

A Construção da Identidade de Gênero com um Olhar sobre as Bases Epistemológicas da Ciência da Administração

João Paulo Dias da Silva Munck, Ana Paula Grillo Rodrigues, Daniel Moraes Pinheiro

RESUMO

Esta pesquisa buscou conhecer as bases epistemológicas da ciência da administração, apropriando-se da condição de conhecer as diferentes correntes epistemológicas e o que elas podem influenciar na construção da identidade de gênero das pessoas no mercado de trabalho atual. Assim, justifica-se explorar estes aspectos, opiniões e crenças pessoais, já que possam prever posturas que assumem ao constituírem equipes de trabalho. Deste modo, destaca-se a importância de promover discussões e projeções críticas sobre condicionantes para se promover o respeito às diversidades nos contextos internos das organizações. A metodologia utilizada foi à pesquisa bibliográfica, onde os resultados deste estudo apontam que apesar de muitas transformações no mercado, ainda se encontra um mercado desafiador para as pessoas no tocante da identidade de gênero.

Palavras-chave: Diversidade. Identidade de gênero. Epistemologia. Relações de trabalho.

1 INTRODUÇÃO

Esta pesquisa buscou conhecer as bases epistemológicas da ciência da administração, apropriando-se da condição de conhecer as diferentes correntes epistemológicas e o que elas podem influenciar na construção da identidade de gênero das pessoas no mercado de trabalho atual. Assim, justifica-se explorar estes aspectos, opiniões e crenças pessoais, já que possam prever posturas que assumem ao constituírem equipes de trabalho.

Deste modo, destaca-se a importância de promover discussões e projeções críticas sobre condicionantes para se promover o respeito às diversidades nos contextos internos das organizações.

Pesquisar opiniões sobre este fator propicia analisar e prever comportamentos e normas de convivência necessárias para o convívio social no ambiente empresarial. Levanta-se como uma das hipóteses o fato de alguns gestores não enxergarem a importância das diferenças individuais como fator de sucesso, de modo a configurar condição capaz de afetar negativamente o desempenho e os resultados de trabalhos desenvolvidos por equipes profissionais, acarretando baixos níveis de produtividade, desestabilizações de humor e insatisfações explícitas no clima organizacional, no relacionamento interpessoal e na vulnerabilidade a resultados baixos.

O tema para a consolidação deste estudo é: A construção da identidade de gênero com um olhar sobre as bases epistemológicas da ciência da administração.

Assim, o desenvolvimento desta pesquisa teve como principal objetivo descrever como a identidade de gênero pode ser influenciada pelos diferentes olhares epistemológicos da ciência da administração nos contextos organizacionais. Infere-se, para tanto, que atitudes, crenças e, até mesmo, preconceitos, prenunciam e revelam como as opiniões acerca das diferenças de gêneros condicionam os comportamentos dos indivíduos, especialmente sobre como desenvolvem habilidades interpessoais para compreender e empregar a empatia, o respeito às diferenças pessoais e os modos como assumem posturas nas interações vividas em equipes de trabalho.

Ao entender que viver em sociedade implica em desenvolver capacidades interpessoais para se conseguir (e contribuir) para a convivência em harmonia, respeito, ética, dentre outros

critérios para se estabelecer a ordem em contextos sociais, inclusive nos ambientes corporativos, evidencia-se que considerar estes critérios representa o ideal de se garantir boas interações entre membros de equipes de trabalho (OLIVEIRA et al., 2010).

Como procedimentos metodológicos, esclarece-se que foi através de uma pesquisa bibliográfica utilizando como base: artigos, livros e revistas. As informações coletadas visam possibilitar o desenvolvimento de análises que propiciaram levantar inferências sobre como podem ser percebidos as diferenças de gênero e seus impactos para a preservação de um clima organizacional favorável à satisfação geral dos funcionários, aptos a respeitar a sexualidade dos futuros colegas de trabalho ou, no mínimo, serem capazes de expressar suas opiniões de maneira assertiva, precavendo contra possíveis constrangimentos nas interações nos contextos organizacionais sobre um olhar epistemológico.

