



Universidade de Brasília

Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade

Departamento de Administração

Guilherme de Oliveira Santana

A Inclusão de Indivíduos Gays em Organizações Públicas

Brasília – DF

2012

Guilherme de Oliveira Santana

A Inclusão de Indivíduos Gays em Organizações Públicas

Monografia apresentada ao
Departamento de Administração como
requisito parcial à obtenção do título de
Bacharel em Administração.

Professor Orientador: Doutor, Marcus
Vinicius Soares Siqueira

Brasília – DF

2012

Santana, Guilherme de Oliveira.

A Inclusão dos Gays em Organizações Públicas / Guilherme de Oliveira Santana. – Brasília, 2012.

56 f. : il.

Monografia (bacharelado) – Universidade de Brasília, Departamento de Administração, 2012.

Orientador: Prof. DR. Marcus Vinicius Soares Siqueira, Departamento de Administração.

1. Gay nas Organizações. 2. Organizações Públicas 3. Inclusão Gay e Combate a Homofobia.

Guilherme de Oliveira Santana

A Inclusão dos Gays em Organizações Públicas

A Comissão Examinadora, abaixo identificada, aprova o Trabalho de Conclusão do Curso de Administração da Universidade de Brasília do
(a) aluno (a)

Guilherme de Oliveira Santana

Doutor, Marcus Vinicius Soares Siqueira
Professor-Orientador

Professora, Doutora Debora Baren
Professor-Examinador

Mestre, Antonio Rozziano
Professor-Examinador

Brasília, 06 de setembro de 2012

Essa pesquisa é dedicada a todos os gays que tiveram coragem de assumir sua orientação sexual de cabeça erguida e não temeram consequências. A todos aqueles que deram visibilidade ao movimento e possibilitaram as conquistas alcançadas.

AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer ao meu orientador, sem o qual esse trabalho não seria possível, às organizações pesquisadas e a professora Magda que descobriu o Marcus para mim. Todos foram fundamentais para o desenvolvimento acadêmico da pesquisa.

“É claro que somos as mesmas pessoas, mas pare e perceba como o seu dia a dia mudou” - Pitty e Graco

RESUMO

Esse estudo teve como objetivo a identificação de ações organizacionais voltadas à inclusão do indivíduo gay e combate a homofobia em organizações de caráter público. Para o estudo foram selecionadas três empresas públicas, todas localizadas no Distrito Federal e adicionalmente foi feita uma entrevista na Secretaria de Direitos Humanos, órgão que representa a União, para ser verificada a interferência dessa nas ações organizacionais voltadas ao interesse dos gays. Foram elaborados dois roteiros de entrevistas distintos: um para as empresas e um para a Secretaria de Direitos Humanos. Com a análise, foi identificado que as empresas veem o gay como um funcionário comum em seu contingente trabalhador e não como o funcionário gay da organização, o respeito é devido à pessoa que exerce seu trabalho. Foi percebido que a atuação da União para a inclusão dos gays se dá num nível macrossocial, numa tentativa de criar a cultura da inclusão, portanto não há nenhuma indicação clara e específica para as empresas públicas. Existe a equidade de benefícios entre todos os funcionários, a exclusão não faz parte das práticas empresariais.

Palavras-chave: Gay nas Organizações, Organizações Públicas, Inclusão Gay e Combate a Homofobia.

SUMÁRIO

<u>1 INTRODUÇÃO.....</u>	<u>9</u>
<u>2 REFERENCIAL TEÓRICO.....</u>	<u>13</u>
<u>2.1 Cultura e Subcultura Homossexual.....</u>	<u>13</u>
<u>2.2 Histórico do Movimento Homossexual</u>	<u>17</u>
<u>2.3 Inclusão dos gays no ambiente de trabalho.....</u>	<u>24</u>
<u>3 MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA.....</u>	<u>29</u>
<u>3.1 Tipo e descrição geral da pesquisa.....</u>	<u>29</u>
<u>3.2 Caracterização da organização, setor ou área.....</u>	<u>30</u>
<u>3.3 População e amostra.....</u>	<u>30</u>
<u>3.4 Caracterização dos instrumentos de pesquisa.....</u>	<u>31</u>
<u>3.5 Procedimentos de coleta e de análise de dados.....</u>	<u>32</u>
<u>4 RESULTADOS E DISCUSSÃO.....</u>	<u>34</u>
<u>4.1 O papel do Governo Federal na inclusão do gay no ambiente de trabalho.....</u>	<u>34</u>
<u>4.2 O gay no âmbito organizacional.....</u>	<u>38</u>
<u>4.3 Ações organizacionais voltadas para o indivíduo gay.....</u>	<u>43</u>
<u>5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES.....</u>	<u>49</u>
<u>REFERÊNCIAS.....</u>	<u>53</u>
<u>APÊNDICES.....</u>	<u>56</u>
<u>Apêndice A – Roteiro para entrevista na Secretaria de Direitos Humanos.....</u>	<u>56</u>
<u>Apêndice B – Roteiro para entrevista nas organizações.....</u>	<u>56</u>

Lista de Abreviaturas

LGBT – Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transgêneros.

SDH – Secretaria de Direitos Humanos

AIDS – Síndrome da Imunodeficiência Humana

HIV – Vírus da Imunodeficiência Humana

1 INTRODUÇÃO

A sociedade e as organizações têm caminhado para a discussão de temas de interesses de grupos minoritários, focando a inclusão e melhor entendimento das demandas desses grupos. Dentre as minorias abordadas por estudos e ações de empresas e governo, o gay é o mais recente e carente de discussão. As organizações têm feito pouco no tangente a essa população, bem como o restante da sociedade, que também não têm contribuído muito. A emergência do tema no Brasil é atual e ainda incipiente.

O motivo pode ser a dificuldade de visualização da característica que torna o ser gay uma minoria, isto é, o fato de ser gay pode ser omitido nas organizações ou mesmo na sociedade geral. Até meados de 1990, quando o movimento ganha visibilidade e se multiplica, a associação entre gay e doença era recorrente e estes, os gays, não eram desejados na sociedade geral.

Recolhidos aos guetos, houve a criação de símbolos e modos próprios. O preconceito social era recorrente, não havia no Brasil leis que criminalizassem o fato de ser gay, contudo haviam outros dispositivos legais que serviam de base para perseguição dos homossexuais.

Somente com a eclosão da epidemia da Aids é que o movimento gay passou a ser considerado pelo governo e passou-se então a trabalhar em conjunto com essa população para controle da epidemia e, anos mais tarde, tangenciou-se a questão da inclusão, datando do ano de 1999 o primeiro discurso no plenário para promoção da cidadania GLBT. O longo tempo de ostracismo e de gueto levou a criação de uma cultura e subcultura com símbolos próprios dos gays, culturas e símbolos esses, coerentes em várias partes do mundo (Mendes-Leite, 1993 apud Ferreira 2007).

A criação de guetos e as pequenas reuniões com amigos, enfim, a busca por interação com pessoas que compartilhem modos semelhantes de pensar e agir representou a busca por segurança e afirmação de identidade. O sentimento de comunidade e pertença foi fundamental para a edição do *Lampião* em 1978, jornal em formato de tablóide que tratava de minorias, com foco nos gays.

Em conjunto, os gays da década de 1970 criaram o incipiente movimento gay, mas esse aspecto, grupal, foi por anos desconsiderado por estudos organizacionais. No Brasil a negligência ainda é imperativa, há pouco material produzido no tocante aos gays em organizações, o potencial gay fica escondido por detrás de preconceito e discursos.

A identidade gay fica escondida por medo de demissão e preconceito no ambiente de trabalho. Os gays se sentem inseguros em se revelar no ambiente organizacional. Sabe-se, por meio da literatura, de empresas que estimulam a diversidade e apoiam seus funcionários gays, por meio de grupos de discussão e ações em benefício destes grupos. É importante tocar no ponto de que a busca não é por tratamento diferenciado e sim por iguais benefícios e deveres. Como relata Saraiva (2012) os gays possuem alguns papéis de trabalho estigmatizados, porém deve-se enfatizar o 'alguns', logo não são todos os gays que exercem profissões de maquiador e cabeleireiro, locais esses onde é admitido ser gay; é preciso incluir também as profissões onde no geral não se admite ser gay.

Os demais profissionais gays necessitam também do ambiente em que se sintam seguros para expressar sua identidade. Esses ambientes que geram a segurança do indivíduo gay dentro da organização livram a pessoa de um estresse adicional de manutenção do segredo para a manutenção da paz e coesão na empresa e estimulam a participação do funcionário no grupo de trabalho.

Como já dito, trabalhos que analisem as ações das empresas no tocante aos gays são incipientes no Brasil, logo a presente pesquisa é de caráter exploratório, dado o caráter preliminar dos estudos, o propósito aqui é familiarizar mais o campo de pesquisa com as práticas de inclusão dos gays nos benefícios oferecidos aos demais integrantes das organizações, no caso específico as organizações públicas.

Para a verificação do que vem sendo feito na administração pública no tangente a inclusão dos gays, far-se-á entrevistas com os responsáveis pela elaboração ou manutenção do programa. O foco será em saber a influência da Administração Pública Federal no desenvolvimento dos programas, entender a percepção do indivíduo gay pelos entrevistados e saber os benefícios voltados a essa população.

Isso posto, adota-se como problema da pesquisa: Quais são as ações tomadas por organizações do setor público para a inclusão de gays e combate à homofobia no ambiente de trabalho? Buscando-se entender como o gay é compreendido na organização; procurando identificar o poder do Governo Federal para a adoção dessas ações; e benefícios voltados aos homossexuais da organização.

O objetivo do presente estudo é o de analisar as ações implementadas por organizações públicas para a inclusão de gays e combate a homofobia no ambiente de trabalho, sendo os objetivos específicos:

- Buscar o modo como o gay é percebido pelas organizações;
- Verificar a participação do Governo Federal no desenvolvimento dessas ações inclusivas;
- Identificar a existência de grupos organizacionais voltados aos interesses dos grupos minoritários, bem como os benefícios estendidos aos gays;
- Analisar os enfrentamentos sofridos para a implantação das ações inclusivas.

Trabalhos que se voltem à satisfação dos indivíduos gays no ambiente organizacional são ainda recentes e pouco numerosos, a preocupação com a potencialidade que fica escondida por detrás do esforço de manutenção do segredo é desconhecido. A criação de um ambiente propício ao *coming out* e que passe segurança aos gays pode ser considerado fonte de satisfação que refletirá em aumentos de produtividade, contudo a verificação dessa hipótese será possível se o interesse da academia se voltar aos gays.

Estudos organizacionais mostram que ser gay por vezes não interfere no processo de contratação, contudo há também estudos que mostram que gays se sentem pressionados nos seus trabalhos pela sua orientação sexual. Portanto saber da existência de políticas pró-gay nas organizações é de fundamental importância para que se saiba em que ponto anda a preocupação da organização com a satisfação dos funcionários.

Ressalte-se a gravidade de não haver um ambiente propício às diversidades em organizações públicas, onde os servidores gozam de estabilidade

funcional, logo não haverá demissões de funcionários por serem gays ou homofóbicos. Daí a importância do estudo como verificador de esforço para a inclusão de gays e colocar fim a perpetuação de valores que excluam essa minoria em questão, ou seja, comportamentos homofóbicos.

Gays devem se sentir à vontade em seu ambiente de trabalho, não devem conviver com a insegurança. A busca de visibilidade social foi alcançada, resta saber se nas organizações existe também o direito a manifestação de vontade sem cerceamento por parte dos colegas ou segregação social no trabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta parte serão abordados os temas relevantes para o desenvolvimento da pesquisa. Primeiro será abordada a cultura e subcultura homossexual, em seguida aspectos histórico do movimento homossexual, por último será abordado o gay no âmbito organizacional.

2.1 Cultura e Subcultura Homossexual

Cultura em primórdios de grupamentos humanos, segundo Silva e Zanelli (2004), era o modo de cultivar de determinada sociedade. Posteriormente o conceito evoluiu para o modo como as sociedades específicas criavam suas crianças, tendo em vista o desenvolvimento adequado das mesmas. No âmbito sociológico, o autor coloca a questão de atribuição de significados comuns aos diversos símbolos impostos pelo ambiente, ou melhor, “interacionismo simbólico” Silva e Zanelli (2004):

“Nessa vertente a ênfase recai na recuperação do processo de elaboração do universo simbólico ou da construção da realidade de determinado agrupamento social. (...) correspondência entre os significados conferidos pelos participantes individualmente (...) e o significados que são conferidos pelos demais membros.” (Silva e Zanelli, 2004, p. 408)

Depreende-se que a uniformidade de interpretações não é factível, contudo as suas semelhanças são o que cria o vínculo que aglutina, aqui no sentido de gerar uma causa comum, um grupo social ou sociedade, por exemplo, o antropocentrismo gera uma concordância praticamente unânime no tangente a seres humanos serem a única raça capaz de produzir conhecimentos sobre si mesmos e o sobre mundo ao seu redor, gerando a identidade do homo-sapiens. Poder-se-ia dizer que o mesmo não acontece no tangente às reivindicações de incentivos à pesquisa, posto que já haveria a dicotomização do social em partes menores, no caso citado, comunidades científicas. Toda cultura é composta por subculturas por vezes divergentes, todavia fundamentais. Cabendo aos responsáveis pela manutenção da ordem social o estabelecimento de limites para que as menores não

sejam reprimidas ou para o impedimento de radicalismo que busquem aniquilar as demais.

