

ÁREA TEMÁTICA: ESTUDOS ORGANIZACIONAIS – SIMBOLISMOS, CULTURAS E IDENTIDADES ORGANIZACIONAIS

TÍTULO DO TRABALHO - SENTIDO DO TRABALHO E DIVERSIDADE: UM ESTUDO COM HOMOSSEXUAIS MASCULINOS

AUTORES

GISELE MENDONÇA FURTADO BASTOS

Universidade Federal do Ceará
gisele.furtado@gmail.com

ANTONIA SILVA

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ - UFC
silvantonia@hotmail.com

TEREZA CRISTINA BATISTA DE LIMA

Universidade Federal do Ceará
terezacristinalima@ufc.br

SERAFIM FIRMO DE SOUZA FERRAZ

Universidade Federal do Ceará
sfsf@uol.com.br

RESUMO

Estudos sobre diversidade sexual têm ganhado força nos últimos anos, dada sua importância para organizações e para o elemento humano. O objetivo da pesquisa foi identificar a percepção dos homossexuais acerca da influência da orientação sexual na construção da identidade, sentido do trabalho e desenvolvimento de carreira. A pesquisa tem natureza qualitativa e descritiva. Adotou-se como método o estudo de múltiplos casos, com a participação de sete homens de classe média, todos portadores de instrução superior, selecionados por acessibilidade, mediante indicação de pessoas do círculo de relacionamentos profissionais dos pesquisadores (*snowball*). A coleta de dados foi realizada mediante o uso de um roteiro de entrevista, contendo 16 questões abertas sobre: (1) sentidos do trabalho; (2) barreiras para o exercício da identidade e do sentido do trabalho; (3) gestão da orientação sexual no ambiente de trabalho; e (4) impactos da orientação sexual no desenvolvimento de carreira. Os resultados sugerem persistência nas diferenças de tratamento entre heterossexuais e homossexuais nos ambientes de trabalho, apesar de ações pontuais para a gestão da diversidade. A opção sexual não parece ter preponderância sobre a capacidade de trabalho do sujeito, ao lado da satisfação com o trabalho executado.

Palavras-Chave: Diversidade, Sentido do trabalho, Homossexualidade.

MEANING OF WORK AND DIVERSITY: A STUDY WITH GAY MEN

ABSTRACT

Studies on sexual diversity have gained strength in recent years, because of its importance to the organizations and the human element. The objective of this research was to identify the perception about the influence of the sexual orientation in the construction of identity, meaning of work and career development. The research is qualitative and descriptive. Method adopted was the study of multiple cases with the participation of seven middle-class men, all of higher education selected by

accessibility, by indicating relationships of people in the circle of professional researches (snowball). Data collection was performed by using an interview guide containing 16 open questions about: (1) meaning of work; (2) barriers to the exercise of identity and meaning of work; (3) management of sexual orientation in the workplace; (4) and impact of sexual orientation in career development. The results suggest persistent differences in treatment between heterosexuals and homosexuals in the workplace, although specific actions for the management of diversity. The sexual orientation seems to have precedence over the work capacity of the subject, beside the satisfaction with the work performed.

Keywords: Diversity, Meaning of work, Homosexuality.

1 Introdução

O conceito de trabalho tem suscitado inúmeras reflexões teóricas nos dois últimos séculos (BORGES; YAMAMOTO, 2004). O homem sentiu, ao longo de sua trajetória a necessidade de trabalhar e de enxergar na força do seu trabalho o sentido da sua própria existência. Marx (1982) ressalta que o trabalho é um processo de interação entre o homem e a natureza, no qual o homem explora a natureza para dela tirar o seu sustento a partir da utilização de um trabalho criativo. Além disso, defende que à medida que o homem tem buscado aumentar a produtividade de bens e serviços, tem perdido no trabalho a sua identidade. A concepção marxista crítica, portanto, a mercantilização do trabalho sob a ótica capitalista e a alienação, monotonia, repetição, embrutecimento, submissão, humilhação e exploração do trabalhador (BORGES; YAMAMOTO, 2004).

As pessoas enxergam no trabalho a sua identidade social, já que é por meio dela que o indivíduo irá interagir e se socializar. A socialização tem se mostrado um fator fundamental para que as pessoas possam se afirmar e imprimir um sentido ao trabalho que executam (GORZ, 2007; MORIN, 2007). Isto porque, o sentido do trabalho pode ser obtido pela adequação dos modelos de gestão desenvolvidos e pelo trabalho em equipe, na medida em que esses elementos favorecem a formação da inclusão social e de uma identidade psicológica (CARDOSO; CARVALHO, 2009).

Do mesmo modo, faz-se necessário despertar para grande complexidade presente no ambiente de trabalho contemporâneo, marcado por uma classe trabalhadora fluída e cada vez mais heterogênea que busca construir a sua identidade por meio das suas trajetórias profissionais (COUTINHO; KRAWULKI; SOARES, 2007). Dessa forma, as organizações lidam, atualmente, com um grande desafio: dar sentido ao trabalho que as pessoas executam levando em consideração a diversidade presente no mundo corporativo.

A gestão da diversidade nas organizações favorece a sua competitividade na medida em que eleva o desempenho das pessoas, estimula a criatividade e cria um clima de reciprocidade com elevado nível de envolvimento (HITT, MILLER; COLELLA, 2007).

No campo de estudo da diversidade nas organizações, percebe-se a carência de pesquisas que envolvam a orientação sexual (SIQUEIRA et al., 2008). O grupo homossexual é um dos mais discriminados nas organizações, seja porque falta à grande maioria das organizações programas voltados para a diminuição de práticas homofóbicas, seja porque a maioria dos homossexuais, no conflito interno entre assumir ou não a sexualidade no ambiente de trabalho, acabam por não inserir ali toda a sua identidade (SIQUEIRA; ZAULI-FELLOWS, 2006). Nesses termos, surge a seguinte problemática de pesquisa: qual a percepção dos homossexuais acerca da influência da orientação sexual na identidade e no sentido do trabalho, bem como no desenvolvimento de carreira? Partindo dessa questão, delinearam-se os seguintes pressupostos: a orientação sexual no ambiente de trabalho é vista de forma natural e não gera impacto na estruturação do sentido no trabalho; as empresas estão buscando meios de promover a inserção da diversidade sexual no ambiente de trabalho como forma de motivar seus funcionários e; os homossexuais acreditam que a orientação sexual não interfere no desenvolvimento da carreira profissional.

Tendo em vista o cenário delineado e os pontos aqui ressaltados, tem-se como objetivo geral identificar a percepção dos homossexuais masculinos acerca da influência da orientação sexual na identidade e sentido do trabalho, bem como no desenvolvimento de carreira. O grupo sob estudo é de classe média assalariada e tem formação superior. Para a consecução do estudo, definidos os seguintes objetivos específicos: descrever a percepção do grupo sobre a relação da orientação sexual como barreiras para o exercício da identidade e do sentido no trabalho; verificar se os homossexuais masculinos identificam ações específicas para a gestão da diversidade nas organizações; e investigar se os mesmos sujeitos percebem discriminação no desenvolvimento de suas carreiras em decorrência da orientação sexual.

