



**Campus Santana do Livramento  
Graduação em Administração  
Trabalho de Curso**

**A DIVERSIDADE NO CONTEXTO UNIVERSITÁRIO: UM OLHAR  
SOBRE ORIENTAÇÃO SEXUAL**

**DIVERSITY IN THE UNIVERSITY CONTEXT: A LOOK AT SEXUAL  
ORIENTATION**

Danielle Nogueira Muñoz  
Prof(a): Isabela Braga da Matta

**Resumo:** A diversidade é um novo contexto a ser compreendido e respeitado, sendo um novo desafio para as organizações e instituições no sentido de inserir políticas voltadas para a multiplicidade de gêneros, orientação sexual, etnias, religião, idade e necessidades especiais. O presente artigo visa verificar a existência de políticas voltadas para a diversidade LGBTT (lésbicas, gays, bissexuais, transexuais e travestis) na Universidade Federal do Pampa- Unipampa campus Sant'ana do Livramento e averiguar como é vivenciada pelos discentes a questão da sexualidade no que tange o preconceito e a discriminação. A questão principal do artigo é qual o preparo da Unipampa e de seus discentes de Sant'ana do Livramento para lidar com questões de diversidade nas Organizações. O objetivo geral foi analisar o preparo da Unipampa campus Sant'ana do Livramento e de seus discentes para lidar com a diversidade sexual, através do método de pesquisa qualitativa no campus, feita através de coleta de dados por meio de entrevista semi-estruturada com os discentes do campus de Sant'ana do Livramento. A pesquisa foi aplicada e concluída satisfatoriamente obtendo os objetivos apresentados, e com a análise dos resultados concluiu-se que o tema diversidade está muito presente no contexto universitário que a através da inclusão do estudo sobre o tema saíram formados profissionais capacitados para lidar com a diversidade nas organizações.

**Palavras-chave:** Diversidade, Orientação Sexual, Universidade, Organizações.

**Abstract:** Diversity is a new context to be understood and respected and a new challenge for organizations and institutions to insert policies geared to multiplicity of genders, sexual orientation, ethnicity, religion, age and special needs. This article aims to verify the existence of policies aimed at LGBTT diversity (lesbian, gay, bisexual, transsexual and transvestite) at the Universidade Federal do Pampa Unipampa campus Sant'ana do Livramento and to investigate how the students experience the issue of sexuality in the which deals with prejudice and discrimination. The main issue of the article is the preparation of Unipampa and its students from Sant'ana do Livramento to

deal with issues of diversity in Organizations. The general objective is to analyze the preparation of the Unipampa campus Sant'ana do Livramento and its students to deal with the diversity of sexuality, through the method of qualitative research in the campus, made through data collection through a semi-structured interview with the students of the Sant'ana do Livramento campus. The research was applied and concluded satisfactorily achieving the objectives presented, and with the analysis of the results it was concluded that the theme diversity is very present in the university context that through the inclusion of the study on the subject trained professionals trained to deal with diversity organizations.

**Keywords:** Diversity, Sexual Orientation, University, Organized Group.

**Resumen:**La diversidad es un nuevo contexto a ser comprendido y respetado, siendo un nuevo desafío para las organizaciones e instituciones para insertar políticas dirigidas a la multiplicidad de géneros, orientación sexual, etnias, religión, edad y necesidades especiales. El presente artículo tiene por objeto verificar la existencia de políticas dirigidas a la diversidad LGBTTT (lesbianas, gays, bisexuales, transexuales y travestis) en la Universidad Federal del Pampa - Unipampa campus Sant'ana do Livramento y averiguar cómo es vivenciada por los discentes la cuestión de la sexualidad en que se refiere al prejuicio y la discriminación. La cuestión principal del artículo es cuál es la preparación de la Unipampa y de sus discentes de Sant'ana do Livramento para lidiar con cuestiones de diversidad en las Organizaciones. El objetivo general es analizar la preparación de la Unipampa campus Sant'ana do Livramento y de sus discentes para lidiar con la diversidad de sexual, a través del método de investigación cualitativa en el campus, hecha a través de la recolección de datos a través de una entrevista semiestructurada los alumnos del campus de Sant'ana do Livramento. La investigación fue aplicada y concluida satisfactoriamente obteniendo los objetivos presentados, y con el análisis de los resultados concluyó que el tema diversidad está muy presente en el contexto universitario que a través de la inclusión del estudio sobre el tema salieron formados profesionales capacitados para lidiar con la diversidad en las organizaciones.

**Palabras-clave:** Diversidad, Sexual Orientation, University, Organized Group.

## 1. INTRODUÇÃO

A diversidade no contexto atual, é um tema de extrema relevância, nesse mesmo sentido, Ferreira et al. (2015) ressalta que, os colaboradores são de extrema importância para os gestores dentro da organização. Valorizar a diversidade e principalmente manter um ambiente harmonioso é fundamental, a diversidade nas organizações deve ser trabalhada, orientada e a implementada ações direcionadas que visem à inclusão de minorias.

A inclusão das minorias torna o ambiente de trabalho democrático e diversificado, reduzindo preconceito e discriminação dos grupos excluídos por serem considerados fora do padrão imposto pela sociedade. De acordo com Silva et al. (2013), a estrutura das organizações busca se adaptar para enfrentar a diversidade de modo a ser imparcial e acolher de maneira humana sem preconceitos e discriminações independente do tipo de diversidade presente no ambiente para que todos sintam-se inseridos e tratados da mesma forma.

