

PERIÓDICUS

ISSN: 2358-0844

n. 19, v. 2
jul-dez.2023
p. 20-48

“Não posso ser pela metade”: grupos minorizados e o senso de pertencimento às organizações

(“I cannot be by half”: minority groups and the sense of belonging to organizations)

(“No puedo estar a la mitad”: grupos minoritarios y el sentido de pertenencia a las organizaciones)

Will Paranhos¹

RESUMO: O presente artigo tem como objetivo articular a contribuição da vivência plena das diferenças, em suas interseções, com a promoção do senso de pertencimento às organizações e da integralidade das existências. A pesquisa se baseia em referenciais que congreguem os conceitos de pertencimento, plenitude e integralidade com as categorias de diferenças e diversidades. O desenvolvimento é orientado pelo método cartográfico, tendo-se realizado entrevistas semiestruturadas com pessoas pertencentes a algum grupo minorizado e que estejam atuantes em alguma organização. Os resultados mostram que, por mais que existam ações para a inclusão das diversidades nas organizações, as pessoas não se sentem pertencentes aos espaços, haja vista o fato de não serem percebidas em suas interseccionalidades. Outro fato evidenciado se liga ao fenômeno da “superinclusão”, prática universalista que busca afirmar que todas as pessoas são iguais, gerando um apagamento das diferenças.

PALAVRAS-CHAVE: pertencimento; diversidades; interseccionalidade; integralidade humana.

Abstract: This article aims to articulate the contribution of the full experience of differences, in their intersections, with the promotion of a sense of belonging to organizations and the integrality of existences. The research is based on references that bring together the concepts of belonging, fullness and integrality with the categories of differences and diversities. The development is guided by the cartographic method, having carried out semi-structured interviews with people belonging to a minority group and who are active in an organization. The results show that, as much as there are actions for the inclusion of diversity in organizations, people do not feel that they belong to spaces, given the fact that they are not perceived in their intersectionalities. Another evidenced fact is linked to the phenomenon of “over-inclusion”, a universalist practice that seeks to affirm that all people are equal, generating an erasure of differences.

Keywords: belonging; diversities; intersectionality; human integrity.

Resumen: Este artículo tiene como objetivo articular el aporte de la vivencia plena de las diferencias, en sus intersecciones, con la promoción del sentido de pertenencia a las organizaciones y la integralidad de las existencias. La investigación parte de referenciales que conjugan los conceptos de pertenencia, plenitud e integralidad con las categorías de diferencias y diversidades. El desarrollo se guía por el método cartográfico, habiendo realizado entrevistas semiestruturadas a personas pertenecientes a un grupo minoritario y que se encuentran activas en una organización. Los resultados muestran que, por mucho que existan acciones para la inclusión de la diversidad en las organizaciones, las personas no se sienten pertenecientes a espacios, dado que no son percibidas en sus interseccionalidades. Otro hecho evidenciado está vinculado al fenómeno de la “superinclusión”, una práctica universalista que busca afirmar que todas las personas son iguales, generando un borrado de las diferencias.

Palabras clave: pertenencia; diversidades; interseccionalidad; integralidad humana.

¹ Doutorande em Educação no Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ). Técnica pesquisadora em ciências da educação no Grupo de pesquisa EDUSEX - Formação de educadores e educação sexual (CNPq/UEDESC) e estudante do Giros Curriculares: cultura e diferença (CNPq/UERJ). williamros lindoparanhos@gmail.com



1 Introdução

Apesar de esta não ser uma pesquisa autoetnográfica, não percebo uma maneira de iniciá-la sem, mais uma vez, romper com os padrões cartesianos ocidentais impostos pela ciência e trazer-me, enquanto pessoa autora², ao centro do processo. É este trazer, este ato de inserir-me, se faz justamente necessário por me compreender também enquanto uma identidade que é dissidente dos padrões sociais branco-cisheteronormativo-corporais/capacitistas e que procura transformar as suas mazelas, os seus sofrimentos (Bader Sawaia, 2005)³, o seu “pensar com” (Gilles Deleuze; Félix Guattari, 1992), em possibilidade de pesquisa, tendo a convicção de que muitas existências serão, ao menos, ouvidas e compreendidas pelos pares dentro da academia.

Em uma, ou talvez na maior, de suas grandes obras – a coleção *O método* – Edgar Morin constrói, partindo do declínio iluminista, uma análise acerca do fracionamento dos saberes e do conhecimento, trazendo como nova perspectiva a possibilidade do pensamento complexo, multi, inter e transdisciplinar. Em obra posterior de Morin, *Introdução ao pensamento complexo* (2015), escrita tendo a coleção como referência, o pensador parte de uma observação empírica bastante interessante: muitas pessoas usam o termo “complexo”, definem coisas como complexas, abordam a complexidade, mas, ao serem indagadas sobre o que, de fato, viria a ser complexo, não sabem responder.

Aqui, então, partilho do mesmo pensamento de Morin, também baseado no empirismo, de que dois termos têm sido extremamente utilizados nos últimos tempos, diria até de maneira indiscriminada: plenitude e pertencimento. “Eu me sinto plene”, “Eu não me sinto pertencente”, “Fulane não consegue se entregar à plenitude”, são frases que, vez ou outra, já devemos ter ouvido ou lido em algum lugar. Em grande parte das vezes, nós mesmas já fizemos uso desses termos, mas, ao pararmos para refletir acerca do seu significado, não conseguimos formular uma resposta substancial o bastante.

A palavra “plenitude” faz referência a “condição de pleno, daquilo que está completo, inteiro, sem espaço; estado do que se apresenta total ou integralmente; completude”. “Integralidade” é “característica, particularidade ou condição do que é integral (completo); o conjunto de tudo

2 Por uma questão de militância acadêmica e social, proponho uma tentativa, durante a escrita, de fazer uso das linguagens neutra e sem gênero. A *tentativa* fica por conta de, apesar de me considerar uma pessoa não-binária, ainda não conhecer todas as nuances e possibilidades trazidas por este novo campo da linguagem.

3 Entendo que as normas do campo da pesquisa obedecem a uma matriz patriarcal, racista, classista, corponormata e cisheterocentrada. O uso do sobrenome remonta a uma época em que o mesmo era sinal de reconhecimento na sociedade, ligado à figura do homem, provedor e chefe de família, branco, cis, de classe alta. Usar somente do último sobrenome das pessoas autoras nos remete sempre à uma pretensa neutralidade que recairá, novamente sempre, a este contexto colonial. Por tais razões é que utilizo, como prática de militância acadêmica, o primeiro nome das pessoas autoras, seguido por seus respectivos sobrenomes, sendo esta inclusive uma maneira de reconhecer e respeitar o nome, seja ele designado ou escolhido, des autoras.



aquilo utilizado para formar ou completar um todo; completude”. Já “pertencimento” se relaciona com a “ação de pertencer: sentimento de pertencimento”, ou ainda com “pertença”, que, por sua vez, é relativo a “aquilo que faz parte de; pertence, propriedade; atribuição”. Diante de um prisma etimológico, os três termos, “plenitude”, “integralidade” e “pertencimento”, possuem origem no latim e dizem respeito aos seus respectivos significados.

Partindo dessa premissa, poderíamos deduzir que, para ocupar um determinado espaço, qualquer que seja, devemos estar, enquanto existências, inteiras e completas para que nos sintamos parte dele, para que tenhamos a experiência de pertencer àquele determinado lugar? Seria isso uma necessidade de fato ou simplesmente um mero capricho, considerando que não devemos “misturar as coisas e os espaços”? Mas e se, por outro lado, assim for e necessitarmos gozar dessa plenitude, dessa integralidade, para que tenhamos o senso de pertencimento e possamos experimentar o bem-estar e o bem viver nos espaços por nós ocupados?

Podemos compreender enquanto *espaços* os mais variados locais onde passamos parte do nosso dia e de nossas vidas. Assim, os espaços de trabalho – sejam esses trabalhos remunerados ou não – são territórios que nos constituem enquanto sujeitos e com os quais ocupamos grande parcela do nosso tempo, muitas vezes uma parcela maior do que a de nossa vida privada. E é esse o local, o das organizações, eleito para traçar uma linha de análise acerca de nossas experiências.

Contudo, é nessa relação entre plenitude, integralidade e pertencimento às organizações que nós, identidades e não identidades dissidentes do padrão social branco-cisheteronormativo-corporal/capacitista, merecemos atenção especial. Somos consideradas dissidências pelo fato de estarmos separadas da sociedade. Na realidade, em razão de termos sido colocadas nessa posição de separação, numa analogia à subalternidade em Gayatri Spivak (2010). Neste grupo apartado, encontram-se todas aquelas existências que não cumprem com os pré-requisitos impostos e que, há muito séculos, não podem existir inteiramente, não podem ocupar o centro – somos marginalizadas e invisibilizadas pelo sistema que nos corrói (Édis Lapolli; Will [William Roslindo]⁴ Paranhos; Inara Willerding, 2022; Inara Willerding; Will [William Roslindo] Paranhos; Édis Lapolli, 2021). Ora, se no âmbito social não gozamos da completude, como o fazer no espaço de trabalho? Secularmente, pessoas que não detinham poder e/ou marcadores sociais que as fizessem integrantes de um *status quo* eram marginalizadas e excluídas (Judith Butler, 2014; Michel Foucault, 2014a). As organizações, dessa forma, também possuem um histórico bastante opressor que, na sua grande maioria, “fo[i] construíd[o] negligenciando diferenças e silenciando minorias” (Hélio Irigaray,

4 Na época da escrita do texto referenciado, eu ainda não me compreendia enquanto uma pessoa não-binária. Pelo fato de, atualmente, fazer uso de meu nome social, coloco entre colchetes a autoria utilizada no trabalho citado.



2011, p. 44).

Diante de tal contexto é que surge a presente pesquisa, com o ideal de ouvir e compreender aquelas que estão no centro do processo e das estruturas organizacionais: as pessoas. Com o objetivo de articular a contribuição da vivência plena das diferenças, em suas intersecções, com a promoção do senso de pertencimento às organizações e da integralidade das existências, este artigo busca responder à seguinte questão: de que modo a vivência plena das diferenças, em suas intersecções, contribui para a promoção do senso de pertencimento às organizações e da integralidade das existências?

2 Diferenças, dissidências, diferenciações e diversidade(s)

Acredito que esta seção seja a mais importante dentro deste estudo, pois é por meio dela que será possível compreendermos as distinções terminológicas existentes em nosso campo de estudos. A diversidade, tanto como conceito quanto como categoria, tem sido abordada sobremaneira nos últimos anos – mais precisamente de 2019 para cá. Na realidade, as discussões em torno da temática vinham ganhando força desde o primeiro mandato do ex-presidente Luiz Inácio Lula da Silva, quando a agenda integrou as políticas públicas daquele governo (Jamil Sierra, 2019). Porém, nada mais era falado sobre, além do âmbito público e dos movimentos sociais de base.

