



CONSCIÊNCIA POLÍTICA E PARTICIPAÇÃO DE LIDERANÇAS E TRABALHADORES EM AÇÕES COLETIVAS DE DEFESA DOS DIREITOS LGBTQ+ NO TRABALHO

Leôni Mongin Boasquevisque - leoni_mongin@hotmail.com
Universidade Federal do Espírito Santo (UFES)

Marcia Prezotti Palassi - mprezotti@hotmail.com
Universidade Federal do Espírito Santo (UFES)

RESUMO

Este trabalho como consciência política dos empregados de duas empresas privadas, sindicalistas e lideranças de coletivos LGBTQ+ está ligada à participação em ações coletivas de defesa dos direitos LGBTQ+ no trabalho. Adota o modelo analítico de consciência política para compreensão da participação em ações coletivas (Sandoval, 2001; Sandoval & Silva, 2016), como marco teórico. Os dados foram obtidos através de um questionário on-line preenchido por 14 trabalhadores de duas empresas de teleatendimento, 2 sindicalistas e 6 lideranças de Coletivos LGBTQ+, durante a pandemia do Covid-19, submetidos a análise de conteúdo. Os resultados revelam consciências políticas dos trabalhadores, majoritariamente desprovidas de engajamento coletivo, cujas configurações são: trabalhador temporário passivo; trabalhador temporário satisfeito; trabalhador fiel pessimista; defensor da empresa. Sindicalistas e lideranças de coletivos LGBTQ+ são engajados politicamente, cujas configurações são: engajada de consciência restrita; engajado e consciente; altamente engajado e consciente. Conclui-se que existe desarticulação entre sindicatos e coletivos para formação da consciência política e ações na luta pelos direitos LGBTQ+ no trabalho. Esta pesquisa preenche uma lacuna nos estudos organizacionais com uma abordagem psicopolítica da (des)mobilização na defesa dos direitos LGBTQ+ no trabalho.

Palavras-chave: Consciência política. Participação. Defesa dos direitos LGBTQ+. Gênero. Trabalho.

O objetivo deste trabalho é analisar a consciência política e a participação de lideranças e trabalhadores na defesa dos direitos de pessoas LGBT no trabalho. Os costumes e pressupostos que regem a dinâmica organizacional predominante nas organizações brasileiras é de exclusão e silenciamento do público LGBTQ+. A participação coletiva de defesa dos direitos dessa comunidade pode tentar minimizar ou reverter essa situação. A inclusão de pessoas LGBT na sociedade e nos espaços organizacionais (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais, Travestis e Transgênero) tem ganhado força no Brasil do século 21, conforme o debate sobre discriminação e homofobia tem entrado em pauta por todo o país (Basílio, 2018) e com conquistas como o casamento entre pessoas do mesmo sexo em 2013 (Guerra, 2013); o uso do nome social por Travestis e Transexuais em 2015 (Supremo Tribunal Federal [STF], 2018); além da decisão do

STF pela criminalização da LGBTfobia, equiparando a prática ao crime de racismo (STF, 2019).

Algumas empresas vêm se posicionando a favor dessa causa, ainda que parcialmente. Muitas ações de publicidade, a conquista de direitos para funcionários e as doações para ONGs que representam direitos de minorias vem evidenciando a presença de indivíduos LGBTQ+ no espaço organizacional (Honorato, 2017; Oliveira, 2019). Muitas empresas não se enxergam prontas para abordar pautas LGBTQ+, principalmente sobre pessoas trans (Honorato, 2017; Futema, 2018).

Espaços corporativos ainda hoje são organizados dentro da lógica de uma masculinidade heteronormativa-sexista (Neto & Saraiva, 2018). Desta forma, pessoas que não são heterossexuais e cisgênero, cuja identidade de gênero e/ou sexualidade fujam dessa lógica, sofrem preconceito no trabalho, recebendo menor ou nenhuma oportunidade de emprego, salários inferiores ou ocupações de menor remuneração, além de um número reduzido de indicações para treinamento ou crescimento profissional (Souza & Pereira, 2013).