Grandes grupos são compostos por subgrupos, em outras palavras, as minorias contam com subminorias que não devem ser negligenciadas. Como relatado por Green (2000), antes do surgimento do termo aglutinador Gay, haviam os bofes e as bichas em clara referência à preferência sexual dos componentes do grupo minoritário gay e em resposta aos valores sociais hierárquicos de gênero vigentes. Posteriormente o termo gay já não servia para representar todas as demandas dessa minoria, surgindo outros termos e até mesmo gerando discussões sobre a quantidade de T's que a sigla deveria comportar para representar travesti, transgênero e transexual (Facchini e Simões, 2007). Tendo isso em vista, percebe-se que por mais que a causa seja considerada comum a todos eles (LGBT) há uma dicotomia interna da causa que a torna cada vez mais específica e menos passiva de aglutinação, para ilustrar o fato cabe o exemplo da aversão das lésbicas à internação de travestis em enfermarias femininas, posto que em última instância estas são homens, logo não fazendo jus a categorização feminina, apesar de as travestis se tratarem e se definirem socialmente como mulheres. Essa demanda pelo individualismo justifica o foco dado em gay do sexo masculino na presente pesquisa, no sentido gênero como constructo social.

Segundo Mèndes-Leite (1993, apud Ferreira 2007) a cultura homossexual está conectada por uma lógica interna geradora de uma cultura maior, e diante da interação dos componentes dessa cultura, os homossexuais se fizeram notar e criaram “seus próprios símbolos, ídolos e vocabulário como forma de se fazer identificar e marcar sua diferença” (Ferreira, 2007, p. 20). Ainda nessa perspectiva de entendimento da cultura homossexual por uma lógica interna maior que a social Nunan e Jablonski (2002) dizem: subculturas existem pela falta de valores únicos e uniformes válidos para todos os componentes da sociedade moderna e os homossexuais subvertem os valores sociais para resistir ao poder que insiste em oprimi-los, portanto gays do Brasil se identificam com de outros países e vice-versa justamente devido à lógica interna resistente.

Nunan e Jablonski (2002) falam ainda da criação de comunidades homossexuais, que tem como unidade básica o indivíduo e não a família. Comunidades declaradamente homossexuais, ou simplesmente os conhecidos

guetos onde há predominantemente homossexuais, seriam os espaços reservados ao seu convívio. Esses espaços reservados à interação gay segundo Crocker e cols (1998, apud Nunan e Jablonski 2002), existem pela discriminação do restante da sociedade, pela busca de segurança social, pela preferência de interação com os semelhantes e pela expressão sexual sem medo. A estigmatização dos gays gerou a necessidade de criação de grupos onde pudessem subverter os valores da sociedade em busca de auto-afirmação, citando Pitty “ É claro que somos as mesmas pessoas, mas pare e perceba como o seu dia-a-dia mudou” para fazer referência a mudança de paradigmas pretendida e alcançada nesses guetos. Ruas como o Arouche, em São Paulo, são espaços que facilitam a interação e expressão gay, além de afirmar a identidade dos mesmos.

A migração para os centros urbanos gerada pela industrialização criou o ambiente propício à proliferação de guetos homossexuais e ainda a preservação da identidade socialmente estabelecida dos mesmos, posto que a unidade era o indivíduo e não a família, como realçado acima. Os mesmos poderiam ir até os locais destinados à interação, se divertir como queriam e depois voltar para a vida social normal (oposto ao movimento de *coming out* pregado atualmente, onde busca-se a livre expressão sem necessidade de esconder-se). O número cada vez maior acabou por institucionalizar espaços destinados aos homossexuais, no sentido histórico, e deixar visível para a sociedade a existência do mundo gay. As pessoas que frequentavam esses guetos partilhavam do mesmo desejo ou da mesma maneira de estigmatização ou ridicularização social, por isso se reuniam, contudo não se pode afirmar que compartilhavam ou compartilham a mesma identidade.

O mundo gay, como dito, tem um modo de interação própria que perpassa os limites geográficos dos países e geram a capacidade de integração internacional pela troca de símbolos semelhantes. Uma cultura de magnitude tão exacerbada não compartilha de uma única identidade, até mesmo dentre os gays do “gênero” masculino dentro dessa subcultura do mundo gay, encontram-se diversos estereótipos diferentes, segundo Nunan e Jablonski (2002) ao mesmo tempo em que a criação dos guetos permite o desvencilhamento dos valores sociais aceitos externamente, ele provoca subdivisão interna com a criação de novos rótulos e divisões internas. Enumerando alguns mais populares tem-se os Barbies (estereótipo macho-man, musculoso), Bicha (afeminados), Urso (Mais velhos,

peludos e gordos), Maricona (bicha velha), Garotos de Programa, Gay (perfil heterossexual, mas que gosta sexualmente de homens), Poc poc (afeminado e sempre em boates, buscam visibilidade), Cafusos (um estilo mais troglodita, definido no meio gay como a linha que lembra “peão de obra”). Os Barbies são possivelmente o estereótipo atual de beleza do mundo gay, sempre fortes, vaidosos, fazem questão de mostrar cada músculo do corpo e se depilar. Os Poc-pocs são o estereótipo mais recente, resultado do boom das redes sociais, onde tentam ser muito populares e frequentar ambientes muito frequentados, na tentativa de serem reconhecidos.

Numa comunidade composta por tantos subgrupos, se reproduzem, como no restante da sociedade, formas de preconceito quanto à raça, condição econômica, hierarquia de gêneros entre outros. Barbies geralmente se fecham no seu círculo, como se ninguém pudesse chegar a sua superioridade, Poc pocs tentam passar a impressão de que estão sempre bem, não atravessam dificuldade nenhuma e não suportam os novatos no meio. Uma série de vícios da sociedade comum se reproduz no meio gay, apesar de por vezes serem obrigados a compartilhar o mesmo ambiente e desenvolverem símbolos próprios, existe toda uma forma de intolerância, tácita ou latente, de um grupo com os demais.

Vale enfatizar que a frequência nos guetos homossexuais, segundo Nunan e Jablonski (2002), prende o homossexual a comunidade gay, no sentido de que, apesar desses espaços serem uma conquista de direitos, não deixam de ser uma forma de segregação ou mesmo alienação do resto da sociedade. Contudo, não se pode deixar de comentar que foi o desenvolvimento dessas comunidades que possibilitou o mercado direcionado para gays, assim como ditou os padrões de consumo; o surgimento de ambientes como bares, boates, saunas e demais espaços de socialização especificamente voltados para os gays, assim como o uso de determinadas roupas ou marcas, como modo de afirmação de identidade.

O que é observado nesse novo milênio é a invasão por heterossexuais de espaços destinados a socialização, em sentido estrito, gay. Por vezes a presença frequente de mulheres em boates ou bares gay conduz a inserção de homens heterossexuais nos mesmos ambientes, esses aos poucos acabam se vestindo de forma semelhante aos gays, ou mais especificamente os barbies, e compartilhando este símbolo com os homossexuais, gerando confusão no meio, isso retrata a

proporção do movimento e a gradual aceitação da sociedade comum, justificando o aparecimento de mais espaços de socialização.

2.2 Histórico do Movimento Homossexual

A tentativa de definição para a origem da homossexualidade diverge, ao passo em que houve pessoas, como o sexólogo Henry Havelock Ellis em 1897, que tentou caracterizar a “inversão sexual” como inata ao indivíduo: “homossexualidade era uma disposição inata que não poderia ser caracterizada nem como vício nem como doença, mas antes como uma variação benigna nas inclinações sexuais” (Facchini e Simões, 2009). Há outros, como Freud, que definem homossexualidade como adquirida na infância, mais especificamente define como fixação em uma das fases psicosexuais vividas, fase fálica; como o complexo de Édipo, que é a aproximação sexual do genitor de sexo oposto ao da criança, logo se a criança não tem esse genitor do sexo oposto presente ou não evolui dessa fase, originaria o comportamento homossexual.

Vale ressaltar a visão de Karl-Heinrich Ulrichs (Facchini e Simões 2007), que definia pessoas que sentem atração por semelhantes do mesmo sexo como “Uranistas”, sendo esses os componentes do “terceiro sexo” e por serem componentes de uma classe sexual comum faziam jus a todos os direitos dos demais cidadãos. Ulrichs é considerado o precursor dos movimentos homossexuais modernos. Outros como Ellis não consideram a ideia do “terceiro sexo”, contudo usa nomes de homossexuais importantes na história para eliminar a ideia de degeneração. Vale ressaltar que a origem da homossexualidade não é importante aqui, o que deve estar em foco é o fato de que existe e precisa de espaço para expressão e convivência pacífica.

Os primeiros movimentos datam de fim do século XIX na Europa, muitos dos quais pela descriminalização da homossexualidade, tem-se na Rússia entre 1910 e 1920 o fim das leis anti-homossexuais e o movimento tenderia a evoluir por

toda a Europa não fosse a eclosão dos regimes totalitaristas de Stalin - que recriou as leis anti-homossexuais – Hitler - que colocou gays em campos de concentração - e outros. A eclosão de regimes militares se mostra até no Brasil um momento de volta aos guetos, para os homossexuais. Os incipientes movimentos criados e publicações dos períodos são todas abafadas por desrespeitarem a moral e os bons costumes. Ocorre mesmo a perseguição de editores e envolvidos no movimento.

George Chauncey, (apud Facchini e Simões (2007)), fala sobre a questão da hierarquização de gêneros nos relacionamentos homossexuais até fins da segunda guerra mundial com posterior surgimento do termo “gay”, aglutinador, que coloca na mesma categoria ativos e passivos no sexo, ambos são homossexuais, até então visto o ativo como homem e o passivo como a bicha. Vale ressaltar que Green (2000) observa esse fato também no Brasil, num momento antecessor ao movimento organizado e à aglutinação de termos, havia o “bofe” e a “bicha” numa relação estável, não era admitida a inversão de posições a ponto de causar estranheza nas “bichas” o pedido de inversão de posições no sexo.

Green (2000), relata um momento em que haviam pequenas reuniões na casa de amigos, onde se travestiam e desfilavam. Percebe-se nesse momento as primeiras publicações voltadas para homossexuais, em formato de tablóide, sem aspectos políticos envolvidos, apenas assuntos de moda e fofocas, Facchini e Simões (2007): isso contribuía para a manutenção dos homossexuais ainda no gueto, posto que não havia interesse de emergência de políticas inclusivas e sim uma tentativa de criação de um mundinho fantástico que se resumia a pequenas reuniões em casa de amigos.

Em Nova York em 28 de junho de 1969 (Gay pride), um grupo de policiais tenta interditar um bar frequentado por homossexuais e se depararam com o denominado “Poder Gay”, a data ficou internacionalmente conhecida como Dia do Orgulho Gay e marca o surgimento de demandas relacionadas ao abandono dos guetos e clandestinidade em busca de visibilidade. No Brasil houve em 13 de junho de 1980 uma tentativa semelhante de limpar o centro de São Paulo e os policiais se depararam com o “Poder Gay”, essa é considerada a data da primeira manifestação pública acontecida no Brasil.

Cabe comentar que a sodomia não fazia mais parte do código penal brasileiro desde 1830, para perseguir os homossexuais os policiais de valiam de leis

contra a vadiagem, sexo com menores e proibição de travestismo. Houve aqui também correntes que privilegiavam o papel social desempenhado pelo indivíduo para dizer se era gay de verdade (passivo) ou ativo, não considerado gay, Flores-Pereira (2012): o gênero era determinado pelo constructo que conecta a pessoa ao mundo, ou ainda Scott (1986), apud Flores-Pereira, “gênero (..) é uma categoria sexual imposta sobre um corpo sexuado”, mas isso foi aglutinado também com a eclosão do movimento, segundo Facchini e Simões (2007), o modelo igualitário sobrepôs o hierárquico.

De 1970 em diante percebe-se uma eclosão de grupos pelo mundo, valendo ressaltar o Gay Liberation Front nos EUA e Europa e o Nuestro Mundo na Argentina, esse último publicava um jornal, Somos, que posteriormente inspirou a formação do primeiro grupo brasileiro. No Brasil começa-se nessa década também os primeiros movimentos com relação à busca por mais visibilidade e direitos, pegando carona com os movimentos de contestação do regime militar.