Propõe-se, portanto, que a realização deste estudo de caso possibilitará levantar novos questionamentos com bases epistemológicas da ciência da administração para lançar um olhar sistêmico acerca da questão de gêneros nas empresas contemporâneas e, até mesmo, evidências capazes de nortear o que seja pertinente considerar acerca da diversidade de gêneros nas constituições de equipes de trabalho viabilizando, assim, orientar medidas tomadas em decorrência de decisões gerenciais com o fim de se orientar a boa convivência nos contextos de trabalho. Como propósito final à realização deste estudo, pretende-se lançar um olhar sistêmico acerca da questão de gêneros nas empresas contemporâneas, tirando daí algumas considerações para futuras pesquisas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 INTRODUÇÃO À EPISTEMOLOGIA NA ADMINISTRAÇÃO

Observou nas últimas décadas, a multiplicação de estudos voltados à área da administração abordando temas como análise paradigmática, exame de fundamentos e de pressupostos de teorias, análise do campo de produção do conhecimento, discussão metodológica, interdisciplinaridade, dentre outros, trazendo uma espécie de questionamento que observávamos em outras ciências, mas até então não na administração (SERVA, 2012).

Assim, tais temas comporão um grande inventário de abordagens, discussões, debates e sistematizações próprias da epistemologia, campo do saber que elabora um discurso sobre as ciências. Assim, estamos, de fato, constatando a construção gradual de uma epistemologia específica da administração, embora no Brasil ela ainda não tenha a mesma divulgação que em determinados países.

Para Serva (2017), é digno de registro, todavia, que alguns programas de doutorado e mestrado em administração, como por exemplos: o da Universidade Federal de Santa Catarina, PUC-PR, UFRN, UFSC, UFRGS, UDESC, entre outros, já possuem a disciplina Epistemologia da Administração em seus currículos como uma disciplina obrigatória.

Portanto, percebe-se que o estudo voltado à epistemologia da ciência da administração é algo que vem ganhando espaço dentre o meio acadêmico, contribuindo na geração de conhecimento científico que demanda embasamento em uma perspectiva epistemológica e que seja capaz de atender ao avanço da ciência e da sociedade para Eco (1988). Portanto, para que nos crescamos como sujeitos críticos na academia, necessitamos participar de um processo que promova um encontro que seja de fato frutífero.

Independente da área estudada acredita-se que a função da pesquisa científica é a de conduzir a descobertas que levem à formação de sujeitos capazes de romper com crenças ou modelos, sendo a concepção pelo pensamento crítico um dos melhores veículos para se alcançá-lo (ZWICK, 2014).

Ao buscar o conceito do que se trata a epistemologia, consideram a epistemologia

apenas como um tópico da filosofia da ciência: “parte da filosofia que estuda a história, os métodos e os princípios da ciência” (PETIT LAROUSSE ILLUSTRÉ, 1991, p. 381).

Para Landry (1986), a preocupação com a prática faz avançar a análise epistemológica, evidenciando que ela pode contribuir expressivamente para o aprimoramento de uma ciência social aplicada, como a administração.

Portanto, para que conseguimos nos desenvolver como sujeito crítico dentro do ambiente acadêmico deverá participar de um processo que promova um encontro que seja, de fato, frutífero com pelo menos uma faceta do que poderíamos chamar de “árvore genealógica do conhecimento” (ZWICK, 2014).

Assim, quando falamos da construção do conhecimento, devemos nos lembrar de que se trata de levar em conta a disciplina intelectualmente constituída em uma unidade bem definida do saber, sendo esta, em sua aproximação, considerada de modo que fique detalhado e funcional, incluindo-se as possíveis relações com as demais disciplinas (JAPIASSU, 1975). Assim, faz entender o quão é importante alicerçarmos a necessidade de preservar o caráter interdisciplinar da administração.

Não podemos ignorar que a produção científica atualmente, está rotineiramente sujeita às condições ideológicas, não só porque o cientista, como sujeito do conhecimento, pode ser elencado como um sujeito ideológico, mas porque as suas práticas de produção de conhecimento estão estritamente vinculadas com as ideologias teóricas e plasmadas no tecido do saber do qual emergem as ciências (GUERREIRO RAMOS, 1981).

A ontologia é uma área complexa da filosofia, que engloba inúmeras discussões, onde para Burrell e Morgan (1979) a tratam enquanto essência dos fenômenos do ser (eidos), situando as ciências sociais entre o nominalismo e o realismo.

No entanto, afirmam que a posição nominalista envolve o pressuposto de que o mundo social externo à cognição individual é composto por nomes, conceitos e rótulos que servem como ferramentas para interpretar e gerir o mundo externo. Já o realismo é composto pela visão de que o mundo social externo à cognição individual é o mundo real, constituído por forças tangíveis e estruturas relativamente imutáveis, sendo que o mundo social existe independentemente da apreciação individual (Burrell e Morgan, 1979, p.4).

