

## “A Gente Também Sente”:

### **Aceitação da homossexualidade dentro do ambiente acadêmico**

João Luís Alves Pinheiro

Célio da Silva Pupo Junior

Natália Contesini dos Santos

Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro – UFRRJ

#### **1. Introdução**

O processo de aceitação da homossexualidade envolve expectativas, medos, preconceitos e incertezas, tanto do ponto de vista do indivíduo homossexual quanto daqueles com os quais este se envolve, como família e amigos. A heterossexualidade e o binarismo de gênero são "tão certos" e "tão naturais" que, não raro, o homossexual é colocado em posição inferior, num lugar de marginalidade, estigmatização e discriminação, sendo associado a palavras como doença e desvio. Segundo Associação Brasileira de Gays, Lésbicas, Transexuais e Travestis (2015), são consideradas homossexuais as pessoas do mesmo sexo/gênero (homens e mulheres) que sentem atração entre si. Assim como o gênero, a orientação do desejo sexual não é determinada pelo órgão genital, tampouco pelo padrão social, que, no contexto brasileiro, é heteronormativo.

Neste contexto, objetivou-se descortinar o significado para os entrevistados desta pesquisa, do que é viver a homossexualidade dentro do ambiente universitário e seus possíveis impactos na construção de sua cidadania. Como um ambiente organizacional complexo, a universidade se constitui como uma sociedade de classes, composta por várias comunidades as quais possuem objetivos diversificados e conflitantes (DINIS, 2008).

Assim, este estudo de caso busca analisar como acontece o processo de aceitação da orientação sexual em uma instituição federal de ensino superior na região metropolitana do Estado do Rio de Janeiro. Admitindo as forças que a organização tem sob o indivíduo nela inserido, o referencial teórico desse estudo está pautado sob literatura de diversidade de orientação sexual nos espaços organizacionais. Com base em entrevistas em profundidade com 5 alunos universitários, os dados sugerem que, diferente de muitas organizações, o ambiente universitário contribui de modo positivo no processo de aceitação da orientação sexual dos entrevistados.

(83) 3322.3222

contato@cintedi.com.br

[www.cintedi.com.br](http://www.cintedi.com.br)

## 2. Referencial Teórico

### 2.1 Universidade como Organização

Pode-se definir uma organização como um conjunto de indivíduos com objetivos específicos, onde cada qual atua para realizar os seus objetivos pessoais (SANTO e OLIVEIRA, 2008). A interpretação da universidade como um tipo de organização encontrou, no último século, diversas imagens, associadas às diferentes configurações da teoria das organizações, embora sua definição esteja longe de se constituir em consenso.

Kerr (1982) reconhece que a universidade moderna se constitui como uma sociedade de classes, composta por várias comunidades as quais os objetivos são diversificados e conflitantes. Baldrige *et al* (1982) destaca que as universidades são organizações burocráticas complexas, com objetivos, sistemas hierárquicos e estruturas que se diferenciam das demais organizações.

Quanto a função, as organizações universitárias visam promover o ensino superior, a pesquisa e a extensão, além de serem aglutinadoras do saber produzido pela humanidade (BALDRIDGE *et al*, 1982). Quirino e Rocha (2012) defendem que o espaço escolar se caracteriza como plural tanto do ponto de vista de seus membros e ideologias, onde a diversidade de ideias e ações podem legitimar ou subverter a ordem dominante. Segundo Delors (1999), dentre os diversos papéis da universidade como organização estão: (a) ser o lugar onde se aprende e fonte de saber; acompanhar a evolução do mercado de trabalho; (b) ser o lugar de cultura e de estudo aberto a todos; (c) ser o lugar de fazer a cooperação internacional; (d) ser o lugar onde se produz e se socializa o conhecimento.

Estrada (2000) elenca algumas peculiaridades das organizações universitárias, no contexto brasileiro: os grupos de profissionais atuam de modo independente e compartilham os mesmos recursos; estrutura de poder e objetivos mal definidos; corporativismo forte; sistema de avaliação falho ou limitado; domínio ou influência considerável da esfera política sobre a estrutura organizacional; mudanças motivadas, frequentemente, por reações e crises políticas ou governamentais processo de tomada de decisão incrementalista.