A implementação de políticas de diversidade para a inclusão das minorias contribui para que sejam efetivamente discutidas e colocadas em prática na organização. Quando se trata de diversidade, para Caproni, Saraiva e Bicalho (2014) a diversidade sexual é o tema que as organizações têm mais dificuldade de tratar, sendo um assunto julgado como tabu até mesmo no meio universitário. Tratar de sexualidade, como orientação sexual e identidade de gênero por ser um assunto que está sendo tratado recentemente, deve ser elucidado, respeitado e promovido no sentido de inclusão.

Grupos que são estigmatizados e marginalizados pela sociedade em função de raça, etnia, gênero, portadores de deficiência geralmente são excluídos dentro da organização não tendo as mesmas oportunidades que os demais. Sendo que para Saraiva e Irigaray (2009), as organizações apresentam no seu dia a dia uma percepção de igualdade sem levar em conta a diversidade das pessoas que trabalham na organização, como se essas diferenças desaparecessem e não influenciassem nas interações, relacionamento e andamento do cotidiano.

Com maior uso de diversas tecnologias de mídias, a igualdade perante a diversidade se tornou um assunto muito falado nos últimos tempos e muitas pesquisas científicas foram realizadas focadas para o ambiente de trabalho, de acordo com Siqueira e Zauli-Fellows (2006), falar em homossexualidade ou identidade de gênero no ambiente organizacional gera desconforto por ser considerado tabu principalmente quando se trata do universo Gay, assunto impactante com escassas pesquisas científica.

A evolução das organizações no sentido de inclusão da diversidade, é contraditória, pois quando aparece uma oportunidade de ascensão profissional usualmente será dada aos heterossexuais, mostrando que existem obstáculos para os homossexuais assumidos por conta da discriminação da imagem preconcebida principalmente do estigma carregado (CAPRONI; SARAIVA; BICALHO, 2014).

Para Siqueira e Zauli-Fellows (2006) a diversidade mais difícil de ser inserida na organização devido à discriminação é a diversidade sexual sendo que na sociedade a homossexualidade é vista de forma negativa um estigma social, somente através do estudo e do conhecimento para acabar com as práticas de homofobia dentro das organizações.

A diversidade precisa de um olhar diferenciado dentro do contexto universitário, para que os discentes ao concluírem a graduação tenham uma visão de que a diversidade deve ser principalmente respeitada tornando a organização um ambiente de inclusão democrático que trata as diferenças com igualdade. Uma disciplina complementar de graduação tem como título e objetivo diversidade nas organizações Com o cenário atual onde a diversidade é uma constante, torna-se relevante questionar **qual o preparo da Unipampa e dos seus discentes do campus de Sant'ana do Livramento para lidar com questões de diversidade de gênero?**

Este artigo tem como objetivo geral analisar o preparo da Unipampa e dos seus discentes do campus de Sant'ana do Livramento para lidar com questões de diversidade nas organizações e especificamente descrever a Unipampa e suas políticas para lidar com a diversidade sexual e levantar qual percepção deles sobre as políticas da diversidade LGBT e concluir com a análise das percepções dos discentes e das ações da Unipampa à luz das teorias sobre diversidade de sexual.

Diante desse contexto as organizações acabam se deparando com o despreparo dos gestores, sendo que o cenário atual exige que as organizações estejam preparadas para lidar com a diversidade.

O presente artigo apresenta a seguinte estrutura, inicia com esta introdução, logo após o referencial teórico tendo como tema principal a diversidade, em seguida a

metodologia utilizada para realização dessa pesquisa, posteriormente a análise e interpretação dos resultados, finalizando com a conclusão desse artigo.

## **2. DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES**

A diversidade compreende um universo considerado novo para muitos, principalmente como objeto de estudo, mesmo sendo um assunto que trata de inclusão social, sua abordagem vem carregada de opiniões controversas tornando lento o processo de aceitação das minorias (SIQUEIRA; ZAULI-FELLOWS, 2006).

Este tema para Ferreira et al. (2015) vem sendo explorado por diversos autores ganhando notoriedade no cenário brasileiro, através de estudos sobre o assunto no contexto administrativo contemplando as organizações, com ênfase para os grupos excluídos pela raça, necessidades especiais, gênero e orientação sexual.

Administrar as diferenças, através de um planejamento de gestão de pessoas, para Silva et al. (2013) gera maior produtividade dentro das organizações e torna o ambiente isonômico. A administração da diversidade e a implementação de políticas voltadas para esse público quando colocadas em prática mantém um nível de comprometimento, pois seus colaboradores sentem-se mais confortáveis e incluídos no local de trabalho, conseqüentemente passando a ser uma estratégia da empresa para conduzir a diversidade (CAPRONI; SARAIVA; BICALHO, 2014). Os funcionários na atualidade de acordo com Chiavenato (2010) são vistos pelas organizações como colaboradores e parceiros, pois agregam através do talento e produção.

Para Saraiva e Irigaray (2009) o reconhecimento da existência da diversidade está relacionado ao respeito que a organização tem com as individualidades. De acordo com Silva et al. (2013) as empresas que mantêm o princípio da neutralidade são respeitadas por compreenderem as diferenças e proporcionarem espaço para os indivíduos considerando a multiplicidade.

