



Revista Organizações & Sociedade

2023, 30(107), 567-602

© Autor(es) 2023

DOI 10.1590/1984-92302023v30n0020PT

eISSN 1984-9230 | ISSN 1413-585X

www.revistaoes.ufba.br

NPGA, Escola de Administração

Universidade Federal da Bahia

Editora Associada:

Josiane Silva de Oliveira

Recebido: 22/07/2022

Aceito: 26/01/2023

Consciência Política e Participação na Defesa de Direitos LGBTQ+ no Trabalho

Leôni Mongin Boasquevisque ^a

Marcia Prezotti Palassi ^a

Alfredo Rodrigues Leite da Silva ^a

^a Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória, Brasil

Resumo

Este artigo visa compreender os aspectos psicopolíticos da participação dos trabalhadores de teleatendimento, de sindicalistas e de lideranças em coletivos em ações coletivas de defesa dos direitos LGBTQ+ no trabalho. A pesquisa adota o modelo conceitual de consciência política desenvolvido no campo da psicologia política por Sandoval e Silva (2016). Os dados foram produzidos qualitativamente em duas etapas: interação com os participantes da pesquisa para apresentar o tema e verificar como se sentiriam dispostos a abordar seus aspectos mais sensíveis; disponibilização de diferentes questionários on-line com enfoque qualitativo para os participantes da pesquisa: 14 trabalhadores de teleatendimento, 2 sindicalistas e 6 lideranças em Coletivos LGBTQ+. A partir da análise do conteúdo das manifestações revelou-se a heterogeneidade nas consciências políticas dos participantes da pesquisa, em diferenças envolvendo seus engajamentos políticos ou a falta dele. Ao discutir tais aspectos foi preenchida a lacuna da ausência de trabalhos no campo dos estudos organizacionais, da gestão com pessoas e das relações de trabalho, que utilizam contribuições teóricas da abordagem psicopolítica para tratar da (des)mobilização de diferentes sujeitos na defesa de direitos LGBTQ+ no trabalho nessas áreas de conhecimento. Para os trabalhadores, sindicalistas, lideranças em coletivos e a sociedade, essas contribuições teóricas permitiram vislumbrar que a articulação entre sindicatos e coletivos tende a potencializar a

formação de uma consciência política crítica, fomentando ações conjuntas na luta pelos direitos LGBTQ+ no trabalho.

Palavras-chave: consciência política; participação; defesa dos direitos LGBTQ+; gênero; trabalho; estudos organizacionais.

Introdução

Existem estudos que tratam das relações envolvendo a população LGBTQ+ no trabalho, de um ponto de vista da discriminação ou das políticas de inclusão, mas o volume ainda é reduzido (Köllen, 2016; Rumens, 2017; Paniza, 2020; De Castro, Da Silva, & Siqueira, 2021). Além disso, os estudos existentes se dividem entre os que tratam das pessoas LGBTQ+ como um todo e os que abordam grupos específicos, colocando outros em segundo plano, por exemplo, privilegiando a experiência do homem gay e cisgênero e invisibilizando a realidade de mulheres lésbicas, pessoas trans e bissexuais (Irigaray & Freitas, 2011; Paniza, 2020; De Castro, Da Silva, & Siqueira, 2021).

Considerando as publicações internacionais, em maior número, vários autores destacam o reduzido volume de estudos sobre o papel do sindicato na luta contra essa discriminação (Pulcher, Guerci & Köllen, 2019; Ferreira et al., 2018; Colgan & McKearney, 2012; Boris, 2010). Dentro dessa escassez, é ainda menor o número de estudos que consideram um aspecto específico da temática: a consciência política na participação dos trabalhadores e sindicatos no Brasil, em ações coletivas de defesa de seus direitos enquanto indivíduos LGBTQ+.

Isso ficou evidente em uma revisão de literatura realizada, em setembro de 2022, nos repositórios *Scientific Periodicals Eletronic Library* (SPELL) e *Scientific Eletronic Library – (SCIELO)*. Eles foram escolhidos pois abarcam os principais periódicos, classificados pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), da área de administração do Brasil, o que inclui a área de Estudos Organizacionais. Nesses dois repositórios utilizamos o termo “consciência política” em conjunto com o termo “LGBTQ+” ou com um dos termos “lésbicas”, “gays”, “bissexuais”, “travestis”, “transexuais”, “transgêneros” e “*queer*”, em todos os campos de pesquisa, e não foi identificado um único artigo. Especificamente em relação à ação sindical, como destacam Pulcher, Guerci e Köllen (2019), Ferreira et al. (2018), Colgan e McKearney (2012) e Boris (2010), é notável a ausência de aprofundamento sobre essa ação ligada aos interesses de LGBTQ+.

Mas essa discussão é necessária, pois tende a contribuir para mudanças na prática das relações com a diversidade na sociedade e para abstrações teóricas sobre caminhos para essas mudanças. Ela amplia caminhos voltados à compreensão teórica sobre o tema, com foco na prática do combate à discriminação no trabalho, a partir da mobilização, em nível institucional, para empresas públicas e privadas, coletivos e sindicatos, bem como em nível de participação política individual, das pessoas. Um propósito relevante para o desenvolvimento de qualquer sociedade.

Para preencher essa lacuna este artigo problematiza a seguinte questão de pesquisa: como se configuram os aspectos psicopolíticos da participação dos trabalhadores de teleatendimento, sindicalistas e lideranças em coletivos em ações coletivas de defesa dos direitos LGBTQ+ no trabalho? O objetivo é compreender os aspectos psicopolíticos da participação dos trabalhadores de teleatendimento, dos sindicalistas e das lideranças em coletivos em ações coletivas de defesa dos direitos LGBTQ+ no trabalho.

O sentido da participação aqui adotado não se limita a tomar parte em algo, mas, também, ter parte ou fazer parte em algo (Bordenave, 2013). Os aspectos psicopolíticos dessa participação ficam evidentes no modelo conceitual de consciência política para compreensão da participação em ações coletivas desenvolvido por Sandoval (2001) e Sandoval e Silva (2016). A escolha do modelo é sustentada pela capacidade que oferece de compreensão das razões que levam a ação individual e coletiva, por meio da combinação de diferentes dimensões da construção identitária ligadas ao fenômeno da participação política, sendo uma abordagem que permite tratar a complexidade do fenômeno da ação coletiva (Oliveira, Palassi & Paula, 2021; Hur, 2021).

Nessa abordagem a decisão do indivíduo em agir individualmente ou coletivamente depende de sua consciência política em diferentes contextos (Sandoval, 2001). Já a participação consiste em criar e usufruir de condições para influenciar nas decisões que afetam o indivíduo num processo em que duas ou mais partes influenciam a tomada de decisão (Pateman, 1992). O modelo conceitual permite compreender as dimensões da consciência política que mobilizam a participação em situações de engajamento participativo, como também o que a desmobiliza, caso haja ausência ou minimização da participação, o que será apresentado após a revisão de literatura. São dimensões construídas socialmente, no convívio dos sujeitos, em um processo delimitado pelo contexto ideológico no qual as pessoas vivem (Rosa, 2015). O que não significa ser simplesmente passivo em relação à ideologia predominante na sociedade, muito pelo contrário, ela pode servir como referência para a resistência de um grupo social.

Ao tratar da participação dos LGBTQ+ essa sigla é adotada para se referir a diferentes manifestações de orientação sexual e de gênero (Gonçalves, 2018): lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais e transgêneros, a letra Q associa-se a palavra *queer*, termo usado para abranger diversas formas de orientação sexual, identidade e expressão de gênero que fujam da lógica tradicional heteronormativa e o sinal + representa demais letras e variações. Ou seja, este artigo se volta para uma participação referente à defesa de direitos humanos, irredutíveis e inegociáveis, envolvendo a garantia do direito à expressão de gênero como parte da identidade das pessoas (Leite, 2016). O propósito é ampliar a voz daqueles que não se alinham com a hegemonia e a opressão da heteronormatividade da sociedade brasileira (Caproni Neto & Saraiva, 2018) e se inserem em um processo de sonogação de direitos e oportunidades nas organizações brasileiras (Souza & Pereira, 2013).

Os trabalhadores LGBTQ+ possuem uma identidade própria e respondem por ela (Leite, 2016). Por sua vez, conforme revelam Anderson-Nathe et al. (2018), os coletivos LGBTQ+ apoiam as pessoas, o que inclui os trabalhadores, em suas definições de gêneros divergentes com a heteronormatividade predominante para que sejam aceitas na sociedade. Segundo os autores, é importante a articulação entre entidades de defesa dos direitos LGBTQ+ junto à outras organizações que tenham tal temática como pauta e era esperada certa articulação desses grupos com os sindicatos responsáveis por defender os direitos das pessoas LGBTQ+, na medida em que as representam nas relações de trabalho. Mas não foram identificados estudos que revelam evidências de que essas articulações estão sendo estabelecidas, muito pelo contrário. Existem evidências no Brasil que indicam a omissão dessa pauta pelos sindicatos (Ferreira et al., 2018). Isso reforça a importância de discutir esse papel dos sindicatos e propor a eles uma nova postura quanto às demandas de LGBTQ+. Talvez, assim, seja possível estabelecer críticas e caminhos para alcançar

avanços já conquistados em outros países como o Reino Unido (Colgan & McKearney, 2012) e a Itália (Pulcher, Guerci & Köllen, 2019).

Este artigo contribui para esse propósito ao reunir trabalhadores de teleatendimento, sindicalistas e lideranças em coletivos para revelar que as articulações entre os sindicatos e os coletivos LGBTQ+ são inexistentes no contexto investigado. As contribuições deste artigo se voltam para os estudos organizacionais, a gestão com pessoas e as relações de trabalho, ao ampliarem a compreensão sobre a (des)mobilização nas ações coletivas para atender as demandas LGBTQ+ no trabalho no setor de telemarketing e telecomunicações.

A partir do que foi evidenciado empiricamente e do confronto teórico-empírico este artigo permite: aos trabalhadores participantes desta pesquisa questionar porque não participam ou não se mobilizam em ações coletivas voltadas para as demandas LGBTQ+ no trabalho, a despeito de reconhecerem a necessidade disso; aos sindicalistas questionarem porque não se voltam efetivamente para essas demandas; e aos coletivos LGBTQ+ em identificar o seu papel, omisso, em oferecer suporte aos dois grupos anteriores para realizarem esses questionamentos e se aproximarem desses coletivos em suas ações.

Para oferecer essas contribuições os dados empíricos foram tratados por meio da Análise de Conteúdo e produzidos qualitativamente em uma etapa de interação com participantes-chave da pesquisa, para apresentar o tema e verificar como se sentiriam dispostos a abordar seus aspectos mais sensíveis, seguida de outra etapa de aplicação de questionários on-line. Para articular a referida análise e suas contribuições a presente discussão está organizada da seguinte maneira: a próxima seção descreve o modelo conceitual de consciência política adotado e suas aplicações nos estudos organizacionais; a seção seguinte trata da participação na defesa dos direitos LGBTQ+ no trabalho; em seguida expõe-se os aspectos metodológicos da produção e análise dos dados empíricos; após essa exposição os resultados da pesquisa empírica são apresentados; e o artigo se encerra com suas considerações finais destacando contribuições para a ampliação da mobilização contra a discriminação de pessoas LGBTQ+.

Modelo conceitual de consciência política

A consciência política é um conceito psicossocial ligado aos significados atribuídos pelos indivíduos às interações diárias e acontecimentos de suas vidas (Sandoval, 1994). Ela se refere a “um conjunto de dimensões psicológicas sociais inter-relacionadas de significados e informações que permitem aos indivíduos tomar decisões quanto ao melhor curso de ação em contextos políticos e situações específicas”, sendo formada por aspectos identitários, culturais e um conjunto de crenças internalizadas pelo indivíduo e pela percepção politizada do contexto que está inserido (Sandoval, 2001, p. 185, tradução livre).

No tocante à esfera da consciência fica evidente o componente psicossocial da consciência política. Mas a dimensão política remete a uma relação da consciência com a práxis política e suas dimensões, que “são construídas a partir das vivências sociais dos sujeitos, sendo o ambiente ideológico da época o seu principal circunscritor” (Rosa, 2015, p. 391). Ou seja, a consciência e a práxis política se relacionam e levam a diferentes configurações das dimensões da participação política, em um processo no qual as partes influenciam a tomada de decisão (Pateman, 1992) e a

participação se refere, ao mesmo tempo, a “fazer parte, tomar parte ou ter parte” de algo (Bordenave, 2013, p. 22).

Ao tratar dessas dimensões Sandoval (2001) ofereceu um modelo conceitual que dialoga com diferentes abordagens. Ele reconhece a influência da obra sobre ação coletiva de Gamson (1992) para o campo da psicologia política, ao assumir de maneira predominante um modelo de consciência política composto por três dimensões: identidade coletiva; sentimento de injustiça; eficácia política. No entanto, Gamson (1992) coloca maior relevância na eficácia política. Essa ênfase na eficácia política e o reconhecimento de apenas três dimensões remete a uma simplificação reducionista na compreensão da ação coletiva. Ao criticar essas limitações, Sandoval (2001) permitiu que o campo avançasse na análise das ações coletivas ao propor um modelo conceitual de consciência política que inclui outras dimensões consideradas influentes na ação coletiva, ampliando a compreensão da complexidade do fenômeno (Hur, 2021).

Trata-se de um modelo conceitual, não linear, que articula um conjunto de sete dimensões psicossociológicas possibilitando a identificação de diferentes configurações da consciência política em um processo dialético de situações vividas cotidianamente (Sandoval & Silva, 2016). Esse modelo conceitual de consciência política dialoga com a epistemologia crítica-dialética de Paulo Freire e na psicologia social latino-americana de Ignacio Martín-Baró, assentando-se também em autores que contribuíram para a visão de mundo do indivíduo em seu convívio social, ao abordar a consciência e a conscientização com base no pragmatismo de George Mead e no interacionismo simbólico da Escola de Chicago (Coriolano & Sandoval, 2021).

Além dessas influências, no tocante à compreensão da participação em ações coletivas, o modelo conceitual de Sandoval (2001) é inspirado na concepção de consciência operária de Touraine (1966) e nas três dimensões dessa consciência: identidade, oposição e totalidade. A essas dimensões Sandoval (2001) acrescentou a predisposição para a intervenção, pois está ligada à participação, visando alcançar interesses pessoais ou de classe, propondo as seguintes dimensões: a) metas e ações do movimento social; b) interesses antagônicos e adversários; c) identidade coletiva; d) vontade de agir coletivamente; e) eficácia política; f) crenças, valores e expectativas sociais; g) sentimentos de justiça e injustiça.

