

**UNIVERSIDADE DO ESTADO DE SANTA CATARINA
CENTRO DE CIÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO E SOCIOECONÔMICAS – ESAG
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

Curso: DOUTORADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO

Área de Especialidade: ORGANIZAÇÕES, INOVAÇÃO E PROCESSOS
COLABORATIVOS

**ANALISAR A PERCEPÇÃO DE GESTORES QUANTO À GESTÃO DE PESSOAS
LGBTQIAPN+ NO SEGMENTO INDUSTRIAL EM JUIZ DE FORA - MINAS
GERAIS.**

118.315.316-31

Florianópolis
2024

1 INTRODUÇÃO

Atualmente, ao se falar de diversidade, pode-se pensar também em pluralidade. Assim, partindo desse pressuposto, segundo Azevedo (2019), assume-se que a diversidade pode estar relacionada a várias linhas da ciência. Portanto, neste estudo em específico, terá o enfoque analisar a percepção de gestores quanto à gestão de pessoas LGBTQIAPN+ no segmento industrial em Juiz de Fora - Minas Gerais.

Hoje em dia, muitas empresas, conforme Azevedo (2019), não reconhecem a importância das diferenças individuais como fator de sucesso e isso configura uma condição capaz de afetar, negativamente, o desempenho e os resultados de trabalhos desenvolvidos por profissionais. Diante disso, Robbins, Judge e Sobral (2010) informam que acarretará baixos níveis de produtividade, desestabilizações de humor, insatisfações explícitas no clima organizacional, no relacionamento interpessoal, na vulnerabilidade e nos baixos resultados.

Para Souza (2020), ao se apreender sobre a dinâmica do mercado de trabalho atual, que envolve, também, questões capitalistas, é possível reconhecer a complexidade de inserção de pessoas do grupo LGBTQIA+ no mercado de trabalho, em razão das opressões estruturantes dessa sociabilidade. Segundo Vidale (2017), no Brasil, em 1985, o Conselho Federal de Medicina retirou da lista de transtornos a classificação “homossexualismo”, e em 1999, o Conselho Federal de Psicologia (CFP) estabeleceu normas éticas para atuação dos profissionais da área de psicologia para o tratamento quanto a orientação sexual dessas pessoas.

O mercado de trabalho, segundo Azevedo (2019), relacionado ao quesito diversidade, no que tange ao grupo LGBTQIA+, segue com grupos se considerando como minorias e que se organizam e lutam pelos seus direitos diariamente. Assim, leis foram promulgadas como citadas anteriormente, a fim de garantir a equidade no ambiente de trabalho, entretanto, na prática não é o que se vê.

As políticas de inclusão LGBTQIA+ nas empresas são incipientes, segundo dados estatísticos de Tree (2022), apresentados em sua última publicação, que das 500 maiores corporações do Brasil, encontrou dados que reiteram a gravidade do quadro da inclusão LGBTQIA+ nas empresas nacionais. Dessa forma, às ações afirmativas voltadas à Diversidade e Inclusão (D&I) adotadas por essas organizações foram de apenas 19% que afirmaram desenvolver alguma política visando à promoção da igualdade de oportunidades para o público LGBTQIA+ entre seus funcionários.

Tree (2022) informa que, no que se refere ao desenvolvimento de alguma ação com o objetivo de eliminar barreiras e preconceitos em seu último artigo relacionado ao grupo

LGBTQIA+ sobre os processos de contratação, apenas 8,5% das companhias têm essa preocupação, que é algo extremamente preocupante.

Segundo Azevedo (2019), a diversidade empresarial é estudada há anos, como por exemplo, em estudos relacionados à força de trabalho nas organizações levando em consideração aspectos da diversidade. Destaca-se, então, a importância de se promoverem discussões e projeções críticas sobre esses condicionantes, para que se obtenha o respeito às diversidades nos contextos internos das organizações de bases tecnológicas, quanto ao grupo LGBTQIA+. Pensando em estratégias corporativas, a gestão da diversidade pode conduzir a uma vantagem competitiva segundo Cox e Blake (1991), bem como diferentes autores enfatizam a importância de se promoverem estudos na área que permitirão inferências positivas para as empresas, que buscam um olhar mais acolhedor e de práticas da gestão da diversidade.

