trata do desenvolvimento e do estabelecimento de normas organizacionais que valorizam as diferenças entre os grupos para a melhoria da efetividade organizacional.

2. DIVERSIDADE DE GÊNERO

Gênero também pode ser um conceito usado para explicar as relações sociais entre pessoas de sexos diferentes, sexos estes que estão ligados à construção social de ser mulher ou homem, ao feminino e masculino. Segundo Macêdo (2004):

A questão de gênero toca as nações de masculinidade e feminilidade, o que é ser masculino e feminino, como educar e ser educado, e construir uma identidade produzida pela cultura e sociedade, impregnada de atributos, privilégios e limitações, com explicações para as diferenças baseadas em características biológicas. As relações de gênero produzem uma distribuição desigual de poder, autoridade e prestígio entre as pessoas de acordo com o seu sexo (MACÊDO, MACÊDO, 2004).

A diversidade de gênero está inserida no contexto organizacional e também no âmbito social. A questão da diversidade de gênero está diretamente correlacionada às discriminações e às comparações que decorrem do preconceito das pessoas.

Falar em gênero engloba adotar um olhar cultural e crítico, onde os homens e as mulheres exercem seus papéis a depender da cultura em que estão inseridos e dos estereótipos que amparam essa categorização. A questão de gênero vem sendo discutida há mais de um século, mesmo assim, nas últimas décadas do século XXI, ainda se vê nas organizações diferenças salariais, por exemplo, entre homens e mulheres.

Assim como as mulheres, que brigam com todas as suas forças para serem reconhecidas e adquirir os mesmos direitos dos homens no mercado de trabalho, hoje existem outras categorias nesse contexto; entre eles estão os homossexuais, que ainda não são aceitos em muitas organizações. Outra dificuldade que o homossexual encontra no universo das organizações é a falta de um programa de integração desse colaborador LGBT no ambiente de trabalho. Conforme pesquisa elaborada pela Elancers¹ (2015):

“empresa de sistemas de recrutamento e seleção, com 10 mil empresas, mostra que 1 em cada 5 não contrataria homossexuais para determinados cargos. Entre as empresas consultadas, cerca de 1.500 responderam a pesquisa online, envolvendo 2.075 recrutadores. Os profissionais ouvidos são essencialmente mulheres - 75% do total, e 44% têm idade entre 26 e 35 anos.

Não é muito difícil de comprovar esta estatística. Será que alguém vê algum trans ou travestir atendendo atrás de um balcão de farmácia ou até mesmo em uma loja comum de shopping? Essa questão de contratar o público LGBT perpassa pelo absurdo da discriminação.

3. CULTURA, DIVERSIDADE SEXUAL NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

Segundo Robbins (2010, p.07), comportamento organizacional é um campo de estudos que investiga o impacto que indivíduos, grupos e a estrutura têm sobre o comportamento das pessoas dentro das organizações, com o propósito de utilizar esse conhecimento para promover a melhoria da eficácia organizacional.

Dessa maneira, o Comportamento Organizacional influencia todo o clima da corporação e pauta quais são as visões e impressões que as pessoas ligadas a ela possuem desse local de trabalho em questão. Romero (2009) diz:

As relações interpessoais no contexto organizacional influenciam e são fortemente influenciadas por n variáveis, como o clima, a cultura, o tipo de liderança e gerenciamento, as normas, os procedimentos, enfim, todo contexto do mundo do trabalho. Homens e mulheres que trabalham juntos levam para as organizações os seus valores, crenças e preconceitos. (ROMERO, 2009. P. 22).

O processo de mudanças de uma cultura organizacional é longo e muito difícil. Geralmente os gestores enfrentam resistências às mudanças, entretanto, se esse gestor se comprometer e enxergar que a mudança é necessária, é possível obter o sucesso.

As pessoas são muito diferentes em termos de atitudes e valores referentes à diversidade, principalmente à diversidade sexual. Então, o primeiro passo para a mudança na cultura da organização seria, quando as pessoas que nela trabalhassem passassem a pensar de forma diferente, e, ao longo do tempo, os comportamentos passassem a variar em função de novas atitudes e valores; isso dependeria muito das políticas que seriam implantadas nessa organização.