Segundo Facchini e Simões (2007) até meados de 1970 as reuniões de Gays eram mais por sociabilidade, desfiles e fofocas. Contudo, pós 1970, Caetano e o tropicalismo, Ney Matogrosso, Grupos como Dzi Croquettes e ainda pessoas como José Wilker, que com roupas coloridas e apertadas, trouxeram a necessidade de maior liberdade de expressão política, mostrando a consciência libertadora e de reivindicação de direitos que estava surgindo. Facchini e Simões (2009):

“O movimento estudantil voltara às ruas, e os operários dos setores de ponta da indústria não tardaria a usar novamente o direito de greve. Outras vozes políticas começavam a se fazer ouvir. Homossexuais que se apresentavam como uma ‘minoridade oprimida’ juntavam-se, à sua maneira, ao coro de oposição à ditadura” (FACCHINI e SIMÕES, 2009)

Nesse contexto era editado em 1978 o primeiro número do Lampião, antes do Lampião, a mídia já tinha conhecimento da causa gay segundo Facchini e Simões (2007) por meio da Coluna do Meio, assinada por Celso Curi, no jornal Última Hora, do Grupo Folha, onde noticiava tanto a abertura de novos lugares Gay por São Paulo como situação de militância e movimento fora do Brasil, foi editada de 1976 até 1979, quando a União a considerou ofensiva à moral e aos bons costumes. A proposta do Lampião era justamente tratar a causa homossexual pelo lado político e social, Ferreira (2007), o Lampião colocava-se como espaço para questões que a imprensa não considerava prioritária com objetivo de tirar os gays do gueto. Concomitantemente à edição do Lampião, foi criado o Grupo Somos em São Paulo.

Ambos, Lampião e grupo Somos, são considerados “referências da primeira onda de mobilização política em defesa da homossexualidade no Brasil” (Facchini e Simões, 2009, p.81).

A tentativa de retratar a homossexualidade sem o sentido estigmatizado, ou como diz Gabriele dos Anjos (2002) “dominado”, remonta ao início da década de 70, onde a igualdade superou a hierarquia de gênero (Facchini e Simões (2009)). Esvaziou-se a representação do Gay afeminado, os papéis sexuais não importavam para a determinação do gênero, como constructo social de Flores-Pereira. O gay macho entra em cena para reivindicar direitos iguais, ou melhor direitos retirados, posto que segundo Sousa (1987) apud Facchini e Simões (2009), nas tribos indígenas casais homossexuais conviviam pacificamente com os demais.

Segundo Gabriele dos Anjos, num estudo de uma Organização Gay de Porto Alegre, busca-se uma definição de Homossexualidade não “dominada”, esvaziada de vícios, tenta-se colocar apenas como uma característica humana nem inferior nem superior, apenas igual às demais e que não justifica a perda de direitos. Rompe com a percepção de homossexualidade como atributo negativo do indivíduo. Percebe-se a tentativa de representação do gay apenas como um cidadão comum, não destoante da sociedade, para que consiga reaver os direitos que lhe foram tirados e para conquistar mais meios que garantam sua convivência e livre expressão numa sociedade moderna capitalista. Todo esse parágrafo mostra a mudança de paradigma ou esvaziamento de estigma pelo qual passou o gay nos anos 1970.

No tangente ao grupo Somos pôde, à medida que se consagrava, contar com mais participantes interessados em discutir a causa homossexual a partir de pontos de vista próprios. Seus participantes se vestiam e gesticulavam adequados aos padrões hétero vigentes na época, ressaltando o que Gabriele dos Anjos observa em 2002. No interior do grupo os componentes se tratavam com termos pejorativos com objetivo de esvaziar seus significados. O grupo Somos segundo Ferreira (2007):

“Destacava-se pela defesa do modelo de relação homossexual igualitária entre parceiros, pela afirmação da identidade e dos direitos dos homossexuais e pela emancipação das chamadas minorias, mas o maior objetivo do grupo era dar visibilidade política às questões da homossexualidade.” (FERREIRA, 2007, p. 17)

O Lamião promove em 1979 um encontro de grupos Gay 1º Encontro de Grupos Homossexuais Organizados (EGHO) e 1º Encontro Brasileiro de Homossexuais (EBHO), cujas propostas eram incluir na constituição respeito a sexualidade e retirar a homossexualidade da lista de doenças mentais. Em 1981 o Lamião encerra suas atividades, segundo Facchini e Simões (2007), em meio a dificuldades financeiras, num contexto de redemocratização e abertura segmentos de mercado voltados para homossexuais. O fim do Lamião e esse contexto descrito culminaram ainda na drástica redução do número de grupos na década de 1980.

Contudo foi também nessa década que se observou o surto da AIDS, de acordo com Facchini e Simões (2007) ao lado da redução de grupos militantes, houve a intensificação das atividades de uma nova geração de militantes, dentro de outros moldes de atuação. Justo na década em que o Grupo Gay da Bahia, mais antigo em atuação no país, consegue propor, em 1981, e retirar, em 1985, a homossexualidade da lista de doenças no Brasil surge a preocupação do HIV para dar continuidade a associação feita entre homossexualidade e doença. Segundo Melo (2006) ao final da década de 1980 países do norte da Europa, Dinamarca, Suécia e Noruega se mostraram favoráveis a união estável e monogâmica de pessoas do mesmo sexo, argumentando que isso desfavoreceria a proliferação do HIV/Aids, desde então o união legal entre pessoas do mesmo sexo tem se tornado uma das principais demandas do movimento.

O surgimento da epidemia, de início, não foi levada à sério pelos grupos, por parecer, segundo Facchini e Simões (2009), complô dos médicos contra os gays, porém aos poucos foi-se percebendo a seriedade do problema, mas até então não seria interessante para a imagem que os homossexuais estavam se empenhando passar a relação com a AIDS. Em contraposição a queda da militância e grupos organizados, os gays agora ganhavam visibilidade midiática de massa e ainda do governo.

A eclosão da epidemia reconfigurou para sempre os moldes de atuação dos grupos e governo. Com a entrada do banco mundial e lançamento do AIDS I, a sociedade civil passou a participar ativamente da elaboração de programas de governo. O movimento reaparecia agora com novas configurações, segundo

modelos mais tradicionais de funcionamento, com proposição de projetos junto ao governo, disputa por financiamentos e apresentação de resultados. Além de vinculação com redes internacionais de Direitos Humanos e outras. Em 1990 houve uma explosão de entidades voltadas para o interesse dos homossexuais, logo maior concorrência por financiamentos.

Contudo só em 2000 começam a aparecer os primeiros programas de governo com vistas à inclusão da minoria LGBT, a partir do Seminário de Direitos Humanos e cidadania Homossexual Realizado na Câmara dos Deputados em 21 de setembro de 1999. Onde participaram representantes de vários órgãos de governo e grupos homossexuais de várias cidades, ainda contou com a participação de cidadãos notáveis na militância como Marta Suplicy, que propôs o projeto de união civil entre homossexuais com vistas à garantia de direitos de sucessão, patrimônio e adoção por casais homossexuais.

“Com os debates acerca do Projeto de Lei nº 1.151/95, a luta dos homossexuais pelo reconhecimento de sua cidadania e direitos humanos alcançou um novo patamar na cena política brasileira. Até então as discussões acerca do eventual direito de lésbicas e gays a não discriminação por orientação sexual restringiam-se às esferas do trabalho, da moradia, do lazer e do acesso a bens e serviços. Com a apresentação do referido Projeto setores expressivos da sociedade brasileira associam-se a um inédito diálogo, nem sempre fácil, acerca da prerrogativa de lésbicas e gays usufruírem de direitos humanos e de cidadania próprios ao âmbito da conjugalidade e da parentalidade. À medida que tais debates se ampliavam em extensão e profundidade, ficava cada vez mais claro que, pela primeira vez na história brasileira, o Congresso Nacional e a sociedade em geral estavam perante uma reivindicação de direitos que implicava o questionamento da norma heterocêntrica que desde sempre estruturara os pressupostos éticos, morais e legais relativos à família patriarcal. É nesse contexto geral que as discussões acerca do Projeto podem ser compreendidas como um indicativo de que lésbicas e gays, na qualidade de cidadãos, percebem-se discriminados e excluídos do usufruto de direitos humanos fundamentais na esfera da família, o que implicaria a negação de sua dignidade e intrínseca humanidade, já que seus vínculos afetivo-sexuais estáveis não contam com a proteção legal do Estado, embora não sejam juridicamente definidos como ilegais, nem cientificamente reconhecidos como patológicos.” (MELLO, 2006, p. 205)

Vale notar que a constituição proíbe a discriminação e resguarda o direito a privacidade, contudo não possui nenhum dispositivo legal que verse diretamente sobre homossexuais, por pura negligência, posto que houve demanda por parte dos grupos organizados no início da década antes de promulgação da mesma.

Logo o objetivo do Seminário foi a proposição de políticas públicas voltadas diretamente para homossexuais “para que se crie uma cultura e uma

educação de respeito à liberdade e à orientação sexual das pessoas”. Foi ressaltado que não haviam políticas públicas que criminalizassem a conduta gay, contudo também não há dispositivos que garantam a liberdade e inclusão, em suma, faltam ações afirmativas. Algumas leis orgânicas no Brasil já contam explicitamente com a proibição do preconceito por orientação sexual, mas a demanda é por algo maior.

Segundo o senhor Aurélio Virgílio Rios, em debate na câmara sobre inclusão e cidadania LGBT, não há necessidade de criação de um dispositivo específico que proíba a discriminação por orientação sexual, fato que gerou discussão. Contudo vale ressaltar a proposta do próprio seminário de criar a cultura por meio de políticas públicas, logo, por hora, é necessário sim criar dispositivos específicos com mecanismos de punição que garantam o cumprimento da lei, segundo disse o senhor Enilson Ferreira Bastos, no mesmo debate.

A Parada do Orgulho Gay reúne mais de 4 milhões de pessoas em São Paulo. A função, atual, é mais para dar visibilidade ao mundo gay, atualmente a maior festa do gênero no mundo. Como visto acima, a discussão de políticas públicas se dá em plenário com representantes organizados do movimento. Dentre todos os poderes, o judiciário, segundo Facchini e Simões, é o que tem se mostrado mais favorável a causa gay.

A década de 2000 foi marcada pelo lançamento dos primeiros planos voltados a inclusão da minoria tratada pelo Lampião. Recentemente a união estável foi aprovada e existe visibilidade para seu público. A associação entre gay e doença não é mais feita e o movimento ganha múltiplas faces. Contudo a aprovação de leis ainda é dificultada pela banca religiosa do plenário, a mistura religião e política revela as faces preconceituosas da sociedade ainda em evolução. Vale ressaltar a visibilidade gerada à causa pelo caso da parceira da Cássia Eller em 2002, segundo Melo:

“Em 31 de outubro de 2002, por exemplo, foi concedida, pelo juiz da 2ª Vara de Órfãos do Rio de Janeiro, a tutela definitiva de Francisco, filho biológico da cantora Cássia Eller, falecida em fins de 2001, a sua companheira, Eugênia. Embora a decisão da Justiça não tenha criado jurisprudência, pois se tratou de acordo entre as partes (Eugênia e o pai da cantora), foi aberto precedente importante, demonstrando a tendência do direito de considerar e respeitar novas formas de organização familiar. Os amplos debates que ocorreram ao longo dos dez meses desta disputa judicial contribuíram significativamente para o aprofundamento da discussão sobre os direitos de casais homossexuais, na sociedade brasileira.” (MELO, 2006, p. 206)

O desenvolvimento do movimento e o acesso aos financiamentos do governo gerou maior concorrência entre as ONGs e as demandas se tornaram ao poucos mais específicas entre gays, lésbicas e travestis, criando tensões entre essas classes. Mas isso não deixa de ser evolução, posto que a aglutinação aos poucos vai deixando de fazer sentido em prol de demandas mais específicas de cada população.

2.3 Inclusão dos gays no ambiente de trabalho

Segundo Mecchi (2006) as empresas vêm passando por processos de dinamização que obrigam a seus gestores ser tornarem mais flexíveis no tocante a atendimento das demandas de mercado, tem-se, desse modo, a agregação de valor a empresa por meio do reconhecimento das expectativas e demandas sociais. Numa perspectiva mais estrita, isto é, em âmbito interno, Cox (1994, apud Mech 2006) diz que gerir as diversidades é potencializar as vantagens e minimizar as desvantagens advindas das múltiplas relações de cultura que se estabelecem internamente na organização. Segundo Fleury (2000)“(...) a gestão da diversidade (...) foi uma resposta empresarial à diversificação crescente da força de trabalho e às necessidades de competitividade.” (p.3)

Práticas de inclusão de minorias étnicas e sexuais são temas recorrentes na literatura de administração, contudo as minorias sujeitas à invisibilidade são ainda desconsideradas nas discussões de práticas de gestão, segundo McQUARRIE (1998):

“Consequentemente, mais discussões nas salas – tanto de reunião, quanto de aula – foram surgindo a fim de aprofundar os estudos e atuações junto a esses grupos [étnicos, gênero e físico]. Apesar dessa crescente sensibilização acerca dos assuntos de diversidade, no entanto, uma diferença que tem implicações potencialmente significantes nas organizações – a diversidade sexual – tem sido tacitamente ignorada (McQUARRIE, 1998).” (p. 42)

O esquecimento do gay para McQuarrie (1998) se deve à fácil invisibilização das características distintivas dos gays. Muitos, prevendo dificuldades profissionais e barreiras às possibilidades de crescimento, preferem manter em segredo sua homossexualidade e criar uma identidade de fachada, de modo a se

proteger de preconceitos e estigmatizações. As associações feitas entre gays e atividades estigmatizadas, como cabeleireiro, e a doenças, como a Aids, são recorrentes e criam um ambiente não propício a revelação da identidade.

