

ONDE ESTÃO E COMO ESTÃO: PRESENÇA LGBTQIA+ NAS EMPRESAS

Leonardo Júnio Melo Lopes Bandeira¹
Daniel Luciano Gevehr²

RESUMO

O estudo analisa a presença LGBTQIA+ dentro das empresas com o objetivo de compreender como é o processo de inserção da pessoa LGBTQIA+ dentro do ambiente de trabalho das indústrias, comércio, serviços e agronegócios localizados no município de Parobé (RS). A pesquisa é definida por um estudo de caso de natureza básica, caracterizando-se como exploratório, é abordado como explicativa e pesquisa bibliográfica, o método utilizado foi qualitativo. A pesquisa procura discutir questões relacionadas ao processo de inclusão no mercado de trabalho, bem como problematizar acerca da presença – ou não – de preconceitos e problemas relacionados com a diversidade de gênero.

Palavras-chave: LGBTQIA+; comunidade; preconceito; diversidade; inclusão; identidade de gênero.

ABSTRACT

The study analyzes the LGBTQIA+ presence within companies with the aim of understanding how the process of inserting LGBTQIA+ people into the work environment of industries, commerce, services and agribusinesses located in the municipality of Parobé (RS). The research is defined by a case study of a basic nature, characterized as exploratory, it is approached as explanatory and bibliographical research, the method used was qualitative. The research seeks to discuss issues related to the process of inclusion in the job market, as well as to problematize the presence - or not - of prejudices and problems related to gender diversity.

Keywords: LGBTQIA+; community; diversity; inclusion; gender identify.

¹ Acadêmico do curso de Graduação de Administração Geral das Faculdades Integradas de Taquara – FACCAT – Taquara/RS. leonardobandeira@sou.faccat.br

² Orientador, pós-doutor em História e professor titular do Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional (PPGDR) das Faculdades Integradas de Taquara – FACCAT – Taquara/RS. danielgevehr@hotmail.com.

1 INTRODUÇÃO

Vivemos em uma sociedade onde a diversidade encontra-se cada vez mais presente. Dentro das organizações, por sua vez, não é diferente. De um lado há empresas com uma cultura conservadora, ainda iniciando sua experiência com a presença efetiva de pessoas LGBTQIA+ (Lésbica, Gays, Bissexuais, Transexuais, Queer, Intersexual, Assexual) e com profissionais que continuam se preocupando - muitas vezes de forma negativa - com a sexualidade do outro dentro do ambiente de trabalho. Entretanto, é perceptível o avanço no que diz respeito à presença, a visibilidade, o respeito e a empatia para com as pessoas LGBTQIA+ no mercado de trabalho, contribuindo para a formação de um mundo mais plural e marcado pela diversidade.

O presente estudo busca, através desse recorte espacial e temporal, compreender como a presença LGBTQIA+ está acontecendo, efetivamente, dentro das empresas em Parobé, município brasileiro do estado do Rio Grande Do Sul, região metropolitana de Porto Alegre, durante o ano de 2023.

Butler (2003), pesquisadora de referência nos estudos sobre gênero, contribui para essa pesquisa, na medida em que apresenta discussões fundamentais sobre os conceitos de gênero, identidade de gênero, relações de gênero e diversidade, que norteiam o presente estudo.

O estudo tem como tema central a questão da presença LGBTQIA+ dentro das empresas. O presente projeto de pesquisa será desenvolvido dentro das empresas de diferentes ramos de atuação tais como indústrias, comércio, serviços e agronegócios. O estudo será desenvolvido em Parobé, município brasileiro do estado do Rio Grande Do Sul, região metropolitana de Porto Alegre, durante o ano de 2023. Busca-se, através desse recorte espacial e temporal, compreender como a presença LGBTQIA+ está acontecendo, efetivamente, dentro das empresas. A problemática central a ser discutida está focada em: Como é o processo de inserção da pessoa LGBTQIA+ dentro do ambiente de trabalho das indústrias, comércio, serviços e agronegócios localizados no município de Parobé (RS)?

Como objetivos específicos buscamos: a) compreender como é o processo de inserção da pessoa LGBTQIA+ dentro do ambiente de trabalho; b) analisar o comportamento organizacional onde encontra-se presente colaboradores LGBTQIA+; c) identificar dificuldades presentes na inserção e permanência do(s) colaborador(es)

dentro do seu setor; d) interpretar como os colaboradores (Lésbica, Gays, Bissexuais, Transexuais, Queer, Intersexual, Assexual) estão se sentindo no ambiente de trabalho.

A presença LGBTQIA+ dentro das empresas é fundamental para promover a diversidade e o respeito à pluralidade. É preciso compreender e reconhecer a importância da diversidade dentro das empresas no município de Parobé, um ambiente de trabalho mais inclusivo pode trazer benefícios para os colaboradores como para a organização. A diversidade é um tema que vem se destacando, buscando promover, não somente a igualdade, mas também benefícios econômicos para as organizações.

Promover a inclusão desta comunidade dentro das organizações do município pode vir a ter um impacto positivo para a sociedade. Ajudando a criar um ambiente igualitário e justo na localidade, fortalecendo o respeito e a empatia. Ao incluir diversidade nas suas equipes, as empresas do município demonstram um comprometimento com os seus colaboradores e com a inclusão, criando um ambiente de trabalho seguro e acolhedor, sem que as pessoas tenham que esconder sua identidade com medo de sofrer preconceito. A inclusão já deve estar presente no processo de recrutamento das empresas, assim o candidato não terá receio em candidatar-se para determinada vaga por medo de ser discriminado.

Para conseguir englobar a comunidade LGBTQIA+ dentro das empresas é preciso compreender a definição de gênero, identidade de gênero, significado da sigla LGBTQIA+, ambiente de trabalho e comportamento organizacional. Respeito e empatia devem fazer parte dos valores da organização, como também para as pessoas que fazem parte das empresas, buscando promover a inclusão de todos no ambiente de trabalho.

A inclusão deve tornar-se parte da cultura organizacional como um todo. Os valores com o passar do tempo estão mudando com o auxílio das informações, não é mais viável proporcionar um ambiente de trabalho que não seja inclusivo e respeitoso dentro das organizações e para os colaboradores.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Gênero

Gênero é um termo usado para descrever características sociais, culturais e comportamentais associadas aos papéis e expectativas atribuídos às pessoas com base na identidade de gênero. É importante ressaltar que gênero é distinto do conceito de sexo biológico, que se refere às características físicas e fisiológicas que distinguem machos e fêmeas na espécie humana. Embora o sexo biológico seja determinado principalmente pelos cromossomos sexuais (XX para mulheres e XY para homens), o gênero é uma construção social que pode variar entre as culturas.