Mas o modelo proposto pelo autor foi reformulado no estudo de Sandoval e Silva (2016) que questionaram a redundância da dimensão dos sentimentos de justiça e injustiça por considerarem que tais sentimentos podem aparecer nas outras dimensões, propondo sua retirada do modelo. Além disso, os autores acrescentaram a dimensão interesses coletivos inerentes a ações de solidariedade e interesses comuns compartilhados pelo grupo e alteraram o título da dimensão “metas e ações do movimento social” para “metas e repertórios de ações” para ampliar sua utilização. Por fim, eles incorporaram as emoções, pois elas têm papel-chave na formação da consciência política, já que as emoções marcam as experiências e memória dos indivíduos provocando sentimentos emotivos. Na Figura 1 apresentamos o modelo conceitual de consciência política resultante das contribuições dos autores, adotado neste estudo.

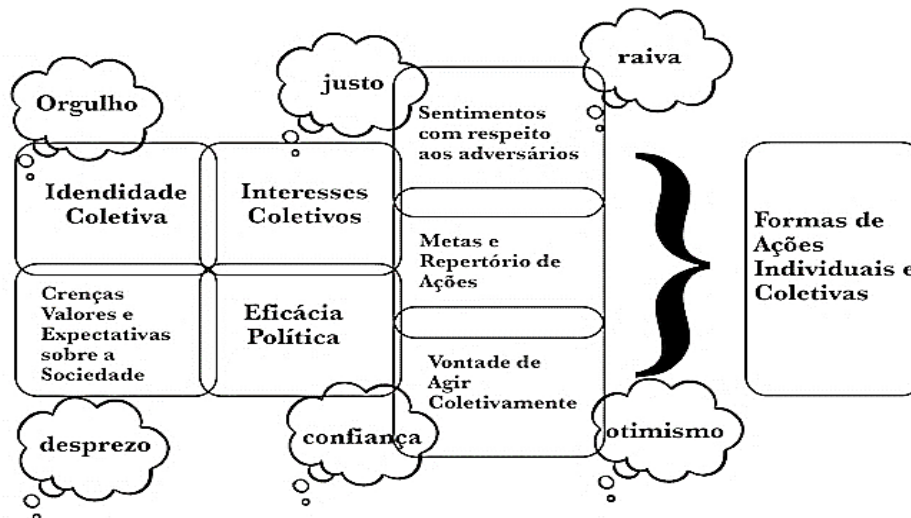


Figura 1. Modelo Conceitual de Consciência Política.

Fonte: Sandoval e Silva (2016, p. 48).

As emoções citadas na Figura 1 são apenas ilustrações, o modelo conceitual não se limita a elas e os demais elementos apresentados na figura são as dimensões do modelo conceitual de consciência política proposto por Sandoval e Silva (2016):

Identidade coletiva: trata-se de um processo, a interação e intercomunicação entre a rede de relacionamentos de atores sociais, que se agrupam por partilharem cognições comuns. A identidade coletiva faz com que o indivíduo se solidarize com alguma categoria social empenhando sua lealdade (Sandoval & Silva, 2016). Ela surge de uma convergência psicológica de interesses e sentimentos entre pessoas gerando a ideologia de um movimento ou grupo social (Palassi, 2011). Os sentimentos, interesses comuns e vínculos estabelecidos entre os indivíduos, mediante ao sentimento de pertença ao grupo, desperta sentimentos de coesão. Como resultado os indivíduos organizam-se coletivamente para alcançar metas e mudanças desejadas (Palassi, Martins & Paula, 2016).

Crenças, valores e expectativas sobre a sociedade: refere-se ao significado que o indivíduo atribui ao mundo a sua volta e à organização social. Orientam suas ações dentro de um contexto produzido na sociedade. Os indivíduos, nesse contexto, constroem e transformam o mundo social. Os significados são produtos dessa experiência vivida (Palassi, Martins & Paes de Paula, 2016). Segundo Sandoval (2001), com base em Heller (1972), a espontaneidade é a principal característica da assimilação de crenças e valores sociais, que não passa necessariamente por uma reflexão, é simultânea às atividades sociais e cotidianas que as produzem. Essa assimilação, é feita de forma não racional, mas com base no cotidiano e demanda rupturas para gerar reflexões (Sandoval & Silva, 2016).

Interesses coletivos: trata dos interesses comuns (materiais e simbólicos) compartilhados pelos integrantes do grupo de pertença (*in-group*), ao mesmo tempo que o grupo se opõe aos interesses daqueles de fora do grupo ou de outros grupos (*out-group*) (Palassi, 2011). Sandoval e Silva (2016) explicam essa dimensão, utilizando proposições de Dominic e Hogg (1998) ao indicar

requisitos para a participação coletiva: sentimento de pertença a um grupo; identificação de interesses contrários ao grupo de pertença; e a identificação de grupos externos (*out-group*), cujos interesses podem ser rejeitados e/ou contrários.

Eficácia política: refere-se ao sentimento do indivíduo sobre sua capacidade de intervir politicamente. Sandoval (2001) utiliza a teoria da Atribuição de Hewstone (1989), cuja interpretação do indivíduo sobre causas dos acontecimentos em que está envolvido podem ser de três tipos: transcendente, causada por forças históricas divinas ou naturais fugindo da capacidade humana de intervir; resultantes da própria pessoa, quando o indivíduo atribui a si e a suas capacidades, conflitos sociais e suas soluções; e resultante da ação de determinados grupos ou atores sociais, acreditando que as ações grupais ou individuais geram a angústia social (Sandoval & Silva, 2016).

Sentimentos com respeito aos adversários: referem-se à ruptura (ou não) de reciprocidade entre contribuição e efetivação de justiça, entre obrigações e recompensas (Sandoval, 2001). A manutenção de normas e contratos sociais (implícitos ou explícitos) gera o sentimento de justiça social e seu inverso gera o sentimento de injustiça (Moore, 1978). Sandoval e Silva (2016) explicam que nessas situações, a atribuição de sentimentos emotivos à um fato, pessoa ou grupo gera, compulsoriamente, a atribuição do sentimento emotivo oposto ao ator social que vive essa dinâmica.

Vontade de agir coletivamente: refere-se à predisposição para participar de ações coletivas e intervir nos ambientes que ocupa (Sandoval, 2001). O autor se baseia em Klandermans (1984) que propõem três aspectos condicionantes da participação coletiva: relação custo/benefício inerente aos estímulos positivos e negativos que a pessoa recebe de seu grupo ao participar; custos e perdas materiais resultantes da participação; e riscos percebidos na participação e no engajamento em ações coletivas (Sandoval & Silva, 2016).

Metas e repertórios de ações (Sandoval & Silva, 2016): referem-se à percepção dos participantes sobre a coerência entre os objetivos do movimento, suas estratégias de atuação, os sentimentos de injustiça, eficácia política e interesses. Essa dimensão expõe a vontade do indivíduo em participar de grupos ou movimentos.

Os autores revelam que o conjunto dessas dimensões compõe um ponto forte do modelo conceitual, que é permitir a proposição de um caminho para compreender a cultura como elemento fundamental da vida cotidiana, rompendo com o interacionismo simbólico próximo ao funcionalismo, adotando uma perspectiva pragmática crítica e social na qual, além de preocupações teóricas, há necessidade de contribuir para a articulação de movimentos sociais, comunidades, coletivos, etc. e para atender demandas das pessoas.

A proposta rompeu com práticas individualistas e voltadas a adaptação das pessoas às demandas sociais, predominante na psicologia social latino-americana até a década de 70 (Sandoval, 2001). O modelo baseou críticas à neutralidade científica, bem como a defesa da necessidade de situar as pessoas em contextos sócio-históricos e ofereceu uma maneira para que a psicologia social da e na América Latina contribuísse para o desenvolvimento das comunidades, visando fomentar mudanças sociais e atender as demandas da população.

Mas na medida em que foi sendo aplicado na psicologia social o modelo original de Sandoval (2001) foi criticado pela maneira que ele trata a visão de sujeito racional, ou seja, a racionalidade do sujeito através das dimensões da consciência política para decidir se opta por ações individuais

ou coletivas num dado contexto (Costa, 2014). Para Costa (2014) a racionalidade como fundamento da politização das relações sociais e da conscientização, por um lado, contribui para estabelecer um caminho de luta política numa consciência histórica, na capacidade de autoconsciência para compreendermos a nossa condição de oprimido nas relações sociais, desenvolvendo níveis graduais de consciência e gerando uma identidade positiva dos sujeitos numa categoria ou grupo social. Mas, por outro lado, a racionalidade controla a contingencialidade da constituição de sujeitos políticos, ao se relacionar com a consciência, a intencionalidade e a reflexividade.

Com base nesse entendimento, o autor critica os estudos sobre consciência política e defende que os pesquisadores mudem de lente na constituição de sujeitos políticos, propondo que isso seja feito a partir de processos de identificação e não pela politização, a partir de uma identidade positiva, enfatizando que o sujeito é desde o início dividido, com um caráter diferencial (aumenta a complexidade do espaço político ao identificar posições distintas) e, ao mesmo tempo, equivalencial (simplifica o espaço político ao considerar diferentes posições como equivalentes) em uma cadeia discursiva. Para estabelecer essa proposição Costa (2014) se apoia na Teoria Democrática Radical e Plural de Laclau e Mouffe (1985), visando favorecer a percepção do antagonismo.

A inserção das emoções na análise da consciência política realizada por Sandoval e Silva (2016), no modelo original de Sandoval (2001), teve como propósito responder essa crítica, mas é uma lacuna ainda parcialmente em aberto, pois as emoções são apenas parte do que vai além da racionalidade, constituindo uma fraqueza do modelo. Outro aspecto que merece atenção é a complexidade do uso conjunto de todas as suas dimensões, envolvendo uma imensa quantidade de dados, o que tem levado à produção de publicações sobre dimensões específicas do modelo, isoladas, deixando de discutir a consciência política, para tratar apenas de uma das suas dimensões.

A despeito de reconhecermos essas limitações, assumimos a preferência por aplicar o modelo como um todo e com a inclusão das emoções, pois trata-se do conceito de consciência política permitindo uma aproximação à produção da consciência de trabalhadores LGBTQ+, com foco na compreensão de aspectos psicopolíticos da participação em coletivos, sindicatos dentre outras mobilizações aqui abordadas. A partir dessa compreensão aproveitamos um ponto forte do modelo, voltar-se tanto para teorizações sobre os fenômenos investigados, quanto para a produção de mudanças nas práticas a eles relacionados, por oferecer elementos para a conscientização e reflexão dos praticantes sobre processos de tomada de decisão coletiva.

Nos estudos organizacionais essas dimensões também foram adotadas como um todo por constituir o conceito de consciência política contribuindo para ampliar os conhecimentos sobre diferentes fenômenos envolvendo organizações (Oliveira, Palassi & Paula, 2021). O foco na consciência política e na participação permitiu explorar a manifestação desses aspectos ao relacionar as dimensões mencionadas com características que marcam as diferenças entre os contextos organizacionais. Ao utilizar esse modelo conceitual os estudos revelaram que as diferenças nos contextos organizacionais levam a distinções em termos da consciência política e da participação.

Nos estudos organizacionais brasileiros essas distinções foram evidenciadas na consciência política e participação de trabalhadores de uma empresa de saneamento em ações coletivas contra a privatização (Oliveira, Palassi & Paula, 2021), em processos de privatização (Palassi, 2011), de

representantes da sociedade civil no conselho municipal (Dau, Palassi & Silva 2019) e no conselho do orçamento participativo (Souza, Palassi & Silva, 2015), em núcleos de defesa civil na gestão de desastres naturais (Lugon & Palassi, 2012), de estudantes do curso de administração de uma universidade nas articulações com a organização da sociedade (Palassi, Martins & Paula, 2016) e com o movimento da empresa júnior (Palassi, Martinelli & Paula, 2020), dentre infinitas opções. Na área de economia do trabalho e psicologia social, o livro *Consciência Social e Relações de Trabalho* (Alves, 2014), que utiliza o modelo conceitual de consciência política, revela os dilemas enfrentados pelos trabalhadores ao longo do processo de industrialização brasileiro revelando contradições e avanços na relação capital, trabalho e consciência.

Mas somente revelar essas distinções e suas relações com os diferentes contextos organizacionais representa uma relevância menor em termos de impactos teóricos para os estudos organizacionais e práticos para as pessoas, instituições e a sociedade envolvidas. Ao adotarem o modelo conceitual de consciência política os autores têm oferecido contribuições relevantes, teóricas e práticas, ao aproveitarem o seu potencial para abordar as razões da ação ou omissão individual e coletiva, numa participação política relacionada com uma produção identitária que permeia uma organização e que vai além dela.

Quando esses estudos utilizam o modelo conceitual de consciência política eles aproveitam o seu potencial para teorizar sobre esse fenômeno a partir de aspectos específicos dos contextos organizacionais investigados e discutir caminhos para mudanças nas práticas envolvendo a (não) participação nesses contextos. O propósito final é contribuir para a mobilização pela via da participação política, mas isso exige ampliar a compreensão sobre esse fenômeno em diferentes contextos organizacionais, em seus imbricamentos com demandas sociais, por parte de teóricos e praticantes. Dentre essas demandas temos a defesa dos direitos LGBTQ+, aqui abordada.

Os estudos organizacionais anteriores ignoraram essa demanda ao investigarem a consciência política e a participação política envolvendo organizações. Essa lacuna indica que eles deixaram de lado uma temática extremamente relevante na contemporaneidade: a participação na defesa dos direitos LGBTQ+ no trabalho. Este estudo reconhece a relevância e a ausência dessa discussão e articula as dimensões do modelo conceitual de consciência política para tratar dessa temática.

Participação na defesa dos direitos lgbtq+ no trabalho

Os direitos de pessoas LGBTQ+ são construídos e legitimados com base numa particularidade de indivíduos e grupos sociais, marcados por características específicas de expressão sexual e performance de gênero, classificados sob a definição de direitos humanos, sexuais e reprodutivos dentro do contexto da identidade dessa população (Leite, 2016). Embora o debate sobre o tema no Brasil seja modesto há muitos anos, ele ganhou força principalmente a partir de 2010, por exemplo: o casamento entre pessoas do mesmo sexo foi garantido em 2013 (Guerra, 2013); o uso do nome social por Travestis e Transexuais em 2015 e a alteração facilitada do nome no registro civil foi alcançado em 2018 (Supremo Tribunal Federal – STF); e em 2019 ocorreu a decisão do STF pela criminalização da LGBTfobia, equiparando a prática ao crime de racismo (STF, 2019). Essas conquistas contribuem, em parte, para que pessoas LGBTQ+ se aproximem das condições oferecidas aos casais heterossexuais no trabalho: inclusão do cônjuge no plano de saúde empresarial;

concessão de pensão por morte ou licença maternidade/paternidade; garantia de ser tratado pelo nome social que se identificar; e o respaldo legal para recorrer em situações de preconceito, que ocorrem no cotidiano do trabalho (Souza & Pereira, 2013).

