

CORPOS QUE RESISTEM: UMA DISCUSSÃO INTERSECCIONAL SOBRE ETARISMO E ORIENTAÇÃO SEXUAL, A PARTIR DA SÉRIE “LGBT 60+” DE YURI ALVES FERNANDES.

Emanuelle Cristhyne Azevedo da Silva¹

Mayara Andresa Pires da Silva²

RESUMO

Nos últimos anos, as discussões sobre LGBTfobia e etarismo têm ganhado maior destaque, especialmente em temas que abordam a interseccionalidade entre orientação sexual, identidade de gênero e idade. A série "LGBT 60+: Corpos que Resistem" evidencia como normas sociais excludentes impactaram as histórias de vida de pessoas idosas LGBTQIA+, revelando os desafios enfrentados por essa população ao longo do tempo. Ao explorar questões como etarismo, diversidade e interseccionalidades, a série busca desmistificar percepções negativas e quebrar estereótipos que perpetuam o preconceito contra essa comunidade. Além disso, reforça a importância de políticas públicas inclusivas e do compromisso social com a valorização da diversidade, ampliando a visibilidade e a inclusão dessas pessoas na sociedade hetero-cis-normativa.

Palavras-Chave: Orientação sexual e idade; Identidade de gênero e idade; Etarismo; Diversidade e interseccionalidades; Histórias de vida.

CUERPOS QUE RESISTEN: UNA DISCUSIÓN INTERSECCIONAL SOBRE EDADISMO Y ORIENTACIÓN SEXUAL, BASADA EN LA SERIE “LGBT 60+” DE YURI ALVES FERNANDES.

RESUMEN

En los últimos años, los debates sobre la LGBTfobia y la discriminación por edad han ganado mayor importancia, especialmente en temas que abordan la interseccionalidad entre la orientación sexual, la identidad de género y la edad. La serie “LGBT 60+: Cuerpos que resisten” destaca cómo las normas sociales excluyentes han impactado las historias de vida de las personas mayores LGBTQIA+, revelando los desafíos que enfrenta esta población a lo largo del tiempo. Al explorar cuestiones como la discriminación por edad, la diversidad y las interseccionalidades, la serie busca desmitificar las percepciones negativas y romper con los estereotipos que perpetúan los prejuicios contra esta comunidad. Además, reforzar la importancia de las políticas públicas inclusivas y el compromiso social para valorar la

¹Graduanda no curso de Bacharelado em Administração pela Universidade de Pernambuco - UPE.

²Doutora e Mestre em Administração pelo PROPAD/UFPE. Especialista em Gestão de Pessoas pela Faculdade SENAC (2014-2015) e em Gestão Pública pelo Instituto Federal de Pernambuco (IFPE) (2015-2016). Graduada em Administração pela Universidade de Pernambuco UPE/FACITEC (2008-2011). Professora Universitária Adjunta efetiva da Universidade de Pernambuco - UPE, compondo o corpo docente permanente do curso de Bacharelado em Administração e do MBA em Inovação e Tecnologias Avançadas para Gestão.

diversidad, ampliando la visibilidad y la inclusión de estas personas en la sociedad hetero-cis-normativa.

Palabras clave: Orientación sexual y edad; Identidad de género y edad; Discriminación por edad; Diversidad e interseccionalidades; Historias de vida.

BODIES THAT RESIST: AN INTERSECTIONAL DISCUSSION ABOUT AGEISM AND SEXUAL ORIENTATION, BASED ON THE SERIES "LGBT 60+" BY YURI ALVES FERNANDES

ABSTRACT

In recent years, discussions about LGBTphobia and ageism have gained greater prominence, especially on topics that address the intersectionality between sexual orientation, gender identity and age. The series "LGBT 60+: Bodies that Resist" highlights how exclusionary social norms have impacted the life stories of LGBTQIA+ elderly people, revealing the challenges faced by this population over time. By exploring issues such as ageism, diversity and intersectionalities, the series seeks to demystify negative perceptions and break stereotypes that perpetuate prejudice against this community. Furthermore, reinforce the importance of inclusive public policies and social commitment to valuing diversity, expanding the visibility and inclusion of these people in hetero-cis-normative society.

Keywords: Sexual orientation and age; Gender and age identity; Ageism; Diversity and intersectionalities; Life stories.

NOTAS DE ENSINO

INTRODUÇÃO

O caso traz à tona o problema social do preconceito em pessoas com mais de 60 anos LGBTQIA+, ou seja, interseccionalidade entre idade, orientação sexual e de gênero. Este caso trata o marcador social de idade como uma forma de etarismo, conceituado como o preconceito e estereótipos com relação a idade, dirigido a pessoas de qualquer faixa etária (Mattos, 2024). Enquanto os marcadores de orientação sexual e gênero são tratados como LGBTfobia, que é entendida como o preconceito voltado às pessoas da comunidade LGBTQIA+ que fogem dos "padrões" da sociedade heterossexual e cis, vista como a forma correta de ser (Coelho; Desidério; Rocha, 2023). Implica uma reflexão sobre o tema a partir de histórias reais do ponto de vista pessoal de cada protagonista, revelando trechos essenciais de suas vidas e problemas enfrentados pela sua orientação sexual, identidade, gênero e idade.

O termo interseccionalidade, cunhado por Kimberlé Crenshaw em 1989, refere-se à forma como diferentes estruturas de opressão se entrelaçam e interagem, produzindo

experiências únicas e complexas de exclusão social (Crenshaw, 1989). No caso em análise, o conceito possibilita refletir sobre como marcadores sociais como idade, sexualidade e identidade de gênero podem se sobrepor, gerando múltiplas camadas de vulnerabilidade nas mais diversas esferas da vida social. As narrativas apresentadas demonstram que tais intersecções influenciam não apenas o reconhecimento, a representatividade e a vivência da cidadania em espaços públicos e institucionais, mas também o acesso e a permanência no mercado de trabalho.

Assim, a interseccionalidade permite compreender que nem todas as pessoas LGBTQIA+ vivenciam os mesmos desafios: enquanto um jovem homossexual pode encontrar relativa facilidade para inserção profissional, um idoso transexual, por outro lado, pode enfrentar barreiras significativamente mais severas. Dessa forma, o conceito amplia a compreensão das múltiplas formas de exclusão, ressaltando a necessidade de políticas e práticas inclusivas que considerem essas especificidades.

Diante disso, reforça-se a discussão em torno do assunto abordado no documentário, uma vez que traz maior clareza e desmistificação acerca do etarismo e LGBTfobia. Apesar de movimentos em prol dos direitos e políticas conquistados ao longo de anos, a inclusão nas diversas esferas sociais ainda se faz necessária. Desmitificar preconceitos relacionados a interseccionalidade entre idade, orientação de gênero e sexual é uma ferramenta de grande valor para ampliar a visão, que foi distorcida durante décadas, acerca desta parcela populacional. A interseccionalidade entre estes marcadores sociais está enraizada nesses indivíduos e pode prejudicar o círculo familiar, social e o trabalho deles, expor essa situação ajuda a identificar os problemas a serem discutidos e solucionados para alcançar o objetivo de uma sociedade mais inclusiva.

Neste contexto, o Estado desempenha papel fundamental na integração de grupos minoritários sexuais e de gênero e seu acesso ao trabalho de forma não discriminatória e igualitária por meio da criação de políticas públicas. Entretanto, a segmentação social de homem-mulher atua de maneira abundante, dificultando o abandono de preconceitos voltados para esse grupo e seu acesso ao mercado de trabalho (Zanin, 2019).

Do mesmo modo, a população idosa necessita de políticas que priorizem a atuação e permanência deste grupo nas organizações, visto que uma grande parcela da população é

envelhecida e precisa de segurança e direitos protegidos como todos os outros cidadãos (Cepellos, 2018). Dessa forma, o debate sobre este tema se revela fundamental para a compreensão de questões sociais que envolvem essa dualidade de perspectivas, contribuindo para a ampliação do entendimento sobre as dinâmicas sociais em questão.

A construção deste caso para ensino é feita a partir de informações coletadas por meio do documentário brasileiro "LGBT 60+: Corpos que resistem", lançado em 2024, dirigido por Yuri Alves Fernandes e protagonizado por idosos LGBTQIA+. Algumas cenas e problemas suscitados refletem o drama social da interseccionalidade entre idade, orientação de gênero e sexual. A ideia é que os diálogos e situações vividas pelos personagens possibilitem aos discentes, rememorar acontecimentos e narrativas ilustrados da trama e refletir sobre questões sociais urgentes a partir deles, envolvendo discussões voltadas para o público LGBTQIA+ envelhecido nas organizações.

OBJETIVOS DO CASO

A proposta tem como principais objetivos didáticos:

I) Discutir a indiferença enfrentada pelo grupo minoritário formado por idosos LGBTQIA+, analisando os estereótipos e preconceitos que os afetam na sociedade contemporânea, bem como os desafios que enfrentam no contexto organizacional;

II) Promover uma aprendizagem ativa, estimulando os alunos a se envolverem de forma crítica com o conteúdo, gerando reflexões e propondo soluções para os problemas levantados ao longo do caso;

III) Suscitar debates voltados à criação e à implementação de políticas públicas que promovam a integração social de idosos, da população LGBTQIA+ e, especialmente, daqueles que integram ambos os grupos, assegurando-lhes uma vida digna, o pleno exercício de seus direitos e acesso equitativo às organizações.