Buscando compreender o conceito de gênero de maneira mais detalhada, levando em consideração características, tais como espécie, família, cultura, linguagens, raças etc., a ideia mais tradicional está relacionada à diferença entre homens e mulheres. Scott (1995, p. 01) refere que o termo "gênero" aparenta ter surgido inicialmente entre feministas americanas que desejavam destacar a natureza essencialmente social das categorias fundamentadas no sexo, opondo-se ao subentendido determinismo biológico presente na utilização de expressões como "sexo" ou "diferença sexual". Todavia, essa convicção é muito mais ampla. Buscando compreender de maneira mais caracterizada, Butler apresenta a seguinte explicação:

Embora os cientistas sociais se refiram ao gênero como um “fator” ou “dimensão” da análise, ele também é aplicado a pessoas reais como uma marca de diferença biológica, linguística e/ou cultural. Nesses últimos casos, o gênero pode ser compreendido como um significado assumido por um corpo (já) diferenciado sexualmente; contudo, mesmo assim esse significado só existe em relação a outro oposto (BUTLER, 2003, p. 28).

O significado leva certa interpretação que veste reconhecer estruturas sociais através do gênero das pessoas, ao invés de somente discorrer seus traços biológicos (gênero). O gênero está compreensivelmente relacionado a questões sociais, e não a características biológicas naturais. O gênero refere-se às características sociais, culturais e comportamentais associadas às expectativas e papéis atribuídos às pessoas com base na identidade de gênero. Ao contrário do sexo biológico, que é determinado pelos cromossomos, o gênero é uma construção social e pode variar culturalmente. Reconhecendo a diversidade de identidades de gêneros, as pessoas

podem se identificar como homem, mulher, ambos, nenhum ou adotar identidades não binárias. O respeito e a compreensão dessa diversidade são fundamentais para a promoção da igualdade e respeito aos direitos humanos.

A pesquisadora Butler (2003, p. 58) traz uma observação mais formal cuja citação proporciona uma reflexão sobre o assunto abordado, afirma que “declarar que gênero é construído não é afirmar sua ilusão ou artificialidade, em que se compreende que esses termos residam no interior de um binário que contrapõe como opostos o "real " e o "autêntico”.

2.2 Identidade de gênero

Primeiramente, é importante esclarecer que identidade de gênero não tem nada a ver com orientação sexual. Orientação sexual, no senso comum, é por quem alguém se sente atraído. Identidade de gênero, por sua vez, é a forma de identificação em relação ao seu gênero. Jaqueline Jesus (2012, p. 24), defende que a identidade pode ser conceituada como o “gênero com o qual a pessoa se identifica, que pode ou não concordar com o gênero que lhe foi atribuído quando de seu nascimento”.

Buscando uma melhor compreensão, cita-se o conceito defendido por Butler, que é considerada uma teórica influencer no campo da identidade de gênero, a qual menciona em sua obra “Problemas de gênero”, que o termo gênero é uma “construção social”, destacando importância do desempenho e repetição para consolidação da identidade de gênero. Butler defende que,

seria errado supor que a discussão sobre “identidade” deva ser anterior à discussão sobre a identidade de gênero, pela simples razão de que as “pessoas” só se tornam inteligíveis ao adquirir seu gênero em conformidade com os padrões reconhecíveis de inteligibilidade do gênero (BUTLER, 2003, p.37).

Em uma interpretação mais objetiva, identidade de gênero é a forma como uma pessoa se vê ou se identifica em relação ao gênero, contudo essa forma é influenciada pelas normas sociais, sendo ainda uma construção fluída e performática, em vez de ser uma característica fixa.

Por essa razão, considera-se que existem diversas outras formas de identidades de gênero, além da classificação binária tradicional feminino e masculino, como, por exemplo, cisgênero, transgênero, não binário etc. Além do mais, a relação

com a comunidade LGBTQIA+ (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgêneros, Queer, Intersexuais, Assexuais) e identidade de gênero está totalmente ligada, tendo em vista que identidade de gênero é um aspecto fundamental que compõe a comunidade por meio da diversidade. Justamente por essa razão mostra-se fundamental ressaltar que o diálogo sobre identidade de gênero está em evolução constante, de forma dinâmica, com novas perspectivas surgindo continuamente.

2.3 História da sigla LGBTQIA+

Silva e Gevehr (2019, p. 03) mencionam que “a sexualidade humana é formada por uma múltipla combinação de fatores biológicos, psicológicos, e sociais e é basicamente composta por três elementos: sexo biológico, orientação sexual e identidade de gênero”. Por sua vez, “diversidade sexual são as infinitas formas de vivência e expressão da sexualidade”, conforme consta na cartilha “Entendendo a Diversidade Sexual da Defensoria Pública da Bahia” (BAHIA, 2018, p. 06).

O Instituto Ethos (2013) afirma que o movimento gay brasileiro - inicialmente batizado como GLS - surgiu no final dos anos 1970, formado essencialmente por homens gays. Entretanto, logo em seguida, no início dos anos 1980, as Lésbicas também começam a se organizar. Segundo Sales (2017), na metade dos anos de 1980 já havia grupos homossexuais organizados em boa parte das grandes cidades brasileiras, possibilitando assim uma maior visibilidade à autenticidade LGBT. Essa década também foi marcada pelo surgimento do vírus HIV, também conhecido como “câncer gay” na época, trazendo perseguição e pânico aos homossexuais. Somente em 1985 o Conselho Federal de Psicologia publicou a resolução que excluiu a homossexualidade da lista de patologias, feito esse que a Organização Mundial da Saúde (OMS) veio a fazer somente anos mais tarde.

Na década de 1990 foi a vez das travestis, segundo o Instituto Ethos (2013), foi a vez das travestis, que começam a se reunir através de assembleias e reuniões organizadas para abordar questões exclusivamente voltadas a elas. Os (as) bissexuais tornam-se visíveis somente no início do século XXI.

A expressão GLS, conforme Ethos (2013), alcunhou-se nos anos 1990 e dizia respeito aos gays, lésbicas e simpatizantes. Essa sigla foi muito utilizada para divulgar produtos ou espaços, tais exemplos como boates, bares, roupas e acessórios. À época, o principal motivo para a sigla não ser muito aceita pela comunidade está

relacionado ao fator de as pessoas transexuais e travestis não fazerem parte das letras da sigla.