Por isso, podemos afirmar segundo Pinto (1979, p. 147) afirma que “a ciência não surge ‘do nada’, mas do grau de conhecimento existente a cada momento e que se encontra em poder de certos grupos sociais, desenvolvendo-se em função de um fim comunitário”.

Todo conhecimento é posto em movimento por interesses que o orientam, dirigem-no, comandam-no. É ‘neles’, e não na suposta imparcialidade do chamado método científico, que a pretensão pela universalidade do saber pode ser avaliada. O nexo teoria-práxis é, assim, mantido (HECK, 1987, p. 12).

Para Serva 2017, o tema epistemologia foi criado na ANPAD (Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração) em 2009 na Divisão de Ensino e Pesquisa em Administração e Contabilidade (EPQ) por iniciativa de Ariston Azevedo. Já em 2010, o tema foi criado também na Divisão de Estudos Organizacionais (EOR), numa iniciativa conjunta de Alexandre Carriere e Maurício Serva. A partir de 2011, a UFSC realizou um Colóquio Internacional de Epistemologia e Sociologia da Ciência da Administração, por iniciativa do Núcleo de Pesquisa em Organizações, Racionalidade e Desenvolvimento. Esse evento marcado por ser o único regular e exclusivo quanto ao tema de epistemologia.

Com isso, percebeu que a epistemologia aplicada à administração é algo que vem se desenvolvendo e ganhando espaço a cada dia, fazendo com que o nosso país se configure de tal forma que nos diferencia da grande maioria dos países nos quais a administração ocupa um

espaço importante no campo científico, pois nesses países a discussão epistemológica ainda não se faz ou é insuficiente. Assim, essa constatação valida os esforços de uma comunidade de pesquisadores brasileiros que questiona o sentido e a validade do que produz, pois sabemos bem que não é fácil o ambiente de pesquisa e suas respectivas aplicações por conta de ter que seguir uma ideologia já instaurada em nossa sociedade, assim, eis aqui umas das significações mais claras da refletividade processo tão discutidas em todas as ciências humanas-sociais na atualidade (SERVA, 2012).

Assim, é possível notar o salto que a epistemologia da ciência da administração deu nestes últimos anos contribuindo valiosamente com o meio acadêmico, científico e social.

Para Christian (1991), ele afirma que a ciência deve mostrar-se capaz de estudar a si mesma, de confrontar ideias que o sábio especializado não pode conceber sozinho. E ao estudar epistemologia da ciência da administração, entendemos que devemos sim debater, questionar, ir mais afundo quantos aos fatos, marretar as raízes e construir algo novo em cima do meio científico.

Dado o grande interesse direcionado a essa área, observa aspectos relativos à inovação de estudos a essa área que contribui fortemente a fim de diminuir essas barreiras ideológicas impostas pela sociedade dando mais liberdade ao pesquisador.

Se formos à busca de um panorama atual da epistemologia da administração, podemos tomar como fonte os estudos apresentados nos eventos EnANPAD 2016 e 2017, e no V Colóquio Internacional de Epistemologia e Sociologia da Ciência da Administração realizado em 2015, sendo (SERVA, 2016).

Refletindo a renovação em curso nas demais ciências sociais, ao discutir fundamentos epistemológicos vários autores brasileiros da administração elegem as diversas abordagens centradas na ação — correntes pragmatistas, teoria ator-rede, estudos baseados em práticas — como uma das dimensões mais privilegiadas na atualidade. Tal constatação revela o vigor e o alinhamento dos estudos epistemológicos realizados no Brasil com as tendências que caracterizam o avanço das ciências sociais em nível internacional. (Serva, 2007, p. 4).

Com isso, entende-se que se faz necessário um maior investimento quanto a Colóquios, Eventos, Congressos, Cursos, Disciplinas, dentre outras ações que faça com que a epistemologia na administração seja algo mais acessível e com mais pesquisas relacionadas.

Isso tudo que foi dito até agora, caracteriza-se, sobretudo pela busca de diálogos entre vertentes filosóficas e questões de análise organizacional, onde os autores ensejam uma aproximação clara com certas abordagens da filosofia no sentido de aprofundar a reflexão teórica sobre o objeto dos chamados estudos organizacional segundo Faria (2016).

O aluno quando aprofunda no universo epistemológico primeiramente, terá muitas dificuldades pelos termos filosóficos fazendo com que alguns desistam dessa área por não ter tanta coisa familiaridade com os termos. Porém, ao encontrar uma forma de compreensão dos termos entende que epistemologia na administração traz resultados inimagináveis na forma de agir, pensar e escrever.

Por isso, quando se diz que vemos ser uma árvore genealógica, seria no sentido que devemos praticar a ciência e repassar para outras pessoas. A ciência epistemológica aplica a administração é muito do que pensamos, pois os estudos sempre estão em pleno desenvolvimento.

Outra coisa que é importante frisar quanto à parte de compreensão, seria que atualmente a administração pública vem se desenvolvendo em um dos seguimentos mais ativos no campo, onde os pesquisadores têm dado resultados através de seus resultados e mobilizações criando associações científicas, onde promovem intensos debates e reflexões para a renovação de suas bases e de seus compromissos com a sociedade (SERVA, 2017).

Assim, ressalta-se o esforço dos pesquisadores, onde a todo o momento ganham espaço e visibilidade frente a dificuldades que vão surgindo.

Segundo Santos (2015), o campo epistemológico da ciência da administração está tornando referência com as suas contribuições da Administração Política, enquanto base teórico-epistemológica e metodológica, para interpretar, de forma crítica e contextualizada, as dimensões abstrato-conceituais e empíricas das políticas públicas.

Para Japiassu (2002), nos mesmos moldes do que aponta sobre o desafio das ciências humanas, a área da administração pública necessita recusar modelos que depõem contra conceitos que lhe são caros, inaugurando “uma racionalidade nova, num campo particular, onde pode se afirmar que seria uma investigação livre sobre um objeto definido por ele mesmo.”

2.2 POLÍTICAS CORPORATIVAS RELATIVAS À DIVERSIDADE DE GÊNERO NAS ORGANIZAÇÕES

Para Legatus, (2008) as 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 sim, observa-se que é uma oportunidade de a organização possuir oportunidades para que o sucesso de seu negócio seja cada vez mais próximo.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A metodologia escolhida para esse trabalho foi à bibliográfica, sendo que para Gil (2009, p.6), a pesquisa bibliográfica é desenvolvida embasada em materiais já elaborados, sendo que sua formação foi originada de em sua maioria de livros e artigos científicos.

Os dados coletados foram analisados de acordo com o embasamento teórico aqui 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 bibliográficos apresentados nesta pesquisa, preserva-se o objetivo de buscar acerca das diversidades de gêneros nos contextos organizacionais.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

No mercado atual em que vivemos, ele 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 neste ingresso e nessa gestão, são os valores que é organização acredita e prática. Estes são 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 as características pessoais, estamos dizendo em características estáveis e duradouras entre os indivíduos, onde são formadas as atitudes e as preferências pessoas (Ian e Cooper, 2010).

Com isso, esse sistema de valores chamou de cultura organizacional, que pode ser definida como um conjunto de leis e normas compartilhadas entre os integrantes de uma organização (Newstrom, 2008).

Quando falamos desse sistema acima, 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, 2005. p. 84).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui que diante do exposto: A construção da identidade de gênero com um olhar sobre as bases epistemológicas da ciência da administração. A resposta para essa pesquisa depende de uma análise ampla que foi percebida neste estudo.

Ao entender que viver em sociedade implica em desenvolver capacidades interpessoais para se conseguir (e contribuir) para a convivência em harmonia, respeito, ética, dentre outros critérios para se estabelecer a ordem em contextos sociais, inclusive nos ambientes corporativos, evidencia-se que considerar estes critérios representa o ideal de se garantir boas interações entre membros de equipes de trabalho, além de considerar as diferentes correntes epistemológicas pensando sempre de forma positivista a fim de conseguir construir um amanhã melhor.

Percebe-se ao longo da pesquisa, que qualquer classificação de identidade é uma relação de poder que opera pela exclusão. Sendo assim, a classificação das pessoas é algo que deve ser evitado e buscar continuamente o respeito e empatia uns com os outros.

Ao longo da pesquisa verificam-se como essas relações podem de fato impactar os resultados de uma empresa de forma positiva, quando criado políticas de valorização dessas pessoas. Portanto, ao verificar os resultados da pesquisa bibliográfica, percebe-se que ainda são poucas as empresas que estão preocupadas em fazer processos diferentes em seu dia a dia, para readequar a realidade que vivemos e não viver só da minoria, onde, perdem a oportunidade de ser que eles são de verdade para viver em uma sociedade de rótulos.

REFERÊNCIAS

ALVES-MAZZOTTI, A. J.; GEWANDSZNAJDER, F. **O método nas ciências naturais e sociais**: pesquisa quantitativa e qualitativa. São Paulo: Pioneira, 2002.

BOCK, A. M. B.; FURTADO, O.; TEIXEIRA, M. L. T. **Psicologias**: uma introdução ao estudo da Psicologia. São Paulo: Saraiva, 2012.

BURREL, G.; MORGAN, G. **Sociological paradigms and organizational analysis**. Londres: Heinemann, 1979.

CAPELLE, C. A.; BRITO, M.; MELO, M.O. J. O. L.; CATARINA, M. A produção científica

sobre gênero nas organizações: uma meta-análise. **Revista Eletrônica de Administração**, v. 13, n. 3, 2007.

DESCAMPS, C. **As idéias filosóficas contemporâneas na França (1960-1985)**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1991.

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.

ECO, U. **Como se faz uma tese**. São Paulo: Perspectiva, 1988.

FADIMAN, J.; FRAGER, R. **Teorias da Personalidade**. São Paulo: Harbra, 1986.

FARIA, J. H. **Economia política do poder: uma crítica da teoria geral da administração**. v. 2. 1ª ed. 7ª reimpr. Curitiba: Juruá, 2010b.

GROSSI, P.M. **Identidade de gênero e sexualidade**, 1989.

HALL, C. S.; LINDZEY, G.; CAMPBELL, J. B. **Teorias da personalidade**. Porto Alegre: Artmed, 2000.

IAN, R.; COOPER, C. **Fundamentos de Psicologia para gestão de pessoas: como agem as empresas e seus gestores**. São Paulo: Saraiva, 2010.

JAPIASSU, H. **O mito da neutralidade científica**. Rio de Janeiro: Imago, 1975.

LANDRY, M. **La connaissance de l'administration: sa nature et sa relation avec l'action administrative**. In : AUDET, M. ; MALOUIN, J.-L. (orgs.) *La production des connaissances scientifiques de l'administration*. Quebec : Les Presses de l'Université Laval, 1986.

LEGATUS, **Manual de Políticas Corporativas**, Março, 2008. Disponível em:<
<http://www.legatusasset.com.br/wp-content/uploads/2016/04/Politica-de-Exercici%CC%81cio-de-Voto-Legatus1.pdf>> Acesso em 26 de ago. de 2019.

LIMA, G. R. **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.

NEWSTROM, J. W. **Comportamento Organizacional: o comportamento humano no trabalho**. São Paulo: McGraw-Hill, 2008.

OLIVEIRA, M. A. **Comportamento organizacional para a gestão de pessoas: como agem as empresas e seus gestores**. São Paulo: Saraiva, 2010.

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**. v.11(1), p.16-27, 2003.

PINTO, Á. V. **Ciência e existência: problemas filosóficos da pesquisa científica**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1979.

PIRES, J. C. S.; MACÊDO, K. B. Cultura organizacional em organizações públicas no Brasil. **Revista de Administração Pública**. 2006.

RAMOS, A. G. **A nova ciência das organizações: uma reconceitualização da riqueza das nações**. Rio de Janeiro: FGV, 1981.

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

ROTHMAN, I.; COOPER, C. **Fundamentos de Psicologia Organizacional e do Trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

SERVA, M. Epistemologia da administração no Brasil: o estado da arte. **Cadernos EBAPE.BR**. 2017. v. 15, n. 4, p. 741-750. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1679-395173209>>. Epub Oct-Dec 2017. Acesso em 21 de set. de 2022.

SILVA, A. R. L.; CARRIERI, A. P.; JUNQUILHO, G. S. A estratégia como prática social nas organizações: articulações entre representações sociais, estratégias e táticas cotidianas. **Revista de Administração**. v.46, n.2, p.122-134, 2011.

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**. v. 16, n.50, p. 447-461, 2009.

SOUZA, E. M.; PEREIRA S. J. N.; Produção do heterossexismo e da heteronormatividade nas relações de trabalho: a discriminação de homossexuais por homossexuais. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 14, n. 4, 2013.

SOUZA, E. M.; PERERIA, S. J. N. (Re)Produção do heterossexismo e da heteronormatividade nas relações de trabalho: a discriminação de homossexuais por homossexuais. **Revista de Administração Mackenzie**. v. 14, n. 4, p. 76-105, 2013.

TRIGUERO-SANCHEZ, R.; PENA-VINCES, J.; GUILLEN, J. Como melhorar o desempenho da empresa por meio da diversidade de colaboradores e da cultura organizacional. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**. v. 20, n. 3, p. 378-400, 2018.

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