Vale ressaltar que, mediante uma revisão sistemática sobre o assunto, a quantidade de estudos relacionados à temática é escassa, quando analisadas as seguintes bases: EBSCO; Scielo; Spell; e WOS. Foi observada a existência de 213 artigos publicados no intervalo entre 2000 e 2020, relacionados ao contexto acadêmico com estudos do grupo LGBTQIA+. Quando se estuda sobre as construções homoafetivas por meio da pluralidade de pessoas na sociedade e organizações, parte-se do pressuposto das novas configurações das famílias na contemporaneidade, seus pensamentos patriarcais e do repensar relacionado às identidades cristalizadas e acimentadas, fala-se, assim, da Teoria *Queer* (COLLING, 2007).

Sendo assim, o que mobiliza a realização deste estudo é o questionamento das concepções da diversidade relativas ao grupo LGBTQIA+, sob a luz da Teoria *Queer* no mercado de trabalho atual em indústrias em Juiz de Fora – Minas Gerais. Portanto, a presente pesquisa busca contribuir para o meio acadêmico, científico, profissional e social por compreender que a visão das Bases Tecnológicas sujeitos dessa pesquisa, onde possibilitará novas percepções para um novo cenário no mercado de trabalho.

1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

O fato de muitas empresas não enxergarem a importância das diferenças individuais como fator de sucesso, onde isso, configura uma condição capaz de afetar negativamente o desempenho e os resultados de trabalhos desenvolvidos por equipes profissionais, isso, irá acarretar baixos níveis de produtividade, desestabilizações de humor, insatisfações explícitas no clima organizacional, no relacionamento interpessoal, na vulnerabilidade e resultados baixos.

Sendo assim, o que mobiliza a realização deste estudo se concentra na condição de conhecer a gestão da diversidade no ramo Industrial referente ao grupo LGBTQIAPN+. Por isso, é de grande importância que uma organização possua diferentes tipos de perfis e pessoas tanto no que tange a gênero quanto a identidade de gênero, onde isso, é visto não somente pelos colaboradores, mas, por todos ao seu redor como uma maneira inovadora de gestão de pessoas. Desta forma, a diversidade deve ser celebrada e usada como um fator de humanização, acolhimento e sucesso para sua empresa.

1.2 OBJETIVO GERAL

Analisar a percepção de gestores quanto à gestão de pessoas LGBTQIAPN+ no segmento industrial em Juiz de Fora - Minas Gerais.

1.3 OBJETIVO ESPECÍFICO

- a) Investigar as percepções dos gestores industriais em Juiz de Fora, Minas Gerais, sobre a gestão de pessoas LGBTQIAPN+;
- b) Identificar as principais dificuldades e desafios enfrentados pelos gestores na implementação de políticas inclusivas para pessoas LGBTQIAPN+ nas empresas do segmento industrial em Juiz de Fora;
- c) Propor estratégias e recomendações para promover uma gestão de pessoas LGBTQIAPN+ mais eficaz e inclusiva nas empresas industriais de Juiz de Fora, contribuindo para um ambiente de trabalho mais diversificado e equitativo.

1.4 PERGUNTA NORTEADORA

Além dos objetivos mencionados acima tanto o geral como os específicos, o trabalho se orientará no sentido de responder a seguinte pergunta: “Qual é a percepção da gestão da diversidade em relação ao grupo LGBTQIAPN+ no setor industrial de Juiz de Fora?”

1.5 HIPOTETES

Hipótese 1: A gestão da diversidade em empresas do ramo industrial em Juiz de Fora tende a ser subdesenvolvida em relação ao grupo LGBTQIAPN+ devido à falta de conscientização, políticas específicas e treinamento adequado para os gestores.