Entre os anos de 2015 e 2016, acontece outro momento bastante marcante na história das pautas em torno das diversidades: as votações dos planos de educação. Tanto em nível nacional quanto estadual e municipal, as câmaras legislativas realizaram dezenas de sessões sobre a discussão que, muito além das diretrizes educacionais, se tornou palco para que movimentos conservadores buscassem a concretização do padrão hegemônico de sociedade cisheteropatriarcal por meio da retirada de termos como “gênero” – incluindo “gênero alimentício” – dos referidos documentos (Will [William Roslindo] Paranhos, 2020).

Já em 2018, com a eleição do ex-presidente do país e todo o seu projeto conservador de governo, que culminou, inclusive, com o fim de inúmeros programas anteriormente conquistados pelas minorias, observou-se um movimento reativo por parte dos grupos minorizados que não concordavam com as ações do novo governo, nem com inúmeras falas e posicionamentos preconceituosos e discriminatórios por parte de seus representantes (Will [William Roslindo] Paranhos, 2021b; Tamires Pereira; Jamil Sierra, 2020).

No ano de 2019, a discussão rompe as barreiras dos espaços público e religioso e adentra, efetivamente, na arena do sistema capitalista, ou seja, para o mercado, para as empresas e organizações. Pode-se dizer que dois atos marcaram esse novo momento, sendo o primeiro a notícia



de que a plataforma digital de varejo multicanal Magazine Luiza estaria abrindo as inscrições para um programa de *trainee* voltado somente para pessoas negras. A decisão gerou uma enorme repercussão e dividiu opiniões (Daniel Silveira; Patrícia Basílio, 2020). O segundo ocorreu quando a cofundadora da *fintech* Nubank, Cristina Junqueira, afirmou, durante a participação em um programa de televisão, que sua empresa não implementaria uma política como a adotada pela Magazine Luiza, tendo em vista que tal política seria “nivelada por baixo” (Tácio Lorrain, 2020).

A partir daí a “diversidade”, enquanto campo, amplia seu espaço nas organizações e passa a figurar como uma bandeira, conquistando, inclusive, espaço cativo nos quadros de pessoas colaboradoras. Entretanto, temos que, com extrema cautela, compreender alguns dos conceitos e rever sua utilização.

O conceito de diversidade deveria permeiar o campo epistemológico, considerando-a como uma estrutura complexa, integral, subjetiva, heterogênea, plural – e ao mesmo tempo singular – e mutável, que está contida dentro de um locus social em que se constroem e se reconstróem conceitos e saberes, atravessada pelos campos político, social, histórico, cultural, econômico, e todos aqueles outros nos quais as pessoas estão inseridas (Luiz Saraiva; Hélio Irigaray, 2009).

Apesar disso, e por isso utilizei o verbo no passado – deveria – não é dessa maneira que o conceito é encarado. A palavra “diversidade” se relaciona com a “[c]aracterística ou estado do que é diverso, diferente, diversificado; não semelhante; reunião do que contém vários e distintos aspectos, características ou tipos; pluralidade; conjunto diverso, múltiplo, composto por variadas coisas ou pessoas” (Diversidade, 2022). A diversidade, enquanto representante daquilo que é diferente, possibilita que essas diferenças sejam conectadas por suas semelhanças, formando um conjunto, ou melhor, vários conjuntos.

De acordo com Lynn Shore, Jeanette Cleveland e Diana Sanchez (2018), a diversidade deve ser compreendida como um conglomerado de características que se relacionam com aspectos que não sejam somente os explícitos, mas sobretudo com os subjetivos. Os primeiros estão associados aos conceitos de nacionalidades, etnias, raça, cor, idiomas, deficiências, expressões de gêneros, religiões, gerações, classes sociais, entre outros. Os aspectos subjetivos, por sua vez, consistem em situações inerentes à origem das pessoas, às suas existências e experiências íntimas, às opressões sentidas, vivenciadas, bem como aos seus cruzamentos e atravessamentos, os quais nomeamos de interseccionalidade (Carla Akotirene, 2020).

Quando iniciamos um processo de elencar todos os marcadores que tornam uma existência diferente, não estamos falando de diversidade mas, ao contrário, estamos provocando o que chamamos de diferenciação (Avtar Brah, 2006). O texto mais citado de Tomaz Tadeu da Silva,



“Identidade e diferença: impertinências”, traz o seguinte:

1. A diferença não tem nada a ver com o diferente. A redução da diferença ao diferente equivale a uma redução da diferença à identidade. [...] 4. A identidade é predicativa, propositiva: x é isso. A diferença é experimental: o que fazer com x. 5. A identidade é da ordem da representação e da reconhecimento: x representa y, x é y. A diferença é da ordem da proliferação; ela repete, ela replica: x e y e z... 6. A diferença não é uma relação entre o um e o outro. Ela é simplesmente um devir-outro (Tomaz Tadeu Silva, 2002, p. 66).

Existe “[i]dentidade enquanto unidade, ou seja, aquilo que nos singulariza, e identidade enquanto comum-pertencer, que sustenta o conceito de comunalidade, ou seja, aquilo que surge a partir do pertencimento à comunidade, às relações” (Will [William Roslindo] Paranhos; Nágila Aguiar; Eduarda Santos, 2021, p. 249). Tanto em uma situação quanto em outra, o que está posto, o que está colocado na relação e na relacionalidade, é a nossa existência – e, assim, nossas diferenças, nossa subjetividade.

Identidade e diferença estão estreitamente relacionadas, mas devemos também frisar que são, e devem ser, independentes. Tudo depende da maneira com que isso se dá. A diferença, enquanto uma entidade complexa, é dotada de infinitude, é inacabada (Edgar Morin, 2015) e, nesse sentido, deve ser percebida como o processo (Tomaz Tadeu Silva, 2000). Um dos produtos desse processo pode ser a identidade – tanto identidade-unidade quanto identidade-comunalidade (Édis Lapolli; Will [William Roslindo] Paranhos; Inara Willerding, 2022) – que, a depender da maneira com que se põe, pode causar o processo de diferenciação.

Quando me diferencio de alguém, geralmente há por trás uma cadeia de negações – negar algo – que estão escondidas. Tomaz Tadeu Silva (2000) usa o exemplo acerca da nacionalidade para abordar o assunto: no instante em que dizemos que somos existências brasileiras, estamos, de certa forma, dizendo que não somos argentinas, que não somos italianas ou japonesas. Mas, e aqui se centra a discussão, em posse de nossa tendência cultural opressora e racializadora, também realizamos essas negações no intuito de diferenciar de maneira opressora (Avtar Brah, 2006).

Ao afirmar “eu, enquanto pessoa não-binária, pertencço ao grupo de afinidades LGBTQIA+” (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais, *Queer*, Intersexo, Assexuais e mais), eu me reconheço e me identifico com aquele grupo, porém também afirmo que não pertencço e não me identifico com o grupo de afinidades de gênero. Ora, e como ficam as opressões sofridas por mim pelo fato de possuir marcadores da feminilidade que são rechaçados pela matriz machista? Qual espaço é melhor para me acolher do que um grupo que discuta os gêneros e, conseqüentemente, as masculinidades? Como lidar com as opressões que enfrento por conta dos padrões de corporalidades se não existem espaços criados para discutir o assunto? E, por fim, onde podem estar as pessoas que não se compreendem enquanto minorizadas? Se elas não possuem espaço, se elas afirmam e se



diferenciam dizendo “eu não sou minoria”, o que estão afirmando? O que estão negando?

E aqui é que se percebem as dissidências, que não são diferenciações. “Dissidência” se traduz em “[d]ivergência de opiniões; discordância, dissensão. Grupo ou conjunto de pessoas que se separou de uma organização, partido, seita” (Dissidência, 2020). Sim, nós nos tornamos dissidentes, mas não porque nos diferenciamos. Ao contrário, uma matriz cultural branco-cisheteronormativa-corporal/capacitista, extremamente reforçada no período pós-Revolução Francesa, nos marginalizou, nos diferenciou; mais do que isso, nos diferenciou com base naquilo que éramos, negativamente falando. Tivemos que nos tornar dissidentes, pois nossas diferenças não eram “aceitas”, e se tornavam um empecilho ao “cistema” estabelecido e imposto (Avtar Brah, 2006; Maria Rita César, 2009; Will [William Roslindo] Paranhos, 2021b).

A pergunta é: essa “diversidade” está tão somente propagando diferenciações ao determinar quem é o que e onde cada um se *encaixa*, ou está percebendo as diferenças, compreendendo as dissidências e permitindo que estas fluam de maneira plena e condizente com suas pulsões de vida e seu devir-existência?

3 Diferenças e diversidade(s) nas organizações

As organizações vêm enfrentando uma constante evolução nos últimos anos, acelerada, sobremaneira, pelo advento da Indústria 4.0. Paralelamente, grande parte das pessoas tem passado por períodos de insatisfação/transformação pessoal, motivadas por uma ânsia em romper e subverter (Michel Foucault, 2012) tudo aquilo que foi secularmente imposto. Ao perceberem um adoecimento da população organizacional (Joana Cugnier, 2016), ocasionado também por esse cenário, as organizações se veem obrigadas a instituir novas políticas organizacionais, que estejam focadas no desenvolvimento das pessoas, na elaboração de suas habilidades e na criação de um ambiente cada vez mais cooperativo, solidário e empático (Emanuele Giovannetti; Claudio Piga, 2017).

Tais mudanças inauguram um novo perfil de pessoas que constituem as organizações, primando, muito além das competências técnicas, por capacidades e habilidades pessoais que possam culminar em um novo clima organizacional e psicossocial (Will [William Roslindo]

5 Costumo dizer que há algumas palavras que não gosto de utilizar: aceitação, tolerância e respeito. A primeira me passa a ideia de alguém que está em um lugar superior e, como em um ato de *piedade* ou *compaixão*, aceita a outra. Tolerar, por sua vez, é sinônimo de “suportar”, relacionando-se com o exercício de tolerar/suportar/aguentar alguém de quem não gosto, não concordo. Por fim, o respeito me traz a imagem de quando éramos obrigados a pedir a “benção” de pessoas mais velhas em sinal de respeito, indo contra nosso desejo e, mais uma vez, posicionando pessoas acima de outras. Pessoalmente, e tenho defendido isso em vários espaços de fala, faço uso de “compreender”. Proveniente do latim *comprehendere*, compreender significa agarrar com as mãos, conter em si, em sua natureza; estar ou ficar incluído; abranger(-se).



Paranhos, 2021a). Em tal contexto é que se insere o novo discurso da valorização do capital humano, ou da valorização de pessoal, na perspectiva de que tal ato possa gerar resultados mais expressivos e criar vantagem competitiva (Juan Vázquez; Raquel Sánchez-Ordóñez, 2019).

Nesse escopo de “valorização”, as gestões organizacionais se percebem compelidas a “olhar para fora”, buscando uma força de trabalho cada vez mais diversificada e potencialmente desenvolvida (Marcus Siqueira; Augusto Andrade, 2012). Sendo a diversidade compreendida como um movimento composto por diferentes grupos que possuem marcadores socialmente construídos (Nilma Gomes, 2012), as pessoas que o compõem representam uma pluralidade de diferenças, e essa pluralidade necessita ser expressa e vivenciada para que as pessoas possam sentir-se plenas. Surge a gestão da(s) diversidade(s), uma nova prática dentro do ambiente organizacional e de trabalho.