Em contraponto a essas conquistas recentes, as organizações brasileiras ainda se estruturam na lógica da masculinidade hegemônica e dominadora, cujas relações sociais pautam-se por uma expressão de comportamentos masculinos dominantes, oprimindo aqueles que não se encaixam nesse padrão (Caproni Neto & Saraiva, 2018). Pessoas que não são heterossexuais e cisgênero, cuja identidade de gênero e/ou sexualidade fuja de uma lógica heteronormativa-sexista, sofrem preconceito no trabalho, tem menos 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 Neto & Bicalho, 2012; Irigaray & Freitas, 2011), sendo mais rigorosos com travestis, transexuais e transgênero que são constantemente levadas à trabalhos informais ou à prostituição (Caproni Neto & Saraiva, 2014).

O cenário brasileiro se revela desfavorável para essa comunidade, assim como em outros países. O Canadá é um país que reconhece casamentos homossexuais desde 2003, legalizando-os desde 2005. Mas, segundo Waite e Denier (2015), nesse país paga-se salários mais baixos para homens e mulheres homossexuais, em relação aos heterossexuais. Além disso, segundo os autores, o preconceito leva homens gays a serem minoria em atividades tradicionalmente masculinas, como a construção civil e a indústria.

Nos Estados Unidos, os estudos de Baker e Lucas (2017) revelam mecanismos nas relações de trabalho que ameaçam a dignidade do trabalhador LGBTQ+, como a comunicação desrespeitosa ou desagradável, a invasão da privacidade e a exposição da sexualidade, como forma de coagir o trabalhador, podendo ser acompanhado de ameaças à sua carreira. Além disso, o país não possui legislação que, de maneira objetiva, proteja pessoas trans da discriminação no ambiente de trabalho, mesmo havendo altíssima porcentagem desses indivíduos sofrendo abusos no ambiente de trabalho, justificado, algumas vezes, por crenças e visões religiosas (Cobb & Mckenzie-Harris, 2019).

Tanto nos Estados Unidos, quanto no Brasil cabe aos sindicatos lidar com essas questões e defender os interesses coletivos dos trabalhadores LGBTQ+. Mas, por exemplo, no setor de educação no Brasil, Ferreira et al. (2018) revelam que a maioria dos sindicatos da categoria sequer menciona os temas de diversidade sexual, mesmo com a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE), indicando existirem diversas secretarias no Brasil afiliadas a ela que tratam de diversidade e gênero.

Exemplos de ações sindicais favoráveis à população LGBTQ+ no Brasil são pontuais, como: a atuação do Sindicato de Bancários de São Paulo para assegurar que a extensão de benefícios para cônjuges dos trabalhadores sejam igualmente usufruídas por parceiros homoafetivos em 2009 (Spbrancários, 2012); a criação de grupos de referência nacionais na Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-Administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil (Fasubra, 2018); a participação na parada LGBTQ+ por parte do Sindicato dos Trabalhadores em Telemarketing (Sintratel, 2017); ou o desenvolvimento de material informativo sobre direitos

LGBTQ+ no trabalho para apoiar trabalhadores, organizações e sindicatos na implementação e reivindicação de direitos do trabalhador LGBTQ+ e apontar caminhos para que a população vítima de discriminação possa se defender (Silva, 2019).

No cenário internacional a representação sindical de trabalhadores LGBTQ+ varia de acordo com questões políticas e culturais. No Reino Unido, pesquisas apontam que grupos organizam estruturas LGBTQ+ nos sindicatos desde o fim da década de 80 e, a partir da década de 90, redes de funcionários LGBTQ+ dentro das organizações passaram a atuar em parceria com os sindicatos, sendo forte a prática de inclusão desses indivíduos (Colgan & McKearney, 2012). Já na Itália sindicatos juntam-se às associações LGBTQ+, criando mecanismos de punição para o comportamento discriminatório, com acordos ligados a setores de mão de obra intensiva, onde os trabalhadores com baixo poder contratual são mais facilmente substituíveis, como, no setor metal-mecânico, varejo de larga escala e *call center* (Pulcher, Guerci & Köllen, 2019).

Esse cenário internacional é contemplado em um maior número de estudos, em comparação com o contexto brasileiro, mas, ainda assim, diferentes autores consideram escassa essa produção científica sobre o papel do sindicato no combate à LGBTfobia (Pulcher, Guerci & Köllen, 2019; Ferreira et al., 2018; Colgan & McKearney, 2012; Boris, 2010).

Ao mesmo tempo que a atuação sindical é pouco estudada, também são poucos os estudos que abordam a relação entre os sindicatos e os coletivos LGBTQ+. Comumente, os estudos os abordam separadamente, e, quanto a esses últimos, eles reconhecem que os trabalhadores LGBTQ+ podem contar com o apoio de movimentos sociais que dinamizam as relações políticas, promovendo a ação grupal para a transformação sob a orientação de valores comuns, buscando romper com a marginalização de grupos sociais (Jesus, 2012).

É reconhecido que os coletivos ligados ao movimento social LGBTQ+ vêm historicamente organizando ações de alta visibilidade, buscando a naturalização dessas pessoas nas relações cotidianas (Machado & Prado, 2005; Anderson-Nathe et al., 2018). Um exemplo são as Paradas de Orgulho Gay realizadas em diversos países (Silva, 2008). Silva (2008) utiliza o modelo conceitual de consciência política para analisar as paradas no Brasil, Espanha e Portugal. Outros exemplos dessas ações são: prestação de serviços de assistência psicológica, médica, jurídica; organização de eventos; cursos de capacitação profissional e atividades de lazer (Machado & Prado, 2005; Daniliauskas, 2016); desenvolvimento de propostas de leis e políticas públicas visando igualdade de direitos para pessoas LGBTQ+ ou atividades de discussão sobre o tema no ambiente de trabalho ou sindical (Machado & Prado, 2005).

Os movimentos sociais atuam em um cenário no qual a homofobia e a violência, por exemplo, constituem elementos que subjetivamente trazem significados para cada indivíduo em suas experiências, fazendo-os escolher maneiras de reagir, coletivamente ou individualmente (Ortolano, 2013). Nessa luta, Ortolano (2013, p. 5) cita alguns agentes antagônicos, os “[...] fundamentalistas religiosos, como Silas Malafaia; as autoridades políticas, tal qual Jair Bolsonaro; as escolas, quando representam espaços de violência homofóbica, de bullying, etc.”. A partir dessas lutas do sujeito com antagonistas, envolvendo pressões externas as quais é submetido, e da luta interna do indivíduo consigo mesmo, a consciência política emerge e é (re)construída (Ortolano, 2013). Embora existam diferenças na luta e vivência de cada categoria de indivíduos integrados na sigla LGBTQ+, as pessoas compartilham adversários, sentimentos de (in)justiça, desejo de

visibilidade e conquista de direitos comuns. Elas estão unidas por uma memória coletiva dolorosa e o presente estudo propõe que a produção dessa memória tem implicações na criação e no fortalecimento de uma identidade e consciência política coletiva LGBTQ+.

Para identificar evidências desse processo este estudo se volta para a participação direta ou indireta, em movimentos sociais e sindicais como formas de expressão, ação coletiva e luta pela efetivação de direitos de determinados grupos, cuja participação supõe a ação de atores sociais que produzem suas identidades (Anderson-Nathe et al., 2018), e fazem isso com base em valores, interesses e aspirações próprias (Teixeira, 1997). A participação é considerada aqui como sendo organizada por meio de mecanismos de participação institucionalizados ou não (Palassi, Martins & Paula, 2016). Nessa concepção as ações dos sindicatos podem ser consideradas mecanismos participativos institucionalizados, pois sua existência é prevista em legislação e se trata de um meio pelo qual empresas e o poder público podem se relacionar com os trabalhadores. Já os coletivos LGBTQ+ seriam mecanismos de participação não institucionalizados, pois se assemelham aos movimentos sociais, cuja formatação não segue obrigatoriamente padrões formais.

Para compreender essa dinâmica da participação dos trabalhadores LGBTQ+, envolvendo tanto os coletivos quanto os sindicatos, a produção dos dados se baseou numa metodologia que buscou respeitar os receios das pessoas LGBTQ+ participantes da pesquisa, receios que fazem parte da pesquisa, conforme apresentado a seguir.

Aspectos metodológicos

De maneira exploratória-descritiva (Sá-Silva, Almeida & Guidani, 2009) este estudo baseou-se nos métodos qualitativos (Creswell, 2007). A investigação abordou sujeitos participantes de duas empresas privadas de teleatendimento na região metropolitana do Espírito Santo-Brasil (Empresas A e B), do Sindicato dos Trabalhadores em Telecomunicação do Espírito Santo – SINTTEL-ES e dos Coletivos Gold (Grupo Orgulho, Liberdade e Dignidade), DRC (Diversidade, Resiliência e Cultura), LIVRES (Liberdade, Vida e Respeito – Espírito Santo), Fórum LGBT do Espírito Santo dos municípios de Vila Velha e Serra.

Todos os sujeitos de pesquisa foram escolhidos a partir de indicações que se inserem na técnica Bola de Neve, ou seja, a partir de indicações dos informantes-chave (ou sementes), uma técnica adequada para penetrar em uma população oculta (Heckathorn, 1997; Vinuto, 2014). Por compreender que os sujeitos não apenas informam, mas tem capacidade de interferir e participar ativamente da pesquisa produzindo dados junto ao pesquisador, utilizaremos a expressão “participantes-chave” para nos referir a esses indivíduos. Entende-se que a população LGBTQ+ se caracteriza como oculta em razão de que a diversidade sexual e a expressão de gênero são características pessoais, nem sempre reveladas nas relações públicas e nos locais de trabalho, podendo ser associadas à estigmas sociais.

A Tabela 1 apresenta um resumo dos objetivos e ações dos coletivos abordados, por meio de informações obtidas de consultas nos sites dos coletivos e contatos com integrantes, evidenciando a coerência em escolher os coletivos para tratar do tema em tela, pois eles se destacam na defesa de direitos de LGBTQ+. O critério de seleção dos sujeitos nessas organizações foi a adesão à pesquisa, após um convite feito aos participantes-chave.

Tabela 1
Objetivos e Ações dos Coletivos de Ação

Organizações	Objetivos	Ações
Fórum LGBT ES	Combater as privações de direitos e promover a cidadania LGBT, promovendo um espaço de diálogo permanente entre entidades governamentais e não-governamentais capixabas.	Parceria com secretarias estaduais para promover a cidadania LGBT. Protestos públicos contra LGBTfobia. Realização e divulgação de eventos públicos ligados à cultura LGBT. Participação em paradas LGBT e em conferências de direitos humanos para promoção de políticas públicas.
Fórum LGBTI da Serra	Defender os direitos e cidadania de pessoas lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais e intersexo da Serra/ES.	Parceria com secretarias municipais para promover a cidadania LGBTI. Participação em conferências de direitos humanos para promoção de políticas públicas. Eventos abertos como o Praça da Diversidade e o Cineclubes LGBTI.
GOLD	Promover e defender os Direitos Humanos, contribuindo para uma democracia sem discriminação, levando informação sobre Saúde e Cidadania às populações mais vulneráveis.	Testagem e aconselhamento sobre HIV para população geral. Divulgação de informações ligadas ao Serviço de Apoio Humanizado para Vítimas de Violações de direitos humanos. Organização de doações para pessoas LGBT em privação de liberdade. E entrega de cestas básicas para população em vulnerabilidade social.
DRC	Dar evidência à diversidade LGBTQ+ de Guarapari.	Arrecadação de roupas e cestas básicas para população em vulnerabilidade. Realização do Sarau da Diversidade e do Cine da diversidade com artistas LGBT locais. Realização de manifestos públicos sobre direitos LGBT.
LIVRES	Promover sensibilização e educação a respeito da pauta LGBT e lutar pelos direitos dessa comunidade no estado do Espírito Santo	Entregas de cestas básicas para população LGBT em vulnerabilidade. Participação em paradas LGBT e em conferências de direitos humanos para promoção de políticas públicas. Divulgação de informações estratégicas nas mídias sociais (como combater preconceito e como regularizar documentação de pessoas trans por exemplo).

Fonte: elaborado pelos autores.

O convite se estendeu a todos os membros que exercessem funções de liderança dentro dos coletivos, ou seja, pessoas que tomassem a frente na organização de projetos ou que fossem responsáveis por tomada de decisão dentro dos coletivos DRC, GOLD, LIVRES, Fórum LGBT do Espírito Santo, dos municípios de Vila Velha e Serra, contudo apenas seis pessoas participaram da pesquisa.

Em relação ao sindicato Sinttel-ES, inicialmente tentou-se o contato com 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. Portanto, foram convidados a responder a pesquisa 8 membros da diretoria e o profissional responsável pelo site do sindicato, porém apenas dois sujeitos participaram da pesquisa.

A escolha por abordar trabalhadores do setor de teleatendimento e das Empresas A e B se deu por acessibilidade, pois um dos autores do artigo atuou no setor e tinha contatos que permitiu acessar pessoas do setor nessas empresas. Além disso, a relevância dessa escolha é evidenciada por Souza Neto, Ramos e Dias (2018), ao indicarem que o trabalho realizado no setor de

teleatendimento é marcado pela especificidade da intensa vigilância eletrônica, propiciada por ele ser realizado utilizando meios que facilitam essa vigilância. A possibilidade da intensificação da vigilância eletrônica faz parte do avanço tecnológico na sociedade como um todo, o que inclui as organizações, mas no teleatendimento ela já está consolidada nas últimas décadas, entretanto, conforme revelaram os autores, ela é permeada pela resistência a essa vigilância por parte das pessoas e reações gerenciais. Essas reações, junto a pessoas LGBTQ+, têm o potencial de marcar os aspectos psicopolíticos da participação dos trabalhadores em mobilizações, aqui investigados. Formou-se uma lista com um total de cinquenta pessoas contactadas individualmente, mas apenas quatorze aceitaram participar da pesquisa, sendo dez da empresa A e quatro da B.

