

A interseccionalidade como ferramenta metodológica de análise de políticas organizacionais de diversidade de pessoas Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgêneros e Intersexuais (LGBTI) no trabalho em Tecnologia da Informação

Intersectionality as a methodological tool for analyzing organizational diversity policies for Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender and Intersex (LGBTI) people in the work of Information Technology

La interseccionalidad como herramienta metodológica para el análisis de políticas de diversidad organizacional para personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgénero e Intersex (LGBTI) en el trabajo de las Tecnologías de la Información

Recebido: 16/01/2025 | Revisado: 23/01/2025 | Aceitado: 23/01/2025 | Publicado: 25/01/2025

Francisco Ferreira Pires de Albuquerque Montenegro

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4727-0625>

Universidade Federal de Pernambuco, Brasil

E-mail: chicomontenegro@gmail.com

Resumo

Este artigo tem como objetivo demonstrar a relevância e a aplicabilidade da interseccionalidade como ferramenta metodológica na análise e na interpretação de políticas organizacionais de diversidade, com especial enfoque na população LGBTI. A partir de uma revisão bibliográfica interdisciplinar, com contribuições provenientes de áreas como o feminismo negro, as ciências sociais e jurídicas, além de gestão de pessoas, o estudo evidencia como a realização de uma análise centrada em apenas um eixo temático, como a sexualidade, pode silenciar diversas formas de opressão e, conseqüentemente, negligenciar os resultados que seriam obtidos com uma pesquisa que considera uma abordagem contextualizada. Nesse sentido, sugere-se o uso crítico da interseccionalidade para melhor compreender e interpretar as complexas narrativas expostas a quem conduz estudos acerca de políticas organizacionais de diversidade LGBTI. A metodologia adotada foi a pesquisa bibliográfica interdisciplinar, que possibilitou analisar o tema sob múltiplas perspectivas, de forma rigorosa e sistemática. Os resultados apontam para a necessidade de considerar a intersecção de diferentes eixos de opressão, como raça, classe, gênero e sexualidade, para uma análise mais abrangente e precisa das políticas de diversidade nas organizações. Conclui-se que a interseccionalidade se apresenta como uma ferramenta metodológica valiosa para a pesquisa nesse campo, contribuindo para a produção de conhecimentos mais inclusivos e transformadores.

Palavras-chave: Interseccionalidade; Políticas de diversidade; LGBTI; Trabalho.

Abstract

This article aims to demonstrate the relevance and applicability of intersectionality as a methodological tool in the analysis and interpretation of organizational diversity policies, with a special focus on the LGBT population. Based on an interdisciplinary literature review, with contributions from areas such as black feminism, social and legal sciences, and people management, the study highlights how conducting an analysis centered on a single axis of discrimination, such as sexuality, can silence various other forms of oppression and, consequently, neglect the results that would be obtained with research that considers a contextualized approach. In this sense, the critical use of intersectionality is suggested to better understand and interpret the complex narratives exposed to those who conduct studies on LGBT diversity organizational policies. The methodology adopted was interdisciplinary bibliographic research, which made it possible to analyze the theme from multiple perspectives, in a rigorous and systematic way. The results point to the need to consider the intersection of different axes of oppression, such as race, class, gender, and sexuality, for a more comprehensive and accurate analysis of diversity policies in organizations. It is concluded that intersectionality presents itself as a valuable methodological tool for research in this field, contributing to the production of more inclusive and transformative knowledge.

Keywords: Intersectionality; Diversity policies; LGBTI; Labour.

Resumen

Este artículo tiene como objetivo demostrar la relevancia y aplicabilidad de la interseccionalidad como herramienta metodológica en el análisis e interpretación de políticas organizacionales de diversidad, con un enfoque especial en la población LGBT. A partir de una revisión bibliográfica interdisciplinaria, con contribuciones de áreas como el feminismo negro, las ciencias sociales y jurídicas, además de la gestión de personas, el estudio evidencia cómo la realización de un análisis centrado en un solo eje de discriminación, como la sexualidad, puede silenciar diversas otras formas de opresión y, en consecuencia, descuidar los resultados que se obtendrían con una investigación que considera un enfoque contextualizado. En este sentido, se sugiere el uso crítico de la interseccionalidad para comprender e interpretar mejor las complejas narrativas expuestas a quienes realizan estudios sobre políticas organizacionales de diversidad LGBT. La metodología adoptada fue la investigación bibliográfica interdisciplinaria, que permitió analizar el tema desde múltiples perspectivas, de manera rigurosa y sistemática. Los resultados apuntan a la necesidad de considerar la intersección de diferentes ejes de opresión, como raza, clase, género y sexualidad, para un análisis más amplio y preciso de las políticas de diversidad en las organizaciones. Se concluye que la interseccionalidad se presenta como una valiosa herramienta metodológica para la investigación en este campo, contribuyendo a la producción de conocimientos más inclusivos y transformadores.

Palabras clave: Interseccionalidad; Políticas de diversidad; LGBTI; Trabajo.

1. Introdução

O presente artigo deriva de pesquisa mais ampla, desenvolvida em dissertação de mestrado, que investigou as vivências de pessoas cis-heterodissidentes no polo tecnológico pernambucano, especificamente em ambientes organizacionais que adotam políticas pró-LGBTI¹.

Seguindo uma tendência internacional em consolidação, empresas do setor tecnológico do estado têm adotado políticas organizacionais voltadas à diversidade, com ênfase no público LGBTI, como parte de suas estratégias de gestão de pessoas e negócios. A criação de coordenadorias específicas, a participação em fóruns de apoio às pessoas LGBTI, a divulgação de cartas de compromisso e a elaboração de códigos de conduta são exemplos de ações que têm se destacado nesse campo².

