

**UNIVERSIDADE DO ESTADO DE SANTA CATARINA  
CENTRO DE CIÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO E SOCIOECONÔMICAS – ESAG  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

**Curso:** DOUTORADO EM ADMINISTRAÇÃO

**Área de Especialidade:** ORGANIZAÇÕES, INOVAÇÃO E PROCESSOS  
COLABORATIVOS

**O PROCESSO DE FRAMEWORK NA CONTRATAÇÃO DE PESSOAS DO GRUPO  
LGBTQIAPN+ EM BASES TECNOLÓGICAS: UM ESTUDO SOBRE A PRÁTICA  
IDEAL NA CONTRATAÇÃO DE PESSOAS NA ILHA DO SILÍCIO.**

118.315.316-31

Florianópolis  
2023

## 1 INTRODUÇÃO

Atualmente, ao se falar de diversidade, pode-se pensar também em pluralidade. Partindo desse pressuposto, segundo Azevedo (2019), assume-se que a diversidade pode estar relacionada a vários grupos sociais. Este estudo em específico terá como enfoque a diversidade organizacional ligada ao grupo LGBTQIAPN+ em empresas de Bases Tecnológicas (EBTs) na Ilha do Silício, localizada em Florianópolis, no Estado de Santa Catarina.

Hoje em dia, muitas empresas não reconhecem a importância das diferenças individuais como fator de sucesso e isso configura uma condição capaz de afetar negativamente o desempenho e os resultados de trabalhos desenvolvidos por profissionais (AZEVEDO, 2019). Para Robbins, Judge e Sobral (2010), tal cenário acarreta baixos níveis de produtividade, desestabilizações de humor, insatisfações explícitas no clima organizacional, no relacionamento interpessoal, na vulnerabilidade e nos baixos resultados.

Para Souza (2020), ao se apreender sobre a dinâmica do mercado de trabalho atual, que envolve, também, questões capitalistas, é possível reconhecer a complexidade de inserção de pessoas do grupo LGBTQIAPN+ no mercado de trabalho, em razão das opressões estruturantes dessa sociabilidade.

Segundo Vidale (2017), no Brasil, em 1985, o Conselho Federal de Medicina retirou da lista de transtornos a classificação “homossexualismo” e, em 1999, o Conselho Federal de Psicologia (CFP) estabeleceu normas éticas para a atuação dos profissionais da área de psicologia para o tratamento quanto a orientação sexual dessas pessoas.

O mercado de trabalho, segundo Azevedo (2019), relacionado ao quesito diversidade, no que tange ao grupo LGBTQIAPN+, segue com estes grupos se considerando como minorias e que se organizam e lutam pelos seus direitos diariamente. Assim, leis foram promulgadas com o intuito de garantir a equidade no ambiente de trabalho, entretanto, na prática não é o que se vê.

As políticas de inclusão LGBTQIAPN+ nas empresas são incipientes, segundo dados estatísticos de Tree (2022), apresentados em sua última publicação, sobre as 500 maiores corporações do Brasil. A pesquisa encontrou dados que reiteram a gravidade do quadro da inclusão LGBTQIAPN+ nas empresas nacionais. Dessa forma, as ações afirmativas voltadas à Diversidade e Inclusão (D&I) adotadas por essas organizações totalizam apenas 19%, quando consideramos aquelas que afirmaram desenvolver alguma política visando à promoção da igualdade de oportunidades para o público LGBTQIAPN+ entre seus funcionários.

Tree (2022) informa que, no que se refere ao desenvolvimento de alguma ação com o objetivo de eliminar barreiras e preconceitos, em seu último artigo relacionado ao grupo LGBTQIAPN+ sobre os processos de contratação, constatou que apenas 8,5% das companhias têm essa preocupação, o que é extremamente preocupante.

Segundo Azevedo (2019), a diversidade empresarial é estudada há anos, como, por exemplo, em estudos relacionados à força de trabalho nas organizações, levando em consideração aspectos da diversidade.

Destaca-se, então, a importância de se promoverem discussões e projeções críticas sobre esses condicionantes, para que se obtenha o respeito às diversidades nos contextos internos das organizações de bases tecnológicas, quanto ao grupo LGBTQIAPN+. Pensando em estratégias corporativas, a gestão da diversidade pode conduzir a uma vantagem competitiva, segundo Cox e Blake (1991), bem como diferentes autores enfatizam a importância de se promoverem estudos na área que permitirão inferências positivas para as empresas, que buscam um olhar mais acolhedor e de práticas da gestão da diversidade.

Vale ressaltar que, mediante uma revisão sistemática sobre o assunto, a quantidade de estudos relacionados à temática é baixa comparando com outros estudos da Administração, assim, quando analisadas as seguintes bases: EBSCO; *Scielo*; *Spell*; e *WOS*. Foi observada a existência de 213 artigos não sendo um número tão alto no intervalo entre 2000 e 2020, relacionados ao contexto acadêmico com estudos do grupo LBTQIAPN+.

Quando se estuda sobre as construções homoafetivas por meio da pluralidade de pessoas na sociedade e organizações, parte-se do pressuposto das novas configurações das famílias na contemporaneidade, seus pensamentos patriarcais e do repensar relacionado às identidades cristalizadas e acimentadas. Fala-se, assim, da Teoria *Queer* (COLLING, 2007).