A diversidade serve de estímulo para as organizações, pois torna o ambiente mais tolerante e receptivo para as pessoas criarem, trocarem informações e experiências, deixando a organização em um nível elevado em relação às outras (IRIGARAY; FREITAS, 2011). Souza, Silva e Carrieri (2012) destacam que políticas de diversidade têm o objetivo de excluir a discriminação contra os homossexuais. A inclusão de políticas que promovam a diversidade reforça que atos discriminatórios não são tolerados nem aceitos de nenhuma forma, inibindo esse tipo de atitude em ambientes organizacionais.

## **3. SEGMENTO LGBT EDIVERSIDADE DE GÊNEROS**

O movimento brasileiro LGBT (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais) iniciou na década de 70, composto por homens gays, dez anos depois ingressaram as lésbicas, em 1990 as travestis e transexuais e por último no final do século 20 adentraram-se os bissexuais (ETHOS, 2013).

Para Garcia e Souza (2010) quando o assunto é sexualidade e comportamento há uma tendência de exclusão de pessoas que assumem a homossexualidade no ambiente de trabalho. A orientação sexual, conforme Ethos (2013) é atração que o indivíduo sente física ou emocional pelo mesmo gênero, por um gênero diferente ou por mais de um gênero. De acordo Associação brasileira de gays lésbicas travestis e transexuais ABGLT (2009) são três orientações sexuais predominante sendo homossexual, heterossexual e bissexual.

Em relação à identidade de gênero é como a pessoa se percebe independente do sexo biológico, como sendo do gênero feminino, masculino ou combinação dos dois. Quando a orientação sexual assumida é a homossexual gera práticas discriminatórias afirmam Irigaray, Saraiva e Carrieri (2010), pois a heteronormatividade desqualifica os homossexuais através de estigmas que estão arraigados.

Ethos (2014) define heteronormatividade como um discurso onde a heterossexualidade é determinada e vivenciada como se fosse à única e predominante orientação sexual abolindo as demais orientações sexuais. Esse padrão tido como único e absoluto acaba sendo uma regra para a construção de todos os benefícios e acaba por desvalorizar e excluir os homossexuais da maioria das vantagens atribuídas aos colaboradores.

Na visão de Reis (2012) as pessoas tendem a diferenciar as outras, o que gera consequências nas relações humanas ligadas a discriminação.

O próximo tema a ser abordado é a Identidade Gay, tema este que vai ao encontro do problema de pesquisa e objetivo geral do estudo.

A responsabilidade social das empresas vai atualmente muito para além das responsabilidades econômicas e ambientais no seu exercício; hoje, a sua atuação é observada e avaliada numa nova dimensão, a social.

#### **4. INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO E ESPAÇOS SOCIAIS**

Assumir a orientação sexual no ambiente organizacional pode suscitar atitudes preconceituosas por parte dos colegas devido às exigências sociais impostas pela sociedade de heteronormatividade. Caproni, Saraiva e Bicalho (2014) afirmam que a satisfação e plenitude para o desenvolvimento das funções, estão ligados a revelação da sexualidade e sentir-se inserido socialmente e profissionalmente no ambiente organizacional.

A discriminação no ambiente organizacional com os homossexuais assumidos parte do princípio que após assumirem sua orientação sexual sua imagem será sempre associada a sua sexualidade como se fosse um rótulo um estigma (REIS, 2012). Onde gays são vistos como pessoas engraçadas e frágeis (IRIGARY; SARIVA; CARRIERI, 2010).

De acordo com Neves (1970 apud IRIGARY; SARIVA; CARRIERI, 2010, p. 893) o humor também pode ser aplicado como um dispositivo de ataque e, administração no ambiente organizacional para o equilíbrio social e psicológico dos indivíduos.

A discriminação é considerada atitudes arbitrarias que violam os direitos e ferem a dignidade humana e o preconceito são percepções negativas que inferiorizam grupos socialmente estigmatizados, estas manifestações resultam em um ambiente organizacional intolerante e violento psicologicamente (GARCIA; SOUZA, 2010).

Para Ferreira et al. (2014) as organizações que inserem a diversidade no seu contexto e entendem e respeitam as diferenças através da implementação de políticas de diversidade, propiciam um ambiente mais igualitário.

Existem duas formas de discriminação no ambiente de trabalho diretamente e indiretamente, para Souza, Silva e Carrieri (2012) a direta é um tratamento desaprovado e a indireta não é declarada a discriminação, entretanto fere a moral dos homossexuais no ambiente de trabalho com comentários ofensivos e piadas irônicas.

“Ainda hoje, dentro do ambiente organizacional, onde a responsabilidade social e a inclusão de minorias fazem parte do discurso e até

mesmo do código de conduta interno da empresa, *gays* são agredidos, humilhados e impossibilitados de ascender em suas profissões, mesmo possuindo bagagem intelectual e/ou profissional”. (FERREIRA et al., 2014, p. 11).

## **5. GESTÃO DA DIVERSIDADE**

Nos grupos considerados minorias alguns se sentem expostos demais pela questão do estigma, não assumindo sua homossexualidade com medo de serem julgados e serem demitidos, dessa forma evitam falar sobre diversidade e conseqüentemente esquivam-se da discriminação (SARAIVA; IRIGARAY, 2009).

Conforme Silva et al. (2013) muitas organizações pela falta de conhecimento têm dificuldade em tratar de gestão da diversidade sexual por conta de preconceito, e acabam não incluindo essa ferramenta de gestão para que o ambiente seja de respeito e aceitação da diversidade.

A cultura organizacional é primordial para a aceitação da diversidade, respeito, bom andamento das atividades e relacionamento dos colaboradores, para Ferreira et al.(2014) composta pelo perfil da organização, pelas funções realizadas e influência no comportamento dos colaboradores no ambiente.