As novas políticas organizacionais nem sempre são estruturadas dentro de um prisma amplo e plural, e acabam possuindo, na maioria das vezes, uma prática de gestão fechada, compreendendo as diversidades como um grande “bloco” hegemônico em que todas as pessoas são iguais pelo fato de serem diferentes e representarem grupos minorizados (Hélio Irigaray, 2011; Myung Jin; Jaeyong Lee; Miyoung Lee, 2017).

Ainda são escassos os estudos que se debruçam sobre práticas e ações de gestão da(s) diversidade(s). Em sua grande maioria, os poucos materiais científicos e alguns materiais publicados em revistas não científicas bebem de diretrizes da gestão de pessoas, da psicologia organizacional e da administração, orientando o desenvolvimento de grupos de afinidades, a possibilidade de uso do nome social, a comemoração de datas específicas relacionadas aos grupos, a distribuição de materiais de orientação, as palestras, os comitês de avaliação e de verificação, entre outros. Porém, é pouco.

Abordar as singularidades e reconhecer suas subjetividades é demonstrar afeto. Afeto não no sentido lírico do termo, mas no entendimento daquilo que afeta, que causa transformação, que faz crer (Édis Lapolli; Will [William Roslindo] Paranhos, Inara Willerding, 2022). É imprescindível que sejam desenvolvidas práticas, pautadas na gestão humana (Édis LAPOLLI; Inara WILLERDING; Juliano ALVEZ, 2021), que percebam as existências em seu sentir, em seu sofrimento, em sua história, em sua particularidade (Bader Sawaia, 2005).

Quando falamos em pessoas, falamos da pedra fundamental que constitui todas e quaisquer organizações, e, para que essas organizações possam ser saudáveis, as pessoas devem atingir seu nível máximo de bem-estar e bem viver (Will [William Roslindo] Paranhos, 2021a).



[...] estamos falando em, realmente, todas, e não somente as que compreendem os grupos minoritários. [...] toda e qualquer prática de diversidade e inclusão nas organizações [que] objetive e proporcione uma reestruturação da cultura organizacional, o que, para que seja alcançado, necessita o desenvolvimento de abordagens não mais exclusivas às representantes da diversidade (Will [William Roslindo] Paranhos; Nágila Aguiar; Eduarda Santos, 2021, p. 250).

O investimento – não somente financeiro – em diversidades e inclusão, apesar de sua complexidade – em se tratando de algo que compreende uma indefinição, uma infinitude, uma inconclusão (Edgar Morin, 2015) – e de seu sistemismo, quando da compreensão das diferenças existentes, em suas singularidades e intersecções, possibilita a construção de um local saudável e positivo (Myung Jin; Jaeyong Lee; Miyoung Lee, 2017; Will [William Roslindo] Paranhos, 2021a) em torno do processo de um repensar da consciência social.

4 Definindo conceitos: pertencimento, plenitude e integralidade

Enfim chegamos ao ponto que, hipoteticamente, possibilitaria uma transformação na existência das pessoas dentro dos círculos sociais por elas frequentados. Hipoteticamente, pois parto de uma análise empírica daquilo que se ouve de pessoas conhecidas, nos grupos de WhatsApp, nas mensagens em redes sociais, em matérias de jornais e revistas. Antes de partir para a análise, é importante produzir uma construção epistemológica acerca dos conceitos. Iniciaremos por “plenitude”, passando pelo *sentimento de pertença* – “pertencimento” –, e finalizaremos na “integralidade”.

É bem verdade que os três termos trazem significados bastante parecidos, principalmente no que diz respeito à noção de completude, de estar inteire. Além disso, eles também partilham de um nível de compreensão, por parte das pessoas, ligado a conotações românticas e líricas, além de marcarem uma significação, bastante forte, relacionada ao espiritual. Nada obstante, o desejo é de ampliar o panorama em torno desses conceitos.

Para falarmos sobre plenitude, devemos promover algumas definições. A metafísica, tanto a aristotélica quanto a kantista, em síntese, busca compreender a realidade de maneira ontológica – natureza do ser – e todas aquelas que transcendem a experiência do sensível, sendo que estaria aí a explicação para todas as inquietações em torno dos “mistérios” da vida (Sarah-Jane Leslie, 2011). Será esse horizonte que influenciará, sobremaneira, a vindoura escola do essencialismo.

A escola filosófica se constitui no entendimento de que possuímos uma *essentia*, proveniente do verbo “esse”, o qual significa “ser”. Em linhas gerais, o essencialismo se dispõe a estudar a constituição essencial do ser, a sua essência. Essas foram características fundamentais para que



a ideia aristotélica de alma se sobrevalorizasse em detrimento do corpo e, enquanto convenção cultural, foram cooptadas pela igreja católica apostólica romana em sua doutrinação pela fé (Scarlett Marton, 2009; Átila Monteiro, 2020).

Ocorre que, anos mais tarde, outra escola surge a fim de rebater os argumentos essencialistas: o existencialismo. Possivelmente seu grande expoente seja Jean-Paul Sartre, que defende a ideia de que a “palavra existência está ligada ao termo *existere*, que significa sair, sair de um domínio, de uma casa, de um esconderijo; é, portanto, movimento para fora e por extensão, mostrar-se” (Ariane Ewald, 2008, p. 156). Assim, o existencialismo se curva diante da compreensão do modo de existir no mundo.

O uso do termo “rebater” não deve ser encarado de maneira tão drástica. Com ele, não quero dizer que o existencialismo se opõe completamente ao essencialismo. Na realidade, ele até integra algumas das ideias defendidas em torno da essência, porém afirma que, anteriormente à construção da essência humana, devemos existir no mundo, existir enquanto físico, enquanto biológico, enquanto natureza. Existir enquanto relações, enquanto constituição de sujeito, enquanto cultura. Todos esses aspectos, somados a muitos outros que talvez ainda desconhecemos, possibilitarão a formação de uma essência do ser.

As teorias de Deleuze e Guattari vão ao encontro dessa possibilidade. Para os autores, a busca pelo devir só é possível quando traçamos uma linha de fuga, adentramos em um processo de desterritorialização, que escapa dos agenciamentos – social e local – que nos impedem de atingir o máximo potencial da nossa existência. Nesse processo de fuga, tudo nos constitui e tudo nos acompanha, inclusive as opressões existentes no meio em que estamos inseridos (Gilles Deleuze; Félix Guattari, 1992; François Zourabichvili, 2004).

Essa constituição completa é definida, dentro da historiografia, como possibilidades. Tudo é possível, seja no passado, no presente ou no futuro. O futuro nada mais é do que a construção que utiliza as possibilidades passadas que se tornaram concretas, ou seja, percebe esse processo de fuga, em que tudo é levado junto. E aqui retornamos ao princípio da metafísica clássica, do essencialismo e do existencialismo, quando consideramos que o universo – e tudo o que o constitui – é um *plenum* que contém a riqueza máxima da existência (Hannu Salmi, 2011).

O que ocorre é que, com o advento da ciência moderna, sobretudo com as linhas defendidas por Descartes, razão e subjetividade se separaram, e, dentro do campo científico, o reducionismo começou a imperar (Edgar Morin, 2015). É exigido que busquemos, enquanto pessoas pesquisadoras, o correto, o factível, reduzindo as possibilidades. Devemos afirmar tão somente quais são as probabilidades possíveis, mas o que fazer com as impossíveis? Será mesmo



que seriam impossíveis, ou será que as deixamos de lado e não procuramos perceber as suas também infinitas possibilidades (Hannu Salmi, 2011)?

A plenitude humana pode e deve ser considerada, então, como um grande corpo de perdidos, de despedaçados, dos acontecimentos que deram certo, dos que não deram certo, dos que ainda nem aconteceram e dos que não se concretizaram, mas não porque não tenham dado certo. Plenitude não seria o ponto final, o aonde se quer chegar, mas o processo, a jornada que inclui transformações, transfigurações, desconstruções e reconstruções. É o concreto, real, objetivo, mas também o subjetivo, o plano da imanência. Plenitude não é estática e não cresce enquanto raiz, mas toma a forma de rizoma que cria um grande emaranhado sem início, meio ou fim.

Se para atingir a plenitude da existência devemos fugir, desterritorializar, pressupõe-se que, primeiramente, necessitamos estar territorializadas, considerando-se que, quando traçarmos a linha, esse território também nos acompanhará. O território é “um lugar que é um espaço vivido, de experiências sempre renovadas [...] o que permite que se considere o passado e se vislumbre o futuro. A compreensão disto necessariamente resgata os sentimentos de identidade e de pertencimento” (Helena Callai, 2004, p. 2).

A presença da identidade intrínseca ao pertencimento provém da visão heideggeriana, quando esta é abordada enquanto aquilo que singulariza, mas que também percebe o comum-pertencer, gênese do sentimento de comunalidade, do fazer parte de determinada comunidade, do grupo, das relações em si (Will [William Roslindo] Paranhos; Nágila Aguiar; Eduarda Santos, 2021), promovendo a noção de que aquele determinado território faz parte de sua existência, de sua vida, “como se fosse uma continuação dela própria” (Lucimara Moriconi, 2014, p. 14).

Apesar de os termos – “território” e “pertencer” – nos remeterem a representações vinculadas ao espaço físico, tátil, ou contextual, como a política, a economia, a cultura, a territorialização e o pertencimento, os que trago à discussão são provenientes de um horizonte abstrato e subjetivo (Lucimara Moriconi, 2014), o qual possibilita que as pessoas possam compreender a si próprias como sujeitas que constroem sua própria vida, produzem sua história e, conseqüentemente, o seu espaço existencial (Helena Callai, 2004). Dessa maneira, o senso de pertencimento deve ser encarado como profícuo no processo da plenitude, bem como esta última constitui o desenvolvimento do territorializar, do pertencer.

Atingimos, aqui, um padrão complexo da existência, em que uma percepção sistêmica deve ser adotada (Edgar Morin, 2015) a fim de que se torne possível o existir: estamos falando de integralidade humana. Will [William Roslindo] Paranhos, Nágila Aguiar e Eduarda Santos (2021) ancoram-se em diversas escolas ao tratar do assunto:



Encarar a complexidade humana (Morin, 2015; Pombo, 2005), lidar com seu sistemismo (Alves, 2012), garantir suas diferenças (Ribeiro, 2020), localizar a interseccionalidade (Akotirene, 2020), possibilitar a plenitude e considerar sua subjetividade: estas são algumas das principais tarefas de uma abordagem voltada à integralidade humana (Will [William Roslindo] Paranhos; Nágila Aguiar; Eduarda Santos, 2021, p. 251).

Sim, a integralidade também é proveniente da noção de completude, daquilo que é inteiro. Porém, apesar de trazer em si essa significância, ela vai além. Pelo fato de possuir relação estreita com a teoria geral dos sistemas, um dos maiores cuidados que devemos tomar ao discorrer sobre a integralidade é não a compreender enquanto um todo que soma todas as partes que constituem uma pessoa. Isso não passaria de um entendimento holístico.

