



Diversidade Sexual nas Organizações: entre o discurso social e a realidade marginalizada¹²

Alessandra de Oliveira³
Mariana Caxambu Freitas⁴
Thais Damasceno Moreira⁵
Marcielly Cristina Moresco⁶
Regiane Regina Ribeiro⁷

Universidade Federal do Paraná

Resumo

O presente artigo descreve a primeira parte do projeto de pesquisa que, por sua vez, objetiva analisar nas práticas de responsabilidade social, especialmente nas políticas de diversidade sexual, como se dão os discursos produzidos pelas organizações e a percepção e vivência dos homossexuais no ambiente organizacional. Sabe-se que os programas de Responsabilidade Social com foco na diversidade estão em pauta desde a década de 80 e tem como discurso central a prerrogativa de que a inclusão de minorias historicamente discriminadas geraria benefícios às organizações. Além disso, nesses programas, os discursos se constroem, na maioria das vezes, na perspectiva das organizações e não dos próprios sujeitos marginalizados. A realização deste projeto envolve um estudo bibliográfico que será a base para a construção do instrumento, propiciando o levantamento de informações e dados que respondam o problema proposto. Portanto, as bases teóricas, divididas em três esferas (Responsabilidade Social, Estudos Culturais e Teoria Queer), relacionadas com o tema da pesquisa, auxiliam na metodologia empregada, a qual envolve o método quanti-qualitativo, com análise de conteúdo, seguido da técnica de história de vida.

Palavras – chave:

Diversidade sexual; Estudos Culturais; Responsabilidade Social; Organizações.

¹ Trabalho apresentado no DT3 – Relações Públicas e Comunicação Organizacional do XVI Congresso de Ciências da Comunicação na Região Sul, realizado de 4 a 6 de junho de 2015.

² Texto produzido a partir do projeto de pesquisa “Os Programas de Diversidade Sexual nas Organizações: Entre o Discurso Social e a Realidade Marginalizada”, em desenvolvimento na Universidade Federal do Paraná, com apoio do CNPq e coordenado pela professora Dra. Regiane Ribeiro.

³ Estudante de Graduação, 5º semestre, curso de Comunicação Social com Habilitação em Relações Públicas da UFPR, e-mail oliveiraale6@gmail.com.

⁴ Estudante de Graduação, 5º semestre, curso de Comunicação Social com Habilitação em Relações Públicas da UFPR, e-mail marianacaxambuf@gmail.com.

⁵ Estudante de Graduação, 5º semestre, curso de Comunicação Social com Habilitação em Relações Públicas da UFPR, e-mail thaisdmrr@gmail.com.

⁶ Mestra em Comunicação pela UFPR. Relações Públicas pela UEL, e-mail marciellymoresco@gmail.com.

⁷ Doutora e mestre em Comunicação em Semiótica pela PUC-SP. Professora do curso de Comunicação Social e Pós-graduação em Comunicação da UFPR, e-mail regianeribeiro5@gmail.com.



Introdução

Esse artigo é parte de um estudo maior do Grupo de Pesquisa Comunicação, Educação e Organizações – GCEORG, da Universidade Federal do Paraná, que busca analisar nas práticas de responsabilidade social das organizações. Especialmente nesse atual projeto de pesquisa, o grupo avalia as políticas de diversidade sexual e como se dão os discursos produzidos e institucionalizados pelas organizações em contraste com as narrativas construídas a partir das vivências e percepções dos homossexuais. Sabe-se que os programas de Responsabilidade Social com foco na diversidade estão em pauta desde a década de 1980 e tem como discurso central a prerrogativa de que a inclusão de minorias historicamente discriminadas, melhorariam o ambiente de trabalho tornando as organizações mais produtivas, com menos rotatividade, mais flexíveis e com imagem fortalecida. Percebe-se ainda que em tais programas os discursos se constroem, na maioria das vezes, na perspectiva das organizações e não dos sujeitos marginalizados.