Esse esforço para manutenção do segredo gera constrangimento e medo. O gay não interage adequadamente com os colegas e fica insatisfeito com o trabalho, a insatisfação, como conhecido na administração, é fonte de improdutividade. McQuarrie (1998) alerta para a dificuldade de abordagem de temas pertinentes aos gays. Por um lado as organizações preferem que seja mantido o sigilo de modo a evitar constrangimentos com os demais funcionários, por outro a manutenção do sigilo evita o aproveitamento das capacidades do indivíduo gay na organização. Segundo Mecchi:

“um colaborador GLBT que tenha espaço para se expressar sem medo de represálias terá uma tendência maior de se sentir psicologicamente comprometido com a organização, uma vez que passa por menos experiências de conflito. Tal ‘aceitação’, por assim dizer, refere-se ao acolhimento da identidade reconhecidamente GLBT.” (Mecchi, 2006, p.44)

Segundo Cox (2001, apud Siqueira 2006) grupos de trabalho que contam com identidades heterogêneas oferecem desafios e oportunidades que devem ser bem aproveitados por organizações, essas não são vistas em grupos homogêneos de trabalho. O bom gerenciamento de diversidades pressupõe o estabelecimento de práticas que permitam a inclusão. No tangente aos gays trata-se de superar a dificuldade para encontrar temas que sejam de interesse do grupo e criar o programa de inclusão, para aproveitamento da energia que estaria direcionada a manutenção do segredo.

Torrez e Pérez-Nebra (2004) as organizações precisam parar de pensar diversidade apenas como algo visível, devem adotar uma visão mais complexa de modo a aproveitar melhor a força de trabalho disponível. As identidades diversas criam maiores oportunidades e desafios, como supracitado, logo a criação de ambiente favorável à manifestação de identidade é mister para o bom desenvolvimento tanto do indivíduo como do trabalho que desenvolve na organização.

A criação de ambiente favorável não significa que todos na organização devam compartilhar das relações pessoais do indivíduo ou saber se fulano é ou não é gay, trata-se acima disso de mecanismos que preparem os demais para que não

tratem com ostracismo ou discriminação quem fez o *coming out* (saiu do armário). Trata-se também de garantir os mesmos privilégios a todos os integrantes da organização, mantendo a descrição e segurança da identidade. Não se trata aqui de um mecanismo de perpetuação de sigilos é acima disso: um mecanismo de respeito às particularidades, todos tem o direito de manter segredos. Fala-se então da possibilidade de colocar o parceiro do mesmo sexo no plano de saúde sem que todos os demais saibam que utiliza esse privilégio, o assunto fica resguardado entre o interessado e o responsável pela execução do serviço. Isso é retrato da confiança que o gay poderá ter ou não na organização, mostra se o ambiente é avesso ou propício à sua assunção para os demais, caso queira.

A função da organização é mostrar ao seu colaborador que no tangente ao vínculo empregatício não haverá prejuízos de cargo ou função devido à saída do armário e adicionalmente conscientizar o contingente de trabalho quanto a essa possibilidade, para que sejam evitados prejuízos de rendimento. Criar um ambiente livre de preconceitos e grupos de múltiplas identidades é desejável para que se tenha pontos de vista múltiplos sobre as situações impostas pelo dia-a-dia no ambiente de trabalho, o bom gerenciamento de diversidades é o pilar para o alcance disso.

Cabe adicionar que as organizações atuam em sistemas abertos e, por isso, muitas ações não dependem exclusivamente dessas. Uma iniciativa organizacional pode esbarrar num aparato legal de outra organização da qual dependa para a prestação do serviço, é o caso citado por Mecchi (2006) onde uma empresa queria se possibilitar aos funcionários homossexuais a inclusão do parceiro(a) no plano de saúde e só conseguiu depois de muito tempo, posto que o programa da corretora do plano só aceitava a inclusão de parceiros sexualmente oposto. Uma falha de programação que refletia a predominância do heterossexismo inscrito na sociedade. Não haviam dispositivos que tornavam ilegais a inclusão do parceiro, mas havia uma falha na concepção do programa. Isso reflete o que diz Siqueira (2012) não se pode dissociar o organizacional do ocorrente no social.

As organizações analisadas por Mecchi contavam com o ambiente propício aos gays, contudo houve esse caso em que o serviço demorou a ser oferecido devido a uma falha de programação. Uma das empresas analisadas

contava com grupo de discussão outra dizia ter um ambiente tão favorável que não era necessário um grupo do tipo. A empresa que contava com o grupo afirmava que havia piadinhas quanto à sexualidade dos indivíduos, um dos fatos que justificavam a manutenção do grupo.

As organizações como as mostradas acima buscam evitar Hoye e Lievens (2003):

“ ‘staying in the closet’ can result in stress, impaired performance, negative self-image, anxiety, and alienation on an individual level; in low work team cohesion, dysfunctional communication, and negative conflicts on a group level; and in lower productivity and higher turnover on an organizational level” (Hoye e Lievens, 2003, p. 4)

Deve-se buscar um ambiente propício à expressão adequada de todos os participantes do contingente organizacional, não deve ser restringida ao processo de contratação. A inclusão deve dar-se em todos os níveis para que não haja dicotomias que impeçam o bom desenvolvimento dos processos. A preocupação deve ser preventiva, para que medidas corretivas e demissões não sejam necessárias. Segundo Mecchi (2006):

“uma vez que o estímulo à diversidade representa um esforço à expressão dos talentos e potencialidades individuais, ele torna a empresa mais bem capacitada para avaliar e promover seus empregados tendo por base sua efetiva competência, minimizando um possível viés.”(Mecchi, 2006, p. 34).

Medidas adequadas de prevenção à homofobia e inclusão facilitarão a entrada, de fato, do gay no grupo (Fleury, 2000) para aproveitar as potencialidades geradas pela individualidade multicultural de cada um numa realidade dinâmica.

Ferreira (2007) ao considerar que sair do armário é o fato de viver livremente, sem repreender comportamentos próprios que digam mais sobre a sexualidade individual, constatou que seis dos seus quinze entrevistados permaneciam em vigília constante para a manutenção do segredo, dentre as respostas foi verificado que a revelação não se dava por medo de ostracismo ou mesmo pela não percepção de benefícios ao se revelar. No entanto, alguns dos que assumiram no local de trabalho, julgam que o mais importante para se obter oportunidades profissionais é a competência e o conhecimento, o que foi fato para os nove assumidos no ambiente de trabalho. Todos eles julgaram não ter suas oportunidades de crescimento ofuscadas pela assunção de sua condição sexual.

Silva e Irigaray (2009) citam a preocupação estritamente capitalista na inclusão das diversidades, não existindo comprometimento social. A visão da empresa, em análise pelos pesquisadores, é de que com seu crescimento está se tornando cada vez mais diversa e quer aproveitar o máximo potencial dessas diversidades. A aparente crítica do modo capitalista de ser da empresa, em última instância, é positivo, posto que alia bons desempenhos e resultados ao reconhecimento. Existe a visão de não excluir pela diferença e sim aproveitar a potencialidade contida nas divergências de percepção para crescer. A empresa busca se libertar de valores sociais tradicionalmente praticados e aceitos, para se modernizar e esta passa pelo caminho da inclusão.

Vale ressaltar que o gay entrevistado por Silva e Irigaray em 2006 preferiu se manter em silêncio diante de piadinhas dos colegas e adicionalmente foram obtidos comentários preconceituosos a respeito de várias das minorias em questão, contudo a empresa faz clara referência a não discriminação de nenhum tipo, mas se pauta em valores de mercado para seu desenvolvimento, estando aí parte do problema: na falta de compromisso social, o preconceito acaba sendo admitido, desde que o autor do comentário tenha um desempenho louvável e então a empresa se mantém na mesma tradição de discriminação e preconceito.

3 MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA

3.1 Tipo e descrição geral da pesquisa

O presente estudo é de caráter exploratório. Dada a baixa quantidade de estudos sobre o tema, objetiva-se “proporcionar uma visão geral, de tipo aproximativo acerca” (Gil, 1994, p. 45) dos gays em três organizações públicas. O foco será na verificação da existência de ações afirmativas voltadas a inclusão do gay no contingente de trabalho nas organizações pesquisadas. Assume-se que a inclusão do gay não pressuponha a exclusão de outras minorias.

Para a verificação proposta será feita entrevista com os responsáveis pela implantação ou manutenção desses programas, objetivando a coleta de dados para análise posterior de pontos como: benefícios estendidos; influencia da Administração Pública Federal e visão que a organização possui do indivíduo gay.

A opção pelo roteiro de entrevista semiestruturado foi feita tendo em vista a capacidade do mesmo para produzir grande quantidade de dados, posto que os entrevistados relatam experiências e opiniões; também por ser instrumento capaz de identificar fatores de análise e estudos relativos às experiência dos indivíduos gays, favorecendo o surgimento de novos temas, dado o embasamento obtido.

Ao considerar Richardson (1999), no tangente as natureza das variáveis estudadas, pode-se considerar a pesquisa como sendo qualitativa. Essa classificação se dá devido à busca pela compreensão dos significados e características situacionais obtidas a partir das entrevistas em lugar de produção de quantitativa de medidas. A preocupação é mais em desenvolver conceitos do que aplicar conceitos existentes. Valoriza-se a experiência subjetiva e a análise interpretativa. Logo a utilização da abordagem qualitativa proposta é justificada pelo foco na visão do indivíduo gay pela organização, isto é, o modo como a empresa percebe o indivíduo gay em seu contingente de trabalho.

3.2 Caracterização da organização, setor ou área

A pesquisa foi aplicada nas seguintes organizações, todas elas com presença em todo o território nacional e contam com milhares de funcionários:

- Empresa X – é uma empresa pública sob a forma de instituição financeira. Possui autonomia administrativa e sua sede é em Brasília. O ingresso como funcionário se dá por meio de concurso público. Desde sua criação a Empresa X é focada no social, seus programas de crédito, apesar de ser uma dos maiores bancos da América Latina, ainda são voltados às camadas mais desfavorecidas da população.
- Empresa Y – é uma sociedade de economia mista, a União detém 68,7% das ações. A função inicial era prestar crédito ao governo em circunstâncias extraordinárias e estimular o desenvolvimento da indústria manufatureira no Brasil. O ingresso como funcionário se dá por meio de concurso público.
- Empresa Z – é uma empresa pública que opera os serviços postais do Brasil. O ingresso se dá por meio de concurso público.

Para a entrevista na União, foi selecionada a Coordenação de Promoção da Cidadania LGBT da Secretaria de Direitos Humanos, essa Coordenação, é vinculada à presidência da república e trata de promover e assegurar os direitos da população LGBT.

3.3 População e amostra

Os participantes do estudo foram selecionados a partir de constatação da participação ativa e direta para a manutenção ou criação de atividades inclusivas em âmbito organizacional. O entrevistado da Secretaria de Direitos Humanos foi selecionado a partir do critério: estar envolvido diretamente com a secretaria para promoção dos direitos da população LGBT.

A nomenclatura dada aos entrevistados se refere à ordem das entrevistas:

- Entrevistado 1 – faz parte da Secretaria de Direitos Humanos, exerce cargo em comissão, transferido para Brasília para iniciar os trabalhos que tangenciam a promoção de direitos da população LGBT;
- Entrevistado 2 – faz parte da Empresa X, trabalha desde que adentrou na organização com a promoção de direitos para população gay;
- Entrevistado 3 – faz parte da Empresa Y, exerce cargo de chefia e foi transferida para Brasília com o propósito de dar prosseguimento ao programa de inclusão de minorias da referida empresa;
- Entrevistado 4 – faz parte da Empresa Z, deu início à discussão sobre igualdade de direitos entre gays e heterossexuais na empresa em que trabalha.

Percebe-se que o entrevistado 4 deu início ao movimento e discussão sobre equidade nas organizações, ao passo que os entrevistados 2 e 3 foram designados para essas funções, valendo ressaltar que o entrevistado 2 foi designado desde sua convocação para trabalhar com a promoção da equidade.

3.4 Caracterização dos instrumentos de pesquisa

O instrumento de pesquisa é composto por roteiros pré-elaborados de entrevista. O primeiro, direcionado à Secretaria de Direitos Humanos, conta com sete questões, todas elas buscando identificar o meio pelo qual as ações públicas são desenvolvidas e, ainda, identificar obstáculos enfrentados para a promoção da cidadania LGBT.