Em atenção a tais considerações e partir de uma inquietação metodológica do autor, surge a proposta de estudo deste artigo, que pretende desvencilhar-se do vazio analítico de pesquisar percepções laborais subjetivas na temática de sexualidade e de gênero sem o necessário aprofundamento em eixos de opressões como raça e classe.

A fim de superar o desafio de não empreender uma pesquisa que silencia as diversas marcas sociais (para além da sexualidade e do gênero) que atravessam os corpos dos profissionais LGBTI em seus ambientes de trabalho e com inspiração nos estudos de autoras como Kimberle Crenshaw, Carla Akotirene, bell hooks e Meg Rayara, este artigo apresenta, então, a ferramenta da interseccionalidade e tem como objetivo demonstrar a sua relevância e aplicabilidade como ferramenta metodológica na análise e na interpretação de políticas organizacionais de diversidade, com especial enfoque na população LGBTI.

2. Metodologia

Realizou-se uma investigação de natureza quantitativa, e do tipo pesquisa documental de fonte indireta, bibliográfica narrativa (Pereira et al., 2018; Gil, 2017; Casarin et al., 2020), inicialmente com uso de bases de dados do Google Acadêmico e termos de busca: Interseccionalidade; Políticas de diversidade; LGBTI; Trabalho.

A metodologia adotada neste estudo foi a pesquisa bibliográfica interdisciplinar, reunindo contribuições de autoras e

¹ Será adotada nesse estudo a sigla LGBTI como referência às diversas sexualidades e vivências de gênero cis-heterodissidentes, em uma perspectiva abrangente e de acolhimento, jamais de exclusão. A escolha do termo LGBTI se justifica por ser uma expressão “guarda-chuva”, de alcance internacional e adotada por diversos organismos oficiais.

² Apenas a título exemplificativo, citam-se as empresas Accenture, que emprega cerca de três mil trabalhadores em Recife/PE e é membro integrante do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+; *Thoughtworks* – destaque LGBTQ+ na certificação *Great Places to Work* 2019 com estimativa de 200 funcionários na unidade pernambucana e o Núcleo de Gestão do Porto Digital, responsável pela criação do Porto+ (projeto focado na expressão e no empreendedorismo LGBTI).

autores advindos de áreas como o feminismo negro, as ciências sociais e jurídicas, além do ramo de gestão de pessoas. Tal abordagem metodológica mostrou-se adequada aos objetivos da pesquisa, uma vez que possibilitou analisar o tema sob múltiplas perspectivas, de forma rigorosa e sistemática, produzindo conhecimento confiável e verificável sobre a aplicabilidade da interseccionalidade como ferramenta de análise de políticas organizacionais de diversidade LGBTI.

Conforme explica Gil (2017), a pesquisa bibliográfica tem como base materiais previamente produzidos, sobretudo livros e artigos científicos. Essa metodologia oferece ao pesquisador a oportunidade de estudar uma diversidade de fenômenos consideravelmente superior àquela que ele poderia analisar diretamente. Esse diferencial é particularmente significativo quando o objeto de estudo exige a coleta de informações provenientes de várias fontes distintas.

A adoção de uma abordagem interdisciplinar foi essencial para apreender a complexidade do assunto em questão. De acordo com Fazenda (2008), a interdisciplinaridade surge como uma demanda intrínseca e natural das ciências, visando proporcionar um entendimento mais aprofundado da realidade que elas nos revelam. Dessa forma, a interdisciplinaridade se apresenta como uma necessidade e um desafio, tanto no âmbito material histórico-cultural quanto no campo epistemológico (Fazenda, 2008).

Assim, a partir da leitura crítica e aprofundada das fontes selecionadas, buscou-se compreender como a interseccionalidade tem sido discutida e aplicada no contexto das políticas organizacionais de diversidade LGBTI, identificando suas potencialidades, limitações e desafios. Os resultados dessa análise são apresentados e discutidos ao longo do artigo, em diálogo com a literatura pertinente.

3. Resultados e Discussão

3.1 Das políticas públicas às estratégias organizacionais: o crescimento da produção científica sobre população LGBTI e gestão da diversidade na sociedade acadêmica brasileira

A discussão da relevância de políticas públicas direcionadas à população LGBTI é algo em ascendência na academia brasileira. Nesse sentido, Souza Júnior e Mendes (2020), em revisão exploratória focada no período compreendido entre 2000 e 2020, a partir de dados extraídos das plataformas Periódicos Capes, *Spell* e *Web of Science*, explicam que o debate do tema foi amplificado a partir de 2012, com a sucessiva publicação de artigos em periódicos dos mais variados campos do conhecimento, denotando uma abordagem acadêmica interdisciplinar.

Referida tendência de crescimento também é verificada no que se refere à produção científica acerca da "gestão da diversidade" enquanto política organizacional adotada por empresas e pelo setor público. Em pesquisa que seguiu o método bibliométrico, Queiroz et al. (2018) alertam para o crescimento da abordagem do tema em periódicos a partir do ano de 2010, atingindo maior número em 2015 e 2016.

Mediante tal estudo, que delimitou o recorte temporal compreendido entre os anos de 1991 e 2017 na base de dados da plataforma *Spell*, foi possível selecionar o montante de 128 artigos científicos, dos quais apenas 7% incluíram a diversidade sexual como principal temática. Caso levado em consideração apenas o eixo "gênero", este aparece tanto como temática principal de produção em 18% das publicações, como subtemática em 15% das publicações.

Além disso, apesar da ausência da categoria "raça" entre os temas e subtemas apresentados, Queiroz et al. (2018, p. 27) ressaltam que as pesquisas abordaram uma ampla gama de questões relacionadas à diversidade nas organizações, englobando tópicos como inclusão, gênero, relações raciais, diversidade cultural e social, comportamentos organizacionais e práticas adotadas em instituições públicas e privadas no Brasil. O estudo bibliométrico também revelou outro resultado significativo: a maior parte das pesquisas sobre gestão da diversidade concentra-se nas regiões Sul e Sudeste do país.