Para falar sobre a diversidade sexual é importante separar os conceitos de gênero e sexualidade. Gênero, como já foi dito acima, é um conceito usado para explicar as relações sociais entre pessoas de sexos diferentes, que estão ligados à construção social de ser mulher ou homem, ao feminino e masculino, já o sexo refere-se às diferenças biológicas.

Então, o sexo determina fêmeas e machos por diferenças biológicas, mulheres têm vaginas e homens têm pênis, já o gênero refere-se a construção social de ser mulher ou homem, os papéis sociais que cada um exerce na sociedade.

A sociedade encontra-se na pós- modernidade, onde existe o empoderamento da mulher, o machismo e, no meio desse contexto, os homossexuais, que vêm a cada dia quebrando paradigmas nesse mundo contemporâneo, no qual o respeito pelas preferências ganha

poder na sociedade e nas organizações. Por conta disso, tais organizações necessitam de novos modelos para gerenciar esse colaborador LGBT.

Além disso, conforme Jones e George (2012, p.101) se a diversidade não for administrada de forma eficaz, resultará em taxas de rotatividade de mão de obra e a lucratividade será prejudicada de várias maneiras.

Mesmo com tantas transformações nas relações de trabalho, tanto na conscientização feminina, quanto no empoderamento do público LGBT, a discriminação e a opressão ainda são latentes nas organizações. Mulheres, e principalmente homossexuais, continuam a receber salários inferiores aos homens (heterossexuais) e enfrentando grande dificuldade para galgar altas chefias. Por isso, diante desse cenário torna-se necessário repensar as condições de acesso ao emprego e as oportunidades de qualificação e treinamento de mulheres e de homossexuais.

Torna-se relevante que as organizações e as instituições educacionais que preparam pessoas para ocupar cargos de gestores nesse novo cenário contemporâneo passem a compreender a importância de perceber os efeitos da diversidade no comportamento humano no ambiente de trabalho.

Reconhecer e valorizar as diferenças entre os indivíduos contribui para chegar aos objetivos organizacionais. Vale salientar que esses grupos considerados como de minoria podem oferecer muito mais do que se espera ou se imagina para uma organização.

4. PRECONCEITO NO TRABALHO EM RAZÃO DA ORIENTAÇÃO SEXUAL

Existem diversas formas de discriminação ao público LGBT nos ambientes de trabalho e no meio social. Elas têm rendido muitas reflexões no mundo inteiro. Ainda assim, existe um caminho a ser trilhado no sentido de encontrar as soluções mais adequadas e a melhor forma de convivência pacífica com a diversidade. Entre os tipos de

discriminação a esse público, o mais veiculado no meio midiático é a discriminação de gênero, a homofobia e o *bullying*⁵, que também existe no ambiente organizacional.

A discriminação homofóbica e de gênero causaram e ainda causam taxas altas de saída de muitas pessoas nas organizações, ou seja, inúmeras pessoas desistem de seus sonhos e projetos porque as organizações ainda não estão preparadas para discutir e garantir a boa convivência com a orientação sexual no ambiente de trabalho.

A Lei Estadual Nº 10.948/01 dispõe sobre as penalidades a serem aplicadas à prática de discriminação em razão de orientação sexual e dá outras providências.

A Lei Estadual nº 10.948, de 5 de novembro de 2001, proíbe a discriminação por homofobia e transfobia no Estado de São Paulo e pune toda manifestação atentatória ou discriminatória praticada contra LGBTs. De acordo com esta lei, ninguém pode ser exposto/a a vexame, humilhação, constrangimento, ser impedido/a de acessar locais públicos ou privados, ser cobrado/a com preços ou serviços diferenciados, ser impedido/a de locar imóveis para qualquer finalidade, ser demitido/a ou deixar de ser admitido/a em função de sua orientação sexual ou identidade de gênero. É ainda considerado discriminação proibir a LGBTs o mesmo tipo de afetividade permitida a outros/as cidadãos e cidadãs no mesmo local.