Sendo assim, o que mobiliza a realização deste estudo é o questionamento das concepções da diversidade relativas ao grupo LGBTQIAPN+, sob a luz da Teoria *Queer* no mercado de trabalho atual em bases tecnológicas.

Portanto, a presente pesquisa busca contribuir para o meio acadêmico, científico, profissional e social por compreender que a visão das Bases Tecnológicas que são objetos dessa pesquisa, irá possibilitar novas percepções para um novo cenário no mercado de trabalho.

## 1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

O fato de muitas empresas não enxergarem a importância das diferenças individuais como fator de sucesso configura uma condição capaz de afetar negativamente o desempenho e

os resultados de trabalhos desenvolvidos por equipes profissionais, acarretando baixos níveis de produtividade, desestabilizações de humor, insatisfações explícitas no clima organizacional, no relacionamento interpessoal, na vulnerabilidade e resultados baixos.

Sendo assim, o que mobiliza a realização deste estudo se concentra na condição de conhecer as realidades dos processos seletivos de Empresas de Bases Tecnológicas referente ao ingresso de pessoas do grupo LGBTQIAPN+ dentro da empresa. Por isso, é de grande importância que uma organização possua diferentes tipos de perfis e pessoas, tanto no que tange a gênero quanto a identidade de gênero, visto não somente pelos colaboradores, mas por toda a sociedade como uma maneira inovadora de gestão de pessoas. Desta forma, a diversidade deve ser celebrada e usada como um fator de humanização, acolhimento e sucesso para uma empresa.

Tendo em vista estes pressupostos, manifesta-se o seguinte problema de pesquisa: ***Como as empresas de base tecnológicas percebem a contratação do indivíduo do grupo LGBTQIAPN+ em seu quadro de trabalho?***

## 1.2 OBJETIVO GERAL

Verificar a percepção e o processo de *framework* na contratação de pessoas do grupo LGBTQIAPN+ em bases tecnológicas na Ilha do Silício.

## 1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Descrever características Empresas de Bases Tecnológicas;
- b) Descrever o cenário do mercado de trabalho: políticas corporativas, as perspectivas de ingresso e a gestão da diversidade;
- c) Identificar as concepções da diversidade e identidade de gênero relativos ao grupo LGBTQIAPN+ sob a luz da Teoria Queer;

## 1.5 HIPOTETES

A partir do que foi manifestado na literatura para elaboração do presente projeto, foi possível definir as seguintes hipóteses:

Hipótese: As EBTs têm dúvidas quanto às concepções de sexualidade;

Hipótese: As EBTs percebem a importância das diferenças individuais de gênero como fator de sucesso nas organizações;

Hipótese: As EBTs sabem como agir frente ao novo mercado de trabalho em relação a diversidade de gênero.

## 1.6 JUSTIFICATIVA E RELEVÂNCIA DA TEORIA

Não é de hoje que se estuda sobre diversidade (AZEVEDO, 2019). Entretanto, quando se trata da temática do grupo LGBTQIA PN+, ligada ao tema dentro das organizações, percebe-se que é um assunto novo para o desenvolvimento do conhecimento na área.

Este estudo pretende lançar um olhar sistêmico acerca da questão de gênero nas empresas contemporâneas, em torno da contribuição do aprendizado adquirido pela Teoria *Queer* para o meio científico, social e acadêmico.

Assim, conforme Azevedo (2019), descrever as práticas de gestão da diversidade pode refletir em um novo olhar dos comportamentos dos gestores que buscam métodos para uma empresa melhor, visando sempre o bem-estar coletivo e que a empresa possa ter uma melhor performance de gestão de pessoas, produtividade e lucratividade.

O Brasil apresenta uma elevada variedade de etnias, ideologias de gêneros e culturas, e é evidente dizer, segundo Zauli (2013), que os brasileiros vivem em uma sociedade fortemente representada pela pluralidade. Qualquer local em que convivem pessoas com identidades grupais e significações culturais distintas constituirá um sistema social em que há diversidade (ZAULI, 2013). Assim, as pessoas no Brasil se identificam pela multiplicidade em diversos sentidos. Com isso, a convivência dos funcionários de muitas empresas, atualmente, faz com que ocorra um processo de segregação social sem que se perceba, objetivamente, o impacto que isso represente.

Sabe-se da importância do papel de leis que regulamentam e façam com que, na prática, os direitos sejam igualitários e preservados. No entanto, preserva-se o questionamento se o ideal de abraçar as diferenças interpessoais corresponde a uma realidade materializada na vida dos profissionais brasileiros (CAPPELLE *et al.*, 2007).

Além disso, a Constituição Federal (BRASIL, 1988), em seu art. 5º, conhecido como o princípio da igualdade ou também princípio da isonomia, orienta que todos sejam iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. Ademais, na Declaração Universal dos Direitos Humanos, que foi adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (resolução

217 A III), em 10 de dezembro de 1948, segundo Unicef (1948), é afirmado que todo ser humano tem direito a uma ordem social e internacional em que os direitos e liberdades estabelecidos na presente Declaração possam ser plenamente realizados, mostrando que as pessoas possuem suporte no âmbito nacional e internacional, pois a própria declaração diz que todo ser humano deve ser protegido pelo império da lei e não sofrer nenhuma forma de opressão.

