

## COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL: UMA DISCUSSÃO SOBRE MUDANÇA, DIVERSIDADE, E TRANSEXUALISMO

LOUISE LANES LEMÕES<sup>1</sup>; FLAVIA BEATRIZ VIEIRA RODRIGUES<sup>2</sup>; RENATA TAJES CARDOZO<sup>3</sup>; RAFAEL D. PECCE E SILVA<sup>4</sup>; KEVEN FONDAIK<sup>5</sup>; FRANCIELLE MOLON DA SILVA<sup>6</sup>.

<sup>1</sup>Universidade Federal de Pelotas – *louiselemos2009@hotmail.com*;

<sup>2</sup>Universidade Federal de Pelotas - *flaviabeatriz.v@gmail.com*;

<sup>3</sup>Universidade Federal de Pelotas - *tajesrenata@gmail.com*;

<sup>4</sup>Universidade Federal de Pelotas - *rafa\_pecce@yahoo.com.br*;

<sup>5</sup>Universidade Federal de Pelotas - *kevenfondaik@yahoo.com.br*;

<sup>6</sup>Universidade Federal de Pelotas - *franmolon@yahoo.com.br*

### 1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho visa analisar os debates em torno do comportamento organizacional. Aspectos de como a natureza das pessoas, seus valores e atitudes impactam o dia a dia das organizações foram considerados. A principal proposta é abordar como a discussão da mudança, diversidade e transexualidade são consideradas no ambiente de trabalho, propondo uma relação entre gestão da diversidade, em especial com as questões de gênero, e sucesso organizacional.

A natureza das pessoas constitui-se pelos valores, princípios, personalidades e emoções de acordo com a concepção da família, da religião e da sociedade em que vive. A cultura organizacional é um sistema de valores compartilhados pelos seus membros, em todos os níveis, que diferencia uma organização das demais (MENDES, 2010). Segundo Crozatti, ( s.p.1998):

Todas as atividades em uma empresa, independentemente de sua natureza ou propósito, consomem recursos e geram produtos e serviços. A maneira de executar as atividades em cada qual sofre influência direta das crenças e valores implícitos nas regras, atitudes, comportamentos, hábitos e costumes que caracterizam as relações humanas na organização. Desta forma, a cultura organizacional, composta de crenças e valores, como será visto adiante, impacta os níveis de eficiência e eficácia das atividades executadas, ao determinarem o grau de importância das variáveis inerentes às atividades” (CROZATTI,s p. 1998).

Para que se possam abordar os temas propostos uma série de conceituações devem ser feitas previamente. Segundo Silva,( s.p. 2010):

O termo gênero, por sua vez, transcende o aspecto biológico e entra na área cultural, sendo, conseqüentemente, uma construção social. Desse modo, tem-se o gênero feminino

(papel social voltado às mulheres), o masculino (papel social de homem). Pode ocorrer de o indivíduo não se identificar completamente com o papel de mulher nem o de homem, possuindo um comportamento híbrido, são os chamados andrógenos.(SILVA, s.p. 2010)

O comportamento organizacional acaba por ser uma extensão do comportamento da sociedade onde esta atuando, suas escolhas e de seus clientes e colaboradores, contribuem para perpetuação da discriminação. Mas também e nela, na organização, que se implementará a mudança da cultura organizacional. Na diversidade há a questão de gênero que é um componente que vai além do sexo masculino, ou feminino, da raça, ou etnia. Mais que isto, contempla a questão da identidade, que é um componente interno da pessoa. Enfocando na questão do transexualismo, que segundo o CONSELHO FEDERAL de MEDICINA, por definição a transexualidade é:“o paciente transexual portador de desvio psicológico permanente de identidade sexual, com rejeição do fenótipo e tendência à automutilação e/ou autoextermínio” (Resolução CFM N°1.995/2010);

Inúmeras vezes ao responder a ofertas de vagas em empresas públicas ou privadas, o transexual é exposto a situações de discriminação. Na situação de ter a aparência compatível com o sexo feminino, ou vice-versa, e seu nome civil não representar o mesmo gênero. Muitos profissionais são barrados neste ponto do processo de seleção. Este caso ilustra um caso de discriminação, os quais deveriam erradicar com um trabalho constante de gestão da diversidade e gestão da mudança da cultura na organização.

De outro lado, empresas inovadoras com ações que contemplam a diversidade vêm se multiplicando. Somado com o advento de mudanças na legislação em inúmeros países como é o caso dos EUA avanços são conquistados.

[...] mais da metade das companhias da lista da Fortune 500 já concedem benefícios para os parceiros. E essas organizações [da Fortune 500] não fazem as coisas de brincadeira - tudo tem a ver com resultados. Com os tribunais começando a concretizar a promessa de igualdade, mais empresas irão se alinhar".Embora esse tema possa ser um desafio para alguns empregadores - e para profissionais de RH que venham a lidar com isso -, no que tange à definição do modo de começar a construir a inclusão de GLBT no local de trabalho, especialistas recomendam alguns passos concretos. Além disso, o apoio está surgindo de avanços como a decisão de determinados estados e das conquistas de várias entidades. (CADRAIN, s.p. 2010)

Gestores que desejam que sua organização esteja alinhada com uma sociedade mais igualitária no que se refere aos avanços sociais, como também, ao que se refere a uma organização mais competitiva, uma vez que a diversidade traz vantagens internas e externas. Uma vez que a equipe ganha em inovação do grupo, quando contempla pessoas de naturezas diferentes e processos diversos. De outro ângulo a empresa ganha, pois é vista de fora, ou seja, pela sociedade como uma empresa justa, moderna e inovadora.