Hipótese 2: A presença de estereótipos de gênero arraigados e normas culturais conservadoras no ambiente industrial de Juiz de Fora pode criar barreiras significativas para a implementação eficaz de políticas de gestão da diversidade voltadas para o grupo LGBTQIAPN+.

Hipótese 3: A adoção de práticas de gestão da diversidade que promovam a inclusão e valorização do grupo LGBTQIAPN+ no setor industrial de Juiz de Fora pode resultar em benefícios tangíveis, como maior engajamento dos funcionários, retenção de talentos e melhoria da reputação corporativa.

1.6 JUSTIFICATIVA E RELEVÂNCIA DA TEORIA

Não é de hoje que se estuda sobre diversidade (AZEVEDO, 2019), entretanto, quando se trata da temática do grupo LGBTQIAPN+, ligada ao tema dentro das organizações, percebe-se que é um assunto novo para o desenvolvimento do conhecimento na área. Assim, conforme Azevedo (2019), descrever as práticas de gestão da diversidade pode refletir em um novo olhar dos comportamentos dos gestores que buscam métodos para uma empresa melhor, visando sempre o bem-estar coletivo e que a empresa possa ter uma melhor performance de gestão de pessoas, produtividade e lucratividade.

Ao se falar sobre o grupo LGBTQIA+, segundo Souza (2020), se trazem muitos questionamentos, pois há uma baixa produção acadêmica dessa temática, se comparada a outros assuntos dentro do contexto da ciência da administração. Em uma breve busca nas bases EBSCO, Scielo, Spell e WOS encontrou-se 213 artigos publicados no intervalo entre 2000 e 2020 relacionados ao movimento LGBTQIA+ no contexto acadêmico.

O Brasil apresenta uma elevada variedade de etnias, ideologias de gêneros e culturas, e é evidente dizer, segundo Zauli (2013), que os brasileiros vivem em uma sociedade fortemente representada pela pluralidade. Qualquer local em que convivem pessoas com identidades grupais e significações culturais distintas, constituirá um sistema social em que há diversidade (ZAULI, 2013). Assim, as pessoas no Brasil se identificam pela multiplicidade em diversos sentidos. Com isso, a convivência dos funcionários de muitas empresas, atualmente, faz com que ocorra um processo de segregação social sem que se perceba, objetivamente, o impacto que isso represente.

Sabe-se da importância do papel de leis que regulamentam e façam com que, na prática, os direitos sejam igualitários e preservados. No entanto, preserva-se o questionamento se o ideal de abraçar as diferenças interpessoais corresponde a uma realidade materializada na vida dos profissionais brasileiros (CAPPELLE et al., 2007).

Além disso, a Constituição Federal (BRASIL, 1988), em seu art. 5º, conhecido como o princípio da igualdade ou também princípio da isonomia, orienta que todos sejam iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, onde ao aprofundar na Declaração Universal dos Direitos Humanos sob enfoque além do Brasil, Declaração de Direitos Humanos sob enfoque além do Brasil que foi adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (resolução 217 A III) em 10 de dezembro 1948 segundo Unicef (1948), e diz que todo ser humano tem direito a uma ordem social e internacional em que os direitos e liberdades estabelecidos na presente Declaração possam ser plenamente realizados, onde isso, mostra que as pessoas possuem suporte no âmbito nacional e internacional onde a própria declaração ainda diz que todo ser humano, onde considera segundo a Unicef (19848), que seja essencial que os direitos humanos sejam protegidos pelo império da lei e não tenha nenhuma forma de opressão.

