



## Experiências LGBTQIAP+ no mundo do trabalho e a idealização de políticas públicas inspiradas na analítica *queer*

### LGBTQIAP+ experiences in the world of work and the idealization of public policies inspired by *queer* analytics

#### Irailma Pereira da Silva

Universidade Federal de Pernambuco – UFPE – Brasil

[irailma.pereira@ufpe.br](mailto:irailma.pereira@ufpe.br)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9349-6452>

#### Stefanni Maria dos Santos Lopes

Universidade Federal de Pernambuco – UFPE – Brasil

[stefanni.slopes@ufpe.br](mailto:stefanni.slopes@ufpe.br)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8140-3666>

#### Joalline Carla Alves do Nascimento

Universidade Federal de Pernambuco – UFPE – Brasil

[joalline.nascimento@ufpe.br](mailto:joalline.nascimento@ufpe.br)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8182-8496>

#### Elisabeth Cavalcante dos Santos

Universidade Federal de Pernambuco – UFPE – Brasil

[elisabeth.csantos@ufpe.br](mailto:elisabeth.csantos@ufpe.br)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3133-7290>

---

**Recebido:** 03 Fevereiro 2023

**Revisado:** 30 Março 2023

**Aceito:** 31 Maio 2023

#### Resumo

**Contexto do Caso:** Júlio, pessoa negra e LGBTQIAP+, recém empossado como Secretário de Planejamento e Gestão de Políticas Públicas da prefeitura de Bezerros-PE, cidade da região do Agreste pernambucano, entende que seu papel enquanto gestor e cidadão, é sensibilizar e desenvolver ações para inserção e permanência de grupos minorizados no mundo do trabalho. Apesar do seu empenho, enfrenta alguns desafios. **Dilema do Caso:** O protagonista do caso se vê limitado na sua função como gestor, tanto pela ausência de estatísticas relativas à realidade do trabalho para pessoas LGBTQIAP+, quanto pela falta de apoio de agentes locais importantes. Logo, Júlio se pergunta como prosseguir engajado com a causa. **Fechamento do Caso:** O caso expõe a necessidade de considerar as experiências LGBTQIAP+ e suas particularidades no mundo do trabalho, e de utilizar a analítica *queer* como alicerce para a criação e execução de políticas públicas que superem o modelo heterocisnormativo.

**Palavras-chave:** Experiências LGBTQIAP+; mundo do trabalho; políticas públicas; analítica *queer*.

#### Abstract

**Case context:** Júlio, a black person and LGBTQIAP+, recently sworn in as Secretary of Planning and Management of Public Policies of the city hall of Bezerros-PE, a city in the Agreste region of Pernambuco, understands that his role as a manager and citizen is to raise awareness and develop actions for insertion and permanence of minority groups in the world of work. Despite his commitment, he faces some challenges. **Case Dilemma:** The protagonist of the case finds himself limited in his role as a manager, due to the lack of statistics regarding the reality of work for LGBTQIAP+ people, and the lack of support from important local agents. Soon, Julius wonders how to continue engaging with the cause. **Case Closure:** The case exposes the need to consider LGBTQIAP+ experiences and their particularities in the world of work, and to use *queer* analytics as a foundation for the creation and execution of public policies that overcome the heterocisnormative model.

**Keywords:** LGBTQIAP+ experiences; workplace; public policy; queer analytics.

## 1. Introdução

Pernambuco é um estado brasileiro localizado na região Nordeste, constituído por três grandes regiões: Zona da Mata, Agreste e Sertão. É um estado rico em diversidade geográfica, cultural e social, conhecido nacional e internacionalmente por suas grandes festas, como o carnaval e o São João, e por manifestações culturais tradicionais, como o maracatu e o cavalo marinho da Zona da Mata, as bandas de pífano de Caruaru e o artesanato em barro do Alto do Moura. Apesar de tamanha diversidade, ainda é possível encontrar preconceitos instituídos há anos no local, muitas vezes associados a um passado colonial e escravagista, que moldou as relações sociais estabelecidas nesse estado.

Particularmente na Mesorregião do Agreste de Pernambuco, encontra-se a cidade de Bezerros, que possui extensão territorial de 492,632 km<sup>2</sup> e população estimada de 60.000 habitantes, aproximadamente. A história da pequena e pacata cidade está ligada ao comércio de gado e aos festejos carnavalescos, considerados um dos maiores do interior do estado de Pernambuco, atraindo inúmeros turistas todos os anos. Porém, assim como várias cidades do interior de Pernambuco, em Bezerros também se observam relações sociais marcadas por distinções sociais e desigualdades diversas.

Estas desigualdades podem ser observadas, por exemplo, na composição do mercado de trabalho na região Agreste de Pernambuco, dada a predominância de uma economia informal no segmento das confecções e de condições de trabalho muitas vezes precárias. Contudo, as desigualdades sociais são complexas na região, não se limitando ao desenvolvimento de uma economia informal, como percebeu Júlio, ao se deparar com a realidade de trabalho para pessoas como ele.

## 2. O Caso

Empossado em janeiro de 2023 como Secretário de Planejamento e Gestão de Políticas Públicas da Prefeitura de Bezerros-PE, Júlio, homem cisgênero, negro, bissexual, contente com a conquista do novo trabalho e sensibilizado pela própria experiência e a de seus/suas amigos/as LGBTQIAP+, decidiu que, através do seu emprego, faria o que estivesse a seu alcance para engajar discussões e políticas públicas voltadas à comunidade LGBTQIAP+. No entanto, em pouco menos de quatro meses no cargo, Júlio percebeu que essa não seria uma tarefa fácil, posto que, a cidade de Bezerros, assim como outras cidades interioranas do Brasil, é marcada por fortes preconceitos. Apesar disso, tomado pela sensação de justiça e equidade social, mas ainda sem saber exatamente como agir, Júlio, em uma manhã de reflexão, lembrou que o dia do/a trabalhador/a se aproximava e pensou que este seria um momento oportuno para discutir sobre as dificuldades que pessoas LGBTQIAP+ enfrentam para conseguir se inserir e permanecer em um emprego. Foi então que teve o *insight* de buscar parceria com a Agência de Trabalho, Qualificação e Emprego do município no intuito de pôr em debate a causa para a população da cidade.