O termo homofobia designa ódio, aversão, medo irracional aos homossexuais; um sentimento que provoca vários tipos de violação à integridade física ou psíquica dos que se atraem por outros do mesmo sexo.

Conforme o Instituto de Bioética, Direitos Humanos e Gênero e a Associação Lésbica Feminista de Brasília Coturno de Vênus, na obra *Legislação e Jurisprudência LGBTTT* (2007, p.41).

A homofobia se expressa de muitas formas: dificultando a formação educacional e profissional de homossexuais; motivando demissões ou mesmo impedindo a expressão da afetividade de casais em vias públicas etc. Em muitos casos, chega ao cúmulo da violência física e ao assassinato de homossexuais, constituindo assim um problema de Estado, pois abarca a violação dos Direitos Humanos, de todo um segmento populacional. Portanto, o entendimento da homofobia deve ir para além de uma questão pessoal daquele que é homofóbico e ser assumido pelo Estado como problema social a ser solucionado.

⁵ Bullying é um termo da língua inglesa (bully = “valentão”) que se refere a todas as formas de atitudes agressivas, verbais ou físicas, intencionais e repetitivas, que ocorrem sem motivação evidente e são exercidas por um ou mais indivíduos, causando dor e angústia, com o objetivo de intimidar ou agredir outra pessoa sem ter a possibilidade ou capacidade de se defender, sendo realizadas dentro de uma relação desigual de forças ou poder. (TORRES, 2011, P. 09)

Não raro, o *bullying* contra os homossexuais, dentro da família, das instituições de ensino e da sociedade, tem levado pessoas a desistirem da vida, o que revela uma consequência extrema da falta de políticas educacionais, de esclarecimento da sociedade em geral e da contenção da violência contra o diferente. Conforme o art. 5º, inc. X da Constituição Federal de 1988 – Grifos da autora:

São invioláveis a intimidade, a vida, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito de indenização pelo dano moral ou material decorrente de sua violação. (MEIRELES, 2016, p. 153)

Lei municipal Nº 5.275, de 09/09/1997 (Salvador – BA – Grifos da autora):

Institui penalidade à prática de discriminação em razão de opção sexual e dá outras providências.

O Prefeito Municipal de Salvador, Capital do Estado da Bahia faz saber que a Câmara Municipal decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Artigo 1º - Os estabelecimentos comerciais, industriais, culturais e de entretenimentos, bem como as repartições públicas municipais que discriminarem pessoas, em virtude de sua opção sexual sofrerão as seções previstas nesta Lei.

Gabinete do Prefeito municipal de Salvador, em 9 de setembro de 1997.(MEIRELES, 2016, p.159)

É necessário que existam o fortalecimento e a efetividade da legislação antidiscriminatória para com o público LGBT não apenas no ambiente organizacional, mas também no ambiente social e familiar.

5. ALTERNATIVAS DE INTEGRAÇÃO DO COLABORADOR LGBT NAS EMPRESAS

Nas organizações, encontram-se as diferentes concepções de gênero e sexualidade e o olhar para o diferente é lançado pela perspectiva recorrente da não compreensão do outro ou da outra e impulsionado por processos homofóbicos e patriarcalistas. Assim, surge a necessidade de implantar nas organizações alternativas de integração para que assim passe a existir melhor acesso à igualdade e à liberdade para esse colaborador LGBT.