Em pesquisa realizada pelo Instituto Ethos e pelo Ibope Inteligência com as 500 maiores empresas do país mostra que o número de companhias, as quais afirmam ter estratégias para contratar mais mulheres, negros e pessoas com deficiência, subiu de 52% em 2005 para 79% em 2007. Os números fazem parte do estudo “Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas Brasileiras e Suas Ações Afirmativas 2010”. O levantamento bianual, segundo diretor-executivo do Instituto, Paulo Itacarambi, traça uma radiografia das grandes empregadoras, e seu objetivo é “estimular as empresas a tomar atitudes diante de uma situação conhecida, que é a desigualdade social no ambiente corporativo”.

Em todas as edições da pesquisa, bem como em um olhar exploratório sobre os programas de diversidade das organizações, os negros, as mulheres e os deficientes físicos são os mais contemplados com políticas inclusivas, desconsiderando a presença dos homossexuais nesse cenário. Ou seja, pior do que ser discriminado ou reconhecido como uma minoria é não ter representatividade alguma e estar ausente de qualquer política pública que o favoreça em um cenário de representação social.

A questão da homossexualidade sempre foi um tabu a ser discutido. Somente a partir do século XX é que se iniciam pesquisas que buscam um olhar menos



preconceituoso, enfocando as dificuldades que os homossexuais encontram para interagir socialmente e as estratégias das quais fazem uso para enfrentar a opressão. Segundo Ferreira (2007), a homossexualidade tem sido considerada uma atitude desviante, anormal, estranha e não aceita pela sociedade. A autora afirma que o homossexual na cultura brasileira é tratado no campo do proibido e falar e defender esses grupos são muitas vezes práticas transgressoras.

A hegemonia heterossexual e homofóbica que dominam as organizações acabam por promover inúmeras situações desagradáveis e discriminatórias como: ausência de benefícios, constantes motivos de piada, desprezo e dificuldade na ocupação de cargos hierarquicamente mais elevados.

No contexto organizacional atual, percebe-se a necessidade da mudança do modo de tratamento das minorias. No caso dos homossexuais, é interessante que as empresas estejam articuladas, de modo a proporcionar um ambiente no qual os profissionais sintam-se à vontade em assumir sua identidade, não só através do discurso, como também por meio de ações efetivas de inserção, aumentando o compromisso do empregado com a empresa.

Segundo dados do estudo *Diversidade Importa*, da empresa de consultoria McKinsey, em empresas onde a cultura da diversidade é um fato, houve melhora em 15% da performance financeira, conseqüentemente, levando a superiores resultados na abordagem dos consumidores, satisfação dos funcionários e tomada de decisão.

Como abordagem teórica inicial do projeto de pesquisa que se encontra na fase de coleta de dados, o artigo propõe discussão sobre a inter-relação entre o conceito de responsabilidade social, diversidade sexual e identidade. Parte-se da perspectiva dos Estudos Culturais britânicos e da Teoria Queer, e como essas reflexões contribuem para as organizações contemporâneas, bem como para a vivência de grupos minorizados nesse ambiente.

Diversidade Sexual e Responsabilidade Social

O cenário de atuação das organizações vem sofrendo mudanças nas últimas décadas. Além de instituições econômicas que visam a produtividade e a lucratividade, as organizações passaram a assumir novos papéis. Essa mudança reforça o pensamento de Ashen (1970) que, mesmo considerando o sucesso do sistema capitalista quando se



confronta seus resultados econômicos e monetários com outros resultados sociais, tais como redução da pobreza, analfabetismo, degradação das áreas urbanas, controle da poluição, diminuição das iniquidades sociais, entre outros, verifica-se que ainda há muito a ser conseguido.

A responsabilidade social é a obrigação das organizações em perseguir políticas, tomar decisões e seguir linhas de ação em consonância com objetivos e valores desejáveis pela sociedade (HOWARD BOWEN, 1953 apud PRESTON, 1975).

Na responsabilidade social, as organizações relacionam-se com as comunidades por meio de ações de combate aos problemas sociais e investimentos nessa área, de iniciativas educacionais (HOPKINS, 1999). Nesse caso, a responsabilidade social pode ser entendida como “um compromisso para com o desenvolvimento da sociedade, especialmente no atendimento das necessidades dos *stakeholders*” (RIBEIRO; MORESCO, 2013, p. 02).