No que diz respeito à sua aplicação, é possível utilizar este caso em atividades com discentes da graduação, desde que o objetivo das aulas gire em torno da discussão sobre a diversidade, representatividade e inclusão, poder e sociedade, os dilemas enfrentados pelos grupos socio-historicamente marginalizados e o papel deste debate diante dos atravessamentos de discriminações como LGBTfobia e etarismo. Logo, estes temas

transversais podem ser tratados em disciplinas como Gestão de Pessoas, Direito e Cidadania, Diversidade nas Organizações, Políticas Públicas e Sociedade; Sociologia das Organizações, dentre outras. Em razão disto, são formuladas questões chave para nortear a dinâmica e debate em sala.

QUESTÕES PARA DEBATE

Análise da Inclusão e da Diversidade no Ambiente de Trabalho:

Questão: Com base no documentário "LGBT 60+: Corpos que resistem" e nas barreiras enfrentadas pelos protagonistas, discuta como a inclusão de trabalhadores LGBTQIA+ envelhecidos pode ser melhorada no ambiente de trabalho. Quais são os principais desafios que essas pessoas enfrentam em comparação com seus colegas mais jovens e como as organizações podem implementar políticas e práticas para promover um ambiente mais inclusivo e respeitoso? Use exemplos práticos e teóricos para apoiar sua argumentação.

Impacto das Normas Sociais e Culturais na Gestão de Pessoas:

Questão: Examine como as normas sociais e culturais que afetam a população envelhecida e LGBTQIA+ podem influenciar as práticas de gestão de pessoas nas organizações. De que maneira essas normas influenciam a inserção, desenvolvimento, promoção e retenção de trabalhadores com estas características? Proponha estratégias que organizações e gestores podem adotar para mitigar os efeitos negativos dessas normas e garantir igualdade de oportunidades para todos os trabalhadores.

Desafios e Oportunidades na Criação de Políticas de Inclusão:

Questão: Refletindo sobre as experiências compartilhadas no documentário, identifique e analise os principais desafios que as organizações enfrentam ao criar políticas de inclusão e combate ao etarismo contra trabalhadores mais velhos e LGBTQIA+. Quais são as oportunidades que podem surgir de uma abordagem proativa na criação de políticas? Discuta como essas políticas podem contribuir para o desempenho organizacional e a satisfação dos trabalhadores.

Educação e Sensibilização no Ambiente Organizacional:

Questão: Considere a importância da educação e da sensibilização em torno das questões enfrentadas pela população envelhecida e LGBTQIA+ no local de trabalho. Como a formação e a conscientização podem ajudar a superar estereótipos e preconceitos e melhorar o contexto de trabalho?

ROTEIRO PARA DISCUSSÃO

Sugere-se a exibição do documentário, na integralidade, em sala de aula, ou a indicação para que os alunos o assistam, previamente, possibilitando, dessa forma, a discussão das cenas, com base na temática proposta. O docente poderá ainda:

Delegar a leitura, a análise das questões e a elaboração das respostas de forma individual ou em grupo (em casa ou na sala de aula);

Analisar e fomentar a discussão em pequenos grupos; e

Discutir em sessão plenária os pontos mais relevantes do filme que amparam o debate da temática.

O Quadro 1, apresentado, a seguir, ilustra o tempo sugerido para a realização de cada atividade.

Quadro 1. Cronograma sugerido para cada atividade

Tempo estimado*	Atividades
60 min	Exibição do documentário
20 min	Apresentação do caso e proposição das questões a serem debatidas pelos discentes;
30 min	Organização da turma em pequenos grupos. Esta etapa tem o objetivo de permitir que os alunos compartilhem suas impressões e opiniões;
70 min	Compartilhamento e discussão das respostas dos grupos com toda a turma;
20 min	Fechamento do caso e considerações finais a serem proferidas pelo docente.

*A sugestão baseia-se em disciplinas com aulas que totalizam 200 minutos/dia (4 tempos de 50 min).

Fonte: Elaborado pelas autoras (2024).

A introdução da temática sobre o movimento LGBTQIA+ no Brasil ganhou maior intensidade no período da Ditadura Cívico-Militar entre as décadas de 1970 e 1980. Neste período, a perseguição, preconceito e violência contra essas pessoas chegou ao seu ápice, de tal modo que toda pessoa da comunidade ou associado era repreendido sem direito à liberdade de expressão (Teischmann, 2021). Ainda conforme Teischmann (2021), mesmo diante de restrições sociais e culturais, o movimento continuou lutando por direitos de igualdade, liberdade social e de expressão. As maiores conquistas ocorreram durante o período de redemocratização no Brasil, quando a atuação de lideranças políticas resultou na aprovação de leis que garantiram direitos à comunidade LGBTQIA+. Além disso, a criação da Parada do Orgulho LGBTQIA+ tornou-se uma importante forma de expressão e celebração da identidade e das lutas desse grupo.

Vale ressaltar que durante a Ditadura Militar, destaca-se o surgimento de oposição ao regime por meio do jornal *Lampião da Esquina*, que se comprometeu a publicar boletins e promover debates sobre a comunidade LGBTQIA+, abordando as opressões enfrentadas no contexto autoritário. Esse jornal revolucionário tornou-se um importante instrumento de resistência aos atos antidemocráticos do Estado. Como consequência de sua influência, foi fundado o grupo *Somos*, que buscava afirmar a homossexualidade como parte legítima da sociedade. Posteriormente, surgiram subgrupos como o Grupo de Ação Lésbica Feminista, fortalecendo ainda mais a luta pelos direitos LGBTQIA+ (Soares, 2024).

Ainda no contexto histórico, a origem dos movimentos LGBTQIA+, tanto no Brasil quanto em outros países, remonta ao século XX, nos Estados Unidos, com a fundação da *Mattachine Society*. Essa organização clandestina reunia gays e lésbicas com o objetivo de integrar essas pessoas à sociedade da época. Um marco significativo foi a Revolta de *Stonewall*, em 28 de junho de 1969, quando frequentadores do bar *The Stonewall Inn* — incluindo homossexuais, lésbicas e travestis — enfrentaram a repressão policial em uma

violenta resistência que durou três dias. No ano seguinte, uma passeata com mais de 10 mil pessoas marcou o início do Dia do Orgulho LGBTQIA+ (Gomes; Zenaide, 2019).

A LGBTfobia é o preconceito e discriminação contra pessoas que não se encaixam nas normas cis-heterossexuais, abrangendo bifobia, lesbofobia, homofobia e transfobia, e muitas vezes resultando em atos violentos (Coelho; Desidério; Rocha, 2023). Apesar de avanços como passeatas, paradas e grupos de defesa, essa discriminação persiste, impactando a saúde mental da comunidade LGBTQIA+. Problemas como depressão, ansiedade, automutilação e tentativas de suicídio frequentemente decorrem da rejeição familiar, religiosa e social, que trata essas pessoas com desprezo e desrespeito à sua orientação sexual e identidade de gênero (Tagliamento et al., 2021).

O etarismo é uma forma de discriminação presente também na comunidade LGBTQIA+, caracterizada por preconceitos e estereótipos relacionados à idade, afetando tanto jovens quanto idosos. Esses indivíduos frequentemente enfrentam julgamentos sobre suas capacidades, conhecimentos e gostos (Mattos, 2024). No caso dos idosos, sua sexualidade e identidade de gênero são frequentemente presumidas como cis-heterossexuais, o que reforça normas sociais que dificultam sua inclusão e os tornam invisíveis. Essa marginalização pode levar à homofobia internalizada dentro da própria comunidade, onde a ênfase na juventude diminui o reconhecimento e a valorização dos mais velhos no âmbito cultural e social (Crenitte; Miguel; Filho, 2019).

Diante desses fatores, o uso de políticas públicas voltadas para a população LGBTQIA+ é permeado de discussões e obstáculos ao longo dos anos. No estudo de Sousa e Mendes (2021), é abordado principais entraves na criação de tais políticas – falta de arcabouço, representatividade LGBTQIA+ no meio jurídico, conservadorismo religioso e falhas na interlocução entre Estado e sociedade civil – que dificultam o acesso dessas pessoas em lugares comumente explorados pelos demais cidadãos héteros e cis. O desenvolvimento de problemas agregados a essa situação causa impacto na vida dessa comunidade diversa, como a saúde mental, social e emocional.

Problemas relacionados à gestão da diversidade e de educar a própria equipe interna em ambientes de trabalho são desafios para trabalhadores que fazem parte do círculo de minorias e para gestores. Efetivar o uso de políticas e leis que assegurem a proteção física e

moral destas pessoas, muitas vezes, torna-se algo irreal e distante, fazendo com que os casos discriminatórios aumentem em grandes proporções devido ao enraizamento de ideias e ações preconceituosas (Saraiva; Irigaray, 2009).

Nesse contexto, os problemas no bem-estar em ambientes sociais e do trabalho são profundamente afetados pela exclusão, o que resulta na diminuição da eficiência e do desempenho nas atividades laborais. Esse processo prejudica a autoestima do indivíduo, refletindo negativamente em sua vida pessoal e perpetuando um ciclo de discriminação em torno do grupo marginalizado (Barbosa et al., 2024). Ainda segundo a pesquisa de Barbosa e colaboradores (2024), é possível observar aspectos positivos quando há maior participação da diversidade LGBTQIA+ nas tomadas de decisões, além do aproveitamento dos conhecimentos que esse grupo pode oferecer. Isso contribui para resultados gratificantes e promove um ambiente mais harmônico nas organizações.