Sem perder tempo, na tarde do dia seguinte, Júlio se dirigiu à Agência e comentou sobre suas ideias. Surpresos com a proposta e receosos em lidar com uma questão ainda considerada um tabu social, a equipe da Agência informou a Júlio que o trabalho que desempenham está ligado a fornecer aprendizado técnico e orientações sobre vagas de emprego às pessoas que se cadastram em sua plataforma. Sem desistir da parceria, Júlio argumentou que questões sensíveis como aquela já deveriam ser pauta da Agência, pois o entendimento ou não dessas questões influencia diretamente a inserção, permanência e qualidade do trabalho em qualquer tipo de organização. O secretário ressaltou ainda que, enquanto representante da prefeitura, ele próprio assumiria os possíveis riscos de retaliação por tal iniciativa. Após essa fala, a equipe da Agência de Trabalho, Qualificação e Emprego aceitou o convite, mas se dispondo apenas para as questões técnicas de vagas e orientações sobre emprego.

Sentindo que essa parceria não seria suficiente para consolidar suas ideias, Júlio buscou apoio da sua amiga Geovana, mulher transgênero, e Pedro, homem cisgênero e gay, para que juntos pudessem pensar pontos que evidenciassem a pluralidade das pessoas LGBTQIAP+ e os benefícios que essa pluralidade poderia trazer às organizações, se estas estivessem abertas a abarcar as diferenças como algo positivo. Assim, naquela mesma tarde após a conversa com a equipe da Agência de Trabalho, Júlio enviou uma mensagem para sua amiga e seu amigo, explicando brevemente o assunto e convidando para um encontro à noite, a fim de melhor elaboração da ideia. Animada e animado com a intenção do amigo, Geovana e Pedro toparam ir ao encontro.

### 2.1. Encontro entre Júlio, Geovana e Pedro

Júlio: “Oi gente! É um prazer revê-los! Ainda mais para falar de algo que é tão pertinente a nós: as nossas dores e resistências enquanto pessoas LGBTQIAP+.”

Geovana: “Oi, amigo! Adorei seu convite! A cidade de Bezerros é muito carente dessas ações. E a gente sabe o porquê, né?!”

Pedro: “Fiquei muito contente com o seu convite, amigo! Sinto-me qualificado para estar aqui com vocês não só por ser da comunidade LGBTQIAP+, mas também por ser ativista da causa enquanto gestor de uma escola técnica. Nas minhas redes sociais e na minha busca de formação acadêmica sempre privilegiei políticas públicas para os grupos minorizados.”

Júlio: “Obrigado, gente! Isso me deixa mais motivado para seguir em frente. Como comentei na mensagem, consegui o apoio da Agência de Trabalho da cidade, porém, eles/as não estão dispostos/as a tratar da relação trabalho e população LGBTQIAP+ da cidade de Bezerros, como eu tinha em mente.”

Geovana: “É triste dizer isso, Júlio, mas eu acredito que a Agência nem mesmo tenha registros sobre essa relação. Somos muito invisibilizados, tanto nas estatísticas quanto socialmente. As pessoas tomam a questão do trabalho como se fosse algo restrito à formação profissional, à competência na área. Mas esquecem que muitos/as de nós nem sequer têm a chance de frequentar uma universidade por causa do preconceito, da falta de apoio, porque têm que começar a trabalhar cedo e em empregos com baixa remuneração porque são expulsos de casa.”

Pedro: “Concordo com você, Geovana. Semana passada eu estava lendo o dossiê sobre Morte e Violências de LGBTQIAP+ no Brasil no ano de 2021<sup>1</sup> e, dentre as ocupações das pessoas LGBTQIAP+ que foram mortas naquele ano, em 1º lugar estavam profissões ligadas ao sexo. Dos 39 casos registrados, 37 eram travestis e transexuais, que geralmente são mortas no exercício de sua ocupação.”

Geovana: “São dados muito fortes, mas que precisam ser mencionados. Compartilha esse documento com a gente, Pedro?!”

Pedro: “Claro!”

Geovana: “Outro ponto que acho interessante discutir e levar adiante é a incompreensão das pessoas quanto à orientação sexual e identidade de gênero. Acho que o preconceito vem muito da falta de informação também. Lembro que na minha experiência foi muito angustiante me entender como mulher transgênero. Eu morava num sítio com meus avós e ninguém falava sobre isso. Foi então que com 19 anos eu comecei a suspeitar que era hipertensa, fui atrás da agente de saúde do município, depois fui encaminhada para uma médica e posteriormente para uma psicóloga. Só depois disso que consegui me identificar como mulher transgênero e correr atrás da minha autonomia e de um emprego.”

Pedro: “Que delicado, amiga. Sua fala me lembrou outra informação do Dossiê. Dentre as 316 mortes de pessoas LGBTQIAP+ noticiadas, 151 ocorreram em espaços privados (residências, presídios, hotéis, bares e locais de trabalho) e 135 em espaços públicos (praças, parques, área de mata), o que me faz refletir sobre a falta de proteção do direito básico, que é a vida. Por isso, penso que a questão do trabalho para nós, além de uma forma de dignidade, é também uma maneira de proteger a nossa vida.”

Júlio: “Achei super importante tudo o que vocês falaram, pessoal. Acredito muito que a falta de informação corrobora para a perpetuação do preconceito. Por outro lado, também acho que faltam leis específicas que punam as violências cometidas contra nós. A discriminação por orientação sexual e identidade de gênero só foi considerada crime pelo Supremo Tribunal Federal em 2019, e ainda assim é enquadrada pela lei contra o racismo.”

Pedro: “Sim, Júlio. Bem verdade! Lembro que já sofri muito preconceito velado, sabe?! Tipo, os familiares não queriam que os filhos tivessem muito contato comigo por achar que eu pudesse influenciá-los ‘a mudar de orientação sexual’. Mas passei por outro episódio. Na minha época de escola, sofri uma agressão física que me deixou muito impactado. Eu estava na fila do lanche e um aluno jogou uma xícara de café quente nas minhas costas. Falou vários termos pejorativos, me xingando simplesmente pelo fato de eu ser gay. A coordenação da escola apenas conversou com o aluno. Mas penso hoje que alguma punição educativa ou reflexiva deveria ter sido aplicada a ele por parte da gestão.”

Júlio: “Sinto muito, amigo! Concordo com você, alguma ação deveria ter sido tomada. E isso me fez pensar sobre a minha experiência. Já sofri muito preconceito por causa da cor da minha pele, e em

---

<sup>1</sup> Acontece Arte e Política LGBTI+, Antra e Abglt (2022)

alguns casos cheguei a denunciar. Agora, com relação à minha sexualidade, os preconceitos que já vivenciei são mais difíceis de encaixar em alguma lei que possa punir, por mais que hoje já exista. Digo isso porque as pessoas menosprezam a bissexualidade. Dizem que estou perdido ou em cima do muro, além das vezes que fui 'lido' como heterossexual por estar me relacionando com alguém do gênero diferente, mesmo eu afirmando ser bi."