Portadoras de características peculiares, as universidades desenvolveram um estilo próprio de estrutura, funcionamento e tomada de decisões (COLOSSI, 1999), o que Leitão (1985) justifica pelo grau de complexidade, nível de especialização e o exercício de tarefas múltiplas, o que exige singular metodologias de trabalho, o que as tornam distintas em relação as demais organizações.

## **2.2 Gestão da Diversidade nas Organizações e nas Instituições de Ensino**

No Brasil, a diversidade é uma questão existente desde sua fundação, visto que o envolvimento de indígenas, europeus e africanos provocou a grande e profunda miscigenação da população atual. Essa heterogeneidade étnica, cultural e social presente na formação do povo brasileiro, aliada a crescente globalização, traz consequências diretas à gestão das organizações. Deste modo, sob a forma de gestão das diversidades, o entendimento e gerenciamento das diferenças individuais passam a ser questões centrais para a sustentabilidade dos negócios.

Em um contexto de sistema social, a questão da diversidade é caracterizada pela dominância de grupos majoritários, que tem maior representatividade, poder e recursos, em detrimento a grupos minoritários (COX JR., 1993). A diversidade refere-se a características humanas que diferenciam as pessoas umas das outras (HANASHIRO, 2007). Ou seja, é “um misto de pessoas com identidades grupais diferentes dentro do mesmo sistema social” (NKOMO e COX JR, 1999, p.335). Abramowicz (2007) aponta que a diversidade se insere em um complexo de significados, crenças e valores que norteiam os pensamentos, discursos e verdades sociais, elementos centrais de constituição dos espaços universitário.

No âmbito da organização, Alderfer e Smith (1982) postulam sobre a existência de grupos de identidade e os grupos organizacionais. Assim, quando entram em uma organização, os indivíduos não abandonam suas identidades raciais, sexuais ou étnicas. O que ocorre é a filiação, por escolha, ao grupo de identidade e, por imposição da função e posição, ao grupo organizacional, momento em que potenciais conflitos podem surgir. Cox Jr (1993) aponta que as diferenças de identidade individuais interagem com uma complexa gama de fatores.

No caso das organizações educacionais, o processo de discussão da diversidade vem com um grande atraso. Somente neste século é que a diversidade entrou nas pautas e nas políticas de Estado. É fundamental reconhecer o papel da escola de servir como instrumento que atribui e transforma a sociedade, estimulando o aprender, apresentar limites e medidas do bom viver, reger a transformação social, dos sentidos do corpo e da vida, ilustrando como viver de forma “normal” e de representar naturalmente o corpo, o gênero e a sexualidade.

## **2.3 Diversidade de Gênero e Orientação Sexual nas Organizações**

No tocante a Diversidade de Gênero e Orientação Sexual, Pinheiro e Gois (2013) propõe as seguintes relações binárias: (1) homem X mulher e (2) heterossexualidade X homossexualidade. Entendidos como construções binárias e antagônicas, estes desdobramentos

posicionam mulher e homossexualidade como o extremo dominado. São assim considerados como grupo minoritário, oprimido ou mesmo considerado de menor importância dentro da lógica social dominante nas sociedades ocidentais e que é refletida na sociedade brasileira.

Apesar dos avanços políticos na busca da igualdade de gênero, respeito às minorias e desenvolvimento de ações de inclusão nas últimas décadas, ainda há um longo caminho a perseguir na busca da isonomia e igualdade (GÓIS, TEIXEIRA, 2015). Essas construções expõem questões de dominação e subordinação, refletindo o norteamento das organizações, em torno do perfil dominante, que se estabelece com a predominância de uma sociedade branca, heterossexual, masculina e sem deficiência física (SERRANO e BRUNSTEIN, 2007).

As discriminações quanto orientação sexual têm suas raízes no contexto social e cultural brasileiro. Estima-se que 10% da população brasileira seja homossexual, o que impõem a esta população a qualidade de socialmente minoritária (IBGE, 2010). Além disso, a sociedade brasileira foi construída sobre um discurso heteronormativo, que institui a heterossexualidade como normal e natural, ideal e moral, coerente e privilegiada, direcionando a ordem social e seus procedimentos e estigmatizando outras formas de vidas que não se enquadrem às suas prescrições (MISKOLCI, 2007).