Efeitos desse preconceito atingem gays, lésbicas e bissexuais de formas diferentes, conforme sua performance de gênero se aproxima ou afasta do que é esperado do seu sexo de nascimento (Caproni & Bicalho, 2012; Irigaray & Freitas, 2011), sendo mais rigorosos com travestis, transexuais e transgênero que são constantemente levadas à trabalhos informais ou à prostituição (Caproni & Saraiva, 2014).

Mesmo havendo legislação que proteja minorias, as relações políticas nas organizações dificultam o bem estar e acesso a benefícios para população LGBTQ+. Nesse contexto a atuação sindical teria o papel de defender os interesses coletivos dos trabalhadores LGBTQ+ diante das desigualdades vividas, como: a criação de grupos de referência nacionais (Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-Administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil - Fasubra, 2018); a participação em ações como parada LGBTQ+ (Sindicato dos Trabalhadores em Telemarketing -Sinratel, 2017); ou desenvolvimento de material informativo sobre direitos LGBTQ+ no trabalho para apoiar trabalhadores, organizações e sindicatos na implementação e reivindicação de direitos do trabalhador LGBTQ+, bem como, apontar caminhos para que a população vítima de discriminação possa se defender (Silva, 2019).

Apesar dos dados apresentados, diferentes autores consideram que a produção científica é escassa sobre o prejuízo vivido no trabalho por pessoas LGBTQ+ relacionado ao papel que o sindicato tem para promover a inclusão desses indivíduos ou para combater à LGBTfobia (Pulcher, Guerci & Köllen, 2019; Ferreira et. Al, 2018; Colgan & McKearney, 2012; Boris, 2010). Tomando como exemplo o caso a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE), que indica a existência de diversas secretarias afiliadas que tratam temas de diversidade e gênero por todo o Brasil: mesmo assim maioria dos sindicatos da categoria sequer aborda ou menciona os temas de diversidade sexual (Ferreira et. Al, 2018).

Além de sindicatos, outros atores sociais que podem agir em prol da comunidade LGBTQ+ são os coletivos de ação, que historicamente organizam ações de alta visibilidade buscando a naturalização das pessoas diversas nas relações cotidianas (Machado; Prado, 2005), como: prestação de serviços de assistência psicológica, médica, jurídica; organização de eventos; cursos de capacitação profissional e atividades de lazer (Machado; Prado, 2005; Daniliauskas, 2016); e desenvolvimento de propostas de leis e políticas públicas visando igualdade de direitos para pessoas LGBTQ+, ou atividades de promoção da discussão sobre o tema dentro do ambiente de trabalho ou sindical (Machado; Prado, 2005).

Como foi descrito, a representação de direitos LGBTQ+ no ambiente de trabalho é uma luta travada dentro e fora das organizações, articulada por trabalhadores, coletivos de ação e sindicatos. O compartilhamento de uma identidade social e coletiva, produzida, dentre outras

formas, a partir da internalização de crenças e valores sociais, produzidos também dentro dos espaços das organizações, do compartilhamento de dores e sentimentos antagônicos em comum.

Neste contexto, para compreender a consciência política e a participação de lideranças e trabalhadores LGBTQ+ na defesa de seus direitos, este trabalho adota o Modelo Analítico de Consciência Política para a Compreensão da Participação em Ações Coletivas, desenvolvido por Sandoval (2001) e atualizado por Sandoval e Silva (2016), como marco teórico.