Percebe-se, portanto, que, no âmbito privado, a abordagem da diversidade como força motriz da atuação de empresas ainda é objeto de escassa pesquisa, sobretudo no nordeste brasileiro, e seu estudo pode ajudar a identificar instrumentos de

gestão hábeis a reverter (e/ou inibir) cenários de violência discriminatória ainda enraizados na região.

3.2 Gestão da diversidade e ambiente de trabalho: raça, classe, gênero e sexualidade, tudo junto e atravessado

A compreensão da gestão da diversidade nas organizações parte de diferentes marcos teóricos. Butler (2003) estabelece as bases para entender como as performances de gênero e sexualidade são construídas e reguladas socialmente, incluindo o ambiente organizacional. Complementarmente, Irigaray (2009) argumenta que as organizações reproduzem estruturas heteronormativas que naturalizam a exclusão de pessoas LGBTI.

A teoria organizacional contemporânea, segundo Alvesson e Willmott (2003), reconhece que as organizações não são apenas espaços de produção, mas também locais de reprodução de relações sociais e poder. Neste contexto, as políticas de diversidade emergem como tentativas de intervenção nestas dinâmicas, embora frequentemente limitadas por lógicas neoliberais de produtividade e competitividade.

Freitas e Luz (2017) destacam que o campo da tecnologia é historicamente construído como um domínio masculino heterossexual, resultando em barreiras específicas para profissionais LGBTI. Esta realidade é agravada quando consideramos as intersecções com outros marcadores sociais, como aponta Costa (2020) em seus estudos sobre pessoas trans no mercado de trabalho.

O setor de tecnologia apresenta características particulares que merecem atenção específica. Amaral et al. (2017) argumentam que a construção social do profissional de tecnologia como necessariamente masculino e heterossexual começa na infância, através de processos de socialização que direcionam meninos, mas não meninas, para atividades tecnológicas.

Stout e Wright (2016) complementam esta análise demonstrando como o ambiente tecnológico frequentemente reproduz micro agressões e exclusões sutis contra profissionais LGBTI, mesmo em organizações que se declaram inclusivas. Este fenômeno é particularmente relevante no contexto brasileiro, onde a discriminação pode assumir formas veladas mas igualmente prejudiciais.

A análise da gestão da diversidade não pode ser dissociada do contexto mais amplo do capitalismo contemporâneo. Souza (2020) argumenta que as transformações tecnológicas e organizacionais podem tanto criar oportunidades de inclusão quanto aprofundar precarizações já existentes.

De acordo com Kossek e Pichler (2009), os departamentos de recursos humanos das empresas, ao longo da história, buscaram criar uma força de trabalho homogênea e padronizada. Essa abordagem baseava-se na suposição de que a contratação de funcionários com perfis semelhantes aos daqueles que já haviam alcançado sucesso na organização resultaria em trajetórias e aspirações profissionais parecidas.

Ribeiro et al. (2019) corroboram essa perspectiva e, fundamentados no trabalho de Irigaray (2009), apontam que as organizações, visando a neutralidade e o tecnicismo, adotam práticas que homogeneízam seus colaboradores, a fim de evitar conflitos, mas, ao fazê-lo, desconsideram a diversidade existente (Ribeiro et al, 2019, p. 9-10).

As práticas de gestão profundamente enraizadas na cultura organizacional resultaram em uma contratação predominantemente de pessoas brancas e alinhadas à cis-heteronormatividade. Isso ocorreu porque os ambientes de trabalho eram concebidos não como espaços para a expressão de vivências e saberes diversos, oriundos de experiências de vida únicas, mas exclusivamente como locais voltados para técnica e produtividade, rejeitando a valorização das diferenças.

Nesse sentido, Gomes de Oliveira afirma que "a negritude se constitui a partir da cis heterossexualidade hegemônica e a homossexualidade a partir da branquidade, o que contribui para a manutenção de uma masculinidade hegemônica branca e cis heterossexual" (2017a, p. 3).

Referida lógica branca, masculinizante e cis-heteronormativa também é claramente perceptível quando observado o ramo de tecnologia e inovação (TI) enquanto perfil profissional, campo de recorte da pesquisa mais abrangente empreendida

por este autor.

No âmbito brasileiro, tal preocupação é compartilhada em pesquisas desenvolvidas por Dutra e Gama (2018), que indicam a participação massiva de homens em eventos de TI em Recife/PE como um fator de desestímulo às mulheres em razão da percepção de insegurança de garantia de tratamento igualitário e por Horta Nunes (2016), que aponta o *gap* de gênero em que, mesmo diante de idênticas atividades profissionais, o trabalho masculino é mais valorizado do que as práticas exercidas por mulheres. Por outro lado, há de se destacar a ponderação feita por Horta Nunes de que

o mercado não é o principal agente segregador, no caso do trabalho em TI, mas as construções de gênero e representações sociais que vêm da socialização primária, cuja reversão exigiria, talvez, políticas públicas de formação e conscientização em nível básico, de qualificação profissional e mobilização no terceiro setor e em movimentos sociais (Horta Nunes, 2016, p. 389).

A ideia exposta por Horta Nunes (2016) se coaduna com a pesquisa elaborada pelo coletivo Cintia (Grupo de Mulheres do CIn/UFPE) trazida no estudo elaborado por Ribeiro da Silva (2019) sobre a participação feminina nos cursos de graduação em computação oferecidos pela UFPE, onde verificados, no segundo semestre de 2018, os reduzidos percentuais femininos de 12% das matrículas, 13% das evasões e 19% do total de concluintes.

