



Samira Loreto Edilberto Pompeu

**Diversidade e trabalho: um estudo sobre
políticas de diversidade sexual e homofobia**

Dissertação de Mestrado

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração de Empresas da PUC-Rio como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração de Empresas.

Orientadora: Prof^a. Alessandra de Sá Mello da Costa

Rio de Janeiro
Abril de 2015



Samira Loreto Edilberto Pompeu

**Diversidade e trabalho: um estudo sobre
políticas de diversidade sexual e homofobia**

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre pelo Programa de Pós-Graduação em Administração de Empresas da PUC-Rio. Aprovada com louvor pela Comissão Examinadora abaixo assinada.

Prof^a. Alessandra de Sá Mello da Costa

Orientadora
Departamento de Administração – PUC-Rio

Prof^a. Ana Heloísa da Costa Lemos

Departamento de Administração - PUC-Rio

Prof. Helio Arthur Reis Irigaray

FGV

Prof^a. Mônica Herz

Vice-Decana de Pós-Graduação do CCS – PUC-Rio

Rio de Janeiro, 09 de abril de 2015

Todos os direitos reservados. É proibida a reprodução total ou parcial do trabalho sem autorização da universidade, da autora e da orientadora.

Samira Loreto Edilberto Pompeu

Graduou-se em Administração com ênfase em Recursos Humanos pela Faculdade de Administração e Ciências Contábeis (FACC) da Universidade Federal do Rio de Janeiro - UFRJ em 2012. Desde dez/2007 realiza estudos e pesquisas sobre diversidade sexual e homofobia. Coursou o Mestrado Acadêmico em Administração na PUC-RJ, defendendo a Dissertação em abril de 2015. Possui dedicação exclusiva e é bolsista do CNPq.

Ficha Catalográfica

Pompeu, Samira Loreto Edilberto

Diversidade e trabalho : um estudo sobre políticas de diversidade sexual e homofobia / Samira Loreto Edilberto Pompeu ; orientadora: Alessandra de Sá Mello da Costa. – 2015.

285 f. : il. (color.) ; 30 cm

Dissertação (mestrado)–Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Departamento de Administração, 2015.

Inclui bibliografia

1. Administração – Teses. 2. Políticas de diversidade sexual. 3. Homofobia. 4. LGBT. 5. Discurso. 6. Análise de conteúdo. I. Costa, Alessandra de Sá Mello da. II. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro. Departamento de Administração. III. Título.

CDD: 658

Dedico este trabalho às pessoas LGBTs assassinadas por
homofobia no Brasil.

Agradecimentos

A Deus e Jesus Cristo, pelas pessoas que colocaram em minha vida e pelos milagres.

Ao meu pai (pelas músicas no piano e estímulo intelectual desde sempre), à minha mãe (ao apoio espiritual e o olhar sem preconceitos) e à minha irmã (amizade, paciência e lealdade), pelo amor, companheirismo, torcida, interesse, sensibilidade e todo apoio. A justa intensidade do meu reconhecimento da importância, do significado de vocês e da minha gratidão acho que é impossível expressar em palavras e está em meu coração.

Ao querido amigo e mentor, Prof. Ricardo Rohm – *mein grosser und geliebter Meister!* - por ser minha inspiração fundamental em defesa às questões LGBTs, minha principal referência de posicionamento político e como ativista desde 2007 nas felizes aulas da FACC/UFRJ, assim como nos encontros do grupo PEP-Rohm. Foi bem difícil levantar este tema em aula sem você. Obrigada por ter ido na minha defesa.

À minha orientadora, Prof.^a Alessandra Costa, pelas proveitosas reuniões de orientação, pelas sugestões de melhoria ou de desenvolver mais certos pontos do texto, pelas leituras minuciosas das versões anteriores do trabalho e pelo rigor científico. Tudo isto contribuiu, de uma forma ou de outra, para que eu chegasse a esta versão da Dissertação, ampliando meus conhecimentos.

Aos outros Professores do IAG que tive no Mestrado, em especial: à Prof.^a Ana Heloísa Lemos pelos importantes valores nos quais acredita, ao Prof. Luís Pessôa pelo tratamento tão gentil que tive em suas aulas, ao Prof. Jorge Brantes pelas rápidas respostas às minhas dúvidas, ao Prof. Jorge Carneiro pelas aulas de Metodologia que ajudaram a aprimorar meu pré-projeto, à Prof.^a Flávia Cavazotte pelo convite e parceria em outras pesquisas que, mesmo indiretamente, me

inspiraram no processo de elaboração da presente pesquisa, à Prof.^a Sandra Regina por ensinar com sabedoria e por suas aulas iluminadas.