A consciência política é formada por aspectos identitários, culturais, por um conjunto de crenças internalizadas pelo indivíduo e pela percepção politizada do contexto que está inserido (Sandoval, 2001). Para Sandoval e Silva (2016), a consciência política se configura em torno de sete dimensões: identidade coletiva; crenças, valores e expectativas sobre a sociedade; sentimentos com respeito aos adversários; interesses coletivos; eficácia política; vontade de agir coletivamente; metas e repertórios de ação. A consciência política é um componente psicossocial relacionado à práxis política e suas dimensões “são construídas a partir das vivenciais sociais dos sujeitos, sendo o ambiente ideológico da época o seu principal circunscritor.” (Rosa, 2015, p. 391). A práxis política tem relação com a participação. Pateman (1992), a considera um processo em que as partes influenciam a tomada de decisão. Participação significa “fazer parte, tomar parte ou ter parte” (Bordenave, 2013, p. 22).

Sendo assim, este trabalho preenche uma lacuna na literatura sobre o tema nos estudos organizacionais e em gestão com pessoas e relações de trabalho, bem como serve como subsídio à reflexões dos sindicatos quanto à sua atuação na defesa de direitos LGBTQ+ no trabalho.

Trata-se de um estudo exploratório-descritivo (Sá-Silva, Almeida & Guidani, 2009), realizado numa abordagem empírica baseada nos métodos qualitativos (Creswell, 2007). Em um primeiro momento foi feita uma análise bibliográfica, ou seja, que utiliza material já elaborado sobre o tema (Gil, 2002), com base em artigos científicos, dissertações acadêmicas e livros acerca do tema, além de reportagens em jornais e revistas de grande circulação. A seleção do material bibliográfico foi realizada majoritariamente na base de dados da Scientific Periodicals Electronic Library – SPELL, Google Acadêmico e Scientific Electronic Library - SCIELO, onde o material foi localizado pela pesquisa dos termos “LGBTQ+ nas organizações”; “Relações de poder nas organizações”; “Relações sociais nas organizações”; “Consciência política e participação LGBTQ+ (nas organizações)”; “Travestis no mercado de Trabalho”; e “Lésbicas no mercado de trabalho”. Além disso, foram utilizados livros sobre o tema.

O campo da pesquisa são duas empresas privadas de teleatendimento na região metropolitana do Espírito Santo-Brasil (Empresas A e B), o Sindicato dos Trabalhadores em Telecomunicação do Espírito Santo – SINTTEL-ES e os Coletivos Gold (Grupo Orgulho, Liberdade e Dignidade), DRC (Diversidade, Resiliência e Cultura), LIVRES (Liberdade, Vida e Respeito – Espírito Santo), Fórum LGBT do Espírito Santo e dos municípios de Vila Velha e Serra.

Os sujeitos foram selecionados pela técnica da Bola de Neve (Heckathorn, 1997), indicada pelo autor para penetrar em uma população oculta, que é o caso dos trabalhadores LGBTQ+, pois a diversidade sexual e de expressão de gênero são características pessoais, nem sempre reveladas nas relações públicas e nos locais de trabalho, associados à estigmas sociais.

Na época do estudo houve, em uma das empresas selecionadas, certa comoção devido à demissão de um empregado que se articulava ativamente junto ao sindicato, embora a demissão não apontasse a ligação do empregado com o sindicato. Além disso, a pesquisa foi realizada durante a pandemia de Covid19. Inicialmente pretendia-se utilizar a entrevista semiestruturada e a técnica de grupo nominal para discutir os resultados com os participantes da pesquisa, porém não houve adesão. Sendo assim, optou-se por transformar o roteiro de entrevista em um questionário anônimo. Assim, o roteiro de entrevistas que pretendia-se realizar inicialmente foi

transformado em um questionário, técnica de investigação composta de questões apresentadas por escrito, sendo a técnica mais rápida e econômica de obter dados; além de ser altamente eficaz em garantir o anonimato dos participantes (Gil, 2002).

As perguntas do questionário foram elaboradas com base nas sete dimensões da consciência política propostas por Sandoval e Silva (2016): identidade coletiva; crenças, valores e expectativas sociais; interesses coletivos; sentimento com relação aos adversários; metas e repertórios de ação; e vontade de agir coletivamente. As respostas foram submetidas à análise de conteúdo categorial temática (Bardin, 1997) utilizando as dimensões mencionadas como macro categorias de análise.