Além dos estereótipos relacionados à orientação sexual e identidade de gênero, o enfrentamento do etarismo no cotidiano é uma questão que merece destaque, especialmente no que se refere aos cuidados com a saúde do idoso – tanto física quanto mental. O etarismo pode resultar no isolamento e no abandono dos idosos por parte de seus familiares, agravando ainda mais sua vulnerabilidade social e emocional (Silva et al., 2024). A expulsão dos trabalhadores mais velhos do mercado de trabalho causa a perda de mão de obra qualificada para as organizações. O gerenciamento de informações entre diferentes gerações poderia promover melhorias contínuas nos resultados financeiros e na percepção dos clientes sobre a organização, além de diversificar o ambiente organizacional. Esse intercâmbio intergeracional enriqueceria a dinâmica no local de trabalho, trazendo benefícios tanto para o desempenho da organização quanto para a inclusão de diversas perspectivas (Silva et al., 2021).

Diante disso, as questões relacionadas à inserção dos idosos LGBTQIA+ no contexto organizacional foram abordadas diante desse contexto, e as respostas são consideradas tanto na literatura acadêmica quanto no contexto social e histórico, proporcionando uma compreensão mais ampla e crítica sobre o tema.

DISCUSSÃO

A partir das questões estabelecidas, é possível analisar os impactos sociais e culturais que o tema permite discutir. Para isso, a literatura fornece informações que apoiam opiniões quanto à inserção de idosos LGBTQIA+ em organizações, seus direitos e desafios frente a estigmas e discriminações sofridas em relação ao aspecto etário e orientação sexual e de gênero.

Então, para a questão 1, destaca que o ambiente organizacional está em constante transformação, especialmente no que se refere aos comportamentos e às estruturas profissionais. Diante disso, torna-se fundamental discutir o envelhecimento de pessoas LGBTQIA+ nas organizações e as barreiras que enfrentam nesse contexto. O aumento da demanda por Qualidades Sociais no novo mercado de trabalho tem gerado não apenas oportunidades, mas também uma nova ordem social de exclusão (Juliani; Scopinho, 2020). Isso significa que indivíduos fora do "padrão" estabelecido são frequentemente alvos de discriminação.

Segundo Sousa (2023), adaptar-se à diversidade social é essencial para o ambiente organizacional, pois permite a manutenção de boas relações e interações eficientes. A autora também observa que alguns grupos, como os profissionais idosos e os membros da comunidade LGBTQIA+, são mais afetados pela discriminação e estereótipos, incluindo a falta de flexibilidade, a suposta incapacidade de se atualizarem, a dificuldade com o uso de tecnologia, e a desconsideração de sua identidade de gênero e orientação sexual.

Autores como Juliani e Scopinho (2020) também destacam as dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores LGBTQIA+ em relação à "passabilidade" nas organizações, que muitas vezes são forçados a se camuflar para evitar piadas, vexames e constrangimentos. Além disso, Cepellos (2018) aponta aspectos negativos frequentemente mencionados por gestores em relação aos trabalhadores mais velhos, como limitações físicas ou mentais, exigência de salários mais altos e resistência à liderança por parte de jovens.

Essas atitudes de discriminação são contraditórias com a lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, a lei defende a proibição da adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros. Dessa forma, assegura que trabalhadores envelhecidos LGBTQIA+ sejam

protegidos pela legislação trabalhista, apesar de ainda ocorrer situações em que a falta de respeito é mantida para essas pessoas fazendo com que se sintam amedrontados diante da perspectiva de denúncia (Saraiva; Irigaray, 2009).

A dificuldade em gerir a diversidade nas organizações resulta, em grande parte, de uma liderança que carece da capacitação necessária para a Gestão de Diversidade. Essa responsabilidade deveria ser assumida pelo departamento de recursos humanos, com o objetivo de garantir um ambiente de trabalho inclusivo e livre de discriminações e preconceitos relacionados à orientação sexual, identidade de gênero e faixa etária. Ao promover um ambiente agradável e respeitoso para todos os trabalhadores, as organizações conseguiriam formar equipes heterogêneas, o que não só contribuiria para um clima organizacional mais saudável, mas também tornaria as equipes mais eficientes e produtivas. A capacitação adequada da liderança, portanto, é um passo essencial para superar as barreiras enfrentadas por grupos marginalizados, e para fomentar uma cultura de inclusão nas organizações (Bezerra et al., 2022).

Outro grande problema reside na falta de políticas públicas e organizacionais que garantam a permanência desses profissionais nas organizações. Infelizmente, essa questão não é uma prioridade para a maioria das organizações (Cepellos, 2018). Contudo, promover a diversidade e romper com processos discriminatórios são formas essenciais de ampliar os direitos humanos e garantir um ambiente mais inclusivo e igualitário, como defendem Juliani e Scopinho (2020).

Em relação aos idosos, as políticas se fazem presente em grande maioria e garantem direitos voltados para este grupo. Porém, surgem barreiras que limitam o uso correto e eficaz dessas ações, como a questão regional que influenciam a maneira e a forma como são utilizadas (especialmente em áreas rurais) e fatores que dificultam a autonomia dos idosos nos ambientes corporativos (Ribeiro et. al., 2025). Assim, tornar as políticas mais flexíveis e acessíveis para todo tipo de organização proporciona maior uniformidade de eficácia de sua efetividade e melhora a experiência do trabalhador idoso.

Entre os anos de 2013 e 2014, houve uma diminuição na institucionalização de políticas públicas voltadas para a comunidade LGBTQIA+, particularmente no que se refere ao acesso ao trabalho e outras áreas sociais, por parte dos Governos Federais. No entanto, o

fortalecimento de novas propostas a partir de 2014 gerou impactos significativos, resultando em uma maior resposta de políticas estaduais e municipais, que se mostraram mais eficazes no desenvolvimento de medidas inclusivas, especialmente no mercado de trabalho. O avanço desses movimentos em defesa da diversidade reflete a necessidade urgente de formas mais eficazes de combater a discriminação, garantindo a equidade no acesso a diversas esferas profissionais e sociais (Pereira, 2018).

Em razão desses fatores, o uso de políticas públicas voltadas para melhorias e seguridade de direitos para essa população torna-se parte de discussões, contudo não menos importantes nas esferas sociais. Algumas políticas podem ser implementadas para mitigar essas situações, como:

1. Ações voltadas ao recrutamento de pessoas LGBTQIA+ mais velhas, reconhecendo o vasto conhecimento sociocultural que possuem (Costa; Corrêa, 2021).
2. Capacitação de gestores para que reconheçam situações de exclusão e discriminação, desenvolvendo habilidades sociais para lidar com diferentes grupos em suas equipes (Jesus; Costa, 2022).
3. Mapeamento da cultura organizacional, identificando pontos vulneráveis que possam perpetuar preconceitos contra esses grupos marginalizados (Cunha; Vieira; Oliveira, 2021).
4. Criar espaços seguros para pessoas deste grupo marginalizado compartilharem experiências, fortalecendo a representatividade e incentivando a inclusão no ambiente de trabalho (Paranhos, 2023).
5. Promover trocas de experiência entre profissionais jovens e idosos LGBTQIA+, incentivando a valorização do conhecimento e diminuindo preconceitos entre gerações (Jesus; Costa, 2022).
6. Organizar Grupos de Recursos de Trabalhadores – também conhecido como Grupos de Afinidades – para desenvolver debates entre pessoas e suas experiências pessoais, promovendo um ambiente mais harmônico e saudável em relação à diversidade organizacional do quadro de trabalhadores existente nas organizações (Irigaray; Quintella; Kadri, 2024).

Essas medidas podem ajudar a quebrar barreiras, tornando o ambiente organizacional mais inclusivo e favorecendo um desempenho mais harmonioso no mercado de trabalho.

Para a questão 2, entende-se que, no ambiente organizacional, os fatores sociais e culturais apresentam grande significância nos comportamentos e atitudes dos trabalhadores, bem como na gestão de pessoas. Nesse sentido, Corrêa e Costa (2022), apresentam o recrutamento como um processo de seleção e comparação entre candidatos a vagas de emprego; no entanto, alguns candidatos estão sujeitos a discriminações com base nesses mesmos fatores sociais e culturais, especialmente ao pertencerem a grupos marginalizados, como idosos e pessoas LGBTQIA+.

Os critérios de recrutamento podem variar dependendo da organização, incluindo orientação sexual e idade. Contudo, as competências dos candidatos devem ser avaliadas com igual peso para a seleção e incorporação de novos trabalhadores, inclusive grupos diversos como gays, lésbicas, bissexuais, transexuais e outros que contribuem para uma cultura e ambiente diversificado nas organizações (Chefer; Lima, 2023). Infelizmente, as construções sociais ainda são percebidas na seleção e gestão de pessoas, resultando em discriminação contra grupos menos favorecidos.

Estereótipos sobre a velhice e a comunidade LGBTQIA+ influenciam a gestão organizacional, especialmente quando pessoas desses grupos estão presentes no ambiente de trabalho. No caso dos estereótipos relacionados à idade, esses podem resultar em aspectos negativos, como exclusão social, impacto no desempenho dos trabalhadores e perda de identidade dos indivíduos (Silva et al., 2021). Da mesma forma, a presença de indivíduos LGBTQIA+ pode ser acompanhada de discriminação por orientação sexual e identidade de gênero, exclusão social e desmotivação no trabalho (Lando; Santos; D'Angelo, 2020).

A busca pela excelência baseada em trabalhadores com alto grau de competências sofre interferências relacionadas às diversidades sociais e culturais. Situações de constrangimento e preconceito são frequentes nas corporações, resultando em uma ordem social excludente entre trabalhadores. Essa realidade contraria o aumento de Qualidades Sociais exigidas dentro das organizações por meio do uso de recursos humanos (Juliani; Scopinho, 2020).