O conceito de integralidade humana defende que existimos enquanto um sistema complexo, “um ‘todo’ que não se reduz à ‘soma’ de suas partes constitutivas” (Edgar Morin, 2015, p. 20); e deve ser encarado como um sistema aberto em constante desequilíbrio, necessitando de interação permanente para que o equilíbrio possa ser atingido. Ainda sobre o sistema, sua “inteligibilidade [...] deve ser encontrada, não apenas no próprio sistema, mas também na sua relação com o meio ambiente, e que essa relação não é uma simples dependência, ela é constitutiva do sistema” (Edgar Morin, 2015, p. 22).

Um grande elo pode ser a alegoria utilizada para representar a integralidade humana no instante em que ela une o sistema – a plenitude da existência – com o meio ambiente, com o local – senso de pertencimento – a fim de que nos tornemos existências integrais que busquem não somente o conhecimento estratificado nos livros, mas também o conhecimento acerca de como existir no mundo (bell hooks, 2017). Todavia, devemos lembrar que seria reducionismo demasiado transformar a integralidade em apenas um grande elo que une. É ela também que desune, que desconstitui, que singulariza as partes para que estas possam recomeçar.

5 Procedimentos metodológicos

O desenvolvimento de qualquer pesquisa deve ter por principais objetivos a análise e a compreensão acerca de problemas sociais, no intuito de criar possibilidades de – se não forem solucionadas tais demandas – ao menos instrumentalizar es sujeitos para lidar e transpor esses problemas. Diante desse fato, as pessoas pesquisadoras, responsáveis pelo desenvolvimento dos estudos, possuem um papel central e fundamental, haja vista o fato de serem elas que atuarão como a engrenagem que possibilitará a cadência do processo (Antônio Gil, 2017; José Matias-Pereira, 2012).



Marcando nossa presença na base de todo o processo de construção da pesquisa, ligando nossas subjetividades ao objetivo central desta e estando inseridas nos mesmos meios onde os problemas ocorrem, sendo tais fenômenos entendidos como a base do estudo (José Matias-Pereira, 2012) e nos quais os dados serão coletados, a pesquisa qualitativa, de acordo com Robert Yin (2016), é considerada como aquela que possibilita a produção de resultados concretos e palpáveis. Ainda segundo o autor, as “abordagens dedutivas tendem a permitir que os conceitos – mesmo que tomem a forma de ‘categorias’ iniciais (que são outra forma comum de conceitos) – levem à definição dos dados relevantes que precisam ser coletados” (Robert Yin, 2016, p. 96), o que, percebendo todas as tensões e demandas que possibilitaram o surgimento deste estudo, aparece como a abordagem correta.

Em relação à sua natureza, a pesquisa pode ser definida como aplicada, porque busca solucionar problemas reais do contexto social em que o próprio pesquisador está inserido (Antônio Gil, 2017); posteriormente, apresenta soluções que sejam de fato aplicáveis e que tragam resolutividade à tais demandas (Inara Willerding, 2015).

Os objetivos de pesquisa, por sua vez, são classificados como de cunho exploratório e descritivo. A característica exploratória se relaciona ao fato de que esta proporciona ao pesquisador uma proximidade maior com o problema de pesquisa, viabilizando sua explicitação e o desenvolvimento de hipóteses (Antônio Gil, 2017). Ainda segundo o autor, o caráter descritivo consiste no fato de que a pesquisa possibilita a descrição das características do fenômeno pesquisado, bem como no estabelecimento de relação entre possíveis variáveis.

No que se refere aos métodos utilizados na coleta de dados, acredito que nada melhor do que um pouco de poesia para que tenhamos nosso interior tocado, possibilitando os sentidos que nos levem à compreensão:

O que levar para a viagem? Como planejar a pesquisa sem um itinerário fixo? Um caminho que rigorosamente deve-se construir no processo. Dar vazão ao corpo sensível, conseguir suportar e acolher o outro enquanto cartógrafo também. Desafios que uma viagem como a cartografia nos coloca. É preciso selecionar itens que não cabem em uma mala e que passam pelo próprio corpo do cartógrafo, são seus afetos, seus sentidos, uma boa dose de leituras e conversas com outros autores, e uma infindável abertura para o mundo. Abertura para, assim como o pequeno viajante T.S. Spivet, poder se deixar ficar: melancólico quando as coisas não acontecem do modo como planejamos, felizes com os encontros ou mesmo surpreso. Cartografar é escolher viajar sabendo que mudanças ocorrerão, imprevistos surgirão, e a pesquisa assim continuará. Sem o outro não há como cartografar (Bruna Battistelli; Lílian da Cruz, 2017, p. 6).

Oriunda dos métodos de navegação, em que o cartógrafo é aquele que traça linhas, produzindo mapas de localização geográfica, a cartografia traz consigo a possibilidade de que sejam compreendidos os dados de caráter subjetivo, exigindo que as pessoas pesquisadoras entendam



esse espaço da subjetividade enquanto um território inexplorado e desconhecido, necessitando de sensibilidade e afeto para transformá-lo (Amanda Cintra *et al.*, 2017). No intuito de acessar esses espaços, serão realizadas entrevistas semiestruturadas (Augusto Triviños, 2002), possibilitando maior espontaneidade por parte da pessoa entrevistada devido ao seu aspecto conversacional.

As pessoas serão procuradas e convidadas a participar do estudo por meio de: LinkedIn (rede social profissional); chamadas em grupos de WhatsApp que possuam relação com a área acadêmica e/ou com grupos de diversidades; e envio de *e-mails* a grupos de pesquisa que trabalham com temáticas relacionadas ao estudo. Vão compor o quadro de pessoas respondentes⁶ todas aquelas que se compreendam enquanto pertencentes a algum grupo minorizado e que estejam atuantes em alguma organização, seja ela privada, pública, do terceiro setor, educacional ou de movimento social de base.

Após terem sido realizadas as entrevistas e colhidos os dados, estes serão verificados por meio da análise categorial, método que, de acordo com Inara Willerding (2015), possibilita uma forma eficaz de apresentar e transversalizar dados com diferentes significados, no instante em que aqueles são divididos em categorias que possuem conteúdos similares, a fim de torná-los analisáveis.

6 Apresentação dos resultados

É importante frisar que o título deste artigo foi definido somente após a finalização de todas as entrevistas, em que pude constatar um discurso uníssono. Ao serem indagadas sobre o que viria a ser plenitude, todas as pessoas responderam, de uma maneira ou de outra, que plenitude é “poder ser quem sou”.

As entrevistas ocorreram no ano de 2021, sendo que todas foram realizadas na modalidade remota, por meio de aplicativos de transmissão de imagem e som – Google Meet, Zoom e WhatsApp. Todas as pessoas participantes assinaram o termo de consentimento livre e esclarecido, em que ambas as partes, pessoa pesquisadora e pessoas respondentes, se comprometem com os procedimentos éticos no desenvolvimento da pesquisa.

Das 22 pessoas que sinalizaram o desejo de participar da pesquisa, 16 foram entrevistadas. Estas possuem entre 21 e 55 anos e representam um público bastante plural, do ponto de vista da diversidade, conforme gráficos apresentados abaixo. A Fig. 1 traz os dados quantitativos acerca dos municípios de residência das pessoas participantes.

6 Todas as pessoas respondentes se comprometeram com a pesquisa por meio da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), elaborado em conformidade com a Resolução 466/12 do Ministério da Saúde, intitulada “Diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos”.



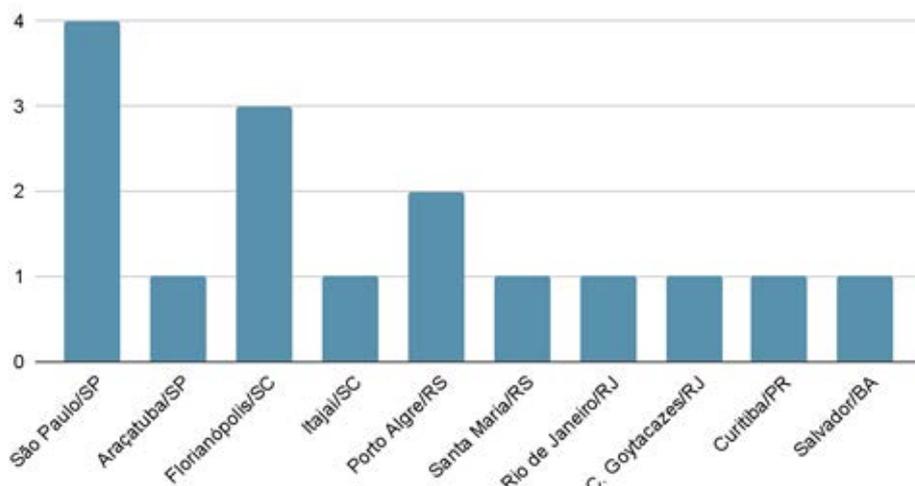


Figura 1 - Gráfico que representa o município de residência das pessoas respondentes

A Fig 2, por sua vez, relaciona as áreas de ocupação profissional das pessoas respondentes. É importante destacar que a área de ocupação considera todos os campos em que a pessoa atua, podendo compreender mais do que um, quando for o caso.

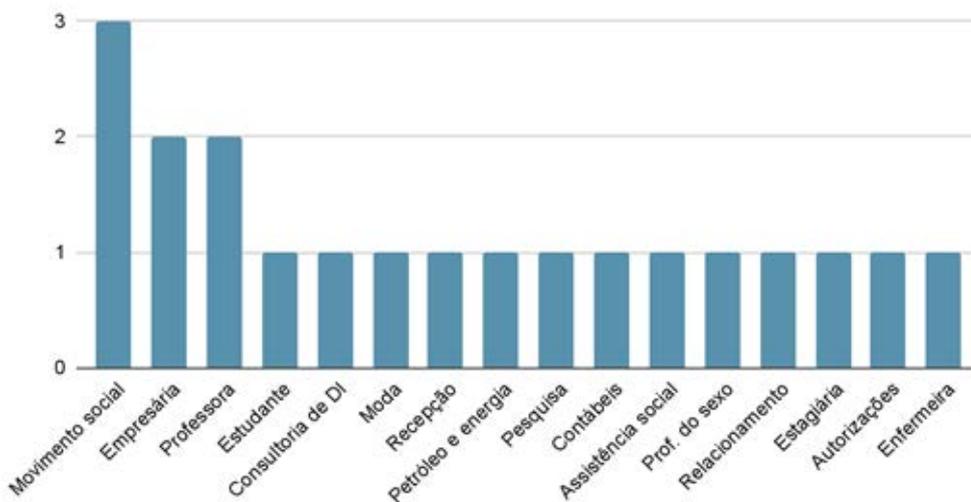


Figura 2 - Gráfico que representa a área de ocupação das pessoas respondentes

Na sequência são apresentados os ramos de atuação condizentes com a ocupação de cada pessoa participante da pesquisa.

