

Comunicação organizacional e políticas de diversidade para servidores LGBTQIAPN+ na UFPB¹

Davi Henrique Soares BATISTA²

Caroline Delevati COLPO³

Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, PB

Resumo

Esta pesquisa investiga as políticas de diversidade desenvolvidas pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB) para seus servidores, com recorte específico para a população LGBTQIAPN+. O estudo analisa o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2024-2028 e publicações do site da UFPB referentes ao ano de 2025. Os resultados revelam contradições entre o discurso mobilizado na missão e nos valores organizacionais e a materialização de políticas voltadas ao público LGBTQIAPN+, sequer mencionado no PDI. As ações identificadas no site são fragmentadas, localizadas no campus João Pessoa e decorrem majoritariamente de iniciativas de grupos de pesquisa e extensão, não de políticas organizacionais sistematizadas.

Palavras-chave: diversidade; comunicação organizacional; trabalho; LGBTQIAPN+; UFPB.

Introdução

As discussões sobre diversidade nas organizações têm ganhado visibilidade no campo acadêmico, assim como no mercado de trabalho em geral, frequentemente associadas a discursos de inovação, produtividade e responsabilidade social. Contudo,

¹ Trabalho apresentado no Grupo de Pesquisa Comunicação Intercultural, Interseccionalidade e Governança, atividade integrante do XX Congresso Brasileiro Científico de Comunicação Organizacional e Relações Públicas.

² Mestrando pelo Programa de Pós-Graduação em Comunicação e Culturas Midiáticas da UFPB, especialista em Gestão de Projetos pela USP/Esalq, bacharel em Relações Públicas pela UFPB e membro do Grupo de Pesquisa CACTO, davihsbatista@gmail.com.

³ Professora do Programa de Pós-Graduação em Comunicação e Culturas Midiáticas e professora do Curso de Relações Públicas da UFPB/PB. Coordenadora do Grupo de Pesquisa CACTO – Comunicação, Afeto, Cultura, Trabalho e Organizações. Doutora em Comunicação Social pela PUC/RS. Mestre em Desenvolvimento Regional pela UNISC/RS e graduada em Relações Públicas pela UFSM/RS, carolinecolpo@gmail.com.

a ampliação do debate não tem sido suficiente para garantir a inclusão efetiva de grupos historicamente marginalizados. Entre eles, destaca-se a população LGBTQIAPN⁴, que vivencia dificuldades cotidianas como entraves no ingresso ao mercado de trabalho, precarização, assédio e obstáculos à permanência, além de outras formas de violência (Silva et al., 2021; Zanin; Ferreira; Ribeiro, 2019).

Parte-se da premissa de que a comunicação é um processo interativo e dinâmico, no qual sujeitos agem e são afetados ao produzir e renovar formas de vida social (Wolton, 2004, 2010; Figaro, 2010). Além disso, os sentidos são constantemente construídos e disputados no processo comunicacional (Baldissera, 2004). Com base nesses pressupostos, o trabalho propõe uma reflexão sobre as políticas de diversidade desenvolvidas pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB) para seus servidores, com recorte na população LGBTQIAPN+.

Esta reflexão integra a pesquisa de mestrado (em desenvolvimento) do autor, que é discente da própria instituição investigada. O interesse nasce de inquietações diante da ideia socialmente difundida de que as universidades públicas são espaços plurais e inclusivos. Também se ancora em experiências vivenciadas enquanto homem gay inserido no mercado de trabalho na área da Comunicação.

Nesse sentido, a posição do autor não se constitui como externa ao objeto investigado, mas atravessa sua forma de compreender o problema de pesquisa. As experiências vividas tensionam a percepção de uma diversidade que, muitas vezes, se apresenta mais no plano discursivo do que na materialidade das práticas organizacionais, mobilizando questionamentos que orientam a análise aqui desenvolvida. Assim, reconhece-se que a construção deste estudo é atravessada por implicações subjetivas e afetivas, que não são compreendidas como um viés a ser eliminado, mas como parte constitutiva do processo de produção do conhecimento, especialmente em abordagens qualitativas que assumem o caráter situado e relacional da pesquisa.