Portanto, participaram da pesquisa 22 sujeitos: quatorze trabalhadores, dez da empresa A e quatro da empresa B; dois sindicalistas; e seis pessoas em funções liderança em coletivos LGBTQ+. O perfil desses respondentes e algumas características das organizações nas quais se inserem são apresentados ao longo da análise dos dados, para facilitar a articulação da argumentação. Ao longo da análise os respondentes foram identificados por meio de um código, para permitir o sigilo de quem forneceu as informações, esse código é composto por uma letra referente à organização (A para empresa A, B para empresa B, S para o sindicato, C para os coletivos), outra letra referente à maneira que o respondente se apresenta dentro da comunidade LGBTQ+ (H homem-cisgênero, M mulher-cisgênero, N não binário), e um número atribuído de acordo com a chegada de sua resposta, da seguinte maneira: AH1, AH2, BH1, BH2, BN1, BN2...

A produção dos dados em conjunto com esses sujeitos foi realizada em duas etapas. Na primeira foi realizada uma interação inicial com os participantes-chave da pesquisa para apresentar o tema e verificar como eles se sentiriam dispostos a abordar seus aspectos mais sensíveis, quando eles solicitaram o uso de um questionário, que garantisse anonimato e que pudessem preencher on-line. Devido à pandemia de COVID-19, todas as interações foram realizadas de maneira virtual, por meio de aplicativos de trocas de mensagem online e de redes sociais, pois os participantes não possuíam condições de participar presencialmente da pesquisa. Inicialmente, acreditávamos que o ideal era que a primeira interação fosse presencial, para garantir um contato mais próximo com os sujeitos, pois a frieza da relação on-line poderia prejudicar a produção dos dados. Não há como saber o quanto isso pode ter influenciado a decisão dos sujeitos em realizar a etapa seguinte por meio do uso de um questionário on-line, anônimo, mas essa decisão deles limitou a possibilidade dos pesquisadores interagirem diretamente com eles durante a coleta de dados na segunda etapa. O fato é que na primeira etapa ficou evidente certo receio deles em se expor abertamente sobre o tema em tela, o que, por si só, foi um dado a ser analisado.

Portanto, na segunda etapa da pesquisa foram disponibilizados diferentes questionários anônimos e on-line com enfoque qualitativo (CIMAS, 2009) para todos os participantes da pesquisa, com foco nos aspectos mais sensíveis do tema tratado. Cabe destacar que na época da realização da pesquisa houve, na empresa A, certa comoção entre os trabalhadores, devido à demissão de um empregado que se articulava ativamente junto ao sindicato. Isso pode explicar, em parte, a opção dos respondentes por um método de produção de dados que garantisse maior anonimato e sem contato pessoal. Outro fator que pode ter levado a isso é que a pesquisa foi realizada durante a pandemia de Covid19, reforçando a coerência pela opção por um método sem contato pessoal.

A pesquisa de campo foi realizada entre os meses de maio e junho de 2020. Em função das demandas daqueles participantes da pesquisa que participaram da primeira etapa da produção de

dados, na segunda etapa os três roteiros de entrevistas desenvolvidos ainda na etapa de planejamento da pesquisa de campo, um para os trabalhadores, outro para pessoas em que atuavam em coletivos e outro para os representantes do sindicato, foram transformados em três questionários enviados aos participantes. Cada um dos três questionários foi utilizado por um dos três grupos de participantes da pesquisa para o qual foi ajustado: membros do sindicato; lideranças nos coletivos; e os trabalhadores das empresas. Para disponibilizar os questionários utilizou-se a plataforma on-line do *Google – o Google Forms* e o aplicativo *WhatsApp*, conforme o desejo do participante.

As questões dos questionários foram elaboradas com base nas sete dimensões do modelo conceitual de consciência política (Sandoval & Silva, 2016). As respostas foram submetidas à análise de conteúdo (Bardin, 1979), na qual as sete dimensões da consciência política foram utilizadas como macro categorias de análise, para a organização e síntese dos temas a partir da leitura recorrente do texto. Durante a leitura foram agrupados, dentro dessas sete macros categorias compostas pelas sete dimensões, temas relacionados com o objetivo proposto, o que permitiu identificar categorias de análise adicionais, subdividindo cada uma das sete dimensões. Cada uma dessas categorias está apresentada nas Figuras 2, 3, 4 e 5. Como se observa nas figuras, a partir delas foram agrupados os dados interpretados, sintetizando as ideias centrais e produzindo, como inferências, os títulos e as características das configurações da consciência política. Cada figura foi produzida a partir da análise das manifestações do grupo de respondentes identificado no título da figura.

Com base nessa análise, foram identificadas as configurações de consciência política dos participantes da pesquisa. Essas configurações são uma representação simbólica para facilitar a compreensão da (des)mobilização dos sujeitos da pesquisa na defesa dos interesses LGBTQ+ no trabalho, como se discutirá a seguir.

A heterogeneidade nas consciências políticas de trabalhadores, sindicalistas e lideranças em coletivos

Para contextualizar a análise inicialmente serão caracterizados os participantes da pesquisa e os *loci* nos quais eles se inserem. A empresa A atua principalmente nas regiões sudeste e nordeste do Brasil. Trata-se de terceirizada prestadora de serviço de atendimento via telefone e telemarketing. Apenas um participante possui escolaridade inferior ao ensino superior completo ou cursando. Além disso, metade do grupo tem idade entre 18 e 24 anos e a outra metade entre 25 e 39, sugerindo que a maior parte deles está no início de sua vida profissional. Majoritariamente eles se autodeclararam com posicionamento político de esquerda e consideraram sua atividade na empresa como temporária, pois não se veem nela no futuro.

A empresa B é uma empresa de *call center* com 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. Dos participantes inseridos nessa empresa dois se declararam homens-cisgênero, um se identificando como bissexual (BH1) e um homossexual (BH2) e duas pessoas afirmaram ser não binárias, uma se identificando como gay (BN1) e outra como pansexual (BN2). Apenas BH1 está na faixa etária de 25 a 39 anos, os demais estão entre 18 e 24 anos.

O sindicato 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. Os participantes são uma pessoa que afirmou ser homem heterossexual com mais de 60 anos, com curso de graduação completo (SH1) e outra que se identificou como uma mulher heterossexual com idade entre 40 e 59 anos, pós-graduada (SM1).

Do grupo de participantes composto por pessoas que exercem liderança nos coletivos uma pessoa afirmou ser não binária e pansexual e cinco se identificaram como homens cisgênero homossexuais. A faixa etária de todos está entre 18 e 24 anos de idade, a escolaridade é ensino superior completo ou cursando e todos se declaram com posicionamento político de esquerda.

A despeito desses dados demográficos revelarem certa homogeneidade entre os participantes, nas dimensões do modelo conceitual de consciência política (Sandoval & Silva, 2016) eles apresentam variadas divergências, além de convergências. A partir delas foi possível identificar seis configurações de consciência política sintetizadas da seguinte maneira: nos grupos de trabalhadores foram identificadas quatro configurações sintetizadas como **trabalhador temporário passivo, trabalhadores temporários satisfeitos, trabalhador fiel pessimista e defensor da empresa**; no grupo de sindicalistas do Sinttel-ES foi identificada uma configuração caracterizada como **militantes institucionalistas tradicionais**; no grupo de lideranças em coletivos foi identificada uma configuração caracterizada como **militante coletivista LGBTQ+**. A construção dessas sínteses, tratadas no próximo tópico, foi possível a partir da análise de cada uma das dimensões do modelo, apresentada a seguir, considerando as diferenças entre os grupos.

Entre os grupos de trabalhadores a análise da dimensão **identidade coletiva** em relação à comunidade LGBTQ+ evidenciou três configurações de identidade: a) um sentimento de pertencimento à comunidade LGBTQ+ numa coesão ligada apenas à expressão de sua sexualidade, revelando a categoria “Pertencimento injustificado”; b) um sentimento de pertencimento à comunidade LGBTQ+ numa coesão ligada à partilha de sentimentos e reconhecimento, revelando a categoria “Coesão de sentimentos”; e c) um sentimento de pertencimento à comunidade LGBTQ+ numa coesão enfraquecida pela existência de outras nuances, como a raça e a falta de aceitação por uma determinada categoria, por exemplo, bissexualidade e assimetria aos padrões de gênero, revelando a categoria “Interesses divididos”.

A primeira configuração foi evidenciada a partir de um grupo de trabalhadores que relaciona seu pertencimento à comunidade LGBTQ+ exclusivamente à forma de exercer e expressar a sexualidade, como se fosse algo dado a partir da sua expressão na sociedade. A segunda configuração envolve um grupo de trabalhadores para os quais a coesão surge do fato de serem reconhecidos como parte de um grupo que compartilha sentimentos sobre os LGBTQ+, conforme ilustrou AM2 em uma de suas manifestações: *“Sou aceita e reconhecida dentro dos movimentos LGBTQ+”* (AM2, 2020). A terceira configuração foi evidenciada em um grupo de trabalhadores que destaca múltiplas inserções em minorias como um fator que enfraquece a coesão de pertencimento a uma comunidade LGBTQ+ única e unida, conforme é ilustrado pela manifestação de AH1 (2020): *“Não acredito muito em uma unidade LGBTQUIA, acredito que há frações dela. No meu caso ser negro vem antes de ser gay, logo há diversas questões nesse locus que ocupo que a comunidade LGBTQUIA não comporta”*.

Essas construções sociais distinguem os trabalhadores das lideranças e dos sindicalistas. As lideranças em coletivos, no tocante à dimensão **identidade coletiva** em relação à comunidade LGBTQ+ evidenciaram apenas uma configuração: um sentimento de pertencimento à comunidade LGBTQ+ numa coesão produzida quando se faz parte de uma comunidade ao partilhar de dores, ideais, convicções e expressões culturais, participar da luta contra o preconceito e conquistar direitos. Para eles o sentimento de pertença dos participantes é reforçado pelo compartilhamento de ideais e convicções, como: ética; respeito por direitos humanos e à democracia; igualdade; e solidariedade agrupados na categoria “Sentimento de comunidade”. Aqui as produções identitárias (Anderson-Nathe et al., 2018) ocorrem em um processo para os quais esses aspectos convergem (Teixeira, 1997), no qual a ação coletiva não existe no vazio, ela se articula nesses ideais e convicções nos coletivos.

Mas, assim como entre os trabalhadores, foram evidenciadas discordâncias entre as lideranças sobre destacarem ou não a ausência de recortes raciais, de classe e gênero, dificultando a visibilidade de grupos marginalizados dentro dos próprios coletivos. Entretanto conforme interpretação dos dados agrupados na categoria “Luta e conquista de direitos”, para as lideranças em coletivos, essas diferenças não são suficientes para enfraquecer a coesão da comunidade LGBTQ+, eles discordam sobre ser ou não necessário enfatizar tais aspectos, sem indicarem uma ruptura em função deles, como fez um dos grupos de trabalhadores. Essas diferenças são parte das relações envolvendo a participação em ações coletivas, não sendo algo surpreendente ou novo nos estudos (Sandoval, 2001). O surpreendente é que quando parte das lideranças nega a importância dessas diferenças, percebida por uma parte dos trabalhadores, elas não percebem a perda do potencial de articulação dessas pessoas em seus coletivos.

Por fim, entre os sindicalistas, a análise da dimensão **identidade coletiva** em relação à comunidade LGBTQ+ não evidenciou nenhuma configuração. A **identidade coletiva** desse grupo não se mostrou relacionada com a comunidade LGBTQ+, mas com a comunidade de trabalhadores, dentro da seguinte configuração: um sentimento de pertencimento à comunidade de trabalhadores numa coesão ligada à luta comum pela preservação e ampliação de direitos e garantias trabalhistas, ao representar o trabalhador perante seus patrões e defender os direitos mais gerais deles, enquadrados na categoria “Representantes tradicionais”. Questionados sobre o compartilhamento de ideais e convicções com trabalhadores LGBTQ+, os sindicalistas evidenciaram o afastamento em relação a essa comunidade, como revelam as manifestações de SM1 (2020) “*na Diretoria Executiva (...) todos são tranquilos, com posições democráticas, sem aloprados radicais e homofóbicos (...). Eu [...] que participo das atividades junto à diretoria Liberada nunca presenciei atos de racismo ou homofobia*” e SH1 (2020) “*Não. Por não termos ninguém que seja deste seguimento na diretoria, não temos como identificar com clareza estas ideias e convicções*” (SH1).

Fica evidente a falta de engajamento do sindicato com a comunidade LGBTQ+, o que é convergente com os achados de Ferreira et al. (2018) que identificou esse mesmo fenômeno na Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação. A despeito de não haver manifestações favoráveis de discriminação de pessoas LGBTQ+, também não foram identificadas iniciativas de lutas voltadas para demandas específicas dessa comunidade, revelando um vazio nas práticas sindicais sobre essas demandas. Portanto, na dimensão **identidade coletiva** a consciência política de LGBTQ+ não se apresentou na prática nos sindicatos com uma condição propícia para uma produção identitária voltada para a diversidade LGBTQ+ no trabalho (Boris, 2010).

Obviamente, ao tratar de direitos trabalhistas e da representação dos trabalhadores, o sindicato teria uma posição privilegiada para apoiar os LGBTQ+, mas esse potencial é desperdiçado por um afastamento entre a **identidade coletiva** produzida no sindicato e a dos trabalhadores LGBTQ+. Por outro lado, as lutas diárias dos trabalhadores dentro das empresas, envoltos em suas diferentes configurações de **identidade coletiva**, são convergentes com a **identidade coletiva** das lideranças em coletivos, apenas parte dessas últimas não dá a devida importância para aspectos identitários de minorias coexistindo com os da comunidade LGBTQ+, o que afeta diretamente um dos grupos de trabalhadores. Em síntese, cabe questionar o potencial desperdiçado pelos sindicatos em seu afastamento de pessoas LGBTQ+ e por parte das lideranças em coletivos, por sua insensibilidade quanto às outras faces da dor e da discriminação na qual a comunidade LGBTQ+ também está inserida.