O segundo roteiro, direcionado às organizações, conta com seis questões e busca a verificação de ações organizacionais para a promoção da equidade do

funcionário gay, o meio pelo qual se deu o desenvolvimento dessas ações, bem como as dificuldades e enfrentamentos sofridos pela organização para a implantação dos programas e ações para a promoção da equidade para os funcionários LGBT.

Cabe ressaltar que as perguntas eram abertas e, apesar de pré-elaboradas, permitiam aos respondentes a adição de informações que julgavam relevantes para a pesquisa como um todo, informações essas que eram passivas de omissão em outros estudos ou mesmo na estruturação do roteiro.

3.5 Procedimentos de coleta e de análise de dados

Os dados da pesquisa foram coletados por meio de entrevistas gravadas e transcritas para possibilitar melhor análise. As entrevistas foram orientadas de modo a deixar os respondentes à vontade para acrescentar informações adicionais, para tanto foi mister a criação de condições favoráveis.

A entrevista foi gravada por meio de aplicativo disponibilizado em dispositivo de reprodução de multimídia e transcrita em editor de texto disponibilizado pela Microsoft®. As mesmas foram feitas entre o mês de abril e primeira quinzena do mês de maio, de acordo com a disponibilidade dos entrevistados para responder às questões.

Por meio de busca na internet foram encontrados os telefones internos das organizações pesquisadas. Num primeiro contato telefônico foi feita a busca pelos setores responsáveis pela população gay dentro da empresa, para, em seguida buscar-se os respondentes adequados.

Os respondentes adequados são aqueles que teriam a capacidade de fornecer os insumos pedidos e acrescentar mais informações ao instrumento de coleta de dados, essas pessoas não necessitavam compartilhar o fato de serem gays. São indivíduos envolvidos diretamente com o início do programa ou manutenção das ações inclusivas.

Foram feitas quatro entrevistas pré-agendadas no próprio local de trabalho dos respondentes. Para análise das respostas, utilizou-se a técnica

conhecida como análise de conteúdo que segundo Bardin (1977) leva o pesquisador a se atrair pelo não expresso, pelo latente. Esse esforço interpretativo conduz a interpretação dos símbolos, atribui sentido ao discurso, coloca em ordem a nuvem de informações obtidas. A análise de conteúdo foi feita buscando-se categorizar: a inclusão dos gays e o papel do Governo Federal; o gay no âmbito organizacional; e ações organizacionais voltadas ao indivíduo gay.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Nesse capítulo, serão apresentados e discutidos os resultados das entrevistas, com a finalidade de saber como está o cenário das empresas verificadas no tocante ao combate a homofobia e inclusão do indivíduo homossexual no contingente de trabalho, bem como verificar a existência de alguma orientação por parte da presidência, personificada na Secretaria de Direitos Humanos, tangenciando o tema da inclusão do gay no contingente organizacional, bem como o combate a homofobia. O objetivo do trabalho é justamente saber como organizações do setor público combatem a homofobia e incluem o indivíduo gay no ambiente de trabalho.

Para a coleta de dados foram realizadas entrevistas com um roteiro semi estruturado, de modo a permitir liberdade ao entrevistado para fornecer informações sem fugir ao foco da pesquisa (Richardson, 1989). Os respondentes são pessoas diretamente envolvidas na implantação e manutenção dos programas pelas empresas pesquisadas e a Coordenação Geral de Promoção dos Direitos de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais – LGBT da Secretaria de Direitos Humanos, vinculada a presidência da República.

A estruturação consiste em três partes: a primeira trata da atuação do Governo Federal em ações organizacionais voltadas para a inclusão da população gay; a segunda trata do gay no âmbito da organização, ou melhor, a percepção dos entrevistados a respeito dos gays e barreiras para implantação de ações ou programas; a terceira parte aborda as políticas organizacionais voltadas à população gay da organização.

4.1 O papel do Governo Federal na inclusão do gay no ambiente de trabalho

A aceitação da minoria homossexual é um caminho a ser percorrido e aos poucos deve ser introduzido na sociedade e nas organizações. A apresentação de fatos e dados que façam parte do senso-comum, de modo a não chocar a grande

massa social, é fundamental e, além disso, demandada, segundo é demonstrada abaixo.

“Passou na rede globo [a campanha do Disque 100], (...), não a ‘pintosa’, não que essa população que seja gay mais ‘pintosa’ ou que seja travesti não mereça visibilidade (...) a rede globo trabalha muito com a questão do senso-comum, então nós temos dificuldade de colocar travesti, colocar lésbica, colocar toda a população que nós precisávamos colocar e dar visibilidade para toda a população. O conselho aceitou isso numa boa, e desde que a gente fizesse uma outra campanha esse ano e que essa campanha englobasse toda nossa população.” (Entrevistado 1 – SDH)

A inclusão passa, primeiramente, pelo caminho da percepção da normalidade da “coisa”, para então partir para as especificidades. Percebe-se clara referência ao texto de Anjos (2002), uma tentativa de mostrar o gay como um ser humano como outro qualquer, busca-se uma definição de homossexualidade por uma vertente não “dominada”, isto é, o gay como um cidadão comum. A homossexualidade é colocada como uma característica, nem inferior, nem superior às demais características humanas, portanto a perda de direitos ou violência não encontra o porquê. A cautela é fundamental para o alcance do respeito, não caberia num primeiro momento expor a particularidades internas, como as descritas por Nunan e Jablonski (2002), contudo depois de familiarizadas com o mais comum dos tipos, surge a demanda por apresentação dos demais componentes do grupo, isto é, a exposição dos outros estereótipos e as organizações vêm se adequando, também aos poucos: as Empresas X e Z sendo um dos pioneiros na questão de inclusão e a Empresa Y tendo essa questão como incipiente em sua pauta:

“Existem várias ações organizacionais voltadas à valorização da diversidade (...) em 2006, logo no início da implantação do programa, já foi aprovado o reconhecimento do parceiro do mesmo sexo.” (Entrevistado 2 – Empresa X)

“A gente aderiu ao programa agora em julho do ano passado [2011], a gente ainda tá no começo dessa inclusão.” (Entrevistado 3 – Empresa Y)

“As ações voltadas à diversidade começaram a ser trabalhadas mais fortemente em 2003, quando mudou o governo federal, entrou o Lula naquela ocasião, e mudou a direção da [organização] naquela ocasião e passou a fazer parte do banco um presidente que era uma pessoa muito voltada pra essas discussões também” (Entrevistado 4 – Empresa Z)

Percebe-se que o envolvimento de ambiente político e interesse do alto escalão da empresa são fatores determinantes para a criação da necessidade de adoção das ações inclusivas por parte da empresa. A Empresa X e a Empresa Z se anteciparam ao Supremo Tribunal Federal para garantir direitos aos casais do

mesmo sexo, já a Empresa Y iniciou suas atividades anos depois e se encontram em fase inicial de implantação do programa de inclusão de minorias. Ao passo que se vê a proatividade da primeira e da última, vê-se a disposição da segunda em iniciar todo um processo de complexa transformação cultural da empresa, não deixando, contudo, de ser um esforço proativo, posto que a SDH não possui nada que oriente especificamente as organizações de nenhum tipo a adotarem práticas de inclusão LGBT e combate a homofobia:

“Explicitamente não existe nada que promova a inclusão” (Entrevistado 1 – SDH)

A motivação da adoção dessas políticas inclusivas por parte das empresas pesquisadas pode ser atribuída a práticas indiretas da SDH e outras esferas públicas, como o Ministério Público do Trabalho, que desencorajam práticas homofóbicas, conforme é apontado por um dos entrevistados:

“teve uma campanha que o ministério público do trabalho fez no RS a respeito da inclusão de determinados segmentos da população, porque eles receberam uma denuncia de discriminação numa empresa, e o termo de ajustamento de conduta que fizeram com a empresa era que a empresa pagaria uma campanha contra as discriminações no ambiente de trabalho.” (Entrevistado 1 – SDH)

O apoio político não pode deixar de ser ressaltado, levando-se em conta dois momentos distintos:

“antes tinha que ficar criando factoides para que o ministro do supremo pegasse uma bandeirinha do arco-íris” (Entrevistado 4 – Empresa Z)

“Houve uma reunião da ABGLT em que o Lula foi com a esposa e tantos outros ministros” (Entrevistado 4 – Empresa Z)

Existe o apoio de esferas públicas diversas, contudo sem a mudança de perspectiva da visão política superior para tornar possível a adoção de certas práticas, pouco seria possível ou conquistado. Quando a criação de “factoides” não é mais necessária, posto que exista o apoio do mais alto escalão político do país, ações começam a ser concretizadas, tais quais a criação da comissão LGBT na SDH e seu foco no combate ao preconceito estrutural:

“um preconceito que é estrutural, ele começa na família, passa pela escola e chega ao ambiente de trabalho (...) tem que começar na família, campanhas amplas, que falem sobre homofobia e já atinge o mercado de trabalho.” (Entrevistado 1 – SDH)

Fica claro que o foco de atuação da SDH é ainda amplo, buscam atingir a família, como fonte primaria de exclusão, para alcançarem, depois, mudanças

culturais na sociedade. Sendo a primeira fonte de discriminação a própria família, busca-se mudar esse ponto, para fazer com que as famílias lutem para garantir o direito de seus filhos gays.

A ação do Governo Federal com vistas no combate à homofobia se dá pela tentativa de mudança de perspectiva social. Primeiramente, percebe-se a busca pela familiarização com o tema, tenta-se uma definição não contaminada pelo estereótipo do preconceito, ao invés disso, as ações passam pela tentativa de normalização da “coisa”. Essa tentativa de normalização mostra a visão inclusiva pretendida pelo Governo, reflete uma tentativa de criação de um ambiente onde a exclusão não tem motivo.

Essas mudanças pretendidas pela SDH se refletem nos esforços de organizações como as da Empresa Y, que ainda têm um incipiente programa de inclusão. As mudanças estruturais alcançadas se refletem no mercado de trabalho, corroborando a afirmação do Entrevistado 1. Portanto o trabalho da SDH, ainda que se dê num nível macro social, vem apresentando resultados nas organizações, que pode ser considerado um componente agregado da macro sociedade.

O ambiente favorável serve como estimulante para que empresas diversas, dentre elas as pesquisadas, adotem ou aprimorem seus programas de inclusão. Com o apoio Federal, ainda que em nível macro, aliado a disposição organizacional para incluir os gays encontram espaço para expressão da identidade na organização.

Portanto, fica entendido que a atuação do Governo Federal não é focada na inclusão do gay no ambiente de trabalho. O foco é primeiramente nas famílias e nas escolas. O que existe é a tentativa de alcance de mudança de perspectiva na sociedade geral.

Se percebermos a recente criação da Coordenação LGBT, entendemos que sua atuação visa à inclusão do gay na sociedade de modo permanente e constante. Existe hoje o apoio político necessário para a efetivação de algumas ações, contudo o ambiente político conta com uma relativa instabilidade, e ao analisar a atuação dessa coordenação, vê-se que a busca é pela mudança de um paradigma dominante, paradigma esse que estigmatiza e segrega o gay.

Com a mudança de perspectiva pretendida pela SDH, tem-se a gestação de uma nova consciência, que ainda que incipiente, pretende mudanças concretas e constantes ao longo do tempo e independente de apoio político. Percebe-se a busca pela criação de uma semente que florescerá sozinha, se desenvolverá no horizonte temporal, caso o empurrão que a faz se desenvolver hoje venha a cessar. Fala-se aqui sobre a possível falta de apoio político no futuro, contudo se a ideia pretendida estiver numa fase de desenvolvimento adequada, pretende-se que ela continue vigorando na sociedade, se considerarmos que a busca de mudança cultural é justamente na gênese da sociedade, isto é, família e escola.