As políticas de diversidade surgem com o objetivo de contribuir para o desenvolvimento social e pelo respeito ao ser humano, independentemente de suas opiniões, crenças ou orientação sexual. As ações devem estar comprometidas com a valorização do capital humano e intelectual, pela defesa da liberdade de pensamento e expressão e pelo combate à atitudes que reforçam o estigma e a diferença.

O manual publicado pelo Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social intitulado *Como as Empresas podem (e devem) valorizar a Diversidade*, reforça que a finalidade é contribuir para a discussão do tema e estimular a implementação de iniciativas corporativas de valorização da diversidade, de modo a enfrentar os preconceitos no ambiente de trabalho e no âmbito das relações empresariais. Os *Indicadores Ethos de Responsabilidade Social* afirmam:

a empresa não deve permitir qualquer tipo de discriminação em termos de recrutamento, acesso a treinamento, remuneração, avaliação ou promoção de seus empregados. Devem ser oferecidas oportunidades iguais às pessoas, independente do sexo, raça, idade, origem, orientação sexual, religião, deficiência física, condições de saúde, etc. Atenção especial deve ser dada a membros de grupos que geralmente sofrem discriminação na sociedade (INSTITUTO ETHOS, 2008, s/p).

A inclusão da diversidade sexual nas organizações tem a preocupação social de acolher todos os profissionais sem distinção ou diferença. Entretanto, algumas pesquisas na área identificaram que as empresas demonstram interesse na contratação de homossexuais não como um processo inclusivo, mas por acreditar que os mesmos tem



um perfil apropriado, tais como: menor vínculo familiar e maior disponibilidade de horário, dessa forma o gerenciamento da diversidade passou a ser entendido como favorável à gestão organizacional e ao alcance de seus objetivos (HEBL e GRIFFITH 2002; CARRIERI 2008; PRADO e MACHADO, 2008). Ou seja, os interesses reduzem-se em atitudes comerciais e de vantagem competitiva.

Mesmo aumentando consideravelmente as políticas de diversidade, percebe-se uma dificuldade relevante na execução de práticas de igualdade: estas não se efetivam, uma vez que, o preconceito está enraizado na cultura organizacional, tornando mais difícil de ser combatido e o apoio dos sujeitos da organização em prol da equidade social. Irigaray (2007) corrobora tal consideração, afirmando que

os discursos empresariais, embora se apresentem formalmente estruturados na forma de políticas organizacionais claras, encontram dificuldades de serem praticados efetivamente devido a processos arraigados de preconceito por parte dos próprios empregados, de certo nível de permissividade gerencial, e pela ausência de senso coletivo de diversidade (IRIGARAY, 2007, p. 13).

Nesse âmbito, a comunicação é condição fundamental para que essas políticas sejam executadas e consolidadas. Para Diniz, Carrieri e Ganda (2013 p. 107), as questões pertinentes à comunicação são apontadas como determinantes para a efetivação das políticas de diversidade. Os autores reforçam a importância de que as políticas sejam formalizadas e explicitadas de modo claro para todos os sujeitos da organização, sensibilizando-os sobre a diversidade e sobre as consequências negativas que uma atitude discriminatória, essencialmente, na esfera profissional e empresarial.

Diversidade Cultural e Identidade

A questão da diversidade, da cultura, da comunicação e da identidade se relacionam entre si quando sob a perspectiva dos Estudos Culturais. Sob um viés metodológico interdisciplinar, os Estudos Culturais buscam compreender a atuação da cultura e da comunicação em diversas áreas: gênero, feminismo, identidades nacionais e culturais, pós-colonialismo, cultura popular, meios de comunicação de massa, pós-modernidade, multiculturalismo e globalização, entre outros.

Os debates dos Estudos Culturais iniciaram-se na década de 1950 e 1960 na Inglaterra, em um momento histórico de transformações sociais, reivindicações,



resistência das subculturas, manifestações políticas, e as minorias passando a se organizar para conseguir visibilidade. Pontua-se os pensadores do *Centre for Contemporary Cultural Studies* (CCCS) em Birmingham/UK, como Richard Hoggart (1957), Raymond Williams (1958) e E. P. Thompson (1963) e, posteriormente, Stuart Hall.