A visão "utilitarista" pode também dificultar o desenvolvimento das organizações, ao implicar no uso preferencial de pessoas jovens e consideradas "úteis", excluindo outros grupos (Corrêa; Costa, 2022). Pires e outros autores (2021) destacam percepções dos gestores sobre trabalhadores mais velhos, evidenciando tanto desafios quanto vantagens na inclusão desse grupo nas organizações. Entre os pontos negativos, mencionam-se dificuldades em lidar com novas tecnologias, aceitar lideranças jovens e acompanhar mudanças rápidas, fatores que alimentam a ideia de baixa adaptabilidade. No entanto, os gestores reconhecem qualidades como experiência, comprometimento, produtividade e eficiência, atributos que geram expectativas positivas sobre sua contribuição no ambiente corporativo. Essa dualidade ressalta a importância de estratégias que valorizem a qualificação desse grupo, superando preconceitos e maximizando seus impactos positivos nas organizações.

Diante disso, a carência de uma abordagem analítica sobre o tema é evidente, sendo necessárias práticas gerenciais para combater discriminações no ambiente corporativo (Trindade; Moura; Lone, 2024). Ainda segundo os autores, o Departamento de Recursos Humanos deve potencializar e incentivar a valorização da diversidade nas organizações, promovendo maior desempenho nas equipes e melhores resultados.

Cepellos (2018) enfatiza o uso de políticas institucionais para promover a permanência, evitar exclusão e conscientizar sobre a importância de grupos marginalizados, como pessoas mais velhas, nas organizações. Ao adaptar a diversidade social no ambiente de trabalho, contribui-se para boas relações e interações eficientes entre os trabalhadores (Sousa, 2023).

Silva e colaboradores (2021) defendem o uso de equipes intergeracionais para melhorar a harmonia e mitigar o etarismo nas organizações, tornando a colaboração entre diferentes gerações uma peça-chave na superação de estigmas e estereótipos, além de proporcionar um ambiente estável e saudável para trabalhadores mais velhos. Lando, Santos e D'Angelo (2020) afirmam que a responsabilidade social, implementada junto a ações que valorizem a diversidade dos trabalhadores, pode maximizar a força de trabalho.

Complementando essas ideias, uma gestão diversificada e participativa, aliada a estratégias de diversidade e políticas de inclusão social, proporciona vantagem competitiva ao oferecer melhores condições de trabalho, permitindo que os trabalhadores expressem

suas identidades sem receio de preconceito ou discriminação (Lando; Santos; D'Angelo, 2020).

Para a questão 3, destaca-se que o documentário pode ser tomado como exemplo para tratar como o uso de políticas que incluam a diversidade no ambiente corporativo pode ser um diferencial no desempenho e eficácia das organizações.

O trabalho não se limita apenas a um meio de sustento; no ambiente corporativo, competências e habilidades são desenvolvidas, promovendo o crescimento dos trabalhadores. No entanto, é também nesse espaço que ocorrem violências relacionadas a características sociais e culturais, como identidade de gênero, idade ou orientação sexual, o que pode resultar em transtornos e doenças psicológicas (Ribeiro et al., 2020).

Segundo Sousa, Gallardo e Borges (2021), vivemos atualmente em um cenário de revolução cultural, caracterizado por intensas mudanças na sociedade e, conseqüentemente, nas organizações e sua composição de recursos humanos. Nesse contexto, adaptar-se à diversidade social no ambiente organizacional torna-se essencial, pois essa adaptação pode trazer melhorias a vários aspectos e setores corporativos (Sousa, 2023).

Embora seja uma questão contemporânea, o problema do desrespeito e discriminação contra grupos marginalizados devido a fatores como idade e orientação sexual ainda é comum em muitas organizações. Nesse sentido, o uso de políticas inclusivas é fundamental para combater o preconceito. No entanto, muitas organizações ainda não se comprometem com prazos e metas específicas para a implementação dessas políticas, e a distância entre a teoria e a prática permanece um desafio (Ribeiro et al., 2020).

Os obstáculos para a inclusão variam conforme o tipo de organização. Grandes organizações têm maior facilidade em implementar políticas de inclusão em sua cultura organizacional, enquanto pequenas organizações tendem a apresentar mais resistência em adotar tais práticas (Sousa; Gallardo; Borges, 2021). Em geral, organizações de grande porte possuem uma visão estratégica mais desenvolvida em relação ao uso de recursos humanos, o que permite criar melhores condições de trabalho para seus trabalhadores e abordar as diferenças socioculturais de forma mais abrangente.

O uso de representantes envelhecidos LGBTQIA+ na formulação e implementação de políticas públicas é um fator essencial para transformar o direcionamento dessas medidas. O

documentário evidencia esse avanço ao apresentar Denise como Secretária-Executiva do Conselho Estadual de Políticas Públicas LGBTQIA+ do Estado do Rio de Janeiro, o que demonstra que o reconhecimento dessa população já ocorre em instâncias jurídicas e administrativas. Esse protagonismo fortalece o acesso de cidadãos pertencentes a grupos sociohistoricamente minorizados aos espaços sociais, incluindo o ambiente organizacional, ampliando as possibilidades de inclusão, visibilidade e construção de políticas mais alinhadas às suas realidades.

Uma pesquisa realizada em Belo Horizonte revelou que 88% dos participantes transexuais relataram enfrentar maiores dificuldades tanto para conseguir quanto para se manter em empregos. Embora pessoas homossexuais apresentem maior facilidade de inserção no mercado, muitas ainda optam por esconder sua sexualidade por medo de discriminação (Zanin; Ferreira; Ribeiro, 2019).

Apesar de o estudo ter sido conduzido em um único estado, ele pode ser compreendido como uma amostra representativa da realidade de uma parcela significativa da população. Esses dados reforçam a urgência da implementação de políticas públicas efetivas nas organizações que lidam com diversidade, como forma de prevenir situações de preconceito, piadas ofensivas, falta de preparo das equipes e conflitos relacionados, inclusive, ao uso de banheiros por trabalhadores (Zanin; Ferreira; Ribeiro, 2019).

Dantas e Gomes Filho (2019) destacam que a diversidade no mercado de trabalho pode aumentar a receita de vendas, gerar maior satisfação no ambiente de trabalho e promover a produtividade. Assim, políticas de inclusão têm impacto positivo nos resultados organizacionais. Entretanto, o preconceito enraizado nas organizações muitas vezes se manifesta de formas sutis e explícitas, com agressões verbais entre diferentes grupos, tanto minoritários quanto não minoritários, relacionadas à diversidade.

A falta de efetiva implementação das políticas de inclusão por parte dos gestores contribui para a perpetuação dessa dinâmica. Isso faz com que os grupos marginalizados se sintam obrigados a esconder sua identidade para manter o emprego, criando um ciclo vicioso de desrespeito e exclusão. Este ambiente não só prejudica a confiança e o bem-estar dos trabalhadores, mas também enfraquece as iniciativas de diversidade e inclusão,

comprometendo o desenvolvimento de uma cultura organizacional realmente inclusiva (Saraiva; Irigaray, 2009).

A integração de políticas que promovem a inclusão de idosos LGBTQIA+ pode enriquecer a cultura organizacional e melhorar o desempenho das equipes. A diversidade é frequentemente associada à criatividade, inovação e à exploração de diferentes pontos de vista, o que resulta em vantagem competitiva para as organizações. Apesar dos desafios que surgem ao implementar essas políticas, os benefícios superam as dificuldades, criando um ambiente mais inclusivo e produtivo. Nesse contexto, a gestão eficaz da diversidade é essencial para resolver conflitos entre grupos diversos e gerenciar as habilidades de forma a maximizar o potencial de cada trabalhador (Luz; Alves, 2022).

Para a questão 4, considera-se que a crescente visibilidade das pessoas LGBTQIA+ idosas despertou interesse em diversas esferas sociais, incluindo discussões sobre resistência, conquistas de direitos e igualdade (Araújo; Carlos, 2018). Este tema ganha relevância no ambiente organizacional, onde se busca garantir direitos, conscientizar e educar trabalhadores para combater preconceitos e discriminação, promovendo inclusão, diversidade e igualdade.

O enraizamento de aspectos negativos quanto à velhice e invisibilidade desse grupo dificulta a disseminação do conhecimento a outras pessoas, que passam a conviver com esta ideia sólida baseada nos estereótipos já vinculados a estas pessoas (Salgado et al., 2024). Além de disseminar ideias enraizadas em outras pessoas, o próprio idoso pode ser negativamente afetado. Um exemplo prático é a narrativa de Márcio, que expressa o receio em relação à adoção por acreditar que não conseguiria acompanhar o crescimento de Phellipe, evidenciando o quanto essas ideias podem ser nocivas para a própria população dentro do recorte social da velhice.

Diante dessa realidade, muitos trabalhadores LGBTQIA+ preferem ocultar sua orientação sexual no ambiente corporativo para evitar possíveis estigmas. Isso evidencia que a transformação na cultura organizacional não pode se limitar à contratação de um quadro diverso, mas deve ser acompanhada por políticas inclusivas que promovam o respeito à diversidade e uma cultura ética em relação à diversidade social e cultural no ambiente de trabalho (Drummond; Versiani, 2022).