Ao Professor João Renato de Souza Coelho Benazzi e aos alunos da graduação do IAG da disciplina de Metodologia da Pesquisa (turma 2GB / 2014.2) na qual realizei meu estágio em docência por me proporcionarem uma experiência tão feliz, inesquecível e de tantos aprendizados! Vocês realmente me trouxeram um novo fôlego muito importante na reta final do Mestrado.

Ao meu colega de turma Felipe Esteves, pelas agradáveis conversas na volta das aulas do Mestrado, pelos conselhos e por ser uma inspiração de superação.

Ao Padre Luís Corrêa Lima, pelo generoso e importante apoio que renovou minhas forças e pela pessoa iluminada que é.

Ao Raposinha, por me receber alegremente sempre e pelos felizes passeios.

A Bruno Miguel pela amizade, pela presença na defesa, pelas alegres conversas.

A João Pedro Nascimento Cunha, pelos comentários divertidos, pelas perguntas curiosas, por saber demonstrar gratidão e por ter ido na defesa.

Aos(às) funcionários(as) da empresa do estudo de caso entrevistados que gentilmente cederam seu tempo, experiências e histórias de vida fundamentais para a proposta deste trabalho.

Ao CNPq e à PUC-Rio, pelas bolsas concedidas.

Aos(às) funcionários(as) da PUC-Rio que gentilmente me atenderam, em especial aos(às) funcionários(as) da biblioteca responsáveis por me enviar os artigos que solicitei, os quais mesmo pelo acesso remoto eu não poderia baixar.

Aos membros da comissão julgadora pelo reconhecimento da qualidade da Dissertação mediante a aprovação com nota de louvor.

Resumo

Pompeu, Samira Loreto Edilberto; Costa, Alessandra de Sá Mello da. **Diversidade e trabalho: um estudo sobre políticas de diversidade sexual e homofobia.** Rio de Janeiro, 2015. 285p. Dissertação de Mestrado – Departamento de Administração, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

A presente pesquisa almejou identificar e analisar a relação entre o discurso oficial de uma organização sobre suas políticas de diversidade sexual e homofobia e o discurso dos seus trabalhadores acerca das práticas destas políticas em suas relações de trabalho. De forma a alcançar este objetivo, (a) realizou-se pesquisa bibliométrica abarcando noventa estudos acadêmicos acerca da temática nos últimos dez anos; e (b) no âmbito da pesquisa de campo, selecionou-se para estudo uma empresa que divulga em seus relatórios um posicionamento pró-diversidade sexual. Para contrapor o conteúdo do discurso organizacional com o dos funcionários foi realizada a coleta de dados por meio de fontes documentais e orais, depois tratada por meio da análise de conteúdo. Tanto a análise dos documentos quanto os depoimentos foram norteados por três categorias temáticas elaboradas *a priori* com base na literatura: (1) políticas organizacionais de diversidade sexual; (2) relações interpessoais e orientação sexual no ambiente de trabalho; (3) sociedade, orientação sexual e homofobia. A categorização tornou possível identificar e analisar pontos de convergência e divergência com os discursos do nível organizacional. Assim, pode-se perceber uma maior convergência entre discursos no que diz respeito às políticas de benefícios e ações externas de apoio à comunidade LGBT, mas uma grande divergência em relação à proibição formal da discriminação e os relatos de vivências e comentários homofóbicos. Embora a empresa apresente algumas boas práticas em relação ao contexto brasileiro, tais políticas apresentam-se insuficientes quando comparadas aos relatos de homofobia na organização e outras possibilidades presentes na literatura internacional.

Palavras-chave

Políticas de diversidade sexual; homofobia; LGBT; discurso; análise de conteúdo.

Abstract

Pompeu, Samira Loreto Edilberto; Costa, Alessandra de Sá Mello da (Advisor). **Diversity and work: a study about sexual diversity policies and homophobia**. Rio de Janeiro, 2015. 285p. MSc. Dissertation – Departamento de Administração, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

This study aimed to identify and analyze the relationship between the official discourse of an organization about their sexual diversity policies and homophobia and the speech of its employees about the practices of these policies in their labor relations. In order to accomplish this, (a) bibliometric research was carried out covering ninety academic studies about the theme in the last ten years; and (b) within the field of research, was selected a company that discloses in its reports a pro-sexual diversity position. To counter the organizational content of speech with the employee was carried out data collection through documentary and oral sources, then treated using content analysis. Both the analysis of the documents as reports were guided by three categories developed *a priori* based on literature: (1) sexual diversity organizational policies; (2) interpersonal relationships and sexual orientation at workplace; (3) society, sexual orientation and homophobia. The categorization made it possible to identify and analyze points of convergence and divergence with the discourses of organizational level. Thus, one can see an increasing convergence between speeches with regard to benefits and external actions of the LGBT community support policies, but a big departure from the formal prohibition of discrimination and reports of experiences and homophobic comments. Although the company provides some good practices in relation to the Brazilian context, such policies are insufficient when compared to homophobia reports in the organization and other possibilities present in the literature.