Assim, esta pesquisa buscará trazer relevância para o meio científico, social e acadêmico, por discutir resultados para as organizações, com práticas mais inclusivas. Vale ressaltar que esta pesquisa busca trazer um novo olhar acerca da temática, com mais visibilidade ao movimento LGBTQIAPN+, melhor compreensão sobre o termo identidade de gênero e busca de maiores índices de oportunidade para as pessoas que fazem parte do movimento, com um mercado mais justo, com equidade e respeito.

## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

- a) Teoria Queer: um aprendizado sobre as diferenças entorno da teoria e do movimento;
- b) Relações da Personalidade;
- c) Mercado de trabalho: políticas corporativas, as perspectivas de ingresso e a gestão da diversidade;

## **3 REFERÊNCIAL TEÓRICO**

### **3.1 TEORIA QUEER: UM APRENDIZADO SOBRE AS DIFERENÇAS ENTORNO DA TEORIA E DO MOVIMENTO**

A Teoria *Queer*, segundo Colling (2007), começou a ser desenvolvida e visualizada a partir do final dos anos 1980 por uma série de pesquisadores e ativistas diversificados, especialmente nos Estados Unidos. Segundo ele, um dos primeiros problemas é como traduzir o termo *queer* para a Língua Portuguesa. “Queer pode ser traduzido por estranho, talvez ridículo, excêntrico, raro, extraordinário”, diz Louro (2004, p. 38).

Para Colling (2007), um dos maiores esforços reside na crítica ao que se convencionou chamar de heteronormatividade homofóbica, protegida por aqueles que veem o modelo heterossexual como o único correto e saudável.

Para isso, os primeiros trabalhos quanto a essa teoria apontam que este modelo foi construído para normatizar as relações sexuais assim afirmado por Colling (2007), onde os

pesquisadores e ativistas pretendem desconstruir o argumento de que sexualidade segue um curso natural.

A ideia de usarem o termo *queer*, representando raro, excêntrico segundo Coutinho (2012), vem da situação de positivar a repulsa, a humilhação, de forma pejorativa, que os homossexuais são agredidos e insultados pela sociedade heteronormativa e centralizadora. Para Butler (2002), “Queer adquire todo o seu poder precisamente através da invocação reiterada que o relaciona com acusações, patologias e insultos” (BUTLER, 2002, p. 58).

Para Stein (2009), quando nos propomos a estudar e compreender sobre as construções homoafetivas através das famílias homossexuais, os binarismos e hetero/homossexualidade, muitas vezes, optamos por renunciar a uma nova abordagem e um novo discurso acadêmico sobre a temática, pois, muitas vezes, são abordados apenas os conceitos de Gays e Lésbicas.

Com o passar dos anos, novas estruturas homoafetivas foram instituídas e devem ser compreendidas para mantermos o senso comum e a aprendermos a viver em sociedade.

O Glossário de Diversidade Elaborado pela Secretaria de Ações Afirmativas e Diversidades (SAAD) da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) traz algumas definições quanto algumas novas nomenclaturas ao grupo LGBTQIAPN+.

Abaixo segue um quadro com as definições entorno do Glossário.

| <b>Termos</b>              | <b>Conceitos</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Binarismo de Gênero</b> | “visão de uma única possibilidade (binária) de ser/estar no mundo. Ou se é do gênero masculino ou do feminino.”                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Gay</b>                 | “palavra inglesa utilizada para designar o indivíduo (homem ou mulher) homossexual. Embora, algumas vezes, gay seja usado para designar homens e mulheres homossexuais e bissexuais, tal uso tem sido constantemente rejeitado por implicar na invisibilidade da lesbianidade e da bissexualidade. Sendo assim, a palavra gay é utilizada no senso comum, para se referir a homens que sentem atração afetivo/sexual por outro homem.” |
| <b>Heteronormatividade</b> | “sistema que normaliza a heterossexualidade e os comportamentos tradicionalmente ligados a ela, mostrando-os como única opção válida, tornando marginal qualquer forma de relação fora dos padrões/ideais heterossexuais, da monogamia e da conformidade de gênero.”                                                                                                                                                                   |
| <b>Lésbicas</b>            | “mulher que experimenta amor romântico e/ou atração sexual por outras mulheres.”                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |

|                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Bissexual</b>              | “pessoa que sente atração sexual por mais de um gênero. A diferença entre a bissexualidade e a homossexualidade é que também pode haver hipótese de atração entre pessoas do sexo oposto.”                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Travestis</b>              | “identidade histórico-política, construída sócio culturalmente, da pessoa que é designada como sendo do sexo masculino, transicional do masculino ao feminino e vive 24 horas no gênero feminino. Geralmente usa hormônios e faz modificações no corpo através de intervenções cirúrgicas, não sendo as mesmas uma regra. Em reconhecimento e respeito a esta identidade deve-se sempre dizer a travesti e nunca o travesti. |
| <b>Transexuais</b>            | “pessoa que possui uma identidade de gênero oposta ao sexo designado (normalmente no nascimento). Geralmente usa hormônios, mas há exceções. Nem toda pessoa transexual deseja fazer cirurgia para mudança de sexo.”                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Queer</b>                  | Diz respeito de como as pessoas se identificam com o gênero que elas transitam entre o feminino e masculino e até mesmo, outros gêneros.                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Intersexo</b>              | “pessoa que possui variação de caracteres sexuais incluindo cromossomos, gônadas e/ou órgãos genitais que dificultam sua identificação como totalmente feminino ou masculino. Essa variação pode envolver ambiguidade genital, combinações de fatores genéticos e aparência.”                                                                                                                                                |
| <b>Assexuais</b>              | “pessoa que não têm atração e interesse na atividade sexual. Alguns especialistas reconhecem a assexualidade como orientação sexual, outros discordam.”                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>+ (Inclusão de outras)</b> | Inclusão de todas as possibilidades de condição sexual e identidade de gênero que possam existir.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |

Fonte: Quadro elaborado pelo autor usando as definições do Glossário de Diversidade da UFSC (SAAD, 2020).

Segundo Jones (2019), todos nós fomos feridos nas maneiras como negociamos sexo e intimidade. Assim, o autor fala do medo de comunicar nossas necessidades e desejos uns com os outros, para obter maior liberdade. É preciso uma linguagem mais do que apenas feminino / masculino, hetero / gay. Devemos e precisamos nos concentrar em defender a diversidade do mundo que já existe e criar espaço para ainda mais possibilidades, fazendo com que a diversidade não seja apenas vivida, mas celebrada!

### 3.2 RELAÇÕES DA PERSONALIDADE

Os impactos que este novo cenário possa causar se anunciam como favoráveis para novas configurações nas relações de trabalho, de modo a beneficiar ambas as partes. De acordo com análise de Robbins (2009): as diretrizes para o trabalho em equipe, nas empresas, podem ser apropriadas dessa diversidade de gênero para trabalhar a humanização, socialização e empatia entre os funcionários alavancando resultados aproveitando da criatividade resultante das diferentes perspectivas reveladas por personalidades distintas. Do mesmo modo, como profissionais se revelarão mais comprometidos ao reconhecerem o apoio social facultado pelas relações empáticas firmadas com os colegas que se manifestam aptas a respeitarem as diferenças pessoais (OLIVEIRA *et al.*, 2003).

A palavra personalidade deriva da palavra “persona”, que tem raízes gregas e latinas, e refere-se às máscaras teatrais vestidas pelos atores gregos (PERVIN; JOHN, 2001 *apud* IAN; COOPER, 2010). De acordo com Bock *et al.* (2012), é constituída através de fatores inatos e adquiridos, ou seja, são fatores que são herdados, adquiridos e, até mesmo, já nascem conosco mostrando que ninguém é igual a ninguém, através das diferenças que temos uns dos outros seja por raça, opção sexual, religião, gênero, dentre outras diferenças, nos tornamos seres únicos. Muitas empresas não veem isso como oportunidade, como se essas diferenças pudessem ser aproveitadas em favor delas, fazendo com que muitos talentos sejam essenciais para o sucesso das empresas (WAGNER; HOLLENBECK, 2002).

Define-se que a personalidade segundo Oliverira (2003) que prediz muitos aspectos como, por exemplo, o desempenho no trabalho, que não necessariamente está ligado ao conhecimento, habilidade, atitudes e capacidades do cargo. Sendo assim, percebe-se que, diante do mercado atual, há um ambiente repleto de personalidades diferentes e os gestores devem saber como lidar com essas variáveis, que podem impactar diretamente nos resultados organizacionais.

Os valores culturais se manifestam em duas áreas principais: o coletivismo e o individualismo. O pensamento ocidental tradicional tende a classificar o sucesso e a realização de forma muito elevada, sendo um bom exemplo de individualismo típico (DUCKITT; FOSTER, 1991 *apud* IAN; COOPER, 2010).

Mediante ao que foi exposto relacionado a valores, pode-se perceber pensamentos e crenças diferentes em qualquer lugar que estivermos. Ao falar do contexto organizacional, verifica-se que isso não é diferente. Ao dizer de ideologia de gênero, muitos pensam que seja algo muito distante de nosso dia a dia e de nossa realidade, outros já associam a minorias e aos

excluídos, mas na realidade, o que acontece é uma falta de conhecimento sobre o assunto. A partir disso, surgem inúmeros preconceitos.

Tratando-se do ambiente corporativo, a diversidade ainda está distante de ser compreendida como algo comum e natural de uma cultura organizacional, devido às culturas engessadas e à falta de preparo dos profissionais que nestas empresas atuam, à falta projetos de inclusão e de reconhecimento desses indivíduos.