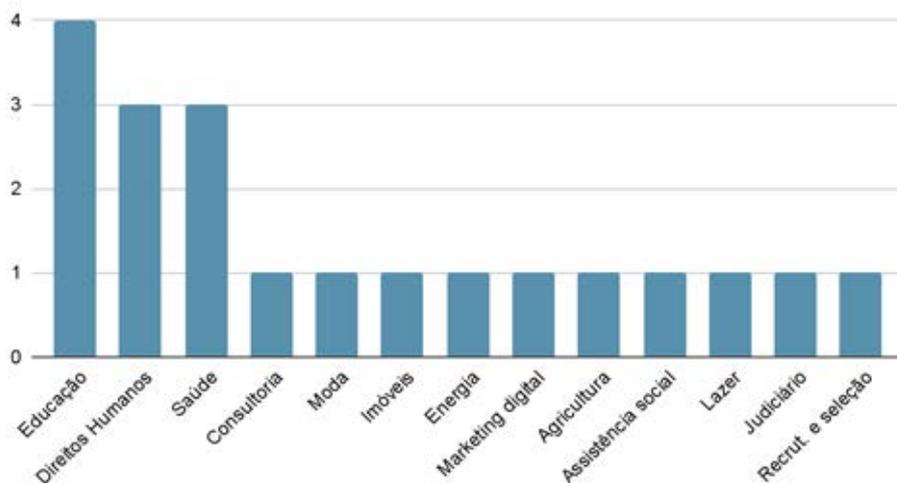


Figura 3 - Gráfico que representa o ramo de atuação das pessoas respondentes

A Fig. 4 traz os dados acerca dos setores nos quais estão distribuídas as organizações em que atuam as pessoas respondentes do estudo.

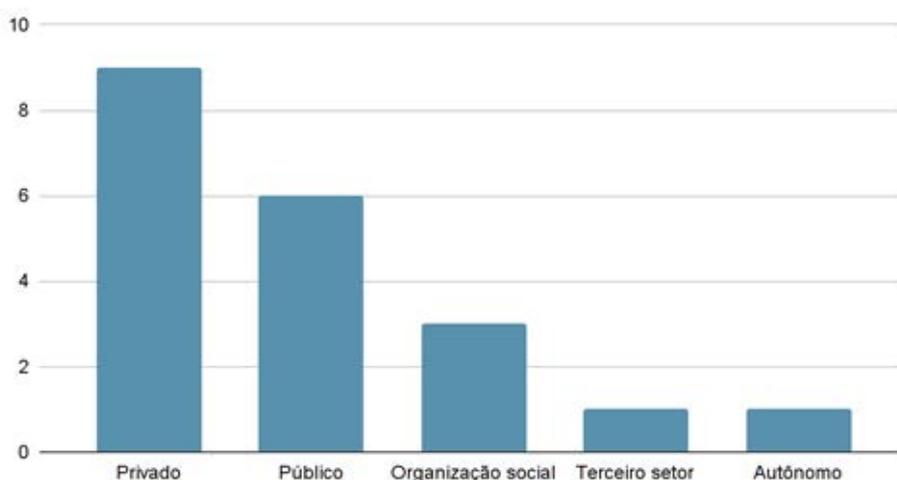


Figura 4 - Gráfico que representa o setor das organizações em que atuam as pessoas respondentes

Por fim, a Fig. 5 traz as informações que devem ser consideradas como as mais importantes no que concerne aos aspectos quantitativos. Ela representa as diferentes categorias de análise das diferenças, as quais as pessoas respondentes consideram-se integrantes.

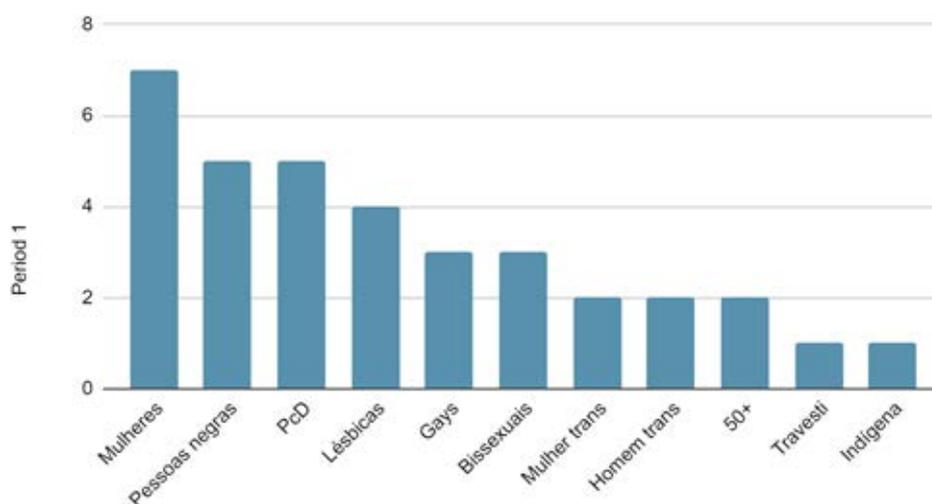


Figura 5 - Gráfico que representa as categorias de análise das diferenças dos respondentes

Devemos atentar para o fato de que, ao somarmos as categorias apresentadas no gráfico – sete mulheres, cinco pessoas negras, cinco pessoas com deficiências, quatro lésbicas, três *gays*, três bissexuais, duas mulheres trans, dois homens trans, duas pessoas acima dos 50 anos, um travesti e um indígena –, teremos o coeficiente de 35, número superior às 16 pessoas entrevistadas. No entanto, e esta é uma das grandes riquezas desta pesquisa, nosso objetivo é o de articular a contribuição da vivência plena das diversidades, em suas intersecções, com a promoção do senso de pertencimento às organizações e da integralidade das existências. Assim, este último gráfico representa, de maneira explícita, as diversidades que produzirão as intersecções.

7 Análise e discussão dos resultados

Antes de iniciarmos o processo de análise dos dados obtidos com a realização das entrevistas, devo lembrar que, enquanto pesquisa científica, nomes e outros dados pessoais das pessoas entrevistadas deverão ser mantidos em sigilo. Assim, a fim de orientar as pessoas leitoras por entre as falas, utilizarei, para identificar as pessoas respondentes, a letra “E” – de existência – seguida por um numeral (1, 2, 3), sendo assim: E1, E2, E3... E15, E16.

Apesar de tratar-se de entrevistas semiestruturadas, procurei iniciar todas elas pelo mesmo questionamento: o que é plenitude? Considerando o fato de que, como vimos acima, a plenitude é aspecto essencial para que se possa pertencer e, conseqüentemente, experienciar uma existência integral, transcrevo as 16 respostas em seqüência:

Preenchimento, completude, é você poder ocupar todo o possível, seja lá do que estejamos falando (E1).

Conectar o meu verdadeiro ‘eu’ com as regras básicas de vivência em sociedade. É poder viver quem de fato eu sou, sem precisar me esconder de sociedade, de família. Acho que



ela tem muito a ver com saúde mental (E2).

Acho que é uma questão ideal, assim como a felicidade. Algo utópico. A gente percebe, a gente não sabe quando está se sentindo, e quando sabe são momentos muito fugazes, porque é uma questão que não se mede, mas se intui (E3).

Eu levei muitos anos para me assumir, porque venho de uma família muito conservadora. Eu passei por muito abuso na infância e adolescência. A minha trajetória não é diferente da trajetória de nenhuma travesti. Apesar de eu ser branca, de eu ter passabilidade, eu vivi o que toda travesti vive. Vivi décadas de opressão, sem eu poder ser eu mesma, por conta dessa criação. Hoje, aos 45, só depois dos 40, é que eu realmente me sinto plena enquanto mulher (E4).

É quando você chega em um estado quando as coisas não te capturam mais. Você consegue lidar com as questões, quando você conhece a si e ao mundo e entende que as coisas não irão acontecer somente à sua maneira. Você entende que tem que lutar contra as injustiças do mundo, mas também compreende que cada pessoa tem um momento para despertar (E5).

É ser eu mesma (E6).

Quando você consegue [atingir] um estado de ser e estar pleno, onde você não precisa se justificar, você simplesmente é aquilo que precisa ser e é percebido pelos outros como você é (E7).

Poder ser eu mesma sem julgamentos, sem ter que me preocupar com isso (E8).

Você conseguir viver tranquilamente e aproveitar cada momento. É saber apreciar o momento em que você está, como você está (E9).

Ser uma pessoa plena é talvez você conseguir ter a liberdade de fazer coisas com as quais você tem interesse, que você deseja, que você almeja. Conseguir vivenciar coisas que você tem a intenção de vivenciar. Na sociedade em que vivemos, nós encontramos muitas barreiras sociais, econômicas, tanto na questão de orientações, identidade de gênero, racial, e esses são vários fatores limitantes que existem. Penso que, por isso, seja bem difícil a gente viver de uma forma plena, pois isso requer um esforço muito grande. Mas, se a gente consegue ultrapassar essas barreiras, talvez a gente chegue mais próximo dessa plenitude (E10).

Penso naquilo que me faz plena, que me torna plena. Me sinto plena tendo saúde, tendo condições de colaborar com a sociedade por meio do meu trabalho. Isso me traz sensações de plenitude. Me sinto grata e feliz pela minha família, pelos percalços que nós conseguimos transpor. Por ser responsável pela minha vida, ter essa autonomia. Quando de fato eu serei plena? Não sei. Não é sobre o chegar lá, mas sobre o percurso (E11).

Plenitude seria um modo de viver sem restrições, é ter autoconhecimento, o quê e quem você será na sociedade e para a sociedade (E12).

Não sei responder (E13).

É o fato de eu poder viver a minha vida da maneira com que eu desejo, sempre respeitando o espaço dos outros, pois nossa vida é uma vida em sociedade (E14).

Ter sucesso (E15).

Acredito que seja algo ainda muito distante de nós, mas que experienciamos no nosso dia a dia, em doses homeopáticas. Sentimos o gosto da plenitude em algumas situações, quando sentimos aquele frio gostoso na barriga. Porém, ainda assim, acredito que seja algo que ainda, de fato, não conhecemos (E16).

Por meio das respostas, podemos observar que existem aspectos bastante congruentes entre as falas, como também alguns marcadores que divergem. As 16 respostas colocam a plenitude como algo distante, algo intocável, no qual trabalhamos para que, um dia, seja possível atingir. É interessante frisar, assim como Jorge Larrosa (2017), a maneira como estamos engendrados neste



sistema que nos faz, o tempo todo, buscar algo que não sabemos ao certo o que é, mas que mesmo assim provoca esse sentimento de desejo, de necessidade. A fala que, a meu ver, mais chama a atenção é a de E11, principalmente quando ela afirma que “*não é sobre chegar lá, mas sobre o percurso*”, aproximando-se sobremaneira dos aspectos relacionados à plenitude em sua concepção filosófica metafísica.