Os principais temas tratados nos Estudos Culturais englobam as identidades nacionais, pós-colonialismo, etnia, políticas de identidade, cultura popular e seus públicos, práticas político-estéticas, discurso e textualidade, pós-modernidade, multiculturalismo e globalização. Além disso, a escolha dessa corrente para tratar a questão da identidade, envolve o fato dela abordar assuntos considerados polêmicos e silenciados, como o de gênero e sexualidade - um dos temas tratados nesta pesquisa.

Stuart Hall em sua obra “Identidade Cultural na Pós-Modernidade”, questiona o que é identidade e como ela se relaciona com os elementos do mundo pós-moderno. Hall defende que não existe apenas uma identidade que forma um sujeito, mas que cada indivíduo possui inúmeros modos de se entender como parte integrante da sociedade, incluindo aspectos que envolvem etnias ou religiões, por exemplo.

Hall atribui o “deslocamento” das identidades modernas à uma espécie de mudança estrutural, que vem modificando as sociedades desde o fim do século XX. O fenômeno desintegra os elementos culturais como os de classe, gênero, sexualidade, etnia e nacionalidade. Como consequência, de acordo com Hall: “estas transformações estão também mudando nossas identidades pessoais, abalando a ideia de que temos de nós próprios como sujeitos integrados” (HALL, 1992, p. 09).

Sendo assim, Hall justifica que as identidades modernas estão sendo “descentradas”, isto é “deslocadas” ou “fragmentadas”.

Esse duplo deslocamento - descentração dos indivíduos tanto de seu lugar no mundo social e cultural quanto a si mesmos - constitui uma "crise de identidade", para o indivíduo (HALL, 1992, pág. 08).

Hall estabelece que estas transformações são tão abrangentes que indaga se não é a própria humanidade que está em transformação. Nesse sentido, ele apresenta três concepções de identidade, a primeira trata-se do sujeito do Iluminismo, que como indivíduo centrado e dotado de seus saberes, estava em acordo com a hierarquização de classes e com Deus. Era um sujeito que nascia e se desenvolvia, porém sua essência não mudava.



Depois o indivíduo é reconhecido como o sujeito sociológico, que adquiriu mais senso crítico diante das imposições. Para ele, ainda existia uma essência interior (eu real), mas a identidade é também formada através da interação entre o eu e a sociedade.

E, finalmente, o sujeito pós-moderno: aquele que não tem identidade fixa, que é mutável. Ele pode ser visto como uma consequência das mudanças estruturais e institucionais ocorridas no período. A identidade pode ser compreendida como formada e transformada continuamente em razão das mutações que ocorrem no sistema cultural social (Hall, 1987).

A presente pesquisa pretende discutir com os resultados posteriores esse conceito de “deslocamento” das identidades, no sentido de pensar em uma cultura que deixa de ser elitista para interagir com as práticas cotidianas das organizações, entendendo que a sua produção de sentidos estaria vinculada ao exercício, ao modo de fazer cultura por diversos agentes sociais, principalmente, aqueles deixados à margem dela.

Relacionando o estudo ao ambiente organizacional, percebe-se a questão cultural com uma configuração própria. Trata-se de um espaço construído, no qual as relações de subordinação e de diferença têm sido uma constante. A cultura organizacional está marcada pela eliminação física do “outro” ou da sua marginalização, que também é uma forma violenta de negação de sua alteridade.

Os processos de negação do “outro” também ocorrem no plano das representações e no imaginário social. Assim a discussão sobre a diferença no mundo do trabalho também coloca-se diante desses sujeitos históricos que foram massacrados, que souberam resistir e continuam hoje afirmando suas identidades⁸ fortemente na sociedade, mas numa situação de relações de poder assimétricas, de subordinação e acentuada exclusão.