Geovana: "Lamento muito tudo isso que nós já passamos. E a partir do que já comentamos aqui, acredito que a nossa contribuição seja justamente essa: falar da dificuldade que é exercer nossa própria identidade em uma cidade/região/país tão discriminatórios. Imagino que assim nós podemos trazer informação e quem sabe criar um grupo de apoio às causas LGBTQIAP+ na nossa cidade?! Acho que é uma forma de acolher e visibilizar aqueles/as que não encontram apoio da família. E de direcionar na busca por direitos."

Pedro: "Acho muito importante isso, Geovana! Lá na escola que trabalho, por causa da posição de gestor, consegui, com muita persistência, montar um grupo de estudos de gênero e diversidade com alguns professores e professoras. Nesse grupo nós selecionamos e discutimos algumas leituras para depois abordar com os/as estudantes em encontros uma vez ao mês na tentativa de conscientizar e acolher quem se interessa pela questão, como também de formar futuros/as gestores/as, trabalhadores/as críticos/as e abertos/as à diversidade."

Geovana: "Muito bom saber da sua iniciativa, amigo! Isso me fez lembrar da época em que fiz um curso de cuidadora de idosos. Na cerimônia de colação de grau, passei o maior constrangimento. Eu estava na fila para a entrega dos certificados e, na hora que fui chamada, me chamaram pelo meu nome de batismo ao invés de chamar por Geovana. Eu morri de vergonha naquela hora. Imagina: eu, de vestido, maquiada, bem produzida e ser chamada pelo nome que eu não me identificava?! E todos/as da instituição sabiam da minha atual identificação, mas, por falta de interesse ou preocupação, não comunicaram à oradora da cerimônia. Foi então que depois disso decidi mudar o meu nome e toda a minha documentação. Um processo demorado e constrangedor porque na época tive que entrar na Justiça para conseguir"

Júlio: "Eu nunca tinha refletido sobre esse tipo de constrangimento e a importância da mudança de nome. Fiquei pensando agora o quanto pode ser relevante ofertar capacitações em órgãos públicos aqui da cidade como o fórum, cartório, entre outros."

Geovana: "Acredito que tem muita coisa para refletirmos ainda, amigo! Mas apesar dessas situações dolorosas, hoje já vemos mais pessoas expressando suas diferenças, muito por causa da popularização da internet, e algumas ações, ainda que pontuais, como a sinalização 'cis e trans' tanto nos banheiros públicos femininos quanto masculinos no São João do Reencontro em Caruaru-PE, que aconteceu em 2022."

Pedro: "A pluralidade é tanta que temos muito a aprender também! (risos)"

Júlio: "Sim! E bastante! (risos) E penso que devemos começar ouvindo mais pessoas LGBTQIAP+. Se vocês toparem, gostaria que nos encontrássemos mais vezes para aprimorar a ideia do evento em alusão ao dia do/a trabalhador/a com o tema da diversidade. Mas, antes disso, vou aproveitar a reunião da próxima quinta com outros/as secretários/as e com o prefeito para buscar apoio da prefeitura".

## *2.2. Reunião com gestores/as do município de Bezerros-PE*

Na reunião, Júlio pede a atenção dos presentes para a proposição de sua ideia e então inicia: "Oi, gente! Agradeço a atenção de todos/as! Não sei se vocês estão lembrados/as, mas o dia do/a trabalhador/a está se aproximando, e essa data me faz lembrar muito a minha difícil trajetória de inserção no mundo de trabalho enquanto homem cisgênero, negro e bissexual, e a dos meus amigos e amigas, pessoas LGBTQIAP+. Inclusive, recentemente estive conversando com uma amiga e um amigo sobre as experiências dela e dele e percebi que pessoas com marcadores diferentes enfrentam dificuldades diferentes quanto ao preconceito e a inserção no mercado de trabalho. Por isso, acredito que precisamos conversar muito mais sobre isso e desenvolver políticas públicas efetivas e específicas para grupos minorizados. Nesse primeiro momento, pensei que em alusão ao dia do/a trabalhador/a, poderíamos promover a Semana sobre Vivências e Resistências de Pessoas LGBTQIAP+ no Mundo do Trabalho, com palestras, cursos de curta duração, roda de conversas, espaços para propor diálogos e quebra de preconceitos. Gostaria de saber o que vocês pensam, se apoiam a ideia, e se é possível utilizar o auditório da Câmara de Vereadores".

Após alguns minutos de silêncio depois, o Secretário de Saúde diz:

“Olha, Júlio... eu particularmente não entendo da causa e não sei como ajudar. E, pra ser sincero, penso que temos questões mais urgentes para sanar”.

Secretária de Educação: “Eu achei muito interessante sua proposta, Júlio. Eu também não tenho conhecimento de causa, mas já senti muito preconceito de gênero em entrevistas de trabalho. A contribuição que posso oferecer é conversar com uma amiga minha que é psicóloga. Acredito que ela poderá trazer mais informações a esse respeito, ajudar a elaborar melhor a ideia, ser mediadora em algum debate...”.

Secretário de Administração: “Eu também acho que deveríamos nos preocupar com outras questões. Até porque os recursos financeiros públicos não chegam a suprir todas as demandas do município e temos que direcionar esses recursos com muita cautela”.

Secretário de Assistência Social: “Eu considero essa questão muito pertinente, Júlio. Estive conversando com a coordenadora do Centro de Convivência de Assistência Social (CRAS) e ela me relatou que muitos dos jovens que eles/as acompanham, além de serem de baixa renda e negros ou pardos, são também LGBTQIAP+. E que muitos chegam ali com a autoestima baixa e sem o apoio familiar. Imagina então como deve ser para ocupar posições dignas de trabalho? Não me surpreende que muitos/as recorram a empregos informais precarizados.

Prefeito: “Acredito que sua ideia seja interessante para um outro momento, Júlio. Penso que antes é preciso fazer um levantamento numérico da relação entre a população LGBTQIAP+ de Bezerros e as ocupações de trabalho para que possamos direcionar recursos com precisão e atender um maior número de pessoas”.