Keywords

Sexual diversity policies; homophobia; LGBT; speech; content analysis.

Sumário

1. Introdução	18
1.1 Tema	21
1.2 Problema de Pesquisa	22
1.3 Objetivos do Estudo	23
1.4 Relevância do Trabalho	23
1.5 Delimitação da Pesquisa	26
2. Referencial Teórico	28
2.1 Diversidade sexual e homofobia: conceitos gerais	28
2.2 Estudos organizacionais sobre sexualidade: uma análise bibliométrica	30
2.2.1 Produção científica publicada em periódicos nacionais	33
2.2.2 Produção científica publicada em periódicos internacionais	39
2.2.3 Abordagens encontradas	43
2.2.3.1 Sexualidade, poder e resistência	43
2.2.3.2 Heteronormatividade nas organizações	46
2.2.3.3 Cultura organizacional e homofobia	49
2.2.3.4 Identidade sexual e homofobia	53
2.2.3.5 Propostas de não-discriminação de LGBTs: políticas suporte e uniões	60
2.2.3.6 Espaço e socialização sexual	64
2.2.3.7 Crítica à academia	66
2.3 Políticas de diversidade sexual	67
2.3.1 Políticas de benefícios	68
2.3.2 Políticas de recrutamento	69
2.3.3 Políticas de treinamento e a criação de uma cultura de inclusão	70
2.3.4 A comunicação da política	73

2.4 Comunicação, poder e discursos organizacionais	74
2.4.1 Comunicação organizacional	74
2.4.2 Relações de poder permeando a comunicação	82
2.4.3 Discurso e Discurso Organizacional	87
3. Metodologia	91
3.1 Critérios para determinar a escolha da empresa	95
3.2 Coleta de Dados	99
3.3 O processo de busca dos(as) entrevistados(as)	100
3.4 Caracterização dos(as) entrevistados(as) e realização das entrevistas	102
3.5 Tratamento dos dados: Análise de Conteúdo	106
4. Análise e interpretação dos dados	111
4.1 O discurso dos Documentos	111
4.1.1 Categoria 1: Políticas organizacionais de diversidade sexual - presenças e ausências	116
4.1.1.1. Proibição de discriminação que inclui a orientação sexual	117
4.1.1.2. Política de benefícios	119
4.1.1.3. A ausência premiada	120
4.1.2 Categoria 2: Relações interpessoais e orientação sexual no ambiente de trabalho	121
4.1.2.1. Discriminação por orientação sexual presente na ouvidoria	122
4.1.3 Categoria 3: Sociedade, orientação sexual e homofobia	124
4.1.3.1. Ação externa de apoio à parada do orgulho LGBT	124
4.1.3.2. Apoio a filmes e festivais	125
4.2 O Discurso dos(as) Funcionários(as)	127
4.2.1 Categoria 1: Políticas de diversidade sexual - conhecimentos e desconhecimentos	128
4.2.1.1. Proibição da discriminação	128
4.2.1.2. Extensão de Benefícios	132
4.2.1.3. Treinamento	138

4.2.1.4. Identidade de gênero	145
4.2.1.5. Avaliação dos entrevistados das políticas de diversidade sexual	148
4.2.1.6. Silêncios, dificuldades e questões de (falta de) comunicação	159
4.2.2 Categoria 2: Orientação sexual e relações interpessoais no ambiente de trabalho	166
4.2.2.1. Heteronormatividade e desconhecimento dos homossexuais por parte dos heteros	166
4.2.2.2. LGBTs: consciência da própria orientação sexual, rede de contatos e setores <i>gay-friendly</i>	171
4.2.2.3. Gerenciamento da identidade e estratégias de sobrevivência	178
4.2.2.4. Humor homofóbico frequente e percebido como natural	187
4.2.2.5. Piadas homofóbicas (contra heteros) para manter a cultura heteronormativa	192
4.2.2.6. Especulação sobre a homossexualidade e estereótipo	195
4.2.2.7. Ouvidoria	201
4.2.2.8. Consequências da homofobia: exclusão, estresse de minorias e afastamento	208
4.2.2.9. Dificuldades para combater a homofobia: acesso a voz, comunicação e outros obstáculos	213
4.2.2.10. Ausências e silêncios	222
4.2.3 Categoria 3: Sociedade, orientação sexual e homofobia	226
4.2.3.1 Apoio à parada do orgulho, à filmes e festivais LGBTs	226
4.2.3.2. Preconceito transferido para o trabalho e a visão da homossexualidade na sociedade	228
4.2.3.3. Homofobia e a influência da religião	241
5. Considerações Finais	245
6. Referências Bibliográficas	265
Apêndice	283