Segundo os autores Souza, Silva e Carrieri (2012) é mais provável que ocorra discriminação homossexual nas organizações onde não existem políticas voltadas para diversidade, do que nas organizações onde existem políticas oficiais contra o preconceito e discriminação sexual e de gênero.

### **5.1 Políticas e práticas da diversidade no ambiente universitário**

No contexto universitário assim como na sociedade existe todos os gêneros de diversidade como idade, etnia, gênero, raça, orientação sexual e habilidades físicas essas consideradas diferenças imutáveis, neste contexto existem maiorias e minorias, as minorias tendem a ser excluídos, pois são preteridos pela sociedade (PARDINI, 2011).

A universidade na atualidade necessita de políticas de inclusão da diversidade para evitar qualquer tipo de discriminação com as diferenças.

A universidade brasileira no contexto da diversidade social necessita refletir o seu conceito e se estruturar de uma maneira que auxilie os universitários para conviver com as percepções da globalização (PAZETO, 2002).

A diversidade torna o ambiente rico, pois trata-se de pessoas de locais, etnias, culturas, raças, orientação sexual e identidade de gênero distintos. Para Pardini (2011) a diversidade é um conjunto de pessoas com diferentes identidades interagindo em um mesmo ambiente social, o que agrega valor a organização e a torna distinta, quando a organização reconhece e divulga no sentido de igualdade e respeito.

### **5.2 Identidade gay**

Aprofundar-se nos estudos sobre a trajetória Gay é falar de indivíduos que são martirizados com discriminação e preconceito, pois a sociedade estigmatizou como um grupo caracterizado por ter um desvio de conduta ética (IRIGARY; SARIVA; CARRIERI, 2010).

Para Gonçalves et al. (2016) as diferenças agregam valores específicos tornando cada grupo único. O indivíduo homossexual na sociedade contemporânea tem encontrado uma maior abertura da sociedade para além de assumir sua orientação sexual

poder ser uma pessoa íntegra, divulgar suas ideias e reivindicar seus direitos, pois tem encontrado maior apoio e respeito da população em geral através da mídia que mostra a luta do homossexual de uma forma correta. A luta pelos direitos LGBT é uma busca pelos direitos de cidadão, conforme Siqueira e Zauli-Fellows (2006) o respeito com a identidade gay configura a possibilidade de um tratamento democrático dentro das organizações.

Entretanto de acordo com Ferreira et al. (2014) as pessoas podem presumir que o colega seja homossexual pela sua maneira de ser, mas não significa que estejam certos do seu pressuposto, a afirmação da homossexualidade de um colega somente pode ser feita quando o mesmo revelar.

## **6. MÉTODO DE PESQUISA**

O objetivo geral da pesquisa é analisar os mecanismos institucionais da Unipampa e dos seus discentes de Santana do Livramento para lidar com questões de diversidade nas Organizações, o método utilizado para a aplicação dessa pesquisa foi estudo de caso, conforme Gil (2010) esse método configura questionamentos para compreender o comportamento da fonte pesquisada, informações gerais dos indivíduos objeto da pesquisa e investiga um caso atual verificando um contexto real da vida da população. A pesquisa tem classificação descritiva, pois analisa a diversidade de um grupo, opiniões e atitudes. Descreve as características de uma determinada população (GIL, 2010).

A abordagem é qualitativa e faz uma análise dos acontecimentos e seus significados buscando uma definição, por intermédio de uma entrevista semi-estruturada (PRODANOV e FREITAS, 2013).

Após a revisão do conteúdo referenciado, os dados foram coletados por meio de entrevista semi-estruturada, bem como aplicação de questionário para os entrevistados que aceitaram, tendo preservado o anonimato (Marconi e Lakatos, 2003).

As entrevistas foram aplicadas diretamente com discentes do campus de Sant'ana do Livramento as perguntas tiveram como base o objetivo geral e os específicos. Outro aspecto verificado foi em relação aos cursos do campus da Unipampa de Sant'ana do Livramento, como estes poderiam contribuir na questão da gestão da diversidade nas organizações no contexto atual.

A unidade pesquisada foi a UNIPAMPA campus San'tana do Livramento, de acordo com Marconi e Lakatos (2003) o universo de pesquisa constitui-se em esclarecer os indivíduos e as questões que serão pesquisadas, e a amostragem é selecionar uma população para investigação. E o universo selecionado foram os discentes da Universidade Federal do Pampa Campus Sant'ana do Livramento, cidade situada no estado do Rio Grande do Sul.

A pesquisa foi realizada com alunos da universidade que aceitaram participar deste estudo de caso sobre diversidade no contexto universitário.

A coleta de dados foi feita através de entrevistas e análise de documentos. Segundo Gil (2010) as entrevistas devem ser feitas em quantidade expressiva para que se possa ter uma série de depoimentos significativos para a análise de dados.

Os depoimentos foram tomados nas dependências da Universidade Federal do Pampa Campus San'tana do Livramento com os universitários que aceitaram participar, as entrevistas foram feitas pela autora desse artigo, com agendamento prévio via email ou por telefone. Todos os alunos entrevistados assinaram um termo de consentimento e todos tiveram o anonimato preservado. As entrevistas foram gravadas em um gravador de voz e logo após foram transcritas para serem analisadas.

Utilizou-se para obtenção dos objetivos, análise de conteúdo, de acordo com Triviños (1987) pode ser utilizada em pesquisas qualitativas e quantitativas.

