



## **CULTURA ORGANIZACIONAL E DIVERSIDADE SEXUAL.**

*Leandro Rafael de Castro Favoretto - UNESPAR/FAFIPA Bianca Burdini Mazzei - UNESPAR/FAFIPA Luciano Gonçalves de Lima - UNESPAR/FAFIPA*

*Área e Sub-área do CNPq: Ciências Sociais Aplicadas / Administração.  
Universidade Estadual do Paraná - PR.*

### **RESUMO**

*Considerando a diversidade uma característica importante para a força de trabalho na organização, permitindo a existência de novos valores, ideias e objetivos, essa pesquisa tem como objetivo discutir teoricamente a cultura organizacional sob a influência da diversidade sexual no contexto da administração. Sua importância está em explorar o desenvolvimento cultural como promotor da diversidade das organizações, bem como suas implicações no ambiente de trabalho. A busca desenfreada pela industrialização, em muitas empresas, deixa de lado o que é mais importante e vital para sua sobrevivência: a qualidade de vida de seus funcionários. O trabalho explora e analisa algumas ações que podem ser empreendidas por organizações que estejam preocupadas com o fim da discriminação por orientação sexual no espaço organizacional, valorizando a diversidade cultural no trabalho. Constitui-se de um estudo exploratório com natureza qualitativa, por meio de coleta de dados secundários através de revisão bibliográfica. Diante desse contexto, este estudo orienta-se pela seguinte questão: como está sendo abordado a diversidade sexual nas organizações, e como as práticas discriminatórias influenciam na exclusão da homossexualidade na cultura das organizações.*

**Palavras-chave:** *Cultura organizacional. Práticas discriminatórias. Diversidade sexual.*

### **INTRODUÇÃO**

*Em decorrência da importância do desenvolvimento cultural e da inclusão da homossexualidade nas organizações, surge a necessidade de explorar a diversidade cultural e sua importância no contexto socioeconômico das organizações. O estudo da cultura organizacional traz para organização uma visão de atitudes e comportamentos dos indivíduos, além de reflexões que permitem melhorias nas condições de trabalho e na satisfação do trabalhador.*

*Observa-se que as organizações exercem grande influência para o ser humano, em prol de objetivos econômicos em comum. Além disso, o preconceito está relacionado às formas mentais negativas do indivíduo e de grupos, que muitas vezes se materializam por meio de atitudes sociais: antissemitismo, racismo, sexismo, relacionadas ao surgimento de regimes*



*totalitaristas, desdobramentos de escravidão pelos sinais morfológicos e relativos a expressões da sexualidade.*

*Esse desafio de pesquisa tem demonstrado uma mudança de perfil no mundo corporativo considerando a importância da compreensão da diversidade sexual e da maneira de gerenciá-la dentro da organização. O ambiente globalizado proporcionou novas oportunidades para o crescimento das organizações e expansão de diversos desafios, dentro dos quais, pode-se destacar o processo de adaptação cultural. Atualmente, as organizações passam por constantes transformações havendo a necessidade de buscar por inovação, produtividade e conseqüentemente gerar a lucratividade. O fator humano é algo imprescindível e de suma importância para obter a vantagem competitiva. As diferenças e costumes são as principais dificuldades na gestão de uma empresa levando a implantação de programas para a administração da diversidade cultural, permitindo o intercâmbio no processo de comunicação, levando a união, o respeito e compreensão para uma gestão eficaz.*

*Neste contexto esta pesquisa em desenvolvimento busca realizar um levantamento sobre a percepção do trabalhador homossexual a cerca das práticas discriminatórias em seu ambiente de trabalho e assim relacionar a possibilidade da gestão da cultura organizacional. Assim, sua contribuição esta em levantara a importância da cultura na organização, dentro do qual, será focada no reconhecimento da realidade social e nas relações humanas, posteriormente na existência de uma cultura própria em cada organização.*