Assim, esta pesquisa buscará trazer relevância para o meio científico, social e acadêmico, por discutir resultados para as organizações, com práticas mais inclusivas. Vale ressaltar que esta pesquisa busca trazer um novo olhar acerca da temática, com mais visibilidade ao movimento LGBTQIAPN+, melhor compreensão sobre o termo identidade de gênero e a busca de maiores índices de oportunidade para as pessoas que fazem parte do movimento, com um mercado mais justo, com equidade e respeito.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

- a) Teoria Queer: um aprendizado sobre as diferenças entorno da teoria e do movimento;
- b) Relações da Personalidade;
- c) Mercado de trabalho: políticas corporativas, as perspectivas de ingresso e a gestão da diversidade;

3 REFERÊNCIAL TEÓRICO

3.1 TEORIA QUEER: UM APRENDIZADO SOBRE AS DIFERENÇAS ENTORNO DA TEORIA E DO MOVIMENTO.

A Teoria Queer segundo Colling (2007), começou a ser desenvolvida e visualizada a partir do final dos anos 80 por uma série de pesquisadores e ativistas diversificados, especialmente nos Estados Unidos. Segundo ele, um dos primeiros problemas é como traduzir o termo queer para a Língua Portuguesa. “Queer pode ser traduzido por estranho, talvez ridículo, excêntrico, raro, extraordinário”, diz Louro (2004, p. 38).

Para Colling (2007), um dos maiores esforços reside na crítica ao que se convencionou chamar de heteronormatividade homofóbica, protegida por aqueles que veem o modelo heterossexual como o único correto e saudável. Para isso, os primeiros trabalhos quanto a essa teoria apontam que este modelo foi construído para normatizar as relações sexuais assim afirmado por Colling (2007), onde, os pesquisadores e ativistas pretendem desconstruir o argumento de que sexualidade segue um curso natural.

A ideia de usarem o termo queer, representando raro, excêntrico segundo Coutinho (2012), vem da situação de positivar a repulsa, a humilhação, de forma pejorativa, que os homossexuais são agredidos e insultados pela sociedade heteronormativa e centralizadora. Para Butler (2002), “Queer adquire todo o seu poder precisamente através da invocação reiterada que o relaciona com acusações, patologias e insultos”.

Para Stein (2009), quando nos propomos a estudar e compreender sobre as construções homoafetivas através das famílias homossexuais, os binarismos e hetero/homossexualidade, muitas das vezes, optamos em renunciar a uma nova abordagem e um novo discurso acadêmico sobre a temática, pois muitas das vezes, era abordado apenas os conceitos de Gays e Lésbicas. Com o passar dos anos, novas estruturas homoafetivas foram instituídas e deve ser compreendida para mantermos o senso comum e a aprender a viver em sociedade. Segundo o Glossário de Diversidade Elaborado pela Secretaria de Ações Afirmativas e Diversidades (SAAD) da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), traz algumas definições quanto algumas novas nomenclaturas ao grupo LGBTQIA+.

Segundo Jones (2019), ele afirma que todos nós fomos feridos nas maneiras como negociamos sexo e intimidade. Assim, ele fala do medo de comunicar nossas necessidades e desejos uns com os outros, para obter maior liberdade. É preciso uma linguagem do que apenas feminino / masculino, hetero / gay, devemos e precisamos nos concentrar em defendendo a diversidade do mundo que já existe e criando espaço para ainda mais possibilidades, fazendo com que a diversidade não seja apenas vivida, mas celebrada!

3.2 RELAÇÕES DA PERSONALIDADE.

Os impactos, que este novo cenário possa causar, se anunciam como favoráveis para novas configurações nas relações de trabalho, de modo a beneficiar ambas as partes, de acordo com análise de Robbins (2009): as diretrizes para o trabalho em equipe, nas empresas, podem ser apropriadas dessa diversidade de gênero para trabalhar a humanização, socialização e empatia entre os funcionários alavancando resultados aproveitando da criatividade resultante das diferentes perspectivas reveladas por personalidades distintas. Do mesmo modo, como profissionais se revelarão mais comprometidos ao reconhecerem o apoio social facultado pelas relações empáticas firmadas com os colegas que se manifestam aptas a respeitarem as diferenças pessoais (OLIVEIRA et al, 2003).