No que se refere ao recorte racial, Horta Nunes (2016) também destaca a presença de pessoas brancas (e em maioria homens, conforme conclusões obtidas do mesmo estudo) em áreas melhor remuneradas em TI e de pessoas negras em ocupações menos valorizadas, como técnicos de redes. Mesmo assim, afirma o autor a existência de uma sub-representação da população negra em todos os três grupos de destaque (técnicos de TI, profissionais de TI e gerentes/dirigentes), ao que atribui "a uma prática de desvalorização dos negros para atividades 'intelectuais'" que remete a uma herança colonial" (Horta Nunes, 2016, p. 390).

O cenário exposto por tais pesquisas, ainda que não traga em suas conclusões dados diretamente relacionados à sexualidade de tais profissionais (e aqui registre-se a escassez de estudos quantitativos sobre perfis profissionais que levem em consideração o viés da sexualidade), serve como indicativo acerca do perfil não diverso, homogeneizante, marcado pela branquitude e pela masculinidade hegemônica, vivenciado no setor de tecnologia da informação.

Ainda assim, retornando à perspectiva de gestão da diversidade, as últimas décadas demonstram o início de um movimento, ainda considerado tímido, em favor da adoção de políticas de inclusão com especial enfoque em eixos como gênero, raça, classe e sexualidade. Esta tendência também é exposta por Horta Nunes (2016), ao destacar que

aparece também uma ocupação crescente de negros no setor, entre 2003 e 2014, ainda que se registre uma breve inflexão oposta no grupo de dirigentes entre 2003 e 2004. A inclusão crescente de negros evidencia-se no grupo em que se manifestou um crescimento maior no período, o de profissionais (analistas de sistemas, engenheiros de software, etc.). Em 2014, a proporção de negros nesse grupo é maior do que no grupo menos qualificado de técnicos. De forma geral, no que concerne à ocupação no setor, a inclusão de negros é crescente, assim como a possibilidade de ascensão e de reconhecimento social. Entretanto, o panorama é menos atrativo quando o foco incide sobre o diferencial de rendimentos nos dois grupos (Horta Nunes, 2016, p. 390).

Nesse sentido, Kossek e Pichler (2009) destacam que a partir do término da década de 80 e início dos anos 90, grandes organizações, que tinham seus processos de recursos humanos voltados para gerenciar uma coletividade de empregados geralmente branca e masculina, necessitaram de uma mudança de cultura organizacional para melhor incluir mulheres e minorias étnicas e raciais.

Albornoz (2011) traz que as transformações no plano do trabalho influem nas dinâmicas intersubjetivas e sociais de reconhecimento, dada a evidente transformação do labor em razão de fatores como o incremento da automação e o uso da

inteligência artificial. Nesse sentido, surgem novos questionamentos atinentes ao reconhecimento intersubjetivo, à autoestima e à afirmação social, já que a autoidentificação integral de um sujeito (aí incluídas as suas peculiaridades e qualidades) somente se operaria a partir da identificação da aprovação e do apoio de seus parceiros em interação.

Por outro lado, Ribeiro et. al. (2019) alertam para a função psíquica desempenhada pelo trabalho enquanto direito humano, já que opera não somente como meio para retribuição financeira e subsistência de seu titular, como também enquanto viabilização da concretização de um espaço de desenvolvimento e de modificações de subjetividades e de identidades. "O trabalho, pois, é lugar de reconhecimento de si por si, de si pelos outros e de mobilização da inteligência". (Ribeiro et al., 2019, p. 4).

A sexualidade é uma dimensão essencial da condição humana, sendo indispensável para a plena realização do indivíduo. Para que essa realização ocorra, é fundamental que cada pessoa possa vivenciar sua sexualidade (incluindo a assexualidade) de maneira segura e livre. Esse conceito abrange tanto a liberdade sexual quanto a liberdade de orientação sexual (Dias, 2001).

No entanto, quando se está a falar de empregabilidade de pessoas LGBTI, para a concretização de um trabalho exercido em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade, é fundamental garantir a inclusão de referido segmento de forma ampla. Não se trata apenas da oferta da vaga, mas sobretudo da consolidação de um ambiente laboral hígido em que todas as pessoas possam desenvolver suas potencialidades sem a necessidade de driblar barreiras erguidas pela construção de novos "armários", no interior do qual estão ocultos inúmeros eixos de violência, tal como o racismo, o classismo, a cisheteronormatividade, o colonialismo, o patriarcado, o capacitismo e o precariado.

Assim, a falta de conhecimento e de sensibilidade de profissionais de determinado setor em relação à população LGBTI, por exemplo mediante treinamentos inadequados e não inclusivos, pode contribuir para a existência de locais de trabalho hostis e inseguros para pessoas cis-heterodissidentes (Freitas et al., 2023) e, bem assim, para a manutenção de um processo contínuo de silenciamento e invisibilização e perpetuação de desigualdades (Ramos et al., 2024). Ao revés de um ambiente laboral baseado em um reconhecimento intersubjetivo (Ribeiro et al., 2019), o trabalho pode espelhar um campo de sofrimento e danos à saúde mental das pessoas LGBT, inclusive com riscos de violência autoprovocada devido ao estresse psicológico gerado por discriminação, preconceito e violência em contexto de trabalho (Siqueira et al., 2024).

Para Sedgwick (2007), o armário é a estrutura definidora da opressão gay no século XX, já que até mesmo a pessoa mais assumida, em algum momento de sua vida, teria enfrentado situação em que se questionou se estrategicamente seria interessante um retorno ao "armário", muitas vezes pelo desconhecimento do outro e do que este encararia como relevante nesta nova relação, seja ela empregatícia, familiar ou profissional. Em síntese, as saídas e retornos ao armário, não raramente, são escolhas diárias, em que alguém, dono de uma sexualidade cis-heterodissidente, reflete sobre a conveniência de, mais uma vez, ter que se tornar essencialmente visível.