4.2 O gay no âmbito organizacional

De acordo com Facchini e Simões (2007), principalmente depois da eclosão de sistemas de regimes ditatoriais, em partes diversas do mundo, inclusive no Brasil, a população LGBT é vítima de constantes formas de discriminação e violência sociais. Ainda que no Brasil, inverso ao que ocorreu em outras partes do mundo, nunca tenha sido instituída uma regra contra homossexuais, haviam outros meios de perseguição dessa população, e a reprodução desses costumes levou o homossexual aos guetos descritos por Green (2000). Somente com a eclosão do HIV/Aids, na década de 80, é que o gay ganha participação na definição de políticas públicas, ainda assim, só no ano de 2000 que o gay vê a inclusão sendo pauta de discussões no congresso e em outras esferas da sociedade. Em 2010, o Disque 100, telefone para denúncia de violação de direitos humanos, recebeu a opção para denúncia de homofobia, isso foi divulgado, segundo entrevistado:

“(...) nós fizemos duas campanhas de divulgação o ano passado [2011] na TV e rádio (...) uma na TV pra todas as populações e uma só pra população LGBT que passou na rede globo” (Entrevistado 1 – SDH)

Fica claro o enfoque dado à valorização da diversidade LGBT. A tentativa de mudança de perspectiva quanto aos homossexuais, deixar de tratar como doença, para tratar como um ser componente da sociedade geral, ficando evidenciado pela fala do entrevistado 1, mostrando que o gay é tratado como os demais nos centros de referência, o tratamento diferenciado não é factível:

“centros de referência em direitos humanos que atendem à população LGBT. Esses centros de referência em direitos humanos (...) são centros de referência que atendem todas as temáticas, inclusive LGBT, antigamente nós tínhamos centros de referência específicos para LGBT, mas achamos por bem cruzar essas populações” (Entrevistado 1 – SDH)

“[A Empresa Z] criou, em 2003, uma unidade de responsabilidade sócio ambiental, para cuidar das questões de responsabilidade socioambiental, aí vinha desde meio-ambiente até as questões da diversidade. No banco, diversidade era gênero, raça, deficiente e surpreendentemente a discussão de orientação sexual. (...) criou uma carta de princípios [na empresa], onde o respeito à diversidade estava claramente citado e mais do que isso citava claramente orientação sexual” (Entrevistado 4 – Empresa Z)

“tem homofóbicos aí espalhados, que não entendem o que a gente está pedindo é simplesmente que essas pessoas sejam respeitadas, ninguém quer que levante a bandeira e diga vamos todos ser [gays], a gente não quer isso, a gente quer que as pessoas entendam que eu sou diferente dela e dela e dela, pelo fato de sermos seres humanos, e somos dignos de respeito.” (Entrevistado 2 – Empresa X)

“(...) estamos tentando essa sensibilização pra não haver discriminação, pra haver aceitação, inclusão, isso tudo a gente tá no começo, uma empresa muito antiga, temos um histórico, uma cultura toda, então esse trabalho é bem demorado.” (Entrevistado 3 – Empresa Y)

Esses trechos mostram a importância do gay como pessoa dentro da organização e da sociedade. Percebe-se claramente, no quarto trecho, a tentativa de criação de uma nova cultura interna, a mudança de uma visão dominante, para uma nova mais inclusiva, que vê o gay, tal qual o terceiro trecho acima diz: como um ser humano e, portanto digno de respeito. Ressalte-se a tentativa de inclusão do gay como mais um componente do contingente de trabalho e não como um anômalo que necessite de respeito devido a sua anomalia. Fato ainda é a surpresa com a presença do termo orientação sexual na carta de princípios da Empresa Z, um tema que por tempos foi negligenciado e segundo o próprio Entrevistado 4:

“mostrar que a gente existia, até então [2003] a gente era ignorado literalmente, a gente era ignorado nas empresas” (Entrevistado 4 – Empresa Z)

A fala ressalta a invisibilização das características destoantes, a negligência faz com que o empregado perca oportunidades oferecidas aos demais. O fato de ser gay não desmerece o empregado e deve ser percebido como uma característica pessoal do indivíduo, uma subjetividade íntima e particular, e não cabe a nenhum dos colegas o julgamento desse traço da personalidade ou mesmo a estigmatização ou segregação do portador dessa característica, cabe o respeito à pessoa humana e à atividade desenvolvida pelo mesmo, McQuarrie (2008) falou sobre a invisibilização do homossexual: são características que podem ser

facilmente omitidas e serão de fato, caso o ambiente seja de preconceito e discriminação, contudo cabe às empresas fazer emergir a questão de orientação sexual, como fez, nesse caso, a Empresa Z em admitir a existência de pessoas com diferenças sexuais. Trazer à tona a questão e mostrar uma posição livre de preconceito. Os julgamentos devem ser livres do viés da orientação sexual, ainda mais quando estes julgamentos objetivarem a redução da pessoa ou dignidade humana, sobretudo se for considerado que:

“olhares distintos, segmentos distintos contribuem para uma maior reflexão na sociedade sobre o negócio da empresa e o resultado que ela vai obter”
(Entrevistado 4 – Empresa Z)

Percebendo o discurso do entrevistado 1 aliada a do Entrevistado 2 pode-se afirmar que a busca não se dá em torno de direitos específicos para os gays e sim para respeito a qualidades e subjetividades da pessoa, além disso, a empresa deve estar focada em seu negócio e deve perceber o benefício que visões distintas fornecerão ao processo decisório, segundo o entrevistado 4. A tentativa de criar a cultura de comunidade inclusiva para os gays segue no caminho de garantir os mesmos direitos, mesmos deveres a todos de forma igual, sem discriminação por sexo, raça, cor ou orientação sexual.

Não foi falado em mecanismos de punição para indivíduos que agirem de forma preconceituosa com a minoria em questão. Por um lado a condensação de todas as especialidades em um só centro de referência é positiva no tocante a percepção do traço minoritário gay como componente da sociedade comum, por outro a falta de mecanismos de punição dentro da empresa não evita o comportamento discriminatório e preconceituoso contra qualquer minoria. Por ser um processo lento de reformulação de comportamento, sem mecanismos adequados para garantir o cumprimento das diretrizes de mudança cultural, o mesmo não será factível. Como dito no Congresso Nacional no ano 2000, são necessários mecanismos formais de punição para garantir a mudança cultural pretendida, não bastam falas e discursos em prol da minoria, precisam-se de ações.

Essas ações que visam tornar o gay parte integrante e existente da organização, hoje em dia contam com um ambiente propício, se considerarmos:

“hoje as pessoas tem muito receio de serem taxadas de homofóbicas”
(Entrevistado 1 – SDH)

Deixando claro que a sua atuação na sociedade geral vem surtindo o efeito esperado, posto que o comportamento homofóbico vem sendo taxado negativamente. A associação entre gay e significados pejorativos, não são latentemente praticados. A reeducação, a mudança cultural e conscientização são imperativos e isso vem se refletindo nas empresas:

“Ocorreram barreiras na época de implantação, hoje em dia a gente não tem mais” (Entrevistado 2 – Empresa X)

“Na época houve pessoas falando que era um absurdo não poder incluir a mãe no plano de saúde, mas deixar ‘esses’ incluírem seu parceiro: ‘que mundo é esse?’.” (Entrevistado 4 – Empresa Z)

Os trechos acima fornecem clara mostra de que a homofobia não era penalizada e pode-se dizer que era até um comportamento normal para os padrões vigentes, contudo o tempo passou e a gradual mudança pretendida pela SDH vem sendo alcançada. Graças a suas campanhas veiculadas para a grande massa da população de modo a não chocar o social, tem-se claramente a evolução dos padrões e da percepção do gay como comum na sociedade, ficando evidenciado quando observamos a fala do entrevistado 2, afirmando que as barreiras para a implantação das ações não são mais factíveis na organização.

Quando questionada sobre o mesmo ponto, dificuldades de implantação, a Empresa Y, valendo ressaltar o recente início de suas atividades no tocante a inclusão homossexual, forneceu uma resposta bem diversa:

“A implantação foi muito positiva, não houveram contraposições. Todos disseram: ‘que bacana, olha o correio fazendo isso’, principalmente nossa presidência, diretoria estão muito focadas nessa área de inclusão” (Entrevistado 3 – Empresa Y)

Como suas atividades voltadas para a inclusão do gay no ambiente de trabalho tem início recente, já encontraram o ambiente favorável às mesmas. A homofobia já era mal vista e a inclusão já era imperativa, portanto justificando a resposta fornecida pela entrevistada.

As transformações sociais estão em curso e o gay já é visto como componente nas organizações estudadas, não são negligenciados nem pelo corpo gestor ou em benefícios fornecidos aos funcionários. O preconceito da forma mais básica, que é aquela onde é expresso claramente, não encontra espaço diante de tantas mudanças estruturais e após tantas declarações das empresas de serem contra qualquer prática de discriminação, o preconceito ainda encontra espaço, mas de forma velada, como o entrevistado 1 afirma:

“a orientação de que isso não pode nunca vem de forma explícita, ela vem justamente como eu falei ‘O sistema não permite’, ‘isso nós vamos ter que ver, porque tem que passar por outro setor antes.’” (Entrevistado 1 – SDH)

Percebe-se que o preconceito é velado ao se tentar dificultar ao máximo a implantação de algo para a população LGBT, existe a tentativa de tornar o preconceito impessoal, culpando ao sistema ou criando mais burocracia. O entrevistado mostra que o “não” vem na forma de dificuldade estrutural, ou seja, ninguém pode ser responsabilizado pela prática homofóbica, posto que a concepção da empresa ou sistema é o que dificulta tudo e deixa lenta a expansão de benefícios e políticas.

Isso é reflexo do heterocentrismo social vivido na concepção de programas e cartas de princípios, mas esta visão vem sendo substituída pela percepção das diversidades componentes tanto da sociedade quanto das organizações. Na década de 80, era clara a percepção aliada à doença que o gay sofria, contudo isso evoluiu para uma visão que busca incluir e difundir o respeito à pessoa humana. Mas ainda faltam algumas mudanças na base de toda essa estrutura, mudanças essas que serão alcançadas com o passar do tempo, graças aos ganhos de visibilidade do movimento.

A perspectiva das organizações estudadas no tangente a identidade gay é a de que o gay é apenas mais uma pessoa e que a perda de direitos não é justificada. A preferência sexual é pessoal e não é passiva de punição. Existem declarações formais de inclusão e ações que mostram claramente a posição de não preconceito nas empresas pesquisadas. O gay é apenas mais um funcionário comum e exclusão não encontra o motivo para se fazer presente.

É fato que as empresas não contam com mecanismos formais de punição, é fato também que existe dificuldade de produção de provas para esse tipo de denúncia. Contudo existe a preocupação social de incluir o gay no ambiente de trabalho e, mais importante, que o gay é, antes de tudo, um ser humano e digno, por isso, de respeito, de direitos e de participação social na empresa.

4.3 Ações organizacionais voltadas para o indivíduo gay

A inclusão da população gay nas organizações se dá pela capacidade de adquirir os benefícios voltados aos casais heterossexuais e ainda pelo exercício de participação em grupos de trabalho e cargos de chefia, contudo para a punição da homofobia não existem mecanismos formais de repreensão e casos de homofobia são tratados formalmente subindo por uma longa cadeia hierárquica:

“Temos a nossa ouvidoria, existe uma comissão de ética na empresa, aonde as pessoas vão e fazem suas denúncias, suas reclamações e depois são apuradas.” (Entrevistado 3 – Empresa Y)

“Criou em 2003, uma ouvidoria interna para que essas questões de relacionamento entre funcionários pudessem ser postas, apareceram muito poucas questões [referente a orientação sexual], tratávamos afastando pra lá, afastando pra cá, mas questão de responsabilizar homofobia ainda não.” (Entrevistado 4 – Empresa Z)

“se a pessoa for perseguida por revelar [a orientação sexual], a gente tem um canal de ouvidoria, onde a pessoa pode fazer uma denúncia que é apurada em sigilo, normalmente essa informação não é aberta, fica ali restrita a pessoa que abriu a denúncia e aos envolvidos diretos (...). As pessoas que trabalham com isso são pessoas muito sérias, muito justas, que procuram ver todos os lados” (Entrevistado 2 – Empresa X)

Constata-se que não existe suporte direto ao homossexual vítima de homofobia, contudo existe a disposição para fazer justiça, porém se considerarmos o discurso do Entrevistado 1 a respeito de apuração de denúncias de violência contra homossexuais dentro das organizações:

“a discriminação de gays e lésbicas no ambiente de trabalho é uma prova difícil de ser produzida, então muitas vezes essas ações acabam em nada. Eu mesmo fui advogado em algumas causas trabalhistas, e a prova é muito difícil de ser produzida, porque os colegas de trabalho, muitas vezes são os próprios agressores e no caso a empresa é a responsável, porque ela tolera esse tipo de violência, ela acha “isso é brincadeira, deixa eles brincarem, chamarem o outro de viado, mulherzinha”. Sabe, isso é tolerado, tem uma cultura de que isso é uma brincadeira e que isso tem que ser visto como brincadeira e que a pessoa que não tá gostando é que não sabe brincar, então os próprios colegas de trabalho não depõem, se a pessoa que tá lá trabalhando não concorda com isso e não faz nada, ela também não vai testemunhar a favor.” (Entrevistado 1 – SDH)

Fica claro, que por mais que exista a boa vontade, enquanto a mudança cultural não for alcançada ou houver mecanismos reais de punição, não será obtido o resultado esperado pelas organizações no tangente a inclusão de homossexuais no contingente de trabalho. A homofobia será ainda uma rotina amarga nas organizações. A simples mudança de setor da vítima do preconceito

não coloca fim a questão; é apenas uma medida corretiva, que não coloca um ponto-final na questão estrutural do preconceito. Existem claras mostras nas empresas de que o tratamento equitativo e respeito as individualidade são valores prezados, isso é personificado quando se falam em benefícios estendidos aos homossexuais:

“o que a gente poderia estender pra promover a igualdade desse grupo com todos os outros a gente já tem, a última das nossas conquistas foi o uso do nome social (...) não identifico algum tipo de benefício que os empregados tenham que eles [gays] sejam excluídos por pertencerem a esse grupo.” (Entrevistado 2 – Empresa X)

