

HOSPITALIDADE E HOSTILIDADE PARA COM MEMBROS DA COMUNIDADE LGBTQIAP+ EM ORGANIZAÇÕES

RAFAEL FERRO

UNIVERSIDADE ANHEMBI MORUMBI (UAM)

MIRIAN REJOWSKI

UNIVERSIDADE ANHEMBI MORUMBI (UAM)

THIAGO MARTINS DOS SANTOS

UNIVERSIDADE ANHEMBI MORUMBI (UAM)

CÉSAR BARBOSA CONSTANTINO

UNIVERSIDADE ANHEMBI MORUMBI (UAM)

Agradecimento à órgão de fomento:

Nada a declarar.

HOSPITALIDADE E HOSTILIDADE PARA COM MEMBROS DA COMUNIDADE LGBTQIAP+ EM ORGANIZAÇÕES

Introdução

O movimento GLS surgiu nos anos 1960 nos EUA após uma rebelião em bares de Nova Iorque, buscando direitos e igualdade para pessoas com diversas orientações sexuais. Empresas seguem regras heteronormativas, excluindo e prejudicando funcionários LGBTQIAP+. A hospitalidade analisa relações sociais em organizações além do turismo e hotelaria. Esta pesquisa identifica manifestações de hospitalidade e hostilidade em ambientes corporativos vivenciadas por membros LGBTQIAP+.

Problema de Pesquisa e Objetivo

Ambientes de trabalho podem ser hostis ou acolhedores para o grupo LGBTQIAP+. Esta pesquisa busca analisar as diferentes manifestações de hospitalidade e hostilidade em ambientes corporativos para membros LGBTQIAP+. Através de uma revisão sistemática da literatura, objetiva-se avançar o conhecimento sobre inclusão e fenômenos relacionados a pessoas LGBTQIAP+ no trabalho. A abordagem teórica da hospitalidade é utilizada para elucidar essas relações e contribuir para futuras investigações.

Fundamentação Teórica

A hospitalidade estuda as relações sociais e promove o acolhimento, suprimindo hostilidades. Anfitriões e hóspedes têm papéis definidos e interações baseadas em regras sociais. No contexto organizacional, a falta de reconhecimento da diversidade gera um ambiente hostil para a comunidade LGBTQIAP+. Apesar da legislação de igualdade, muitas empresas não proporcionam um ambiente acolhedor, levando ao medo e ocultação da identidade sexual no trabalho. A hospitalidade contribui para a harmonia e produtividade nas organizações ao promover a aceitação da diversidade.

Discussão

A hospitalidade e a alteridade são essenciais, enquanto a discriminação surge de diferenças, gerando medo e hostilidade. A conduta heteronormativa exclui e busca hegemonia. A solidariedade é negligenciada no trabalho individualista. Tolerância, aceitação e respeito estão relacionados, mas a tolerância pode contradizer a hospitalidade. A hostilidade prejudica LGBTQIAP+ no trabalho, e gestores despreparados agravam a situação. Contexto social e cultural intensificam a hostilidade. Organizações devem promover hospitalidade.

Conclusão

Esta pesquisa identificou e analisou manifestações de hospitalidade e hostilidade vivenciadas por membros LGBTQIAP+ em ambientes corporativos. Os resultados contribuem para a literatura sobre diversidade nas organizações, utilizando a perspectiva teórica da hospitalidade. É promissor que futuras pesquisas adotem a hospitalidade como lente teórica, compreendendo melhor as complexas relações de trabalho. O respeito às diferenças no mundo corporativo é fundamental para a inclusão e a ultrapassagem de preconceitos.

Referências Bibliográficas

Camargo, L. O. de L. (2015). Os interstícios da hospitalidade. *Revista Hospitalidade*, 12(número especial), 42-69. Lashley, C. (2004). Para um entendimento teórico. Em C. Lashley & A. Morrison (Orgs.), *Em busca da Hospitalidade: perspectivas para um mundo globalizado* (p. 1-24). Manole. Levinas, E. (1980). *Totalidade e infinito*. Edições 70. Pompeu, S. L. E., & Souza, E. M. de. (2018). A

produção científica sobre sexualidade nos estudos organizacionais: uma análise das publicações realizadas entre 2005 e 2014. *Organizações & Sociedade*, 25(84), 50-67.