Ainda nessa mesma década, contrapondo-se à normalização, surgiu o termo “Queer” (atualmente a letra Q na sigla LGBTQIA+). Segundo Guacira (2001, p. 546), “Queer pode ser traduzido por estranho, talvez ridículo, excêntrico, raro, extraordinário. Mas a expressão também se constitui na forma pejorativa com que são designados homens e mulheres homossexuais”. Esse termo, mesmo possuindo tanta estranheza, torna-se aceito por movimentos homossexuais, buscando manifestar características de contestação e/ou oposição. Guacira (2001, p. 546) afirma que “para esse grupo Queer significa colocar-se contra a normalização, venha ela de onde vier”, salientando a autora que a letra Q só passou a ser incluída na sigla a partir do século XXI.

Nos anos 2000, as siglas sofreram mudanças. Segundo Dias (2016), GLS evoluiu para GLBT (Gays, Lésbicas, Bissexuais, Transexuais). Em Brasília, em 2008, na primeira convenção nacional “LGBT”, a inversão das duas primeiras letras é deliberada com principal objetivo dar mais visibilidade às lésbicas. Tempos depois, conforme Colling (2018), com a emergência das identidades transexuais, diversas associações e grupos foram criados dando originalidade à letra T no Brasil, referindo-se às travestis e transexuais.

Com o passar dos anos, houve uma necessidade crescente de se incluir outras identidades na sigla LGBTQIA+, como a letra I. A inclusão dessa letra buscou abraçar na comunidade as pessoas intersexuais, que são pessoas que nascem com as características sexuais de um gênero, contudo não se encaixam com as diretrizes binárias do sexo feminino e masculino. Com o mesmo propósito de abraçar e englobar para comunidade é incluída a letra A, que significa assexual, ou seja, humanos que não sentem atração sexual por outros humanos. Ambas as letras foram aceitas na sigla com o passar dos anos através dos reflexos do movimento LGBT, buscando reconhecimento para essas identidades. O significado do sinal (+) na sigla está voltado à possibilidade de novas identidades de gênero na sigla no decorrer dos anos.

Os direitos sexuais e a discussão voltada à cidadania chegaram um pouco tarde no Brasil, trazendo uma comparação com Europa e América do Norte. Diante o desabrochar do movimento LGBTQIA +, o Brasil passava por um momento horrível da ditadura militar, dificultando assim a organização dos movimentos. Em 1986,

começaram as campanhas visando a proibição da discriminação por orientação sexual a ser inserida no texto constitucional de 1988.

Entretanto, essa igualdade só iniciou em 1989, por meio da Lei nº 7.716, Lei do Racismo, conhecida também como Lei CAÓ, a qual traz, em seu artigo 1º, que “serão punidos na forma desta Lei, os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional”. Entretanto, pelo contexto sociopolítico da época, não foram incluídos os termos identidade de gênero e orientação sexual, cujo objetivo era pretendido pelos movimentos da época.

Todavia, somente duas décadas mais tarde iniciou o reconhecimento de união civil entre pessoas do mesmo sexo, por atuação do Poder Judiciário. Em 2019, o Supremo Tribunal Federal passou a enquadrar a homofobia e transfobia como crimes de racismo, ao reconhecer omissão legislativa na AIO 26 (ação de inconstitucionalidade por omissão). Ainda sem o devido respaldo legislativo, o STF continua discutindo se atos de homofobia e transfobia podem ser considerados como crime de injúria racial, conforme notícia publicada recentemente no site da corte.

No âmbito do Poder Executivo, somente em 2004 foi lançado o primeiro programa específico para comunidade LGBTQIA+, intitulado como “Brasil sem Homofobia”, iniciativa do Governo Federal do Brasil, com o objetivo voltado em combater, não somente a discriminação, como também a violência perante a população LGBTQIA. Nos anos seguintes, conforme Oliveira (2020, p. 6), foram realizadas duas conferências nacionais dos direitos LGBT, em 2008 e 2011; lançado o I Plano Nacional de Promoção dos Direitos LGBT, em 2009; criado o Conselho Nacional dos Direitos LGBT, em 2011; e em 2013 foi lançado o Sistema Nacional de Enfrentamento a Violência contra LGBT e Promoção de Direitos.

Outro ícone marcante nessa trajetória de lutas e a Parada do Orgulho Gay, que ocorre em São Paulo desde 2005, tornando-se o maior evento de gênero do mundo, superando em números as pioneiras São Francisco e Nova York, segundo menciona Matos (2015). Em 2020, ou seja, muito recentemente, o STF revogou a restrição a que proibia homossexuais de doarem sangue, depois de ser interrompido inúmeras vezes o julgamento desde 2007 (OLIVEIRA, 2020).

Ressaltando que as conquistas aos direitos são de suma importância na história, como também na vida da comunidade LGBTQIA+, proporcionando caminhos abrangentes e seguros.

2.4 Ambiente de trabalho

O que é ambiente de trabalho e o que é viável levar em consideração no momento de discorrer sobre esse assunto? Motivação, bem-estar, qualidade de vida, saúde ou então pontos negativos, tais como preconceito, assédio, insegurança, julgamentos, estresse, depressão e desmotivação.

Segundo senso comum, o ambiente de trabalho refere-se ao espaço físico, onde os indivíduos realizam suas tarefas profissionais, relacionam-se com outros colaboradores e supervisores em virtude de cumprir suas tarefas, deveres e obrigações. São influenciados por fatores culturais, políticas e práticas da organização, no qual é composto por condições materiais e imateriais, físicas ou psíquicas. Com o avanço da tecnologia, o ambiente de trabalho tornou-se além de um local físico, um local virtual, mas com os mesmos objetivos seus colaboradores devem cumprir com seus deveres, obrigações e tarefas, basta ter as informações e ferramentas necessárias para desempenhar seu trabalho.

Procurando introduzir a diversidade no ambiente de trabalho de maneira mais inclusiva. Silva e Gevehr, citam os estudos realizados por Bourke, refere que,

na nova organização, o tema diversidade e inclusão tornou-se uma questão discutida nos mais altos níveis hierárquicos por ser entendido como uma estratégia que está entrelaçada a todos os aspectos que levam à melhoria do engajamento de seus funcionários, aprimoramento da marca e performance da organização. Entretanto, mesmo com um aumento generalizado do foco e também de investimento na área de diversidade e inclusão, muitas empresas ainda não são engajadas neste propósito (BOURKE *et al.* 2017 *apud* SILVA; GEVEHR, 2019, p. 10).