Essa tarefa compreende, entre outras coisas, considerar a igualdade do ponto de vista do acesso aos direitos, às organizações e à liberdade, privilegiando, portanto, políticas de

integração a esse colaborador com o objetivo de reduzir o desequilíbrio de acesso aos meios, responsável pela marginalização de orientações sexuais e identidade de gêneros nos ambientes de trabalho. Segundo Beattie (2005):

Damos tratamento preferencial, de diversas maneiras, a pessoas heterossexuais, tratando o publico LGBT de maneira preconceituosa no que se refere a empregos, habitação, credito e acomodações públicas. Embora essa discriminação muitas vezes se acompanhe da homofobia, e seja por ela reforçada, nem sempre o medo e o ódio são a força propulsora dessas politicas. (BEATTIE, ANDREW, 2005, p.11)

Atualmente, algumas organizações estão despertando um olhar para os LGBTs, através da mídia, com campanhas de propaganda, por exemplo, e fazendo ações também internamente, como estratégias de inclusão e diversidade. Um exemplo é a empresa Monsanto, multinacional que atua nos ramos da agricultura e da biotecnologia.

A estratégia interna utilizada pela Monsanto é na atenção aos *funcionárixs*, que leva o nome de Aliança LGBTA (A de Aliados). A missão da Aliança é promover igualdade de oportunidades as pessoas LGBT na Monsanto, conscientizando a organização a respeito da importância de um ambiente diverso, respeitoso e saudável, através de canais de suporte e ações de desenvolvimento, que agreguem valor ao negócio, aos colaboradores e a sociedade.

Segundo a vice-presidente da ABRH (Associação Brasileira de Recursos Humanos), Margot Azevedo, muitas empresas já têm adotado iniciativas no sentido de sensibilizar os colaboradores em relação à diversidade no ambiente de trabalho.

“O principal ponto abordado é a necessidade de desmistificar a identidade de gênero no âmbito profissional, e cada vez mais as corporações tem trazido esse tema para o cotidiano, seja durante os treinamentos periódicos aos quais os colaboradores são submetidos, ou em iniciativas práticas, como eliminar o artigo definidor em comunicados internos. Ao substituir as letras O e A pelo X, a palavra todos ou todas, por exemplo, é grafada todxs, no sentido de abarcar as diferentes representações de gênero”, explica Margot.

Outro exemplo, de empresa que está engajada nesse contexto é a Faculdade Baiana de Direito (FBD), que recentemente abriu vagas para contratação prioritária de pessoas Trans e pretende adotar o uso do nome social na instituição.

O diretor da FBD, Tiago Cesar, destaca que a discriminação de gênero é matéria que vem sendo amplamente debatida na Faculdade, e a adoção do nome social é apenas um dos reflexos dessa tomada de consciência. “Foi por essa razão que a Faculdade Baiana vem se voltando a buscar desenvolver políticas afirmativas nesse campo. A adoção de políticas afirmativas é uma obrigação social do Estado, e um dever humanístico de todos e todas, não podendo a nossa Faculdade de Direito se limitar ao ensino dogmático dessas questões; precisamos, acima disso, exercê-las, colocá-las em prática”.

A Organização das Nações Unidas- ONU e seus parceiros lançaram no Brasil em São Paulo, o manual *Construindo a igualdade de oportunidades no mundo do trabalho: combatendo a homo-lesbo-transfobia*.

Por meio de histórias reais de pessoas que sofreram discriminação no ambiente profissional, o manual oferece diretrizes para a promoção dos direitos humanos de pessoas LGBT no mundo do trabalho. O manual foi construído de forma participativa com a colaboração das Nações Unidas e mais de 30 representantes de empregadores, trabalhadores, governo, sindicatos e movimentos sociais ligados aos temas LGBT e HIV/AIDS.

O manual apresenta 10 compromissos que as empresas podem assumir para inspirarem as pessoas a atuarem com os Direitos LGBT, acompanhando e aprimorando as práticas empresariais de respeito à diversidade sexual e da promoção dos direitos humanos de pessoas do segmento LGBT. São eles:

- 1- Comprometer-se – presidência e executivos – com o respeito e a promoção dos direitos LGBT.
- 2- Promover igualdade de oportunidades e tratamento justo às pessoas LGBT.
- 3- Promover ambiente respeitoso, seguro e saudável para as pessoas LGBT.
- 4- Sensibilizar e educar para o respeito aos direitos LGBT.
- 5- Estimular e apoiar a criação de grupos de afinidade LGBT.
- 6- Promover o respeito aos direitos LGBT na comunicação e marketing.
- 7- Promover o respeito aos direitos LGBT no planejamento de produtos, serviços e atendimento aos clientes.
- 8- Promover ações de desenvolvimento profissional de pessoas do segmento LGBT.