A partir desse cenário, é possível pensar que esse sujeito “subordinado” que está a margem de qualquer representação ou imaginário social, simplesmente não se enquadra no modelo normativo de classificações sociais de sexo e gênero⁹. Isso leva a

⁸ Nos referimos aos grupos que durante os anos 60 – reivindicavam o fortalecimento das identidades portanto pode-se falar da *política de identidade*. A esse momento histórico Stuart Hall (2006) dedica sua atenção sendo possível a partir dele entender que tais grupos eram representados pelos “novos movimentos sociais”: feministas, contraculturais, pela paz, diretos civis, ideologia punk (entra aqui os movimentos revolucionários). A política de identidade ainda é forte entre os movimentos de visibilidade, entretanto, aqueles sujeitos a margem das identidades visibilizadas continuam em uma rede de exclusão e violência.

⁹ Entendemos que as classificações sociais não se limitam a apenas sexo e gênero porém, por limite de espaço não será possível estender o tema. O que nos interessa primordialmente é problematizar sexo e



pensar que a saída para tal problemática está na desestabilização das bases sociais fixas que tendem a reproduzir apenas uma ótica dominante que desvaloriza a multiculturalidade¹⁰, reproduzindo um processo educacional onde os sujeitos são classificados como “normalizados ou marginalizados” (LOURO, 2010).

Diversidade Sexual e a Teoria Queer

Pensar um ambiente organizacional mais plural, que dialogue com as diferenças culturais e sexuais, esforçando-se em quebrar barreiras aos “novos modos” de ouvir, falar, consumir e comunicar, é o que propõe a Teoria Queer.

As organizações sempre tiveram dificuldade em lidar com a pluralidade e a diferença, tendo optado por silenciá-las e neutralizá-las por sentir-se mais confortável com a homogeneização e a padronização. No entanto, abrir espaços para a diversidade, a diferença e para o cruzamento de culturas constitui o grande desafio que esses ambientes estão sendo chamados a enfrentar. A Teoria *Queer* possibilitaria, nesse contexto, além das trocas culturais, a valorização da diversidade e a problematização dos conflitos, atribuindo a esses a força multiplicadora das produções do conhecimento. Os desconfortos, as tensões e as provocações agregariam movimento aos espaços organizacionais fixos e lineares.

O projeto ampara-se na teoria motivado pela oportunidade de formular perguntas que deem conta da especificidade desse campo de estudo - relacionando-o ao das organizações – e pelas possibilidades de (re)flexão de questionamentos de conceitos já naturalizados. Para esse propósito, acredita-se ser útil uma aproximação aos estudos *queer*, justamente por seu caráter transgressor, (des)estabilizador das estruturas sociais de lógica normativa.

O termo *queer* é utilizado nos Estados Unidos para trazer a tona todos os significados que nele se estigmatizou, foi utilizado como forma de xingamento e apontamento de perversões, desvios, “anomalias”, dos sujeitos à margem, ou que não pertencem à normatização social – no sentido de fugir às regras da heteronormatividade,

gênero como categorias ligadas apenas ao biológico, pois, com tal ideia simplificadora acaba-se caindo na armadilha binária feminino/masculino.

¹⁰ Utilizamos esse conceito a partir de Hall (2009, p. 50): “Descreve as características sociais e os problemas de governabilidade apresentados por qualquer sociedade na qual diferentes comunidades culturais convivem e tentam construir uma vida em comum ao mesmo tempo em que retêm algo de sua identidade “original”.



das classificações sociais automáticas de corpos, comportamentos e identidades sexuais (MISKOLCI, 2009).

Para a pesquisadora brasileira do estudos *queer*, Guacira Lopes Louro é por meio desse campo que surge a oportunidade de problematizar e romper com os desentendimentos que os binarismos provocam (LOURO, 2007). A autora

sugere o questionamento, a desnaturalização e a incerteza como estratégias férteis e criativas para pensar qualquer dimensão da existência. A dúvida deixa de ser desconfortável e nociva para se tornar estimulante e produtiva. As questões insolúveis não cessam as discussões, mas em vez disso, sugerem a busca de outras perspectivas, incitam a formulação de outras perguntas, provocam o posicionamento a partir de outro lugar. (LOURO, 2001, p.14)

Essa perspectiva pode ser transposta para as organizações, pois, também são espaços coletivos de aprendizagem e convivência. São ainda, tipos muito particulares de sistemas sociais altamente complexos, orientados ainda para o alcance de objetivos específicos, mas criados e recriados em torno da comunicação, a qual é o elemento-chave para a construção, renovação e manutenção de sua identidade (LUHMANN, 2007).