Desanimado, Júlio agradeceu a atenção de todos/as. Compreendeu que muitos são os desafios que a comunidade LGBTQIAP+ enfrenta. E ainda que em um cargo público com abertura para tais questões, em uma sociedade pouco preocupada em entender realidades distintas, dificilmente consegue-se romper padrões preconceituosos.

### **3. Desafios**

Diante da ausência de estatísticas, do apoio parcial da Agência de Trabalho, Qualificação e Emprego, e do pouco interesse da gestão municipal, Júlio se viu restringido enquanto secretário de Planejamento e Gestão de Políticas Públicas, uma vez que, para exercer seu cargo e ‘falar’ em nome da prefeitura de Bezerros, deveria contar com o apoio dos/as colegas de trabalho. Inquieto com tal situação e considerando ser necessário discutir as vivências LGBTQIAP+ no mercado de trabalho, bem como as especificidades que acompanham esses diferentes marcadores, Júlio se fez as seguintes perguntas: *Continuo planejando um evento em alusão ao dia do trabalhador/a que envolva as experiências LGBTQIAP+? Se sim, faço isso enquanto gestor público ou enquanto cidadão LGBTQIAP+ de Bezerros? E a longo prazo, como elaborar um plano de ação voltado à inserção da população LGBTQIAP+ no mundo do trabalho, no âmbito da gestão pública, que se proponha a desconstruir entendimentos equivocados e preconceitos sobre este grupo social?*

## NOTAS DE ENSINO

### 4. Objetivos educacionais

O presente caso para ensino tem como objetivos principais (1) ponderar sobre as desigualdades vivenciadas por pessoas LGBTQIAP+ no mundo do trabalho e (2) refletir sobre possibilidades de ação, no âmbito da gestão pública municipal, que garantam o acesso, permanência e o bem-estar de pessoas LGBTQIAP+ no mundo do trabalho, desconstruindo preconceitos. Para promover essas reflexões, de modo qualificado, propõe-se a utilização da analítica *queer*, devido à sua proposta desconstrutivista sobre a noção de identidade. Indica-se que o caso seja utilizado em disciplinas de graduação em administração voltadas à Gestão Pública, Gestão de Pessoas, Comportamento Organizacional, Sociologia nas Organizações e Ética e Responsabilidade Social. Na pós-graduação, o caso pode ser utilizado em disciplinas que discutam práticas organizativas, diversidade, diferenças, políticas públicas e responsabilidade social.

### 5. Fonte das informações

O presente caso para ensino foi inspirado em entrevistas semiestruturadas realizadas com uma mulher transgênero heterossexual e um homem cisgênero gay, residentes na cidade de Bezerros-PE, na região do Agreste de Pernambuco. As entrevistas foram realizadas no mês de outubro de 2022 para construção do podcast Diversicast<sup>2</sup>, disponível no Spotify, e seguiram roteiro semi-estruturado, contendo perguntas sobre vivências pessoais e profissionais de cada participante.

O podcast foi criado como trabalho final da disciplina eletiva Diversidade e Diferenças nas Organizações, ofertada pelo curso de administração do Centro Acadêmico do Agreste, da Universidade Federal de Pernambuco, no semestre letivo 2022.1. O objetivo do podcast foi apresentar vivências de pessoas que não seguem o padrão heteronormativo, numa conversa leve e descontraída.

As histórias de Geovana e Pedro foram inspiradas, até certo ponto, nas histórias contadas no podcast mencionado acima. A história de Júlio e suas interações com outros/as gestores/as públicos/as são fictícias e foram criadas para contextualizar melhor o caso. As informações apresentadas na introdução do caso foram retiradas do site do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)<sup>3</sup> e inspiradas em pesquisas anteriores que versam sobre a história do estado de Pernambuco e da região Agreste (Santos & Helal, 2018).

### 6. Aspectos Pedagógicos

Inicialmente, recomenda-se inserir o caso para ensino como ferramenta pedagógica no planejamento da disciplina, de modo que o/a estudante entenda que o caso será algo importante no processo de ensino-aprendizagem (Helal & Santos, 2022). Importante também selecionar previamente o tema no qual o caso será discutido, como, por exemplo, o tema sexualidade nas organizações, na disciplina sobre Diversidade e Diferenças.

Sugere-se que o conteúdo teórico seja debatido antes da aplicação do caso, para que os/as estudantes possam se preparar e analisá-lo de modo mais aprofundado. Contudo, esta não é uma regra, sendo possível, caso o/a docente se sinta confortável, utilizar abordagem indutiva, na qual o caso é explorado antes das reflexões teóricas serem expostas.

Após a exposição e debate acerca do conteúdo teórico, o/a docente pode explicar do que se trata o caso para ensino e quais os seus principais objetivos, de modo que os/as estudantes compreendam o que se espera que deles/as ao desenvolverem a ferramenta. Após a explicação, o/a docente pode solicitar que os/as discentes leiam o caso e respondam as questões propostas individualmente, antes da próxima aula. Assim, eles/as terão tempo suficiente para lerem cuidadosamente a narrativa e refletirem sobre as questões a partir do conteúdo discutido em sala de aula. O/a docente também pode pedir que os/as estudantes escutem o podcast Diversicast, para ouvirem as vozes das pessoas que inspiraram o personagem Pedro e a personagem Geovana.

Na aula seguinte, o/a docente pode solicitar que os/as estudantes formem pequenos grupos de 3 a 5 pessoas, dependendo do tamanho da turma, para que construam respostas coletivas às questões que foram respondidas individualmente. Neste momento, os/as estudantes terão a oportunidade de trocarem experiências, impressões e poderão discutir seus diferentes pontos de vista. Após cerca de 60 minutos de debate nos pequenos grupos, recomenda-se que o/a docente desfaça os grupos, para que as respostas possam ser apresentadas e debatidas com toda a turma. Este momento pode incrementar

---

<sup>2</sup> <https://open.spotify.com/show/2hn5It2AdEKXPayUvBibqa>

<sup>3</sup> <https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/pe/bezerros.html>

habilidades comunicacionais dos/as estudantes, como a argumentação (Valdevino et al., 2017), e pode ser realizado em cerca de 40 minutos.

Ao longo do debate no grande grupo, o/a docente pode fazer uso de recursos como o quadro, para estabelecer conexões, organizar pensamentos, criar novos insights etc. (Hammond, 2002). Também é importante destacar que o docente deve assumir papel de facilitador, demandando uma orientação diferente por parte dos/as professores/as, na qual o/a estudante é protagonista no seu processo de aprendizagem (Alberton & Silva, 2018).