A empresa A, terceirizada, atua como prestadora serviço de atendimento via telefone e telemarketing, principalmente nas regiões sudeste e nordeste do Brasil. Foram contatados 17 empregados, sendo os 4 primeiros contatos diretos do pesquisador e outros 13 indicados na Bola de Neve.

Os empregados dessa empresa apresentam consciência política predominante de pouco interesse na ação sindical e em agir nos coletivos. Apenas um participante possui escolaridade inferior ao ensino superior completo ou cursando; metade do grupo tem idade entre 18 e 24 anos e a outra metade entre 25 e 39. Majoritariamente tem posicionamento político de esquerda, estão na empresa temporariamente, pois não se veem lá no futuro. Não relatam grande insatisfação com a empresa, mas existem relatos de preconceito e pouco é feito em prol dos direitos LGBTQ+.

A maioria não quis ou não soube dizer quais razões os fazem pertencer à comunidade LGBTQ+, além da forma como exercem sua sexualidade (ex. “porque sou gay”), porém afirmam que se sentem pertencentes à comunidade. Eles compartilham das mesmas crenças, valores e tem uma imagem bem definida e negativa da sociedade. Embora não sejam trans ou não binárias, há uma grande consciência das demandas dessas pessoas, mas pouquíssimo engajamento nas atividades de coletivos que atuam pela causa. Todos têm uma percepção negativa do sindicato e nove deles nunca participaram de qualquer atividade sindical, embora demonstrem capacidade de indicar quais ações deveriam ser realizadas pelos sindicatos ou coletivos. Uma configuração que pode definir estes trabalhadores seria trabalhador temporário passivo, que identifica os problemas, mas pouco faz para resolvê-los.

A empresa B é uma empresa de callcenter com oito sedes nos estados do Espírito Santo, Goiânia, Minas Gerais, Rio de Janeiro e São Paulo. A sede no ES atua exclusivamente com serviços de venda e representação de telefonia, televisão paga e internet de uma operadora de grande porte no Brasil. Foram contatados 33 empregados com base numa lista fornecida pelo sindicato, 7 manifestaram interesse em responder a pesquisa e tiveram acesso ao questionário, porém apenas 4 responderam. As respostas foram de dois homens-cisgênero, um se identificando como bissexual (BH1) e um homossexual (BH2) e duas pessoas não binárias, um se identificando como gay (BN1) e outro como pansexual (BN2). Apenas BH1 está na faixa etária de 25 a 39 anos e os demais entre 18 e 24 anos. Percebeu-se certa polarização de visões das pessoas cisgênero em relação aos não binários e por isso puderam ser destacadas mais de uma configuração para a consciência política e participação.

Pode ser atribuído aos indivíduos BN1 e BN2 uma configuração que se caracteriza como trabalhadores temporários satisfeitos. Embora não sintam uma ligação marcante com a organização em que trabalham e relatem preconceito vivido no cotidiano, eles se sentem respeitados pela empresa. Eles mal conhecem coletivos LGBTQ+ e suas ações e praticamente não participam de ações coletivas. Nunca fizeram parte das ações promovidas pelo Sinttel. Criticam o preconceito praticado pela sociedade como um todo, vivido no trabalho e às barreiras de crescimento profissional e econômico. Questões de gênero destacam esses dois integrantes

separando-os dos demais em relação às dimensões da consciência política, como o sentimento de identidade coletiva, interesses coletivos compartilhados, metas e repertórios de ação, principalmente.