Pinheiro (2012) afirma que é importante destacar que o contexto de práticas discriminatórias observadas na sociedade, são também observadas dentro do ambiente universitário. Essa realidade se amplia extramuros quando aos homossexuais são impostas situações de preconceito e atos discriminatórios e de recusa (velados ou explícitos).

Para Siqueira e Zauli-Fellows (2006), dentre os grupos abrangidos pelas políticas organizacionais de diversidade, o grupo dos homossexuais é o mais marginalizado porque, devido ao heterossexismo e à homofobia, esses são, muitas vezes, obrigados a não revelar sua identidade a fim de não serem prejudicados em suas carreiras profissionais.

Pinheiro e Góis (2013) afirmam que a diversidade de orientação sexual é algo que deve ser discutido e, de modo paulatino, as diferenças de orientação sexual devem ser naturalizadas. Há um silêncio em termos de políticas de gestão das organizações com relação às ações que minimizem as diferenças e deem um tratamento equitativo entre as pessoas independentemente de sua sexualidade. Moura e Lopes (2014) afirmam que os estudos referentes ao preconceito de gênero e orientação sexual no trabalho vem crescendo nos últimos anos, de outro Souza, Bianco e Silva (2016) reconhecem a grande dificuldade de abordar tais questões no contexto organizacional. Siqueira *et al* (2009) apontam a existência de violência moral, explícita ou velada, e de omissão dos superiores hierárquicos em relação trabalhadores homossexuais masculinos.

Tal resultado reforça a necessidade de as organizações trabalharem na prevenção e no combate à discriminação. Como caixa de ressonância e replicação de comportamentos humanos na sociedade, tais realidades também se verificam dentro de ambientes acadêmicos.

### 3. Metodologia

O presente estudo é uma pesquisa qualitativa e possui caráter exploratório, a qual tem como foco descortinar e esclarecer conceitos e idéias. Segundo Gil (1987, p.45) neste tipo de pesquisa “são desenvolvidas com o objetivo de proporcionar uma visão geral [...] acerca de determinado fato [...] O produto final deste processo passa a ser um problema mais esclarecido, passível de exploração”. Utilizou-se como instrumento entrevistas semiestruturadas.

Para mapear o modo como acontece o processo de aceitação da orientação sexual em um ambiente universitário, foram conduzidas entrevistas com cinco universitários, com o objetivo de capturar suas histórias, opiniões e perspectivas. Segundo Oliveira, Martins e Vasconcelos (2012), entrevistas em profundidade se constituem como uma porta de acesso às realidades sociais dos pesquisados.

Todos os entrevistados se declararam homossexuais, sendo quatro homens gays e uma mulher lésbica. Eles possuem entre 21 e 28 anos e são alunos de uma instituição de ensino superior federal do interior do Rio de Janeiro. Por questões de confidencialidade, os nomes dos entrevistados foram trocados, sem prejudicar ou modificar o teor ou sentido das informações. A tabela 1 (p.7) sumariza o perfil dos entrevistados.

Para a condução das entrevistas foi adotado o roteiro semiestruturado (McCRACKEN, 1988), com perguntas abertas, visando aproximar a entrevista à qualidade de uma conversa natural, deixando o pesquisado livre para discursar, com a manutenção do foco no assunto abordado. As entrevistas tiveram a duração média de 40 minutos e foram gravadas, sendo, posteriormente transcritas em sua íntegra, sem correções ou qualquer comentário adicional (GOUVEIA et al., 2016).

**Tabela 1:** Perfil dos Entrevistados

<b>Nome</b>	<b>Idade</b>	<b>Curso</b>	<b>Idade de Aceitação da Orientação Sexual</b>
<b>Nicole</b>	21	Psicologia	17
<b>Enzo</b>	21	Geologia	17
<b>Henrique</b>	21	Geologia	16
<b>Mateus</b>	22	Jornalismo	18
<b>Bruno</b>	28	Engenharia Agrônômica	22

**Fonte:** Elaborado pelos autores

Para o tratamento dos dados obtidos nas entrevistas, utilizou-se a técnica de análise de conteúdo,

que é uma técnica de fragmentação de textos, cujo objetivo é identificar regularidades condicionadas a um determinado contexto social, buscando-se a compreensão detalhada das crenças, atitudes, valores e motivação (BAUER e GASKELL, 2002, p.65).