A análise de conteúdo foi utilizada como referência para a análise das entrevistas, para Bardin (2011) o conhecimento de novas realidades se dá através do estudo de informações recebidas bem como ao que ela se propõe, o pesquisador precisa dar sentido a interpretação dando ênfase a uma leitura minuciosa do conteúdo, resultando num entendimento detalhado.

## 6.1 Unidade pesquisada

A Universidade Federal do Pampa campus Sant'ana do Livramento fica localizada na fronteira oeste do Rio Grande do Sul. A universidade foi tornada independente em 2008 sendo que já encontrava-se em funcionamento antes dessa data. É uma instituição federal multicampi, conta com mais de 12 mil alunos em cursos de graduação, pós- graduação mestrado e doutorado em 10 campus. A Unipampa foi implantada visando o desenvolvimento regional. Santana do Livramento atualmente conta com cursos de graduação e pós- graduação

## 7.RESULTADOS

### 7.1 Perfil dos entrevistados

Foram entrevistados três discentes de diferentes cursos da Universidade Federal do Pampa campus Sant'ana do Livramento que se propuseram voluntariamente a participar dessa pesquisa, as entrevistas foram realizadas nas dependências do campus, todos os alunos entrevistados se declaram homossexuais e suas identidades foram mantidas anônimas nos resultados da pesquisa. Todos os discentes que participaram assinaram um termo de consentimento cujo modelo consta no Apêndice B e o roteiro utilizado para as entrevista está disposto no Apêndice A. A seguir estará disposto o quadro 1 onde consta o perfil dos discentes entrevistados, sendo que eles são identificados como E1, E2 e E3.

Quadro 1- Perfil dos discentes entrevistados

ENTREVISTADOS	IDADE	RENDA FAMILIAR	ESCOLARIDADE	EMPREGO OU ATIVIDADE
E1	19 ANOS	1 salário mínimo	Formado em curso técnico e Universitário	Escriturário em uma ONG
E2	20 ANOS	3 salários mínimos	Universitário	Não
E3	21 ANOS	2 salários mínimos	Universitária	Servidora Pública

Fonte: Elaborado pela autora do artigo.

## **7.2 Análise dos dados**

### **7.2.1 Políticas de diversidade**

Verificou-se através das entrevistas com discentes, em conversa prévia com funcionários e com a leitura do plano de desenvolvimento institucional que não há nenhuma política especificamente direcionada para diversidade sexual ou de gênero na Universidade Federal do Pampa. Observou-se o quanto os alunos entrevistados sentem a necessidade de inserção de políticas institucionais voltadas para diversidade sexual, os alunos também citaram que há professores e muitos alunos que se mobilizam para que o tema esteja sempre inserido dentro do contexto universitário através de trabalhos de extensão, de coletivos, de palestras e de disciplinas de diversidade.

Atualmente tanto a diversidade sexual quanto a de gênero passou a ter uma maior inserção no contexto universitário, pois quando se trata do tema é limitado abrangendo somente etnia, raça, necessidades especiais e questões de renda (PARDINI, 2011). No meio universitário a questão da diversidade sexual trata-se de um tema de extrema relevância, para Souza, Silva e Carrieri (2012) quando se trata de um assunto que envolve a vivência cotidiana como bem-estar e respeito todos os esforços são válidos, para que essa temática seja abordada através de políticas que sejam embasadas no conhecimento científico na busca do reconhecimento das diferenças através do tratamento igualitário e de respeito.

A seguir um relato citado pelo E2 sobre políticas de diversidade LGBT no contexto universitário:

“Não, portanto eu não vejo nem um empecilho para se criar políticas. Eu vejo professores pesquisadores de direito e gênero, dentro da universidade assim como vejo projeto de alunos. No entanto, não vejo uma política institucional acredito que não há nada que impeça de ser criada, no entanto não teve iniciativa ainda (E2).”

Percebe-se pelo relato o reconhecimento em relação à existência de atividades direcionadas a diversidade sexual e de gênero no campus, entretanto o aluno diz não visualizar políticas institucionais direcionadas para o tema, ao mesmo tempo em que considera a criação de políticas no sentido de garantir maior visibilidade para a temática.

As políticas de inclusão têm a função social de tornar o convívio de todos os tipos de diversidade acessível no sentido de direito a igualdade e respeito. Onde as pessoas possam ser vistas por suas competências e habilidades e não serem julgadas por orientação sexual ou identidade de gênero ou qualquer outro tipo de diversidade existente (FERREIRA et al. 2014). No caso brasileiro conforme Pardini (2011) são crescentes os debates sobre a temática no meio universitário, ainda está recente, mas as iniciativas são no sentido de inclusão e respeito a diversidade.

### **7.2.3 Discriminação e preconceito**

Alguns dos alunos entrevistados mencionaram não ter sofrido preconceito ou discriminação diretamente pela orientação sexual ou de gênero, mas todos disseram perceber preconceito velado de alunos, através de olhares e comentários no campus.

A maior parte das pessoas preconceituosas não tem o menor conhecimento do tema ao julgar a diversidade, julgam a partir da imagem pré concebida criada pela sociedade (FERREIRA et al. 2014).

Preconceito são quaisquer formas de percepções mentais negativas em face de indivíduos e de grupos socialmente inferiorizados, bem como as representações sociais conectadas a tais percepções. “A expressão discriminação significa a materialização, no plano concreto das relações sociais, de atitudes arbitrarias, comissivas ou omissivas, relacionadas ao preconceito, que produzem violações de direitos dos indivíduos e dos grupo”. (GARCIA E SOUZA, 2010, p.1356).