## **2. METODOLOGIA**

Este estudo é de natureza qualitativa, no qual teve como técnica de coleta de dados a análise de documentos e da literatura disponível a respeito dos temas: comportamento organizacional, transexualismo, mudança e diversidade.

Foram consultados estudos e análises de obras publicadas nessa área, como artigos, livros, periódicos acadêmicos e revistas eletrônicas. Bem como do relatório para condutas éticas na empresa, da Ethos, que apresenta casos sobre formas de selecionar um candidato para desempenhar uma função, na empresa no processo de seleção busca encontrar a solução mais eficiente possível, ou seja, contratar o profissional que ocupará a posição com máxima produtividade. (CGU, 2000).

A análise dos dados foi interpretativa na intenção de responder ao objetivo proposto no trabalho, articulando as discussões sobre mudança, transexualidade e diversidade no que se refere ao impacto na construção do comportamento das organizações bem como no sucesso dos processos gerenciais das mesmas.

## **3. RESULTADOS E DISCUSSÃO**

O estudo envolveu a interdisciplinaridade da transexualidade no ambiente de trabalho. São temas polêmicos, mas estudos, debates e projetos, são necessários, a fim de criar um caminho com o objetivo de gerir melhor os conflitos, os comportamentos homofóbicos, machistas e preconceituosos, velados ou não.

Observou-se na pesquisa que existem empresas inovadoras as quais são destaques pelo mundo vêm trabalhando com sucesso na gestão da diversidade e da mudança da cultura organizacional.

Exemplos de empresas que valorizam a diversidade são a Natura Cosméticos, que reconhece a declaração de convivência de uniões homoafetivas e a IBM que tem além de benefícios, uma política da companhia, com grupos de trabalho voltados à valorização GLBTs, a extensão dos benefícios sociais as uniões homoafetivas, como plano de saúde e seguros, por exemplo.

Na área do direito, surgem alguns avanços importantes, uma vez que decisões judiciais favoráveis a concessão de direitos iguais vem avançando na igualdade entre os trabalhadores, um avanço recente foi a identidade social.

## **4. CONCLUSÕES**

A partir do trabalho realizado, pôde-se constatar que conceder importância ao tema da diversidade sexual no trabalho pode trazer benefícios para a organização gerando rendimentos tanto mensuráveis, quanto intangíveis ao longo prazo. Uma vez que a equipe ganha em inovação do grupo, quando contempla pessoas de naturezas diferentes e processos diversos. De outro ângulo a empresa ganha, pois é vista de fora, ou seja, pela sociedade como uma empresa justa, moderna e inovadora. Através da igualdade de oportunidades e da conduta ética entre os colaboradores, as empresas

ajudarão na construção de uma sociedade mais justa e igualitária, combatendo a exclusão e discriminação.

## 5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CADRAIN, Diane **Igualdade sexual no trabalho** | Melhor Gestão de Pessoas, HR Magazine. In <http://www.hrmagazine.co.uk/acesso> em 08 de agosto de 2013.

**CODIGO-DE-ETICA-ETHOS** disponível em: <http://www.cgu.gov.br/PrevencaodaCorrupcao/Integridade/IntegridadeEmpresas/arquivos/Elaboracao-Codigo-de-Etica-Ethos-Claudio-Abramo.pdf> acesso em 11 de agosto de 2013

CROZATTI, Jaime. **Modelo de gestão e cultura organizacional: conceitos e interações**. Cad. estud. no.18 São Paulo May/Aug. 1998 disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-92511998000200004&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-92511998000200004&script=sci_arttext) acesso em 11 de setembro de 2013

MECCHI, Cassiano Luiz. **Diversidade Sexual e Políticas de Gestão De Pessoas: Um estudo exploratório em três empresas de grande porte**. TCC bacharel em administração, USP, São Paulo, 2006. in: <http://www.ead.fea.usp.br/tcc/trabalhos/TCC%20Cassiano%20Mecchi.pdf> acesso em outubro de 2013

MENDES, Jeronimo. **O Que e Cultura organizacional**. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/administracao-e-negocios/o-que-e-cultura-organizacional/46093/> acesso em 11 de setembro de 2013

**Resolução CFM nº 1652/2002**. Disponível em: [WWW.portalmedico.org.br](http://www.portalmedico.org.br) acesso em 11 de agosto de 2013.

ROBBINS, Stephen P. JUDGE, Timothy A. SOBRAL, Filipe. **Comportamento Organizacional. Teoria e Prática no Contexto brasileiro**. 14<sup>ed.</sup> São Paulo Pearson, 2012.

SILVA, Sofia Vilela de Moraes. **Transexualidade e discriminação no mercado de trabalho**. 2010 in: [HTTP://jus.com.br/artigos/22199](http://jus.com.br/artigos/22199).

VECCHIO, R. P. **Comportamento Organizacional**. 6<sup>o</sup> ed. São Paulo: Cengage Learning, 2009.