#### 4. Análise de Dados

Os dados sugerem que o ambiente universitário possui 3 significâncias no processo de aceitação da orientação sexual: i) Identidade; ii) Libertação e iii) Empoderamento.

- **Identidade**

A construção da identidade (e por consequência do autoconhecimento) do indivíduo é assunto extremamente delicado e polêmico, visto que além de atingir a intimidade dos indivíduos, acaba por ressaltar ou questionar outras relações sociais, como as relações de poder, a legitimidade, a moralidade, o questionamento dos costumes, a necessidade (ou não) de se rever processos sociais e políticas sociais e públicas. Siqueira *et al* (2009) aponta assumir a sexualidade requer equilíbrio entre representação de orientação sexual e forma como ele lida com a reação das pessoas que o rodeiam, especialmente quando se relaciona os laços familiares.

Minha mãe me abordou de forma bem direta em relação a minha sexualidade depois de ver uma foto minha com minha namorada [...], inclusive até hoje ela não aceita, causa várias discussões, várias brigas. Tipo, que eu não sou [lésbica], que ela me conhece melhor do que eu mesma e blá, blá, blá. É um inferno [...] é um assunto que gera briga em casa, [...] me assumi tem dois anos e até hoje é um inferno[...] (Nicole)

No momento em que entrou na universidade, a entrevistada se viu em um ambiente propício para explorar, assumir e aceitar sua homossexualidade, por meio, principalmente, da oportunidade de se relacionar com outras pessoas.

Quando eu entrei na faculdade para mim foi muito bom, porque, assim eu tinha uma liberdade maior, como eu morava sozinha, era mais fácil ter certas experiências, então quando eu fui conhecendo mais gente [...], isso deixou de ser um tabu, porque até, onde eu morava, no ensino médio eu não via nenhuma menina se beijando, e por ter tido mais liberdade de sair, de conhecer gente e tal, eu fui me aceitando (Nicole)

Nesta perspectiva, este processo de aceitação é paulatino, sendo fundamental a ampliação dos círculos sociais e as trocas de experiências vividas no ambiente universitário, como elementos fundamentais para a construção da identidade sexual.

No início eu achava que era bi (bissexual) mesmo sabe? Mesmo não tendo o mínimo tesão em homem nenhum, mas eu achava porque eu achava que era mais fácil ser socialmente aceita sendo bi que sendo lésbica assim. [...] fui vendo que na verdade as pessoas que eu me interessava eram meninas, e que eu não era bi (bissexual) sabe. Nesse quesito a faculdade foi muito importante, sabe? No quesito de me aceitar mais, de auto-aceitação mesmo. [...] Mas hoje em dia eu sou completamente de boa,

todos os meus amigos me aceitaram super de boa, me apoiaram muito, ninguém foi escroto sabe? (Nicole)

A convivência com pessoas de diversas localidades, com outras mentalidades, e a distância de seus familiares tornam-se oportunidades de se autoconhecer, de reavaliar seus próprios preconceitos e tabus, de aceitar e posicionar-se quanto a sua orientação sexual.

- **Libertação**

O ambiente universitário funciona como ferramenta de emancipação no processo de aceitação da homossexualidade por parte dos respondentes.

Foi uma libertação [...] Eu sempre morei em cidade pequena, nunca me senti confortável em falar pra todo mundo que eu sou gay sem problema, tipo assim, 'sou gay sim, e ai?'. No início eu fiquei com medo né, mas depois que eu vi que a galera era super 'de boa' em relação a isso eu me soltei, total. E isso me inspirou a sair do armário para a minha família. [...] Agora levanto a bandeira LGBT com muito orgulho, sou 'viadão'. (Matheus)

Nota-se ainda que a experiência de emancipação vivenciada dentro da universidade inspirou e estendeu o processo de aceitação da homossexualidade para o ambiente familiar.

Foi 'super de boa' quando me assumi na faculdade. Todo mundo aceitou muito bem, foi bem natural, sabe, foi leve. [...] E ter me assumido deu coragem para minha mãe se assumir também, ela tava há 10 anos com meu padrasto num relacionamento abusivo. Quando eu contei para ela, ela tomou coragem para mudar de vida. Ela conheceu uma mulher, ela conseguiu largar meu padrasto, e trouxe essa mulher aqui para nossa cidade. (Henrique)

O combate sistemático a práticas de homofobia no ambiente universitário é visto como forma de estímulo à libertação, permitindo que os entrevistados se expressem. Por ser um espaço de natural jovialidade e descobertas, a Universidade é um lugar propício a discussões sobre diversidade e sexualidade, afinal, é marcado pela dominação de alunos jovens, com idade entre 17 e 25 anos.