Inegável, portanto, que, uma vez escancaradas as portas de tais armários e expostos os mais diversos eixos de violência discriminatória a que está sujeitada a população LGBTI o que se verifica é uma completa distinção entre, exemplificativamente, a realidade experienciada por gays brancos, lésbicas negras, homens e mulheres transgêneras e pessoas não binárias. Suas vivências e desafios enfrentados em vida (e aí incluída a perspectiva laboral) são únicos e devem ser qualitativamente analisados levando-se em consideração estruturas outras para além da diversidade sexual.

3.3 A conjuntura brasileira em pesquisas realizadas em 2019 e em 2020

Com o objetivo de compreender melhor o perfil das pessoas que atuam na área de tecnologia no Brasil, o projeto PretaLab, em parceria com a empresa ThoughtWorks, realizou, entre novembro de 2018 e março de 2019, a pesquisa intitulada "#quemcodaBR". Trata-se de um estudo de abordagem quali-quantitativa, que coletou e analisou dados de 693 profissionais de

tecnologia da informação (TI), distribuídos por 21 estados brasileiros e o Distrito Federal.

Os resultados da pesquisa revelam um cenário predominantemente masculino e marcado por desigualdades de gênero, raça e classe. Conforme os dados analisados, a maioria dos profissionais de TI no Brasil, representada pela amostra, é composta por homens (68,3%) e pessoas que se identificam com o gênero masculino (67,1%), heterossexuais (78,9%), brancos (58,3%) e jovens (77% têm entre 18 e 34 anos). Além disso, a maioria pertence às classes socioeconômicas média e alta, com mais de 60% relatando renda familiar mensal acima de cinco salários mínimos, e iniciou sua formação em centros de ensino formal (57%) (Pretalab; Thoughtworks, 2019).

No que se refere à composição das equipes de trabalho dos entrevistados, o estudo amplia a análise do perfil abordado. Os dados mostram que: (i) em 77,1% das equipes, no máximo 10% dos integrantes têm orientação sexual não heterossexual; (ii) em 64,9% dos times, as mulheres representam no máximo 20% do grupo; (iii) em 68,5% das equipes, pessoas negras compõem até 10% do total; e (iv) 85,4% dos grupos não incluem pessoas com deficiência (Pretalab; Thoughtworks, 2019). Apesar do perfil homogêneo constatado, a quase totalidade dos respondentes reconhece a importância da diversidade, tanto no âmbito social (97%) quanto no ambiente de trabalho (98%). Além disso, 90% destacam a responsabilidade compartilhada de empresas e equipes em respeitar a legislação internacional de Direitos Humanos (Pretalab; Thoughtworks, 2019).

Esse panorama é corroborado por dados recentes de outro estudo que analisou o subsegmento de inovação, frequentemente associado à TI. A pesquisa realizada pela Abstartups mapeou startups do Nordeste brasileiro entre maio e setembro de 2020, revelando números que reforçam as desigualdades estruturais. Das equipes analisadas: (i) 28% não possuíam nenhuma mulher; (ii) 36,7% não incluíam pessoas negras; (iii) 78,2% não tinham integrantes com mais de 50 anos; (iv) 95,5% não contavam com pessoas com deficiência; e (v) 98,1% não tinham pessoas transexuais (adotando-se a terminologia utilizada na pesquisa). No entanto, a pesquisa não apresentou dados sobre a orientação sexual dos entrevistados, tampouco justificou essa ausência (Abstartups, 2020).

Apesar desse cenário homogêneo e contrastante com os valores proclamados, 76% dos respondentes consideram a diversidade “importante” ou “muito importante” para as startups, e 87% afirmam que suas empresas apoiariam iniciativas voltadas à diversidade.

Quando o recorte da pesquisa é direcionado à cidade de Recife, os dados apontam uma composição ainda mais homogênea. Entre as 187 startups mapeadas, 74,9% dos profissionais são homens e 92,9% não são negros. Além disso, constatou-se ausência total de mulheres em 21,4% das startups, de pessoas negras em 25,1%, de pessoas com deficiência em 96,4%, de pessoas transexuais em 96,4% e de pessoas com mais de 50 anos em 78,6% (Abstartups, 2019).

Portanto, com amparo na singularidade de referido enfoque de pesquisa e de interpretação, segue-se ao próximo tópico, onde se apresentará a interseccionalidade como alternativa metodológica ao estudo de políticas organizacionais de diversidade.

3.4 A interseccionalidade como ferramenta metodológica de análise

Ao tratar sobre a realidade da bicha preta, Gomes de Oliveira (2017a) aponta que a masculinidade hegemônica branca e cis-heterossexual faz uso de sua branquidade e de sua cis-heteronormatividade no intuito de abafar masculinidades outras, encaradas como periféricas. A autora destaca que, muito embora não possa se falar em um desaparecimento da bicha, haveria certamente em seu desfavor um constante ataque com o objetivo de eliminá-la culturalmente. Assim, a autora destaca que "seguir os passos da bicha não é uma tarefa das mais simples. Exige um caminhar titubeante pelas bordas e um mergulho por frestas escuras onde é constantemente alocada" (2017a, p. 4).

Exatamente sob tal perspectiva de múltiplos percursos em vias não unidirecionais é que a interseccionalidade se

apresenta como ferramenta metodológica, cuja consolidação no meio acadêmico se atribui aos estudos realizados pela jurista e pesquisadora Kimberle Crenshaw.

Segundo Crenshaw (2002), a interseccionalidade surge como conceito metodológico com o objetivo de capturar as mais diversas consequências estruturais e dinâmicas havidas entre distintos eixos de subordinação que interagem entre si mutuamente. Assim, vias de discriminação como o racismo, o patriarcalismo, o classismo, dentre outras, são objeto de especial atenção pela alternativa interseccional, já que a maneira como ações específicas percorrem referidas vias de discriminação e geram opressões constituem aquilo que a autora denomina como aspectos dinâmicos ou ativos do desempoderamento (Crenshaw, 2002).