Essa heterogeneidade entre trabalhadores, lideranças em coletivos e sindicalistas que marca a **identidade coletiva** é algo presente em outras dimensões. Ela se repete na dimensão seguinte do modelo, as **crenças, valores e expectativas sobre a sociedade** (Sandoval & Silva, 2016). Com base nessa dimensão pôde-se revelar que todos os respondentes demonstraram a expectativa de uma sociedade que condena e não aceita pessoas LGBTQ+ com base num discurso religioso, uma falsa crença de que ser LGBTQ+ é nocivo à saúde ou com a justificativa de que isso é resultado da criação que recebe. A interpretação nesse sentido foi agrupada na categoria “Temor do conservadorismo”, conforme ilustrado pela manifestação de CN1 (2020) “[...]a sociedade brasileira possui ainda um aspecto retrógrado de seu passado colonial, que persegue sexualidades, expressões e identidades ‘fora do padrão’”. Além disso, para os trabalhadores das empresas A e B, existe, majoritariamente, uma expectativa positiva em relação às empresas em que trabalham, revelando aceitação e abertura para comunicarem publicamente sua identidade LGBTQ+, contudo uma parte deles também destaca que essa abertura não eliminou a existência de piadas e comentários preconceituosos por representantes ou empregados da empresa, um preconceito que se manifesta no cotidiano do trabalho, assim como evidenciaram Souza e Pereira (2013). Aqui a interpretação dos dados agrupou-se na categoria “Hibridismo ambíguo”, o que pode ser ilustrado ao comparar as respostas de BN2 (2020), que enfatiza “Sinto que a empresa é aberta para que eu me assuma LGBTQ+”, enquanto BH1 (2020) aponta que “A empresa e seus representantes utilizam ou endossam piadas ou comentários LGBTfóbicos, mesmo que indiretamente”.

Portanto, os respondentes indicam um afastamento das empresas A e B do entendimento de Caproni Neto e Saraiva (2018) de que as organizações brasileiras oprimem quem não se enquadra no modelo hegemônico masculino. Ao mesmo tempo se observa um hibridismo entre um movimento de aceitação da comunidade LGBTQ+ e outro de manutenção do preconceito com essa comunidade. Algo diferente do que foi observado por Caproni Neto e Saraiva (2018), mas com parte dos aspectos destacados por eles ainda constituindo a opressão heteronormativa.

Por exemplo, os autores criticam a dificuldade de LGBTQ+ obterem empregos para além da informalidade e da prostituição. Isso ficou evidente na investigação quando trabalhadores destacaram a dificuldade para acesso ao emprego, ilustrado por BN2 (2020) ao afirmar: “Travestis, por exemplo, quase não têm acesso às condições boas de trabalho”.

Mas enquanto os trabalhadores manifestaram esse hibridismo ambíguo entre opressão e abertura às pessoas LGBTQ+, apenas elementos da opressão heteronormativa imposta pelas organizações, destacados pelos autores, foram manifestados pelas lideranças em coletivos e pelos

sindicalistas, havendo consenso sobre a ausência do atendimento de interesses básicos de LGBTQ+, conforme tratado na próxima dimensão do modelo conceitual, os **interesses coletivos** (Sandoval & Silva, 2016).

Dentre os **interesses coletivos** compartilhados pelos trabalhadores LGBTQ+, mas que são em parte, ou no todo, negados no trabalho, os respondentes indicaram: poder incluir o cônjuge em planos de saúde, seguro de vida, festas da empresa, entre outras oportunidades oferecidas pelas empresas; poder falar abertamente sobre sua sexualidade e família; e poder ser contra as pessoas preconceituosas. O que chama atenção é a empatia com demandas relativas às pessoas trans e não binárias, minoria no grupo de trabalhadores, mas altamente representadas em suas respostas indicando: poder usar o nome social e poder acessar ao banheiro coerente ao gênero. Os interesses foram agrupados na categoria “Interesses empáticos”. Assim, as manifestações dos trabalhadores são convergentes com diversos estudos que evidenciaram esses aspectos (Souza & Pereira, 2013; Caproni Neto & Bicalho, 2012; Neto & Saraiva, 2014; Menezes et al., 2018), como observado na manifestação de AM2 (2020) “*A população trans tem grandes dificuldades de acesso e inserção no mercado de trabalho, sendo necessário muitos avanços neste ponto*”.

Esse detalhamento revela relações nas quais há convergência de **interesses coletivos** e, simultaneamente, ausência de tal convergência. Por um lado, existe uma convergência de “Interesses empáticos” entre trabalhadores e lideranças em coletivos. Por outro lado, os sindicalistas se diferenciam dos outros dois grupos no detalhamento das demandas que não estariam sendo atendidas, pois a interpretação das respostas dos sindicalistas agrupou-se apenas na categoria de “Interesses trabalhistas”, que sugeriram que as demandas de qualquer trabalhador seriam as mesmas, independentemente de ser ou não da comunidade LGBTQ+, como: aumento salarial, estabilidade de direitos já conquistados, ergonomia, etc. Apenas dois interesses coesos com os demais respondentes, agrupados como “Interesses empáticos”, foram apresentados pelos sindicalistas: uso do nome social e garantias relacionadas às uniões homoafetivas iguais às heterossexuais. SM1 (2020) ilustra essa posição ao destacar o foco do sindicato na luta dos direitos LGBTQ+: “*(...) Programas de remuneração variável, direitos e garantias para os/as companheiros/as nas uniões estáveis, uso do nome social (...)*”.

A falta de ênfase do sindicato em mais pautas específicas de LGBTQ+ indica uma atuação limitada junto aos interesses dessas pessoas, conforme foi evidenciado em investigações sobre o tema (Ferreira et al., 2018). Mas, a despeito da mencionada evidência, neste estudo, os sindicalistas defendem que efetivamente estão alinhados com os **interesses coletivos** dos trabalhadores LGBTQ+ e negam essa atuação limitada. Entretanto os trabalhadores, em sua maioria, confirmam certo afastamento dos interesses de LGBTQ+ com a atuação dos sindicatos, inclusive quando apresentam, na maior parte de suas manifestações, interesses distintos aos manifestados pelos sindicalistas.

Essa heterogeneidade entre os grupos ao analisar os **interesses coletivos** oferece oportunidade para uma reflexão sobre a falta de autocrítica do sindicato quanto a sua posição em relação aos interesses da comunidade LGBTQ+. A divergência em relação a esses interesses parece ser ignorada pelos sindicalistas e, por isso, se apresenta como algo propício a ser reproduzido. Um caminho para superar essa falta de autocrítica e romper com essa reprodução envolve a discussão da próxima dimensão, a **eficácia política** (Sandoval & Silva, 2016), numa ótica na qual se reconhece o papel de atores sociais como políticos eficazes para atacar a comunidade LGBTQ+. Trata-se da identificação de inimigos comuns, que atacam tanto os sindicalistas quanto a comunidade LGBTQ+.

mas com ataques em bases distintas, conforme a leitura que quem ataca faz das vítimas, sindicalistas, trabalhadores ou LGBTQ+. São essas diferenças nos ataques que abrem espaço para os sindicalistas perceberem as diferenças entre os interesses dos demais trabalhadores e de LGBTQ+, ajustando suas pautas para que possam lidar juntos com inimigos comuns.

A ideia de inimigo comum aqui apresentada vem da constatação de que as diferenças entre os grupos de sujeitos não se repetiram na análise da dimensão **eficácia política**. Essa análise revela que os trabalhadores, as lideranças em coletivos e os sindicalistas, em geral, não atribuem a origem da angústia social à fatores naturais, divinos ou à comunidade LGBTQ+. Essa interpretação situa-se na categoria “Responsabilidade coletiva”, pois os respondentes reconhecem um lócus de causalidade em que atribuem a origem da angústia social, o preconceito vivido, a determinados grupos contrários (religiosos e políticos, por exemplo) e acreditam que ações, tanto em grupo quanto individuais, podem influenciar e combater o problema. Trata-se da identificação de agentes antagônicos à luta LGBTQ+ (Ortolano, 2013), criando um possível **interesse coletivo** aos três grupos no reconhecimento da **eficácia política** da atuação dos seus membros na resistência a esses agentes antagônicos. Entretanto essa possibilidade não se concretiza em **eficácia política**, no lugar da mobilização há certa anomia que desorienta essa mobilização, como ficou evidente na análise conjunta de duas dimensões do modelo conceitual, os **sentimentos com respeito aos adversários** e a **vontade de agir coletivamente** (Sandoval & Silva, 2016).

O reconhecimento da existência dos agentes antagônicos se relaciona diretamente com a dimensão dos **sentimentos com respeito aos adversários**. Segundo todos os respondentes os principais adversários, que também se enquadram como agentes antagônicos às pessoas LGBTQ+ (Ortolano, 2013), a interpretação dos dados permitiu agrupamento das respostas na categoria “Antagonistas conservadores”, que agrupa: igrejas evangélicas; partidos políticos conservadores; presidente Jair Bolsonaro (sem partido); deputado Marco Feliciano (PSC – SP); Damares Alves (Ministra da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos); e ex-senador Magno Malta (PR – ES). Ao destacarem esses agentes e reconhecerem sua **eficácia política** era esperado evidenciar articulações dos respondentes para se mobilizarem na oposição a eles, mas isso não foi confirmado na análise da dimensão **vontade de agir coletivamente**, muito pelo contrário. Praticamente todos os trabalhadores indicaram não ter interesse na ação coletiva (categoria “Ação coletiva”. A maioria não participa de atividades em organizações da sociedade civil, como associações de moradores, partidos políticos, ONG’s ou em sindicatos e não tem interesse de fazê-lo (categoria “Ação individual”). Entre os que são filiados ao sindicato, a maioria informou que a filiação foi automática, na contratação (categoria “Ação sindical”).

Em uma lista de 15 coletivos atuantes na causa LGBTQ+ no estado, apenas AM2 indicou participar das atividades de dois deles. A maioria do grupo de trabalhadores indicou nem os conhecer. Fica claro que a importância dos movimentos coletivos LGBTQ+, evidenciada no Brasil no estudo de Machado e Prado (2005) e no exterior por Anderson-Nathe et al. (2018), entre outros, não é conhecida pelos trabalhadores. Eles não combatem a LGBTfobia em grupo, embora alguns relatem pequenas atitudes cotidianas, enquadradas na categoria de “Ação individual” para reivindicar direitos afirmando sua identidade no trabalho (Boris, 2010), como falar abertamente e debater o tema, expor sua contrariedade ao preconceito e na forma como se vestem, conforme ilustrado pelas manifestações de AH5 (2020) “(...) Não fico calado quando ouço ou vejo preconceito

no trabalho e faço todo o possível pra mudar aquilo” e BN2 (2020) “Acho que me vestir de forma que me visto e me apresentar fora do ideal de masculino ou feminino já é uma manifestação”.

De maneira distinta, as lideranças em coletivos indicaram participação do tipo “Ação coletiva” do combate à LGBTfobia. Eles participam de mais de um coletivo ou fórum e demonstram conhecer muitos mais. Apesar dessa diferença na mobilização em grupo, os trabalhadores e as lideranças em coletivos apresentaram manifestações comuns sobre os custos que o LGBTQ+ deve assumir ao participar de ações coletivas: há o desgaste emocional e físico, o tempo a ser investido, a violência sofrida, a retaliação ou custo financeiro.

Ambos os grupos identificam os custos da participação e os ganhos potenciais para as pessoas LGBTQ+ no tocante ao aprendizado, à conquista dos direitos e à manutenção de laços sociais, como amizade ou reconhecimento de outras pessoas. Mas apenas as lideranças em coletivos indicaram realizar a participação e assumir os custos da participação. A maioria do grupo de trabalhadores indicou não participar e nem assumir os custos da participação. Esses mesmos ganhos potenciais, a partir da ação coletiva, são identificados pelos sindicalistas, indicando o consenso entre os três grupos de participantes da pesquisa nesse aspecto. Os ganhos da ação coletiva já foram evidenciados em estudos anteriores, que os atribuíam aos movimentos coletivos (Machado & Prado, 2005). Aqui há o reconhecimento do potencial para obter esses ganhos, até mesmo por parte daqueles que não conhecem ganhos desse tipo já oferecidos pelos coletivos LGBTQ+.

Apesar de reconhecimento do potencial para esses ganhos, os sindicalistas não manifestaram assumir a participação nem os custos de uma participação que leve a ganhos potenciais específicos para as pessoas LGBTQ+, sua participação sindical era direcionada a ganhos para os trabalhadores em geral, algo convergente com estudos anteriores que indicam o afastamento entre a atuação sindical e os interesses das pessoas LGBTQ+ (Ferreira et al., 2018). Ou seja, em comum, os participantes reconhecem que as contribuições das ações coletivas, como as realizadas pelos coletivos, são efetivas. Isso já foi evidenciado por outros estudos no Brasil (Machado & Prado, 2005) e no exterior (Anderson-Nathe et al., 2018), mas sem a devida ênfase nos custos atrelados às conquistas. Esses estudos também não revelam o que leva determinados grupos a uma anomia na qual não participam das ações coletivas apesar de reconhecerem seus impactos positivos para o movimento LGBTQ+. No caso dos sindicalistas, como já mencionado, mesmo quando se engajam em ações coletivas o foco não se volta para o movimento LGBTQ+, atendo-se às questões trabalhistas em geral, e no caso dos trabalhadores nem isso ocorre.

Essa configuração da omissão nas ações coletivas em prol de LGBTQ+ é reforçada na análise da última dimensão do modelo conceitual de consciência política adotado, as **metas e repertórios de ações** (Sandoval & Silva, 2016). Nessa análise o repertório das ações dos coletivos em prol da comunidade LGBTQ+ é amplamente reconhecido, com muitos exemplos e manifestações agrupadas na categoria “(des)conhecimento coletivo”. Mas no tocante ao sindicato, a maior parte dos trabalhadores indicou desconhecer “Ação sindical” realizada na luta por direitos de pessoas LGBTQ+ no trabalho, onde trabalhadores e sindicato deveriam agir coletivamente, pois faz parte do cotidiano de ambos. As manifestações que revelam essa análise são agrupadas na categoria “(des)conhecimento sindical”. Mesmo que os sindicalistas apresentem um alto nível de “Ação coletiva” e “Ação sindical”, uma omissão foi evidenciada entre quando responderam sobre o repertório de ações realizadas em prol da comunidade LGBTQ+ e citaram uma única ação: uma demanda na convenção coletiva que pedia inclusão de cônjuge homossexual em plano de saúde,

revelando o que o nome da categoria “(des)conhecimento coletivo” sugere. Ou seja, este estudo vai ao encontro de estudos anteriores que identificaram a falta de ações práticas dos sindicatos brasileiros em prol das demandas da comunidade LGBTQ+ (Ferreira et al., 2018). A importância dessas ações não é ignorada, todos os participantes da pesquisa consideram necessários os movimentos coletivos e os sindicatos desenvolvendo ações para reivindicar direitos e combater a LGBTfobia. Assim como não é ignorada pelos participantes duas ausências: a) dessas ações por parte do sindicato; b) de participação coletiva por parte dos trabalhadores.