O presente artigo se justifica pela contribuição à gestão da diversidade nas organizações contemporâneas, questão que tem ganhado relevância entre pesquisadores e gestores organizacionais.

Além disso, explora empiricamente uma população ainda pouco estudada e examina as experiências individuais dos homossexuais no ambiente de trabalho a partir da sua própria perspectiva.

2 Quadro Teórico

Para fundamentar a análise dos resultados da pesquisa, articulou-se no referencial teórico três macro temas: (1) O sentido do trabalho – identidade e carreira; (2) A diversidade da força de trabalho; e (3) A homossexualidade.

2.1 O sentido do trabalho

O ser social nasce e se desenvolve a partir do trabalho, atividade humana através da qual o homem produz os seus meios de vida e modifica suas condições de existência, criando e transformando a si mesmo (CAVAIGNAC, 2004). Por essa razão, o trabalho é uma fonte fundamental de compreensão do indivíduo em sociedade e envolve um complexo emaranhado de características, significados e valores. Vários pontos podem ser extraídos a partir da análise da relação do indivíduo com o trabalho: seus fatores de satisfação e insatisfação no trabalho, as psicopatologias advindas do processo laboral assim como a crise de identidade e os vários sentimentos envolvidos por aqueles cidadãos que dele se encontram afastados.

Todo trabalho desenvolve-se em três dimensões: 1) a organização do processo de trabalho; 2) a relação com o produto que o trabalho tem por fim realizar; e 3) os conteúdos do trabalho, isto é, a natureza das atividades que ele requer e as faculdades humanas que demanda. O que caracteriza as sociedades do trabalho é que, nelas o trabalho é considerado ao mesmo tempo um dever moral, uma obrigação social e uma via para o sucesso profissional (GORZ, 2007).

Antunes (2007), por sua vez, levantou questões sobre o capitalismo contemporâneo e as mudanças ocorridas no mundo do trabalho, bem como suas implicações para a classe trabalhadora que passou a ser atingida pelos processos de reestruturação produtiva. Como consequência, os modelos de gestão adotados pelas organizações afetam diretamente a classe trabalhadora. A centralidade do trabalho, expressa pela importância dada ao trabalho na vida de um indivíduo, é vista pelo autor como um elemento humanizador, na medida em que confere ao trabalho um sentido. O pensamento dejouriano levanta questões relativas ao sofrimento no trabalho que datam do século XIX com a Revolução Industrial, marcada pela busca incessante por produtividade, pela racionalização, pela produção em larga escala e por precárias condições de trabalho. Ainda segundo esta visão, no período da Primeira Guerra Mundial, com o fortalecimento do movimento operário, o trabalhador passou a sentir de fato que possuía direito à vida, já que podia reivindicar o seu direito à saúde e à segurança, embora apresentasse um corpo docilizado e um aparelho psíquico marcado pela taylorização do trabalho. O processo de reestruturação das tarefas caracterizado pelo desenvolvimento industrial-tecnológico diminuiu a carga física de trabalho, mas acentuou a sua dimensão mental. As relações laborais tornaram o homem, ao longo da sua história, vítima do seu próprio trabalho e o separaram da sua subjetividade favorecendo o aparecimento de psicopatologias até hoje de difícil identificação e mensuração (DEJOURS, 1992).

Tais aspectos refletem a grande valorização que o homem dá ao trabalho, por enxergá-lo como um meio de inserção social que lhe confere sentido à vida (MORIN, 2007). Dentre os estudos sobre o sentido do trabalho, destacam-se os trabalhos desenvolvidos nos anos 1980 pelo *Meaning of Work – MOW* que desenvolveu um instrumento voltado para mensurar o significado que as pessoas dão ao trabalho. Para isso, realizaram uma pesquisa em oito países que contou com a participação de 8 mil pessoas. O sentido do trabalho para o MOW apresenta-se de maneira multideterminada, uma vez que é um dinâmico produto sociocultural (BENDASSOLLI; BORGES-ANDRADE, 2011). O grupo MOW dividiu o sentido do trabalho nas seguintes dimensões: (1) identificação do papel do trabalho; (2) centralidade do trabalho como papel da vida; (3) importância das metas de trabalho; (4) valores resultantes do trabalho; e (5) normas sociais a respeito dos direitos e obrigações do trabalho (CLAUSEN; BORG, 2011).

Morin (2001) realizou uma pesquisa com o objetivo de identificar as características presentes em um trabalho provido de sentido para o trabalhador com o intuito de articular a compreensão das pessoas que impactam diretamente na organização do trabalho. A pesquisa abrangeu graduandos em administração e administradores da França e do Québec e constatou que em diversos momentos as respostas entre os dois grupos convergiram. Como conclusão do estudo constatou-se os seguintes fatores que dão sentido ao trabalho: (1) conferir eficiência e utilidade ao trabalho; (2) dar autonomia e satisfação a quem o executa; (3) ser socialmente responsável e moralmente aceitável; (4) promover relações interpessoais satisfatórias; (5) garantir a segurança; e (6) manter as pessoas ocupadas dentro de uma carga horária adequada.

Em um segundo momento, Morin (2007) realizou um estudo visando identificar aspectos relacionados com o significado do trabalho que possuem impacto direto com o comprometimento organizacional e a saúde mental das pessoas no ambiente de trabalho. O autor defende que o sentido do trabalho é composto por três dimensões: (1) a valorização do trabalho na perspectiva do indivíduo e a forma como este o define e representa; (2) a maneira pela qual o trabalho orienta o sujeito, dando-lhe direção; e (3) a coerência existente entre o sujeito e o trabalho por ele executado. A pesquisa foi realizada de 2001 a 2007 nos seguintes campos: um hospital, um centro de pesquisa em agricultura, uma empresa de serviço social e uma consultoria de engenharia. Os resultados da pesquisa apontam que fatores como a retidão moral, a oportunidade de crescimento e de aprendizagem e a utilidade social do trabalho são fatores fundamentais para a promoção do sentido no trabalho.