Em relação à contratação e permanência de trabalhadores mais velhos, Costa e Silva, Oliva e Romeiro (2022) apontam a ausência de políticas e práticas de inclusão voltadas para idosos nas organizações, o que contribui para um ambiente de trabalho insatisfatório e muitas vezes excludente. Os autores destacam, ainda, a importância do papel do gestor nesse contexto, enfatizando que ele deve ser um motivador de políticas e práticas que integrem pessoas mais velhas no ambiente corporativo. Além disso, os gestores precisam estar atentos às necessidades específicas desse grupo, promovendo uma cultura organizacional que valorize e aproveite a experiência e o conhecimento dos trabalhadores mais idosos, garantindo sua inclusão e bem-estar

No Brasil, a diversidade no ambiente de trabalho apresenta desafios significativos. A inclusão de diferentes aspectos socioculturais nas equipes pode gerar conflitos entre os grupos, dificultando a colaboração devido a valores, crenças e perspectivas divergentes. Além disso, a comunicação tende a ser menos fluida, pois as barreiras culturais e linguísticas podem impactar a troca de informações. A gestão se torna ainda mais complexa ao lidar com a diversidade de gêneros, sexualidade e idades, exigindo que a liderança promova um ambiente inclusivo e respeitoso para que todos possam contribuir de maneira plena, sem que as diferenças se tornem fontes de tensões (Cardoso; Gomes; Pederneira, 2023).

Visto que a diversidade é um elemento inevitável e, por isso, precisa ser gerida estrategicamente. Cabe às organizações disponibilizarem ambientes inclusivos que respeitem as diferenças dos trabalhadores. Ademais, os gestores devem adotar políticas e práticas que sensibilizem a compreensão e a conscientização, com o objetivo de reduzir discriminações e preconceitos relacionados a pessoas idosas e à comunidade LGBTQIA+, que ainda precisam conquistar mais espaço no ambiente corporativo. Isso garantirá a diversificação das equipes, gerando valor agregado aos serviços e produtos, além de promover maior eficiência e inovação nos ambientes organizacionais (Cardoso; Gomes; Pederneira, 2023).

CASO

Lançado em janeiro de 2024, o documentário "LGBT 60+: Corpos que resistem" 3ª temporada de 2024, dirigido por Yuri Alves Fernandes, revela histórias emocionantes e inspiradoras de pessoas LGBTQIA+ com mais de 60 anos, idade oficialmente reconhecida para

a categoria de pessoa idosa, segundo a lei nº 14. 423, de 22 de julho de 2022, do Estatuto do Idoso. Durante os cinco episódios são narradas histórias de Ana, Denise, Márcio, Franco e Luiza, cada episódio expondo nuances de suas vidas e desafios enfrentados nessa trajetória de descoberta e aceitação em relação à orientação sexual e/ou identidade de gênero.

Assim, este caso de ensino é desenvolvido a partir de informações coletadas deste documentário brasileiro, que tem como protagonistas idosos LGBTQIA+. Algumas cenas e questões abordadas no filme destacam o impacto social da interseccionalidade entre a idade, sexualidade e gênero. O objetivo é que os estudantes, por meio dos diálogos e das situações vividas pelos personagens, possam visitar eventos e narrativas retratados na trama, promovendo uma reflexão sobre questões sociais urgentes a partir dessas vivências, com o foco voltado para LGBTQIA+ envelhecidos nas organizações e seus direitos enquanto cidadãos.

Ana Carolina Apocalypse, uma mulher trans de 65 anos, iniciou sua transição de gênero aos 59, mas, desde a infância, relata que já demonstrava interesse por objetos e roupas femininas, mas temia o preconceito e a rejeição da família. "Se eu tivesse transicionado antes, talvez não estivesse viva hoje", reflete Ana, apontando os desafios que enfrentou devido à falta de compreensão da sociedade, amigos e família e violência. Neste sentido, Peixoto (2018) aborda a formação sociohistórica da violência direcionada a comunidade LGBTQIA+, indicando desafios enfrentados quanto à dignidade moral, luta por representatividade e direito à vida. Em complementação, Souza e Feliciano (2020), mapeiam o Estado brasileiros e mostram indicações de crimes cometidos a esta população, ilustrando o cenário contemporâneo e expectativa de vida relacionado ao grupo LGBTQIA+, mostrando aspectos que podem fazer com que a vida desta parcela da população seja diminuída significativamente. Felizmente, não é o caso de Ana. Ela só se reconheceu como trans ao assistir à novela "A Força do Querer", exibida na emissora Globo no ano de 2017, identificando-se com uma personagem transgênero. Hoje, Ana sente orgulho de si mesma, está feliz e agradece ao SUS pelo apoio durante sua transição, uma vez que possibilitou a sua redesignação sexual, por meio da Resolução CFM nº 1.955/2010, que estabelece diretrizes no atendimento às pessoas transgênero e permite a cirurgia e tratamento hormonal, promovendo atendimento médico especializado em transição de gênero. Ela destaca a

importância de profissionais, que consistem em uma equipe formada por médico psiquiatra, cirurgião, endocrinologista, psicólogo e assistente social, comprometidos com o bem-estar de todos, independentemente de cor, raça, idade, gênero ou orientação sexual. Além disso, Ana enfrenta a questão de não poder acessar benefícios sociais, já que, segundo ela, "quem trabalhou foi o Zezinho", seu nome antes da transição. Dessa forma, Zezinho contribuiu com seu trabalho durante os anos exigidos por lei e poderia receber os benefícios associados à aposentadoria. Contudo, com a transição, não foram considerados esses benefícios em sua nova identidade. Assim, por não cumprir com as exigências, Ana não recebe aposentadoria, considerando que ela nunca trabalhou.

Denise Thaynáh Santos França, uma mulher transgênero, negra, com 73 anos de idade, tem uma trajetória marcada por conflitos internos e superação. Desde a infância, ela tinha preferência por roupas femininas, mas sofria com a culpa por não entender seus sentimentos, confessando ao padre frequentemente. Na vida adulta, ainda com medo de ser descoberta, ela encontrou o mIRC, uma plataforma de bate-papo, onde conheceu o termo "crossdresser", que segundo Azevedo (2020) é uma "performatização do gênero oposto" ao que nasceu cuja orientação sexual pode ser diversa e a identidade de gênero é uma expressão da transgeneridade. Denise se identificou com esta performance. Aos 52 anos, juntou-se à "Turma Ok", o clube LGBTQIA+ mais antigo do mundo, onde começou a se apresentar como Denise. A Turma Ok é um grupo cultural LGBTQIA+ fundado nas décadas de 1960 que atua promovendo espaço de inclusão e resistência, principalmente durante o período da ditadura militar ao qual sofriam grande repreensão. Ainda hoje realiza espetáculos e apresentações de homens gays e travestis desafiando normas sociais quanto à sexualidade e gênero, oferecendo liberdade, criatividade e autoaceitação (Soliva, 2019). Com o tempo, Denise decidiu assumir sua identidade também durante o dia, enfrentando o medo de ser vista publicamente como mulher trans. Denise iniciou acompanhamento psicológico para compreender melhor sua identidade de gênero e explorar o processo de transição, recebendo o diagnóstico de que era uma pessoa trans começou a moldar sua trajetória. Hoje, ela ocupa o cargo de Secretária-Executiva do Conselho Estadual de Políticas Públicas LGBTQIA+ do Estado do Rio de Janeiro, onde trabalha para promover direitos humanos e políticas públicas que melhorem a qualidade de vida da comunidade LGBTQIA+. Denise transformou sua trajetória de luta

pessoal em uma missão para ajudar outras pessoas, que vivem realidade semelhante, a viverem suas identidades de gênero e sexualidades plenamente.

Márcio Guerra, jornalista de 63 anos, vive há 34 anos um relacionamento com Flávio, a quem chama de sua "alma gêmea". Embora tenha se identificado como gay desde a sua adolescência, o verdadeiro ponto de virada em sua vida veio quando Flávio expressou o desejo de adotar uma criança. Márcio, inicialmente relutante, sentia-se inseguro quanto à paternidade por causa da idade, temendo não estar presente para acompanhar o crescimento do filho. Porém, ao acompanhar Flávio em visitas a orfanatos, essa hesitação foi quebrada quando Flávio encontrou Phelippe, o menino que completaria suas vidas. Ao adotarem Phelippe, Márcio e Flávio formaram uma família movida pelo amor, cuidado e respeito mútuo. A jornada do casal não apenas desafiou convenções sociais sobre casais homoafetivos, mas também sobre a idade e o papel dos pais, destacando que a essência da paternidade está no vínculo e no compromisso, não nas normas impostas pela sociedade. Segundo Souza, Coelho e Honorato (2022), casais homoafetivos enfrentam maiores desafios no processo de adoção de crianças e adolescentes devido à persistência de estereótipos que privilegiam casais heterossexuais como suposta escolha ideal para a criação e educação de menores. Esses estereótipos refletem preconceitos, como a crença de que casais formados por pessoas do mesmo sexo poderiam influenciar a orientação sexual das crianças ou não oferecer a figura tradicional de "pai" e "mãe". O estudo também aponta que as barreiras são ainda mais significativas para casais gays (homens cisgêneros) em comparação com casais de mulheres lésbicas. Isso está relacionado a um senso biológico que favorece as mulheres, por serem vistas como mais próximas de um modelo maternal, o que facilita o processo de adoção. Já para homens homossexuais, o acesso ao sistema adotivo é frequentemente dificultado por barreiras legais, sociais e culturais que reforçam esses preconceitos. Entretanto, na narrativa de Márcio, é destacado o entendimento de Phelippe sobre sua orientação sexual, demonstrando que teve total liberdade e apoio de seus pais em sua escolha. Apesar de ter sido criado por pais homoafetivos, Phelippe é heterossexual e, em nenhum momento, sentiu-se pressionado a ser algo diferente de sua própria identidade. Desconstruindo o estereótipo de que filhos de casais homoafetivos seriam influenciados a adotar a mesma orientação sexual de seus pais.