A análise como um todo das dimensões do modelo conceitual de consciência política adotado indicou o reconhecimento da importância da ação coletiva para os movimentos LGBTQ+ e o fato desse reconhecimento ser acompanhado de uma participação pouco expressiva dos sindicatos em relação aos interesses das pessoas LGBTQ+ e da não participação coletiva dos trabalhadores. Não é possível afirmar que o motivo da não participação dos trabalhadores se refere somente aos mencionados custos das pessoas LGBTQ+ para participarem. Há um conjunto diverso de relações, dos quais esses custos apenas fazem parte. As dimensões do modelo conceitual de consciência política aqui analisadas revelaram outros elementos relacionados com a opção por participar ou não de um movimento (Sandoval & Silva, 2016), que vão muito além de um cálculo racional sobre a relação entre os custos e os benefícios envolvidos em uma escolha pela participação.

A articulação entre esses elementos revela diferentes configurações da consciência política na mobilização de LGBTQ+ nas relações entre os trabalhadores, as lideranças em coletivos e os sindicalistas. Ao articular em conjunto elementos de diferentes dimensões, essas configurações tratam, a seguir, de maneira imbricada, as dimensões aqui apresentadas em uma ótica relativamente isolada, apenas para fins de organização da argumentação. A partir desse imbricamento essas configurações permitem compreender uma produção social que explica, em parte, a opção por participar ou não de um movimento de LGBTQ+.

Configurações da consciência política na mobilização de LGBTQ+

A análise imbricada das sete dimensões do modelo conceitual de consciência política (Sandoval & Silva, 2016) permitiu identificar a manifestação de cinco configurações básicas dessa consciência: quatro configurações idealizadas dentro da heterogeneidade manifestada pelos trabalhadores; uma idealizada na homogeneidade manifestada pelos sindicalistas e uma idealizada na homogeneidade manifestada pelos líderes de coletivo. As Figuras 1, 2, 3 e 4 sintetizam a produção dos dados da pesquisa para revelar a articulação dessas seis configurações no imbricamento das sete dimensões da consciência política.

A primeira configuração, apresentada na Figura 2, inclui o trabalhador que apresenta consciência política predominante de pouco interesse tanto na ação sindical, quanto em agir junto aos coletivos. Esses trabalhadores não expressam em palavras outras razões que o fazem pertencer à comunidade LGBTQ+, além da forma como exercem sua sexualidade, a manifestando abertamente no trabalho, deixando evidente ser uma pessoa LGBTQ+, até como uma forma de luta. Isso é suficiente para ele afirmar se sentir pertencente à comunidade. Mesmo sem uma participação em ações coletivas na comunidade ele compartilha das mesmas crenças, valores e têm uma imagem

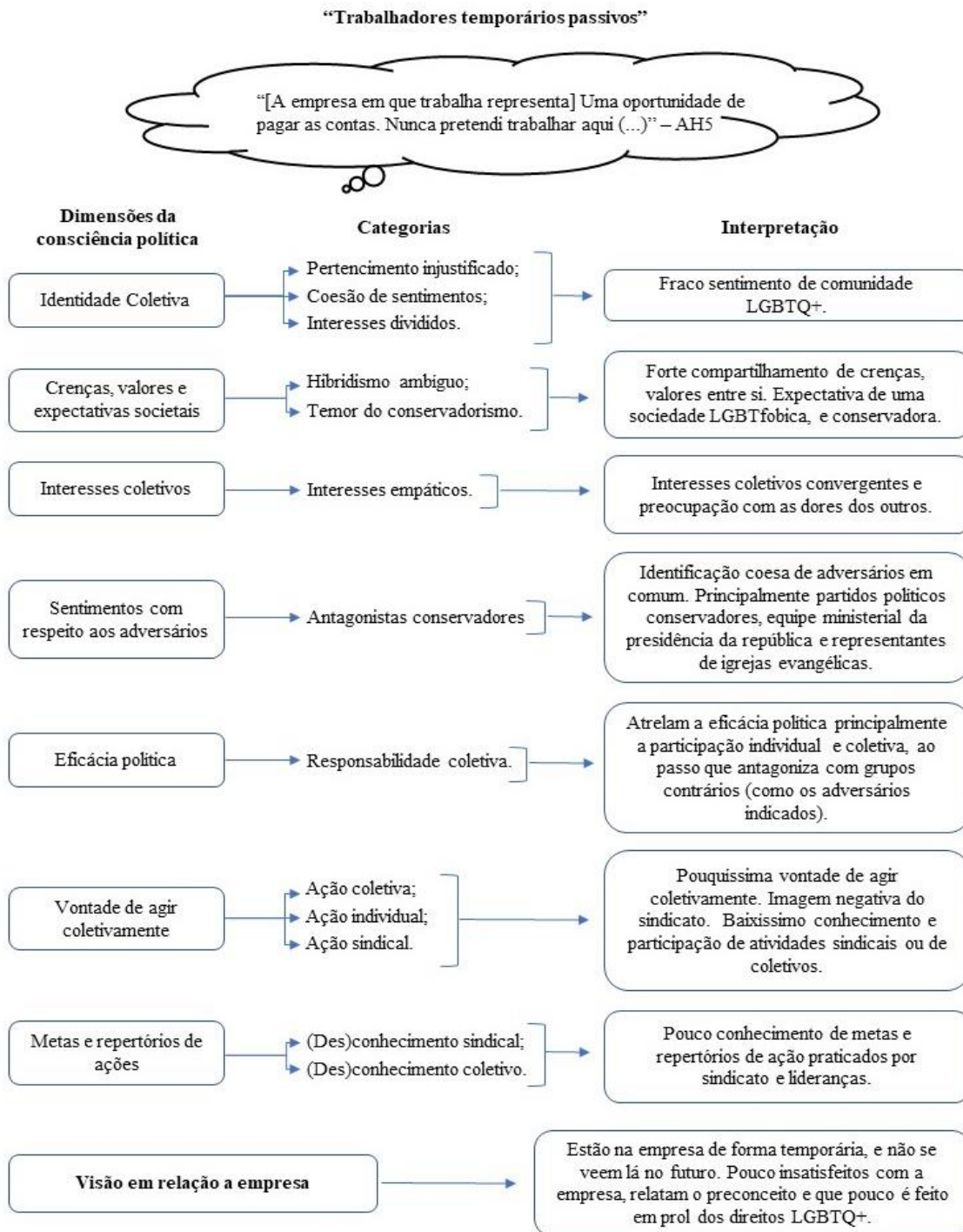


Figura 2. Configuração de Consciência Política do Trabalhador da Empresa A e Visões sobre a Empresa.

Fonte: elaborado pelos autores

bem definida e negativa de parte da sociedade em virtude da discriminação às pessoas LGBTQ+, uma discriminação já evidenciada em outros estudos (Irigaray & Freitas, 2011; Souza & Pereira, 2013; Waite & Denier, 2015; Baker & Lucas, 2017; Caproni Neto & Saraiva, 2018; Cobb & Mckenzie-

Harris, 2019). Embora não seja uma pessoa trans ou não binária, há uma evidente consciência das demandas dessas pessoas, mas pouquíssimo engajamento nas atividades de coletivos que atuam pela causa LGBTQ+. Apresenta a interpretação de que o trabalho na empresa de teleatendimento é temporário, uma passagem profissional.

A partir desses aspectos a configuração que define esse trabalhador foi sintetizada como a de um **trabalhador temporário passivo**, que identifica os problemas no trabalho e na sociedade, pouco faz para resolvê-los e está ciente que em breve não estará mais naquele trabalho e lidando com os problemas relativos a ele referentes às pessoas LGBTQ+. Aqui a não participação em movimentos com foco no trabalho e na empresa está articulada na consciência de que ele não pertence àquele trabalho, está de passagem, portanto, restringe sua luta a manifestações individuais, nas quais expressa abertamente ser uma pessoa LGBTQ+. A passividade não está em não lutar, mas em não buscar fazer isso coletivamente.

A Figura 3 apresenta a segunda, a terceira e a quarta configurações atribuídas aos trabalhadores da empresa B, conforme as três colunas de interpretação dos dados. A segunda configuração foi sintetizada como **trabalhador temporário satisfeito**. Não sentem uma ligação marcante com a organização em que atuam, considerando um trabalho temporário. Mesmo relatando preconceitos vividos no cotidiano, sentem-se respeitados pela empresa, conhecem pouco coletivos LGBTQ+ e suas ações e não participam delas, nem das ações promovidas pelo sindicato, apesar de demonstrar reconhecer a importância da luta coletiva, incluindo as ações dos coletivos, contra a LGBTfobia. Essa configuração se opõe, em parte, ao que foi identificado por Souza e Pereira (2013) pois, assim como os autores evidenciaram, esse trabalhador reconhece o preconceito no cotidiano, mas, diferentemente do que foi evidenciado pelos autores, para eles a empresa faz o papel dela e o respeita, algo ambíguo e que remete ao termo “satisfeito” utilizado para sintetizar essa configuração. Aqui a opção pela não participação está articulada na satisfação, mas ela não é plena, o trabalhador reconhece os problemas na sociedade para as pessoas LGBTQ+ e a importância de existir uma luta contra isso, mas, no momento, aparentemente, sente-se satisfeito o suficiente para não entrar coletivamente nessa luta.

Na terceira configuração, identificada como o **trabalhador fiel pessimista**, o trabalhador sente que a empresa reconhece seu trabalho como muito importante para ela, isso o faz querer permanecer na empresa, contudo ele relata viver preconceito na empresa. Aqui temos uma convergência com o típico preconceito organizacional aos trabalhadores LGBTQ+ destacado por Caproni Neto e Saraiva (2018). Esse trabalhador fiel pessimista não está satisfeito com o preconceito que sofre, mas sua fidelidade à empresa é um componente destacado no seu afastamento de ações coletivas para lutar contra esse preconceito, a despeito da sua insatisfação com ele.

A quarta e última configuração relacionada com trabalhadores da empresa B foi a do **defensor da empresa**. Esse trabalhador avalia a empresa na qual trabalha como positiva e se sente defendido e aceito por ela. Ele também é otimista quanto à ação sindical e de coletivos que atuam pela causa LGBTQ+. Ele é parcialmente ativo em sua atuação, pois participa de ações sindicais, mas não participa e nem tem interesse em coletivos. Aqui a participação coletiva se efetiva, não se trata de manifestações da maioria dos trabalhadores, mas ela foi identificada e sua relevância está em uma configuração que num primeiro momento pode parecer ambígua: um trabalhador defensor da empresa em que trabalha, mas que participa das ações do sindicato por reconhecer sua relevância, assim como reconhece a relevância dos coletivos que não participa por ter medo.

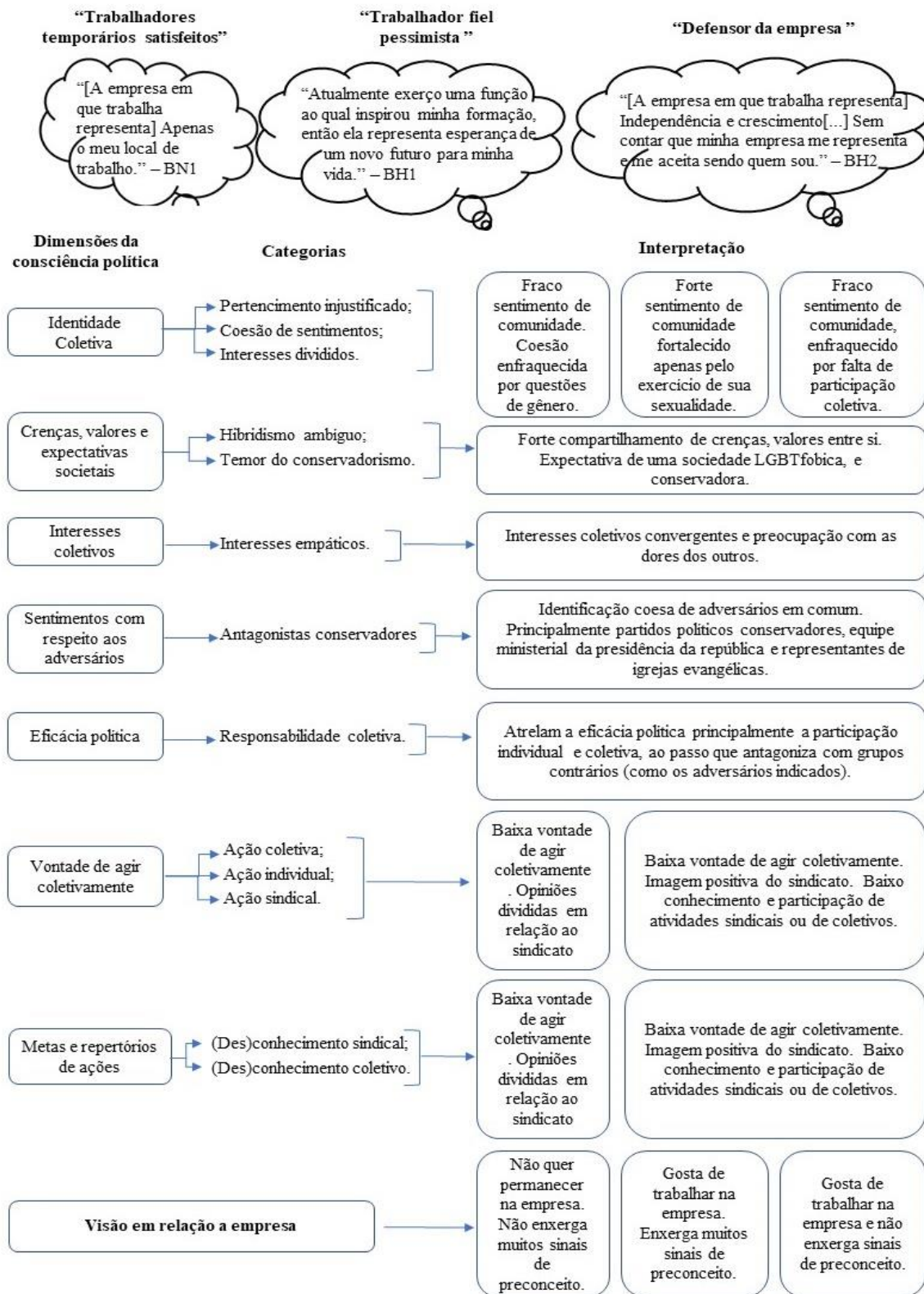


Figura 3. Configurações de Consciência Política do Trabalhador da Empresa B e Visões sobre a Empresa

Fonte: elaborado pelos autores

A Figura 4 apresenta uma configuração relacionada com os sindicalistas. Em suas respostas eles destacaram questões históricas ligadas à luta dos trabalhadores associadas ao surgimento do Sinttel, configurando sua consciência política como **militantes institucionalistas tradicionais**.