A palavra personalidade deriva da palavra “persona”, que tem raízes gregas e latinas, e refere-se às máscaras teatrais vestidas pelos atores gregos (Pervin e John, 2001 *apud* Ian e Cooper, 2010). De acordo com Bock et al (2012), é constituído através de fatores inatos e adquiridos, ou seja, são fatores que são herdados, adquiridos e até mesmo já nascem conosco mostrando que ninguém é a igual a ninguém, através das diferenças que temos uns dos outros seja por raça, opção sexual, religião, gênero e dentre outras diferenças, nos tornamos seres únicos. Muitas empresas não vêem isso como oportunidade, onde essas diferenças podem ser aproveitadas em favor delas fazendo com que muitos talentos sejam essenciais para o sucesso da mesma (WAGNER et al, 2002).

Define-se que a personalidade prediz em muitos aspectos como, por exemplo, o desempenho no trabalho, que não necessariamente está ligado ao conhecimento, habilidade, atitudes e capacidades do cargo. Sendo assim, percebe-se que diante do mercado atual, há um ambiente repleto de personalidades diferentes que os gestores devem saber como lidar com essas variáveis que podem impactar diretamente nos resultados organizacionais.

Os valores culturais se manifestam em duas áreas principais: o coletivismo e o individualismo. O pensamento ocidental tradicional tende a classificar o sucesso e a realização de forma muito elevada, sendo um bom exemplo de individualismo típico (Duckitt e Foster, 1991 *apud* Ian e Cooper, 2010).

Mediante ao que foi exposto relacionado a valores, pode-se perceber pensamentos e crenças diferentes em qualquer lugar que estivermos. Ao falar do contexto organizacional, verifica-se que isso não é diferente. Ao dizer de ideologia de gênero, muitos pensam que seja algo muito distante de nosso dia a dia e de nossa realidade; outros já associam a minorias e aos

excluídos, mas na realidade, o que acontece é uma falta de conhecimento sobre o assunto. Á partir disso surge inúmeros preconceitos especificamente este para as empresas.

3.3 MERCADO DE TRABALHO: POLÍTICAS CORPORATIVAS, AS PERSPECTIVAS DE INGRESSO E A GESTÃO DA DIVERSIDADE.

No mercado atual em que vivemos, ele se encontra altamente competitivo e com muitas oportunidades de ingresso. Entretanto, ao falar deste mercado com grandes oportunidades, nos esbarramos nas perspectivas de ingresso e gestão da diversidade por parte das empresas.

Os principais fatores que influenciam neste ingresso e nessa gestão, são os valores que a organização acredita e prática. Estes são, o que de fato a empresa acredita e leva como lema em seu dia a dia para o seu funcionamento, mas, quando falamos de valores referente as características pessoais, estamos dizendo em características estáveis e duradouras entre os indivíduos, onde são formadas as atitudes e as preferências pessoas (Ian e Cooper, 2010).

Com isso, esse sistema de valores chamou de cultura organizacional, que pode ser definida como um conjunto de leis e normas compartilhadas entre os integrantes de uma organização (Newstrom, 2008). Quando falamos desse sistema acima, propicia o desenvolvimento da gestão com a lei, os costumes, os valores, que irão fazer com que cada organização se torne única pelo seu jeito de ser. Além dessas relações mencionadas anteriormente, a cultura organizacional possibilitará e irá ficar encarregará do desenvolvimento de regimentos que irão gerir os comportamentos que fazem parte da empresa.

Os valores são algo que irão variar de uma empresa para outra, com isso, é necessário saber que: “Falar em cultura implica falar sobre a capacidade de adaptação do indivíduo à realidade do grupo no qual está inserido” (PIRES, MACÊDO, 2005. p. 84). Mediante a isso, os gestores de recursos humanos devem estar atentos ao grupo no qual estão gerenciando, a fim de evitar preconceitos, desrespeitos, desvalorização e principalmente, respeito aos seus liderados.

Uma das principais dúvidas dos gestores é o entendimento do que seria essa diversidade no mercado de trabalho, por ter um mercado heterogêneo de pessoas. Ao referi o que é diversidade, podemos dizer que é a multiplicidade e semelhanças individuais existentes entre as pessoas, onde essa heterogeneidade faz com que as pessoas se tornem únicas e diferentes umas das outras (Thomas 1991*apud* Ian e Cooper, 2010).