Todas as mudanças estão acontecendo de forma acelerada, mudanças estão ocorrendo o tempo todo e junto com tais mudanças as organizações buscam estar na vantagem para proporcionar um ambiente de trabalho mais inclusivo, seguro e produtivo.

2.5 Comportamento organizacional

Henry Fayol descreve que, no início do século XX, os executivos realizavam as seguintes funções gerenciais: planejamento, organização, liderança e controle. Levando em consideração que as organizações existem para atingir objetivos,

“alguém precisa definir quais serão os objetivos e como alcançá-los através de uma estratégia que venha a alcançar o desenvolvimento abrangente de planos para integrar e coordenar as atividades. O executivo é essa pessoa”, conforme Robbins (2005, p. 3).

O citado autor defende que a função de planejamento, organização, liderança e controle é totalmente deliberada através da pessoa do executivo. Buscando-se abranger tais características, os executivos precisam realizar os papéis de relacionamentos interpessoais, papel de informação e papéis de decisão. Todavia, habilidades técnicas, habilidades humanas e habilidades conceituais também fazem parte das características de executivos. De maneira mais caracterizada, Robbins afirma que:

existe um pano de fundo comum às diversas abordagens sobre funções, papéis, habilidades e atividades de administração: todas elas reconhecem a suprema importância da gestão de pessoas. Independentemente de serem chamadas de função de liderança "papéis interpessoais" "habilidades humanas" "gestão de recursos humanos, comunicação e atividade de interconexão" fica claro que o Executivo precisa desenvolver suas habilidades humanas para ser eficaz e bem-sucedido (ROBBINS, 2005, p. 6).

O melhor conceito para compreender o comportamento organizacional, tendo como base Robbins, está definido como,

o comportamento organizacional é um campo de estudo que investiga o impacto que indivíduos, grupos e a estrutura têm sobre o comportamento dentro das organizações com o propósito de utilizar este conhecimento para melhorar a eficácia organizacional (ROBBINS, 2005, p. 6).

Esse campo de estudo significa adquirir conhecimento, estudando três pontos importantes dentro das organizações, (grupos, indivíduos e a estrutura). Com o estudo desses pontos chave é possível fazer com que o comportamento organizacional trabalhe mais eficazmente.

Com o passar das décadas, avanços tecnológicos, superação de obstáculos etc. A compreensão do comportamento organizacional tornou-se o principal aliado para os Administradores. As empresas não estão mais limitadas dentro de suas fronteiras, interação internacional, diversificação de culturas. A diversidade encontra-se presente dentro do comportamento organizacional. Prossegue Robbins defendendo que a,

diversidade da força de trabalho significa que as organizações estão se tornando mais heterogênea em termos de raça, etnia e sexo de seus participantes. o termo se refere a mulheres, negros, latinos e asiáticos- também são incluídos nessa diversidade portadores de deficiência física pessoas da terceira idade e homossexuais (ROBBINS, 2005, p.13).

A diversidade no comportamento organizacional é bastante relevante, reconhecer e valorizar os membros da organização trazem consigo inclusão, vantagem competitiva, desafios, liderança, treinamento e sensibilização.

3 METODOLOGIA

A pesquisa é de natureza básica e é voltada a seus objetivos, caracterizando-se como exploratório, levando em consideração seus procedimentos técnicos, é abordado como explicativa e pesquisa bibliográfica, o método utilizado foi qualitativo. Gil (2021, p. 16) explica que:

[...] a pesquisa qualitativa enfatiza as qualidades de entidades e de processos que não são apresentadas em termos de quantidade, intensidade ou frequência. Ela enfatiza a natureza socialmente construída da realidade, o relacionamento íntimo entre o pesquisador e o que é estudado, além das restrições situacionais que moldam a investigação.

O universo e a amostra referem-se as pessoas LGBTQIA+ que trabalham nas empresas localizadas no município de Parobé/RS. O instrumento de coleta de dados diz respeito a entrevista estruturada com 13 (treze) perguntas. Análise dos dados será feita de forma interpretativa, tendo como base as respostas dos entrevistados.

O centro da pesquisa está voltado em compreender como é o processo na inserção da presença LGBTQIA+ dentro das organizações, que são voltadas às indústrias, comércios, serviços e agronegócios localizados no município de Parobé.

A coleta de dados será elaborada através de entrevistas presenciais com pessoas da comunidade que consentirem, estabelecendo uma amostra com no máximo 10 (dez) empresa cuja o número de entrevistas podendo variar entre 1 (um) 3 (três) entrevistados. O questionário terá 13 (treze) perguntas focadas no tema, visando buscar alternativas para compreender os problemas apresentados. O foco da entrevista será voltado para análise do comportamento organizacional, identificando dificuldades presentes na inserção e compreendendo como as pessoas (Lésbica, Gays, Bissexuais, Transexuais, Queer, Intersexual, Assexual) estão se sentindo no ambiente de trabalho.

De acordo com Gil (2001), consideramos também que esse estudo se caracteriza como uma pesquisa exploratória, que tem como objetivo produzir maior familiaridade com o objeto de pesquisa, assim como o aprofundamento das ideias que norteiam a investigação. Entendemos que esse tipo de pesquisa é realizado seguindo um levantamento bibliográfico, bem como o conjunto das entrevistas e/ou questionários e, finalmente, a análise do material produzido ao longo da construção da pesquisa.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS DA PESQUISA

Os dados desta pesquisa têm como seu propósito servir de base para análise e compreensão dos objetivos abordados. A presente coleta de dados foi desenvolvida através de entrevistas presenciais em Parobé, município brasileiro do estado do Rio Grande Do Sul, região metropolitana de Porto Alegre, durante o ano de 2023. Foram gravadas e transcritas com autorização dos participantes, composta por um questionário contendo 13 (treze) perguntas com respostas abertas, sendo entrevistados 6 (seis) colaboradores em diferentes ramos de atuação, tais como indústrias, comércio, serviços e agronegócios.

Em função do questionário ser com respostas em aberto, a análise e apresentação dos dados desta pesquisa será em formato de tópicos. Os participantes serão representados pelas respectivas letras: A, B, J, L, M, W, conforme mostra o quadro abaixo ³.