Conforme relato citado pelo E2:

“Conhecimento é uma das melhores formas de tratar o preconceito e com a criação de disciplinas ou de matérias complementares irão informar mais ainda porque o preconceito já diz tudo conhecimento prévio muita das vezes de forma distorcida que acaba afetando um todo. A homofobia não afeta só o homossexual ou transexual afeta toda a família podendo levar a violência até a eles, e acaba todo mundo sofrendo, então a importância do debate da fomentação. Estamos na universidade para buscar o conhecimento, a universidade é uma válvula de escape para que possamos ter uma nova visão da comunidade do interior onde esse tema não era muito debatido, matérias que tratam diretamente sobre esse tema é super importante. No meu curso de direito falamos em direito penal e direito de gênero feminicídio, não teve ainda nada voltado para a comunidade LGBTI, acredito que seja importante fomentar em todos os cursos, porque só assim irá criar um clima mais agradável mais respeitoso dentro da universidade (E2)”.

A importância do conhecimento sobre diversidade sexual influencia principalmente na vida social dos homossexuais dentro do contexto universitário, evitando passar por situações constrangedoras, como cita no relato o E3.

“Não diretamente, mas a gente sabe que tem certos alunos que fazem certas piadas, olhares preconceituosos, acham que tem direito de falar da sexualidade da pessoa (E3)”.

“No cotidiano organizacional, este equilíbrio é articulado pelos discursos organizacionais e no uso eventual do humor na mediação das relações entre indivíduos, entre estes e a empresa, e entre eles e a situação de trabalho”. (IRIGARY; SARIVA; CARRIERI, 2010, p. 893). Acabam utilizando do humor como se fosse uma justificativa para o preconceito, como se mascarasse a discriminação.

“A Homofobia corresponde ao ódio, repugnância e preconceito que as pessoas possuem contra os homossexuais, lésbicas e bissexuais, devido a não aceitação desse comportamento”. (FERREIRA et al. 2014, p.9). Todos os entrevistados são unânimes em afirmar que o preconceito e discriminação podem ser eliminados através da informação e do conhecimento. Relato E1:

“Com certeza contribuem, eu acho que o preconceito parte da falta de informação, e acho que a partir do momento que você tem disciplinas que tratem que informem o aluno, já é um grande passo pra desconstrução dessa idéia de discriminação contra qualquer tipo de segmento de minoria da sociedade (E1)”.

Para permanecer neste ambiente adverso, os homossexuais acabam tendo que se adaptar e muitos resolvem revelar a orientação sexual em todos os espaços sociais, alguns apenas para os mais íntimos, até mesmo não revelam em nenhum ambiente de sua vida em sociedade (IRIGARAY, 2007).

#### **7.2.4 Impacto da formação nas organizações**

Os entrevistados concordam que disciplinas direcionadas a todos os tipos de diversidade e inclusão, são uma das principais formas de acabar com a discriminação e o preconceito, assim como cursos palestras e coletivos. No campus já foram ministradas disciplinas de diversidade nas organizações onde a temática foi abordada de diversas formas com depoimentos, debates e seminários. O conhecimento é a principal maneira de trazer compreensão conforme relata o entrevistado E2:

“Eu creio se houver uma disciplina para cada curso a pessoa que sair formada, em relação aquele tema ela terá um conhecimento prévio, ela já terá um acesso, porque preconceito é falta de conhecimento, se já tiver um conhecimento e se a pessoa souber que homossexual é uma orientação e não uma opção, a pessoa vai entender que não foi uma escolha, e que a pessoa não merece ser desrespeitada e que todos somos iguais independente da orientação sexual, e isso acaba contribuindo não só para minha vida pessoal mas também para minha vida social. Estamos todos interligados a uma sociedade que pertencemos, e o conhecimento quando ele nos alcança ele é elevado e passado por todo o meio, como o lugar de trabalho, na minha casa, num novo lugar de estudo e se eu tiver um conhecimento prévio eu irei reproduzir esse conhecimento e não irei reproduzir o preconceito. Saberei incluir e respeitar o colega de trabalho (E2)”.

Nesse relato pode-se perceber o quanto a vida em sociedade e o bem-estar são questões primordiais para o entrevistado e o quanto a reprodução do conhecimento do tema tem como objetivo principal perpetuar o respeito com a diversidade.

Gerir a diversidade no ambiente organizacional tem como objetivo a inclusão de forma efetiva das diferenças, com o intuito de que seja para agregar valor na organização e no bem estar dos trabalhadores, sendo que o colaborador sentindo-se valorizado e inserido no ambiente de trabalho independente da sua orientação sexual vai se sentir mais seguro para exercer suas funções na organização (REIS, 2012).

O entendimento da diversidade no ambiente organizacional é inclusivo no que tange as relações humanas, quando se tem essa percepção à organização insere políticas de inclusão que são expostas em reuniões e debates. Tornando-se uma organização que não faz distinção das diferenças construindo um ambiente igualitário onde todos tenham condições e acesso a todos os níveis de cargos (IRIGARY; SARIVA; CARRIERI, 2010). O entrevistado E1 cita o profissionalismo e o respeito na organização.

“Não falando exatamente da comunidade LGBT em si, mas no meu curso de Gestão Pública tem bastante parte de ética, respeito dentro da organização. Então acho que tu conscientizar os colegas de um tratamento igualitário pra todos já é uma grande coisa que a gente pode levar para dentro das organizações, para que haja acima de tudo respeito, ninguém precisa

aceitar, mas precisam respeitar, para todos os tipos de minoria a gente pode levar profissionalismo para dentro das organizações (E1)”.