## 7. Questões

1. Qual a importância da diversidade no mundo do trabalho e nas organizações?
2. Quais as diferenças entre pessoas homossexuais e pessoas transgênero?
3. Como explicar os preconceitos vividos por Júlio, Geovana e Pedro no mundo do trabalho e nas organizações pelas quais passaram?
4. Como Júlio pode combater os preconceitos evidenciados enquanto secretário/gestor municipal?

## 8. Guia teórico para análise

### 8.1. Analítica Queer

O termo *queer* vem do inglês e tem vários significados, entre eles “estranho”, “esquisito” e “peculiar”. Ao ser trazida para a área acadêmica, uma das múltiplas definições da teoria *queer* aponta que ela é um corpo de estudos que tem como objetivo questionar os efeitos das definições e categorizações em torno do ser humano (Mendes, 2019, 2022). Ou seja, esta teoria vai de encontro a tudo o que é estático, tudo o que liga a ideia de normalidade ao modelo de identidade heterocisnormativo, no que diz respeito a gênero e orientação sexual, visto que esse modelo provoca desigualdades e exclusões.

O termo *queer* foi usado pela primeira vez como teoria, de forma consciente, por Teresa Lauretis durante uma conferência na Universidade da Califórnia intitulada “*Queer Theory*” (Mendes, 2022). O objetivo foi relacionar o termo *queer*, comumente relacionado de forma pejorativa para adjetivar os homossexuais, com a palavra “teoria” (Mendes, 2022). O intuito dessa conferência foi problematizar e desconstruir os conhecimentos até então relacionados às identidades gays e lésbicas, mediante uma identificação renovada que rompe com a aparente estranheza com que tais pessoas são apontadas” (Mendes, 2022, p. 596).

Pode-se dizer que o termo *queer* “nasceu” nos ambientes acadêmicos e políticos em meados da década de 1960, enquanto se tornavam mais comuns as críticas diante da ordem sexual vigente (Ferretti & Souza, 2022; Mendes, 2022) através dos seguintes movimentos sociais: negro, feminista e homossexual. Enquanto o feminismo lutava pelo controle contraceptivo, o movimento negro se mostrava contra as práticas racializadoras. Por outro lado, os homossexuais questionavam o discurso da medicina, que rotulava este grupo como um perigo social e psiquiátrico (Louro, 2001; Simakawa, 2015; Butler, 2021; Mendes, 2022).

Diante deste discurso da medicina, um importante marco para os estudos *queer* foi a epidemia de AIDS nos Estados Unidos. Na segunda metade da década de 1980, a doença, que poderia ter sido classificada como uma enfermidade viral, foi apontada como uma doença sexualmente transmissível dos homossexuais - o que a tornou conhecida como “câncer gay” (Louro, 2001) e também como uma espécie de castigo para as pessoas que não se adequavam à ordem sexual tradicional, ou seja, heteronormativa. A partir deste contexto é que se começou a desenhar a postura da política *queer*. A teoria passou a focar em críticas a valores, demandas e convenções culturais, além da heteronormatividade (Mendes, 2022).

Embora seja possível e até necessário, relacionar a teoria *queer* com os estudos organizacionais ainda não é algo comum no Brasil (Souza & Carrieri, 2010). Inclusive, há uma crítica com relação ao termo “teoria”, já que, em sua maioria, as teorias limitam e costumam requerer uma definição exata - e os estudos *queer* não se limitam a uma única definição. Para Souza e Carrieri (2010, p. 48), o termo correto deveria ser Analítica *Queer*, pois foi fundamentada nas ideias de Michel Foucault e ele “não desenvolveu uma teoria, mas sim uma analítica sobre o poder, exatamente para fugir da construção de metanarrativas, presentes nos estudos estruturalistas”.

Um dos primeiros teóricos a trazer a analítica *queer* para o contexto organizacional com o objetivo de problematizar a teoria com os processos de gestão e a conexão entre as relações de poder com a divisão social do trabalho foi Martin Parker (Ferretti & Souza, 2022). Esta divisão é carregada de rótulos, que são divididos, principalmente, entre homens e mulheres (Parker, 2001). Por isso, Parker (2001, p. 37) critica a gestão como um todo, especialmente o *management*, que para ele carrega consigo “uma instrução autoritária sobre como administrar”. Diante desta situação, a Analítica é

fundamental para provocar questionamentos nos modelos de gestão que conhecemos e também no papel que a linguagem e o discurso exercem nesse meio - ou seja, a analítica *queer* pode ajudar a entender as relações de poder no ambiente organizacional e também vai permitir que a vida seja analisada como sendo algo múltiplo e não estático (Parker, 2001).

## 8.2. LGBTQIAP+ e o mundo do trabalho

Estabelecido a partir das dinâmicas sociais, políticas e econômicas que regem determinada sociedade, o mundo do trabalho pode ser entendido como reflexo de um contexto maior, pautado em valores morais constituídos sob perspectivas hegemônicas que desvalorizam aqueles/as que não se encontram adequados/as com tais modos de pensar e agir. Sobre isso, entende-se que as dinâmicas sociais, assim como o mercado de trabalho, foram formadas sob a orientação de um modelo heterocisnormativo. Ou seja, compreende que gênero e orientação sexual se expressam de uma única forma e em correspondência com o órgão sexual ao qual a pessoa nasceu, o que leva a criar uma imagem para a identidade feminina e masculina nos seus papéis sociais (Melo et al., 2022).

Guiado pelo entendimento anteriormente apresentado, o mundo trabalho tem sido historicamente marcado por desigualdades referentes à gênero e orientação sexual para aqueles/as que não seguem o modelo heterocisnormativo. São exemplos dessas desigualdades as diferenças salariais entre homens gays e heterossexuais, com perdas estimadas para os homossexuais que variaram entre -3% e -32%, bem como restrições de acesso ocupacional tanto para homens gays como para lésbicas; estigmas e perseguições no contexto do trabalho; ausência de políticas LGBTQIAP+ (Suliano et al., 2022; Silva et al., 2021; Margraf, 2021). Logo, o que se percebe é que mesmo quando pessoas LGBTQIAP+ conseguem se inserir no mundo de trabalho, a permanência no emprego se faz a duras penas, posto que, são vítimas de discriminações explícitas por meio de xingamentos, agressões físicas, impedimentos de exercício pleno do trabalho dada a sua diferença; e implícitos como piadas preconceituosas naturalizadas como brincadeiras, que podem ser compreendidas como violência simbólica (Pompeu & Souza, 2018).