As práticas de gestão de recursos humanos afetam o desempenho organizacional por meio de efeitos nos comportamentos e desenvolvimentos dos funcionários da organização. Essas práticas serão necessárias para evidenciar oportunidades de incentivos para estimular a

motivação dos funcionários, com o intuito de projetar maneiras novas de executarem seus respectivos trabalhos e reconhecimento dos mesmos (TRIGUERO-SANCHEZ et al, 2018).

A composição dos grupos de trabalho deve garantir habilidades necessárias e adequadas, bem como criar formas de reconhecimento e recursos motivadores para os funcionários. A medida de apoiar a política de gestão de recursos humanos terá como principal objetivo o comprometimento com os colaboradores, favorecendo sua integração na organização e na realização de metas e objetivos.

4 FUNDAMENTOS EPISTEMOLÓGICOS E METODOLOGIA

4.1 TIPO DE PESQUISA

A pesquisa será de caráter quali- quanti (qualitativo – quantitativo), tendo como principais fontes livros, revistas e artigos, sendo que, complementar à exploração de como diferentes autores abordam a temática da gestão da diversidade no ramo industrial quanto ao grupo LGBTQIAPN+, bem como uma entrevista aberta com ilustrações e situações reais, para buscar compreender as opiniões manifestadas pelos pesquisados.

Ao responderem o questionário estruturado bem como a entrevista, que será usado para esta investigação, irá propiciar desenvolver análises que revelam como o tema é identificado no específico contexto explorado no estudo de caso. O questionário que será aplicado em indústrias na cidade de Juiz de Fora (Minas Gerais) com perguntas que serão necessárias para a obtenção e favorecimento dos dados apresentados.

4.2 MEIOS DA PESQUISA

Esclarecendo a forma de obtenção de como os dados serão obtidos, será através da interação firmada entre o pesquisador e indústrias na cidade de Juiz de Fora. Quanto ao instrumento que será utilizado para o alcance das informações, será elaborado um questionário estruturado eletronicamente (Survey de Caráter Descritivo/Exploratório) e entrevista. Para tanto, será criado perguntas fechadas para facilitar a tabulação e o entendimento.

Ressalta-se, que dados primários são aqueles prospectados e recolhidos para uma pesquisa que, em sua maioria, são obtidos através de entrevistas e questionários, tendo por objetivo conhecer as necessidades de um determinado público. E, especialmente: dados primários são obtidos diretamente pelo pesquisador, de modo que não se baseia em informações coletadas em outros estudos, publicadas por outros autores.

4.3 FINS DA PESQUISA

Os dados serão analisados de acordo com o embasamento teórico apresentado, expondo articulações com proposições divulgadas por outros teóricos, bem como, citações de artigos para complementar as suas respectivas análises. Assim, mediante a representatividade dos dados apresentados nesta pesquisa, preserva-se o objetivo de analisar a percepção de gestores quanto à gestão de pessoas LGBTQIAPN+ no segmento industrial em Juiz de Fora - Minas Gerais.

5 CRONOGRAMA

Abaixo, é o quadro que mostra o planejamento das atividades que serão realizadas para este projeto.

CRONOGRAMA													
Atividade/Prazo (Em Meses)	ago/23	set/23	out/23	nov/23	dez/23	jan/24	fev/24	mar/24	abr/24	mai/24	jun/25	jul/25	ago/25
Elaboração do referencial teórico													
Definição dos procedimentos metodológicos													
Pré-teste do instrumento de coleta													
Coleta de dados													
Análise e interpretação dos dados													
Elaboração da versão da dissertação para defesa													
Defesa													
Correções e ajustes finais, entrega da dissertação													

Fonte: elaboração do autor, 2024 – Pesquisa em Andamento.

REFERÊNCIAS

ALVES-MAZZOTTI, A. J.; GEWANDSZNAJDER, F. O método nas ciências naturais e sociais: pesquisa quantitativa e qualitativa. São Paulo: Pioneira, 2002.