A configuração atribuída ao sujeito BH1 é trabalhador fiel pessimista, sente que seu trabalho é muito importante naquela empresa, contudo relata que lá vive preconceito em diversos momentos, ao contrário de BH2. Ele é altamente otimista quanto à ação sindical e de coletivos que atuam pela causa LGBTQ+. A configuração de BH2 é de defensor da empresa em que trabalha, pois atribuiu majoritariamente avaliações positivas à empresa e se sente defendido e aceito pela mesma. Ele é parcialmente ativo em sua atuação, pois participa com frequência de ações sindicais, mas não participa e nem tem interesse em coletivos. Ambos participantes demonstram estar atualizados e conscientes sobre a realidade vivida pela população LGBTQ+ no Brasil.

Em relação à consciência política e participação dos sindicalistas, o Sinttel-ES atua desde a década de 70 no estado representando trabalhadores ativos e inativos de empresas de telecomunicações, centros de atendimentos, telemarketing, rádio chamadas e outros. Inicialmente buscou-se um representante de políticas ou ações afirmativas em prol da comunidade LGBTQ+, contudo a diretoria do Sinttel-ES informou que não existe tal representação dentro do sindicato ou qualquer integrante abertamente LGBTQ+ de conhecimento desta. Foram convidados a responder a pesquisa 8 membros da diretoria e o profissional responsável pelo *site* do sindicato, porém apenas duas pessoas responderam o questionário: um homem heterossexual com mais de 60 anos, graduado em administração (SH1) e uma mulher heterossexual com idade entre 40 e 59 anos, pós-graduada em comunicação social (SM1).

A consciência política da participante mulher é engajada de consciência restrita. Ela apresenta opiniões acerca da comunidade LGBTQ+ que tem pouca relação com a realidade política e social Brasileira, além de respostas contraditórias: Ela demonstra ser apoiadora dos direitos LGBTQ+, assim como o sindicato, identificando adversários reais da comunidade e as mazelas vividas, mas compartilha valores conservadores e preconceituosos, considera pouco questões de gênero em suas respostas e atribui, também à própria comunidade, a origem de suas dores, revelando-se pouco informada ou conservadora neste aspecto.

O participante homem é engajado e consciente. Embora não tenha grande conhecimento acerca de interesses e valores compartilhados pela comunidade LGBTQ+, ele não fez declarações e suposições que fogem da realidade vivida pela comunidade, demonstrando um domínio básico sobre o tema, empatia e respeito às particularidades da comunidade estudada.

Quando o assunto é a atividade sindical e os direitos da categoria representada, ambos demonstram altíssimo engajamento e vontade de agir coletivamente, domínio sobre repertórios e metas, além de compartilhar diversos sentimentos e percepções com o grupo de pertença, atribuindo grande importância à luta realizada. O posicionamento político de ambos é claramente de esquerda, indo ao encontro do delineamento de suas respostas em todo o questionário.

Em relação aos coletivos, participaram da pesquisa lideranças estaduais, coletivos GOLD, DRC, LIVRES, Fórum LGBT do Espírito Santo, dos municípios de Vila Velha e Serra. Embora pessoas transexuais, travestis, transgênero e não binárias, além de mulheres lésbicas e pessoas bissexuais tenham sido diretamente convidadas à participar, apenas uma pessoa não binária e pansexual respondeu ao questionário, além de 5 homens cisgênero homossexuais.

A consciência política destas lideranças é altamente engajada e consciente. Majoritariamente são homogêneas em relação à faixa etária entre 18 e 24 anos de idade, escolaridade (ensino superior cursando ou completo) e todos têm posicionamento político de

esquerda. A maioria participa fortemente das ações dos coletivos que compõem. Essas lideranças têm crenças e valores afastados de ideologias religiosas e cristãs, tem uma imagem negativa da sociedade brasileira e demonstram coesão sentimentos e interesses, como liberdade, comunidade, esperança e protagonismo, enquanto comunidade LGBTQ+. Elas demonstram alto conhecimento social e político sobre o tema abordado e metas e ações que podem e são realizadas.