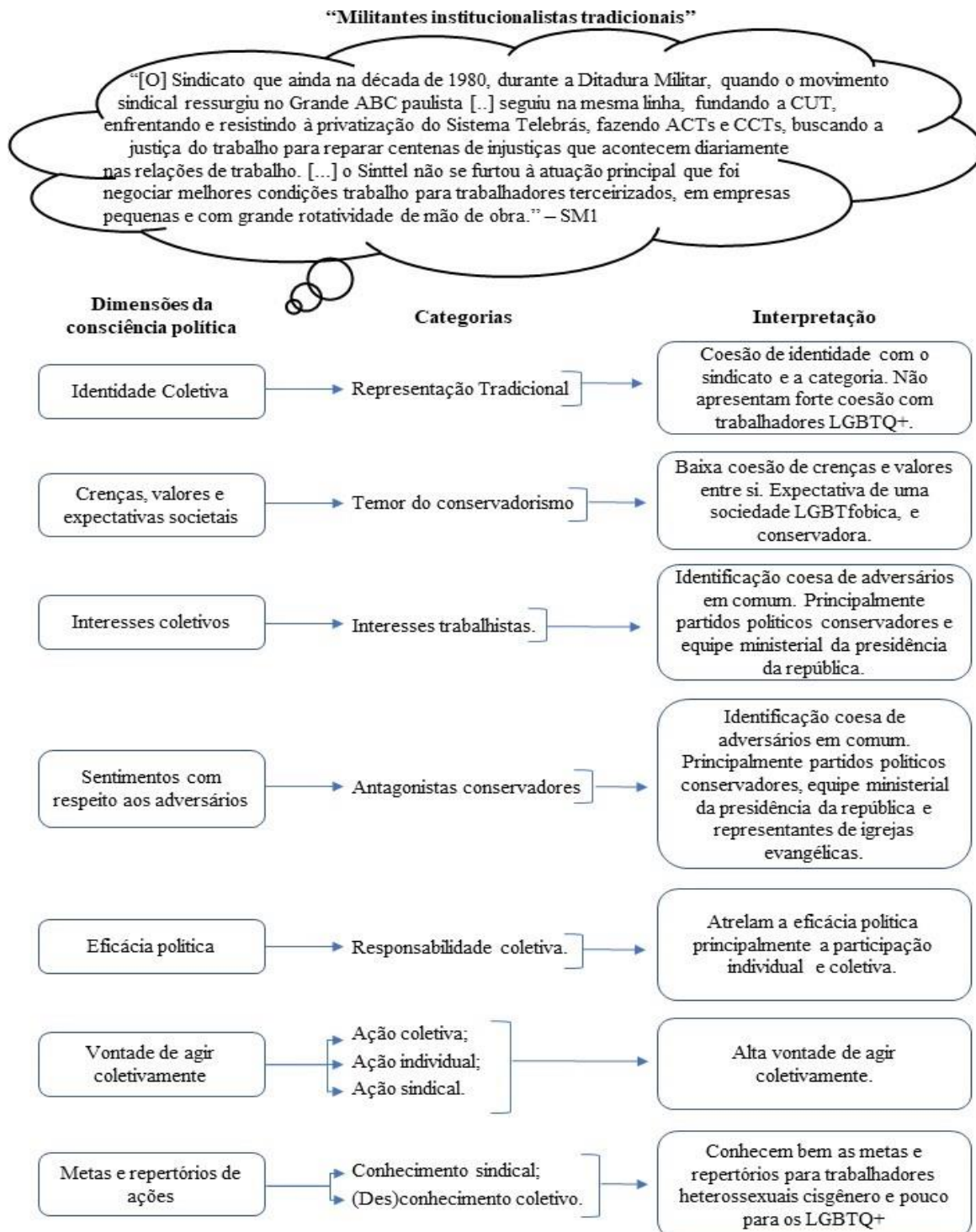


Figura 4. Configuração da Consciência Política dos Sindicalistas

Fonte: elaborado pelos autores

Ambos demonstram ser apoiadores dos direitos LGBTQ+, assim como o sindicato, mas sem indicar domínio sobre o tema na realidade brasileira, nem ações efetivas por parte do sindicato. Entretanto, 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. As ações mencionadas envolvem sempre um tom de ação oficial, institucional do sindicato e a forma como abordam o tema dos direitos detém vocabulário erudito, pouco popular.

Ambos declaram posicionamento político de esquerda. Aqui temos uma configuração convergente com o afastamento entre os sindicalistas e as demandas da prática de LGBTQ+ no cotidiano de trabalho no Brasil, algo evidenciado por Ferreira et al. (2018) e que indica a distância entre o contexto sindical do Brasil e de outros países, nos quais o sindicato se envolve mais com essas pautas, como o Reino Unido (Colgan & McKearney, 2012) e a Itália (Pulcher, Guerci & Köllen, 2019). O impulso para a não participar em movimentos alinhados com os interesses das pessoas LGBTQ+, estranhamente, parece vir de uma certeza que esse grupo já é contemplado como qualquer trabalhador, como se suas demandas fossem atendidas na medida em que as demandas de qualquer trabalhador forem atendidas. As especificidades desse grupo, na prática, são ignoradas, assim como a sua luta contra a imposição da heteronormatividade na sociedade brasileira, uma imposição que se aproveita desse tipo de omissão dos sindicalistas para se desenvolver.

A Figura 5 trata do grupo de pessoas em funções de liderança em coletivos. Ele indica uma configuração de consciência política identificada como **militante coletivista LGBTQ+**. Ele indica a importância dos coletivos na causa LGBTQ+ e da participação coletiva de seus membros, como destacado por outros estudos sobre o tema (Machado & Prado, 2005; Jesus, 2012; Daniliauskas, 2016; Anderson-Nathe et al., 2018).

A maioria das lideranças participantes da pesquisa participa de ações de dois ou mais coletivos, apresentando interesse em ampliar esse número. Essas pessoas têm crenças e valores afastados de ideologias religiosas e cristãs, uma imagem negativa da sociedade brasileira e demonstram coesão, sentimentos e interesses, como liberdade, comunidade, esperança e protagonismo, enquanto comunidade LGBTQ+. Elas demonstram elevado conhecimento social e político sobre o tema abordado e metas e ações que podem e são realizadas. Esses aspectos remetem à mobilização para a participação coletiva na comunidade LGBTQ+.

Essa última configuração indica o máximo da participação coletiva voltada para as demandas das pessoas LGBTQ+. Mas as outras cinco revelam diferentes desafios para ampliar essa participação entre trabalhadores e sindicalistas e superar o afastamento dos sindicatos em relação a essas demandas (Ferreira et al., 2018). Em conjunto elas permitem propor que aqueles inseridos na última configuração podem contribuir para lidar com esses desafios e ampliar a participação de todos na causa LGBTQ+, pois manifestam elementos possíveis de levar outros a esse engajamento.

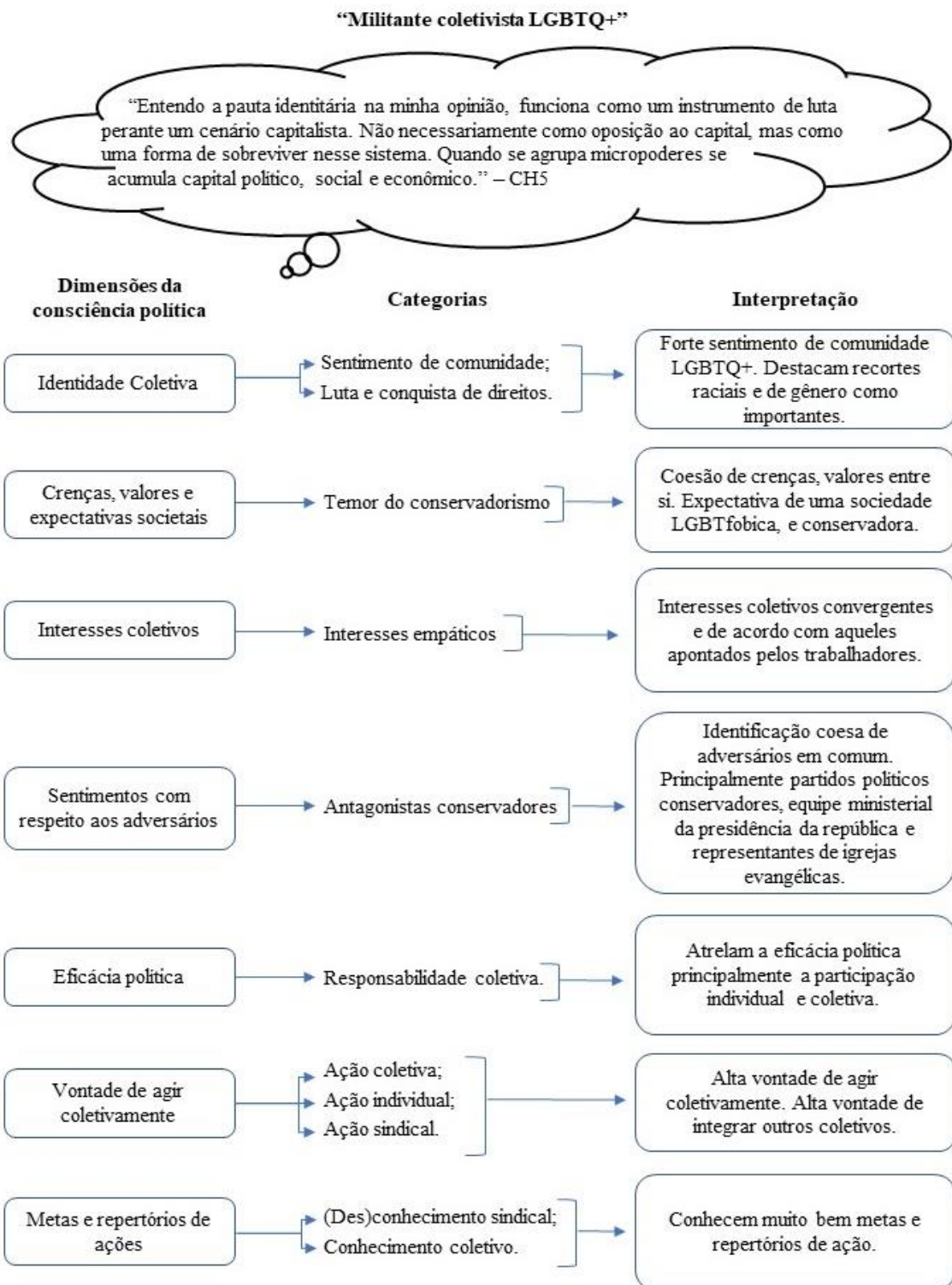


Figura 5. Configuração da Consciência Política das Lideranças em Coletivos.

Fonte: elaborado pelos autores.

Conclusões

Ao compreender os aspectos psicopolíticos da participação dos trabalhadores de teleatendimento, sindicalistas e lideranças em coletivos em ações coletivas de defesa dos direitos LGBTQ+ no trabalho, foram sintetizadas seis configurações, quatro delas permeiam as participações dos trabalhadores, uma a dos sindicalistas e uma a das lideranças em coletivos participantes da pesquisa. As seis configurações são, respectivamente: trabalhador temporário passivo; trabalhador temporário satisfeito; trabalhador fiel pessimista; defensor da empresa; militante institucionalista tradicional; militante coletivista LGBTQ+.

Apenas a última configuração citada apresenta ações coletivas de mobilização para a defesa de demandas de pessoas LGBTQ+, embora haja um contexto de discriminação à essas pessoas nas organizações, destacado por diversos estudos (Irigaray & Freitas, 2011; Souza & Pereira, 2013; Waite & Denier, 2015; Baker & Lucas, 2017; Caproni Neto & Saraiva, 2018; Cobb & Mckenzie-Harris, 2019).

Ficou evidente que os trabalhadores têm consciência dos problemas enfrentados por pessoas LGBTQ+, dos atores sociais responsáveis por isso e uma noção de ações a serem realizadas. Eles apresentam um discurso valorizando a mobilização coletiva na defesa de direitos e o combate ao preconceito, mas não estão dispostos a agir coletivamente para enfrentar essa situação. Eles demonstram um contentamento com a ausência de uma LGBTfobia explícita nas empresas em que trabalham, mesmo se ela existir de maneira velada.

As lideranças em coletivos demonstram grande **vontade de agir coletivamente** pela causa de LGBTQ+. Mas para que isso se amplie pode haver maior articulação entre os coletivos, os trabalhadores e o sindicato, para que todos conheçam e reflitam sobre suas **metas e repertórios de ações**, fortalecendo possibilidades de participação. Dessa maneira será possível superar o pouco conhecimento dos sindicalistas sobre os problemas do cotidiano de trabalho das pessoas LGBTQ+ para de fato as representar.

A partir dessas constatações, este artigo apresenta contribuições teóricas relevantes para o campo dos estudos organizacionais, gestão com pessoas e relações de trabalho, possibilitando aos interessados no tema ampliar a compreensão sobre a (des)mobilização nas ações coletivas de defesa dos direitos LGBTQ+. Do ponto de vista da prática, ele também permite: embasar a reflexão de trabalhadores sobre suas omissões e desmotivações em participar de ações coletivas a despeito de reconhecerem a necessidade disso, para que demandas relevantes no trabalho de LGBTQ+ sejam atendidas; embasar a reflexão dos sindicalistas sobre os motivos dos sindicatos não se voltarem efetivamente para essas demandas específicas; embasar a reflexão de membros dos coletivos sobre o papel dos coletivos para dar suporte às mencionadas reflexões dos dois grupos anteriores, para que se aproximem dos coletivos e de suas ações coletivas, ampliando a mobilização.

Uma limitação identificada ao oferecer essas contribuições foi que, embora haja pessoas LGBTQ+ que se autodeclararam com posicionamento político de direita, neste trabalho todos os participantes se autodeclararam de esquerda. Portanto, recomenda-se futuras pesquisas com essa população para complementar o conhecimento aqui produzido. Sugere-se ainda, futuras pesquisas com sindicatos e coletivos sobre ações coletivas passíveis de atuação conjunta entre eles para potencializar a luta na defesa dos direitos LGBTQ+ no trabalho, considerando o sentimento de baixa participação dos trabalhadores das empresas estudadas.

Essa última sugestão surgiu do reconhecimento de que os coletivos no Brasil se destacam no papel de defender as demandas de LGBTQ+, como evidenciam Machado e Prado (2005), Jesus (2012), Daniliauskas (2016) e Anderson-Nathe et al. (2018), havendo coesão em uma lógica de militância a partir dessas demandas. Por sua vez, nos sindicatos no Brasil, também parece haver certa coesão em uma lógica de militância, o que falta é uma maior aproximação das demandas efetivas e específicas de LGBTQ+ no trabalho, algo que pode ser potencializado através da interação com os coletivos. Dessa maneira, os sindicatos brasileiros poderiam se aproximar do papel de sindicatos em outros países, que efetivamente apoiam demandas específicas do trabalhador LGBTQ+ (Colgan & McKearney, 2012; Pulcher, Guerci & Köllen, 2019).