O respeito é citado várias vezes pelos entrevistados, que se preocupam realmente não com a aceitação, mas com o respeito dos colegas tanto no contexto universitário assim como nas organizações.

Para Ferreira et al. (2015) diversidade nas organizações deve ser compreendida pelos gestores para que ao criarem políticas inclusivas elas sejam refletidas auxiliando de maneira positiva através de debates, que eles possam passar o conhecimento adquirido sobre diversidade e que ele seja recebido de maneira positiva no contexto organizacional e que principalmente haja respeito entre os colaboradores.

Conforme Reis (2012) ainda há um longo caminho no sentido de propiciar as organizações brasileiras um clima de maior segurança, para os indivíduos homossexuais, tendo em vista as sanções que ainda existem, no sentido de homofobia, chacotas, permissividade gerencial, entre outros fatores que dificultam o dia-a-dia do homossexual, tanto assumido como o não assumido.

## **8. Considerações Finais**

Após finalizar a análise de dados conclui-se que não há políticas institucionais no que tange diversidade LGBT na Universidade Federal do Pampa campus Sant’ana do Livramento, no entanto o campus realiza diversas atividades ligadas a essa temática desde disciplinas a palestras de inclusão tornando o ambiente mais confortável. Através dessa pesquisa pode-se entender que se trata de um tema atual até mesmo no contexto universitário, onde esta sendo cada vez mais difundido.

Conclui-se que a diversidade no cenário atual é um assunto indispensável e que precisa ser cada vez mais explorado dentro das Universidades, pra que se tenha um maior e mais aprofundado conhecimento sobre a questão, através de pesquisas científicas como essa.

Dessa forma o esclarecimento do tema diversidade sexual resultará em pessoas informadas tanto no cenário universitário quanto no ambiente organizacional, pois sairão formadas pessoas instruídas e livres de pré- conceitos. Possibilitando a formação de profissionais capacitados para lidar com as diferenças nas organizações e gestores que estarão aptos para inserir políticas de diversidade nas organizações.

Por se tratar de um assunto considerado tabu por muitos como citado no artigo, encontrou-se limitações na questão de entrevistados, mesmo sendo informado previamente que as entrevistas seriam no anonimato, a grande maioria prefere evitar o tema através da discrição.

O caminho a ser percorrido é longo no que tange preconceito e discriminação, mas o avanço que o tema está tendo dentro da universidade é muito satisfatório, sendo levado esclarecimento e conhecimento para dentro do campus, o que possibilita várias formas de inclusão e conseqüentemente a formação de pessoas mais preparadas para conviver e respeitar a diversidade.

Pelo presente estudo acredita-se que haverá políticas de inclusão para diversidade LGBT institucionalizadas na Universidade.

No contexto atual a diversidade está sendo um tema cada vez mais abordado e pesquisado, entende-se que pela relevância do tema e a escassez de trabalhos científicos publicados sobre o assunto que há uma necessidade de continuidade e um avanço nas pesquisas.

## REFERÊNCIAS

- ABGLT- Associação Brasileira de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais. **Manual de comunicação LGBT: Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais**. 2009.
- CAPRONI NETO, H. L.; SARAIVA, L. A. S. Estigma na Trajetória Profissional de uma Travesti. **Teoria e Prática em Administração**, v. 4, n. 2, p. 234-256, 2014.
- CAPRONI NETO, H. L.; SARAIVA, L. A. S.; BICALHO, R. A. Diversidade sexual nas organizações: um estudo sobre coming out. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 8, n. 1, p. 86-103, 2014.
- FERREIRA, J. B.; SADOYAMA, A. S. P.; CORREIA, A. F. C.; GOMES, P. A. Diversidade e Gênero no Contexto Organizacional: um Estudo Bibliométrico . **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 9, n. 3, p. 45-66, 2015.
- FERREIRA, W. L. S. E., SOUZA, A. R., REIS, P. N. C., & FARIA, L. C. D. S. A Diversidade nas Organizações Contemporâneas: um Enfoque na Transversalidade de Gênero. **Simpósio de excelência em gestão e tecnologia**, 2014.
- FLEURY, Maria Tereza Leme. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. **Revista de Administração de Empresas**, v. 40, n. 3, p. 18-25, 2000.
- GARCIA, A.; SOUZA, E. M. Sexualidade e trabalho: estudo sobre a discriminação de homossexuais masculinos no setor bancário. **Revista de Administração Pública**, v. 44, n. 6, p. 1353-1377, 2010.
- GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- GONÇALVES, E. B. P.; ESPEJO, M. M. D. S. B.; ALTOÉ, S. M. L.; VOESE, S. B. Gestão da diversidade: um estudo de gênero e raça em grandes empresas brasileiras. **Enfoque Reflexão Contábil**, v. 35, n. 1, p. 95-112, 2016.
- INSTITUTO ETHOS. **O compromisso das empresas com os direitos humanos LGBT- Orientações para o mundo empresarial em ações voltadas a lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais**. São Paulo, 2013.
- Irigaray, H. A. R. **Estratégias de sobrevivência dos gays no ambiente de trabalho**. Anais do Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 2007.
- IRIGARAY, H. A. R.; FREITAS, M. E. Sexualidade e organizações: estudo sobre lésbicas no ambiente de trabalho.. **Organizações & Sociedade**, v. 18, n. 59, art. 3, p. 625-641, 2011.