As pesquisas voltadas para o estudo do sentido do trabalho revelam a importância atribuída ao trabalho nas suas esferas individual e coletiva, já que é por meio da socialização e da construção de um trabalho significativo, que o indivíduo conseguirá depositar ali a sua identidade profissional, desenvolver a sua carreira e, por consequência, o seu comprometimento e o seu esforço criativo. Entende-se a identidade profissional como o elemento definidor do indivíduo no processo de participação social do trabalho por meio da construção das relações sociais e pela influência de fatores como a divisão sócio-técnica de saberes e práticas, a visão de mundo, as condições econômicas e a historicidade (BERGER; LUCKMAN, 1985; MARTINELLI, 2000). A carreira, por sua vez, definida como o conjunto de experiências e atividades realizadas no decorrer da vida laboral, é fonte de identidade profissional na medida em que, através do seu desenvolvimento, traz ao indivíduo constatações acerca de suas habilidades, motivações, competências, objetivos e valores (SCHEIN, 1996). A carreira representa, quase sempre, a identidade consolidada no decorrer do tempo e ao sabor das experiências mais significativas de trabalho, sejam de maneira deliberada ou em decorrência das oportunidades que se apresentam ao indivíduo ao longo do tempo. A carreira é também fator de estabilização e de pertencimento a grupos sociais específicos e ao lugar do indivíduo no mundo.

2.2 A diversidade da força de trabalho

As organizações vivem em busca constante de adaptações estruturais que visem habilitá-las a enfrentar as diversidades do ambiente em que estão inseridas e atender as necessidades e aspirações humanas. Os indivíduos, os grupos, as organizações e até mesmo a sociedade como um todo podem beneficiar-se da administração eficaz da diversidade (HITT; MILLER; COLELLA, 2007).

A diversidade da força de trabalho envolve a presença de características humanas individuais que tornam uma pessoa diferente de outra (SCHERMERHOR; HUNT; OSBORN, 2008).

O conceito de diversidade para Hitt, Miller e Colella (2007, p. 34) pode ser compreendido como “característica de um grupo de duas ou mais pessoas que se refere a diferenças entre essas pessoas, em qualquer dimensão relevante”. Para Wagner e Hollenbeck, (2009), a diversidade pode ser compreendida a partir das aptidões, personalidades, das características demográficas e culturais. As aptidões incluem coisas que um indivíduo pode fazer, enquanto a personalidade é o que uma pessoa é.

Como não é fácil administrar as diferenças individuais, faz-se necessário planejá-las estrategicamente a fim de conduzi-las da melhor forma. Porém, como ressaltam Wagner e Hollenbeck (2009), não é possível que as diferenças individuais desapareçam. Ou seja, as empresas que desejam ter êxito, devem tentar obter vantagens das diferenças de modo a aumentar sua competitividade. Desta forma, desde o planejamento da gestão de pessoas, deve ser viabilizada a melhor estratégia de administrar as diversidades e as diferenças individuais, visando alcançar os objetivos da organização e o desenvolvimento dos indivíduos. Wagner e Hollenbeck (2009) citam três maneiras de capitalizar as diferenças individuais: treinando pessoas, selecionando adequadamente e fazendo a reengenharia de cargo.

A gestão da diversidade no ambiente de trabalho estimula práticas voltadas para a tolerância das diferenças e para a expressão da personalidade dos indivíduos (SICHEROLLI; MEDEIROS; VALADÃO JÚNIOR, 2011). Uma administração bem sucedida da diversidade é importante para organizações que pretendam construir ou manter práticas com alto nível de envolvimento. Questões relacionadas a gênero, raça e etnia, experiências e valores, dentre outras características criam diversidade dentro de uma organização. Essas características incluem idade, personalidade, diversidade geográfica, diversidade estrutural (como, por exemplo, o cargo e a responsabilidade funcional), religião, classe social e orientação sexual.

Saraiva e Irigaray (2009) analisaram a efetividade da implementação de políticas de estímulo à diversidade em filiais brasileiras de uma empresa multinacional. Os resultados da pesquisa sugeriram contradições entre os discursos e as práticas adotadas, atribuídas a arraigados processos de preconceito por parte dos próprios empregados, a certa permissividade no nível gerencial e a um direcionamento das políticas de estímulo à diversidade e inclusão mais voltadas para o mercado do que para as demandas da sociedade.

Procurando aprofundar um pouco mais os efeitos dessas políticas no contexto empresarial, Pereira *et al.* (2011) estudaram a percepção de justiça organizacional distributiva diante das ações que oferecem recursos e oportunidades à diversidade. Investigaram se as ações organizacionais que oferecem recursos e oportunidades em prol das mulheres, das pessoas com deficiência e das pessoas negras são percebidas como justas. Os resultados revelaram que as ações organizacionais que oferecem recursos e oportunidades à diversidade são predominantemente percebidas como justas quando embasadas pelo princípio da equidade, porém há diferenças de percepção entre os indivíduos considerando-se as variáveis: gênero, raça e ser ou não pessoa com deficiência.

Para investigar a questão, Brunstein e Jaime (2009) analisaram um comitê de mulheres, em uma corporação transnacional, a fim de compreender de que forma o comitê é influenciado pela política de diversidade formatada pela direção da organização. O comitê analisado representou um processo de emancipação, sinalizando para práticas gerenciais mais inclusivas e participativas. Também foi detectada a presença de mecanismos de controle, uma vez que há um esforço por parte da direção da empresa em disciplinar o funcionamento do comitê de mulheres.

A questão das políticas da diversidade para pessoas com deficiência, por sua vez, foi objeto de estudo de Irigaray e Vergara (2011). O estudo foi realizado em dois tempos: primeiro os autores identificaram o processo de absorção dos deficientes físicos pelas empresas. E, posteriormente realizaram o estudo na empresa AeroBrasil (nome fictício). Na primeira etapa compreendida entre 2005 e 2006 constataram ao priorizar a gestão da diversidade que a empresa atendia aos anseios dos seus clientes e ao senso de justiça dos seus empregados. No segundo momento, em 2011, os pesquisadores voltaram a campo e entrevistaram os representantes da mesma categoria da pesquisa anterior, com o propósito de avaliar o impacto da variável “tempo”. Foi percebida a naturalização da presença dos deficientes. A empresa continua a buscar visibilidade social e midiática por meio da espetacularização da deficiência. Enquanto que os deficientes encontram barreiras em fazer carreira na empresa, situação denunciada por outra pequena minoria.

A gestão da diversidade é fundamental para que as organizações consigam identificar nas características individuais potencialidades capazes de diferenciá-las perante a concorrência. Porém, quando se trata da gestão da sexualidade, muitas organizações esbarram no preconceito e na falta de informação que, aliados à falta de ações de sensibilização, dificultam a construção de um ambiente de trabalho voltado para a plena aceitação das diferenças.

2.3 Homossexualidade

Historicamente, a homossexualidade é tratada de maneira ambivalente. Entre os gregos e romanos da antiguidade, tratava-se de prática socialmente aceita, embora não de maneira unânime e incondicional. Em fins da Idade Média, a repressão aos homossexuais ganhou força, em particular pela ação da igreja católica no ocidente. Na Renascença e séculos posteriores, a homossexualidade se tornou herética, violentamente combatida pela Inquisição. Somente em meados do século XIX, surgiram em países europeus os primeiros movimentos de libertação e lutas por direito civil (TORRÃO FILHO, 2000).