A grande maioria das respostas – 13 delas, para ser mais exato – aborda a plenitude por meio dessa perspectiva da essência, do ser, enquanto três buscam traduzi-la de maneira existencialista, como: “*Hoje, aos 45, só depois dos 40, é que eu realmente me sinto plena enquanto mulher*” (E4), ou “*Me sinto plena tendo saúde, tendo condições de colaborar com a sociedade por meio do meu trabalho*” (E11). São trazidas questões da existência, do real, do concreto, mas sem que se despreze o subjetivo. A subjetividade se faz presente no existir mulher ou na possibilidade de colaborar com a sociedade por meio do trabalho. Se não conseguimos perceber nossa existência, que é aquilo que está mais próximo de nós, pela racionalidade, e não pela racionalização (Edgar Morin, 2015), como chegaremos a um ideal de essência? Quais são os acontecimentos que nos constituem enquanto existência factível e que nos acompanharão na fuga?

Esses apontamentos não devem ser encarados como uma corrigenda às respostas, até mesmo porque elas não podem e não devem ser corrigidas. Eles servem para que se possa perceber a maneira como ainda encaramos a questão do ser e do existir, e talvez estejamos tão preocupados com a concretização de um processo de evolução em busca da essência tão distante que nos esquecemos de construir nossa existência e perceber aquilo que nos territorializa. Não podemos desterritorializar se não estivermos em um lugar, se não criarmos uma forma de identidade, mesmo que ela seja uma não identidade, assim como as pessoas *queer* (Jamil Sierra; Maria Rita César, 2016).

O pertencimento foi outro questionamento que se fez presente em todas as entrevistas, mas que, diferentemente da plenitude, trouxe variadas respostas. A pergunta realizada foi sempre a mesma: o que é pertencimento? Para E2 significa: “*Me encontrar onde, de fato, eu caibo, ser reconhecido onde estou inserido e não ser julgado por minha aparência, mas sim sobre minhas competências*”, enquanto, segundo E9, o pertencimento está relacionado com o fato de “*se identificar com alguma coisa, se sentir pertencente em algum lugar, em algum grupo, com algumas pessoas*”.

Ambas as falas trazem um aspecto bastante interessante e importante: elas tratam sobre lugar, sobre o território. Na fala de E2, podemos perceber essa territorialização quando ela destaca o “*me encontrar onde*”, ou seja, um local, um lugar – o que está presente na resposta de E9, ao



destacar o fato de se sentir pertencente “*em algum lugar*”.

Na declaração de E9, conseguimos também perceber seu entendimento acerca de pertencimento como algo que se relaciona com a identidade no instante em que ela diz “*se identificar com alguma coisa*”. O conceito de identidade aqui abordado é aquele mesmo da comunalidade, do comum-pertencer, que se traduz em laços de relacionalidade, o que da mesma forma é encontrado em E12 quando esta afirma: “*Pertencimento é o que te identifica, o que está no seu sangue, uma história, uma conjuntura de tudo, de luta, resistência, é a sua história*”.

A identificação grupal e, por conseguinte, de relações também se faz presente em E7: “*Pode se identificar com um grupo social, laboral, ser aceita dentro desse grupo e compartilhar de valores e projetos comuns*”; em E5: “*Pertencimento é quando eu posso ser, quando eu entoar o meu discurso e minha prática para alguém igual a mim, que não irá me ver como um rato de laboratório, porque eu sou um sujeito, e não um objeto*”; e em E14:

Sentimento do qual você se sente fazendo parte de algo para além do círculo particular; do corpo físico, daquela sensação de pertencimento que vem do núcleo familiar. Assim como a confiança e outros sentimentos, é algo construído. Assim como eu já me senti pertencente a outros grupos, hoje já não consigo mais enxergar (E14).

A noção de integração, enquanto pertencimento, também é bastante percebida nas falas das pessoas respondentes, assim como traz E11 ao afirmar: “*É sobre fazer parte, se sentir parte de algo. Hoje o meu momento atual, sobretudo com relação ao trabalho, faz com que eu me sinta parte. Me sentir segura também me faz ter essa sensação de pertencer*”.

E há como pertencer sem estar plene? E1 é extremamente direta: “*Impossível*”. Sua resposta nos dá pistas que possibilitam sentir o quão necessário é esse senso de pertencimento e o quanto ele propicia a amplitude dos potenciais, corroborando com E11 que diz: “*Jamais. A conta não fecha. Quando eu atinjo esse pertencimento, o meu potencial se expande. Então nada que me limita vai me possibilitar ser, de fato, quem eu sou*”.

Por outro lado, o não pertencimento pode acarretar danos que atingem vários setores das identidades, tanto os ligados ao subjetivo quanto ao concreto – material –, e em relação à saúde mental. A resposta de E2 expressa uma impossibilidade de pertencer sem experienciar a plenitude e confirma os aspectos negativos elencados:

Não mais. Eu estou em transição de gênero há dois anos, e no meu último ambiente de trabalho eu não encontrei isso. Seis meses após o início da transição, eu fui demitido e sofri muito para voltar para o mercado, justamente por esse fato. Tive depressão e tudo o mais, principalmente por uma questão de aceitação, por estar vivendo aquilo que eu queria, mas ter medo do que poderia vir a acontecer. A partir do momento em que eu encontrei minha atual empregadora, eu compreendi que, se eu não posso ser quem eu sou, eu não caibo lá dentro (E2).



O território constituído do pertencimento é formado por inúmeros aspectos, assim como um local, uma cidade. Para estar, para existir em determinado local, necessitamos de diferentes pontos de apoio. Não os encontrar possivelmente nos traga um sentimento de insegurança. No entanto, tudo pode se tornar ainda mais dificultoso quando esses pontos se voltam contra a nossa existência:

Eu me sinto realmente não pertencente a esse grupo. Eu trabalho, gosto do meu trabalho, mas não me sinto pertencente. Eu percebo pessoas com discursos racistas, que acham que você falar sobre essas questões é ‘mimimi’. Isso é verbalizado em diversos momentos, em algumas conversas que eu acabo escutando. Pessoas com algumas expressões racistas, e daí, quando você vai falar que aquela é uma expressão racista, elas falam: ‘Ah, lá vem você falando sobre...’. Então, quando você tem esse ambiente que não é favorável a você, que acaba te excluindo de alguma forma, você não sente apoio. Por exemplo, se tivesse essa ação concreta, de falar sobre essas expressões, mostrar como isso é ruim, ou colocar mais pessoas negras, mesmo, em posições de destaque. Isso aos poucos poderia ser minimizado. E eu, por exemplo, falando de mim, poderia me sentir mais pertencente. Mas nesse momento, nesse quesito, por exemplo, eu me sinto bem distante, porque essas falas estão muito próximas de mim, ficam muito ali no setor em que eu trabalho, então eu não fico muito à vontade para falar sobre esse assunto. Então fica naquele nível raso de relação, porque não tem como aprofundar, sendo que eu me sinto tão distante de todas essas pessoas (E14).

No momento em que se percebem inseridas nessa relacionalidade excludente, as existências utilizam recursos como *esconder* aspectos de sua vida, silenciar seu sentimento ou mesmo se render às pressões – e às opressões – e buscar responder às expectativas.

No começo, pra mim, foi muito difícil [...] eu ter que provar que eu era capaz. Eles eram muito capacitistas, ao extremo. Então, até pelo modo de eu me vestir, a parte de calçar. Não é qualquer coisa que eu posso colocar no pé, por exemplo. Não dá para uma pessoa que usa prótese (às vezes, eu uso muletas, porque eu vou ter que colocar uma prótese no quadril também) usar salto alto, por exemplo. É uma empresa corporativa, onde todo mundo usa, então essa questão foi parar na minha gerência: por que eu não usava salto alto? A parte da minha sexualidade eu deixei de lado totalmente: ‘Ah, você tem alguém?’ ‘Eu tenho alguém’, e ponto. E tem outra questão, a parte de você ser deficiente faz com que as pessoas se afastem. Então, eles acham que você não toma uma cerveja, eles acham que você não pode sair para confraternização fora da empresa. Então era sexta-feira, às vezes você... ‘Ah vamos tomar alguma coisa’, e, quando eu olhava, cadê todo mundo (E13)?

É importante salientar que os fatos narrados por E13 expressam a forma concreta como a interseccionalidade é posta nas existências e emerge nas relações, provocando justamente o sentimento, a experiência de que sempre há uma parte incompleta, de que sempre há um campo do viver que deve ficar escondido ou que é mais atacado: “*Algumas têm que se impor a esses padrões para poderem ser aceitas em sociedade. Acho isso bem ruim. Eu não conseguiria viver sem poder expressar padrões que diferem, que é o esperado pela sociedade*” (E8); e, na iminência do ataque, a insegurança e o medo acabam surgindo: “*Confesso que às vezes tira um espaço de pertencimento um pouquinho, fico naquela sensação na retaguarda, pensando: ‘Será que vai acontecer de novo?’*” (E16).



Mas será que, realmente, não é possível dividir, não é possível *separar as coisas* e deixar o que é relacionado à vida privada do *lado de fora* do trabalho? “*Eu não conseguiria viver sem a minha identidade, não. Eu não acredito que isso seja possível*” (E11).

Não. Não dá. As vivências que eu tive pelo fato de ser uma mulher negra são únicas. Eu tenho amigas feministas brancas que eu percebo que nunca viveram coisas que eu vivi. Esses dias a gente estava batendo um papo, e elas estavam falando que não lembravam há quanto tempo não eram chamadas para jantar. Eu olhei para elas e disse: ‘Eu tenho 31 anos e nunca fui chamada para jantar’. Então isso é uma coisa muito grande, de muita importância (E11).

A interseccionalidade não deve ser encarada enquanto um aspecto que possibilita uma hierarquização das opressões ou como um conglomerado de categorias de análise das diversidades – uma pessoa negra, lésbica, periférica, com deficiência, por exemplo. Partir dessa perspectiva seria, ao contrário, o avesso da proposta da análise interseccional. O que esse conceito, oriundo do feminismo negro, nos propõe é a localização dos territórios identitários da opressão, a fim de, nomeando-os e localizando-os, poder agir contra eles (Carla Akotirene, 2020).

Retornando às reações relativas aos processos de preconceito e discriminação experienciados, deve-se perceber quão profundamente as tecnologias de poder podem agir (Michel Foucault, 2014b), levando, inclusive, a uma mudança de comportamento em níveis inconscientes:

Até o marco zero da transição eu me sentia pertencente. A empresa tinha, até então, valores extremamente congruentes com os meus. E, quando eu começo a transição, eu percebo que era eu que estava me aderindo aos valores da empresa, era eu que estava mudando para me encaixar naquele espaço, naquele lugar. Enquanto eu era lésbica, eu podia viver quem eu era. Noto que a virada de chave foi mesmo quando veio a letra T [transexual] (E2).