“já fizemos no (...), nosso plano de saúde, onde diz aqui ‘o convivente de mesmo sexo que tenha mais de um ano de convivência tem o direito ao (...) saúde’. E outra ação que é muito importante é o nosso (...), nosso instituto de seguridade social (...), aqui também o parceiro tem direitos iguais, são dependentes do participante, no sentido de assistência, pensão, seguro, todos os benefícios ele é dependente, no caso de morte do assistido todos os benefícios o dependente terá” (Entrevistado 3 – Empresa Y)

A equidade do gay com os demais funcionários fica evidenciada com esses trechos, corroborando a perspectiva imparcial dada ao tratamento. As pessoas da organização têm os mesmos direitos, e o fato de serem possuidoras de uma característica que não conta com uma aceitação social ampla não se torna motivo de exclusão de benefícios estendidos aos demais. Tratamento justo e igualitário é personificado em benefícios iguais para todos e não por meio de mecanismos que beneficiem um grupo em detrimento dos demais. Uma coisa são mecanismos para que se evite a discriminação (ausentes nas organizações), outra é a criação de benefícios exclusivos para um grupo específico, valorizando este grupo em detrimento dos demais. A tentativa de combate à homofobia se dá por meio do tratamento igualitário e educação dos funcionários para a correta percepção do indivíduo gay como parte integrante da organização e acima disso ser humano digno de respeito, porém na falta de suporte aos que se assumem gays ou mesmo para a preservação da identidade e da subjetividade o sigilo é fundamental:

“A inclusão do parceiro é direto no RH, existe o sigilo e todos os meios de proteção, não tem um sigilo próprio, mas também não é divulgado. Você tem os seus direitos lá como qualquer pessoa e seus dados não serão divulgados.” (Entrevistado 3 – Empresa Y)

“A questão do sigilo foi colocada sim no início, em princípio era centralizado na diretoria de gestão de pessoas, tínhamos uma colega que mexia com isso, era bem fechado. Os pedidos vinham para ela, só ela incluía, mas existe uma diferença absurda se você mora em Ipanema, uma região super antenada, não tem problema, você pode falar abertamente, mas imagina a situação de alguém no sertão da Bahia, coitada, vai ser morta na cidade.

Então em princípio era totalmente fechado, mas depois nós abrimos, então se quiser mandar para ser feito aqui, você manda, mas se não houver problemas a própria gerência local pode fazer. A questão da visibilidade foi tentada a limitação ao máximo, mas se você for um alto administrador, consegue sim ver isso, se alguém quiser te prejudicar, dependendo do seu cargo na hierarquia você vai conseguir sim. Isso faz parte da própria tensão social de homofobia que a gente vive.” (Entrevistado 4 – Empresa Z)

“O sigilo a gente precisa manter, tanto que nem a gente tem informação desses empregados que tem parceiro do mesmo sexo registrado como seu dependente.” (Entrevistado 2 – Empresa X)

O respeito à identidade se faz presente, principalmente na Empresa X, a Empresa Y simplesmente se baseiam no princípio de que a informação não vazará, já a Empresa Z expõe o funcionário o mínimo possível. A questão do sigilo da informação é importante, dado que nem todos gostariam de ter esse ponto de seu cadastro divulgado por motivos diversos:

“muitas pessoas que tem uma orientação diferente, que não é hétero, estão em posições muito altas, há já a tendência do grupo, daqueles que são os subordinados, de ter um respeito maior, mas sabe que dentro da corporação, até mesmo pra impor o respeito, acaba não se revelando muito” (Entrevistado 2 – Empresa X)

A opção pela invisibilidade da característica destoante se dá, nesse caso, como observado em outras pesquisas (Siqueira, 2006), pela necessidade de imposição de respeito diante dos subordinados. A pessoa do chefe tenta se enquadrar como o profissional e merecedor de respeito pela sua posição, isto é, pelo que representa. O medo de se revelar se faz presente, contudo a pessoa não é desprivilegiada quando se tangenciam os benefícios aos quais pode aderir, posto que o sigilo seja um valor difundido nos sistemas e que impeçam a divulgação ampla da informação prestada.

A perpetuidade do preconceito é combatida por meio de campanhas educativas e por mostras dos valores pregados pela empresa. O fato de não existirem mecanismos de punição de práticas homofóbicas tenta ser compensado pela extensão do máximo de benefícios possíveis para que a equidade seja garantida e para que fique em evidência a percepção inclusiva dos gestores da empresa. Na Empresa X existe a comissão de gestores, na Empresa Y existe o apoio total dos cargos de primeiro escalão, tudo isso para que fique claro que a palavra da vez é inclusão e respeito às diferenças de cada um, independente de qual seja a característica que torna determinado indivíduo parte integrante de uma população desprivilegiada.

Existe uma grande diversidade de minorias em todas as organizações, negros, mulheres, deficientes e etc. Cada um desses temas em voga em uma época distinta foi ganhando visibilidade em âmbito organizacional. Para corroborar essa visão:

“Desconheço qualquer grupo LGBT aqui(...), temos grupos de negros, mulheres, mas no caso LGBT não tem nada ainda, pode ser que surja nesse segundo fórum. Se surgir a demanda a empresa vai acatar.”
(Entrevistado 3 – Empresa Y)

Corroborando a perspectiva de que mudanças organizacionais são graduais e que cada grupo minoritário se vê beneficiado em um momento, a entrevistada expõe a existência de grupos organizados e formais de negros e mulheres, dentro da organização.

“[grupo de] mulher a gente tá implantando (...). [grupo de] Negros começou no RS é um grupo de funcionários [da empresa] e estudam as questões raciais, basicamente um grupo de estudos e que sempre na semana da consciência negra é realizado um evento onde são premiadas as pessoas que contribuíram com esses assuntos de inclusão, de discriminação, então há exposições, fóruns, capacitação e aí com esse foco são divulgadas as ações e tentando assim a conscientização do público interno e externo”
(Entrevistado 3 – Empresa Y)

Existem outros grupos para minorias já formados na organização, o que representa um importante passo dado, posto que segundo Ramos e Carrara (2006) em 1970 foi a vez da inclusão das mulheres, 1980 os negros passaram a contar com mais oportunidades na vida social. Os gays, sabendo se organizar e efetuar demandas corretas, podem ter participação ativa na elaboração dos programas, mas sem perder a irreverência LGBT. Cabe comentar ainda McQUARRIE (1998) a literatura se voltou à inclusão de pessoas vítimas de diferenças raciais, gênero ou deficiência física, o tema diversidade sexual é novo, contudo já não é mais negligenciado, sabe-se de sua existência e busca-se sua inclusão.

Como visto acima, ainda que o grupo de mulheres esteja em início, existe a disposição para formar um grupo de homossexuais, caso exista a demanda, posto que:

“principalmente nossa presidência, diretoria estão muito focadas nessa área de inclusão” (Entrevistado 3 – Empresa Y)

Ainda tangenciando a questão dos grupos de homossexuais, temos a Empresa X como a mais evoluída entre as pesquisadas:

“até o início desse ano a gente tinha um comissão nacional de LGBT (...) um grupo que a empresa estabeleceu pra poder ter um canal mais direto com

“... pessoas que representem o público (...). Essa comissão foi desfeita recentemente porque a gente já tem bastante insumo e a gente quer intensificar esse trabalho de respeito a pessoa humana (...). Esse grupo foi desfeito e deu lugar a outro grupo, que é uma comissão gestora, a gente queria um grupo que tivesse gestores mesmo, porque dos eventos que a gente já participou, da literatura que a gente leu, a gente concluiu que o envolvimento da alta gestão da empresa é muito importante pra que alguma das ações que a gente propões sejam efetivamente implantadas” (Entrevistado 1 – Empresa X)

Num primeiro momento, para a geração de insumos, o grupo foi fundamental, tendo em vista o desconhecimento da responsável, e entrevistada, quanto às demandas que a minoria LGBT precisa de efetiva ação, contudo, após o recolhimento dessas, formou-se outro grupo com gestores para que as medidas adotadas sejam de fato implantadas e até mesmo para facilitar a comunicação das metas dos programas e aquisição de informações:

“Da matriz para a agência é complicado de conseguir insumos, porque eles ficam perguntando por que a matriz quer saber isso, e essas pessoas que estão lá não (...) sabem que elas tão ali pra fazer esse papel de trazer para a gente [insumos] e disseminar as conquistas boas” (Entrevistado 2 – Empresa X)

Esse grupo, instituído pela própria empresa, com empregados voluntários, objetiva justamente fazer esse papel de levar informações para a matriz e disseminar informações na agência de modo a integrar os esforços e garantir a assunção das práticas inclusivas por parte dos interessados, mas não funcionou de modo formal na Empresa Z, conforme nos diz o entrevistado 4:

“Não houve um grupo formal, formamos um de *networking* à medida que um gay conhecia outro, juntamos mais ou menos umas duzentas pessoas e tivemos que brigar separadamente por cada pequena coisa, conforme descobríamos o que acontecia, conseguíamos mudar” (Entrevistado 4 – Empresa Z)

Apesar de estabelecer a não discriminação em seus princípios, a inclusão foi possível somente pela luta e pela visibilidade dada ao movimento num momento histórico propício. Os benefícios oferecidos não eram completos e tão pouco equitativos, contudo a organização de um movimento de cunho reivindicatório aumentou a gama de benefícios oferecidos de modo igual aos heterossexuais e homossexuais.

Fica demonstrada a importância da formação de grupos formais ou informais na empresa com o objetivo de gerar as demandas adequadas, para que a organização evite esforços inúteis. O fato de a Empresa Y estar disposta a formar esse grupo já reflete o próximo estágio evolutivo do programa. Esses grupos formais

são importantes ainda, para que os demais participantes da organização saibam o quanto a empresa leva aquele determinado grupo a sério e reflete a importância de suas demandas veladas.

Os grupos são fundamentais para a que se tenha acesso aos insumos onde se deve buscar uma atuação mais intensa e reflete a seriedade das ações. A participação direta de interessados pode evitar esforços falhos e pode contribuir para uma efetiva atuação.

Foi constatado que a formação de grupos nas empresas foi bem diversa, ao passo que uma conta com uma espécie de evolução de um grupo formal para garantir o cumprimento das determinações, existe outra que não conta com nenhuma formalização no tangente a grupos. Chama a atenção ainda a formação, na Empresa Z, de um grupo informal, constituído por rede de amigos, de caráter reivindicativo. Ainda que tenha sido formado de formas diferentes, ambos os grupos foram fundamentais para fornecer o foco nas questões tangentes à minoria gay, tais como a extensão adequada de benefícios. A empresa Y pode contar com a experiência das outras empresas, mas correm o risco de perder o foco ou carecer de insumos adequados para que o desperdício seja evitado.

5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

O Estudo em questão buscou verificar a existência de ações voltadas a inclusão do indivíduo gay e combate à homofobia em três organizações públicas. Buscou ainda perceber a influência da Presidência da República personificada na Secretaria de Direitos Humanos, mais especificamente na Coordenação-Geral de Promoção dos Direitos de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais – LGBT. Por meio de entrevistas, foi verificada a equidade para a inclusão de benefícios para a população LGBT das organizações citadas e os meios para o combate à homofobia interna.

Em consonância com o momento histórico favorável à inclusão LGBT, em outros termos, em razão da atualidade do tema, as organizações estudadas contam com programas que visam à equidade de direitos da população gay com as demais minorias presentes na empresa. Respeito à pessoa humana é central, e as características minoritárias não entram em pauta para denegrir ou rebaixar a dignidade do servidor, muito pelo contrário, o foco é inclusão, equidade de direitos.

A SDH foca em âmbito macro, por hora não existe nada que se volte às ações organizacionais, contudo trabalha no sentido de mudar a percepção do gay pela sociedade civil. Trabalha de modo a por fim no preconceito estrutural, busca a raiz da exclusão – família e escola – e tem trabalhos mais intensos nessas áreas. Campanhas educativas na televisão e escolas fazem parte do atual escopo de atuação da SDH. Tudo isto para que o gay seja visto apenas como mais um cidadão e, por isso, merecedor de respeito. Para evitar o chocamento social, a introdução do gay – identidade não afeminada – foi o primeiro passo, tendo em perspectiva a gradual introdução das outras populações da minoria homossexual.

A percepção de homossexualidade associada à doença, perversão ou algum outro significado pejorativo já não encontra mais embasamento, a mudança cultural nesse sentido foi alcançada e esse tipo de visão é preconceituosa e passiva de punição na sociedade comum, em outras palavras, a homofobia pode ser responsabilizada, porém o mesmo não acontece nas organizações estudadas. Apesar de existir toda uma boa vontade no sentido de equidade de direitos e

combate de preconceitos por meio de fóruns (Empresa Y), grupo de gestores (Empresa X) e campanhas educativas (Empresa Z), não existem mecanismos de responsabilização da homofobia. No geral, todas elas contam com canais de denúncia para apuração de conflitos. Por um lado a tentativa de mudança cultural é mister para que mais pessoas façam o *coming out* à medida que se obtenham avanços culturais nesse sentido, mas se levarmos em conta a dificuldade de produção da prova em casos de homofobia no ambiente de trabalho percebe-se a dificuldade dos canais de denúncia para fazer suas apurações e por consequência, pode-se citar, o *in closeted* dos funcionários e pouca visibilidade interna do movimento.