A diversidade é caracterizada como um conjunto de diferenças que torna as pessoas únicas e singulares, pertencendo aos seus grupos os mais variados. Independentemente do tamanho da organização, a diversidade sempre será representada e caracterizada pela orientação religiosa, sexual e de gênero e, até mesmo, dos costumes e hábitos que inferem diretamente no dia a dia dessas pessoas. Já a ideologia de gênero pode ser compreendida, segundo Grossi (1989) como:

Todo indivíduo tem um núcleo de identidade de gênero, que é um conjunto de convicções pelas quais se considera socialmente o que é masculino ou feminino. Este núcleo não se modifica ao longo da vida psíquica de cada sujeito, mas podemos associar novos papéis a esta "massa de convicções" (GROSSI, 1989, p. 9).

Tecnicamente, a diversidade nas empresas pode ser vista como um desdobramento da sustentabilidade, por meio da dimensão social do Desenvolvimento Sustentável e comprovando como de fato é rentável para as organizações que praticam essas ações em seu planejamento estratégico de gestão de valorização de pessoas. Empresas que adotam políticas alternativas e priorizam competências dos indivíduos, lidando com as diferenças, retendo bons talentos, facilitando a troca de opiniões e ideias, evoluem com o tempo.

Percebe-se que então, que estamos diante de um contexto organizacional repleto de diversidades, que exige deixar esses colaboradores terem desempenho máximo, modificando a adaptando a cultura da empresa. Ao falar de diversidade, é impossível não falar sobre ideologia de gênero, que é um tema bem atual e que está causando muita controvérsia por ser tratar de um assunto que muitos gestores fingem não estar vendo, sem considerar que o mercado está sofrendo alterações com o tempo.

Analizando o processo das modificações sociais e históricas, percebe-se que o corpo sofre alterações onde quer que esteja acontecendo um processo genético, como explica a biologia. Todos os dias em nosso processo de socialização, o nosso corpo é constantemente moldado através de convivências e aprendizados em diversas situações em nosso dia a dia.

Mediante essa explicação sobre como o corpo sofre suas respectivas mudanças, podemos dizer que não existe apenas o gênero masculino e feminino, mas um espectro que pode

ser muito mais do que o que conhecemos como masculino e feminino. Ao conceituar Ideologia de Gênero, Siqueira *et al.* (2009) afirmam que consiste na ideia de que os seres humanos nascem iguais, sendo a definição do masculino e do feminino sendo um processo histórico e cultural. Entretanto, revela-se que gênero não é uma escolha que as pessoas têm que definir em uma determinada idade, sendo um processo de entendimento do seu eu, sobre sua identidade e sobre a forma como essas pessoas se reconhecem como indivíduos, independentemente de seu sexo biológico que nasceu.

### 3.3 MERCADO DE TRABALHO: POLÍTICAS CORPORATIVAS, AS PERSPECTIVAS DE INGRESSO E A GESTÃO DA DIVERSIDADE

O mercado atual se encontra altamente competitivo e com muitas oportunidades de ingresso. Entretanto, ao falar deste mercado com grandes oportunidades, nos esbarramos nas perspectivas de ingresso e gestão da diversidade por parte das empresas.

Os principais fatores que influenciam este ingresso e esta gestão são os valores que a organização acredita e pratica. É o que de fato a empresa acredita e leva como lema em seu dia a dia para o seu funcionamento, mas quando falamos de valores referente às características pessoais, estamos falando de características estáveis e duradouras entre os indivíduos, que formam as atitudes e as preferências pessoais (IAN; COOPER, 2010).

A esse sistema de valores pode-se dar o nome de cultura organizacional, que pode ser definida como um conjunto de leis e normas compartilhadas entre os integrantes de uma organização (NEWSTROM, 2008). Esse sistema propicia o desenvolvimento da gestão com a lei, os costumes, os valores, que irão fazer com que cada organização se torne única pelo seu jeito de ser. Além dessas relações mencionadas anteriormente, a cultura organizacional possibilitará e irá ficar encarregará do desenvolvimento de regimentos que irão gerir os comportamentos que fazem parte da empresa.

Os valores são algo que irão variar de uma empresa para outra. Com isso, é necessário saber que: “Falar em cultura implica falar sobre a capacidade de adaptação do indivíduo à realidade do grupo no qual está inserido” (PIRES, MACÊDO, 2006, p. 84). Mediante a isso, os gestores de recursos humanos devem estar atentos ao grupo que estão gerenciando, a fim de evitar preconceitos, desrespeitos, desvalorização e, principalmente, respeito aos seus liderados.

Uma das principais dúvidas dos gestores é o entendimento do que seria essa diversidade no mercado de trabalho, por ter um mercado heterogêneo de pessoas. Podemos dizer que é a multiplicidade e semelhanças individuais existentes entre as pessoas, que faz com que as

pessoas se tornem únicas e diferentes umas das outras (THOMAS 1991*apud* IAN; COOPER, 2010).

Ao avaliar a diversidade dentro da organização, é necessário entender que se deve ter consciência, reconhecimento, entendimento e avaliação humana de seus colaboradores, enfocando na maximização da capacidade de todos os colaboradores que contribuem de alguma forma para os objetivos organizacionais (IAN; COOPER, 2010).

A intervenção mais comum dos psicólogos dentro das empresas com relação a esse tema de diversidade são os treinamentos. Esse treinamento tem como objetivo repassar a todos os colaboradores e gestores da organização o que de fato é diversidade e como aliar a mesma aos seus resultados organizacionais.