As identidades dissidentes negam sua própria existência, negam seu próprio viver, para que seja viável e vivível existir e estar naquele determinado espaço. Outro ponto bastante importante a ser analisado é a maneira como a inclusão vem ocorrendo nas organizações. Não como, mas até que ponto. Há o estabelecimento de certos parâmetros para que a inclusão se dê, ou seja, são “aceitas” determinadas diferenças, quase sempre aquelas que chocam menos:

Hoje eu tenho a sensação de que eu vou para o mercado de trabalho com um belo currículo, que estudei muito. As empresas estão procurando um modelo. A mulher trans, ela tem que ser perfeita. Ela não pode estar em transição. Ela não pode ter aparas. Ela não pode ter uma aparência que não seja de uma mulher cis ou de um homem cis. O gay tem que ser uma pessoa contida, ele não pode falar no tom que fala com os amigos e com a família. Ele tem que controlar seus impulsos. A lésbica tem que adotar um código vestimentar para não dar indícios. Quer dizer, a gente vive em uma hipocrisia. O falso senso de diversidade e inclusão. Partido político usando a causa LGBT para se promover. Organizações nos usam como instrumento de marketing. Empresas que adequam seus produtos e serviços para PCDs simplesmente pelo interesse econômico, e não por um interesse legítimo (E7).

Mesmo que ainda haja um interesse real e concreto por parte das organizações em



implementar ações e programas de diversidade(s) e inclusão que partam do aspecto social em torno da temática – ou seja, de uma reparação histórica, da possibilidade de criar relações equânimes e justas – em grande parte das vezes essas mesmas ações não reverberam no capital humano organizacional, justamente por não atuarem em níveis subjetivos. E aqui, novamente, friso a importância, respaldado em Will [William Roslindo] Paranhos, Nágila Aguiar e Eduarda Santos (2021), de que essas ações sejam direcionadas a todas as pessoas do corpo organizacional; afinal, são elas que constituem o contexto.

Um dos sócios da imobiliária é, inclusive, gay, e eu me sinto desconfortável com as piadas que são feitas para ele, e, de certa forma, isso me ofende. Além disso, tudo parece que virá uma picuinha. As pessoas ali vivem se ofendendo, tendo brigas pessoais, atritos. Além disso, as questões sexuais, durante as brigas, são utilizadas. Por essa razão, eu acabo não me abrindo, principalmente a parte da minha sexualidade (E9).

Eu acho que eu tenho muito essa questão de expressar a minha opinião e me colocar nas situações, então eu acho que já me senti muito desconfortável por isso. Por exemplo, quando eu estou em uma reunião e vejo alguém falando um absurdo. Quando eu vou me colocar, isso me traz um desconforto (E10).

E como fazer? Como tornar possível que ações pensadas em torno da(s) diversidade(s) possam criar mecanismos reais e concretos no tocante à inclusão? Primeiramente, em conformidade com E6, a possibilidade está em partir da premissa de que as diferenças se constituem em um nível subjetivo, e não concreto: “*Terão questões psicológicas que a empresa vai ter que abraçar, porque aquilo vem com a pessoa, faz parte dela. Então, de fato, a gente tem que reconhecer que esse é um trabalho árduo, mas que tem que ser realizado*”.

Além disso, a construção de um contexto que traga o sentimento de proteção e segurança deve ser encarada como necessária, haja vista o fato de que essas existências experienciam opressões e exclusões em inúmeras outras circunstâncias:

Eu me sinto muito mais protegido e pertencente dentro do meu espaço de trabalho do que no meu antigo emprego, por exemplo [...]. O fato de ser uma organização onde você tem uma secretária para cuidar da diversidade, você demonstra que tem uma preocupação em cuidar da inclusão, do acolhimento, não só das ações afirmativas, mas de fazer com que as pessoas alunas atendidas por essas ações permaneçam naquele espaço (E3).

A empresa incentiva que a gente viva quem a gente é, e, se nós tivermos qualquer problema, seja com pessoas colaboradoras, seja com clientes, eles dizem que nós devemos retornar para que eles nos auxiliem, nos protejam. Nessas situações, com clientes, o comitê de diversidade entra em ação e te tira de cena, te retira do foco, para que isso não possa te impactar negativamente. E o comitê age na hora, eles mudam toda a estrutura de agenda do seu setor para estar lidando diretamente com essa situação (E2).

Por fim, é realizado o questionamento que busca não trazer as principais respostas em torno da proposta deste estudo, mas criar ainda mais reflexões, mais possibilidades de *pensarmos com*, compreendendo toda a complexidade do tema e indo além: pertencer lhe possibilita atingir a integralidade da existência?



Primeiro a gente se entende, depois a gente se assume, depois a gente se assume publicamente. Então, tudo é um processo muito difícil, nada é de uma hora pra outra. E não basta a gente se assumir, se assumir publicamente e estar bem conosco; a gente precisa da validação da sociedade para a nossa identidade. Não adianta eu ser mulher e não ser tratada como uma. E quando eu falo nisso é você observar todas as opressões que me atravessam. Você não pode tratar uma pessoa preta da mesma forma que você trata uma pessoa branca, isso é equidade (E4).

Acho que sim. É difícil, é muito complexo, pois tem todo um contexto por trás. Acho que o fato de eu ser plena permite que eu me sinta mais à vontade nos lugares. É um conceito muito integrado, que eu não consigo medir palavras para isso. É tudo interligado. Eu me sentir pertencente permite que eu viva, que eu tire proveito melhor da minha vida, faça minhas coisas com mais ânimo (E8).

Então, eu não imaginava que tomaria essa proporção quando eu tive a ideia. Não tinha muito de proposta pessoal, era mais de contribuir para pessoas negras que atuam na saúde e eram solitárias nesse sentido, de ser o primeiro negro de área, o único, esse processo de solidão que acontece na graduação e chega no mercado de trabalho. A gente também tem essa dificuldade, então não é só o meu trabalho, tem toda uma questão de impacto, de perspectiva, de inspiração para outras pessoas. Tudo isso me faz crer que sim (E15).

Todas as falas expressam, a meu ver, a necessidade de uma mudança de paradigma. Talvez a bússola esteja apontando para um lado que não seja o necessário, pois acredito que *correto* ou *ideal* seria pretensão demais. Quando falamos em diversidade(s) e inclusão nas organizações, estamos abordando um aspecto basilar da cultura organizacional. Mas o que seria essa cultura? A cultura se relaciona com: “Normas de comportamento, saberes, hábitos ou crenças; Conjunto dos conhecimentos adquiridos; Conjunto dos hábitos sociais e religiosos, das manifestações intelectuais e artísticas, que caracterizam uma sociedade” (Cultura, 2020). Nesse sentido:

A diversidade que se constitui de algum modo como uma harmônica colagem de esferas culturais benignas é uma modalidade conservadora e liberal de multiculturalismo que, a meu ver, merece ser jogada fora. Quando tentamos transformar a cultura num espaço imperturbado de harmonia e concordância, onde as relações sociais existem dentro da forma cultural de um acordo ininterrupto, endossamos um tipo de amnésia social onde esquecemos que todo conhecimento é forjado em histórias que se desenrolam no campo dos antagonismos sociais (Shirley Steinberg, 1992, p. 399).

Se a pedra fundamental que constitui as organizações são as pessoas (Will [William Roslindo] Paranhos, 2021a), os minérios, as partículas que formam essa pedra são as diferenças. Assim, encarando um sistema complexo como sendo aquele em que o todo está no interior de cada uma das partes que o formam e que todas elas constituem o todo, é impossível conhecer as partes sem conhecer o todo, e ainda mais impossível é conhecer o todo sem conhecer as partes (Edgar Morin, 2015) em suas singularidades e em suas diferenças.

8 Considerações finais

Organização é a arquitetura onde a estrutura do trabalho pode ser compreendida e gerenciada (Joana Cugnier, 2016; Christian Maravelias; Mikael Holmqvist, 2016). A palavra “organização”



deriva do grego *organon*, que se relaciona com “utensílio”, “órgão” ou “aquilo com o que se trabalha”. Curioso é o fato de que a palavra “organismo” provém do mesmo termo grego. Pessoas são organizações sistêmicas, que necessitam ser geridas, encontrar um senso de bem-estar e bem viver, a fim de que possam alcançar a plenitude e, posteriormente, criar um laço de pertencimento com outros espaços externos (Will [William Roslindo] Paranhos, 2021a).

A proposta do presente trabalho girou em torno da possibilidade de articular a contribuição da vivência plena das diferenças, em suas intersecções, com a promoção do senso de pertencimento às organizações e da integralidade das existências. Após a realização de 16 entrevistas com pessoas que se compreendem inseridas em uma ou mais categorias de análise da diferença, muitos *pensamentos com* se tornaram viáveis.

Pessoas necessitam ser percebidas em sua integralidade (Mar Bornay-Barrachina; Alvaro López-Cabrales; Ramón Valle-Cabrera, 2016), experienciando suas intersecções, para que, de fato, possam se sentir plenas e pertencentes aos espaços em que circulam. A superinclusão é um fenômeno que, atual e potencialmente, universaliza as existências, apaga as intersecções e inviabiliza qualquer tipo de conexão com o espaço, ou, por outro lado, tolhe as pessoas, fazendo com que estas acreditem que, sim, somos todos iguais, e que as organizações estão fazendo o melhor por elas (Carla Akotirene, 2020; Édis Lapolli; Will [William Roslindo] Paranhos; Inara Willerding, 2022). Não estão.

Essa totalidade não vem sendo percebida. As intersecções não estão sendo compreendidas. E não sou eu que faço essas afirmações, mas as pessoas que participaram da elaboração deste estudo. Não existe uma fórmula exata para o desenvolvimento de processos inclusivos, justamente por se tratar de um campo de extrema complexidade e, conseqüentemente, inconclusivo (Edgar Morin, 2015). Porém, há um direcionamento: precisamos, primeiramente, compreender as diferenças para que, então, seja possível observar e viver as semelhanças.

Referências

AKOTIRENE, Carla. *Interseccionalidade*. São Paulo: Jandaíra, 2020. (Coleção Feminismos Plurais).

BATTISTELLI, Bruna Moraes; DA CRUZ, Lílian Rodrigues. Entre cartografia e etnografia: possibilidades de uma pesquisa. *In: JORNADA DE PESQUISA EM PSICOLOGIA*, 6., 2017, Santa Cruz do Sul. *Anais* [...]. Santa Cruz do Sul: UNISC, 2017. p. 1-12.

BORNAY-BARRACHINA, Mar; LÓPEZ-CABRALES, Alvaro; VALLE-CABRERA, Ramón. How do employment relationships enhance firm innovation? The role of human and social capital. *The International*



Journal of Human Resource Management, London, v. 28, n. 9, p. 1363-1391, 2016.

BRAH, Avtar. Diferença, diversidade, diferenciação. *Cadernos Pagu*, Campinas, n. 26, p. 329-376, 2006.

BUTLER, Judith. Regulações de gênero. *Cadernos Pagu*, Campinas, n. 42, p. 249-274, 2014.

CALLAI, Helena Copetti. O estudo do lugar como possibilidade de construção da identidade e pertencimento. In: CONGRESSO LUSO-AFRO-BRASILEIRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS, 8., 2004, Coimbra. *Anais [...]*. Coimbra: Universidade de Coimbra, 2004. p. 1-10.

CÉSAR, Maria Rita de Assis. Gênero, sexualidade e educação: notas para uma “Epistemologia”. *Educar em Revista*, Curitiba, n. 35, p. 37-51, 2009.