Com a Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988, um notável avanço se impõe ao tratar dos direitos e deveres individuais e coletivos. A partir da Carta Maior, todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. Nesse sentido, Ferreira (2007) menciona que os movimentos homossexuais no Brasil extrapolam aspectos ligados à proteção, leis, visibilidade e aceitação e atingem também as organizações.

Siqueira e Zauli-Fellows (2006), com o objetivo de compreender como se dá o processo de *coming out* (revelação da sexualidade) no espaço organizacional e a questão da discriminação por orientação sexual, realizaram um estudo bibliométrico em nove periódicos internacionais de janeiro de 1985 a dezembro de 2005 e constataram que há inúmeras possibilidades de pesquisas sobre o tema aplicáveis ao contexto brasileiro. Relataram também a necessidade de levantar discussões sobre a questão da homossexualidade no ambiente de trabalho.

Seguindo esta mesma linha, os estudos de Ferreira e Siqueira (2007) tiveram como foco o estudo sobre *gays* em organizações contemporâneas. Para atingir ao objetivo da pesquisa, utilizaram um instrumento de pesquisa com 20 questões. A pesquisa contou com a participação de quinze *gays* do sexo masculino de Brasília que trabalhavam em empresas públicas, privadas e de economia mista. Como resultado, evidenciou-se que ainda existe discriminação contra *gays* no ambiente de trabalho e que a revelação da opção sexual depende diretamente do contexto organizacional.

Lopes *et al.* (2009) estudaram como se caracteriza o assédio sexual sofrido por trabalhadores homossexuais masculinos. Para isto, realizaram uma pesquisa junto a trabalhadores residentes nas cidades de São Paulo, Rio de Janeiro, Fortaleza, Belo Horizonte, Brasília, Aracaju e Vitória. As principais contribuições provenientes deste estudo foram que os sujeitos transcenderam o espaço laboral quando relataram violências sofridas, declarando que tal fato está presente em todas as esferas de suas vidas e que as organizações precisam repensar suas ações com relação à diversidade e propor meios de incluir os sujeitos homossexuais e prevenir possíveis violências.

Eccel e Saraiva (2009) pesquisaram como os homossexuais do sexo masculino gerenciam sua orientação sexual diante de uma sociedade marcada pela masculinidade, auto-imagem e preconceito. Assim, realizaram entrevistas com 13 homossexuais para que, a partir de suas histórias de vida, o referencial teórico fosse analisado. Os resultados mostraram que há discriminação, por parte dos homossexuais que se consideram mais másculos, contra aqueles considerados mais afeminados. A contribuição central do estudo é questão de como os homossexuais masculinos reagem diante de uma sociedade discriminante.

Bicalho e Diniz (2009), por sua vez, abordaram como a violência simbólica contra homossexuais acontece no interior das organizações. Ao se utilizarem de uma pesquisa qualitativa, com a utilização do método da história de vida e da análise do discurso com a participação de homossexuais do Rio de Janeiro, São Paulo, Vitória, Brasília, Aracaju, Belo Horizonte e Porto Alegre, os autores concluíram que a violência simbólica promove a perda da auto-confiança tanto na

esfera pessoal quanto na profissional. A pesquisa revelou também que os homossexuais que afirmaram possuir comportamentos femininos foram os que mais relataram casos de violência simbólica.

Ainda tratando da violência contra homossexuais, Siqueira *et al.* (2009) estudaram sobre a violência moral no trabalho e a homofobia. Através da realização de entrevistas com nove *gays* masculinos de Brasília, os pesquisadores puderam constatar que os participantes sofreram diversas formas de violência moral no trabalho, ocorridas de forma explícita ou sutis.

As atitudes em relação à homossexualidade ainda são percebidas como complexas (ADOLFSSEN; IEDEMA; EUZENKAMP, 2011). Os respectivos autores ao estudar a homossexualidade, distinguiram-na em cinco dimensões: aceitação da homossexualidade de modo geral; atitude para com a igualdade de direitos; reações próximas a homossexualidade; reações à homossexualidade em público; e os chamados *homonegativity* moderno.

Os homossexuais masculinos convivem com situações de discriminação, homofobia e preconceito que dificultam a ascensão profissional e os relacionamentos sociais. (SIQUEIRA *et al.*, 2008, P. 2). No entanto, nem sempre a homossexualidade traz entraves na vida profissional. Rossoni (2006) destaca que alguns tipos de negócios são mais relacionados com homossexuais, onde a imagem desse pode ser até uma vantagem. Dentre os tipos de negócios exercidos pelo o público pesquisado foram listados boates, saunas, bares, entre outros.

A base teórica utilizada na elaboração da ferramenta de pesquisa estruturou-se assim: Sentidos do trabalho (CODD, 2006; ANTUNES, 2007; MORIN, 2001, 2007; CLAUSEN; BORG, 2011); Sentidos do trabalho e barreiras para consolidação da identidade (MORIN, 2001, 2007; LOPES *et al.*, 2009; ECCEL; SARAIVA, 2009; BICALHO; DINIZ, 2009); Gestão da orientação sexual no ambiente de trabalho (SIQUEIRA; ZAULI-FELLOWS, 2006; FERREIRA; SIQUEIRA, 2007; ECCEL; SARAIVA, 2009); Impactos da orientação sexual no desenvolvimento de carreira (SIQUEIRA; ZAULI-FELLOWS, 2006; FERREIRA; SIQUEIRA, 2007).

3 Procedimentos Metodológicos

A pesquisa tem natureza qualitativa e descritiva. Como pesquisa de campo, adotou-se como método o estudo de múltiplos casos. Nessa condição, foram tomados como sujeitos sete homens de classe média, sendo seis assalariados e um profissional liberal, todos portadores de instrução superior; um dos entrevistados trabalha no setor público. Os sujeitos foram selecionados por acessibilidade, mediante indicação de pessoas do círculo de relacionamentos profissionais dos pesquisadores (*snowball*).

Na coleta de dados optou-se pela aplicação de roteiro de entrevista composto por 16 (dezesseis) questões abertas que permitiram ao informante responder livremente e emitir opiniões. O instrumento de coleta foi enviado por e-mail mediante carta explicando as razões da pesquisa e assegurando o anonimato dos entrevistados. A coleta de dados por e-mail (entrevista escrita) permite que o pesquisador obtenha um controle maior sobre a linha do questionamento a ser aplicada (Creswell, 2010). O período de coleta dos formulários se deu em dezembro de 2011.

Na análise dos dados foi utilizada a técnica da análise de discurso (COLLIS; HUSSEY, 2005), para controle e gerenciamento (codificação e agrupamentos temáticos) das respostas aos formulários, onde se buscou identificar nos relatos dos entrevistados os pressupostos teóricos tendo por base quatro agrupamentos temáticos: sentidos do trabalho, barreiras para consolidação da identidade e sentidos do trabalho, gestão da orientação sexual no ambiente de trabalho e impactos da orientação sexual no desenvolvimento de carreira.