## **OBJETIVOS**

*O objetivo principal dessa pesquisa é discutir a percepção do trabalhador homossexual a cerca dos processos discriminatórios do seu ambiente de trabalho, relacionando-o com a possibilidade de gestão organizacional.*

*Para tanto, os objetivos específicos serão:*

- Descrever as práticas discriminatórias vivenciadas no ambiente de trabalho, conforme a percepção dos sujeitos da pesquisa;*
- Relacionar as práticas de gestão de cultura organizacional que considerem a diversidade sexual.*

## **MATERIAIS E MÉTODOS**

*Trata-se de uma pesquisa do tipo exploratória, e de natureza predominantemente qualitativa explorando a influência da cultura organizacional na percepção do trabalhador homossexual.*

*Conforme Richardson (2011, p. 66) a pesquisa é classificada como exploratória “quando não se tem informação sobre determinado tema e se deseja conhecer o fenômeno”. Neste caso procura-se obter informações referentes ao desenvolvimento cultural na percepção do trabalhador homossexual no contexto organizacional.*



*Segundo Richardson (2011, p. 90), a pesquisa qualitativa:*

*Pode ser caracterizada como a tentativa de uma compreensão detalhada dos significados e características situacionais apresentadas pelos entrevistados, em lugar da produção de medidas quantitativas de características ou comportamentos.*

*Assim, o pesquisador busca descrever a complexidade de uma determinada hipótese, analisar a interpretação entre as variáveis e ainda interpretar os dados, fatos e teorias, procurando assim, soluções para o problema proposto. Para a coleta de dados são utilizados dados primários e secundários como: entrevistas, livros, revistas científicas e sites.*

*Após a coleta de dados haverá uma categorização dos dados obtidos através da análise de conteúdo, identificando os aspectos que compõem a cultura organizacional. O locus da pesquisa apresenta a interpretação das variáveis diante dos estudos, fatos e teorias abordadas diante ao estudo mencionado, procurando assim, soluções para o problema proposto. Segundo Richardson (2011, p. 224):*

*Análise de conteúdo é, particularmente, utilizada para estudar material do tipo qualitativo (aos quais não se podem aplicar técnicas aritméticas). Portanto, deve-se fazer uma primeira leitura para organizar as idéias incluídas para, posteriormente, analisar os elementos e as regras que as determinam.*

*Através da análise de conteúdo que permite analisar as atitudes, crenças, valores, motivações, tendências, etc. Ela permite desvendar ideologias que existem no meio social, mas que não apresenta de forma clara e objetiva. No caso será analisada de forma compreensiva e detalhada os resultados obtidos através do estudo exploratório e uma visão mais ampla sobre o cenário.*

## **RESULTADO E DISCUSSÃO**

*Fica evidente que a cultura diferencia o indivíduo pelo conjunto de valores e extintos naturais de seus traços de identidade por um complexo de pluralidade de vidas com personalidades diferentes, na qual cada um possui uma necessidade de sobrevivência dentro do quadro da sociedade em que vive.*

*De acordo com que foi descrito por Hall (1978), a cultura e a diversidade sexual são meios de comunicação do homem como forma de partilhar as distintas faces de inter-relacionamento, bem como interagir entre a sociedade gerando um equilíbrio cultural.*

*A diversidade cultural apresenta um mix de pessoas, cuja identidade e personalidade são definidas pela natureza e baseado numa anatomia biológica de corpos masculinos e femininos, e separados por grupos formais e informais em uma organização na qual possuem semelhanças em comum. A própria cultura é desenvolvida, mantida e reproduzida por valores que permeiam um grupo social (FLEURY, 2000).*

*A diversidade sexual aborda um conceito de força de trabalho, adaptação e diferença entre pessoas de um determinado país ou região,*