Em uma alusão metafórica à imagem de uma série de avenidas que seguem em paralelo, se entrecruzam, encerram seus percursos e/ ou geram novas vias, Crenshaw atribui a cada avenida um eixo de discriminação e afirma que "as mulheres racializadas e outros grupos marcados por múltiplas opressões, posicionados nessas interseções em virtude de suas identidades específicas, devem negociar o tráfego que flui através dos cruzamentos" (Crenshaw, 2002, p. 177).

Destaque-se, todavia, que, muito embora o reconhecimento acadêmico à adoção do termo interseccionalidade seja atribuído a Kimberle Crenshaw, diversas outras autoras alertam que, em que pese a ausência de denominação específica, a visão interseccional já era de interesse e prática há bastante tempo do âmbito do feminismo negro. Nesse sentido, Akotirene (2019) afirma ser a interseccionalidade uma ferramenta ancestral e relembra o clássico discurso *Ain't I a woman* de Sojourner Truth proferido na Convenção dos Direitos da Mulher de Ohio (Estados Unidos), datado de 1851, em que ela, a partir do entrecruzamento de raça, classe e gênero, denunciou a ideia universalizante de mulher e afirmou não pertencer àquela categoria, tampouco compartilhar de suas experiências de vida.

Na mesma linha, segue Patricia Hill Collins (2017) ao considerar que Joan Jordam, Angela Davis, Toni Cade, Bambara, Audre Lorde, dentre outras feministas do mesmo período, já se posicionavam sobre interseccionalidade com reflexões em relações de raça, de sexualidade, de gênero e de classe.

Ao abordar a temática dos distintos eixos de opressão, Crenshaw (2002) adverte sobre a existência de dois problemas relacionados a uma categorização simplista da análise de manifestações de subordinação: a super inclusão e a subinclusão. Compreender tais problemas é de fundamental importância para o uso da interseccionalidade como ferramenta metodológica e de interpretação.

A super inclusão, explica Crenshaw (2002), ocorre quando há uma escolha pela prevalência do eixo de opressão, aos olhos de quem pesquisa e/ou observa, tido como mais significativo, mais generalizante. Ou seja, seria a invisibilização de um problema específico que afeta determinado subgrupo, decorrente da suposição de que tal problema seria abordado quando pensada a totalidade daquela coletividade. Contudo, na prática, o que ocorre é o abandono do subgrupo em decorrência de um discurso dominante do grupo majoritário.

Na subinclusão, é a própria desigualdade que torna invisível uma série de problemas. A perspectiva sub inclusiva exsurge por não considerar contextos específicos vivenciados pelo subgrupo. Ou seja, para Crenshaw (2002) na subinclusão a discriminação sofrida por determinado subgrupo de mulheres é invisibilizada porque o grupo dominante de mulheres sequer vislumbra a possível ocorrência daquela opressão. "Em resumo, nas abordagens subinclusivas da discriminação, a diferença torna invisível um conjunto de problemas; enquanto que, em abordagens super inclusivas, a própria diferença é invisível" (Crenshaw, 2002, p. 176).

A preocupação com o silenciamento das diferenças em razão da preponderância de uma opressão dita uniforme também é compartilhada por bell hooks (2015). A autora estadunidense destaca que o grande incentivo nos primórdios do movimento feminista nos Estados Unidos para a ênfase em uma "opressão comum" mais se assemelhou a um processo de apropriação do termo (que tem uma origem política radical) por mulheres conservadoras e liberais do que uma verdadeira

estratégia de mobilização para a politização. Assim, afirma bell hooks (2015) que embora o direcionamento do movimento à época tenha sido fundamentado em princípios como solidariedade e empatia, a existência de bordões como "organize-se em torno de sua própria opressão" já demonstraria a ocultação de privilégios de raça e de classe e apresentaria a total impossibilidade de existência de uma "opressão comum".

No mesmo sentido, Megg Rayara Gomes de Oliveira (2017b), em crítica aos movimentos negro e gay, expõe que, muito embora representem avanços na conquista de direitos em favor de pessoas historicamente marginalizadas, reproduzem em suas trajetórias atitudes que buscam silenciar demandas encaradas como menos necessárias (a exemplo de questões de gênero e de sexualidade pelo movimento negro e questões de raça pelo movimento gay). Segundo a autora, "ambos os movimentos reproduzem modelos de organização inspirados no patriarcado europeu, o que resulta em práticas homofóbicas e racistas" (Gomes de Oliveira, 2017b, p. 89).

Insurgindo-se exatamente contra a perpetuação de um modelo eurocêntrico de análise, Akotirene (2019) adverte que a ideia da interseccionalidade não pode servir como fundamento à manutenção de padrões excludentes e eliminadores de epistemes emanadas do continente africano e de outras localidades tidas como "terceiomundistas". Nesse sentido, Akotirene, apesar de defender o método interseccional (a quem atribui origens ancestrais que cruzam o Atlântico), critica a consagração estadunidense e europeia da expressão "interseccionalidade" em razão de seu mau uso acadêmico que, muitas vezes, "ausenta os pontos de vistas contra a negrofobia, islamofobia, ciganofobia e violência policial" (2019, p. 56).

Assim, Akotirene (2019) destaca que a expressão interseccionalidade surge no contexto estadunidense mas a sua validade enquanto ferramenta de análise estaria condicionada a uma aproximação de epistemologias distintas daquela construída pela academia americana e europeia. Essa seria a verdadeira interseccionalidade. Caso contrário, em sendo mantido o afastamento de tal perspectiva decolonial, a interseccionalidade seria tão somente uma ferramenta que serviria às tentativas salvacionistas do feminismo ocidental.