9- Promover o desenvolvimento econômico e social das pessoas LGBT na cadeia de valor.

10- Promover e apoiar ações em prol dos direitos LGBT na comunidade.

A Txai Consultoria e Educação criou o Fórum Empresarial pelos Direitos LGBT em torno de dez Compromissos e indicativos de ações que devem ser implantadas ou fortalecidas nas empresas no âmbito da valorização da diversidade sexual. São os 10 Compromissos da Empresa com os Direitos LGBT. Eles são fruto da atuação dos movimentos sociais e suas demandas sobre o mundo do trabalho, sobretudo os expressos nos planos governamentais do país (Programa Brasil Sem Homofobia: Programa de Combate à Violência e à Discriminação contra GLTB e de Promoção da Cidadania Homossexual³⁰ de 2004 e Conferências Nacionais de Políticas Públicas e Direitos Humanos LGBT de 2008 e 2011 do Governo Federal) e nos Relatórios Sobre Violência Homofóbica no Brasil: anos de 2011³¹ e 2012³². Estão embasados na Convenção 111 da OIT – Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação – e na Recomendação 200 – Recomendações sobre HIV/Aids e o Mundo do Trabalho.

Conforme Bugarelli (2010):

Um ambiente baseado na diversidade tende a ser mais estimulante e produtivo, favorecendo a elaboração de novos projetos e soluções. A valorização da diversidade contribui para a obtenção de um clima positivo que, pelo combate à intolerância, estimula a cooperação e a sinergia entre os profissionais da organização em torno de seus objetivos comuns. Com isso, cria-se um ambiente que reforça os vínculos dos funcionários com o trabalho e sua identificação com a empresa. Aumento da satisfação no trabalho Ao avaliar o alcance dos programas que incluem oportunidades iguais de desenvolvimento, a não discriminação e o respeito, pode-se concluir que empregados que têm no local de trabalho um ambiente de incentivo mostram-se mais satisfeitos com suas atividades profissionais e são mais leais.
(BUGARELLI, 2010, p.06)

Fazem-se necessárias a inclusão e a integração desse colaborador LGBT nas organizações, não apenas por uma questão de direito, por isso também, mas, por uma questão sentimento de pertença. Esse público deve poder escolher do que eles querem e como querem viver. Quando as oportunidades forem igualitárias para esse público, as ruas se tornaram uma opção e não o único caminho, porque essa é a realidade da maioria dos homossexuais no nosso país.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Uma gama de acontecimentos tem elevado o tema diversidade, gênero e sexualidade no ambiente de trabalho a um nível maior de visibilidade e influência no cotidiano das organizações; vêm crescendo também novas leis decorrentes de mobilizações sociais, globalização no meio das organizações, estruturas de trabalho multifuncionais, políticas de responsabilidades sociais e uma constante busca de um modelo organizacional mais humano, mais tolerante em países mais desenvolvidos. São algumas ocorrências que justificam esse novo contexto.

Através da pesquisa realizada pode-se observar que é um campo que vem tomando corpo agora; após muitos anos de luta e discriminação, o público LGBT está ocupando o seu espaço na sociedade e nas organizações. Chega de ser interpretado como uma aberração. Agora é a hora de se impor e mostrar que são capazes, como qualquer outra pessoa, de ser proativo dentro da sociedade e dentro das organizações.

Pode-se dizer que um ambiente de trabalho que consiga conciliar o que a sociedade dita como “normal” com o dito como “diferente” é o ideal. Na pesquisa fica claro que organizações que conseguem essa conjuntura, são empresas que têm funcionários mais humanos, parceiros, que sabem trabalhar em equipe e são comprometidos com o que fazem, assim obtendo um ambiente de trabalho, leve, consciente, e altamente produtivo.