Franco, um homem trans de 67 anos residente no Rio de Janeiro, enfrentou inúmeros desafios ao longo de sua vida, marcados por uma luta constante contra o preconceito. Ele revela: "É uma vida inteira lidando com preconceito". Sem apoio familiar durante a juventude, Franco deixou a casa onde vivia e passou a viver como uma pessoa em situação de rua, sendo alimentado e cuidado por desconhecidos, a quem ele se refere como sua verdadeira "família". Embora tenha se reconhecido como homem ainda na adolescência, somente iniciou sua transição após assistir a uma entrevista com João Nery, um ativista da comunidade LGBTQIA+ reconhecido como pioneiro na mudança de gênero após sua cirurgia de redesignação sexual em 1977 e, após isso, começou a lutar pelos direitos da comunidade e pela criação do Projeto de Lei João Nery – PL 5.002 – que dispõe sobre a identidade de gênero, afirmando o direito ao seu reconhecimento legal. Aos 66 anos, em 2023, Franco realizou a cirurgia de mastectomia, o que lhe trouxe maior conforto consigo mesmo. Mesmo rejeitado pela família, ele cuidou da mãe doente, afirmando com serenidade: "Eu cumpri minha missão com ela", abandonando mágoas e ressentimentos. Agora, ele sonha em continuar seus estudos e lutar por causas que promovam uma sociedade mais justa e igualitária. Sentindo-se finalmente livre após encontrar sua verdadeira identidade, Franco reflete uma jornada de resiliência e renovação.

Luiza Gasparelly assumiu-se como Drag Queen aos 14 anos e, aos 60, continua deslumbrando o público com suas performances e shows. "Luiz é um ser inexistente que dá vida a Luiza", reflete, evidenciando a dualidade que a arte drag pode representar. Inicialmente, sua mãe relutou em aceitar essa escolha de vida, mas, com o tempo, tornou-se uma apoiadora fervorosa de sua carreira. Luiza viajou sozinha para diversos países, onde se apresentou e compartilhou sua arte. Ela viveu durante a repressão militar no Brasil e relembra: "O preconceito era surreal", trazendo à tona as lutas e conquistas que marcaram sua trajetória em um ambiente hostil. Hoje, enfrenta novos desafios, afirmando: "Com 60 anos, tudo fica mais difícil", evidenciando as questões sociais que envolvem não apenas a LGBTfobia, mas também o preconceito relacionado à idade. Apesar das adversidades, Luiza se declara uma drag queen realizada e feliz, mostrando que a coragem e a autenticidade podem brilhar em meio às sombras da sociedade.

De acordo com Pereira (2019), o movimento LGBTQIA+ vem conquistando maior espaço e direitos nas políticas públicas em relação à saúde, cidadania e cultura, contudo a discriminação ainda é um fator entrelaçado a este grupo. Através disso, as narrativas de Ana, Denise, Márcio, Franco e Luiza fazem parte de uma linha histórica composta por preconceito e violência ao longo dos anos vividos em suas juventudes, permeando a discussão sobre a carência do conhecimento acerca do assunto nas décadas passadas e a ausência atualmente.

Contudo a relevância do assunto abordado durante as narrativas ganha maior destaque ao refletir sobre a temática na contemporaneidade. Neste sentido, o documentário mostra duas faces nas trajetórias dos protagonistas. A primeira expõe os reais desafios enfrentados, como envelhecidos LGBTQIA+, perante uma sociedade hetero-cis-normativa. A segunda face reflete quanto a resistência deste grupo sociohistoricamente marginalizado e sua capacidade de sobrevivência. Em suma, a necessidade de debates acerca do assunto vem crescendo com o passar dos anos, tornando essencial a discussão para quebra de estigmas e estereótipos relacionados à interseccionalidade entre idade, sexualidade e gênero. Ademais, o documentário faz reflexões sobre questões de trabalho, laços familiares, cultura e direito à saúde e vida digna das minorias marginalizadas representadas nas narrativas, diversificando perspectivas diante das normas sociais, quanto à orientação de gênero, sexualidade e idade, na sociedade contemporânea hetero-cis-normativa.

Há uma invisibilidade agregada em relação aos idosos, fortalecida pelas discriminações direcionadas aos aspectos sociais considerados fora do comum, principalmente quando o assunto é relacionado ao idoso LGBTQIA+ (Santos; Araújo; Negreiros, 2018), apesar disso o documentário consegue justamente trazer essa maior visibilidade e levantar questões de grande relevância, como a vulnerabilidade social, abandono e apoio emocional e afetivo em relação a essas pessoas, abordando de forma sensível e não estereotipada da temática. O projeto "LGBT 60+: corpos que resistem" ilustra um cenário, infelizmente, muito realista na sociedade contemporânea. Com isso, indica o pouco cuidado dedicado às pessoas envelhecidas LGBTQIA+ em diversas áreas sociais, criando barreiras para o reconhecimento da dignidade humana e direito à vida que. Segundo o Artigo 5º da Constituição Federal de 1988, estabelece a garantia de liberdade, igualdade e

inviolabilidade do direito à vida, englobando a comunidade LGBTQIA+ e idosos como protegidos perante a lei.

A invisibilidade do assunto remete ao pensamento de invalidar pessoas com idades mais avançadas, desconsiderando traços de sua personalidade, desejos, sexualidade e gostos, gerando a dupla opressão vivenciada por muitos no contexto contemporâneo. Além disso, toda exclusão e discriminação direcionada a estes indivíduos ocasiona problemas pessoais quanto a autoimagem e confiança, fazendo que muitos retrocedam todo caminho percorrido durante sua trajetória, principalmente em ambientes organizacionais que dificultam a busca por empregos (Hanashiro; Pereira, 2020).

Em relação aos obstáculos enfrentados em busca de emprego, há discussões relevantes dos LGBTQIA+ sobre os ambientes organizacionais e os direitos ali envolvidos — como o uso do nome social, processos de contratação e a garantia da não discriminação — especialmente no convívio com os demais trabalhadores. Segundo Ávila, Martins e Dutra (2021), o conceito de assédio moral voltado ao público LGBTQIA+ no ambiente de trabalho revela que esses profissionais frequentemente enfrentam situações constrangedoras e problemas relacionados à sua orientação sexual e identidade de gênero. Ainda de acordo com a pesquisa, o fator cultural é determinante nesse contexto, pois a cultura organizacional molda comportamentos e atitudes por meio da influência que exerce sobre os indivíduos. Assim, reforça-se a importância de construir e fortalecer uma cultura diversa e respeitosa entre os trabalhadores.

Diante disso, políticas públicas tornam-se essenciais para a promoção de ambientes colaborativos e harmônicos. Essas políticas devem ir além da proteção dos direitos e da cidadania da comunidade LGBTQIA+ nas organizações, incluindo também as pessoas idosas, que, com sua vasta experiência, podem contribuir significativamente para a formação de equipes mais fortes, diversas e inclusivas (Sousa, 2023).

Ainda que o documentário de apenas cinco episódios seja curto, não o torna menos crucial na luta pelo respeito e igualdade. Somadas as causas, filmes, livros, outras séries e eventos na mesma temática, geram maior valor em torno do assunto que raramente é abordado da forma como o documentário conseguiu. Além disso, as histórias abraçam todas

as pessoas que passaram ou passam pelas mesmas situações, acolhendo e representando cada parte dessa gigantesca e diversificada comunidade.

Além das questões de identidade, afeto e resistência retratadas nas histórias dos protagonistas, é importante destacar como esses marcadores sociais — idade, orientação sexual e identidade de gênero — impactam diretamente suas trajetórias em ambientes organizacionais. Os relatos sugerem, ainda que de forma sutil, a existência de barreiras estruturais no acesso ao trabalho formal, à permanência em cargos e ao reconhecimento profissional, especialmente para aqueles cuja expressão de gênero ou orientação sexual desafia normas tradicionais (Sousa, 2023; Mattos, 2024).

A ausência de políticas de inclusão voltadas à população LGBTQIA+ envelhecida, associada a um mercado que ainda valoriza juventude e heteronormatividade, reforça o ciclo de exclusão. Em contextos organizacionais, isso se manifesta em práticas discriminatórias veladas, como a não utilização do nome social, a desvalorização da experiência desses profissionais, e a exclusão em dinâmicas de grupo, promoções ou processos seletivos (Ávila; Martins; Dutra, 2021; Hanashiro; Pereira, 2020). Essa marginalização se intensifica pela falta de preparo das lideranças e pela resistência em lidar com a diversidade, fatores que prejudicam o desempenho e bem-estar dos trabalhadores (Bezerra et al., 2022; Barbosa et al., 2024).

Nesse sentido, os personagens do documentário não apenas representam histórias de luta individual, mas também ilustram o reflexo de uma estrutura organizacional que ainda precisa avançar para ser, de fato, diversa, inclusiva e equitativa. As vivências de Ana, Denise, Márcio, Franco e Luiza podem e devem ser analisadas como ponto de partida para que líderes, gestores e instituições revejam suas práticas, compreendam a importância da interseccionalidade no ambiente de trabalho, e desenvolvam ações concretas que garantam respeito, reconhecimento e dignidade a todos, independentemente de sua idade, identidade ou sexualidade (Crenshaw, 1989; Luz; Alves, 2023).

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, L. F.; CARLOS, K. P. T. Sexualidade na velhice: um estudo sobre o envelhecimento LGBT. *Psicología, Conocimiento y Sociedad*, Montevideo, v. 8, n. 1, p. 218-237, 2018.