⁴ A escolha pela sigla LGBTQIAPN+ parte do reconhecimento de que não há consenso sobre as categorias que nomeiam essa população, havendo disputas, por exemplo, em relação às identidades não binárias e trans, bem como entre bissexualidade e pansexualidade. Assim, opta-se por uma sigla mais ampla não para fixar uma posição sobre essas distinções, mas para evitar apagamentos e contemplar a diversidade de vivências.

Objeto e metodologia da pesquisa

A UFPB é uma organização pública federal de ensino superior vinculada ao Ministério da Educação. Fundada em 1955, sua atuação estende-se por diferentes cidades do estado da Paraíba, incluindo João Pessoa, Areia, Rio Tinto, Mamanguape e Bananeiras (UFPB, 2026). Conforme dados do Relatório de Gestão de 2024⁵, a UFPB conta com uma comunidade de 44.992 pessoas, distribuídas entre 38.005 discentes, 6.033 servidores e 954 trabalhadores terceirizados, o que evidencia sua relevância no cenário regional.

Os procedimentos metodológicos adotados, até esta fase da pesquisa, compreendem levantamento bibliográfico, por meio de revisão narrativa da literatura, e pesquisa documental. Foram analisados os capítulos 5 (planejamento estratégico) e 12 (políticas de gestão) do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da UFPB para o período de 2024 a 2028, bem como seis conteúdos sobre questões LGBTQIAPN+ publicados no site institucional da universidade ao longo de 2025. A delimitação desse recorte temporal justifica-se pelo quinquênio de vigência do atual PDI, aprovado em 3 de dezembro de 2024 (PROPLAN, 2026), o que torna 2025 o primeiro ano completo de implementação desse documento estratégico.

Uma reflexão sobre os dados

A análise do PDI 2024-2028 revela contradições entre o discurso organizacional e a materialização de políticas voltadas aos servidores LGBTQIAPN+. A missão, visão e valores da universidade empregam termos como "inclusiva", "democrática" e "equitativa", operando como narrativas simbólicas que, conforme Enriquez (1997), conferem sentido à existência institucional e orientam expectativas e crenças compartilhadas. No entanto, a diversidade sexual e de gênero sequer é mencionada ao longo do documento, revelando que tais narrativas, embora presentes, não se traduzem em reconhecimento explícito desse público.

Os objetivos estratégicos e seus indicadores são predominantemente quantitativos, privilegiando lógicas de padronização e controle. No objetivo voltado à comunicação institucional (OE.07), os indicadores concentram-se em métricas de alcance e visibilidade, evidenciando uma compreensão da comunicação reduzida à sua

⁵ Relatório de Gestão 2024: <https://sigov.ufpb.br/ufpb-em-numeros>.

dimensão técnica e informacional. Essa perspectiva tensiona as formulações de Wolton (2004, 2006, 2010), para quem a ampliação dos fluxos informacionais não garante interação, compreensão ou vínculo, elementos centrais da comunicação enquanto prática social. Do mesmo modo, ao tratar a comunicação como algo plenamente mensurável e controlável, os indicadores esvaziam as complexidades que envolvem o processo comunicacional e reduzem a realidade organizacional (Morin, 2005).

Nas diretrizes de comunicação e gestão de pessoas, predominam formulações generalistas sobre inclusão e diversidade, sem ações específicas direcionadas ao público LGBTQIAPN+. Ao privilegiar discursos universalizantes de pertencimento, tais diretrizes tendem a operar na produção de fronteiras do reconhecimento, tornando determinadas vivências menos inteligíveis no interior da organização (Figaro, 2018; Colpo, 2012). Em contraste, a política para pessoas com deficiência é detalhadamente estruturada, evidenciando que determinadas pautas de inclusão já estão institucionalizadas, enquanto a diversidade sexual e de gênero permanece à margem do planejamento estratégico.

A análise das publicações do site institucional em 2025 identificou apenas seis materiais diretamente relacionados à diversidade sexual e de gênero. As ações divulgadas caracterizam-se por sua natureza fragmentada e localizada no campus João Pessoa, decorrendo majoritariamente de iniciativas de grupos de pesquisa, coletivos acadêmicos e projetos de extensão, sem se configurarem como políticas institucionais integradas à gestão central.