Lista de Figuras

Figura 1: Dimensões da experiência organizacional e seu impacto na identidade sexual minoritária individual	52
Figura 2: O processo do <i>coming out</i>	53
Figura 3: Modelo conceitual da decisão de passar-se(por) ou revelar-se	55
Figura 4: Estados identitários associados com a revelação identitária	57
Figura 5: Selo do <i>Corporate Equality Index</i> concedido às empresas que atingem a pontuação máxima de 100%	98
Figura 6: Cartaz da empresa contra o humor em relação aos homossexuais	214

Lista de Gráficos

Gráfico 1: Número de LGBTs assassinados por ano no Brasil	18
Gráfico 2: Composição dos estudos encontrados para a análise bibliométrica	33
Gráfico 3: Quantidade de trabalhos apresentados por congresso no Brasil	36
Gráfico 4: Distribuição dos 39 artigos publicados nacional e internacionalmente por categoria temática	39

Lista de Quadros

Quadro 1: Produção científica nacional acerca dos temas da homofobia e sexualidade	33
Quadro 2: Publicações nacionais por universidade do autor principal	33
Quadro 3: Quantidade de trabalhos apresentados em congressos e outros estudos acadêmicos <i>versus</i> o que foi efetivamente publicado ano a ano	35
Quadro 4: <i>Ranking</i> das universidades que pesquisam sexualidade nas organizações	37
Quadro 5: Onde a sexualidade é pesquisada no Brasil?	38
Quadro 6: Produção científica internacional acerca dos temas da homofobia e sexualidade	39
Quadro 7: Sete categorias em que podem ser agrupados os artigos da análise bibliométrica	41
Quadro 8: Origem dos estudos encontrados em cada categoria por universidade e país do autor principal	42
Quadro 9: Quais países publicaram mais? <i>Ranking</i> por nacionalidade do autor principal	43
Quadro 10: Categorias de análise da pesquisa	94
Quadro 11: Critérios e suas respectivas pontuações segundo o CEI	97
Quadro 12: Caracterização geral dos entrevistados	104
Quadro 13: Presenças e ausências da questão LGBT nos relatórios da empresa	115
Quadro 14: Presenças e ausências da questão LGBT em outros documentos disponíveis no site da companhia	116
Quadro 15: Subcategorias semelhantes e específicas encontradas ao comparar as duas análises	253

Siglas

ABGLT – Associação brasileira de gays, lésbicas, travestis e transexuais
AMR – Academy of Management Review
AMJ – Academy of Management Journal
CBEO – Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais
CEI – Corporate Equality Index
EnANPAD – Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração
EnAPG – Encontro de Administração Pública da ANPAD
ENBRA – Encontro Brasileiro de Administração
EnEO – Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD
EnGPR – Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho da ANPAD
FGV/EAESP – Fundação Getúlio Vargas / Escola de Administração de Empresas de São Paulo
GGB – Grupo Gay da Bahia
GLS – Gays, lésbicas e simpatizantes
HRC – Human Rights Campaign
HRM – Human Resource Management
HRMJ – Human Resource Management Journal
QPIV – Queering Paradigms IV
LGBT – Lésbicas, gays, bissexuais e transgêneros
O&S – Revista Organizações & Sociedade
PTR – Nome fantasia da empresa deste estudo de caso
RAC – Revista de Administração Contemporânea
RAE – Revista de Administração de Empresas
RAE – Research Assessment Exercise
RAP – Revista de Administração Pública
RAUSP – Revista de Administração da Universidade de São Paulo
RFSU - Swedish Association for Sexuality Education

SBEO – Sociedade Brasileira de Estudos Organizacionais

SHRM – Society for Human Resource Management

STF – Supremo Tribunal Federal

UFCE – Universidade Federal do Ceará

UFES – Universidade Federal do Espírito Santo

UFMG – Universidade Federal de Minas Gerais

UFOP – Universidade Federal de Ouro Preto

UFPR – Universidade Federal do Paraná

UFRGS – Universidade Federal do Rio Grande do Sul

UFRJ – Universidade Federal do Rio de Janeiro

UFSM – Universidade Federal de Santa Maria

UnB – Universidade de Brasília

USP – Universidade de São Paulo

Amai-vos uns aos outros como eu vos amei.
Jesus Cristo

O que mais me preocupa não é o grito dos maus. É o silêncio dos bons.
Martin Luther King