Disponível em: <https://revista.psico.edu.uy/index.php/revpsicologia/article/view/447>.
Acesso em: 4 dez. 2024.

ÁVILA, E. L. de; MARTINS, L. L. da M.; DUTRA, J. A. A. Uma análise teórica sobre o fator cultural e o assédio moral nas organizações perante o mercado de trabalho do público LGBT/ A theoretical analysis of the cultural factor and bullying in organizations in the face of the labor market of the LGBT public. **Brazilian Applied Science Review**, [S. l.], v. 5, n. 1, p. 522–541, 2021. DOI: 10.34115/basrv5n1-033. Acesso em: 9 abr. 2025.

AZEVEDO, P. "Fazendo a linha cdzinha": **performance** transidentitária de crossdressers brasileiras em Lisboa/PT. Equatorial – **Revista do Programa de Pós-Graduação em Antropologia Social**, [S. l.], v. 7, n. 12, p. 1–28, 2020. DOI: 10.21680/2446-5674.2020v7n12ID18510. Acesso em: 29 nov. 2024.

BARBOSA, T. M. S.; MELO, A. L. A.; LOPES, A. C.; DIAS, A. P.; SÁ, A. S. de; GUIMARAES, D. M. C. de S.; BOHNENBERGER, G.; OLIVEIRA, L. C. de; LOPES, R. de S.; NOGUEIRA, V. R.; SANTOS, Y. F. dos. Impacto da aceitação social na saúde mental e bem-estar da população LGBT. **Brazilian Journal of Implantology and Health Sciences**, [S. l.], v. 6, n. 5, p. 1356–1366, 2024. DOI: 10.36557/2674-8169.2024v6n5p1356-1366. Acesso em: 4 dez. 2024.

BEZERRA, F. W. C.; LIMA, D. F.; OLIVEIRA, F. P. de; LEMOS, P. B. S.; MUNIZ, C. A.; PAIVA, R. F. de. Diversity management in organizations: a brief bibliographic review. **Research, Society and Development**, [S. l.], v. 11, n. 11, p. e428111133610, 2022. DOI: 10.33448/rsd-v11i11.33610. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/33610>. Acesso em: 4 dez. 2024.

BRASIL. Conselho Federal de Medicina. **Resolução CFM nº 1.955, de 10 de maio de 2010**. Aprova as normas para realização de cirurgia de transgenitalização e procedimentos correlatos, no âmbito do Sistema Único de Saúde - SUS. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 13 maio 2010. Disponível em: https://sistemas.cfm.org.br/normas/arquivos/resolucoes/BR/2010/1955_2010.pdf. Acesso em: 30 nov. 2024.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 1 dez. 2024.

BRASIL. **Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995**. Proíbe a exigência de requisitos para efeito de admissão ou manutenção do contrato de trabalho. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 14 abr. 1995. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm. Acesso em: 10 abr. 2025.

BRASIL. **Lei nº 14.423, de 22 de julho de 2022**. Altera a Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003 (Estatuto do Idoso), para priorizar o atendimento de pessoas idosas vítimas de violência. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, p. 1, 25 jul. 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2022-2026/2022/lei/L14423.htm. Acesso em: 18 nov. 2024.

CARDOSO, S. K. A. B.; GOMES, F. N.; PEDERNEIRAS, M. M. M. . Liderança e diversidade cultural: a influência dos líderes na promoção de uma cultura organizacional inclusiva. **REVISTA FOCO**, [S. l.], v. 16, n. 5, p. e1746, 2023. DOI: 10.54751/revistafoco.v16n5-015. Disponível em: <https://ojs.focopublicacoes.com.br/foco/article/view/1746>. Acesso em: 5 dez. 2024.

CEPELLOS, V. M. Envelhecimento nas organizações: os grandes debates sobre o tema nos estudos de administração de organizações. **Teoria e Prática em Administração**, v. 8, n. 1, 2018, p. 138–159. Disponível em: <https://doi.org/10.21714/2238-104x2018v8i1-37614>. Acesso em: 19 out. 2024.

CHEFER, L. B; LIMA, M. S. A inclusão do grupo LGBTQIA + nas corporações. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, [S. l.], v. 9, n. 6, p. 818–833, 2023. DOI: 10.51891/rease.v9i6.10297. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/10297>. Acesso em: 4 dez. 2024.

COELHO, G. G; DESIDÉRIO, P. M. M; ROCHA, L. P. Afinal, o que é a LGBTfobia? **Revista Brasileira de Sexualidade Humana**, [S. l.], v. 34, p. 1115 , 2023. DOI: 10.35919/rbsh.v34.1115. Disponível em: https://www.rbsh.org.br/revista_sbrash/article/view/1115. Acesso em: 1 dez. 2024.

CORRÊA, M. G; COSTA, D. G. S. A discriminação no recrutamento e seleção das organizações. **Revista EduFatec: educação, tecnologia e gestão**, v. 2, n. 5, p. 138–157, 2022. Disponível em: <https://revistaedufatec.fatecfranca.edu.br/n05v2/>. Acesso em: 22 out. 2024.

COSTA E SILVA, T. F.; OLIVA, E. de C.; ROMEIRO, M. do C. Envelhecimento, ageismo e gestão organizacional: a interface revelada a partir de três revisões da literatura. **Revista Inclusiones**, v. 10, n. 1, p. 147-168, 29 dez. 2022.

CRENITTE, M. R. F; MIGUEL, D. F; JACOB FILHO, W. Abordagem das particularidades da velhice de lésbicas, gays, bissexuais e transgêneros. **Geriatrics, Gerontology and Aging**, v. 13, n. 1, p. 50-56, 2019. Disponível em: <https://www.ggaging.com/details/515/pt-BR/abordagem-das-particularidades-da-velhice-de-lesbicas--gays--bissexuais-e-transgeneros>. Acesso em: 4 dez. 2024.

CRENSHAW, K. Demarginalizing the intersection of race and sex: a black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. **University of Chicago Legal Forum**, v. 1, n. 8, p. 139-167, 1989. <http://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8>. Acesso em: 13 abr. 2025.

CUNHA, L. F. L.; OLIVEIRA VIEIRA, F.; OLIVEIRA, L. E. Assédio moral no trabalho: uma análise das causas e consequências do fenômeno de acordo com artigos indexados na base CAPES e no site ABET entre 2009 e 2019. **Estudos de Administração e Sociedade**, v. 6, n. 1, p. 08-19, 2021. Acesso: 4 dez. 2024.

DANTAS, J. V. D.; GOMES FILHO, A. Dos S. G. Diversidade de Gênero no Mercado de Trabalho. **Revista de Psicologia**, v. 13, n. 48, 30, p. 26–39, Dez. 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.14295/idonline.v13i48.2234>. Acesso em: 29 out. 2024.

DRUMMOND, M.; VERSIANI, F. A interferência dos estigmas na inclusão da diversidade sexual no trabalho: o olhar de profissionais homossexuais. / The interference of stigmas in the inclusion of sexual diversity at work: the perspective of homosexual professionals. **Revista Visão: Gestão Organizacional**, Caçador (SC), Brasil, v. 11, n. 2, p. 194–212, 2022. DOI: 10.33362/visao.v11i2.2953. Disponível em: <https://periodicos.uniarp.edu.br/index.php/visao/article/view/2953>. Acesso em: 4 dez. 2024.

FERREIRA SOUZA, W. V.; FELICIANO, C. A. Mapeamento dos crimes de ódio contra LGBT: uma leitura socioespacial da violência entre os anos de 2017 e 2018. **Geografia em Atos (Online)**, Presidente Prudente, v. 1, n. 16, p. 121–140, 2020. DOI: 10.35416/geoatos.v1i16.7283. Disponível em: <https://revista.fct.unesp.br/index.php/geografiaematos/article/view/7283>. Acesso em: 18 nov. 2024.

GOMES, J. C.; ZENAIDE, M. N. T. A trajetória do movimento social pelo reconhecimento da cidadania LGBT. Tear: **Revista de Educação, Ciência e Tecnologia**, Canoas, v. 8, n. 1, 2019. DOI: 10.35819/tear.v8.n1.a3402. Disponível em: <https://periodicos.ifrs.edu.br/index.php/tear/article/view/3402>. Acesso em: 4 dez. 2024.

HELAL, D. H.; SILVA, M. A. P.; BATISTA, L. F. Gestão da idade nas organizações: Revisão sistemática da literatura. **HIG: Horizontes Interdisciplinares da Gestão**, v. 9, p. 1-23, 2025.

JESUS, J. S.; DA COSTA, E. C. OS DESAFIOS DA GESTÃO DA DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES. **Revista Interface Tecnológica**, v. 19, n. 2, p. 418-430, 2022. Acesso: 4 dez. 2024.

JULIANI, R. P.; SCOPINHO, R. A. Os lugares do diferente no trabalho contemporâneo: trajetórias de pessoas LGBTs. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, [S. l.], v. 23, n. 1, p. 65–78, 2020. DOI: 10.11606/issn.1981-0490.v23i1p65-78. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/163822>. Acesso em: 19 out. 2024.

JUSBRASIL. **Projeto de Lei 5002/2013**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/busca?q=projeto+de+lei+5002%2F2013>. Acesso em: 30 nov. 2024.

HANASHIRO, D. M. M; PEREIRA, M. F. M. W. M. O etarismo no local de trabalho: evidências de práticas de “saneamento” de trabalhadores mais velhos. **Revista Gestão Organizacional**, v. 13, n. 2, p. 188-206, 2020. Acesso em: 1 dez. 2024.