Além disso, os treinamentos dos administradores são baseados em como recrutar e contratar uma força de trabalho mais diversificada para sua empresa. Esses treinamentos, muitas vezes, exigem a consciência de novas fontes e saídas que permitam maiores chances de encontrar uma maior quantidade de candidatos. O foco da administração se desloca no tratamento igualitário dos recém-contratados e dos empregados atuais da empresa, para que todos tenham um tratamento de justiça, das diferenças que cada um traz consigo para seu ambiente de trabalho (IAN; COOPER, 2010).

Treinamentos são essenciais para as organizações, onde as pessoas irão compreender que essa diversidade pode ser entendida como diversidade de ideias, de opiniões, de criatividade, de pessoas e, principalmente, de reconhecimento de cada um da forma que a pessoa é.

Estamos em uma sociedade com uma pluralidade de pessoas, mas é necessário que as empresas consigam absorver essas pessoas para uma maior diversificação no ingresso dessas pessoas no mercado de trabalho. Infelizmente, a realidade que vivemos é outra, pois ainda estamos em um mercado que, em sua maioria, encontra discriminação e desrespeito a essas pessoas.

As políticas organizacionais são guias para o alcance das metas e objetivos definidos pela organização. Para Legatus (2008), essas políticas possibilitam orientar e disciplinar ações empresariais ou pessoais de todos envolvidos com a organização. Além disso, os gestores devem estar dotados das ferramentas necessárias para supervisionar, treinar e avaliar os funcionários, sempre apoiados na política vigente.

É importante dizer que as empresas sempre devem atualizar suas políticas, a fim de manter sempre atualizadas e alinhadas com os objetivos da organização. Ao buscar entender a influência que a diversidade de colaboradores em uma organização possui, observa-se o grande

impacto das práticas da gestão de recursos humanos e no desempenho organizacional, sobretudo, no que diz respeito ao grupo e as hierarquias.

Independente da variável relacionada à diversidade, a intenção é explicar e evidenciar que as empresas que adotam políticas de respeito à diversidade disparam na frente de outras empresas. Estudos sobre esse assunto no campo da psicologia social e gestão, que lidam diretamente com essa diversidade, demonstram a influência no sucesso de seu negócio (PRIETRO *et al.*, 2009).

Portanto, percebe-se que é muito mais do que simplesmente a organização abrir o seu leque de candidatos, mas observa-se que é uma oportunidade de a organização possuir oportunidades para que o sucesso de seu negócio seja cada vez mais próximo.

No campo da gestão, os benefícios que a diversidade possui são maiores, tais como: criatividade, inovação e capacidade de resolver problemas na empresa. Assim, percebe-se que a diversidade entre os colaboradores em uma empresa é essencial, uma vez que afetará diretamente o nível de conhecimentos, habilidades, atitudes, valores e emoções que irão contribuir com a organização.

As práticas de gestão de recursos humanos afetam o desempenho organizacional por meio de efeitos nos comportamentos e desenvolvimentos dos funcionários da organização. Essas práticas serão necessárias para evidenciar oportunidades de incentivos para estimular a motivação dos funcionários, com o intuito de projetar maneiras novas de executarem seus respectivos trabalhos e reconhecimento dos mesmos (TRIGUERO-SANCHEZ *et al.*, 2018).

A composição dos grupos de trabalho deve garantir habilidades necessárias e adequadas, bem como criar formas de reconhecimento e recursos motivadores para os funcionários. A medida de apoiar a política de gestão de recursos humanos terá como principal objetivo o comprometimento com os colaboradores, favorecendo sua integração na organização e na realização de metas e objetivos.

## **4 FUNDAMENTOS EPISTEMOLÓGICOS E METODOLOGIA**

Abaixo, será apresentado a metodologia pretendida a ser trabalhada no desenvolvimento da presente pesquisa levando em consideração a que melhor se adequa dentro da questão problema e possibilita trazer uma estatística descritiva dos dados levando em consideração a um epistemologia positivista no presente estudo.

### **4.1 TIPO DE PESQUISA**

A pesquisa será de caráter quali-quantitativo (qualitativo – quantitativo), tendo como principais fontes livros, revistas e artigos, sendo que, complementar à exploração de como

diferentes autores abordam a temática da percepção dos acadêmicos de graduação e pós-graduação sobre a construção da identidade de gênero no mercado de trabalho, será realizada uma pesquisa de campo exploratória para comprovar as suposições relativas às crenças e opiniões dos acadêmicos de graduação e pós-graduação, bem como uma entrevista aberta com ilustrações e situações reais, para buscar compreender as opiniões manifestadas pelos pesquisados.

O questionário e a entrevista irão propiciar desenvolver análises que revelam como o tema é identificado no específico contexto explorado no estudo de caso. O questionário será aplicado as EBTs terá perguntas que serão necessárias para a obtenção e favorecimento dos dados apresentados.

#### 4.2 MEIOS DA PESQUISA

Esclarecendo a forma de obtenção dos dados, será através da interação firmada entre o pesquisador e EBTs. Quanto ao instrumento que será utilizado para o alcance das informações, será elaborado um questionário estruturado eletronicamente (Survey de Caráter Descritivo/Exploratório) e entrevista. Para tanto, serão criadas perguntas fechadas para facilitar a tabulação e o entendimento.