Ramos et al. (2024) discutem a relação entre discriminação e poder empregatício, mostrando como a discriminação contra pessoas LGBTQIA+ se manifesta no ambiente de trabalho e como o poder empregatício pode perpetuar e agravar essa discriminação. Dessa forma, somente mediante o manejo daquilo que chamam de "chave interseccional" é que se revelaria possível a compreensão adequada da violência LGBTfóbica praticada no labor, já que decorreria não apenas de atos discriminatórios diretos, facilmente perceptíveis, mas sobretudo da materialidade das relações sociais e de questões estruturais.

4. Conclusão

Já há muito tempo, previsões legislativas e constitucionais se revelam insuficientes para motivar uma efetiva mudança de comportamento social, especialmente no que se refere ao acesso ao mercado de trabalho e às práticas intra laborais desenvolvidas por empregadores. Assim, embora rechaçada pelo direito brasileiro (aí incluído o âmbito laboral), a discriminação para o acesso e, após, no interior do meio ambiente de trabalho permaneceu ativa, tal como um espelho das diversas vias de opressão que atravessam os corpos dos trabalhadores, marcando-os como cicatrizes.

Todavia, é possível afirmar na contemporaneidade a presença de organizações que, muito embora se constituam como entes empregadores e, portanto, objetivam finalisticamente a obtenção de lucros em suas ações, promovem políticas organizacionais voltadas à diversidade. Assim, se, tradicionalmente, organizações optaram pela homogeneidade de seu quadro de pessoal sob falaciosos argumentos de padronização de carreiras de sucesso (que, em verdade, escondiam verdadeiras faces de racismo, classismo, capacitismo e cisheteronormatividade), hoje há exemplos concretos de empresas que atuam de forma incisiva no combate à discriminação e buscam assegurar ambientes de trabalho verdadeiramente inclusivos.

O desafio no âmbito laboral é imenso, já que envolve, simultaneamente, o acesso ao trabalho de uma população historicamente encarada como abjeta, a formulação de políticas organizacionais antidiscriminatórias, a garantia de que tais

políticas serão respeitadas e fomentadas e a análise de como referidas ações são percebidas pela coletividade de trabalhadores. Pode-se afirmar, portanto, que somente mediante uma abordagem múltipla de atuações, compreendendo discurso, prática e pesquisa, seria possível destrinchar tal desafio.

O papel da pesquisa, portanto, é fundamental na compreensão de como as referidas políticas organizacionais de diversidade repercutem na vida de trabalhadoras e de trabalhadores. Neste aspecto, a interseccionalidade demonstra ser uma relevante ferramenta metodológica, hábil a compreender adequadamente as realidades e trajetórias de vida experienciadas por cada pessoa, dentro e fora de seus ambientes laborais.

Especificamente em relação ao segmento de tecnologia da informação e da inovação, o perfil majoritário cis-hetero-branco-normativo do setor exige uma interpretação sistêmica da percepção laboral de políticas de diversidade LGBTI, já que uma pesquisa apenas centrada no eixo da sexualidade certamente ocultaria outras discriminações não majoritárias e afastar-se-ia de uma episteme contextualizada.

Conforme exposto neste estudo, há uma tendência de produção científica ascendente acerca da análise da gestão da diversidade e de políticas pró LGBTI. No entanto, o acervo existente no âmbito da academia brasileira ainda é muito escasso quando comparadas, por exemplo, análises da interseção de gênero, raça, classe e sexualidade com as abordagens de cada eixo isoladamente considerado.

Afastando-se da inadequação de uma pesquisa que silencie realidades experienciadas pelos seus sujeitos em favor de uma categorização mais abrangente, a abordagem interseccional revela-se, por conseguinte, uma alternativa metodológica que pode ajudar na melhor compreensão e interpretação das complexas narrativas expostas a quem conduz o estudo.

Referências

- Abstartups. (2019). *Mapeamento de comunidades emergentes - região nordeste* 2019. <https://bit.ly/3xIFVTs>.
- Abstartups. (2020). *Mapeamento de comunidades - nordeste*. <https://bit.ly/3i8No7X>
- Akotirene, C. (2019). *Interseccionalidade*. Ed. Pólen.
- Albornoz, S. G. (2011). As esferas do reconhecimento: uma introdução a Axel Honneth. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*. <http://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25720/27453>.
- Alvesson, M. & Willmott, H. (2003). *Studying management critically*. Sage Publications, 2003.
- Amaral, M. A. et al. (2017). Investigating Gender Issues in an Undergraduate Computing Program. *Revista Estudos Feministas*, Florianópolis. 25(2), 857-74. DOI: 10.1590/1806-9584.2017v25n2p857.
- Butler, J. *Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.
- Casarin, S. T. et al. (2020). Tipos de revisão de literatura: considerações das editoras do Journal of Nursing and Health. *Journal of Nursing and Health*. 10(5). <https://periodicos.ufpel.edu.br/index.php/enfermagem/article/view/19924>.
- Collins, P. H. (2017). Se perdeu na tradução? Feminismo negro, interseccionalidade e política emancipatória. *Revista Parágrafo*. 5(1). <http://revistaseletronicas.fiamfaam.br/index.php/recicofi/article/view/559>.
- Costa, A. B. (2020). *Vulnerabilidade para o HIV em mulheres trans e travestis: um estudo com participantes brasileiras*. Tese (Doutorado em Psicologia) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.
- Crenshaw, K. (2002). Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. *Revista Estudos Feministas*. 10(1), 171-88. https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-026X2002000100011&script=sci_abstract&tlang=pt
- Dias, M. B. (2001). *Liberdade sexual e direitos humanos*. <https://www.ibdfam.org.br/artigos/24/Liberdade+sexual+e+direitos+humanos>.
- Dutra, C. L. F. & Gama, K. (2018). Participação feminina em game jams: um estudo sobre igualdade de gêneros em maratonas de desenvolvimento de jogos. *12^o Women in Information Technology (WIT 2018)*, V. 12. SBC.
- Fazenda, I. C. A. (2008). *Interdisciplinaridade: história, teoria e pesquisa*. (15a ed.), Papirus.
- Freitas, M. G. de., Teixeira, B. O., Almeida, A. N. S. de., Gomes, L. F. de S. ., & Marques, J. F. (2023). Conhecimento de enfermeiros sobre o acolhimento da população LGBTQIAP+ no contexto de atenção primária em saúde. *Research, Society and Development*, 12(14), e112121444584. <https://doi.org/10.33448/rsd-v12i14.44584>