Quadro 1 - Perfil dos entrevistados

Entrevistados	Idade	Identidade de gênero	Ramo de atividade
A	25 anos	Tansgênero	Empresa.
B	23 anos	Bissexual	Industria.
J	33 anos	Homossexual	Organização
L	27 anos	Homossexual	Empresa
M	33 anos	Homossexual	Comercio
W	40 anos	Homossexual	Empresa

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

³ As letras não seguem uma ordem lógica do alfabeto, em razão de que os outros possíveis entrevistados, às vésperas da realização das entrevistas, se recusaram a participarem da pesquisa.

•Qual é o seu gênero?

Trazendo como base a explicação de Butler (2003) voltado ao termo gênero, gênero pode ser compreendido como um significado assumido por um corpo diferenciado sexualmente, sendo assim, as participantes A e B representam o gênero feminino, já os participantes J, L, M, W representam o gênero masculino.

•Qual é a sua identidade de gênero?

É importante enfatizar que identidade de gênero não tem a ver com orientação sexual. Segundo Butler (2003) em sua obra Problemas de gênero, identidade de gênero é a forma como uma pessoa se vê ou se identifica em relação ao seu gênero. Portanto a participante A, transgênero, a participante B, bissexual, os participantes J, L, M, W, tem como sua identidade de gênero, homossexuais. As identidades de gênero são um aspecto fundamental que compõem a comunidade perante a diversidade.

•Na descrição da vaga havia requisitos referentes a comunidade LGBTQIA+?

Visando compreender como é o processo de inserção da pessoa LGBTQIA+ dentro do ambiente de trabalho. Henry Fayol em sua obra (Administração Industrial e Geral) descreve que no início do século XX, os executivos (gestores) realizavam as seguintes funções gerenciais: Planejamento, Organização, Liderança e Controle. Tais características não são localizadas ao relacionar os termos a comunidade LGBTQIA+ a falha já encontrasse presente na própria ausência de vagas ofertadas.

Os gestores estão de fato buscando promover a inclusão dentro das organizações? Visando incluir em suas equipes, pessoas cuja identidade de gênero não precise ser mascarada por uma cultura organizacional heteronormativa! Essa afirmação é concretizada quando relacionada as respostas obtidas, as participantes A e B afirmam: “nenhuma”, os participantes J, L, W responderam: “sem requisitos” o participante M diz: “nada assim descrito especificamente”.

Tais resposta apontam que não houve nem uma vaga ofertada realmente voltada as pessoas LGBTQIA+. Afirmando assim a ausência de inclusão voltado a diversidade no ambiente de trabalho dentro do município em Parobé.

• Como você se sentiu no processo seletivo? Quanto tempo de atuação nessa organização?

Segundo Robbins (2005), o campo de estudo do comportamento organizacional busca compreender como indivíduo, grupos e estrutura influencia o comportamento nas organizações visando aplicar tal conhecimento para aprimorar o desempenho e eficiência organizacional. Ao relacionar essas informações com as respostas obtidas, dos participantes, esse diálogo pode vir apresentar dificuldades. A participante A diz que “meio perdida”, o participante J disse “não tinha nada que falasse sobre a questão de identidade de gênero”. Já o participante M falou que “olha, me senti bem, mas não pude ser eu mesmo né. Tive que criar um personagem”. Os participantes B e W relatam que “sem nenhuma dificuldade. Contudo o participante L diz que “No processo me senti acolhido, respeitado”.

Analisando as respostas é possível compreender: De um lado; por não possuir nenhum pré-requisito relacionado a comunidade e diversidade de gênero, os colaboradores não conseguiram ser eles mesmos. Por outro ponto de vista, é possível compreender que, mesmo não possuindo os pré-requisitos, houve participantes que sentiram-se seguros, tranquilos e respeitados. O tempo de atuação varia entre 6(seis) meses até 12 (doze) anos.

• Após ser recrutado(a), como foi o início do seu processo de inserção? Dificuldades presentes nesse processo?

Trazendo uma perspectiva sucinta sobre a questão abordada é indispensável mencionar a falta de vagas ofertadas para pessoas LGBTQIA+. Como se na descrição da vaga fosse dizer: Essa vaga é destinada a pessoas LGBTQIA+. Aliás porque não?

Essa atitude demonstra respeito a diversidade e inclusão. Os participantes B, J, L, M e W afirmaram que “ não houve dificuldades no processo de inserção”. Inclusive o participante J fala que “ por incrível que pareça as dificuldades que eu encontrei no processo foi muito mais de ambiente de trabalho, funções de aprender, adequar a questão mais de protocolos”. Contudo a participante A menciona que: “a maior dificuldade presente está relacionada a minha própria identidade de gênero, parecia que eu me enxergava enquanto uma alienígena que tinha chegado na terra e estava explanando um lugar desconhecido”. Pelo fato de tratar-se de uma pessoa que ainda está em processo de retificação, ou seja, alteração do registro civil. Esse processo de retificação foi simplificado em 2018 pelo Conselho Nacional de Justiça, promovendo assim que pessoas trans retifiquem o prenome e gênero. Para tornar o

ambiente de trabalho acolhedor e seguro, a participante A ressalta a importância dos gestores em dialogar com os demais colaboradores a respeito da identidade de gênero.

• Você é tratado de forma justa e respeitosa no seu ambiente de trabalho?

Essa pergunta busca trazer uma fortificação a existência de colabores LGBTQIA+ dentro da organização cuja identidade de gênero está presente perante seus colegas de trabalho. As respostas ressaltam a importância do diálogo, respeito, empatia ao próximo. Analisando as respostas com o comportamento organizacional onde atuam, a participante A fala que: “não por todos, mas ainda assim sou muito privilegiada porque eu levo isso muito comigo, porque as pessoas que deveriam me tratar da forma que eu gostaria que me tratassem, que são os meus superiores eles super. me acolhem”. O participante M diz que: “na medida do possível sim”. Demais participantes afirmam que sim, são tratamento de forma justa e respeitosa.

Por outro lado, é mascarado a afirmativa onde segundo conceito popular somos todos uma grande família. Promover a diversidade tratasse de ir além de promover o respeito, contudo ter como base dentro da organização já é um começo para inclusão da diversidade dentro do ambiente de trabalho.

• Sente-se valorizado? A organização busca promover a diversidade e inclusão em sua equipe de gestores e nas tomadas de decisões?