Dado o caráter da presente pesquisa, a exploração do tema se dá de maneira superficial, considerando vastidão, profundidade e amplitude do mesmo. Há muito ainda para se discutir sobre as relações homoafetivas, transexuais, sobre inserção e diversidade sexual nos ambientes que compõem as principais células sociais, como são as empresas. O tema é largo, extenso, demanda muita pesquisa e discussão, por isso, nossa expectativa é que esta pesquisa sirva de alicerce para outros trabalhos referentes a esse universo.

REFERÊNCIAS

BEATTIE, Patrícia Jung; ANDREW, Joseph Caray. Diversidade Sexual e Catolicismo: para o desenvolvimento da teologia moral. São Paulo: Edições Loyola, 2005.

BUGARELLI, Reinaldo. Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e suas Ações Afirmativas. Pesquisa de 2010. Disponível em: http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/arquivo/0-A-eb4Perfil_2010.pdf . Acesso em 22/05/2017 às 17h36min.

Faculdade Baiana de Direito: <http://blogs.correio24horas.com.br/mesalte/empresas-abrem-espaco-para-contratacao-e-respeito-de-lgbts/#sthash.2p94PCpN.dpuf> – Acesso em 22/05/2017 às 17h10min.

Ficha Catalográfia elaborada na Biblioteca da Secretaria da Justiça e da Defesa da Cidadania – CRB-8ª 5791. (2014, p.27).

Estratégia da empresa Monsanto: <http://ssaporestefanodiaz.blogspot.com.br/2016/06/a-importancia-da-cultura-de-diversidade.html> - Acesso em 22/05/2017 às 16h52min.

GARETH R. Jones, JENNIFER M. George. ADM: **Fundamentos da administração contemporânea 4ª edição**. São Paulo: Ed. AMGH, 2012.

Gerenciamento de diversidade- Publicado no site Ética e realidade Atual – Era da PUC- RJ, em 12 de maio de 2012, disponível em <http://era.org.br/2012/05/gerenciamento-da-diversidade-nas-organizações>.

MACÊDO, Kátia Barbosa; MACÊDO, Goiacira Nascimento Segurato. A percepção das relações de gênero a partir do discurso de homens e mulheres, no contexto organizacional. In: Encontro de Estudos Organizacionais - EnEO, Atibaia, SP, 2004.

Manual do LGBT: <https://nacoesunidas.org/onu-lanca-manual-sobre-direitos-lgbt-no-mundo-do-trabalho/> - Acesso em 28/05/2017 às 21:30

MEIRELES, Edilton. **Trabalho, família e direito**. Curitiba: Ed. CRV, 2016.

Pesquisa Elancers!- <http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2015/05/1-em-cada-5-empresas-nao-contrataria-homossexuais-diz-estudo.html>. – Acesso em 15/05 às 13h30min.

Pós Flex - FTC EAD: **Direito Humano, Gênero, Orientação Sexual e Segurança Pública**. 1ª edição,(p.16 e 17, 2008) – Assunto pode ser visto no site www.ead.ftc.br

RAMPAZZO, Lino. Metodologia científica: **Para alunos dos cursos de graduação e pré-graduação**. Edições Loyola, São Paulo, 2002.

ROBBINS, Stephen P. Comportamento Organizacional. Pearson Prentice Hall, São Paulo, 2010.

ROMERO, Sonia Mara Thater. **Gestão da diversidade de gênero nas organizações**: estudo de casos múltiplos sobre homens e mulheres iguais nas desigualdades. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2009.

Os 10 Compromissos da Empresa com a Promoção dos Direitos LGBT fazem parte do manual O compromisso das empresas com os direitos humanos LGBT do Instituto Ethos, lançado em 10 de dezembro de 2013 e disponível em www.ethos.org. – <https://nacoesunidas.org/onu-lanca-versao-ampliada-de-manual-sobre-direitos-lgbt-no-mundo-do-trabalho/> - Acesso em 29/05/2017 às 20h00min.

TORRES, Augusto Cesar. Bulluing: **Vingança Silenciosa**. Rio de Janeiro: Biblioteca 24 horas, 2011..