ALVES, M. A.; GALEAO-SILVA, L. G. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v.44, n.3, p.20-29, setembro, 2004.

AZEVEDO, A. **Práticas de gestão da diversidade em empresas de base tecnológica de Florianópolis**. TCC (Graduação) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2019.

BOCK, A. M. B.; FURTADO, O.; TEIXEIRA, M. L. T. **Psicologias**: uma introdução ao estudo da Psicologia. São Paulo: Saraiva, 2012.

BURREL, G.; MORGAN, G. **Sociological paradigms and organizational analysis**. Londres: Heinemann, 1979.

BUTLER, Judith. Críticamente subversiva. In: JIMÉNEZ, Rafael M. Mérida. *Sexualidades transgresoras. Una antología de estudios queer*. Barcelona: Icária editorial, 2002, p. 55 a 81.

COLLING, L. Mais definições em trânsito – Teoria Queer, 2007.

C. A. Cappelle.; M. Brito.; M.O. J. O. L. Melo.; M. Catarina. **A produção científica sobre gênero nas organizações: uma meta-análise**. REAd - Revista Eletrônica de Administração, vol. 13, núm. 3, dezembro, 2007.

DESCAMPS, C. As idéias filosóficas contemporâneas na França (1960-1985). Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1991.

DINIZ, A. P. R.; CARRIERI, A. P.; GANDRA, G.; BICALHO, R. A. Políticas de diversidade nas organizações: As relações de trabalho comentadas por trabalhadores homossexuais. **Economia e Gestão**. v. 13, n. 31, 2013.

ECO, U. Como se faz uma tese. São Paulo: Perspectiva, 1988.

E. M. Souza; S. J. N. Pereira. **Produção do heterossexismo e da heteronormatividade nas relações de trabalho: a discriminação de homossexuais por homossexuais**. RAM, REV. ADM. MACKENZIE, V. 14, N. 4, SÃO PAULO, SP; JUL./AGO. 2013.

FADIMAN, J.; FRAGER, R. **Teorias da Personalidade**. São Paulo: Harbra, 1986.

FARIA, J. H. Economia política do poder: uma crítica da teoria geral da administração. v. 2. 1ª ed. 7ª reimpr. Curitiba: Juruá, 2010b.

GIL, Robledo Lima. Tipos de Pesquisa. 2008. Disponível em: <https://wp.ufpel.edu.br/ecb/files/2009/09/Tipos-de-Pesquisa.pdf>. Acesso em 2 de jun. de 2019.

Grossi, P.M. Identidade de gênero e sexualidade, 1989.

GAMSON, Joshua. Deben autodestruirse los movimientos identitarios? Un extraño dilema. In: JIMÉNEZ, Rafael M. Mérida. *Sexualidades transgresoras. Una antología de estudios queer*. Barcelona: Icária editorial, 2002, p. 141 a 172.

GUERREIRO RAMOS, Alberto. **A nova ciência das organizações – uma reconceituação da riqueza das nações**. Rio de Janeiro: FGV, 1981.

HALL, C. S.; LINDZEY, G.; CAMPBELL, J. B. **Teorias da personalidade**. Porto Alegre: Artmed, 2000.

IAN, R.; COOPER, C. **Fundamentos de Psicologia para gestão de pessoas: como agem as empresas e seus gestores**. São Paulo: Saraiva, 2010.

LANDRY, M. La connaissance de l'administration : sa nature et sa relation avec l'action administrative. In : AUDET, M. ; MALOUIN, J.-L. (orgs.) **La production des connaissances scientifiques de l'administration**. Quebec : Les Presses de l'Université Laval, 1986.

JAPIASSU, H. **O mito da neutralidade científica**. Rio de Janeiro: Imago, 1975.

LEGATUS, **Manual de Políticas Corporativas**, Março, 2008. Disponível em:<<http://www.legatusasset.com.br/wp-content/uploads/2016/04/Politica-de-Exerci%CC%81cio-de-Voto-Legatus1.pdf>> Acessado em 26/08/2019.