A participante A fala que: “Me sinto valorizada, eu me sinto valorizada porque nunca teve alguém nessa identidade de gênero, quando o assunto é gênero as pessoas elas criam a barreira né? Então eu me sinto valorizada sim, mas muito mais pelo sentido eu acho de quê, da importância que está sendo isso, sabe? Porque nunca teve, nunca houve. E aí agora eu estou aqui pra mostrar que mulher trans. sim é profissional, que sabe trabalhar, que sabe ser organizada, que tem família, que tem sonhos, que tem objetivos, que tem conta pra pagar e aí muda acho que um pouco a perspectiva que as pessoas lá de fora veem muito. Tanto a comunidade LGBTQIA+, mas principalmente as mulheres trans e travestis que a gente tem. Porque a gente sempre é ligada a lugares de criminalidade, de sujidade, né? Da noite e as pessoas crescem nessa construção social e histórica até, de que nós não podemos pertencer aos mesmos lugares que elas. Então quando a gente entra dentro desses processos eu acho que é importante. É nessa parte que eu me sinto valorizada. Porque a minha equipe, a minha chefe, eles me oportunizam e esse espaço, sempre perguntam se tem algo que eles possam fazer, se tem algo que eles possam influenciar por a gente

trabalhar dentro da instituição de saúde, tem muitas pessoas ainda com cabeça fechada, pessoa muito velha, principalmente da associação eu tenho certeza assim que essa construção dessa valorização e desses espaços inclusivos para mais pessoas LGBTs. Eu me sinto valorizada nessa questão. Na construção que pode ta acontecendo e ao adentrar esses espaços que antes ninguém adentrava. Eu não vejo ações sendo construídas porque eu acredito e vejo muito sentido isso dentro da minha perspectiva enquanto pessoa trans, de que as outras pessoas elas enxergam a gente naquela coisa assim de que somos todos iguais, quando na verdade existe muito permeio por trás disso. A gente é todo mundo igual, mas a gente tem dificuldades de ocupação muito distintas umas das outras, né? Então eu não acredito que existam ações para, por exemplo, beneficiar de que amanhã outra mulher trans possa estar aqui trabalhando também”.

Esse depoimento proporciona uma forte reflexão a respeito das atitudes que as organizações estão buscando incluir dentro delas para torna o conceito que somos todos iguais, sem o permeio imposto por traz desse conceito que na verdade não somos todos iguais, somos diferentes, mas que essas diferenças vêm para somar e não dividir. O participante M fala que;” muito pouco, deveriam investir mais na gente. A gente tem muito pouca oportunidade”.

Até que ponto as empresas estão investindo nos seus colabores, visando a evolução e avanço dos mesmos dentro do seu setor na organização. As habilidades e qualificações são realmente utilizadas visando o crescimento quanto indivíduo. Os participantes B, J, L, W responderam sim para a pergunta, sem adentrar no assunto.

É valido ressaltar que as empresas não estão mais limitadas dentro de suas fronteiras. A diversidade encontra-se presente dentro do comportamento organizacional. Assim como defende Robbins (2005) a diversidade da força, a diversidade no comportamento organizacional é relevante, saber reconhecer e valorizar os membros da organização trazem consigo não só inclusão, mas também vantagem competitiva, desafios, liderança, treinamento e sensibilização. Valorizar colaboradores LGBTQIA+ também é uma maneira de promover a inclusão.

•No seu ambiente de trabalho há políticas existentes que facilitam a abordagem na resolução de conflitos voltados à presença LGBTQIA+?

A participante A optou em não responder. O participante B afirma:” não que eu tenha algum conhecimento, embora seja exigido respeito para todos”. Já o participante J disse que; “Então, nesse momento eu estou num lugar de gestão. Então

eu procuro fazer esse papel de mediação. Então acredito que sim tem políticas que na verdade acolhem todos, não tem diversidade assim de tratamento ou exclusão”. Participante L fala que: ‘ não possui nada relacionado resolução de conflitos voltados a presença”. O participante M falou que; “não lembro das regras, da política da empresa”. O participante W disse que: “Pouquíssimo assim ah é muito do que eu escuto dos colegas assim, é não se colocassem, é um tabu assim, é um preconceito meio que às vezes velado.

Tais respostas torna possível afirmar a falta de políticas existentes que venham por sua vez facilitar a resolução de conflitos voltados a presença LGBTQIA+ o que intensifica a falta de comprometimento com os atuais e futuros colaboradores LGBTQIA+. É valido ressaltar um plano de ação visando promover resoluções para futuros conflitos que possam ser solucionados de forma igualitária e justa. Como sugestão o plano de ação deve ser elaborado tendo como base o diálogo com o(s) colaboradores (Lésbica, Gays, Bissexuais, Transexuais, Queer, Intersexual, Assexual) que atuam dentro da organização. Proporcionando assim segurança, respeito, empatia.

• Como é possível ajudar a promover a inclusão LGBTQIA+ dentro da organização?

A participante A fala que:” o primeiro passo é trabalhar dentro das equipes, dentro dos gestores, enquanto indivíduo, enquanto pessoa, enquanto profissional, é valorizar as suas potências. Muito mais sobre aquilo que a pessoa pode oferecer do que aquilo que ela é. Eu acho que o primeiro passo é esse, saber que a gente é igual, que a gente vive dentro da sociedade, mas dentro dessa sociedade existem muitas caixinhas e que essas caixinhas muitas vezes não são descobertas, abertas, palpáveis de fato, assim, na sociedade. Então, como que a gente vai oportunizar dentro dessas empresas também esses espaços para essas mulheres trans dentro dessa construção que a gente chama de sociedade. Elas não são valorizadas e são permeadas à mercê da sociedade sabe, então existe milhares de ações né que deveriam ser feitas e promovidas pelas empresas num geral mas eu acho que o primeiro passo mais importante seria esse sabe sair do discurso de que somos todos iguais e realmente fazer então com que esse discurso ele seja viável né que seja legítimo e que chegue nessas pessoas que a gente diz que somos iguais. Porque não adianta dizer que somos todos iguais, mas aí a gente passa por um casal homoafetivo na rua e a gente fortifica o mesmo debate de sempre onde somos todos iguais, mas

aí quando tu pode oferecer uma vaga para uma pessoa trans que tu sabe que nunca tá dentro do mercado de trabalho. Tu não oferece, mas na rua tu tá fortalecendo o discurso de que ela precisa da porque ela gosta e não porque é não porque ela precisa colocar comida na mesa. Então essas ações elas precisam ser muito mais pessoais inclusive para depois chegar até a empresa. O discurso de que somos todos iguais continua maquiado. Que é um discurso maquiado.”