- Freitas, L. B. & Luz, N. S. (2017). Gênero, ciência e tecnologia: estado da arte a partir de periódicos de gênero. *Cadernos Pagu*. (49), e174908.
- Gil, A. C. (2017). *Como elaborar projetos de pesquisa*. 6ed. Ed. Atlas.
- Gomes de Oliveira, M. R. (2017a). Nem o centro, nem a margem: O lugar da bicha preta na história e na sociedade brasileira. *Anais do V Seminário Internacional Enlaçando Sexualidades*. <https://www.editorarealize.com.br/artigo/visualizar/31495>.
- Gomes de Oliveira, M. R. (2017b). *O diabo em forma de gente: (r)existências de gays afeminados, viados e bichas pretas na educação*. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba. <https://acervodigital.ufpr.br/handle/1884/47605>.
- Hooks, B. (2015). Mulheres negras: moldando a teoria feminista. *Revista Brasileira de Ciência Política*. (16), 193-210. https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-33522015000200193&script=sci_abstract&tlng=pt.
- Horta Nunes, J. (2016). Gênero e raça no trabalho em tecnologia da informação (TI). *Ciências Sociais Unisinos*. 52(3), 383-95. Universidade do Vale do Rio dos Sinos. São Leopoldo.
- Irigaray, H. A. R. (2009). Identidades sexuais não-hegemônicas: a inserção dos travestis e transexuais no mundo do trabalho sob a ótica queer. *ENCONTRO DA ANPAD*, 33., São Paulo. Anais [...]. São Paulo: ANPAD.
- Kossek, E. E. & Pichler, S. (2009). EEO and the Management of Diversity. *The Oxford Handbook of Human Resource Management*. https://www.researchgate.net/publication/282993853_EEO_and_the_Management_of_Diversity.
- Pereira A. S. et al. (2018). *Metodologia da pesquisa científica*. [free e-book]. Editora UAB/NTE/UFSM.
- Pretalab (2019). Thoughtworks. *#QuemCodaBR*. <https://bit.ly/3BPbtZD>.
- Queiroz, C. S. R. et al. (2018). Análise da literatura da base de periódicos Spell sobre a temática gestão da diversidade. *Revista Estudos e Pesquisas em Administração*. 2(2). https://www.researchgate.net/publication/327383158_ANALISE_DA_LITERATURA_DA_BASE_DE_PERIODICOS_SPELL SOBRE_A_TEMATICA_GESTAO_DA_DIVERSIDADE
- Ramos, M. M., Nicoli, P. A. G. ., Carneiro, B. S. . & Figueiredo de Lima, H. . (2024). Trabalhadoras dissidentes: marcas femininas da discriminação LGBTfóbica no trabalho. *Ciências do Trabalho*, n. 25. <https://rct.dieese.org.br/index.php/rct/article/view/432/327>
- Ribeiro, L. P. et al. (2019). Políticas organizacionais de inclusão: práticas de respeito às minorias sexuais e de gênero. *Research, Society and Development*. 9 (1). https://www.researchgate.net/publication/336968522_Políticas_organizacionais_de_inclusao_praticas_de_respeito_as_minorias_sexuais_e_de_genero_Research_Development_and_Society_ISSN_2525-3409. <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v9i1.1894>.
- Ribeiro da Silva, A.K. (2019). *Motivações e desafios para entrada e permanência de mulheres na área de Tecnologia: Estudo de Caso no Centro de Informática da UFPE*. Monografia (Graduação em Ciências da Computação) – Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2019. https://cin.ufpe.br/~tg/2019-1/TG_EC/tg-akrs3.pdf
- Sedgwick, Eve Kosofsky. “A Epistemologia do Armário”. *Cadernos pagu*. Campinas: Núcleo de Estudos de Gênero Pagu, 2007.
- Siqueira, V. R., Novais, J. A., Albuquerque, J. S., Garrido, L. B. A., Monteiro, M. C., & Maranhão, P. H. P. (2024). Tendências das notificações de violência autoprovocada em pessoas Lésbicas, Gays, Bissexuais e Transgêneros (LGBT) no Brasil. *Research, Society and Development*, 13(10), e122131047195. <https://doi.org/10.33448/rsd-v13i10.47195>
- Souza, L. H. B. L. (2020). Trabalho e diversidade sexual e de gênero: dilemas entre a inserção econômica e social no mercado de trabalho e as estratégias de sobrevivência da população LGBT. *REBEH*, 3(10), 252-275, 2020. DOI: 10.31560/2595-3206.2020.10.10443. <https://bit.ly/3wKqQkT>.
- Souza Júnior, C. A. A. & Mendes, D. C. (2020). Políticas públicas para a população LGBT: uma revisão de estudos sobre o tema. *Cadernos EBAPE.BR*. <https://periodicos.fgv.br/cadernosebape/article/view/84338>
- Stout, J. G. & Wright, H. M. (2016). Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, and Queer Students' Sense of Belonging in Computing: An Intersectional Approach. *Computing in Science & Engineering*. 18(3), 24-30. DOI: 10.1109/MCSE.2016.45.