Jones, H.S; Harris, M. A. **Queering Autoethnography**. Taylor e Francis Group, 2019.

LOPES, Denílson. *O homem que amava rapazes e outros ensaios*. Rio de Janeiro: Aeroplano, 2002.

LOURO, Guacira Lopes. *O corpo estranho. Ensaios sobre sexualidade e teoria queer*. Belo Horizonte: Autêntica, 2004.

MORTON, Donald. El nacimiento de lo ciberqueer. In: JIMÉNEZ, Rafael M. Mérida. *Sexualidades transgresoras. Una antología de estudios queer*. Barcelona: Icària editorial, 2002, p. 111 a 140.

NEWSTROM, John W. *Comportamento Organizacional: o comportamento humano no trabalho*. São Paulo: McGraw-Hill, 2008.

OLIVEIRA, M. A. **Comportamento organizacional para a gestão de pessoas: como agem as empresas e seus gestores**. São Paulo: Saraiva, 2010.

OLIVEIRA, M. C. S. L.; PINTO, R. G.; SOUZA, A. S. Perspectivas de futuro entre adolescentes: universidade, trabalho e relacionamentos na transição para a vida adulta. **Temas em Psicologia**, Ribeirão Preto, v.11(1), p.16-27, 2003.

OLIVEIRA, M. C.; DETOMINI, V. C.; MELO-SILVA, L. L. (2013). Sucesso na transição universidade-trabalho: expectativas de universitários formandos. **Psicologia em Revista**, Belo Horizonte, v. 19, n. 3, p. 497-518, dez. 2013.

PIRES, José Calixto de Souza; MACÊDO, Kátia Barbosa. *Cultura organizacional em organizações públicas no Brasil*. Revista de Administração Pública. Rio de Janeiro, 2006.

ROBBINS, S. P.; JUDGE, T. A.; SOBRAL, F. **Comportamento Organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

ROTHMAN, I.; COOPER, C. **Fundamentos de Psicologia Organizacional e do Trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

PINTO, Á. V. **Ciência e existência: problemas filosóficos da pesquisa científica**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1979.

SILVA, A. R. L.; CARRIERI, A. P.; JUNQUILHO, G. S. A estratégia como prática social nas organizações: articulações entre representações sociais, estratégias e táticas cotidianas. **Revista de Administração**, São Paulo, v.46, n.2, p.122-134, abr./maio/jun.2011.

SIQUEIRA, M. V. S.; SARAIVA, L.A. S.; CARRIEERI, A. P.; LIMA, H. K.B.; ANDRADE, A. J. A. Homofobia e violência moral no trabalho no Distrito Federal. *Organização e Sociedade*, Salvador, v. 16, n.50, p. 447-461, setembro, 2009.

SOUZA, E. M.; PERERIA, S. J. N. (Re)Produção do heterossexismo e da heteronormatividade nas relações de trabalho: a discriminação de homossexuais por homossexuais. **Revista de Administração Mackenzie**; São Paulo v.14(4), p.76-105, 2013.

SONTAG, Susan. Notas sobre o Camp. In: *Contra a interpretação*. Porto Alegre: LPM, 1987, p. 318 a 337.

STEIN, G. Mas afinal o que é Teoria Queer?; Edição 2009.

TOURINHO, Francis Solange Vieira. **Glossário da Diversidade**. 2017. UFSC. Disponível em: < https://saad.ufsc.br/files/2017/10/Gloss%C3%A1rio_vers%C3%A3o_interativa.pdf >. Acesso em: 20/07/2021.

TRIGUERO-SANCHEZ, R.; PENA-VINCES, J.; GUILLEN, J. Como melhorar o desempenho da empresa por meio da diversidade de colaboradores e da cultura organizacional. *Revista brasileira de gestão de negócios*. São Paulo, v.20, n.3, p.378-400, setembro, 2018.

WAGNER III, J. A.; HOLLENBECK, J. R. **Comportamento organizacional**: criando vantagem competitiva. São Paulo: Saraiva, 2002.