Os resultados da pesquisa indicam que os trabalhadores abordados têm consciência dos problemas enfrentados pelos trabalhadores LGBTQ+ no Brasil, dos atores sociais responsáveis por isso, quem está ou não ao seu lado e uma noção de ações que podem ser realizadas. Os trabalhadores têm um discurso que valoriza a mobilização coletiva na defesa de direitos e combate ao preconceito. Mas, ao mesmo tempo, pouquíssimos demonstram agir para enfrentar suas dores, diferente das lideranças e dos sindicalistas, que demonstram grande predisposição para agir coletivamente.

Políticos conservadores e grupos religiosos são apontados como os principais influenciadores da difusão do preconceito contra LGBTQ+. Embora a pesquisa aponte posicionamento político contrário à estes grupos pelos trabalhadores, lideranças e sindicalistas, não há um delineamento político ou religioso claramente estabelecido. Outro adversário muito citado é o sistema capitalista, ligado ao reforço de papéis sociais masculinos ou femininos, inseridos numa lógica econômica social, prejudicando na educação e no trabalho pessoas LGBTQ+ que fogem de tal padrão (Moura, 2019).

De acordo com os trabalhadores participantes da pesquisa, as empresas estudadas são receptivas para pessoas LGBTQ+. Mas, identificou-se a existência de comportamento preconceituoso dentro desse ambiente e que muito pouco é feito para garantir os direitos de pessoas LGBTQ+ ou estimular um ambiente receptivo à diversidade no trabalho. Existem poucos sinais de ação política ou mudança organizacional.

Os sindicalistas e as lideranças são os que mais demonstram atuação e consciência sobre a realidade no Brasil, sendo que as lideranças apresentam uma pauta forte de metas e ações que podem e são implementadas. Os sindicalistas demonstram elevada consciência política e participação, destacando fortemente que o lado negativo de sua atividade é o baixo reconhecimento dos trabalhadores, algo que foi constatado também ao analisar os relatos dos trabalhadores, contudo a pauta em prol de pessoas LGBTQ+ do Sinttel é quase inexistente.

Todos os sujeitos da pesquisa foram pessimistas em relação à pandemia do COVID-19, ligando o desemprego que afetou a comunidade LGBTQ+ durante esse período ao impacto negativo na ação sindical e de lideranças, além de considerar que empresas em geral tirariam proveito da situação para negar direitos desses trabalhadores e que a informalidade contribuiria para este cenário negativo.

Pode-se concluir que as empresas estudadas são receptivas para pessoas LGBTQ+, mas isso não muda o preconceito que continua existindo dentro delas e segundo relatos nos questionários fazem muito pouco para garantir os direitos de pessoas LGBTQ+. Os trabalhadores demonstram estar satisfeitos com apenas uma aceitação superficial, sabem das mazelas que enfrentam, mas não estão dispostos agir coletivamente. O sindicato tem pouco conhecimento do que é necessário de fato para representar essa comunidade e poucos sindicalistas tiveram interesse em contribuir com este estudo, embora o sindicato tenha apoiado e participado desta pesquisa. A maior força para combater a angústia social está nas lideranças, que contam com grande vontade de agir coletivamente, um bom repertório de conhecimento sobre o tema e de ações que podem ser implementadas.

Este trabalho apresenta relevante discussão no campo dos estudos organizacionais e em gestão com pessoas e relações de trabalho, possibilitando compreender a (des)mobilização nas

ações coletivas de defesa dos direitos LGBTQ+ no trabalho dentro do contexto de um setor específico, como telemarketing e telecomunicações, servindo também como diagnóstico para o sindicato e coletivos investigados.

O modelo conceitual adotado permite a compreensão da consciência política e participação dos sujeitos da pesquisa no contexto estudado. No entanto, nota-se que a comunidade LGBTQ+ é altamente diversa e compreende nuances não polarizados de sexualidade e gênero (não binários, bissexuais, pansexuais, etc), além de recortes raciais e sociais, levando a dificuldade dessas pessoas de compartilhar o sentimento de pertença a um grupo, ou seja, de identidade coletiva. Tal fato torna ainda mais relevante a atuação sindical na construção de uma identidade coletiva de representação dos trabalhadores LGBTQ+.