3.1 Apresentação dos sujeitos da pesquisa

Os sujeitos da pesquisa são sete homossexuais masculinos com o seguinte perfil: 5 residentes no Estado do Maranhão, 1 no Pará e no 1 no Rio de Janeiro; idade média de 32 anos; nível de escolaridade graduação e pós-graduação.

Entrevistados	Idade	Estado	Escolaridade	Cargo/profissão	Tempo de profissão
E1	32	Maranhão	Graduação	Profissional liberal, Advogado	5 anos
E2	24	Rio de Janeiro	Graduação	Advogado	4 meses
E3	43	Maranhão	Graduação	Publicitário	18 anos
E4	25	Maranhão	Pós-graduação (cursando mestrado)	Jornalista e Professor	7 anos
E5	36	Maranhão	Pós-graduação (cursando especialização)	Advogado	11 anos
E6	32	Maranhão	Graduação	Professor	11 anos
E7	27	Pará	Graduação	Secretário Parlamentar	1 ano

Figura 1. Perfil dos pesquisados

Fonte: Elaborado pelos autores.

As principais atividades exercidas pelos sujeitos se dividem nas seguintes funções por área de atuação: (E1) advocacia: consultoria em direitos humanos, progridição e advocacia, defesas de clientes em causas criminais, cíveis, família e sucessões; (E2) publicidade: campanha publicitária, criação, elaboração de projetos e execução; (E3) jornalismo: coordenação de uma assessoria e acompanhamento da cadeia produtiva de reportagens para TV, rádios e veículos impressos ou digitais; (E4) educação: acompanhamento pedagógico; e (E5) secretaria parlamentar: avaliação de relatórios e elaboração de pareceres técnicos.

4 Apresentação e Análise dos Dados

A análise dos resultados da pesquisa foi dividida em quatro categorias: sentido do trabalho, barreiras para o exercício da identidade e do sentido do trabalho, gestão da orientação sexual no ambiente de trabalho e impactos da orientação sexual no desenvolvimento de carreira.

4.1 Sentidos do trabalho

Nesta categoria, buscou-se inicialmente levantar questionamentos capazes de apreender o sentido que os entrevistados conferem ao trabalho que realizam.

Quando os entrevistados foram interrogados sobre as razões que os levaram a trabalhar, diversos motivos foram citados, como a necessidade de remuneração, o amor pela profissão, a necessidade de ajudar a sociedade e de dar sentido à própria vida:

[E4] Para me sustentar e para chegar ao lugar que planejei profissionalmente.

[E5] A falta de trabalho significa a falta de uma perspectiva de vida. Trabalho porque é necessário, não para sobreviver, mas para viver!

[E7] Porque preciso, preciso por em prática tudo aquilo que aprendi durante os anos de estudos. Preciso dar um retorno à sociedade, que investiu muito dinheiro para a minha formação, já que estudei em uma universidade pública!

Por outro lado, a falta de trabalho faria com que os entrevistados sentissem falta do próprio ambiente de trabalho, dos relacionamentos interpessoais e da independência financeira:

[E2] Da minha rotina, da produção intelectual e científica e do ambiente de trabalho.

[E3] Dessa correria, dessa vontade de poder ter relacionamentos interpessoais, produzir e ver acontecer.

[E5] Da remuneração e da ocupação.

[E6] Oportunidade de ter meus bens materiais, de cuidar melhor da saúde, e a impossibilidade de realizar os meus sonhos.

Quando solicitados a identificar que fatores proporcionariam maior sentido ao trabalho para os homossexuais masculinos participantes da pesquisa foram citados: o amor pela profissão, visibilidade, fazer o que se gosta, o retorno proveniente do trabalho e as pessoas por ele beneficiadas.

[E2] O amor que sinto pela minha profissão me dá a certeza de que escolhi a área certa.

[E4] A visibilidade que tenho diante dos veículos profissionais da comunicação e a possibilidade de aprender a cada dia.

[E7] O retorno que recebe e o número de pessoas que são beneficiadas por ele.

Nesta primeira categoria, identificou-se estreita relação entre as respostas dos participantes da pesquisa com as pesquisas anteriormente realizadas sobre a relação do indivíduo com a construção do sentido no trabalho. A questão da centralidade do trabalho pôde ser identificada nas respostas dos homossexuais masculinos, uma vez que, para eles, o trabalho tem papel fundamental na construção da identidade, na promoção da dignidade e no sentido que este dá à vida dos próprios entrevistados. Esta centralidade tem grande influência na percepção do indivíduo enquanto ser social e lhe confere sentido e realização pessoal por meio do trabalho (ANTUNES, 2007).

A construção da dignidade humana por intermédio do trabalho pode ser expressa pela formação da identidade do indivíduo com o trabalho (CODO, 2006). Tal busca de identidade se mostra no discurso dos entrevistados, uma vez que eles veem na ocupação laboral uma forma de serem reconhecidos, de ali pautar a sua dignidade e obter satisfação. Outro ponto importante identificado nos relatos é a relação entre as ações que resultam do trabalho e a busca de coerência entre o indivíduo e o trabalho que ele executa (MORIN, 2007). Os entrevistados ressaltaram a importância do trabalho como fonte de reconhecimento, de ocupação e de realização pessoal. O trabalho tem relação estreita com a noção de emprego, por isso o desemprego gera nos indivíduos sentimentos negativos propiciados pela perda de segurança e de liberdade financeira (MORIN, 2001). A falta do trabalho traria como consequência prejuízo nas relações interpessoais e faria com que os entrevistados sentissem falta da sua rotina, do ambiente de trabalho e do sentimento de utilidade.

A relação entre trabalho e retorno financeiro, presente nos estudos de Brendassoli e Borges-Andrade (2011) sobre o grupo MOW, também esteve presente nas respostas dos participantes que enxergam o trabalho como meio de sobrevivência e de obtenção de segurança financeira e de bens materiais. Tal necessidade foi identificada também na definição de trabalho ideal, já que a maioria dos entrevistados reconheceu a necessidade de obter uma remuneração maior.

4.2 Barreiras para exercício da identidade e do sentido do trabalho

Esta categoria pretendeu analisar se os entrevistados consideram que a sua orientação sexual já fez com que o trabalho fosse visto de forma restritiva nas empresas onde eles já trabalharam ou trabalham e como lidam com a discriminação.

Com relação à primeira questão, somente um dos entrevistados afirmou que a orientação sexual impactou na percepção do trabalho: “[E6] Sim, pois às vezes, você ter contato com outros profissionais ‘assumidos’, te faz ser visto da mesma forma [sendo imediatamente classificado pelos outros nessa categoria, de maneira indistinta] ou sendo visto como “oportunista” pelo grupo de homossexuais para obter certos benefícios inerentes à condição. Na precaução, evitei o contato, mate-me afastado”.