Nesse sentido, as práticas de preconceito explícitas e implícitas representam formas regulatórias que servem à manutenção da heterocisnormatividade. Em resposta, fere os direitos e a dignidade humana, garantidos pela Constituição Federal de 1988 quando diz que em um Estado Democrático de Direito se faz sem discriminação, quer seja de origem, raça, sexo, cor, idade ou quaisquer outros. Por isso, ainda se faz necessário a criação, integração e, principalmente, execução de políticas públicas e organizacionais que deem atenção aos grupos minorizados tanto em ambientes públicos quanto institucionais, caso dos espaços de trabalho (Kirschner, 2022; Saraiva & Irigaray, 2009). Este último é enfatizado neste trabalho por ser entendido, visto que está inserido em uma lógica capitalista, como meio de se atingir a dignidade mínima e a autonomia necessária à ocupação de outros espaços para o exercício da vida humana. Logo, entende-se que para tratar a questão é essencial não somente abrir espaço para a diversidade e inclusão nas organizações, mas desenvolver políticas que punam a discriminação (Pompeu & Souza, 2019).

Saraiva e Irigaray (2009) enfatizam que outras ações também devem ser tomadas para que as organizações, importantes atores que constituem o mundo do trabalho, consigam ir além de um aspecto representativo. Por isso, os autores colocam que as organizações, mesmo que de diferentes setores, devem agir de modo ético e em respeito às diferenças. Em semelhança com essa ideia, Pompeu e Souza (2019) afirmam que levar a temática da diversidade e diferença enquanto pauta da formação educacional, organizar fóruns de debates, palestras discutindo o humor homofóbico, explicando que falas são agressões às pessoas LGBTQIAP+ são de grande importância para a identificação e combate de preconceitos bem como a heteocisnormatividade compulsória. Sobre esses aspectos, Alves e Galeão-Silva (2004) lembram ainda que para que o discurso sobre respeito à diversidade e diferenças seja efetivo no campo do trabalho, é preciso que haja, antes de mais, o reconhecimento das diferenças como algo comum, sem estigmas, e além disso, o reconhecimento de que o preconceito é um elemento estrutural. Ou seja, é perpetuada de modo, muitas vezes, inconsciente e irreflexivo nos ambientes sociais.

No que diz respeito ao modo de tratar as questões LGBTQIAP+ nas organizações, Alves e Galeão-Silva (2004) criticam o que se desenvolveu chamar de gestão da diversidade. Segundo os autores, o conceito de gestão abarca as ações imprescindíveis para controlar e medir os recursos de uma organização. No entanto, no que tange a diversidade o que ocorre é uma apropriação subversiva/errônea do termo, visto que a maioria das organizações a utilizam com o intuito de "ser bem vista" socialmente e com isso ganharem maior número de clientes. Em contrapartida, resulta em um debate supérfluo da questão, cuja preocupação se restringe a uma concepção tecnocrática do trabalho. Por isso, os autores reforçam que ter uma gestão interessada em atender as demandas LGBTQIAP+ é difícil, no entanto, quando realmente comprometida torna-se bastante interessante e benéfica tanto para a



organização quanto para os/as trabalhadores/as minorizados/as e não minorizados/as, uma vez que aumenta o potencial criativo e a percepção sobre variadas lacunas organizacionais, bem como, aumenta o conhecimento e conseqüentemente a forma de lidar com a diversidade.

Sousa Júnior e Mendes (2021) em revisão exploratória sobre políticas públicas voltadas a comunidade LGBTQIAP+ no Brasil entre os anos de 2000 a 2020 observaram que a dificuldade no atendimento das demandas LGBTQIAP+ está relacionada, inicialmente, às barreiras que o conservadorismo por parte da militância religiosa dissemina, além disso, carência de verbas públicas para as ações e programas, lacunas na comunicação entre sociedade civil e o Estado, falta de uma estrutura jurídica com leis específicas, falta de representatividade política LGBTQIAP+ são outros fatores identificados que contribuem para invisibilizar a questão. Os autores salientam também que a gestão federal do Governo Bolsonaro configurou um retrocesso nas poucas conquistas movidas em gestões anteriores. Acerca disso, salienta-se a importância deste trabalho, uma vez que, está sendo construído em um período de transição política (final de 2022 e início de 2023) em que a atual gestão, representada pelo presidente Luiz Inácio Lula da Silva, se assume como frente ampla e a favor dos grupos minorizados.

Ao enfatizar ações governamentais que promovam a garantia dos direitos de grupos minorizados, Costa e Lima (2021) lembram que durante a primeira gestão de Lula, no ano de 2004, o governo federal lançou o Programa Brasil Sem Homofobia. Considerado marco no que tange a políticas públicas específicas para grupos minorizados, o programa que na sua elaboração contou com parcerias entre Universidades, Organizações da Sociedade Civil (OSCs), Ministério da Saúde e do Programa Nacional de AIDS propôs não só ações de combate a homofobia, violência física e simbólica no campo jurídico. Defendeu também as diferentes identidades de gênero e buscou inserir e discutir em âmbito escolar o tema da diversidade sexual, identidade de gênero e igualdade de gênero. Entre suas atividades, a oferta e estímulo de projetos para formação de professores/as acerca da temática com o apoio do Ministério da Educação (Kirschner, 2022; Costa & Lima, 2021).

Outra iniciativa importante de se destacar para a população LGBTQIAP+ é a criação em Belém-PA, do “Ambulatório do Processo Transexualizador, a Gerência de Livre Orientação Sexual da Secretaria de Justiça e Direitos Humanos do Estado do Pará e a Delegacia de Combate aos Crimes Discriminatórios e Homofóbicos” (Costa & Lima, 2021, p. 128). Em Pernambuco atitudes semelhantes foram criadas como a Coordenadoria Estadual LGBTQIA+, o Centro de Combate à Homofobia (CECH) e o Conselho Estadual dos Direitos da População LGBT (CEDPLGBT/PE), órgãos que são fortalecidos pelo Plano dos Direitos da População LGBT. O governo do estado em 2021 lançou também uma cartilha com o objetivo de informar as pessoas LGBTQIAP+ dos seus direitos, além disso, constam também datas importantes, uma breve explicação sobre a diferença entre orientação sexual e identidade de gênero, dados sobre a sigla LGBTQIAP+, além das leis voltadas para esta população.