A identidade de uma organização é influenciada pela cultura do seu entorno, bem como pelas instituições e os sujeitos com as quais se relaciona. Assim, reproduz esta sociedade, ao mesmo tempo influencia propondo mudanças nos valores, gerando novas identidades e representações culturais.

Metodologia e Métodos

A pesquisa está em andamento e será direcionada a partir das discussões apresentadas pelos temas apresentados anteriormente. Optou-se pela realização de um estudo quanti-qualitativo, envolvendo três momentos:

- a) revisão bibliográfica sobre responsabilidade social, comunicação, diversidade sexual, teoria Queer, homossexualidade, identidade e estudos culturais;
- b) análise de documentos públicos de organizações, reconhecidas por suas ações relativas à diversidade;
- c) narrativas dos grupos específicos, que servirão de referência para a comparação com o discurso presente nos projetos organizacionais.

Com essa metodologia, pretende-se atingir os seguintes objetivos principais:



1. Reconhecer como se dá o discurso institucional dos programas de diversidade sexual em organizações.
2. Questionar a participação (ou a exclusão) do homossexual no mundo do trabalho, a partir do estudo comparativo entre as propostas de políticas de diversidade sexual das organizações em contraste com as narrativas desses sujeitos.
3. Apresentar uma proposta de intervenção para que as organizações repensem seus projetos de diversidade e proporcionem políticas que contribuam para a valorização da diferença.

Optou-se pela utilização da técnica de análise de conteúdo para avaliar os produtos comunicativos sobre a prática da diversidade sexual nas organizações. Essa técnica engloba um conjunto de técnicas de análise das comunicações (códigos linguísticos, orais, escritos, icônicos, outros códigos semióticos), cujo conteúdo das mensagens é descrito minuciosamente (BARDIN, 1977).

A análise de conteúdo, de acordo com a autora francesa, possui três fases cronológicas para seu desenvolvimento: 1) Pré-análise – planejamento do plano de análise (escolha dos materiais a serem analisados com o objetivo de conhecer o texto, as impressões, orientações e mensagens); formulação dos objetivos e das hipóteses e das regras de codificação e de categorização do material; 2) Exploração do material – refere-se à análise, a partir da codificação e da categorização dos elementos que aparecem nas mensagens; 3) Tratamento dos resultados e interpretação – após a seleção dos resultados, utiliza-se de operações estatísticas e/ou propõe-se inferências de modo a interpretar toda a análise.

Para dar sustentação aos possíveis resultados e, de modo a comparar as propostas de políticas de diversidade sexual das organizações com as narrativas desses sujeitos, pretende-se também utilizar a técnica de história oral de vida, a qual tem como finalidade obter dados relativos à experiência pessoal dos sujeitos com significado importante para o conhecimento do objeto de estudo da pesquisa, no caso homossexuais que atuam no mercado de trabalho.

Considerações...

O número de trabalhos desenvolvidos sobre o tema é escasso, porém percebe-se muitos pesquisadores empenhando-se na realização de pesquisas que abarcam a



diversidade sexual nas organizações. O presente artigo busca dar início às discussões sobre as políticas de responsabilidade social e diversidade de gênero nas organizações e tenta contribuir para com essa realização. Dessa maneira, propõe-se analisar os discursos institucionais produzidos pelas organizações e como eles são percebidos pelos homossexuais, por meio de experiências e assimilações.

Para o desenvolvimento da pesquisa, convencionou-se entender o conceito de responsabilidade social como sendo o dever das organizações de planejar ações, decidir e agir de acordo com o que deseja a sociedade, bem como ajustando com os valores e objetivos empresariais. O mais importante é compreender a hierarquização presente entre diferentes culturas e as concepções de identidade dos sujeitos apresentadas pelos Estudos Culturais.