Quando questionados sobre como lidam com a questão da discriminação no ambiente de trabalho, os entrevistados demonstraram segurança a respeito da opção sexual escolhida:

[E3] tenho certeza que no dia que opção sexual deixar de ser um tabu, as empresas se tornarão mais produtivas e com valores mais fortes.

[E5] Sempre me senti superior a comentários homofóbicos ou eivados de algum preconceito, posto que desferido por colegas de qualidade profissional limitada, logo, revelando apenas uma característica de empobrecimento da personalidade em razão de uma falta de aprimoramento cultural, talvez. Em verdade, não há discriminação onde há um processo cultural bem evoluído. Torna-se natural. Uma observação: às vezes um comportamento sexualizado ou extravagante pode ser, sim, nocivo ao ambiente de trabalho; mas não representa uma discussão sobre a sexualidade propriamente dita, mas, sim, comportamental, independente da orientação sexual.

Para dois dos entrevistados, há uma separação clara entre o trabalho e a orientação sexual, de forma que a sexualidade não interfere na forma como o homossexual masculino vê a si próprio e aos outros no ambiente de trabalho:

[E5] Com a mais absoluta certeza que sim para ambas as perguntas. Trabalho é técnica, é aprimoramento profissional. Trabalho não é divã nem ambiente para discussões sexuais. O trabalho não deve ser sexualizado, há outros ambientes, momentos e pessoas para isso.

[E6] Sim, tenho um ótimo relacionamento com a maioria dos meus colegas de trabalho. É impossível agradar à todos, sendo heterossexual ou homossexual.

A discriminação e o preconceito se apresentam comumente como elementos ideológicos de que são vítimas os homossexuais, convertendo-se muitas vezes em violência física, psicológica, moral, dentre outras formas de violência interpessoal (LOPES *et al.*, 2009). No entanto, a discriminação se apresenta mitigada no grupo estudado, preponderantemente de classe média e elevada escolaridade. Nesse sentido, os próprios homossexuais parecem atribuir menor importância às manifestações de preconceito, atribuindo a sentimentos de pessoas menos capazes, em similaridade a manifestações de preconceitos de outra natureza. Assim, parece não haver queixas mais intensas sobre discriminação no ambiente de trabalho ou pelo menos não a ponto de afetar o desenvolvimento do trabalho.

4.3 Gestão da orientação sexual no ambiente de trabalho

Esta categoria pretendeu conhecer os seguintes aspectos: revelação da homossexualidade no ambiente de trabalho; a questão da diversidade no ambiente de trabalho; os fatores que impactam na relação do homossexual com o trabalho; e a existência de diferenças na forma de tratamento entre homossexuais e heterossexuais.

Os entrevistados apresentaram opiniões diversas quanto a assumir ou não a homossexualidade no trabalho. Dois afirmam já ter assumido, dois preferem não assumir e três acham que não é necessário assumir, já que o importa é o trabalho a ser executado e não a sexualidade de quem o executa. Sendo assim, os entrevistados mencionam:

[E2] Sim. Não tenho problemas em relação à minha sexualidade.

[E3] Depende assumir? Acho que não preciso dizer que sou pra ser respeitável ou exigir respeito. Minha decisão é ser discreto e firme na minha opção, não procuro esconder mais se posso poupar familiares e amigos, pra que tornar uma coisa desagradável, seria hipocrisia achar que as pessoas aceitam.

[E4] Não e nem pretendo. Mas ninguém é cego. Não quero ser reconhecido por dormir com homens ou mulheres e sim pela qualidade do trabalho que eu desenvolvo.

[E5] Não houve declaração de sexualidade, assim como não há mentiras. Simplesmente a sexualidade e o trabalho não se misturam.

De acordo com as respostas dos participantes, verificou-se que as empresas buscam propiciar um clima favorável para a gestão diversidade. Porém, um participante alertou que algumas pessoas deixam transparecer algum tipo de preconceito:

[E2] Onde eu trabalho os sócios prezam pelo respeito à sexualidade dos funcionários e pregam a tolerância como meio de contato

[E5] A percepção externa da sexualidade está relacionada com o nível cultural e não com o nível educacional e sócio econômico, necessariamente. Conviver com as idiossincrasias da sexualidade é difícil em qualquer ambiente, familiar, social, profissional. No trabalho quanto mais técnicos e profissionais formos, quanto melhores, quanto mais honestos e autênticos formos, melhor será a adequação da sexualidade.

[E6] A minoria vê de forma normal, mas a maioria diz aceitar, mas acaba moldando um preconceito visível.

[E7] Acredito que a maioria enxerga a questão da diversidade de maneira natural.

Com relação aos fatores que impactam na relação do homossexual com o trabalho, os seguintes aspectos foram citados: falta de respeito para com os homossexuais, falta de postura de alguns homossexuais e a sexualização das relações.

[E2] A falta de postura de alguns homossexuais. Postura incompatível com o ambiente profissional, investidas nos colegas de trabalho e falta de respeito com o lugar.

[E4] Acredito que cada um deve ter domínio da sua própria vida e, com isso, assumir as consequências das escolhas tomadas. Uma pessoa que se veste de maneira espalhafatosa, por exemplo, não pode esperar respeito ao entrar em um tribunal, juizado, penitenciária para entrevistar quem quer que seja.

[E5] A sexualização das relações, seja no comportamento heterossexual, seja no homossexual, prejudicam as relações de trabalho e podem comprometer a qualidade do trabalho desenvolvido.

[E6] A superexposição e o risco de ser discriminado. A forma de tratamento das pessoas, sob a forma de piadas ou comentários grotescos; os olhares de vigília como se fosse um “criminoso” na área.

[E7] Talvez a falta de respeito das pessoas que não toleram a homossexualidade.

Por fim, todos os sujeitos da pesquisa afirmaram que há diferença de tratamento entre homossexuais e heterossexuais nas empresas:

[E3] Com certeza, o grande problema é que nós homossexuais tentamos colocar barreiras coisa que não faço nunca. Sei da minha capacidade profissional e sei diferenciar a minha opção sexual, não costumo fazer ligação entre uma coisa e outra.

[E4] Certamente, basta presenciar as piadinhas que são feitas. Agora, se você se dá ao respeito, mesmo sendo “uma bicha louca” (como dizem), você será respeitado. Separar o público do privado é fundamental para isso. Evitar falar de experiências pessoais em locais de trabalho deveria ser algo automático para todos.

[E5] É possível que sim. Mas isso se relaciona a quanto o profissional homossexual desempenha bem seu trabalho, independentemente da sua orientação. A homossexualidade somente se torna fator de dificuldade das relações profissionais quando há uma excessiva sexualização da relação de emprego, o que também é nocivo para o comportamento heterossexual.