IRIGARAY, H. A. R.; SARAIVA, L. A. S.; CARRIERI, A. P. Humor e discriminação por orientação sexual no ambiente organizacional. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 14, n. 5, art. 7, p. 890-906, 2010.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

PARDINI, Daniel Jardim; DE MUYLDER, Cristiana Fernandes; FALCÃO, Bruno Medeiros. Diversidade no meio universitário: influência dos atributos comportamentais e demográficos no relacionamento e desempenho de alunos de graduação em Administração. **Análise–Revista de Administração da PUCRS**, v. 22, n. 1, 2011.

PAZETO, Antônio Elízio. Universidade e diversidade: descaminhos do modelo universitário brasileiro. **Revista Brasileira de Política e Administração da Educação-Periódico científico editado pela ANPAE**, v. 18, n. 1, 2002.

PERISTA, Heloísa; GUERREIRO, Maria; JESUS, Clara; MORENO, Maria Luísa. **A IGUALDADE DE GÊNERO NO QUADRO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL – O PROJECTO EQUAL DIÁLOGO SOCIAL E IGUALDADE NAS EMPRESAS**. Ex æquo, 2008.

PRODANOV, C. C; FREITAS, E. C. **Metodologia do Trabalho Científico: Métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2 ed. Novo Hamburgo>Feevale, 2013.

RIOS, Roger Raupp. O conceito de homofobia na perspectiva dos direitos humanos e no contexto dos estudos sobre preconceito e discriminação. **Rompendo o silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea**, p. 27-48, 2007.

REIS, D. F. **Diversidades nas organizações: Um enfoque sobre a representação social dos homossexuais sobre seu ambiente de trabalho**. Porto Alegre: UFRGS, 2012. Disponível em: <<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/67470/000867859.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 28 mai. 2017.

SARAIVA, L. A. S.; IRIGARAY, H. A. D. R. Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso?. **Revista de Administração de Empresas**, v. 49, n. 3, p. 337-348, 2009.

SILVA, A.; BASTOS, G. M. F.; LIMA, T. C. B.; FERRAZ, S. F. S.; CABRAL, A. C. A. **Sentido do trabalho e diversidade: um estudo com homossexuais masculinos**. **Revista ADM.MADE**, v. 17, n. 2, p. 85-105, 2013.

SIQUEIRA, M.; FELLOWS, A. Z. Diversidade e identidade gay nas organizações. **GESTÃO.Org - Revista Eletrônica de Gestão Organizacional**, v. 4, n. 3, p. 69-81, 2006.

SOUZA, EloisioMoulin; SILVA, Alfredo Rodrigues Leite; CARRIERI, Alexandre. **Uma análise sobre as políticas de diversidade promovidas por bancos**. **Revista Psicologia & Sociedade**, v. 24, n. 2, 2012.

STEPHEN P. Robins, TIMOTHY A. Judge, FILIPE Sobral [tradução Rita de Cássia Gomes]. **Comportamento organizacional**. 14. Ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

## Apêndice A

### Roteiro de entrevista elaborado pela autora do artigo

**Idade:**

**Renda familiar aproximada**

**Grau de escolaridade:**

**Tem emprego formal? Ou Exerce atividade remunerada?**

- 1) Como você considera sua orientação sexual?
- 2) Você percebe alguma política de diversidade da Unipampa que contemple Gênero ou orientação sexual?
- 3) Você sente algum tipo de discriminação ou preconceito direto ou velado por parte dos discentes da Unipampa campus Livramento?
- 4) E por parte dos docentes e técnicos?
- 5) Que tipo de sugestão você daria sobre diversidade LGBT para que este tema tenha uma maior inclusão no ambiente universitário e conseqüentemente, mais conhecimento e maior aceitação por parte da comunidade acadêmica?
- 6) Você acredita que disciplinas de diversidade contribuem para reduzir a discriminação?
- 7) O que os discentes formados pela Unipampa Santana do Livramento podem levar na sua formação para contribuir com uma sociedade menos preconceituosa? (no sentido de promover a diversidade no ambiente organizacional)

## Apêndice B

### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Este questionário integra o Trabalho de Conclusão de Curso intitulado, **A DIVERSIDADE NO CONTEXTO UNIVERSITÁRIO: UM OLHAR SOBRE GÊNERO** da discente Danielle Nogueira Muñoz. O presente estudo está sob orientação da Professora Isabela Braga da Matta.

Ressalta-se que os dados aqui obtidos serão mantidos em total anonimato sem quaisquer possibilidades de divulgação de informações que possibilitem a identificação dos respondentes, e serão utilizados em sua integralidade para fins acadêmicos. Sendo esta pesquisa um requisito parcial para aprovação do trabalho de conclusão do Curso de Administração da Universidade Federal do Pampa – UNIPAMPA.

---

Eu, \_\_\_\_\_, li e entendi o consentimento e me foram dadas as oportunidades para esclarecer minhas dúvidas. Minha participação é inteiramente voluntária, autorizo o registro das informações fornecidas por mim, através de questionário, para serem utilizadas integralmente ou em partes desde a presente data. Seu controle e guarda ficará em poder de Danielle Nogueira Muñoz para realização da pesquisa intitulada: **A DIVERSIDADE NO CONTEXTO UNIVERSITÁRIO: UM OLHAR SOBRE GÊNERO**

Sant'Ana do Livramento, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2017

Assinatura: \_\_\_\_\_

---