É relatado que o perfil da instituição em que os entrevistados estudam, vêm pregando a aceitação, a tolerância e o desenvolvimento de programas de aceitação da pluralidade e de inclusão. Tal instituição faz eco com as premissas de Silva (2013, p.20)

“Discutir a sexualidade é discutir a vida (direito fundamental do ser humano garantido por Lei). É discutir o preconceito sexual, a violência contra a orientação sexual "homo", a discriminação, a exclusão de grupos ditos "minoritários" (e que, na verdade, compostos por um sem número de pessoas) e, especialmente, é discutir o amor ao outro, o respeito, o ser tolerante e, sobretudo, conviver em harmonia com todos os grupos e sujeitos sociais que compõe a grande massa de cidadãos-trabalhadores que foram culturalmente "educados" sob a pecha do machismo, do behaviorismo e de nuances que, ao contrário de combater o ódio social contra o que a sociedade intitula de "diferente" ou "anormal", aprofunda ainda mais a reprodução do preconceito e da falta de informação que condiciona o "padrão" coercitivo que culminam nos fatos da discriminação social e da negligência intelectual e política e que na, verdade, precisam de uma "libertação social" que tanto buscamos e que, por vezes, nos acomodamos por motivos diversos.”

Siqueira *et al* (2009) aponta que o ambiente acadêmico é tido como um lugar onde há uma expectativa de convivência pacífica de idéias e ideais, o que corrobora ainda mais para uma esfera libertadora, o que é confirmada na fala de uma das entrevistadas, como segue:

Nunca passei por situação homofóbica aqui dentro, mas fora, qual o homossexual que nunca passou? [...] Na minha cidade eu tinha receio de beijar uma menina na frente de alguém, de alguém ver. Na faculdade foi diferente, tipo que abriu uma porta pra mim. Então como lá eu não tinha esse receio, eu percebi que eu deveria ser daquele jeito, do jeito que eu era mesmo. (Nicole)

Apesar do exposto pela entrevistada, há registros nesta instituição de práticas homofóbicas em seu passado recente. Fica a ressalva de que a liberdade encontrada pelos entrevistados é um processo de luta constante, resultado de um processo de luta contra intolerância, combatendo-se preconceitos através da informação, da educação e do diálogo. A Universidade tem que toma a função de transformação social e aceitação aos diferentes.

- **Empoderamento**

O ambiente universitário funciona como espaço seguro e controlado para o exercício da sexualidade. É um ambiente em que os indivíduos podem exercitar a sua identidade e sua sexualidade, fruto da aceitação das diferentes formas de expressão da sexualidade, onde a pluralidade não causa espanto ou mesmo rejeição.

Tal realidade possibilita o estabelecimento de um empoderamento dos indivíduos, que provavelmente extramuros da Universidade, seriam marginalizados e perseguidos. Por conviverem com pessoas de dentro e de fora, o processo de empoderamento é lento e doloroso, mas quando estabelecido é rico e proveitoso.

“O empoderamento, portanto, é plástico e inclusivo, possibilitando fortalecimentos e aprimoramentos, implica também em ambiguidades e não necessariamente na eliminação de hierarquizações. Neste sentido, o empoderamento diz respeito ao processo de desenvolvimento de uma cidadania plena incorporando dimensões de igualdade social e reconhecimento das diferenças.” (TAQUES, 2006, p. 69)

Um dos entrevistados aponta que antes de entrar na universidade já havia assumido sua orientação sexual para a família, porém, ao entrar em um novo círculo social, se viu obrigado a esconder sua homossexualidade novamente. Ou seja, esse é um exercício cotidiano de estabelecimento de poder e por consequência de definição de sua identidade:

O exercício do poder não é simplesmente uma relação entre “parceiros” individuais ou coletivos; é um modo de ação de alguns sobre outros. O que quer dizer, certamente, que não há algo como o “poder” ou “do poder” que existiria globalmente, maciçamente ou em estado difuso, concentrando ou distribuído: só há poder exercido por “uns” sobre os “outros”; o poder só existe em ato, mesmo que, é claro, se inscreva num campo de possibilidade esparsa que se apoia sobre estruturas permanentes. (FOUCAULT, 1995, p.242).



Isso reforça o afirmado por Moura *et al* (2017) que a homossexualidade muitas vezes é escondida ou negada, no intuito de adequar-se ao padrão heteronormativo.

Na verdade, até antes [da Universidade] eu já tinha um entendimento razoável do que eu era, do que eu sentia. Mas por pressão social, pelo fato de tá sozinho, num Estado diferente... Você acaba que tá inserido nesse modelo padrão de vida, heteronormativo. Então, no início da universidade eu levava uma vida heterossexual, embora minha cabeça já tivesse com um bom entendimento a respeito da minha homossexualidade (Bruno)

Quando o indivíduo vem de uma origem acolhedora, onde sua sexualidade é aceita, a distância dos novos conviventes, é fator restritivo de desenvolvimento emocional e afetivo. Fraser (2001, p.258) afirma que ao “... terem sua sexualidade desacreditada, os homossexuais estão sujeitos à vergonha, molestação, discriminação e violência, enquanto lhes são negados direitos legais e proteção igual – todas negações fundamentais de reconhecimento”.

A segunda ‘saída no armário’ desse entrevistado ocorreu depois de um tempo na universidade, quando já tinha confiança nos amigos para poder assumir a sua identidade. O apoio social pode ser compreendido como um fator determinante para que ocorra a aceitação do indivíduo homossexual.

Minha segunda saída do armário ela aconteceu no meu primeiro pro segundo ano na universidade [...] Isso foi começando nos ‘bastidores’, eu fui entendendo minha sexualidade, me relacionei com os primeiros meninos. E quando eu tive uma segurança e um entendimento bem claro, eu contei pra alguns amigos mais próximos, da faculdade. E ai entra a parte que não foi legal, que um desses amigos contou pra todas as outras pessoas, então eu fui ‘descoberto’ e isso ai um primeiro momento não foi legal, foi bastante traumático... (Bruno)

Cada indivíduo possui um processo de “*coming out*” próprio, o qual pode ser traumático caso não esteja preparado para tal. Um dos entrevistados reconhece que o ambiente universitário ajudou a reafirmar sua orientação sexual.

[...] como [a exposição de sua homossexualidade] veio de forma abrupta, e pela boca de outras pessoas, essa história acaba se espalhando, você acaba percebendo a rejeição de algumas pessoas evidentemente, né? Foi a primeira experiência que eu tive com o não entendimento das pessoas né[...] Posso dizer que a faculdade me ajudou bastante nisso. De certa forma isso foi um bom passo para mim, né, me fortaleceu como pessoa. (Bruno)

Foi identificado receios de entrevistados em expor sua orientação sexual fora do ambiente acadêmico. Tal situação se alinha com os estudos de Irigaray (2007), que expõe que o indivíduo tende a optar pela negação de sua sexualidade para se proteger de preconceitos.

“a gente sempre acaba revivendo esse momento [de invisibilidade] diversas vezes. Quando a gente conhece amigos de amigos né? Quando a gente está no escritório[...] Então, a todo momento o homossexual vive a experiência de saída do armário, o que muda é como ele lida com essa situação. Eu, hoje, não me escondo mais né.” (Henrique)

Outro entrevistado reconhece que o ambiente universitário possibilita assumir sua identidade sexual. As relações de convívio social experimentadas na universidade ajudam a reafirmação dos valores relacionados a sua orientação sexual.

Eu já fui pra na faculdade e logo me assumi 'oficialmente viado' pros meus amigos mais próximos e tal, eu contei. O que rolou foi que todo mundo ficava me perguntando a todo momento, sabe, aquelas perguntas clichês para confirmar se eu era ou não 'viado'. Isso fez eu questionar umas coisas e confirmar outras. Depois de um tempo, pararam... (Enzo)

A possibilidade de se viver a sua sexualidade, sem a necessidade de máscaras tem se mostrado um componente relevante na construção dos indivíduos, que no exercício de seu empoderamento cotidiano tem conseguido transpor barreiras e atingido novos objetivos.

## **5. Considerações finais**

Esse artigo buscou analisar como acontece o processo de aceitação da orientação sexual em um ambiente universitário. Os dados sugerem que, diferente de muitas organizações, o ambiente universitário contribui de modo positivo no processo de aceitação da orientação sexual dos informantes, sendo associado a 3 significâncias: i) Autoconhecimento; ii) Libertação e iii) Empoderamento. Os principais resultados obtidos indicam que estar inserido em um convívio acadêmico corroborou para que os respondentes reavaliassem seus valores e, com isso, quebrassem tabus relacionados a sua própria sexualidade.

Este estudo auxilia na compreensão dos fatores e contextos existentes no ambiente universitário que facilitaram o processo de aceitação da homossexualidade dos informantes. A convivência com pessoas diferentes, a liberdade, a distância do lar e de familiares e a aceitação e apoio dos amigos universitários foram os principais aspectos identificados como elementos que colaboraram para a consolidação, íntima e socialmente, da posição e orientação sexual dos entrevistados.

As principais implicações teóricas deste estudo apontam para o debate em torno da aceitação e expressão da orientação sexual. Conforme apresentado no referencial teórico, o medo de perder o afeto familiar e os laços de amizades são os meios que levam o indivíduo a negar sua sexualidade, vivendo na invisibilidade por apreensão de ser marginalizado. Uma vez livre destes medos, ele se vê capaz de viver e se relacionar do modo como deseja e acredita ser o melhor.

Como sugestões de pesquisa futuras, acredita-se que esse mesmo estudo pode ser aplicado com um grupo diferente, como, por exemplo, alunos egressos e ingressantes, de modo a permitir a comparação. Acredita-se ser possível compreender as diferenças nos processos de aceitação da homossexualidade, em razão da intensidade de exposição dos entrevistados, as interações e ações que ocorrem nesses espaços.

### Referências Bibliográficas

- ABGLT. Associação Brasileira de Gays, Lésbicas, Travestis e Transexuais. *Manual de Comunicação LGBT*. Belo Horizonte: Ajir, 2015
- ABRAMOWICZ, Anete. O debate sobre infância e a educação infantil na perspectiva da diferença e da multidão. *Anais da Reunião Anual da Anped*, v. 30, 2007
- ALDERFER, C. P.; SMITH, K. K. Studying intergroup relations embedded organizations. *Administrative Science Quarterly*, v. 27, p. 35-65, 1982
- BALDRIDGE, J. Vitor et al. *Estructuración de políticas e liderazgo efectivo en la educación superior*. México: Noema, 1982
- BAUER, M. W.; AARTS, B. A construção do corpus: um princípio para a coleta de dados qualitativos. In: BAUER, M. W.; GASKELL, G.. *Pesquisa Qualitativa com Texto Imagem e Som*. Rio de Janeiro: Ed. Vozes, 2002
- COX, T. *Cultural diversity in organizations: theory, research & practice*. São Francisco: Berrett Koehler, 1993
- DELORS, Jacques et al. *Educação: um tesouro a descobrir*; 3ª ed. São Paulo: Cortez; Brasília, DF: MEC:UNESCO, 1999
- DINIS, Nilson Fernandes. Educação, relações de gênero e diversidade. *Educação e Sociedade*. Vol. 29. Nº 103. Campinas. Mai-Ago, 2008.
- ESTRADA, R. J. S. Os rumos do planejamento estratégico na universidade pública: um estudo de caso na Universidade Federal de Santa Maria. *Tese de Doutorado*. PPGEP/UFSC. Florianópolis, 2000
- GIL, A. C. *Como elaborar projetos de pesquisa*. São Paulo: Atlas, 1987
- GÓIS, J. B. H.; TEIXEIRA, K. C. da S. Diversidade e equidade de gênero em empresas. *Revista Gênero*. UFF. Niterói. v.15, nº 2. 2015
- GOUVEIA, T. M. O. A.; AYROSA, E. A. T.; CERCHIARO, I. B.; GRADVOHL, D. M.. A Análise de discurso na pesquisa acadêmica em estratégia. *Revista Ibero-Americana de Estratégia (RIAE)*, v.15, n.3, p.6-19, 2016
- HANASHIRO, D. M. M. Convivendo com a diversidade cultural. In: HANASHIRO, D. M. M.; TEIXEIRA, M. L. M.; ZACARELLI, L. M. (Org.). *Gestão do fator humano – uma visão baseada em stakeholders*. São Paulo: Saraiva, 2007
- IRIGARAY, H. A. R. Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso? *Anais do 31º Encontro ANPAD*, 2007
- KERR, Clarck. *Os usos da universidade*. Fortaleza: Edições UFCE. Ceará, 1982
- LEITÃO, S. P. A questão organizacional na universidade: as contribuições de Etzioni Erice. *Revista da Administração Pública*, v.19, n.4, 1985
- MCCRACKEN, G.. *The long interview*. Newbury Park: Sage Publications, 1988
- MISKOLCI, R. Pânicos morais e controle social: reflexões sobre o casamento gay. *Cadernos Pagu*, Campinas, v.28, p.101-128, 2007

- MOURA, R. G.; LOPES, P. L. O preconceito e a discriminação de transgêneros no processo de recrutamento e seleção de pessoal: uma revisão bibliográfica. *Anais do XI Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia*, 2014.
- MOURA, R. G.; NASCIMENTO, R. P.; BARROS, D. F. O problema não é ser gay, é ser feminino: o gay afeminado e as organizações. *Farol - Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade*, v.4, n.11, p.1478-1541, dez. 2017.
- NKOMO, S. M., COX Jr, T. Diversidade e Identidade nas Organizações. In: CLEGG, S.R. et.al., *Handbook de Estudos Organizacionais*. São Paulo: Atlas, 1999
- OLIVEIRA, V. M. de; MARTINS, M. F.; VASCONCELOS, A. C. Entrevistas “Em Profundidade” na pesquisa qualitativa em administração: Pistas teóricas e Metodológicas. *Anais do 15º Simpósio de Administração da Produção, Logística e Operações internacionais*. São Paulo, v.15, p.1-12, 2012
- PINHEIRO, J. L. A. Gestão da(s) diversidade(s) e a questão do assédio nos cursos de administração. *Revista Administração em Debate*. CRA-RJ. 2017. v.7. p. 36-54.  
<http://www.cra-rj.adm.br/publicacoes/RAD/RAD07/files/assets/basic-html/page44.html> .
- PINHEIRO, J. L. A.; GOIS, J. B. H. Amplitude da gestão da(s) diversidade(s): Implicações organizacionais e sociais. *Revista Carreiras & Pessoas*, v.3, p.72-90, 2013
- SAJI, G. S. M. *Gestão da Diversidade no Brasil: Apresentação de um modelo brasileiro*. 62f. Dissertação (MPA), Escola de Administração de Empresas de São Paulo, 2005
- SANTO, E. E.; OLIVEIRA, T. R. A Universidade como Organização: Uma Abordagem Sob o Ponto de Vista da Efetividade. *Anais do VIII Colóquio Internacional sobre Gestão Universitária na América do Sul*, 2008
- SERRANO, C.; BRUNSTEIN, J. Relações de trabalho, percepção da deficiência e o desenvolvimento profissional do tetraplégico em uma organização pública: em busca do significado da inclusão. *Anais do 1º Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho da Anpad*, 2007
- SILVA, Ariana K. L. S. da. Diversidade sexual e de gênero: a construção do sujeito social. São Paulo. *Revista NUFEN [online]*. v.5, n.1, Janeiro-Julho, 12-25, 2013.
- SIQUEIRA, M. V. S.; SARAIVA, L. A. S.; CARRIERI A. P.; LIMA, H. K. B. L.; ANDRADE, A. J. A. Homofobia e violência moral no trabalho no Distrito Federal. *Revista Organização e Sociedade*, v.16, n.50, p.447-461, 2009
- SIQUEIRA, M. V. S.; ZAULI-FELLOWS, A. Diversidade e identidade gay nas organizações. *Anais do I Encontro de Estudos Organizacionais*, 2006
- SOUZA, E. M., BIANCO, M. F.; SILVA, P. O. M. Análise arqueológica das estratégias utilizadas por homossexuais no trabalho bancário. *Farol, Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade*, a.3, v.6, p.12-59, 2016
- THOMAS Jr, R. R. From affirmative action to affirming diversity. *Harvard Business Review*, v. 68, p. 107-118, 1990.