Em se tratando da questão de assumir ou não a homossexualidade no ambiente de trabalho, os resultados apresentados denotaram a existência de divergências com relação a revelar ou não a opção sexual. Tal dilema tem por fundamento a proteção do homossexual, assim como da sua liberdade, da intimidade e dos relacionamentos interpessoais estabelecidos (SIQUEIRA; ZAULI-FELLOWS, 2006). Para que haja a revelação da orientação sexual, o homossexual precisa ter a certeza que irá receber um retorno positivo e que tal revelação irá fortalecer uma relação já existente (FERREIRA; SIQUEIRA, 2007).

Os entrevistados percebem que há por parte das empresas, um esforço em criar um ambiente de trabalho voltado para a aceitação das diferenças e para o respeito. A diversidade *gay* nas organizações deve está sustentada por políticas que vislumbrem tantos os interesses dos homossexuais quanto das organizações. As empresas devem estudar o ambiente de trabalho e desenvolver políticas e práticas capazes de fazer com que todos enxerguem a questão da diferença de forma positiva (SIQUEIRA; ZAULI-FELLOWS, 2006).

Já com relação às diferenças de tratamento entre homossexuais e heterossexuais e da relação dos primeiros com o trabalho, identificou-se nas respostas um aspecto já identificado em Eccel e Saraiva (2009): há entre os próprios homossexuais certa intolerância com relação a grupos homossexuais específicos. Os relatos evidenciam que certos comportamentos e vestimentas acabam por expor o grupo, dificultando a sua socialização e a aceitação dos demais.

4.4 Impactos da orientação sexual no desenvolvimento de carreira

Nesta última categoria buscou-se registrar se os homossexuais identificam discriminação relativa à sua orientação sexual para o desenvolvimento de suas carreiras nas organizações.

Cinco dos entrevistados afirmaram que a orientação sexual não dificulta o crescimento profissional e dois afirmaram que sim.

[E3] Não, Porque não é minha opção que caracteriza a realização do meu desempenho profissional.

[E5] Jamais. Porque me afirmo pelo que faço e para o que me formei e não pela orientação sexual que possuo.

[E6] Sim, pois naturalmente as pessoas homossexuais acabam se aproximando, criando uma amizade que na maioria das vezes não é vista com bons olhos pelas empresas.

Por fim, todos os entrevistados afirmam que não precisam executar o seu trabalho com desempenho superior por conta da orientação sexual:

[E2] Não. Porque a qualidade de cada trabalho é inerente às qualidades pessoais de cada funcionário, não importando, nesse caso, a sexualidade do trabalhador.

[E3] De jeito nenhum. Porque sei diferenciar e sei da minha capacidade profissional.

[E4] Não. Executo meu trabalho acima da média por existir uma competição acirrada no ambiente de trabalho, independente de raça, gênero ou orientação sexual.

Para muitos homossexuais a questão da revelação da orientação sexual traz impactos diretos para a carreira e influencia na permanência do profissional em uma determinada empresa (SIQUEIRA; ZAULI-FELLOWS, 2006). No entanto, quando a carreira está estabilizada, os homossexuais não se sentem ameaçados com relação a perder o emprego ou ao crescimento de suas carreiras profissionais (FERREIRA; SIQUEIRA, 2007). Verificou-se nos resultados desta pesquisa que a maioria dos entrevistados acredita que a homossexualidade não impacta no desenvolvimento de sua carreira. Como consequência, nenhum dos entrevistados se cobra um desempenho superior por conta da orientação sexual.

5 Conclusões e Recomendações

A pesquisa buscou analisar a percepção de homossexuais (homens de classe média com formação superior) acerca dos efeitos decorrentes da orientação sexual sobre o exercício da identidade e sentido do trabalho, bem assim sobre o desenvolvimento das suas carreiras. Os dados demonstram haver no ambiente de trabalho diferenças no tratamento entre heterossexuais e homossexuais.

Com relação ao objetivo voltado para verificar se os homossexuais masculinos têm identificado ações específicas para a gestão da diversidade nas organizações, identificou-se que os entrevistados percebem esforços das organizações em que trabalham para a criação de um ambiente mais tolerante, pautado na aceitação e no respeito às diferenças. No entanto, a revelação ou não da orientação sexual no trabalho ainda é vista de forma consensual entre os próprios homossexuais, talvez por admitirem o preconceito como fenômeno real, ainda que sutil. Essa ideia ganha reforço porque, segundo relatos os próprios entrevistados, os “comportamentos heterodoxos” de alguns homossexuais dificultam a aceitação pelo grupo não homossexual.

Por fim, em se tratando do objetivo voltado para investigar se os homossexuais masculinos identificam discriminação relativa à sua orientação sexual para o desenvolvimento de suas carreiras, percebe-se que a opção sexual não é vista como o principal elemento de julgamento, mas a capacidade e a qualidade do próprio trabalho, além da própria postura do homossexual na relação com o grupo. Nesse sentido, voltam a emergir restrições entres os próprios homossexuais aos congêneres com comportamentos não convencionais. Assim, o preconceito aparece de maneira mitigada, condicionada a uma condição de uniformização de comportamentos relacionados com o grupo não homossexual. Nesse contexto, é que a sexualidade não se apresenta como fator determinante para o sucesso profissional dos sujeitos da pesquisa.

De resto, o trabalho é tido pelo grupo pesquisado como fonte de dignidade, reconhecimento, realização pessoal e liberdade financeira. Os entrevistados mostraram em seus depoimentos uma grande afinidade com o trabalho que executam, embora tenham comprovado a necessidade de obter um retorno financeiro maior, desejo que não parecem associar à opção sexual.

Ao final, conclui-se que mesmo não permitindo generalização, o estudo resgata aspectos importantes para a compreensão da condição homossexual no trabalho, sobretudo no extrato social dos sujeitos estudados. Nesse contexto, a incipiência de políticas específicas para gerir ambientes de trabalho com diversidade sexual não parece constituir obstáculo importante para que os homossexuais masculinos atribuam e construam identidade e sentido no trabalho, nem tampouco para o desenvolvimento de carreira, componente importante da identidade no trabalho em perspectiva de longo prazo. Por fim, torna-se importante ressaltar que os mesmos resultados podem não ser aplicáveis à população masculina de mais baixa escolaridade e renda, quando não segrega aos “guetos ocupacionais”, onde a opção sexual se constitui diferencial e atributo valorizado. Estudos sobre diversidade sexual e mercado de trabalho permanecem como fenômeno social e de cidadania importantes, ainda carente de pesquisas empíricas.