A partir dos exemplos anteriores é possível perceber que medidas políticas podem ser tomadas e/ou criadas a fim de fomentar a inserção e permanência de pessoas LGBTQIAP+ nos espaços de trabalho. Melo et al. (2022) argumentam que a inclusão deste grupo minorizado nos espaços de trabalho é importante para garantir aos sujeitos poder de compra e o exercício de cidadania. Segundo os autores, o argumento se torna ainda mais válido quando se percebe as disparidades em número e condições de trabalho de pessoas LGBTQIAP+ em repartições públicas e organizações privadas. Para trabalhadores/as LGBTQIAP+ concursados, os autores indicam que estes, por obterem direitos trabalhistas e construção de carreiras sólidas, têm maiores chances de construir espaços acolhedores visto que tendem a expressarem com maior liberdade suas diferenças. Este elemento que corrobora para o bem-estar mental e conseqüentemente produtividade do trabalho. Sobre este aspecto ressalta-se que quando o ambiente de trabalho não propicia liberdade de expressão, pessoas LGBTQIAP+ muitas vezes se utilizam da estratégia de “passabilidade”, que consistem em performar características e comportamentos heterocisnormativos, majoritariamente aceitos. Tal situação que pode gerar adoecimento físico e mental.

## 9. Possíveis respostas às questões

### 9.1. Qual a importância da diversidade no mundo do trabalho e nas organizações?

Como possibilidade de resposta a esta questão, os/as estudantes podem ser incentivados/as, de modo mais amplo, a refletirem sobre os direitos à dignidade humana, garantidos pela Constituição Federal de 1988. Ou seja, garantir a diversidade no mundo do trabalho é garantir justiça em termos legais.

Os/as estudantes também podem ser levados a pensar, de modo crítico, em alguns benefícios apontados pela literatura convencional de gestão, como o aumento do potencial criativo a partir da diversidade, a percepção sobre variadas lacunas organizacionais, bem como, o aumento do conhecimento organizacional (Alves & Galeão-Silva, 2004). Outra possibilidade é refletir sobre a

garantia de bem-estar no ambiente de trabalho, evitando possível adoecimento físico e mental, como os narrados por Melo et al. (2022), decorrentes de discriminações, como as narradas por Pompeu e Souza (2018) no guia teórico.

### 9.2. Quais as diferenças entre pessoas homossexuais e pessoas transgênero?

Nesta questão, os/as estudantes precisam refletir sobre dois marcadores distintos, que são comumente confundidos: gênero e orientação sexual. Desse modo, espera-se que problematizem a noção de que gênero e orientação sexual se expressam de uma única forma e em correspondência com o órgão sexual ao qual a pessoa nasceu, o que leva a criar uma imagem para a identidade feminina e masculina nos seus papéis sociais (Melo et al., 2022). Por meio da analítica *queer*, é possível compreender que a confusão entre esses marcadores só existe para a manutenção de uma ordem sexual e de gênero, responsável por constringer transgressões à norma.

### 9.3. Como explicar os preconceitos vividos por Júlio, Geovana e Pedro no mundo do trabalho e nas organizações pelas quais passaram?

Espera-se que os/as estudantes reflitam sobre a heterocisnormatividade, que impõe aquilo que é considerado normal para a sociedade por meio da reprodução de crenças, costumes, modos de agir e de vestir, por exemplo. É a heteronormatividade - e não a heterossexualidade - o que importa para que os/as estudantes consigam compreender os preconceitos vividos por Júlio, Geovana e Pedro.

Também é recomendado que os/as estudantes consigam relacionar esta questão com a analítica *queer* do guia teórico, uma vez que esta analítica problematiza os padrões de sexualidade e identidade de gênero, questionando a heteronormatividade e os chamados imperativos performativos (Butler, 1993; Louro, 2001; Mendes, 2022) que são originados por este padrão heteronormativo. Desse modo, os estudantes podem questionar esses modelos e definições, rejeitando dualismos e hierarquizações, como homem/mulher (Butler, 2021; Mendes, 2019, 2022).

Em outros termos, os/as estudantes podem chegar à conclusão de que estes personagens sofrem preconceitos por transgredirem a norma de gênero, sexualidade e de raça, na medida em que fogem aos papéis sociais que lhes foram impostos.

### 9.4. Como Júlio pode combater os preconceitos evidenciados enquanto secretário/gestor municipal?

A teoria *queer* pode auxiliar Júlio a construir políticas públicas orientadas à inserção de pessoas LGBTQIAP+ no mundo do trabalho, pois dá alicerce para conduzir a (des)construção dos modos de se relacionar, assim como novas maneiras de criar e executar políticas que superem o modelo heterocisnormativo. Por meio dessa analítica, também é possível entender as relações de poder, permitindo compreendê-las como algo múltiplo e não estático (Parker, 2001), como discutido no guia teórico.

Para tanto, destaca-se a necessidade de debates juntos à comunidade LGBTQIAP+ a fim de tornar tal iniciativa efetiva (Sousa Júnior & Mendes, 2021). Além disso, promover incentivos a formações complementares que versem sobre diversidade e diferença podem ser alternativas que contribuam para a promoção de ambientes organizacionais diversos e inclusivos. As ações de gestão pública detalhadas no guia teórico podem ser úteis no sentido de pensar possibilidades neste sentido.

## Referências

- Alberton, Anete & Silva, Anielson B. (2018). Como escrever um bom caso para ensino? Reflexões sobre o método. *Revista de Administração Contemporânea*, 22(5), 745-76. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2018180212>
- Alves, Mario A. & Galão-Silva, Luis G. (2004). A crítica da gestão da diversidade nas organizações. *Revista de Administração de Empresas*, 44(3), 20-29. <https://doi.org/10.1590/S0034-75902004000300003>
- Butler, Judith (2021). *Problemas de Gênero: feminismo e subversão da identidade* (22ª ed.). Civilização Brasileira.
- Butler, Judith (1993). Critically queer. *GLQ: A Journal of Lesbian and Gay Studies*. 1(1), 17-32.
- Costa, Brenda M. & Lima, Maria L. C. (2021). Mapeamento de políticas públicas destinadas a pessoas LGBT: algumas conquistas e muitos desafios. *Revista Periódicus*, 3(16), 121-132. <https://doi.org/10.9771/peri.v3i16.36829>
- Ferretti, Amanda S. Z. & Souza, Eloisio M. (2022). Teoria *queer* e os discursos sobre empreendedorismo: desigualdades de gênero e alternativas de análise a partir do *entrepreneurship*. *Cadernos EBAPE.BR*, 20(2), 276-288. <https://doi.org/10.1590/1679-395120210100>
- Hammond, John. S. (2002). *Learning by the case method*. HBS Publishing.