*disseminando a igualdade entre a heterossexualidade, minimizando o preconceito entre a escolha de sua sexualidade, raça e etnia. Desta forma, no que diz respeito aos direitos humanos vinculados à diversidade sexual tanto no interior de uma organização quanto no espaço social, há um deslocamento de uma subjetividade constituída dentro de uma norma heterossexual, ocorrendo à desconstrução do direito de igualdade e liberdade da sexualidade e contrapondo um campo de anormalidade, pois a norma heterossexual possibilita certas identificações sexuadas e impede outras (ROBBINS, 2002).*

*Assim, Morgan (1996), apresenta uma discussão entre as práticas utilizadas pelas organizações como estruturas de realidades sociais conceituadas por regras, políticas, objetivos, missões e descrição de cargos padronizados em um espaço na qual as pessoas desempenham sua função. A nova sociedade pós-moderna integra um escudo de expressões, desejos, ideias e pensamentos pela dualidade entre os heterossexuais e homossexuais.*

*Muitas resistências, no entanto, ainda são encaradas pelas organizações e pelos trabalhadores, como falta de oportunidades de ascensão de direito e benefícios por ser homossexual e seu parceiro não ter o mesmo direito de usufruir de tal benefício. Ainda que a legalidade de direitos homossexuais intervir dentro das organizações e fora delas o processo de gerenciamento de cultura organizacional e diversidade sexual é muito mais do que criar oportunidades “iguais” de trabalho nas organizações, é preciso promover um alinhamento de interesses dos indivíduos com os interesses da empresa, gerenciando assim uma cultura organizacional efetiva, permitindo que o potencial das pessoas reside e minimiza as diferenças existentes entre os trabalhadores contribuindo para um melhor resultado da organização.*

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

*De acordo com o objetivo geral deste estudo, os traços e características da cultura organizacional no desenvolvimento contemporâneo em que permeiam as organizações distinguem uma sociedade heterogênea e com muitas desigualdades sociais. O estudo associado à diversidade sexual aborda ainda certas resistências, impedindo por muitas vezes um sistema social mais avançado, força de trabalho diversificada, democrática e livre de preconceitos.*

*O objetivo deste resumo foi representar e discutir conceitos de cultura organizacional, diversidade sexual com abordagens que contribuam para compreensão de aspectos e traços da cultura organizacional nas empresas, além de relacionar o respeito da individualidade dos empregados e ao reconhecimento e ascensão profissional. Fica claro que a cultura influência nas atitudes políticas predominantemente regidas pelo governo e por grupos heterossexuais, intensificando em mudanças e direitos de procedimentos de novas formas democráticas minimizando o preconceito através do racionalismo, corporações e grupos sociais.*

*O estudo da diversidade e da identidade cultural dentro do contexto organizacional é fundamental para que as gestões das empresas cada vez*



*mais globalizadas se identificam com a multiplicidade de cultura fornecendo um espaço de trabalho mais valorizado e rico de traços culturais. A força de trabalho, influência na possibilidade de estereótipos e de aumentar a discriminação e preconceito, favorecendo traços culturais negativos.*

*Por fim, a cultura é um fator natural e tende a se perpetuar, e que só pode ser transformada por um meio de processo da própria sociedade. Além disto, as dimensões apresentadas neste estudo permitiram o alcance dos objetivos propostos, almejando as características culturais e levando a uma exploração teórica. Certamente a análise dos dados obtidos neste estudo exploratório permitirá a realização de novas pesquisas e estudos futuros, ampliando o quadro teórico já existente de segmentos e práticas culturais.*

## REFERÊNCIAS

*FLEURY, Maria. T. L. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. Revista de administração de empresas, São Paulo, v. 40, n. 3, 2000.*

*HALL, R. H. Organizações: estruturas e processos. Rio de Janeiro: Prentice Hall do Brasil, 1978.*

*MORGAN, G. Imagens da organização. São Paulo: Atlas, 1996.*

*RICHARDSON, Roberto. Jarry. Pesquisa social: métodos e técnicas. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2011.*

*ROBBINS. Stephen. P. Comportamento organizacional. 9. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.*