Assim, a análise dos dados vai se concentrar no critério de projetar estatísticas básicas descritivas e qualitativas dos dados primários obtidos. A entrevista será elaborada com questões abertas e fechadas embasando situações do dia a dia das EBTs.

Para Gil (2008), o estudo de caso consiste no estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetos, de maneira que permita seu amplo e detalhado conhecimento. Desta forma, o intuito é aprofundar no que tange a questão sobre identidade de gênero nesta pesquisa com interpretações e significados conferidos pelos alunos da graduação e pós-graduação para as percepções exploradas do decorrer deste trabalho. Já o Survey, segundo Gil (2008), irá se caracterizar pela interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer. Basicamente, procede-se à solicitação de informações a um grupo significativo de pessoas entorno de um determinado problema estudado para, em seguida, mediante análise quantitativa, obter as conclusões correspondentes dos dados coletados. Assim, dará para conhecer as percepções dos sujeitos desta pesquisa a partir do que seja manifestado através das respostas que eles darão. Para esta abordagem, será feita uma integração entre os métodos. Assim, serão trabalhados os dados gerados pelo questionário aplicado aos alunos da graduação e pós-graduação. É importante ressaltar que o questionário virá antes da entrevista e essa pesquisa não se trata de uma pesquisa bibliográfica.

Ressalta-se que dados primários são aqueles prospectados e recolhidos para uma pesquisa que, em sua maioria, são obtidos através de entrevistas e questionários, tendo por objetivo conhecer as necessidades de um determinado público. E, especialmente: dados primários são obtidos diretamente pelo pesquisador, de modo que não se baseia em informações coletadas em outros estudos, publicadas por outros autores.

#### 4.3 FINS DA PESQUISA

Os dados serão analisados de acordo com o embasamento teórico apresentado, expondo articulações com proposições divulgadas por outros teóricos, bem como citações de artigos para complementar as suas respectivas análises.

Assim, mediante a representatividade dos dados apresentados nesta pesquisa, preserva-se o objetivo de buscar conhecer, com aprofundamento, a percepção de EBTs sobre os processos seletivos com pessoas do grupo LGBTQIA+.

### 5 PROGRAMA DE LEITURAS

Síntese do programa de leituras (livros, artigos, dissertações e teses) apresentada de acordo com a norma da ABNT).

| QUADRO DE LEITURAS    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| CONCEITO              | REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Identidade de Gênero  | LOURO, Guacira Lopes. Viajantes pós-modernos II. MOITA LOPES, Luiz Paulo; BASTOS, Liliana Cabral. <b>Para além da identidade: fluxos, movimentos e trânsitos</b> . Belo Horizonte: Editora UFMG, 2010.<br><br>TOURINHO, Francis Solange Vieira. <b>Glossário da Diversidade</b> . 2017. UFSC. Disponível em: <a href="https://saad.ufsc.br/files/2017/10/Gloss%C3%A1rio_vers%C3%A3o_interativa.pdf">https://saad.ufsc.br/files/2017/10/Gloss%C3%A1rio_vers%C3%A3o_interativa.pdf</a> . Acesso em: 27 abr. 2021. |
| Diversidade           | C. A. Cappelle.; M. Brito.; M.O. J. O. L. Melo.; M. Catarina.; <b>A produção científica sobre gênero nas organizações: uma meta-análise</b> . REAd - Revista Eletrônica de Administração, v. 13, n. 3, dez. 2007.                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Gestão da Diversidade | ALVES, M. A.; GALEAO-SILVA, L. G. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. <b>Revista de Administração de Empresas</b> , São Paulo, v. 44, n. 3, p. 20-29, set. 2004.<br><br>DINIZ, A. P. R.; CARRIERI, A. P.; GANDRA, G.; BICALHO, R. A. Políticas de diversidade nas organizações: As relações de trabalho comentadas por trabalhadores homossexuais. <b>Economia e Gestão</b> . v. 13, n. 31, 2013.                                                                                              |
| Teoria Queer          | MISKOLCI, Richard. <b>Teoria Queer: um aprendizado pelas diferenças</b> . Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2017.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| LGBTQIA+              | TOURINHO, Francis Solange Vieira. <b>Glossário da Diversidade</b> . 2017. UFSC. Disponível em: <a href="https://saad.ufsc.br/files/2017/10/Gloss%C3%A1rio_vers%C3%A3o_interativa.pdf">https://saad.ufsc.br/files/2017/10/Gloss%C3%A1rio_vers%C3%A3o_interativa.pdf</a> . Acesso em: 27 abr. 2021.                                                                                                                                                                                                               |
| Sexualidade           | TOURINHO, Francis Solange Vieira. <b>Glossário da Diversidade</b> . 2017. UFSC. Disponível em: <a href="https://saad.ufsc.br/files/2017/10/Gloss%C3%A1rio_vers%C3%A3o_interativa.pdf">https://saad.ufsc.br/files/2017/10/Gloss%C3%A1rio_vers%C3%A3o_interativa.pdf</a> . Acesso em: 27 abr. 2021.                                                                                                                                                                                                               |

## 6 LIMITAÇÕES DO ESTUDO

Devido ao ambiente pandêmico da Covid -19, é provável que nem todas as entrevistas possam ser feitas de forma presencial. Assim, será utilizada a tecnologia para facilitar a comunicação entre os alunos da graduação, pós-graduação e as organizações, além de empresas e pessoas que, por não concordarem com a temática, podem optar por não responder.