- Helal, Diogo H. & Santos, Elisabeth C. (2022). Sobre a aplicação de casos para ensino em sala de aula: Possibilidades e Desafios. In Diogo H. Helal & Elisabeth C. Santos, *Trabalho e Cinema: Reflexões sobre o trabalho a partir da produção cinematográfica e elaboração de casos para ensino*, 19-23. Appris. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Bezerros. <https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/pe/bezerros.html>.
- Kirschner, L. R. (2022). Os desafios da população LGBTQIA+ no mercado de trabalho: a falta de reconhecimento dos direitos de igualdade. [Trabalho de Conclusão de Curso, Campus Cerro Largo]. Repositório Digital da Universidade Federal da Fronteira Sul. <https://rd.uffs.edu.br/handle/prefix/5919>
- Louro, Guacira L. (2001). Teoria *queer*: uma política pós-identitária para a educação. *Revista Estudos Feministas*, 9(2), 541-553. <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2001000200012>
- Margraf, Wilena (2021). *O mercado de trabalho do município de Ponta Grossa-PR analisado a partir da perspectiva LGBTQ+* [Dissertação de Mestrado, Programa de Pós Graduação em Ciências Sociais Aplicadas]. Biblioteca de Teses e Dissertações da Universidade Estadual de Ponta Grossa. <https://tede2.uepg.br/jspui/handle/prefix/3450>
- Melo, André de S., Santos, Marta P., & Brito, Mateus dos S. (2022). A construção de relações interpessoais no ambiente de trabalho para a população LGBTQIAPN+: revisão integrativa. *Revista Estudos de Administração e Sociedade*, 7(1), 21-41. <https://doi.org/10.22409/eas.v7i2.55228>
- Mendes, Diego C. (2022). Teoria *queer* e gestão da diversidade: Uma aproximação possível. *Revista Gestão e Planejamento*, 23, 589-604. <https://doi.org/10.53706/gep.v.23.7225>
- Mendes, Diego C. (2019). *Ser ou não parecer no curso de administração? Eis a questão! A performance de alunos gays e bissexuais no contexto de um curso heteronormativo*. [Tese de Doutorado, Centro de Ciências Sociais Aplicadas]. Repositório Digital da Universidade Federal de Pernambuco. <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/34305>
- Acontece Arte e Política LGBTI+, Associação Nacional de Travestis e Transexuais, & Associação Brasileira de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Intersexos (2022). Mortes e violências contra LGBTI+ no Brasil: Dossiê 2021. <https://www.cartacapital.com.br/wp-content/uploads/2022/05/Dossie-de-Mortes-e-Violencias-Contra-LGBTI-no-Brasil-2021-ACONTECE-ANTRA-ABGLT-1.pdf>
- Parker, Martin (2001). Fucking management: *queer*, theory and reflexivity. *Ephemera*, 1(1), 36-53.
- Pompeu, Samira L. E. & Souza, Eloisio M. (2018). A produção científica sobre sexualidade nos estudos organizacionais: uma análise das publicações realizadas entre 2005 e 2014. *Revista Organizações e Sociedade*, 25, (84), 50-67. <https://doi.org/10.1590/1984-9240843>
- Pompeu, Samira L. E. & Souza, Eloisio M. (2019). A Discriminação Homofóbica por meio do Humor: naturalização e manutenção da heteronormatividade no contexto organizacional. *Revista Organizações e Sociedade*, 26(91), 645-664. <https://doi.org/10.1590/1984-9260912>
- Santos, Elisabeth C. & Helal, Diogo H. (2018). O moderno e o tradicional no Agreste de Pernambuco. *Ciência e Trópico*, 42(1), 163-188.
- Saraiva, Luiz A. S. & Irigaray, Hélio A. dos R. (2009). Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso? *Revista de Administração de Empresas*, 49, 337-348. <https://doi.org/10.1590/S0034-75902009000300008>
- Silva, Alice, Fonseca, Almir G., Costa, Alexia, Souza, Bárbara, Nascimento, José W., Santos, Luana, Soares, Marcelo V., & Machado, Ana L. (2021). Acesso e permanência da população LGBT no mercado de trabalho: revisão integrativa. *Conjecturas*, 21(4), 663-676. <https://doi.org/10.53660/CONJ-246-808>
- Simakawa, Viviane V. (2015). *Por inflexões decoloniais de corpos e identidades de gênero inconformes: uma análise autoetnográfica da cisgeneridade como normatividade* [Dissertação de Mestrado, Instituto de Humanidades, Artes e Ciências Professor Milton Santos]. Repositório Institucional da Universidade Federal da Bahia. <https://repositorio.ufba.br/handle/ri/19685>
- Souza, Eloisio M. & Carrieri, Alexandre de P. (2010). A analítica *queer* e seu rompimento com a concepção binária de gênero. *Revista de Administração Mackenzie*, 11(3), Artigo 2, 46-70. <https://doi.org/10.1590/S1678-69712010000300005>
- Sousa Júnior, Carlos A. A. De & Mendes, Diego C. (2021). Políticas públicas para a população LGBT: uma revisão de estudos sobre o tema. *Cadernos EBAPE. BR*, 19, 642-655. <https://doi.org/10.1590/1679-395120200116>
- Suliano, Daniel, Irffi, Guilherme, & Sá Barreto, Ana B. (2022). Orientação sexual e seus efeitos no mercado de trabalho: um estudo com base na técnica de revisão sistemática. *Revista Brasileira de Estudos de População*, 39, Artigo e0186, 1-29. <https://doi.org/10.20947/S0102-3098a0186>

Valdevino, Antonio M., Brandão, Halana A., Carneiro, Jailson S., Santos, Ítalo. A. T., & Santana, Webert J. P. (2017). Caso para ensino como metodologia ativa em administração. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 11(3), 1-12. <https://doi.org/10.12712/rpca.v11i3.11332>

**Material de apoio adicional**

Silva, Irailma P. (2022-presente). Diversicast [Vivência LGBTQIAP+ na Educação e nas Redes Sociais]. Spotify. <https://open.spotify.com/episode/6Cfi0M38li6Ou06yjHB1rL>.

Silva, Irailma P. (2022-presente). Diversicast [As percepções e vivências de uma mulher trans nas organizações]. Spotify. <https://open.spotify.com/episode/5WxoKqhJjYhf4DDAxxIQmp>.