Referências

- ADOLFSEN; A., IEDEMA; J. KEUZENKAMP, S. Multiple Dimensions of Attitudes About Homosexuality: Development of a Multifaceted Scale Measuring Attitudes Toward Homosexuality . **Journal of Homosexuality**, 57, 1237, 2010.
- ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 9. reimpr. São Paulo: Boitempo, 2007.
- BENDASSOLLI, P. F; BORGES-ANDRADE, J. E. Significado do trabalho nas indústrias criativas. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 51, n. 2, mar./abr. p. 143-159, 2011.
- BERGER, P.; LUCLMANN, T. **A construção social da realidade**: tratado de sociologia do conhecimento. Tradução de Floriano de Souza Fernandes. Petrópolis: Editora Vozes, 1985.
- BORGES, L. O.; YAMAMOTO, O. H. (2004). O Mundo do Trabalho. In: ZANELLI, J. C., BORGES-ANDRADE, J. E. & BASTOS, A. V. B. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.
- BRUNSTEIN, J.; JAIME, P. Da estratégia individual à ação coletiva: grupos de suporte e gênero no contexto da gestão da diversidade. **Revista de Administração de Empresa Eletrônica**, v.8, n.2, art.9, jul./dez, 2009.
- CARDOSO, S.U; CARVALHO, R.A. A Significações psicossociais sobre o sentido do trabalho e a contemporaneidade em modos de produção contemporâneos. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, Paraná, v. 8, n. 2, nov., p. 224-240, 2009.
- CAVAIGNAC, M. D. Mundo do trabalho: debates contemporâneos. In: ARRAIS NETO, Enéas. **Mundo do trabalho**: debates contemporâneos. Fortaleza: Editora UFC, p. 11-22, 2004.
- CLAUSEN, T.; BORG, V. Job demands, job resources and meaning at work. **Journal of Managerial Psychology**, v. 26, n. 8, p. 665-681, 2011.
- CODO, W. Um diagnóstico do trabalho - em busca do prazer. In: CODO, W., CRUZ, R. M.; TADESCHI, M. A., ALCHIERI, J. C., HOFFMAN, M. H. (Org.); **Por uma psicologia do trabalho: ensaios recolhidos**. - São Paulo: Casa do Psicólogo, 2006.
- COLLIS, J.; HUSSEY, R. **Pesquisa em Administração**: um guia prático para alunos de graduação e pós graduação. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005
- CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL**. (1988). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acesso em: 1 jan. de 2012.
- COUTINHO, M. C., KRAWULSKI, E. & SOARES, D. H. P. Identidade e trabalho na contemporaneidade: repensando articulações possíveis. **Psicologia & Sociedade**, 19, Edição Especial 1, p.29-37, 2007.
- CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa**: métodos qualitativo, quantitativo e misto. – 3.ed. – Porto Alegre: Artmed, 2010.
- DEJOURS, C. **A loucura do trabalhador**: estudo de psicopatologia do trabalho. 5.ed. São Paulo: Cortez – Oboré, 1992.
- FERREIRA, R. C. **O gay no ambiente de trabalho: análise dos efeitos de ser gay nas organizações contemporâneas**. Brasília. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas). Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Ciências da Informação e documentação (FACE), Universidade de Brasília, 2007.
- GORZ, A. **Metamorfoses do trabalhador: crítica da razão econômica**. 2.ed. São Paulo: Annablume, 2007.
- HITT, M.A., MILLER, C.C. & COLELLA, A. **Comportamento organizacional**: uma abordagem estratégica. Rio de Janeiro: LTC, 2007.
- IRIGARAY, H. A. R.; VERGARA, S. C. Tempo: dimensão esquecida na análise das políticas de diversidade e relações de trabalho. **Anais do Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**, Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 35, 2011.
- LOPES, F. T., BICALHO, R. A., GANDRA, G. & DINIZ, A. P. R. **Além do assédio moral nas organizações**: formas de violência interpessoal. Anais do Encontro Nacional da Associação Nacional

- de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, Curitiba, PB, Brasil, II Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho, 2009.
- MARTINELLI, M. L. **Serviço social: identidade e alienação.** – 6.ed. – São Paulo: Editora Cortes, 2000.
- MARX, K. (1982). **O capital: crítica à economia política.** 8.ed. Livro I. v. 2, São Paulo: Difel, 1982.
- MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n.3, p. 8-19, Jul./set, 2001.
- MORIN, E. Sens du travail, santé mentale au travail et engagement organisationnel. **Cahier de Recherche**, Montréal, n. 543, p. 99-193, 2007.
- MORIN, E., TONELLI, M. J. & PLIOPAS, A. L. V. O trabalho e seus sentidos. **Psicologia & Sociedade**, 19, Edição Especial 1, p. 47-56, 2007.
- PEREIRA, J. B. C., TORRES, A. R. R., PEREIRA, A. & FALCÃO, L. C. A percepção de justiça organizacional distributiva diante das ações organizacionais que oferecem recursos e oportunidades à diversidade. **Anais do Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**, Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 35, 2011.
- ROSSONI, L. Homossexualidade e empreendedorismo: existem desafios diferentes enfrentados por homossexuais na criação de novos negócios? **Anais do Encontro de Estudos Organizacionais da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**, Porto Alegre, RS, Brasil, II, 2006.
- SARAIVA, L. A. S.; IRIGARAY, H. A. R. Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso? **Revista de Administração de Empresa**, São Paulo, v. 19, p. 337-346, jul./set, 2009.
- SCHEIN, E.H. **Identidade profissional: como ajustar sua inclinações e opções de trabalho.** São Paulo: Nobel, 1996.
- SCHERMERHORN, J. R., HUNT, J. G.; OSBORN, R. N. **Fundamentos de Comportamento Organizacional.** 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2008.
- SICHEROLLI, MEDEIROS, C. R. O; VALADÃO JÚNIOR, V.M. Gestão da diversidade nas organizações: uma análise das práticas das melhores empresas para trabalhar no Brasil. **Anais do Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho**, João Pessoa, JB, Brasil, III, 2011.
- SIQUEIRA, M. V. S.; ZAULI-FELLOWS, A. Diversidade e Identidade gay nas organizações. **Anais do Encontro de Estudos Organizacionais da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**, Porto Alegre, RS, Brasil, II, 2006.
- SIQUEIRA, M. V. S., LIMA, C. H. K. B.; ANDRADE, J. A. A.. Homofobia: violência moral e constrangimentos no ambiente de trabalho. **Anais do Encontro de Estudos Organizacionais da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**, Belo Horizonte, MG, Brasil, V, 2008.
- SIQUEIRA, M. V. S., SARAIVA, L. A. S., CARRIERI, A. P., LIMA, H. K. B., ANDRADE, A. J. A. Homofobia e violência moral no trabalho no Distrito Federal. **O & S**, Salvador, v.16, n. 50, p. 447-461, jul./set, 2009.
- TORRÃO FILHO, A. **Tribades galantes, fanchonos militares: homossexuais que fizeram história.** São Paulo: Summus, 2000.
- WAGNER, J. A. & HOLLENBECK, J. R. **Comportamento Organizacional.** 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.