Recomenda-se para novos trabalhos com essa comunidade o uso do modelo de consciência política em uma perspectiva voltada para a formação de uma consciência política crítica, que analise convicções e interesses antagônicos, bem como adversários, dentro dessa comunidade, visando superá-los em prol dos interesses coletivos desses trabalhadores. Futuras pesquisas com o sindicato e os coletivos sobre ações coletivas passíveis de atuação conjunta entre eles para potencializar a luta na defesa dos direitos LGBTQ+ no trabalho revelou-se necessária para potencializar a defesa dos direitos LGBTQ+ no trabalho, considerando-se o sentimento de baixa participação dos trabalhadores das empresas estudadas. Embora haja pessoas LGBTQ+ com posicionamento político de direita, neste trabalho todos os participantes revelaram-se de esquerda. Portanto, recomenda-se futuras pesquisas com essa população para complementar este trabalho.

REFERÊNCIAS

- Bardin, L. (1979). *Análise de Conteúdo*. São Paulo: Persona EDIÇÕES 70.
- Bordenave, J. E. D. (2013). *O que é participação*. São Paulo: Brasiliense. (Coleção Primeiros Passos).
- Boris, M. B. (2010). Identity at work: US labor union efforts to address sexual diversity through policy and practice. In *Advances in Industrial and Labor Relations*. Emerald Group Publishing Limited, v. 17, p. 185-205.
- Basílio, P. (2 de 10 de 2018). *Época negócios - empresas dizem sim a contratação de funcionários lgbt no brasil*. Recuperado de: <<https://epocanegocios.globo.com/empresa/noticia/2018/10/empresas-dizem->>
- Colgan, F., & McKearney, A. Visibility and voice in organisations: Lesbian, gay, bisexual and transgendered employee networks. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, v. 31, n. 04, p. 359-378, 2012..
- Creswell, J. W. (2007). *Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto*. Porto Alegre: Artmed.
- Daniliauskas, M. (2016). *Não se nasce militante, torna-se: processo de engajamento de jovens LGBT –Panorama histórico na cidade de São Paulo e cenário atual em Paris*. Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo. São Paulo. Brasil.
- Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil. (2018). *Momento histórico: FASUBRA Sindical fortalece a luta LGBT*, Brasília. Recuperado de: <<https://fasubra.org.br/noticias/momento-historico-fasubrasindical-fortalece-a-luta-lgbt/>>.
- Ferreira, M. O. V., Orsato, A., Santos, L. P. D., & Coronel, M. C. V. K. (2018). Abordagem das desigualdades de gênero e diversidade sexual em sindicatos de trabalhadoras/es em educação: o caso da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE). *Revista brasileira de Estudos pedagógicos*, 99, 404-428.