CINTRA, Amanda Mendes Silva *et al.* Cartografia nas pesquisas científicas: uma revisão integrativa. *Fractal: revista de psicologia*, Rio de Janeiro, v. 29, n. 1, p. 45-53, 2017.

CUGNIER, Joana Soares. *Gestão de pessoas, prevenção e combate ao assédio moral em uma organização com indícios de ser saudável*. 2016. 439 f. Tese (Doutorado em Psicologia) –Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2016.

CULTURA. In: DICIO: dicionário online de português. Porto: 7Graus, 2020. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/cultura/>. Acesso em: 7 fev. 2022.

DELEUZE, Gilles; GUATTARI, Félix. *O que é a filosofia?* Tradução: Bento Prado Jr. e Alberto Alonso Muñoz. Rio de Janeiro: Ed. 34, 1992. (Coleção Trans).

DISSIDÊNCIA. In: DICIO: dicionário online de português. Porto: 7Graus, 2020. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/dissidencia/>. Acesso em: 3 fev. 2022.

DIVERSIDADE. In: DICIO: dicionário online de português. Porto: 7Graus, 2020. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/diversidade/>. Acesso em: 3 fev. 2022.

EWALD, Ariane P. Fenomenologia e existencialismo: articulando nexos, costurando sentidos. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, Rio de Janeiro, v. 8, n. 2, p. 149-165, 2008.

FOUCAULT, Michel. *História da sexualidade 1: a vontade de saber*. Tradução: Maria Thereza da Costa Albuquerque e J. A. Guilhon Albuquerque. Rio de Janeiro: Paz & Terra, 2014a. (História da sexualidade, 1).

FOUCAULT, Michel. *Microfísica do poder*. 8. ed. Rio de Janeiro: Paz & Terra, 2014b.

FOUCAULT, Michel. *Préface à la transgression*. Paris: Nouvelles Éditions Lignes, 2012.

GIL, Antônio Carlos. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 6. ed. São



Paulo: Atlas, 2017.

GIOVANNETTI, Emanuele; PIGA, Claudio A. The contrasting effects of active and passive cooperation on innovation and productivity: evidence from British local innovation networks. *International Journal of Production Economics*, [s. l.], v. 187, p. 102-112, 2017.

GOMES, Nilma Lino. Desigualdades e diversidade na educação. *Educação & Sociedade*, Campinas, v. 33, n. 120, p. 687-693, 2012.

HOOKS, bell. *Ensinando a transgredir: a educação como prática da liberdade*. 2. ed. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2017.

IRIGARAY, Hélio Arthur dos Reis. Orientação sexual e trabalho. *GV Executivo*, São Paulo, v. 10, n. 2, p. 44-47, 2011.

JIN, Myung; LEE, Jaeyong; LEE, MiYoung. Does leadership matter in diversity management? Assessing the relative impact of diversity policy and inclusive leadership in the public sector. *Leadership & Organization Development Journal*, Bradford, v. 38, n. 2, p. 303-319, 2017.

LAPOLLI, Édís Mafra; PARANHOS, William Roslindo; WILLERDING, Inara Antunes Vieira. *Diversidades: o bê-á-bá para a compreensão das diferenças*. Florianópolis: Pandion Acadêmica, 2022. *E-book*.

LAPOLLI, Édís Mafra; WILLERDING, Inara Antunes Vieira; ALVEZ, Juliano Keller (org.). *Gestão humana para organizações saudáveis*. Florianópolis: Pandion Acadêmica, 2021. *E-book*.

LARROSA, Jorge. *Pedagogia profana: danças, piruetas e mascaradas*. 6. ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2017.

LESLIE, Sarah-Jane. Essence, plenitude, and paradox. *Philosophical Perspectives*, Atascadero, CA, v. 25, p. 277-296, 2011.

LORRAN, Tácio. Nubank pede desculpas sobre fala racista de cofundadora e promete ações. *Metrópoles*, Brasília, DF, 26 out. 2020. Disponível em: <https://www.metropoles.com/brasil/economia-br/nubank-pede-desculpas-sobre-fala-racista-de-cofundadora-e-promete-acoes>. Acesso em: 3 fev. 2022.

MARAVELIAS, Christian; HOLMQVIST, Mikael. “Healthy organisations”: developing the self-managing employee. *International Journal of Human Resources Development and Management*, [S. l.], v. 16, n. 1/2, p. 82-99, 2016. DOI: <http://dx.doi.org/10.1504/ijhrdm.2016.075374>.

MARTON, Scarlett. Do dilaceramento do sujeito à plenitude dionisíaca. *Cadernos Nietzsche*, São Paulo, n. 25, p. 53-82, 2009.

MATIAS-PEREIRA, José. *Curso de gestão estratégica na administração pública*. São Paulo: Atlas, 2012.

MONTEIRO, Átila Brandão. A filosofia histórica contra a metafísica essencialista. *TRÁGICA: Estudos de Filosofia da Imanência*, Rio de Janeiro, v. 13, n. 1, p. 39-56, 2020.

MORICONI, Lucimara Valdambrini. *Pertencimento e identidade*. 2014.



52 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Pedagogia) – Faculdade de Educação, Universidade de Campinas, Campinas, 2014.

MORIN, Edgar. *Introdução ao pensamento complexo*. 5. ed. Porto Alegre: Sulina, 2015.

PARANHOS, William Roslindo; AGUIAR, Nágila Espíndola; SANTOS, Eduarda Brito dos. Diversidade e inclusão em organizações de saúde: como, quando e para quem? *Cadernos de Gênero e Diversidade*, Salvador, v. 7, n. 3, p. 246-271, 2021.

PARANHOS, William Roslindo. *Modelo conceitual para o desenvolvimento de organizações saudáveis*. 2021. 245 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia e Gestão do Conhecimento) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2021a.

PARANHOS, William Roslindo. O discurso de ódio em tempos de pós-verdade: barreiras à prática pedagógica em prol das (des)identidades dissidentes. *Diversidade e Educação*, Rio Grande, v. 9, n. 2, p. 246-265, 2021b.

PARANHOS, William Roslindo. Rodas de Conversa “Fazendo Gênero” – um espaço necessário para a desconstrução. In: FREITAS, Dayana Lúcia Rodrigues de; PAIVA, Luciano Luan Gomes; FERNANDES, Caroline Rodrigues de Freitas (org.). *Amplamente gênero e diversidade*. Natal: Amplamente, 2020. v. 1, p. 96-111. *E-book*.

PEREIRA, Tamires Tolomeotti; SIERRA, Jamil Cabral. Uma ficção biológico-conservadora: discursos de ódio contra as dissidências sexuais e de gênero e seus impactos na educação. *Retratos da Escola*, Brasília, v. 14, n. 28, p. 39-56, 2020.

SALMI, Hannu. Cultural history, the possible, and the principle of plenitude. *History and Theory*, United States, v. 50, n. 2, p. 171-187, 2011.

SARAIVA, Luiz Alex Silva; IRIGARAY, Hélio Arthur dos Reis. Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso? *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 49, n. 3, p. 337-348, 2009.

SAWAIA, Bader Burihan. O sofrimento ético-político como categoria de análise da dialética exclusão/inclusão. In: SAWAIA, Bader Burihan (org.). *As artimanhas da exclusão: análise psicossocial e ética da desigualdade social*. 5. ed. Petrópolis: Vozes, 2005. (Psicologia social). p. 97-118.

SHORE, Lynn M.; CLEVELAND, Jeanette N.; SANCHEZ, Diana. Inclusive workplaces: a review and model. *Human Resource Management Review*, Amsterdam, v. 28, n. 2, p. 176-189, 2018.

SIERRA, Jamil Cabral; CÉSAR, Maria Rita de Assis. A criança queer no cinema e as subversões das normas de gênero e sexualidade na escola. *Reflexão e Ação*, Santa Cruz do Sul, v. 24, n. 1, p. 47-60, 2016.

SIERRA, Jamil Cabral. Identidade e diversidade no contexto brasileiro: uma análise da parceria entre Estado e movimentos sociais LGBT de 2002 a 2015. *Anos 90*, Porto Alegre, v. 26, p. 1-14, 2019.



SILVA, Tomaz Tadeu da. A produção social da identidade e da diferença. *In: SILVA, Tomaz Tadeu da (org.). Identidade e diferença: a perspectiva dos estudos culturais*. Petrópolis: Vozes, 2000. (Educação pós-crítica). p. 73-102.

SILVA, Tomaz Tadeu da. Identidade e diferença: impertinências. *Educação & Sociedade*, Campinas, v. 23, n. 79, p. 65-66, 2002.

SILVEIRA, Daniel; BASILIO, Patrícia. Programa de trainee para negros do Magazine Luiza cumpre papel constitucional, dizem advogados. *G1*, São Paulo, 21 set. 2020. Economia. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/09/21/programa-de-trainee-para-negros-do-magazine-luiza-cumpre-papel-constitucional-dizem-advogados.ghtml>. Acesso em: 3 fev. 2022.

SIQUEIRA, Marcus V.; ANDRADE, Augusto. Em busca de uma pedagogia gay no ambiente de trabalho. *In: FREITAS, Maria Ester de; DANTAS, Marcelo (org.). Diversidade sexual e trabalho*. São Paulo: Cengage Learning, 2012. p. 99-120.

SPIVAK, Gayatri Chakravorty. *Pode o subalterno falar?* Tradução: Sandra Regina Goulart Almeida, Marcos Pereira Feitosa e André Pereira Feitosa. Belo Horizonte: Ed. UFMG, 2010.

STEINBERG, Shirley R. Critical multiculturalism and democratic schooling: an interview with Peter McLaren and Joe Kincheloe. *International Journal of Educational Reform*, United States, v. 1, n. 4, p. 392-405, 1992.

TRIVIÑOS, Augusto N. S. *Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação*. São Paulo: Atlas, 2002.

VÁZQUEZ, Juan Francisco Sánchez; SÁNCHEZ-ORDÓÑEZ, Raquel. “Happiness management”: revisión de literatura científica en el marco de la felicidad en el trabajo. *Retos: revista de ciências de administración y economía*, Ecuador, v. 9, n. 18, p. 259-271, 2019.

WILLERDING, Inara Antunes Vieira. *Arquétipo para o compartilhamento do conhecimento à luz da estética organizacional e da gestão empreendedora*. 2015. 328 f. Tese (Doutorado em Engenharia e Gestão do Conhecimento) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2015.

WILLERDING, Inara Antunes Vieira; PARANHOS, William Roslindo; LAPOLLI, Édis Mafra. Desconstrução: o princípio para uma educação pela integralidade humana. *In: CONGRESSO NACIONAL DE EDUCAÇÃO – EDUCERE, 15., 2021, Curitiba. Anais [...]*. Curitiba: PUC-PR, 2021. v. 1, p. 5550-5559.

YIN, Robert K. *Pesquisa qualitativa do início ao fim*. Tradução: Dirceu da Silva Daniel Bueno. Porto Alegre: Penso, 2016. (Métodos de Pesquisa).

ZOURABICHVILI, François. *O vocabulário de Deleuze*. Tradução: André Telles. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 2004. (Conexões).