É necessária uma mudança pessoal, enfatizada com o conhecimento, buscando desmascarar o preconceito enraizado perante uma cultura heteronormativa. O participante J fala que: “se desprender do preconceito”. Assim enfatiza a necessidade de uma mudança pessoal, evolução. O participante L fala que “tornar a temática presente buscando o conhecimento e entendimento da mesma”. Novamente a busca pelo conhecimento é fundamental para promover a inclusão. O participante M diz que;” deveriam divulgar mais a gente, porque não se vê nada”. Contudo ‘deveriam divulgar mais’ traz uma reflexão para ausência de vagas ofertadas para pessoas LGBTQIA+. O participante W diz que: “trazendo experiências de pessoas que já sofreram preconceito”. Um debate sincero com pessoas que já sofreram preconceito dentro do seu local de trabalho, torna o tema presente dentro das organizações visando quebrar tabus interligados ao preconceito.

Tendo como base tais informações é válido ressaltar que a diferença existe, mas essa diferença vem para somar e não dividir. Continuar dando espaço visando o acolhimento e a não categorização, visar a qualificação profissional. Abordar o tema dentro das organizações é essencial para combater o desrespeito, medo e preconceito.

• Para você, qual é a importância das pessoas LGBTQIA+ no seu ambiente de trabalho?

Primeiro é fundamental que os gestores precisam realizar os papéis de relacionamentos interpessoais, papeis voltados as informações e papéis de decisões. Todavia, habilidades técnicas, habilidades humanas e habilidades conceituais também fazem parte das características dos gestores.

A participante A afirma que: “importantíssimo, acho que primeiro de tudo é quando pessoas LGBTs no geral elas estão dentro do mercado de trabalho a gente está oportunizando vida né. A gente sai do sobreviver e entra dentro do viver de fato” Para o participante M tudo é importante assim como ele comenta:” a gente é incrível como qualquer outro ser humano, só que pela luta que a gente sempre tem a vida

toda, a gente tem mais garra”. Essas afirmações já demonstram a luta para quebrar paradigmas diárias presentes na vida dessas pessoas. Os demais participantes ressaltam a palavra ‘importantíssimo’ como palavra chave da questão abordada.

As pessoas LGBTQIA+ são importantes para o mercado de trabalho, quando essas pessoas são oportunizadas além de proporcionar vida, proporciona aceitação, visibilidade, capacidade, qualificação, igualdade. Tais características favorecem a vida, realização dos sonhos, objetivos, crescimento profissional e pessoal.

• **De acordo com você, seu ambiente de trabalho é inclusivo?**

A participante A afirma que seu ambiente de trabalho não é inclusivo, mas pode vir a ser. Os participantes B, M, W, afirmam ser parcialmente. O participante M diz que: ‘é mais um jogo de interesses’. Os participantes J e L compartilham da mesma resposta cuja o seu ambiente de trabalho é inclusivo.

Visando uma interpretação dos resultados obtidos, é fato afirmar que o caminho para inclusão ainda é longo e repleto de paradigmas. A presença de colaboradores cuja identidade de gênero está presente dentro da organização ainda é vista com muito preconceito. Por outro lado, as organizações estão iniciando sua experiência com a presença LGBTQIA+, buscando mudar uma cultura conservadora que a própria sociedade durante anos impõe, compreender que esse caminho é longo, mas fundamental para o avanço organizacional pode sim promover a inclusão no ambiente de trabalho.

• **Tendo como base sua identidade de gênero, qual é o seu medo perante seu local de trabalho?**

A participante A diz que: “sofrer retaliação, de não ser respeitada”. A participante B fala que: “piadinhas e de alguma agressão”. O participante J diz que: “nenhum, não tenho medo”. O participante L comenta que: “o ambiente de trabalho sempre foi um ambiente acolhedor e respeitoso, respeitando a minha identidade e dos demais colaboradores. Então nunca houve um medo dentro da organização”. Essa informação visa um ponto positivo para onde estão e como estão a presença LGBTQIA+ nas empresas. O participante M por estar atuando em uma empresa cuja o serviço prestado é atendimento presencial ao público, comenta que o seu maior medo é “se eu for eu mesmo em qualquer instante ser agredidos pelos clientes”. Novamente as palavras, ‘preconceito’ e ‘retaliação’ são citadas pelo participante W. Favorecendo assim que ainda vivemos em um município com padrões culturais fortemente enraizados. Porém tais medos já estão sendo desmistificados por

organizações que prestam serviços na área da saúde e educação, tal fato é validado tendo como base as respostas dos participantes J e L.

Visando Interpretar como os colaboradores (Lésbica, Gays, Bissexuais, Transexuais, Queer, Intersexual, Assexual) estão se sentindo no ambiente de trabalho. Como indivíduos temos medo do que desconhecemos. O conhecimento, diálogo, empatia, são aliados para conseguir mudar tais sentimentos, inseguranças e preconceitos.

• Qual ou quais benefícios econômicos é possível identificar com a presença de colaboradores LGBTQIA+ no seu ambiente de trabalho?

A presença LGBTQIA+ dentro das empresas vem acontecendo, quando o tema é relacionado a benefícios econômicos. A participante A fala que: “Diversos, diversos benefícios eu acho que quando a gente tem a inclusão. Quanto mais pessoas LGBTQs a gente tiver participando desses locais, sejam empresas, as empresas variadas, enfim, e que a gente coloca essas pessoas LGBTQs trabalhar, trabalhando a inclusão, trabalhando a respeito, não só jogando essas pessoas dentro das empresas, mas de fato oportunizando isso cem por cento, eu acho que daí tudo ocorre”. A participante B optou em não responder. Os demais participantes J, L, M, W, viabilizam todos os benefícios.

Mas quais seriam esses benefícios? A pergunta está buscando relacional benefícios com a presença LGBTQIA+ dentro da empresa. Empresas cuja inserção esteja presente tende a ter uma rentabilidade maior, justamente por vir acolher pessoas LGBTQIA+. Um exemplo bem simples. Um restaurante que tem na sua equipe de funcionários pessoas LGBTQIA+ apresenta inclusão, essas pessoas sentindo-se seguras, respeitadas, inseridas dentro da empresa vão transmitir isso para a comunidade LGBTQIA+. Consequentemente diversificando os seus clientes, aumentando assim o seu lucro.