- Futema, F. (2018, 28 de junho) Maioria das empresas não possui programas de inclusão e diversidade. *Veja*. Recuperado de: < <https://veja.abril.com.br/economia/maioria-das-empresas-nao-possui-programas-de-inclusao-e-diversidade/>>.
- Guerra, A. R. D. T. (2013). Conjugalidade, parentalidade, regulação da cidadania e direitos humanos de lésbicas, gays e transgêneros no Brasil. *Cenário Revista Interdisciplinar em Turismo e Território*, Brasília, 1(1), 122-136.
- Heckathorn, D. D. (1997) Respondent-Driven Sampling: A New Approach to the Study of Hidden Populations. *Society for the Study of Social Problems - University of California Press*, 44, 174-199.
- Honorato, L. (2017, 24 de junho), Estadão - Discussão sobre diversidade de gênero nas empresas é restrita, mas positiva. *Estadão Notícias*. Recuperado de: <<https://emails.estadao.com.br/noticias/comportamento,discussao-sobre-diversidade-degenero-nas-empresas-e-restrita-mas-positiva,70001858466>>.
- Irigaray, H. A. R.; Freitas, M. E. D. (2011). Sexualidade e Organizações: Estudo sobre lésbicas no ambiente de trabalho. *Organizações e Sociedade - UFBA*, Salvador, 18, 625-641. Machado, F. V.; Prado, M. A. M. (2005). Movimentos homossexuais: a constituição da identidade coletiva entre a economia e a cultura. O caso de dois grupos brasileiros. *Interações*, Campinas, X, 35-62.
- Moura, I. H. F. (2019). Lgbtfobia na educação como fator de reprodução da desigualdade social. in *Congresso Brasileiro De Assistentes Sociais 2019*, vol. 16, n. 1.
- Neto, H. L. C., & Saraiva, L. A. S. (2018). Masculinidades, trabalho e reprodução de preconceitos: um estudo com trabalhadores gays, lésbicas e bissexuais. *Revista de Administração IMED*, 8(1), 191-215.
- Rosa, L. A. (2015) Participação Política: diálogos entre consciência política e práxis política. *Psicologia Política*, 15(33), 391-403.
- Oliveira, F. (2019, 01 de junho). Folha Uol - Empresas ignoram polarização por defesa de direitos dos LGBT. *Folha Uol*. Recuperado de: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/06/empresas-ignoram-polarizacao-por-defesade-direitos-dos-lgbts.shtml>>. Acesso em: 21 set. 2020.
- Pulcher, S., Guerci, M., & Köllen, T. (2019). Unions as institutional entrepreneurs: The contribution of unions to the diffusion and adaptation of LGBT diversity initiatives. *Journal of Organizational Change Management*, v. 33, n. 3, p. 477-490.
- Sá-Silva, J. R.; Almeida, C. D.; Guindani, J. F. (2009). Pesquisa documental: pistas teóricas e metodológicas. *Revista Brasileira de História & Ciências Sociais*, 1(1) 1-15.
- Sandoval, S. A. M. (2001). The crisis of the Brazilian labor movement and the emergence of alternative forms of working-class contention in the 1990s. *Psicologia Política*, 1(1), 173-195.
- Sandoval, S. A. M.; Silva, A. S. D. (2016). O modelo de análise da consciência política como contribuição para a psicologia política dos movimentos sociais. In: Hur, D. U.; Lacerda F. Jr. (Orgs.). *Psicologia, políticas e movimentos sociais*. Vozes, Petrópolis, pp. 25-52.
- Souza, E. M. D.; Pereira, S. J. N. (2013). (RE)produção do Heterossexismo e da Heteronormatividade nas Relações de Trabalho: A discriminação de homossexuais por homossexuais. *Revista de Administração Mackenzie*, 14(4), 76-105.
- Silva, R. D. (2019, 3 de dezembro). *CUT lança cartilha sobre direitos LGBT e mundo do trabalho*. *SPBancários*. Recuperado de: <<https://spbancarios.com.br/12/2019/cut-lancacartilha-sobre-direitos-lgbt-e-mundo-do-trabalho>>.
- Sinratel. (2017, 6 de julho). *TRANSGÊNEROS no Telemarketing: a participação dos trabalhadores(as) LGBT no mundo do trabalho*. Recuperado de:

<<http://www.sintratel.org.br/site-joomla-1.5/index.php/politica-social/1395-transgeneros-notemarketing-a-participacao-dos-trabalhadores-as-lgbt-no-mundo-do-trabalho>>.

Supremo Tribunal Federal. (2018, 15 de agosto). STF reafirma direito de transgêneros de alterar registro civil sem mudança de sexo. Recuperado de:

<<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=386930>>.

Supremo Tribunal Federal. (2019, 13 de junho) STF enquadra homofobia e transfobia como crimes de racismo ao reconhecer omissão legislativa. Recuperado de:

<<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=414010>>.