As ações divulgadas no site estão prioritariamente direcionadas a estudantes, havendo baixa incidência de iniciativas voltadas aos servidores LGBTQIAPN+, que aparecem mais como agentes organizadores do que como público destinatário dessas ações. Essa dinâmica aponta para uma hierarquização de sujeitos e experiências, influenciando quem é efetivamente considerado público das ações institucionais (Cardoso, 2019).

Cabe destacar que uma das publicações analisadas menciona a implementação de um setor voltado às questões LGBTQIAPN+, que atuaria em conjunto com o Comitê de Inclusão e Acessibilidade (CIA), o Centro de Referência de Políticas de Enfrentamento às Violências contra as Mulheres (CoMu) e um setor dedicado à pauta étnico-racial. Embora a notícia indique essa articulação como possível sinal de atenção

da gestão às questões interseccionais, não são apresentados detalhes sobre a estrutura, as atribuições ou o estágio de implementação desse setor.

Em síntese, a pesquisa tem evidenciado que, a despeito dos recursos discursivos mobilizados na missão e nos valores organizacionais, a UFPB ainda opera com lógicas que produzem fronteiras simbólicas que podem dificultar o cotidiano de trabalho de servidores LGBTQIAPN+. O reconhecimento organizacional desse público⁶ permanece mais próximo da exceção do que da regra, desafiando a narrativa de diversidade e inclusão que a universidade projeta de si mesma.

Referências

BALDISSERA, Rudimar. **Imagem-conceito**: anterior à comunicação, um lugar de significação. 2004. Tese (Doutorado em Comunicação Social) – Faculdade de Comunicação Social da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2004.

CARDOSO, Adalberto Moreira. **A construção da sociedade do trabalho no Brasil**: uma investigação sobre a persistência secular das desigualdades. 2 ed. Rio de Janeiro: Amazon, 2019.

COLPO, Caroline Delevati. **A comunicação organizacional e as relações de trabalho em cooperativas de economia solidária**: a cultura simbólica tecendo a identidade e o imaginário dos cooperativados. 2012. Tese (Doutorado em Comunicação Social) – Faculdade de Comunicação Social da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2012.

ENRIQUEZ, Eugène. **A organização em análise**. Petrópolis: Vozes, 1997.

FIGARO, Roseli. Relações de comunicação no mundo do trabalho e a comunicação das organizações. In: KUNSCH, Margarida Maria Krohling. **A comunicação como fator de humanização das organizações**. São Caetano do Sul, SP: Difusora Editora, 2010.

FIGARO, Roseli. Comunicação e trabalho: implicações teórico-metodológicas. GALÁXIA. **Revista Interdisciplinar de Comunicação e Cultura**, São Paulo, n. 39, p. 177-189, 2018.

MORIN, Edgar. **Introdução ao pensamento complexo**. Porto Alegre: Sulina, 2005.

⁶ Como desdobramento, a pesquisa contará ainda com a realização de entrevistas com servidores LGBTQIAPN+ da UFPB, com o objetivo de analisar suas percepções acerca dessas práticas, bem como explorar as dinâmicas das relações de afecções que atravessam seu cotidiano no espaço de trabalho.

PROPLAN, Pró-Reitoria de Planejamento e Desenvolvimento. **PDI-UFPB 2024-2028**. Disponível em: <https://www.proplan.ufpb.br/pdi-ufpb-2024-2028/>. Acesso em: 22 jan. 2026.

SILVA, Alice Melo et al. Acesso e permanência da população LGBT no mercado de trabalho: revisão integrativa. **Conjecturas**, v. 21, n. 4, 663–676, 2021.

UFPB, **Universidade Federal da Paraíba**. Disponível em: <https://www.ufpb.br/>. Acesso em: 3 jan. 2026.

WOLTON, Dominique. **Pensar a comunicação**. Brasília: Editora UnB, 2004.

WOLTON, Dominique. **É preciso salvar a comunicação**. São Paulo: Paulus, 2006.

WOLTON, Dominique. **Informar não é comunicar**. Porto Alegre: Sulina, 2010.

ZANIN, Henrique da Silveira; FERREIRA, Leandro dos Santos; RIBEIRO, Luiz Paulo. Ingresso e Permanência no Trabalho e Emprego por Sujeitos LGBT+ em Belo Horizonte, Brasil. ID on Line. **Revista De Psicologia**, v. 13, n. 44, 460-474, 2019.