IRIGARAY, H. A. R.; QUINTELLA, E. L.; KADRI, N. M. Grupos de afinidade e interseccionalidade nas políticas e programas de diversidade. **Revista de Gestão dos Países de Língua Portuguesa**, Rio de Janeiro, v. 23, n. 2, p. 76–92, 2024. DOI: 10.12660/rgplp.v23n2.2024.81638. Acesso em: 2 abr. 2025.

LANDO, G. A.; SANTOS, J. C. M. dos; D'ANGELO, I. B. de M. The right to identity for LGBT + professionals and the difficult art of being who you are in the workplace. **Research, Society and Development**, [S. l.], v. 9, n. 4, p. e138942982, 2020. DOI: 10.33448/rsd-v9i4.2982. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/2982>. Acesso em: 22 out. 2024.

LUZ, V. C.; ALVES, M. F. A gestão da diversidade e inclusão e seus benefícios para as organizações. **REVISTA FOCO**, [S. l.], v. 16, n. 1, p. e731, 2023. DOI: 10.54751/revistafoco.v16n1-036. Acesso em: 5 dez. 2024.

MATTOS, C. Etarismo em perspectiva: uma proposta de reflexão a partir de contos literários. **Verbum**, v. 13, n. 2, p. 210-220, 2024.

OLIVEIRA SANTOS, J. V.; ARAÚJO, L. F.; NEGREIROS, F. Atitudes e estereótipos em relação à velhice LGBT. **Interdisciplinar: Revista de Estudos em Língua e Literatura**, v. 29, 2018. Disponível em: <https://www.periodicos.ufpb.br/index.php/interdisciplinar/article/view/37187>. Acesso em: 30 nov. 2024.

PARANHOS, W. “Não posso ser pela metade”: grupos minorizados e o senso de pertencimento às organizações. **Revista Periódicos**, [S. l.], v. 2, n. 19, p. 20–48, 2023. DOI: 10.9771/peri.v2i19.49627. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/revistaperiodicos/article/view/49627>. Acesso em: 4 dez. 2024.

PEREIRA, M. M. Movimento LGBT e políticas públicas nos governos federais do Partido dos Trabalhadores (2003-2014): trajetória e características. **Estudos de Sociologia**, v. 2, n. 23, p. 195-238, 2017. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/index.php/revsocio/article/view/237059>. Acesso em: 10 abr. 2025.

PEREIRA, R. L. A. F. Direitos humanos e fundamentais: a inclusão da comunidade LGBT. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**, v. 4, p. 24-37, 2019. Acesso em: 1 dez. 2024.

PEIXOTO, V. B. Violência contra LGBTs no Brasil: premissas históricas da violação no Brasil. **Revista Periódicus**, [S. l.], v. 1, n. 10, p. 7–23, 2018. DOI: 10.9771/peri.v1i10.28014. Acesso em: 18 nov. 2024.

PIRES, T. S et al. Opinião de gestores sobre trabalhadores mais velhos no contexto organizacional. **Research, Society and Development**, v. 10, n. 3, p. e16410313114, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.33448/rsd-v10i3.13114>. Acesso em: 4 dez. 2024.

RIBEIRO, F. M. V; LIMA, E.. C. S; MESCHEDÉ, M. S. C; SILVA, F. G; REIS, E. C. E. Promoção de saúde e inclusão social no envelhecimento: políticas públicas para idosos no brasil. **Revista Políticas Públicas & Cidades**, [S. l.], v. 14, n. 1, p. e1497, 2025. DOI: 10.23900/2359-1552v14n1-37-2025. Acesso em: 10 abr. 2025.

RIBEIRO, L. P.; ZANIN, H. da S.; SILVA, I. P. da; DIAS, A. F. M. Organizational policies for inclusion: practices of respect towards sexual and gender minorities. **Research, Society and Development**, [S. l.], v. 9, n. 1, p. e176911894, 2020. DOI: 10.33448/rsd-v9i1.1894. Acesso em: 26 out. 2024.

SALGADO, A. G. A. T. et al. Velhice LGBT: uma análise das representações sociais entre idosos brasileiros. **Cienc. Psicol.**, Montevideo, v. 11, n. 2, p. 155-163, nov. 2017. Disponível em: http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212017000200155&lng=es&nrm=iso. Acesso em: 04 dez. 2024.

SARAIVA, L. A. S; IRIGARAY, H. A. R. Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso?. **Revista de Administração de Organizações**, v. 49, p. 337-348, 2009.

SILVA, T. F. C. et al. Além das equipes intergeracionais: possibilidades de estudos sobre ageísmo. REAd. **Revista Eletrônica de Administração**, Porto Alegre, v. 27, n. 2, p. 642–662, ago. 2021. Disponível em: [//doi.org/10.1590/1413-2311.327.101822](https://doi.org/10.1590/1413-2311.327.101822). Acesso em: 22 out. 2024.

SILVA, M. A. P.; HELAL, D. H. Age Management in the Brazilian Context: A Theoretical Discussion. **Organizations and Markets in Emerging Economies**, v. 13, p. 6-25, 2022.

SILVA, M. A. P.; HELAL, D. H. Envelhecimento e Gestão da Idade nas Organizações: um estudo de múltiplos casos no Poder Executivo do Estado de Pernambuco. **Revista do Serviço Público (Brasília)**, v. 74, p.181-201, 2024.

SILVA, T.; LIMA, S. S. de E.; LEITE, K. de O.; SILVA, C. R. D. T.; CARVALHO, K. M.; DE MOURA SÁ, G. G.; PEREIRA, J. de C. N. AGEISMO E ESTEREÓTIPOS DO ENVELHECIMENTO. **Revista Enfermagem Atual In Derme**, [S. l.], v. 98, n. 1, p. e024274, 2024. DOI: 10.31011/read-2024-v.98-n.1-art.2117. Acesso em: 4 dez. 2024.

SOARES, R. A. S. Memórias de resistências e violências: a população LGBT na ditadura cívico-militar brasileira. **Cuadernos de Educación y Desarrollo**, [S. l.], v. 16, n. 5, p. e4129, 2024. DOI: 10.55905/cuadv16n5-012. Acesso em: 3 dez. 2024.

SOLIVA, T. B. Sobre afetos e resistências: uma análise da trajetória da Turma OK (Rio de Janeiro, Brasil). **Sexualidad, Salud y Sociedad**, Rio de Janeiro, n. 31, p. 57-80, 2019.

SOUSA, FLN; GALLARDO, NP; BORGES, AM Políticas inclusivas nas organizações atuais: uma revisão de literatura integrativa / Políticas inclusivas nas organizações atuais: uma revisão integrativa da literatura. **Revista Brasileira de Desenvolvimento**, [S. l.], v. 5, pág. 44965-44984, 2021. DOI: 10.34117/bjdv.v7i5.29343. Acesso em: 26 out. 2024.

SOUSA, F. L. N. Políticas inclusivas nas organizações. **NAU Social**, [S. l.], v. 13, n. 25, p. 1208 -, 2023. DOI: 10.9771/ns.v13i25.38658. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/nausocial/article/view/38658>. Acesso em: 19 out. 2024.

SOUSA JÚNIOR, C. A. A. de; MENDES, D. C. Políticas públicas para a população LGBT: uma revisão de estudos sobre o tema. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, RJ, v. 19, n. Especial, p. 642-655, 2021. DOI: 10.1590/1679-395120200116. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/cadernosebape/article/view/84338>. Acesso em: 8 abr. 2025.

SOUZA, D. C.; COELHO, I. M.; HONORATO, E. J. S. Adoção por casais homossexuais: revisão integrativa. **Nova Perspectiva Sistêmica**, v. 31, n. 73, p. 74-92, 2022. Acesso em: 30 de nov. 2024.

TAGLIAMENTO, G.; SILVA, S. S. C. da; SILVA, D. B. da; MARQUES, G. de S.; HASSON, R.; SANTOS, G. E. dos. Minha dor vem de você: uma análise das consequências da LGBTfobia na saúde mental de pessoas LGBTs. **Cadernos de Gênero e Diversidade**, [S. l.], v. 6, n. 3, p. 77-112, 2021. DOI: 10.9771/cgd.v6i3.34558. Acesso em: 4 dez. 2024.

TEISCHMANN, K. História do movimento LGBT no Brasil. **Revista Brasileira de Estudos da Homocultura**, [S. l.], v. 3, n. 12, p. 220-226, 2021. DOI: 10.31560/2595-3206.2020.12.11686. Acesso em: 4 dez. 2024.

TRINDADE, D. H.; MOURA, M. A. P. de; LEONE, E. L. Impactos da diversidade na gestão das organizações: breve e necessária revisão bibliográfica. **Revista Acadêmica Online**, v. 10, n. 51, p. 1-10, 2024. Disponível em: <https://www.revistaacademicaonline.com/index.php/rao/article/view/178>. Acesso em: 22 out. 2024.

ZANIN, H. S.; FERREIRA, L. S. RIBEIRO, L. P. Ingresso e permanência no trabalho e emprego por sujeitos LGBT+ em Belo Horizonte, Brasil. Id on line: **Revista de Psicologia**, v. 13, n. 44, 2019. DOI: <https://doi.org/10.14295/idonline.v13i44.1624>

ZANIN, H. S. Fomento à economia pelas políticas públicas e o respeito aos direitos fundamentais: acesso ao trabalho pelas minorias sexuais e de gênero. **Contribuciones a la Economía, Servicios Académicos Intercontinentales**, n. 2019-02, abr./jun. 2019. Disponível em: <https://ideas.repec.org/a/erv/contri/y2019i2019-0213.html>. Acesso em: 10 abr. 2025.

Submetido em 18/12/2024
Aprovado em 21/04/2025