## 7 CRONOGRAMA

Abaixo, segue o quadro que mostra o planejamento das atividades que serão realizadas neste projeto.

| CRONOGRAMA                                         |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|----------------------------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Atividade/Prazo (Em Meses)                         | ago/23 | set/23 | out/23 | nov/23 | dez/23 | jan/24 | fev/24 | mar/24 | abr/24 | mai/24 | jun/25 | jul/25 | ago/25 |
| Elaboração do referencial teórico                  |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
| Definição dos procedimentos metodológicos          |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
| Pré-teste do instrumento de coleta                 |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
| Coleta de dados                                    |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
| Análise e interpretação dos dados                  |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
| Elaboração da versão da dissertação para defesa    |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
| Defesa                                             |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
| Correções e ajustes finais, entrega da dissertação |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |

Fonte: elaboração do autor, 2023.

## REFERÊNCIAS

- ALVES, M. A.; GALEAO-SILVA, L. G. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v.44, n.3, p.20-29, setembro, 2004.
- AZEVEDO, A. **Práticas de gestão da diversidade em empresas de base tecnológica de Florianópolis**. TCC (Graduação) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2019.
- BOCK, A. M. B.; FURTADO, O.; TEIXEIRA, M. L. T. **Psicologias**: uma introdução ao estudo da Psicologia. São Paulo: Saraiva, 2012.
- BUTLER, Judith. Críticamente subversiva. In: JIMÉNEZ, Rafael M. Mérida. **Sexualidades transgresoras. Una antología de estudios queer**. Barcelona: Icária editorial, 2002, p. 55-81.
- COLLING, L. **Mais definições em trânsito** – Teoria Queer, 2007.
- CAPPELLE, C. A; BRITO, M; MELO, M; CATARINA, M. A produção científica sobre gênero nas organizações: uma meta-análise. **REAd - Revista Eletrônica de Administração**, v. 13, n. 3, dezembro, 2007.
- DINIZ, A. P. R.; CARRIERI, A. P.; GANDRA, G.; BICALHO, R. A. Políticas de diversidade nas organizações: As relações de trabalho comentadas por trabalhadores homossexuais. **Economia e Gestão**. v. 13, n. 31, 2013.
- GIL, Robledo Lima. **Tipos de Pesquisa**. 2008. Disponível em: <https://wp.ufpel.edu.br/ecb/files/2009/09/Tipos-de-Pesquisa.pdf>. Acesso em 2 de jun. de 2019.
- GROSSI, P. M. **Identidade de gênero e sexualidade**, 1989.
- IAN, R.; COOPER, C. **Fundamentos de Psicologia para gestão de pessoas**: como agem as empresas e seus gestores. São Paulo: Saraiva, 2010.
- JONES, H. S; HARRIS, M. A. **Queering Autoethnography**. Taylor e Francis Group, 2019.
- LOURO, Guacira Lopes. **O corpo estranho**. Ensaio sobre sexualidade e teoria queer. Belo Horizonte: Autêntica, 2004.
- NEWSTROM, John W. **Comportamento Organizacional: o comportamento humano no trabalho**. São Paulo: McGraw-Hill, 2008.
- OLIVEIRA, M. C. S. L.; PINTO, R. G.; SOUZA, A. S. Perspectivas de futuro entre adolescentes: universidade, trabalho e relacionamentos na transição para a vida adulta. **Temas em Psicologia**, Ribeirão Preto, v.11(1), p.16-27, 2003.
- PIRES, José Calixto de Souza; MACÊDO, Kátia Barbosa. Cultura organizacional em organizações públicas no Brasil. **Revista de Administração Pública**. Rio de Janeiro, 2006.

ROBBINS, S. P.; JUDGE, T. A.; SOBRAL, F. **Comportamento Organizacional**: teoria e prática no contexto brasileiro. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

SIQUEIRA, M. V. S.; SARAIVA, L.A. S.; CARRIEERI, A. P.; LIMA, H. K.B.; ANDRADE, A. J. A. Homofobia e violência moral no trabalho no Distrito Federal. *Organização e Sociedade*, Salvador, v. 16, n.50, p. 447-461, setembro, 2009.

STEIN, G. Mas afinal o que é Teoria Queer?; Edição 2009.

TOURINHO, Francis Solange Vieira. **Glossário da Diversidade**. 2017. UFSC. Disponível em: [https://saad.ufsc.br/files/2017/10/Gloss%C3%A1rio\\_vers%C3%A3o\\_interativa.pdf](https://saad.ufsc.br/files/2017/10/Gloss%C3%A1rio_vers%C3%A3o_interativa.pdf) . Acesso em: 20 jul. 2021.

WAGNER III, J. A.; HOLLENBECK, J. R. **Comportamento organizacional**: criando vantagem competitiva. São Paulo: Saraiva, 2002.