Assim, não há como definir um único tipo de identidade. Cada indivíduo interage de modo diferente com os mais diversos elementos socioculturais, o que faz com que ele se sinta parte integrante da sociedade. Embora, as constantes mudanças pelas quais passam as sociedades modernas faz com que as identidades entrem em colapso. O que acarreta em mudanças, também, nas identidades individuais, pois afetam as pessoas em âmbitos culturais como gênero, sexualidade, classe e etnia.

A identidade pode ser conferida também pelo nível de interação entre o sujeito e a sociedade, sendo o sujeito denominado sociológico. Há, ainda, o sujeito pós-moderno que passa por constantes mutações, não possuindo identidade fixa.

A pesquisa relaciona ao ambiente das organizações o termo “deslocamento”. Isto significa pensar ou fazer cultura, ou ainda produzir significados, como algo também praticado por quem está à margem da sociedade como exercício de práticas cotidianas comuns. O ideal para as organizações é promover a inserção das minorias, diminuindo as diferenças entre uma cultura elitista e os marginalizados.

Destaca-se a importância da Teoria Queer para a pesquisa, no que tange o diálogo das organizações com as diferenças sexuais e culturais. Dessa forma, a distribuição de conhecimento aconteceria de modo que o estigma homossexual fosse quebrado por trocas entre culturas e reconhecimento da diversidade.

Tendo em vista os aspectos apresentados, espera-se compreender o ambiente organizacional e a forma como a relação com a diversidade é considerada. Assim, busca-se chegar a uma análise final de como, de fato, são tratados os homossexuais nas organizações em relação ao discurso produzido.



Referências Bibliográficas

CARRIERI, A. de P. **Formas de assédio moral na trajetória profissional de trabalhadores homossexuais masculinos**: um estudo em capitais do Brasil. Belo Horizonte: Universidade Federal de Minas Gerais, 2008. (Relatório de projeto de pesquisa financiado pelo CNPq, Edital MCT-CNPq/MS-SCTIE-DECIT – no 26/2006).

FERREIRA, R. C. **O gay no ambiente de trabalho**: análise dos efeitos de ser gay nas organizações contemporâneas. Brasília: Dissertação de Mestrado, FACE, 2007.

HALL, Stuart. **A Identidade Cultural na Pós-Modernidade**. Porto Alegre: DP&A, 2006.

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

INSTITUTO ETHOS. **Indicadores Ethos de Responsabilidade social**. Disponível em: <http://www.ethos.org.br/docs/conceitos_praticas/indicadores/default.asp>. Acesso em: Abril de 2008.

LOURO, Guacira Lopes, **Gênero, sexualidade e educação: das afinidades políticas às tensões teórico-metodológicas**. *Educação em Revista*, Belo Horizonte, v. n. 46, p. 201-218, 2007.

LOURO, Guacira Lopes. **Teoria queer – uma política pós-identitária para a educação**. *Revista Estudos Feministas*. [online], v. 9, n. 2, p. 541-553, 2001

LOURO, Guacira Lopes. **Um corpo estranho – ensaios sobre sexualidade e teoria queer**. Belo Horizonte: Autêntica, 2008.

MISKOLCI, Richard. **A teoria queer e a sociologia: o desafio de uma analítica da normalização**. *Dossiê Sociologias*, Porto Alegre, ano 11, n. 21, p. 150 – 182, 2009.

PERRIN, Fernanda. **Empresas multinacionais importam para o Brasil políticas de diversidade sexual**. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 19 abr 2015. Disponível em <<http://classificados.folha.uol.com.br/empregos/2015/04/1618325-empresas-multinacionais-importam-para-o-brasil-politicas-de-diversidade-sexual.shtml>> acesso em 19 abr 2015.

RIBEIRO, Regiane; MORESCO, Marcielly C. **Responsabilidade Social e Experiências Educomunicativas: Levantamento em Organizações Paranaenses**. In: II Educom Sul, 2013, Ijuí/RS. *Anais do II Educom Sul*. Ijuí/RS: Unijuí, 2013. v. 2. p. 1-5.