No tangente ao desenvolvimento das ações, as organizações divergem bastante: A Empresa Y não possui grupos organizados; a Empresa X já evoluiu de um grupo formal de funcionários para um grupo gestor; a Empresa Z contou com um grupo informal. Empresas X e Z, pioneiras na adoção das ações inclusivas, aproveitaram um momento histórico propício à discussão do tema e implantaram, cada qual a seu modo, programas de equidade. A Primeira, Empresa X, contou com um grupo formalmente instituído pela organização para a aquisição de insumos e saber onde atuar.

A segunda, Empresa Z, expandiu a equidade para diversidades sexuais por meio de grupo informal de cunho reivindicativo. Por meio de uma rede entre os gays que se conheciam internamente, as reivindicações ganharam sustentação para se tornarem ações inclusivas. Segundo fala do Entrevistado 4, Empresa Z, tudo foi conquistado com muita briga, cada ponto obtido foi graças à visibilidade do movimento e mesmo depois de conquistados os direitos, muitos dos participantes da rede não aderiam, por medo de repreensão, dado o fato da participação no movimento depender da assunção da homossexualidade no setor de origem do funcionário.

A Empresa Y adotou o programa de inclusão a menos de um ano, se baseiam muito em reivindicações comuns, não contam com grupo estabelecido formal ou informalmente. Os insumos básicos são evidentes, como inclusão no plano de saúde ou plano de previdência, contudo faltam insumos para o estabelecimento de diretrizes que mostrem essa visão de não exclusão por orientação sexual da organização, tal qual o Empresas Z e X que se lembram de

datas específicas do movimento e mandam email para todos os funcionários lembrando isso e ressaltando que a empresa não apoia a homofobia. Ou ainda o simples fato de divulgar amplamente a extensão de direitos aos homossexuais, na Empresa Y se o servidor não tiver interesse em pesquisar a respeito não saberá que pode gozar de alguns benefícios antes estendidos apenas aos heterossexuais.

Outro fato que merece destaque é a questão da seleção das pessoas que executarão essas ações inclusivas, o ideal seriam apenas pessoas que tem interesse direto ou, em última instância, pessoas despidas de qualquer forma de preconceito. Por mais que se exista a boa vontade da empresa em incluir, se for colocado um servidor que pouco se importa com a questão, ou mesmo que não seja a favor da inclusão, os procedimentos serão bloqueados na fase de operacionalização. Quando se fala no ideal de colocar o máximo de interessados diretos nos temas para manusear as ações inclusivas, fala-se em evitar preconceitos velados, mesmo que sem querer, é a tentativa de impedimento da continuação do preconceito social no local onde o gay deveria se sentir a vontade para expressar sua demanda. Tal qual falou um dos entrevistados, pode ser que haja prática de homofobia sem querer, posto que não existisse interesse direto de sua parte no movimento. Ainda que não intencional o preconceito pode estar presente em comentários simples, essa forma de preconceito social fica esvaziada quando o ouvinte da demanda compartilha a mesma identidade da vítima. As pessoas que compartilham da identidade homossexual na sociedade geral por vezes se tratam de forma pejorativa justamente objetivando o esvaziamento dos termos preconceituosos, contudo isso ainda não é factível em ambientes internos da organização, ainda mais em tratamentos de demandas formais.

A mudança cultural em curso é longa e não se sabe exatamente se falta muito para ser alcançada, sabe-se, no entanto que muito já foi atingido para que a igualdade de tratamento seja plenamente factível. Hora ou outra surgirá uma demanda e então a velocidade de solução dessa demanda é que mostrará a disposição real para a mudança cultural proposta.

Cabe adicionar que o estudo em questão teve abordagem monodimensional, abordando apenas a perspectiva de envolvidos na elaboração ou implantação de ações inclusivas. Não foi pesquisado a respeito da factibilidade dessas ações ou mesmo se chegam a todos os interessados, sabe-se que existe

uma disposição a equidade, mas não se sabe se a equidade é de fato alcançada dentro das organizações pesquisadas. Sabe-se que existe sigilo quanto às informações prestadas para a adesão aos benefícios, porém em que escala isso é divulgado para estimular os gays da empresa a aderir. Sabe-se que existe um ambiente para fazer denúncias, mas não se sabe se todos denunciam, ou mesmo, quantas denúncias existem em curso e como são tratadas pelos responsáveis, ou quais são os seus resultados. As pesquisas não se voltam ainda para esses pontos. Existe uma carência acadêmica de multidimensionalidade de pontos de vista nos trabalhos encontrados, bem como neste, merece destaque, aqui, a dificuldade para encontrar as pessoas adequadas bem como o prazo apertado para a conclusão da pesquisa.

Em suma, a incipiência do tema no Brasil pode se atribuída a incipiência da adoção de programas pelas organizações. O tema levou décadas para entrar em voga, a mudança de perspectivas quanto à orientação sexual ainda é recente, bem como o alcance de direitos. Existe a disposição das organizações pesquisadas em abolir a discriminação por orientação sexual, espera-se uma mudança cultural interna, existem estímulos no sentido de induzir a mesma. As organizações pesquisadas praticam o discurso da inclusão e existem ações que personificam esse discurso, resta saber se essas ações chegam de maneira efetiva ao público de interesse.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Augusto; SIQUEIRA, Marcos Vinicius Soares. Em Busca de uma Pedagogia Gay no Ambiente de Trabalho In: FREITAS, MARIA Ester de; Dantas, Marcelo. **Diversidade Sexual e Trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2012.

ANJOS, Gabriele dos. **Homossexualidade, direitos humanos e cidadania**. Sociologias, Porto Alegre, ano 4, n. 7. P222-252. 2002

BICALHO, Renata de Almeida; DINIZ, Ana Paula Rodrigues. **Violência simbólica e homossexualidade: um estudo em capitais brasileiras**. Anais do XXXII ENANPAD – São Paulo/SP – Brasil – 2009.

CAPITAO, Claudio Garcia; HELOANI, José Roberto. Sexualidade e Trabalho na Visão da Psicanálise In: FREITAS, MARIA Ester de; Dantas, Marcelo. **Diversidade Sexual e Trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2012

CARRARA, Sérgio; Ramos, Silvia. **A Constituição da Problemática da Violência Contra Homossexuais: A Articulação entre Ativismo e Academia na Elaboração de Políticas Públicas**. Rev de Saúde coletiva, Rio de Janeiro, 16(2): 185-205, 2006.

CHROBOT-MASON, Donna; BUTTON, Scott B.; DICLEMENTI, Jeanie D. **Sexual Identity Management Strategies: An Exploration of Antecedents and Consequences**. Sex Roles, Vol. 45, Nos. 5/6, 2001.

DAY, Nancy E; SCHOENRADE, Patrícia. Staying in the closet versus coming out: relationships between communication about sexual orientation and work attitudes. **Personnel Psychology**, v. 50, n. 1, 1997, p. 147-163.

FERRARI, Alfonso Trujillo. **Metodologia da pesquisa científica**. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1982.

FERREIRA, Renata Costa. **O Gay no Ambiente de Trabalho: Análise dos Efeitos de Ser Gay nas Organizações Contemporâneas**. 2007. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade de Brasília, *Orientador*: Marcus Vinicius Soares Siqueira.

FLEURY, Maria Tereza Leme. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, 40 (3): 18-25. Jul./Set. 2000

FLORES-PEREIRA, Maria Tereza Flores. Corpo Pessoa, sexo e Gênero In: FREITAS, MARIA Ester de; Dantas, Marcelo. **Diversidade Sexual e Trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2012.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 1987

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. São Paulo: Atlas, 1994

IRIGARAY, H. A. R. ; SARAIVA, L. A. ; Carrieri, Alexandre . **Humor e Discriminação por Orientação Sexual no Ambiente Organizacional**. RAC. Revista de Administração Contemporânea (Impresso), v. 14, p. 890-906, 2010.

LOPES, Katiuska Priscila Galindo. **Homossexualidade e Cotidiano na Cidade de São Paulo na Década de 1950**. Anais do XX Encontro Regional de História: História e Liberdade. São Paulo/SP – Brasil 2010.

McQUARRIE, Fiona A. E. Expanding the concept of diversity: discussing sexual orientation in the management classroom. **Journal of Management Education**, 22

MECCHI, Cassiano Luiz. **Diversidade Sexual e Políticas de Gestão de Pessoas - Um estudo exploratório em três empresas de grande porte**. 2006. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Universidade de São Paulo.

MOTT, Luiz. **Violação dos Direitos Humanos e Assassinato de Homossexuais no Brasil**. Salvador: Editora Grupo Gay da Bahia, 1999.

NUNAN, Adriana; JABLONSKI, Bernardo. **Homossexualidade e Preconceito: Aspectos da Subcultura Homossexual do Rio de Janeiro**. Arquivos Brasileiros de Psicologia, v. 54, n.1, 2002. P, 21-32.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa Social: Métodos e Técnicas**. São Paulo: Atlas, 2011

SARAIVA, Luiz Alex Silva. Além dos Estigmas Profissionais In: FREITAS, Maria Ester de; Dantas, Marcelo. **Diversidade Sexual e Trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2012.

SARAIVA, L. A. ; IRIGARAY, H. A. R. **Políticas de Diversidade: Uma Questão de Discurso?**. RAE. Revista de Administração de Empresas, v. 49, p. 337-348, 2009.

SEMINARIO DIREITOS HUMANOS E CIDADANIA HOMOSSEXUAL (1999: Brasília); Brasil. **Direitos Humanos e Cidadania Homossexual**. Brasília: Cam Dep, 2000.

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

SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares; FERREIRA, Renata Costa; ZAULI-FELLOWS, Amanda. **Gays no Ambiente de Trabalho: uma Agenda de Pesquisa**. Anais do XXX EnANPAD – Salvador/BA – Brasil. 2006.

SIQUEIRA, M. V. S. ; SARAIVA, L. A. ; CARRIERI, Alexandre ; LIMA, Helena ; ANDRADE, A. . **Homofobia e violência moral no trabalho no Distrito Federal**. O&S. Organizações & Sociedade, v. 16, p. 50, 2009.

SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares ; Zauli-Fellows, Amanda . **Diversidade e Identidade Gay nas Organizações**. GESTÃO.Org. Revista Eletrônica de Gestão Organizacional, v. 4, p. n.3, 2006.

TORRES, C. V., PÉREZ-NEBRA, A. R. Diversidade cultural no contexto organizacional. In: ZANELLI, J. C., BORGES-ANDRADE, J. E., BASTOS, A. V. B. (Org.) **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

VAN HOYE, Greet; LIEVENS, Filip. The effects of sexual orientation on hirability ratings: an experimental study. **Journal of business and psychology**, 18 (1): 15-30.

WARD, James e WINSTANLEY, Diana. Coming out at work: performativity and the recognition and renegotiation of identity. **The Sociological Review**. 447-475. 2005. (2): 162-172. Apr. 1998

APÊNDICES

Apêndice A – Roteiro para entrevista na Secretaria de Direitos Humanos

1. Quais são as ações/programas implementados pelo Governo Federal em parceria com outras esferas do governo, ONG's, movimentos sociais e etc?
2. Qual a participação de movimentos sociais na definição destas políticas? Qual a razão de sua criação?
3. Quais são as orientações para o combate à homofobia no ambiente de trabalho e de inclusão do LGBT?
4. Quais foram as dificuldades/obstáculos encontrados na implementação destas ações?
5. Como é feita a implantação do programa nas organizações públicas, financiamento de cartilhas, cursos e etc? Existe algum prazo de implantação?
6. Existem pressões políticas contra os direitos dos gays? Inclusive no ambiente de trabalho?
7. Houve casos de organizações que implantaram que tiveram que voltar atrás em algum ponto ou mesmo reformular todo o programa de implantação? Existe alguma explicação ou algum meio de prevenir essa atitude?

Apêndice B – Roteiro para entrevista nas organizações

1. Existem ações organizacionais voltadas a valorização da diversidade?
2. Quais são as estratégias organizacionais voltadas ao indivíduo gay e no combate à homofobia?
3. Quais são os benefícios voltados para as minorias na organização, em específico para a minoria LGBT? Existe sigilo nas informações prestadas para a aquisição do benefício?

4. Quais são os principais desafios para minimizar a discriminação contra gays no ambiente de trabalho?
5. Há algum suporte organizacional (apoio) ao indivíduo que revela sua orientação sexual no ambiente de trabalho?
6. Existe algum movimento gay organizado na empresa? Comente.