

CONIC-SEMESP 13º Congresso Nacional de Iniciação Científica

Anais do Conic-Semesp. Volume 1, 2013 - Faculdade Anhanguera de Campinas - Unidade 3. ISSN 2357-8904

TÍTULO: POLÍTICAS EMPRESARIAIS DE GESTÃO DE PESSOAS VOLTADAS À DIVERSIDADE SEXUAL: ABORDAGEM DA HOMOSSEXUALIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO.

CATEGORIA: EM ANDAMENTO

ÁREA: CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS

SUBÁREA: ADMINISTRAÇÃO

INSTITUIÇÃO: FACULDADE ANHANGUERA DE RIO CLARO

AUTOR(ES): LUCAS HENRIQUE DE SOUSA

ORIENTADOR(ES): WALTER CÉSAR CAMURI

Realização:



Apoio:



1. RESUMO

As relações humanas nos ambientes organizacionais se apresentam na maioria das vezes sistemas orgânicos complexos e conflitivos. Deve-se discutir a violência homofóbica em todos os âmbitos da sociedade, a partir dessa problemática o presente estudo visa trazer uma reflexão sobre a influência das relações da sexualidade socialmente dominante nos conflitos causados pela relação com a homossexualidade.

2. INTRODUÇÃO

Encontra-se nos noticiários de vários países do mundo assuntos relacionados à homossexualidade; sejam eles referindo a união homoafetiva, a adoção homoparental e a extrema violência homofóbica. O intuito do artigo, no entanto, é trazer para o âmbito organizacional a influência dos conflitos que a homossexualidade representa no ambiente de trabalho e discorrer sobre os possíveis benefícios de uma gestão de pessoa voltados à diversidade.

3. OBJETIVOS

Em um país com características sociais como a do Brasil, onde a desigualdade social ainda é grande, estudar como vem sido gerenciado os conflitos internos nas organizações devido a presença de pessoas pertencentes a comunidade de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travesti e Transexuais nos permite analisar o quão ineficiente pode se tornar um ambiente que repreenda e discrimine os funcionários, tornado-os profissionais impessoais e desmotivados.

4. METODOLOGIA

A metodologia de pesquisa que será adotada consiste na consulta de periódicos e bibliografias indicadas que me auxiliará no desenvolvimento da pesquisa e na construção do artigo, estruturando assim um estudo que responda aos questionamentos referentes à como vem sido gerenciado os conflitos existentes em um ambiente heterogêneo, focando a questão da diversidade sexual. Analisar as relações de indivíduos de diversas identidades sexuais e as relações disso compreende um estudo de socioanálise.

DESENVOLVIMENTO

Um resumo da luta histórica LGBT pela cidadania

As violências sofridas por pessoas homossexuais se tornaram objeto de estudos nos vários âmbitos da sociedade moderna, mas quando se refere a

homossexualidade no âmbito empresarial/organizacional os estudos ainda se mostram tímidos.

Outrora estudos apontam que nem sempre a relação das sociedades com a homossexualidade fora sempre preconceituosa e violenta. Algumas nações como a Grega e a Romana, onde as relações homossexuais tinham sua função civil, como inserir o jovem adolescente na sociedade e afirmar a virilidade do senhor romano através de relações sexuais com seus escravos. (SILVIA; BORNIA; 2009)

Ainda assim Silva e Bornia (2009) afirma que a perseguição e a violação dos direitos dos cidadãos de orientação homossexual tiveram início na dita idade média, onde os dogmas da religiões cristã se fortaleceram e assim a liberdade sexual foi oprimida e a partir de então as sexualidades alternativas à heterossexualidade vem sendo brutalmente perseguida, propagando rígidas condutas e conceitos de decência, atribuindo à homossexualidade como sendo o sexo impuro

Gestão empresarial da diversidade, um processo de humanização dos espaços de sociabilidade nas organizações.

Segundo uma consulta das bibliografias indicadas percebe-se que o primeiro trabalho de relevância a usar o termo “Gestão da diversidade”, foi um artigo do autor R. Roosevelt Thomas (1990, pág. 110) publicado na revista *Harvard Business Review* “De forma genérica, entende-se por gestão da diversidade a adoção de medidas administrativas que garantam que os atributos pessoais, ou de grupo, sejam considerados recursos para melhorar o desempenho da organização.”

5. RESULTADOS PRELIMINARES

Abordagem da homossexualidade no ambiente de trabalho

As relações entre colaboradores de diversas identidades sociais pode significar a resistência dos mesmos em trabalhar de modo cooperativo entre si (SIQUEIRA; FERREIRA; ZAULI-FELLOWS; 2006). Assim, podemos entender a importância em se adotar políticas empresariais que respaldem a pluralidade de necessidade de seus colaboradores.

Renata Ferreira (2007) argumenta que o preconceito contra grupos minoritários dentro das organizações são reflexos da sociedade. Esses ambientes por muitas vezes serem conservadores, e por representarem uma estrutura simbólica historicamente masculinizada, reprimem a manifestação homossexual nas relações de trabalho.

Políticas empresariais que assumam pautas contra a homofobia são necessárias, porque muitas vezes esse tipo de preconceito não tem nenhuma repreensão por parte das empresas (Renata Ferreira, 2007 *apud* Mickens, 1994).

A existência da homofobia existe a partir da caracterização da homossexualidade como algo ilegítimo em relação à heterossexualidade (SOUZA; PEREIRA, 2010). A imposição de um modelo social heteronormativo traz graves consequências aos indivíduos não-heterossexuais. “Por não ser explícita a heteronormatividade estigmatiza, nega e desqualifica qualquer manifestação não-heterossexual.” (Irigaray; Saraiva; Carrieri; 2010 *apud* Gutkoski, 2006).

6. FONTES CONSULTADAS

- IRIGARAY, Hélio Arthur dos Reis. Estratégia de sobrevivência dos gays no ambiente de trabalho. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnANPAD/enanpad_2007/EOR/2007_EORA216.pdf> (Acessado no dia 18/08/2013)
- IRIGARAY, Hélio Arthur dos Reis; SARAIVA, Luiz Alex Silva; CARRIERI, Alexandre de Padua. Humor e Discriminação por Orientação Sexual no Ambiente Organizacional. RAC, Curitiba, v. 14, n. 5, art. 7, pp. 890-906, Set./Out. 2010. Disponível em < <http://www.anpad.org.br/rac>> (Acessado no dia 20/08/2013)
- MAYS, V. e COCHRAN, S. Mental health correlates of perceived discrimination among lesbian, gay, and bisexual adults in the United States. American Journal of Public Health, 91, 1869-1876, 2001.
- FERREIRA, Renata Costa. O gay no ambiente de trabalho: análise dos efeitos de ser gays nas organizações contemporâneas. Dissertação de Mestrado em Administração – Universidade de Brasília: Brasília, 2007.
- SIQUEIRA, Marcos Vinicius Soares; FERREIRA, Renata Costa; ZAULI-FELLOWS, Amanda. Gays no ambiente de trabalho: uma Agenda de Pesquisa. 30º Encontro da ANPAD – Salvador/BA – Brasil
- THOMAS, D. *Making differences matter: a new paradigm for managing diversity*. Harvad Business Review, 1995.
- SOUZA, E. M; PEREIRA, S. J. N. As Categorias Identitárias que (Re)Produzem Discriminações: Estudo da Discriminação Exercida por Gays. XXXIV Encontro da ANPAD. Rio de Janeiro/RJ – 25 a 29 de setembro de 2010.