Os benéficos econômicos aconteceriam se os gestores, administradores, as empresas vissem a comunidade quanto potência não somente no mês de julho, mas durante o ano todo. As pessoas LGBTQIA+ também precisam de dinheiro para pagar seus tributos, suas despesas, realizar seus sonhos e conquistar seus objetivos. Promover a inclusão dentro das empresas no município em Parobé é crucial para o avanço do município, como também ser visto como exemplo e incentivo para toda região.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Atualmente mesmo vivendo em uma sociedade onde a diversidade encontra-se cada vez mais presente. Compreender como é o processo de inserção das pessoas LGBTQIA+ dentro do ambiente de trabalho, tratou-se de uma tarefa desafiadora principalmente na ausência de colaboradores LGBTQIA+ cuja identidade de gênero não precisasse ser escondida dentro do seu local de trabalho.

O caminho a ser percorrido pelas empresas, indústrias, comércio, serviços e agronegócios no município de Parobé é longo e deve ser trilhado buscando sempre o conhecimento, mas não deixando de lado toda a bagagem já adquirida. Reforço novamente que para conseguir englobar as pessoas LGBTQIA+ dentro das empresas é preciso que os gestores compreendam a definição de gênero, identidade de gênero, significado da sigla LGBTQIA+, o próprio ambiente de trabalho e o comportamento organizacional. O preconceito enraizado perante essas organizações é notável justamente na ausência de vagas ofertadas a pessoas LGBTQIA+.

Pode-se perceber que para prover a diversidade inclusão LGBTQIA+ dentro da organização, é necessária uma mudança organizacional. Principalmente por tratar-se de um município não inclusivo. A falta de políticas para resolução de conflitos traz uma insegurança para os colaboradores. O medo também é enfatizado principalmente quando se diz respeito a própria aceitação dos demais colaboradores. É possível ajudar a promover a inclusão LGBTQIA+ dentro da organização continuando dando espaço visando o acolhimento e a não categorização, visar a qualificação profissional.

A presença LGBTQIA+ é fundamental para o mercado de trabalho, quando essas pessoas são oportunizadas. Esse ato favorece a vida, realização dos sonhos, objetivos, crescimento profissional e pessoal. O respeito e empatia devem fazer parte e estar presente nos valores da organização e dos colaboradores, A inclusão deve tornar-se parte da cultura organizacional como um todo.

O Planejamento, Organização, Liderança e Controle devem ser aprimorados visando uma administração mais moderna, inclusiva e atualizada.

REFERÊNCIAS

- BAHIA. Defensoria Pública do Estado. **Entendo a diversidade sexual**. 2018. Disponível em: <https://www.defensoria.ba.def.br/wp-content/uploads/2019/01/cartilha_diversidade-sexual.pdf>. Acesso em: 13 mar. 2023.
- BRASIL. Lei Nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989. **Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7716.htm>. Acesso em: 03 mar. 2023.
- BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Há 12 anos STF reconheceu uniões estáveis homoafetivas**. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=504856&ori=1>>. Acesso em: 07 mar. 2023.
- BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **STF julga ação que pode reconhecer ofensa contra LGBTQIA+ como injúria racial**. 2019. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=503882&ori=1>>. Acesso em: 12 ago. 2023.
- BUTLER, Judith P. **Problemas de Gênero: Feminismo e subversão da identidade**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.
- COLLING, Leandro. **Gênero e Sexualidade na atualidade**. Salvador: UFBA, Instituto de Humanidades, Artes e Ciências; Superintendência de Educação a Distância, 2018. Disponível em: <<https://repositorio.ufba.br/handle/ri/30887>>. Acesso em: 12 abr. 2023.
- DIAS, Maria Berenice. **Homoafetividade e direitos LGBTI**. 7. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016.
- GIL, Antonio Carlos. **Como fazer pesquisa qualitativa**. São Paulo: Atlas, 2021.
- GUACIRA, Lopes Louro. **Teoria Queer: Uma política Pós-Identitária para a educação**. Revista Estudos Feministas, 2001. p. 546. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ref/a/64NPxWpgVKT9BXvLXvTvHMr/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 25 mai. 2023.
- INSTITUTO ETHOS. **O compromisso das Empresas com os Direitos Humanos LGBT: Orientações para o mundo empresarial em ações voltadas a lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais**. 2013. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/wp-content/uploads/2013/12/Manual-LGBT_Dez_2013.pdf>. Acesso em 19 mai. 2023.

JESUS, Jaqueline G. **Orientações sobre identidade de gênero: conceitos e termos**. 2. ed. Brasília, 2012. Disponível em: <<https://www.diversidadesexual.com.br/wp-content/uploads/2013/04/G%C3%8ANERO-CONCEITOS-E-TERMOS.pdf>>. Acesso em 19 mai. 2023.

MATOS, Thiago de Carvalho. **A dinâmica espacial gay na região da Avenida Paulista: O caso da Rua Frei Caneca**. 2015. Dissertação (Mestrado em Geografia) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8136/tde-19012017-131348/publico/2015_ThiagoDeCarvalhoMatos_VOrig.pdf>. Acesso em: 19 maio 2023.

OLIVEIRA, Wanderley Gomes de. A historicidade do movimento lgbtqia+: os direitos sexuais e a discussão sobre cidadania. *In*: CONEDU, 2020, Maceió. **Anais [...]**. Maceió: VII Congresso Nacional de Educação, 2020. Disponível em: <http://www.editorarealize.com.br/editora/anais/conedu/2020/TRABALHO_EV140_MD1_SA11_ID4593_07082020173849.pdf>. Acesso em: 20 maio 2023.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

SALES, Ricardo Gonçalves de. **Políticas de respeito à diversidade sexual no ambiente de trabalho - Análise de percepções sobre o papel da comunicação em organizações participantes do Fórum de Empresas e Direitos LGBT**. Dissertação de Mestrado em Ciências da Comunicação da Escola de Comunicações e Artes, Universidade de São Paulo. São Paulo, 2017. Disponível em: <<https://teses.usp.br/teses/disponiveis/27/27154/tde-12012018-112601/pt-br.php>>. Acesso em: 15 abr. 2023.

SCOTT, Joan Wallach. **Gênero: Uma categoria útil para a análise histórica**. Recife, de 1995. Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/185058/mod_resource/content/2/G%C3%AAnero-Joan%20Scott.pdf>. Acesso em: 09 mar. 2023.

SILVA, Aida Souza da; GEVEHR, Daniel Luciano. Diversidade e inclusão LGBT nas organizações: um estudo de caso em uma empresa de tecnologia do Vale dos Sinos/RS, através de seu grupo de orgulho LGBT. **Revista de Administração de Empresas Eletrônica-RAEE**, n. 10, p. 1-25, 2019. Disponível em: <<https://seer.faccat.br/index.php/administracao/article/view/1347>>. Acesso em: 03 mar. 2023.