Referências

- Alves, A. F. G. (2014). *Consciência Social & Relações de Trabalho*. Curitiba: Juruá Editora.
- Anderson-Nathe, B., DeFilippis, J. N., & Mehrotra, G. R. (2018). Deconstructing and Reconstructing Identity: How Queer Liberation Organizations Deploy Collective Identities. *J. Soc. & Soc. Welfare*, 45(3), 85-111. Retrieved from <https://scholarworks.wmich.edu/jssw/vol45/iss3/6>
- Baker, S. J., & Lucas, K. (2017). Is it safe to bring myself to work? Understanding LGBTQ experiences of workplace dignity. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 34(2), 133-148. <https://doi.org/10.1002/cjas.1439>
- 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. 17, 185-205. [https://doi.org/10.1108/S0742-6186\(2010\)0000017009](https://doi.org/10.1108/S0742-6186(2010)0000017009)
- Bicalho, R. A., & Neto, C. (2012). HL Análise das violências simbólicas vivenciadas por indivíduos transgêneros. *Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração., Anais XXXVI EnANPAD*. Retrieved from http://www.anpad.org.br/diversos/down_zips/63/2012_EOR1884.pdf
- Caproni Neto, H. L., & Saraiva, L. A. S. (2014). Estigma na Trajetória Profissional de uma Travesti. *Teoria e Prática em administração*, 4(2), 234-256. Retrieved from <http://www.spell.org.br/documentos/ver/34457/estigma-na-trajetoria-profissional-de-uma-travesti/i/pt-br>
- Caproni, H. L. Neto.; 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. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6522457>
- CIMAS, Red. Metodologías Participativas. Manual. *Madrid, España: Observatorio Internacional de Ciudadanía y Medio Ambiente Sostenible (CIMAS)*, 2009. https://www.redcimas.org/wordpress/wp-content/uploads/2012/09/manual_2010.pdf

- Colgan, F., & McKearney, A. (2012). Visibility and voice in organisations: Lesbian, gay, bisexual and transgendered employee networks. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 31(4), 359-378. <https://doi.org/10.1108/02610151211223049>
- Creswell, J. W. (2007) *Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto*. Porto Alegre: Artmed.
- Cobb, J.; Mckenzie-Harris, M. (2019). "And Justice for All". Maybe: Transgender Employee Rights in America. *ABA Journal of Labor & Employment Law*, 34(1), 91-111. Recuperado de https://www.americanbar.org/content/dam/aba/publications/aba_journal_of_labor_employment_law/v34/number-1/and-just-for-all.pdf
- Costa, F. A. (2014). *A dimensão do político na Psicologia Social no Brasil (1986-2011): uma análise da produção científica a partir da Teoria Democrática Radical e Plural*. Doctoral Thesis, Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Federal University of Minas Gerais, Belo Horizonte. <http://hdl.handle.net/1843/BUOS-9R2HM9>.
- Coriolano, R. V., & Sandoval, S. A. M. (2021). *Consciência política e socialização pela internet: o eleitor universitário*. Curitiba: Appris, 2021.
- 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*. Doctoral Thesis, Faculdade de Educação, University of São Paulo, São Paulo. <https://doi.org/10.11606/T.48.2016.tde-06102016-142516>.
- Dau, A. G., Palassi, M. P., & Silva, M. Z. (2019). Consciência Política e Participação dos Representantes da Sociedade Civil no Conselho Municipal de Assistência Social de Vitória - ES. *Cadernos EBAPE.BR*, 17(1), 199-211.
- De Castro, G. H. C., da Silva, D. W. G., & Siqueira, M. V. S. (2021). LGBT nas Organizações: Revisão Internacional, Debate e Agenda. *Revista Economia & Gestão*, 21(58), 185-204. <https://doi.org/10.5752/P.1984-6606.2021v21n58p185-204>
- Dominic, A.; Hoog, M. A. (1998). *Social identifications: a social psychology of group relations and group processes*. Londres : Roudtledge.
- 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-fasubra-sindical-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(252), 404-428. <https://doi.org/10.24109/2176-6681.rbep.99i252.3398>
- Gamson, W. A. (1992). Political consciousness. *Talking Politics*. Nova York: Cambridge University Press
- Gonçalves, M. B. (2018). *As personagens LGBTQ+ no universo das telenovelas de Aguinaldo Silva : autoria e representação em três décadas de TV*. Masters Dissertation, Universidade Federal

de Ouro Preto. Mariana, MG. Recuperado de
<http://www.repositorio.ufop.br/jspui/handle/123456789/10126>

- 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*, 1(1), 122-136. <https://doi.org/10.26512/revistacenario.v1i1.15213>
- 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(2), 174-199. <https://doi.org/10.2307/3096941>
- Heller, A. (1972). *O cotidiano e a história*. Rio de Janeiro : Paz e Terra.
- Hewstone, M. (1989). *Causal attribution: from cognitive processes to collective beliefs*. London : Blackwell.
- Hur, D. H. (2021). Prefácio. *Consciência política e socialização pela internet: o eleitor universitário*. Curitiba: Appris, 2021.
- Irigaray, H. A. R.; Freitas, M. E. D. (2011). Sexualidade e Organizações: Estudo sobre lésbicas no ambiente de trabalho. *Organizações e Sociedade*, 18(59), 625-641. <https://doi.org/10.1590/S1984-92302011000400004>
- Jesus, J. G. (2012). Psicologia social e movimentos sociais: uma revisão contextualizada. *Psicologia e saber social*, 1(2), 163-186. <https://doi.org/10.12957/psi.saber.soc.2012.4897>
- Köllen, T. (2016). Lessening the difference is more—the relationship between diversity management and the perceived organizational climate for gay men and lesbians. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(17), 1967-1996. Recuperado de <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1088883>
- Klandermans, B. (1984). Mobilization and participation: social psychological expansion of resource mobilization theory. *American Sociological Review*, 49(5), 583-600. <https://doi.org/10.2307/2095417>
- Laclau, E. & Mouffe, C. (1985). *Hegemony and Socialist Strategy Towards a radical democratic politics*. New York : Verso.
- Leite, L. (2016). O que são direitos sexuais e reprodutivos? In: Ramos, M. M.; Nicoli, P. A. G.; Brener, P. R. G. *Gênero, sexualidade e direito: Uma introdução*. Belo Horizonte: Initia Via, pp. 206-219. Recuperado de https://www.academia.edu/41551180/G%C3%AAnero_Sexualidade_e_Direito_uma_introdu%C3%A7%C3%A3o
- Lugon, A. P; Palassi, M. P. (2012). Participação dos Núcleos de Defesa Civil do Município de Vitória na Gestão de Desastres Naturais. *Revista Psicologia Política (Impresso)*, 12(24), 345-361. Recuperado de:
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1519549X2012000200011
- 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(19), 35-62. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3540190>

- Menezes, M. S.; Oliveira A. C.; Nascimento, A. P. (2018) LGBT e mercado de trabalho: uma trajetória de preconceitos e discriminações. IN: *Conferência Internacional de Estudos Queer – CONQUEER*, 4019-430. Recuperado de <https://www.editorarealize.com.br/index.php/artigo/visualizar/40228>
- Moore, B. (1978). *Injustiça: a base social da obediência e revolta*. São Paulo: Cortez.
- Oliveira, E. S., Palassi, M. P., & Paula, A. P. P. (2021). Consciência Política e Predisposição à Participação dos Trabalhadores de uma Empresa de Saneamento em Ações Coletivas Contra a Privatização no Sudeste do Brasil. *Cadernos EBAPE.BR*, 19(1), 70-82.
- Ortolano, F. (2013) Psicologia dos movimentos sociais e as Paradas LGBT de São Paulo e Campinas. *Revista de Estudos Universitários*, Sorocaba, 39(1), 105-123. Recuperado de <http://periodicos.uniso.br/ojs/index.php/reu/article/view/1601>
- Palassi, M. P. (2011) *Ações coletivas e consciência política no mundo do trabalho: dilemas subjetivos da participação nos processos de privatização*. Curitiba: Juruá Editora.
- Palassi, M. P.; Martins, G. F.; Paula, A. P. P. D. (2016). Consciência política e participação cidadã de estudantes de administração: Um estudo exploratório em uma universidade pública no Brasil. *REAd. Revista Eletrônica de Administração*, 22(3), 154-179. <https://doi.org/10.1590/1413-2311.05115.59875>
- Palassi, M. P., Martinelli, R. G. O., & Paula, A. P. P. (2020). Entre o Discurso Empreendedor e a Consciência Política: Estudo Exploratório do movimento empresa júnior em uma Universidade Pública no Sudeste do Brasil. *Cadernos EBAPE.BR*, 18(1), 1-12.
- Paniza, M. D. R. (2020). Entre a emergência, a submersão e o silêncio: LGBT como categoria de pesquisa em Administração. *Cadernos Ebape. BR*, 18, 13-27.
- Pateman, C. (1992) *Participação e teoria democrática*. Rio de Janeiro: Paz e Terra.
- 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*, 33(3), 477-490. Recuperado de <https://doi.org/10.1108/JOCM-11-2018-0332>
- Rosa. L. A. (2015) Participação Política: diálogos entre consciência política e práxis política. *Psicologia Política*, 15(33), 391-403. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7436716>
- Rumens, N. (2017). Towards queering the business school: A research agenda for advancing lesbian, gay, bisexual and trans perspectives and issues. *Gender, Work & Organization*, 23(1), 36-51. Recuperado de <https://doi.org/10.1111/gwao.12077>
- 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. Recuperado de <https://periodicos.furg.br/rbhcs/article/view/10351>
- Sandoval, S. A. M. (1994). Algumas reflexões sobre cidadania e formação de consciência política no Brasil. In: Spink, M. J. P. (org.). *A cidadania em construção: uma reflexão transdisciplinar*. São Paulo: Cortez, pp. 59-74.

- 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. Recuperado de <https://www.academia.edu/38908136/>
- 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.
- Silva, A. Soares da. (2008). *Luta, resistência e cidadania – uma análise psicopolítica dos Movimentos e Paradas do Orgulho LGBT*. Curitiba: Juruá Editora.
- 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-lanca-cartilha-sobre-direitos-lgbt-e-mundo-do-trabalho>
- Sindicato dos Bancários de São Paulo - SPBANCÁRIOS. (2012). Direitos iguais na CCT para casal homoafetivo, São Paulo. Recuperado de <https://spbancarios.com.br/05/2012/direitos-iguais-na-cct-para-casal-homoafetivo>
- Sinratel. (2017, 6 de julho). *TRANSGÊNEROS no Telemarketing: a participação dos trabalhadores(as) LGBT no mundo do trabalho*. Recuperado de <http://www.sinratel.org.br/site-joomla-1.5/index.php/politica-social/1395-transgeneros-no-telemarketing-a-participacao-dos-trabalhadores-as-lgbt-no-mundo-do-trabalho>
- 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. <https://doi.org/10.1590/S1678-69712013000400004>
- Souza Neto, R. A., Ramos, A. S. M., & Dias, G. F. (2018). Resistência à Vigilância Eletrônica: A Resposta dos Gestores de Equipes de Teleatendimento. *Cadernos EBAPE.BR*, 16(4), 716-731.
- Souza, L. V. S.; Palassi, M. P.; Silva, A. R. L. (2015). Consciência política e participação no Orçamento Participativo em Cachoeiro de Itapemirim (ES, 2009-2012). *Revista Ciências Sociais Unisinos*, 51(2), 161-172. <https://doi.org/10.4013/csu.2015.51.2.06>
- 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>
- Teixeira, E. C. (1997). As dimensões da participação cidadã. *Caderno CRH*, 10(26).
- Touraine, A. (1996). *La conscience ouvrière*. Paris : PUF.
- Vinuto, J. (2014). A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. *Temáticas*, 22(44), 203–220. <https://doi.org/10.20396/tematicas.v22i44.10977>

Waite, S., & Denier, N. (2015). Gay pay for straight work: Mechanisms generating disadvantage. *Gender & Society*, 29(4), 561-588. <https://doi.org/10.1177/0891243215584761>

Financiamento

Os autores não receberam apoio financeiro para a pesquisa, autoria ou publicação deste artigo.

Agradecimentos

Os autores agradecem aos participantes da pesquisa pelo seu relato voluntário contribuindo para construção de conhecimento científico.

Autoria

Leôni Mongin Boasquevisque

Graduado em Administração pela Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). Pós-graduando no Mestrado em Administração da UFES.

E-mail: leoni_mongin@hotmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1894-4785>

Marcia Prezotti Palassi

Doutora em Psicologia Social pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP), com pós-doutorado pela Universidad Complutense de Madrid (UCM), Espanha. Professora Titular do Departamento de Administração da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES).

E-mail: mprezotti@hotmail.com.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0751-6777>

Alfredo Rodrigues Leite da Silva

Doutor em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Professor do Departamento de Administração e do Programa de Pós-graduação em Administração da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES).

E-mail: alfredoufes@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5943-1185>

Conflito de interesses

Os autores informam que não há conflito de interesses.

Linguagem inclusiva

Os autores usam linguagem inclusiva que reconhece a diversidade, demonstra respeito por todas as pessoas, é sensível a diferenças e promove oportunidades iguais.

Contribuição dos autores

Primeiro autor: concepção (líder), análise formal (igual), metodologia (igual), investigação (líder), validação (igual), redação–rascunho original (igual), redação –revisão e edição (igual).

Segunda autora: concepção (líder), análise formal (igual), metodologia (igual), investigação (apoio), validação (igual), redação – rascunho original (igual), redação – revisão e edição (igual).

Terceiro autor: análise formal (apoio), metodologia (apoio), validação (igual), redação – rascunho original (apoio), redação – revisão e edição (igual).

Verificação de plágio

A O&S submete todos os documentos aprovados para a publicação à verificação de plágio, mediante o uso de ferramenta específica.

Disponibilidade de dados

A O&S incentiva o compartilhamento de dados. Entretanto, por respeito a ditames éticos, não requer a divulgação de qualquer meio de identificação dos participantes de pesquisa, preservando plenamente sua privacidade. A prática do open data busca assegurar a transparência dos resultados da pesquisa, sem que seja revelada a identidade dos participantes da pesquisa.

A O&S é signatária do DORA (The Declaration on Research Assessment) e do COPE (Committee on Publication Ethics).



Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional