

FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS DE SÃO PAULO

FILIPPE MANDIETA GOTARDI

GÊNERO E SEXUALIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO

SÃO PAULO

2021

FILIPE MANDIETA GOTARDI

GÊNERO E SEXUALIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO

Trabalho individual apresentado à Escola de Administração de Empresas de São Paulo, da Fundação Getúlio Vargas, como requisito para obtenção do título de Mestre em Gestão e Políticas Públicas

Campo de conhecimento: Gestão e Políticas Públicas

Orientador: Prof. Dr. Marco Antonio Carvalho Teixeira

SÃO PAULO
2021

FILIPPE MANDIETA GOTARDI

GÊNERO E SEXUALIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO

Trabalho individual apresentado à Escola de Administração de Empresas de São Paulo, da Fundação Getulio Vargas, como requisito para obtenção do título de Mestre em Gestão e Políticas Públicas

Campo de conhecimento: Gestão e Políticas Públicas

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Dr. Marco Antônio Carvalho Teixeira
(Orientador)
FGV-EAESP

Prof. Eduardo José Grin
FGV-EAESP

Prof. Antonio Sergio Araujo Fernandes
UFBA

AGRADECIMENTOS

Ao meu marido, Luis Alexandre, pelo companheirismo e suporte ao longo desta jornada. Por acreditar em mim e ser meu parceiro mesmo nos dias mais difíceis. Por estar comigo ao longo da pandemia e me dar motivos para seguir em frente e almejar um futuro mais positivo.

Aos meus pais, por todos os sacrifícios que fizeram para o meu desenvolvimento e crescimento. Por serem meus apoiadores em toda a minha jornada profissional e acadêmica.

Ao meu empregador, por subsidiar e permitir o meu desenvolvimento acadêmico. Ao meu gerente, Roberto G., pelo suporte irrestrito ao longo deste processo.

RESUMO

A diversidade e a inclusão no mercado de trabalho são valores fundamentais, com potencial para fomentar o crescimento e o desenvolvimento de um negócio. Mercados de trabalho sólidos e sustentáveis não deixam ninguém para trás e garantem uma ocupação decente para todos, independente de gênero ou orientação sexual. Entretanto, infelizmente, pessoas do grupo LGBTI+ comumente são excluídos de tais ambientes. A presente pesquisa, por meio de uma revisão bibliográfica, busca compreender o cenário inclusivo ou exclusivo dos ambientes de trabalho atuais para essa comunidade. Para isso, contextualiza o paradigma da sexualidade nos dias atuais, apresenta o cenário jurídico LGBTI+ brasileiro, explana sobre homofobia e violência sofridas por LGBTI+s e apresenta sua inclusão no mercado de trabalho. A importância da diversidade no meio laboral, seus benefícios para o negócio, os obstáculos encontrados e como podem ser combatidos também são abordados, afinal, organizações que mudam e criam um ambiente mais aceitável e tolerante ganham o respeito e a lealdade de funcionários e público em geral.

Palavras-chave: LGBTI+; igualdade, inclusão; diversidade.

ABSTRACT

Diversity and inclusion in the labor market are core values with the potential to foster growth and development. Solid and sustainable labor markets leave no one behind and guarantee decent work for everyone, regardless of gender or sexual orientation. However, unfortunately, LGBTI+ people are often excluded from such environments. In this sense, this research has as a general objective to understand the inclusive or exclusive scenario of current work environments for LGBTI+ people. Thus, the specific objectives seek to contextualize the paradigm of sexuality today, present the Brazilian LGBTI+ legal scenario, explain the homophobia and violence suffered by LGBTI+ people, and finally, present the LGBTI+ inclusion - labor market, as well as the importance of diversity in these environments, the obstacles encountered and how they can be tackled. For this research, the literature review method was chosen. As the world becomes more welcoming and understanding of the LGBTI+ community, people expect companies to do the same. Companies that work to change to create a more acceptable and tolerant environment will earn the respect and loyalty of employees and the general public. While there is still a lot of work to do, there is a growing number of companies that understand that equality is good for business. Finally, the present work leaves the theme open, proposing that in the future a case study be carried out in order to verify the opportunities and barriers identified in the labor market for LGBTI+ people.

Keywords: LGBTI+; equality, inclusion; diversity.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	07
2	PARADIGMA DA SEXUALIDADE NA ATUALIDADE.....	10
3	DIREITOS LGBTI+ NO BRASIL.....	12
4	HOMOFOBIA E VIOLÊNCIA CONTRA PESSOAS LGBTI+ NO BRASIL.....	14
4.1	PROTEÇÃO CONTRA DISCRIMINAÇÃO E ATAQUES.....	16
5	LGBTI+ E O MERCADO DE TRABALHO.....	18
5.1	A IMPORTÂNCIA DA DIVERSIDADE NO LOCAL DE TRABALHO.....	21
5.2	MEIOS DE INCLUSÃO.....	22
5.3	OBSTÁCULOS E BARREIRAS VIVIDOS POR PESSOAS LGBTI+ NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	23
5.4	PROPOSTAS PARA FOMENTAR A INCLUSÃO E DIVERSIDADE DE GÊNERO NO AMBIENTE E NO MERCADO DE TRABALHO.....	24
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	26
	REFERÊNCIAS.....	27

1 INTRODUÇÃO

A diversidade sexual e de gênero referem-se à multiplicidade de identidades sexuais e expressões de gênero vigentes nas comunidades. Pessoas que fazem parte de minorias sexuais possuem orientação ou identidade de gênero que não corresponde às expectativas da sociedade, ou seja, às normas heterossexuais (NASCIMENTO e CHIARADIA, 2017).

Geralmente, essas pessoas se identificam como lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros e intersexuais – LGBTI+. Em uma sociedade onde as diversidades sexual e de gênero são plenamente reconhecidas. Isso significa que todas as pessoas se sentem livres para exibir as chamadas características femininas e masculinas (OLIVEIRA JUNIOR e MAIO, 2017), recebendo igual importância e valor, independentemente de serem adotadas por mulheres ou homens.

As atitudes em relação à diversidade de gênero e sexual são dinâmicas, assim como as mudanças nas forças geopolíticas que varrem rapidamente o mundo e afetam a vida de muitos para melhor e para pior. Enquanto alguns lugares se movem em direção a uma maior aceitação dessa diversidade, em outros há resistência. (GUÉTAT-BERNARD e LAPEYRE, 2017). O resultado é que lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros e intersexuais (LGBTI+) experimentam uma liberdade cada vez maior para expressar a diversidade em alguns países e comunidades; mas, em outros, enfrentam discriminação, abuso, violência e até a morte porque não se enquadram nas expectativas do que certos setores da sociedade consideram ser a norma (OLTRAMARI e GESSER, 2019).

Os determinantes da diversidade de gênero e sexual podem ser entendidos de várias perspectivas. Isso inclui: sexo biológico ou físico – o que pode se enxergar ou medir; identidade de gênero – como as pessoas se identificam independentemente do sexo biológico; e orientação sexual. Esses elementos juntos contribuem para a expressão de gênero de uma pessoa. Em outras palavras, como eles vivem a vida (JUNQUEIRA, 2017).

A expressão de gênero, entretanto, depende do contexto e isso inclui a sociedade em que as pessoas vivem. Abraçar o gênero humano e sua diversidade sexual requer a aceitação do fato de que o alinhamento entre sexo físico, identidade de gênero e orientação sexual não segue necessariamente as regras heteronormativas. Cada faceta pode ser determinada independentemente das outras no curso do desenvolvimento de um indivíduo, tanto no útero quanto na vida pós-natal (OLIVEIRA JUNIOR e MAIO, 2017). A autoexpressão é um direito

humano fundamental; gênero e diversidade sexual são partes integrantes do ser humano (MANO, 2017).

O mercado formal de trabalho é, em grande parte, fechado para pessoas LGBTI+. Uma minoria extremamente pequena de transexuais, travestis, entre outros tem formação universitária ou qualificação profissional. Em alguns casos, mesmo aqueles que desempenham funções como cabeleireiros, artistas de boates gay e empregadas domésticas também trabalham como profissionais do sexo. Nas regiões central, norte e nordeste do Brasil, transgêneros de famílias extremamente pobres às vezes começam a trabalhar com prostituição a partir dos 12 anos de idade, especialmente se forem expulsos de casa (CRUZ e IWAMOTO, 2020).

Portanto, é preciso investigar se o mercado de trabalho atual apresenta diversidade de gênero, de forma que todos os indivíduos possam atuar de forma igualitária. Para isso, faz-se necessário compreender o cenário inclusivo ou exclusivo dos ambientes laborais atuais para pessoas LGBTI+; contextualizar o paradigma da sexualidade na atualidade; apresentar o cenário jurídico LGBTI+ brasileiro; explanar sobre a homofobia e violência sofridas por essas pessoas; além de apresentar a inclusão LGBTI+ no mercado de trabalho e a importância da diversidade nestes meios, os obstáculos encontrados e como podem ser combatidos.

Para o desenvolvimento desses assuntos neste trabalho acadêmico, foi adotada como metodologia a pesquisa bibliográfica. Através de rica contextualização quanto à temática, foram recuperados e reunidos um conjunto de documentos, consultas a livros, revistas, pesquisa de manuais, tratados, artigos publicados na internet e referências. O intuito é fornecer informações que possam acrescentar ou reforçar o conhecimento existente na literatura sobre gênero e sexualidade, na atualidade e, em especial, no ambiente de trabalho, seus benefícios e obstáculos enfrentados. Foram aplicados critérios de citações, pesquisas relacionadas, artigos que apresentam ou não o tema em questão, teses, dissertações etc.

Os dados coletados foram obtidos através de uma leitura exploratória inicial. Isso permitiu a seleção do material que foi submetido a uma leitura objetiva ou rápida para averiguar se a obra em questão possui relação e contribuições para o estudo do tema. Também foi realizada leitura seletiva para aprofundar e, assim, verificar a consistência do conteúdo a ser desenvolvido. Por fim, foram feitos registros dos dados utilizados a partir do nome do autor e o ano da publicação de sua obra.

Para a interpretação desses dados, toda a informação foi revisada para se elaborar uma conclusão devidamente explanada e contextualizada. Por fim, fez-se uma leitura analítica de

todo o material, tendo por elevado a ciência de ordená-lo e sumarizar o que foi pesquisado e elaborado. Neste processo, as informações foram analisadas na busca por apresentar respostas relacionadas à problemática que abrange a diversidade de gênero no mercado de trabalho atual.

2 PARADIGMA DA SEXUALIDADE NA ATUALIDADE

Sexualidade refere-se à capacidade que uma pessoa tem para desenvolver sentimentos sexuais, atração emocional e sexual por um determinado sexo – masculino ou feminino. A sexualidade ou orientação sexual é normalmente dividida em quatro categorias: heterossexualidade – atração por indivíduos do sexo oposto; homossexualidade – atração por indivíduos do próprio sexo; bissexualidade – atração por indivíduos de ambos os sexos; e assexualidade – nenhuma atração por nenhum dos sexos (SOUZA e BENETTI, 2016).

De acordo com a compreensão científica atual, os indivíduos geralmente têm consciência de sua orientação sexual entre a meia-infância e o início da adolescência. Para estar cientes dessas atrações emocionais, românticas e físicas, não é preciso participar de atividades sexuais. As pessoas podem ser celibatárias e ainda assim reconhecer sua orientação sexual (PRADO e MACHADO, 2008).

Pessoas homo e bissexuais, de ambos os sexos, podem ter experiências muito diferentes para descobrir e aceitar sua orientação sexual. Na puberdade, alguns podem reivindicá-la enquanto outros podem não estar preparados ou não quererem divulgá-la, pois isso vai contra as normas históricas da sociedade (CICCO, 2017).

Não há consenso científico sobre as razões pelas quais um indivíduo é hetero, homo ou bissexual. Existem pesquisas para estudar as possíveis influências genéticas, hormonais, de desenvolvimento, sociais e culturais na orientação sexual, mas não há evidências que a vinculem a um fator específico (HEILBORN, 2004).

Sabe-se que a história da sexualidade é uma área diversificada de estudo que recusa categorização direta. No entanto, está concentrada amplamente em homens e mulheres como seres sexuais no passado, nas categorias de hetero e homossexualidade através das quais a identidade sexual foi vivenciada e, indo além este binário, em outras expressões históricas de identidade de gênero e experiência sexual (UZIEL, 2004).

Muitas pessoas ainda se apegam às ideias tradicionais de que homens e mulheres devem se comportar para se enquadrar em categorias específicas, determinadas apenas pelo gênero, embora identidades específicas masculina ou feminina sejam irrelevantes na modernidade. Papéis de gênero são construções sociais, desenvolvidas ao longo do tempo e não são baseadas no comportamento humano natural. Isso ocorre, pois, esses papéis evoluíram como uma forma de organizar as tarefas necessárias na primeira sociedade humana (SOUZA e BENETTI, 2016).

Alguns podem dizer que, devido ao fato dos papéis tradicionais de gênero serem praticados por tanto tempo, eles não deveriam ser mudados e agora são um elemento chave no desenvolvimento humano. Contudo, em muitas sociedades modernas atuais, não há essa necessidade porque tanto homens como mulheres são capazes de fazer muitas das mesmas tarefas, tornando irrelevantes os comportamentos específicos (HEILBORN, 2004).

Como aponta a pesquisa sociológica, a naturalidade com que alguém assume uma identidade de gênero masculina/feminina ou uma orientação sexual atraída por homens ou mulheres, tem um componente social significativo. São identidades profundas no sentido de que ninguém as escolhe (PRADO e MACHADO, 2008).

Ainda assim, tendo devidamente em conta os diversos contextos culturais, oferecer uma preparação adequada para a vida adulta, em particular no que diz respeito à educação e ao verdadeiro sentido da sexualidade, é certamente uma das dificuldades que hoje os pais encontram. E as razões disso, que não são inteiramente novas, são diferentes (CICCO, 2017).

As crianças aprendem desde cedo que existem expectativas distintas para meninos e meninas. Estudos transculturais revelam que as crianças estão cientes dos papéis de gênero aos dois ou três anos de idade. Aos quatro ou cinco anos, a maioria delas está firmemente enraizada em papéis de gênero culturalmente apropriados (CICCO, 2017).

E esses papéis são adquiridos por meio da socialização – um processo no qual as pessoas aprendem a se comportar de uma maneira particular ditada pelos valores, crenças e atitudes da sociedade, sendo muitas vezes baseado em estereótipos. Esses padrões de gênero envolvem a generalização excessiva de atitudes, características ou comportamentos de mulheres ou homens (UZIEL, 2004).

Por sua vez, os cientistas sociais que tentam explicar por que tantas pessoas têm sentimentos negativos em relação aos homossexuais tendem a oferecer especulações teóricas ou dados empíricos, com pouca síntese de ambos. Muitas vezes, os relatos teóricos revelam mais sobre os preconceitos pessoais do escritor em relação ao tema em si do que a reação da sociedade propriamente dita (HEILBORN, 2004).

Algumas pessoas LGBTI+ (lésbica, gay, bissexual, transgênero, queer e outros) sofrem discriminação com base em sua orientação sexual ou identidade de gênero. Isso pode vir de instituições religiosas, empresas, do governo ou diretamente da população. Pessoas LGBTI+ e seus aliados têm lutado por direitos iguais e continuam a fazê-lo, especialmente em relação ao casamento, emprego, moradia e igualdade de cuidados de saúde e proteção contra crimes de ódio (SOUZA e BENETTI, 2016).

3 DIREITOS LGBTI+ NO BRASIL

Em 1533, a administração colonial portuguesa criminalizou qualquer tipo de relação sexual entre pessoas do mesmo sexo, com base na Lei da Sodomia Inglesa 1533. Essas relações foram legalizadas novamente em 1830, quando o rei Pedro I do Brasil confirmou, por decreto imperial, o novo Código Penal que removeu todas as referências relativas ao crime de sodomia anterior (PEDRA et al, 2018).

Mais de um século depois, em 1969, as pessoas LGBTI+ passam a poder servir abertamente nas forças armadas brasileiras. Entre 1979 e 1980, foi publicada a primeira revista de temática gay, intitulada O Lampião. Ela contou com o apoio de diversos artistas renomados, como João Silvério Trevisan, Aguinaldo Silva e Luiz Mott. Em 1980, foi fundado, em Salvador-BA, o Grupo Gay da Bahia, uma organização – além da SOMOS em São Paulo-SP – que atua na defesa dos direitos dos homossexuais (PEREIRA, 2016). Em 1985, o Conselho Federal de Medicina retirou a referência à data “desvio”, anteriormente ligada à homossexualidade.

Em 1988, com a promulgação de uma constituição liberal que impede qualquer possibilidade de criação de leis discriminatórias – tanto na legislação federal quanto municipal – o tradicional estereótipo do machismo sul-americano, com a conseqüente homofobia, começou a mudar (SÁ, 2020). Em 1989, as constituições de Mato Grosso e Sergipe foram alteradas para proibir expressamente qualquer forma de discriminação com base na orientação sexual (FERREIRA e SACRAMENTO, 2019).

A promulgação das primeiras leis antidiscriminação surgiu em meados da década de 1990. O primeiro projeto de união civil foi elaborado em 1995 pela então deputada federal Marta Suplicy. O projeto de lei nº 1151 foi o primeiro com o intuito de disciplina o estatuto da união civil entre pessoas do mesmo sexo no país e apesar de ter avançado inicialmente em comissão especial, acabou sendo arquivado posteriormente.

Em 2004, limitado ao Rio Grande do Sul, foi permitido aos casais do mesmo sexo registrar sua união civil por escritura, mediante decisão judicial expressamente solicitada (PEDRA et al, 2018). Em 2008, ocorreu uma conferência nacional sobre questões e direitos LGBTI+. O evento, o primeiro no mundo a ser organizado por um governo, foi fruto de demandas da sociedade civil, apoiado e patrocinado pelo governo federal (SÁ, 2020).

A partir de 2009, a livre expressão de identidade de gênero, qualquer mudança e redesignação de sexo tornaram-se possível em todas as partes do país. Em 2010, o Supremo

Tribunal Federal – STF, defendendo o caso de duas mulheres, reconheceu por unanimidade que casais do mesmo sexo têm o direito de adotar crianças (FERREIRA e SACRAMENTO, 2019).

Em 2011, novamente por unanimidade, o STF estendeu as uniões a todos os casais do mesmo sexo nacionalmente, dando uma visão mais secular do que nunca ao próprio conceito de família, abrindo as portas para uma extensão e instituição da redefinição de casamento (PEDRA et al, 2018). Em junho do mesmo ano, pela primeira vez, a união civil de um casal do mesmo sexo foi convertida legalmente em um casamento em vigor. Em outubro, a Suprema Corte de Justiça declarou que a união legal entre duas mulheres que se candidataram logo poderia ser reconhecida como casamento (PEREIRA, 2016).

Em 14 de maio de 2013, com catorze votos a favor e uma oposição, o Conselho Nacional do Brasil legalizou o casamento entre pessoas do mesmo sexo em todo o país por meio de sentença que ordenou a abertura imediata dos registros do estado civil e a conversão da união civil anterior em casamento, quando solicitado. O ministro Joaquim Barbosa esclareceu que, a partir daquele momento, os cartórios não podiam mais se recusar a registrar a união civil ou convertê-la em casamento real (SÁ, 2020).

4 HOMOFOBIA E VIOLÊNCIA CONTRA PESSOAS LGBTI+ NO BRASIL

As violências contra a comunidade LGBTI+ são atos motivados pelo ódio à orientação sexual, emocional ou pela identidade de gênero das pessoas que são vítimas. Essa violência pode ser imposta pelo Estado por meio de leis que prescrevem punições corporais para atos homossexuais ou por pessoas envolvidas em intimidação, assédio, agressão ou fatos de linchamento (BILA e RODRIGUES, 2021).

Este tipo de violência, motivada pela sexualidade, pode ser psicológica ou física e pode levar ao homicídio. Podem ser motivadas por homofobia, lesbofobia, bifobia ou transfobia, além de influenciados por preconceitos culturais, religiosos ou morais (RESENDE, 2016).

Atualmente, as relações homossexuais são legais em quase todos os países ocidentais. Na maioria desses países, a violência contra membros da comunidade LGBTI+ como tal é considerada crime de ódio. E quando ocorre, costuma estar ligada a ideologias conservadoras ou religiosas que condenam a homossexualidade ou é perpetrada por indivíduos que associam essa orientação à fraqueza, doença, feminilidade ou imoralidade (MENDES e SILVA, 2020).

Fora do Ocidente, muitos países ainda são muito perigosos para a comunidade LGBTI+ devido à homofobia, que gera leis discriminatórias e atos de violência física. Em sua maioria, são países cuja religião dominante é o Islã; assim como muitas nações da Commonwealth – por exemplo, Uganda, Nigéria, Malásia e Jamaica; grande parte da África, com exceção da África do Sul; e alguns países da Ásia – exceto Japão e Taiwan. Alguns países ex-comunistas da Europa Oriental e na Ásia Central, como Rússia e Sérvia, também apresentam tais características (PEIXOTO, 2018).

A grande maioria das agressões criminais homofóbicas é perpetrada por homens contra homens. Teóricos como Calvin Thomas e Judith Butler sugeriram que ela se origina nos homens por medo de serem identificados como gays e pela insegurança quanto à própria masculinidade. Por isso, a homofobia aparece em esportes considerados do sexo masculino e na subcultura de seus apoiadores, como o futebol e o rugby (RESENDE, 2016).

Homofóbicos, ao comunicarem suas crenças, também buscam se distanciar dos homossexuais ou trans e de seu status social, e reafirmar seu pertencimento a uma cultura heterossexista para não serem rotulados e tratados como gays (BILA e RODRIGUES, 2021). Diversas teorias psicanalíticas explicam a homofobia como a reação de um indivíduo aos seus

próprios impulsos homossexuais, imediatos ou imaginários, gerando repressão, negação ou formação de reação (MENDES e SILVA, 2020).

Homofobia, estigma e discriminação contra gays, bissexuais e outros membros LGBTI+ afetam negativamente a saúde e o bem-estar desta comunidade. A homofobia, assim como o racismo e a xenofobia, existe em vários graus em todas as sociedades. Diariamente, em todos os países, indivíduos são perseguidos, vilipendiados, violentamente agredidos e até assassinados devido à orientação sexual e identidade de gênero. A violência homofóbica, oculta ou aberta, causa enorme sofrimento e muitas vezes surge envolta em um véu de silêncio, sendo suportada em isolamento (RESENDE, 2016).

Crenças e ações negativas podem afetar a saúde física e mental de pessoas LGBTI+, independentemente de procurarem e conseguirem serviços de saúde e da qualidade dos serviços que possam receber. Essas barreiras ocorrem em diferentes níveis da sociedade, como estabelecimentos de saúde, locais de trabalho e escolas – locais que deveriam melhorar o bem-estar dessas pessoas ao longo de suas vidas (PEIXOTO, 2018).

No final de 2004, foi publicada uma lista com os nomes de 159 homossexuais assassinados no Brasil. Em 2012, 77% dos brasileiros pediam a criminalização explícita da homofobia como crime. Entre 1980 e 2006, estima-se que 2.680 pessoas foram mortas por causa de sua homossexualidade (RESENDE, 2016).

No Brasil, muitos crimes de ódio são cometidos por policiais, aumentando assim o número daqueles que têm medo de prestar queixa. Além disso, a brutalidade contra lésbicas, muitas vezes, assume a forma de violência sexual (BILA e RODRIGUES, 2021).

Pessoas LGBTI+ são perseguidas e vitimizadas de forma desproporcional justamente por serem quem são. Um dos motivos é a profunda tensão do conservadorismo social na sociedade brasileira. Outro aspecto é que se trata de um país extremamente violento, tendo registrado o maior número absoluto de homicídios do mundo, muitos deles decorrentes de crimes de ódio. Mais de 150 pessoas trans foram mortas no Brasil de 2020 – número 70% maior do que em 2019. Isso significa que o Brasil tem os maiores níveis de violência contra pessoas trans do mundo (MENDES e SILVA, 2020).

As dimensões totais das agressões contra pessoas LGBTI+ ainda não estão claras. Isso ocorre porque os dados oficiais e não governamentais sobre violência física e digital dirigidas a gays, lésbicas, bissexuais, queer e pessoas trans são irregulares e desiguais. Quando ameaças, ataques, ferimentos e assassinatos são registrados pelas autoridades brasileiras, raramente deixam claro o motivo subjacente. Até o momento, a maioria dos dados disponíveis

é produzida por grupos não governamentais de defesa e pesquisa (BILA e RODRIGUES, 2021).

4.1 PROTEÇÃO CONTRA DISCRIMINAÇÃO E ATAQUES

Os estados do Brasil estão proibidos de criar leis discriminatórias, de acordo com a Constituição Federal. Isso contribuiu para a promulgação de uniões civis, casamento e adoções entre pessoas do mesmo sexo, leis de mudança de gênero e de antidiscriminação estaduais e municipais, entre outras (FERREIRA, 2021).

O Brasil adotou uma constituição liberal em 1988 e continua a fornecer mais proteção para todos os seus cidadãos. Pouco depois de eleger Luiz Inácio Lula da Silva como o presidente do Brasil em 2003, vários estados tomaram medidas sérias para garantir que ninguém seja discriminado por causa de sua orientação sexual (SCHULTZ, 2016). Foi partir desse ano que a discriminação com base na orientação sexual foi proibida em 73 estatutos municipais. Também foram estabelecidas forças-tarefas públicas e comissões para investigar denúncias de discriminação.

Proibições legais de discriminação contra pessoas trans variam de estado para estado. Enquanto muitos promulgaram proteções para identidade de gênero ao mesmo tempo que para orientação sexual, outros o fizeram alguns anos depois (FERREIRA, 2021). Os estados que posteriormente promulgaram essas leis e regulamentos foram: Acre (2017); Alagoas (2001/13); Amapá (2009); Amazonas (2006); Bahia (2007/14); Distrito Federal (2000, mas só entrou em vigor em 2017 devido à oposição de grupos conservadores); Ceará (2014); Espírito Santo (2012/16); Goiás (2008); Mato Grosso (2017); Mato Grosso do Sul (1989/05); Maranhão (2006); Minas Gerais (2002); Paraíba (2003/17); Paraná (2013); Pernambuco (2012/13); Piauí (2004/17); Rio de Janeiro (2000/10); Pará e Rio Grande do Norte (2007); Rio Grande do Sul (2002/16); Rondônia (2018); Roraima e Tocantins (2013); Santa Catarina (2010); São Paulo (2001); Sergipe (1989). Essas políticas variam por estado e alguns (Alagoas, Espírito Santo, Mato Grosso do Sul, Pará e Sergipe) listam a orientação sexual entre os fundamentos da não discriminação em suas constituições estaduais (GALVÃO e COSTA, 2017).

Vários estados também estabeleceram forças-tarefa públicas e comissões para investigar denúncias de discriminação. Proibições legais de discriminação contra pessoas trans variam de estado para estado. Muitos estados promulgaram proteções para identidade de

gênero ao mesmo tempo que para orientação sexual, enquanto outros o fizeram alguns anos depois (FERREIRA, 2021).

Em 30 de novembro de 2000, a Câmara Municipal de Niterói-RJ aprovou uma portaria proibindo a discriminação com base na orientação sexual em locais públicos, instituições e empresas. Muitas cidades e estados brasileiros têm legislação antidiscriminatória que inclui explicitamente a orientação sexual. Alguns deles fornecem sanções específicas e penalidades para aqueles que se envolvem em discriminação (GALVÃO e COSTA, 2017).

Em 2007, o Ministério do Trabalho e Emprego emitiu a Portaria No. 41/2007, proibindo os empregadores de solicitar documentos ou informações relacionadas à sexualidade de um funcionário (SATO e PEREIRA, 2019).

Uma pesquisa realizada em 2008 descobriu que 70% dos brasileiros eram a favor da proibição da discriminação contra pessoas LGBTI+. Divididos pela religião, 54% dos evangélicos apoiaram a proibição dessa discriminação enquanto 70% dos católicos e 79% dos ateus também manifestaram apoio. Aqueles com idade entre 16 e 30 anos também eram mais propensos a apoiar a legislação para proibir a discriminação (SCHULTZ, 2016).

Desde 2018 uma lei federal antidiscriminação está pendente de aprovação no Senado brasileiro. A Constituição Federal não tem nenhuma lei específica sobre discriminação com base na orientação sexual, mas possui um artigo genérico antidiscriminação que pode ser considerado para incluir tais casos. Este fato é constantemente usado pela oposição para mostrar que não há necessidade de leis específicas (FERREIRA, 2021). Os defensores da nova lei, no entanto, argumentam que sem uma designação clara, isso ainda será considerado um crime menor. Alguns senadores católicos e protestantes conservadores argumentaram que a lei seria uma agressão à liberdade religiosa concedida pela Constituição. Em março de 2018, a Comissão de Constituição e Justiça do Senado aprovou a lei federal antidiscriminação. O projeto precisaria ainda ser aprovado pelo Senado e Câmara dos Deputados antes de se tornar lei (SATO e PEREIRA, 2019).

Em 2019, o STF decidiu criminalizar a homofobia. Foi uma medida importante para as minorias sexuais que vivem em um dos países com o maior número de assassinatos de pessoas LGBTI+. Provisoriamente, foi julgado que homofobia equivale ao crime de racismo, aguardando que o Congresso – atualmente com maioria conservadora e com forte influência das Igrejas Evangélicas – redija lei específica para reprimir esse tipo de discriminação (FERREIRA, 2021).

5 LGBTI+ E O MERCADO DE TRABALHO

A diversidade e a inclusão no mercado de trabalho são valores fundamentais e com potencial para fomentar o crescimento e o desenvolvimento. Mercados de trabalho sólidos e sustentáveis não deixam ninguém para trás e garantem trabalho decente para todos. E não há trabalho decente sem oportunidades e tratamento iguais no emprego.

Embora todos estejam familiarizados com os termos ‘diversidade’ e ‘inclusão’, é útil lembrar suas definições, especialmente porque a diversidade é mais ampla do que muitas vezes assume-se ser (SOUZA, 2020). No ambiente laboral, diversidade refere-se a uma organização que intencionalmente emprega uma força de trabalho composta por indivíduos de gênero, religião, idade, etnia, orientação sexual, educação e formação, crenças e valores variados (ÁVILA et al, 2021).

Inclusão, por sua vez, envolve como as pessoas se sentem em termos de pertencimento, envolvimento, desenvolvimento, capacitação e confiança no emprego. A força de trabalho de uma empresa pode ser diversificada, mas se os funcionários não se sentirem seguros, bem-vindos e valorizados, esse negócio não é inclusivo e não terá o melhor desempenho. Inclusão, portanto, é o grau em que os funcionários se sentem valorizados, respeitados, aceitos e incentivados a participar plenamente da organização (SILVA, 2018).

Alguns especialistas dizem que a diversidade tem a ver com números e a inclusão, com impacto. Empregadores têm o poder transformador para mudar e contribuir para uma sociedade mais aberta, diversa e inclusiva. Funcionários podem educar os empregadores sobre diversidade e inclusão, compartilhando histórias positivas e inspiradoras (MENEZES, 2018).

Infelizmente, muitos trabalhadores da comunidade LGBTI+ em todo o mundo ainda enfrentam forte discriminação no ambiente laboral. Mesmo em países cuja legislação prevê a proteção contra discriminação com base na orientação sexual ou identidade de gênero, isso ainda acontece (SOUZA, 2016).

Igualdade de oportunidades e tratamento é um princípio fundamental no trabalho. E nesse meio, discriminação não é apenas errada, mas também ruim para os negócios pois tem um alto custo social e econômico. A discriminação na educação e no mercado de trabalho implica em perda de talentos dos trabalhadores LGBTI+. Isso afeta os níveis gerais de produtividade e desenvolvimento humano (ÁVILA et al 2021).

Neste contexto, as estatísticas do trabalho LGBTI+ revelam questões e problemas subjacentes do mercado. Frequentemente, essa comunidade é vista como um grupo

homogêneo, sendo que, na realidade, é extremamente diversificada – assim como as situações e adversidades enfrentadas no ambiente laboral (SOUZA, 2020).

O local de trabalho não reproduz apenas a desigualdade de gênero que se origina em outras instituições sociais, como família e educação; ele também produz essa desigualdade (MENEZES, 2018). A discriminação de gênero está enraizada nas estruturas, políticas e práticas organizacionais corporativas. Os empregadores – ao atribuírem quantidades desiguais de poder, controle sobre recursos e resultados, oportunidades de promoção e trabalho interessante, segurança no emprego e benefícios, pagamento e outras recompensas monetárias para funcionários de diferentes sexos e orientações sexuais – criam desigualdade de gênero (ÁVILA et al, 2021). E há quatro razões pelas quais a discriminação é geralmente identificada no ambiente laboral

A primeira é a proteção de privilégios. O mercado de trabalho pode ser entendido como um lugar onde há competição pelo acesso a ocupações privilegiadas. Essa disputa leva muitos homens heterossexuais a dominarem as corporações a fim de preservar seu próprio status e privilégios, mantendo os demais afastados de posições lucrativas e poderosas. Essa competição reflete-se no gênero através de duas formas. Uma é o acesso a cargos de alta gerência. Chamada de competição vertical, acontece quando mulheres e pessoas LGBTI+ tendem a ser excluídos dos cargos mais altos em uma sociedade dominada por homens. A segunda forma é a competição horizontal e envolve o acesso a empregadores e setores privilegiados que oferecem estabilidade e salários mais altos. Mulheres e LGBTI+s tendem a ser excluídos do segmento mais favorável do mercado de trabalho e direcionados para empregos mais precários (SILVA, 2018).

A segunda razão pela qual a discriminação é identificada é a homofilia. Inconscientemente, os indivíduos preferem trabalhar com pessoas semelhantes. A comunicação e a confiança geralmente são mais fáceis entre os membros de um mesmo grupo, gerando um sentimento de conforto ao recrutar candidatos semelhantes a eles. A homofilia, portanto, leva os tomadores de decisão do sexo masculino heterossexuais a recrutar mais homens heterossexuais. E a propensão para trabalhar com pessoas semelhantes aumenta em ambientes incertos. Cargos de alta gerência, por exemplo, são caracterizados por altos níveis de incerteza. Então, a predominância de homens em posições de liderança combina-se com preferências aumentadas dentro do grupo nesses ambientes, intensificando a desigualdade na alta administração (ÁVILA et al, 2021).

A terceira razão acontece na organização do trabalho. A desigualdade de gênero pode resultar de políticas e práticas dos empregadores que afetam os indivíduos de maneiras diferentes, como descrições de cargos, requisitos de elegibilidade e práticas de recrutamento.

Em geral, o trabalho é organizado em torno do ideal de um homem heterossexual branco que se dedica totalmente ao trabalho, cuja única responsabilidade familiar é ganhar a vida/trabalhar. Os funcionários que trabalham muitas horas são considerados mais produtivos e comprometidos. Esses são recompensados com promoções, segurança financeira e reconhecimento de colegas (SOUSA, 2016). Essa expectativa de longas jornadas laborais molda a organização do trabalho à medida que os empregadores incorporam premissas de gênero nas políticas que elaboram. Em locais que valorizam o excesso de trabalho, mulheres e LGBTI+s têm maior probabilidade de serem mal avaliados e menos probabilidade de receberem oportunidades de promoção (MENEZES, 2018).

O anseio para que os funcionários estejam sempre disponíveis aumenta em posições de média e alta gerência. Isso pode levar a uma discriminação racional ao selecionar possíveis candidatos para cargos de gestão. Empregadores podem desejar evitar os custos associados às decisões dos funcionários de reservar tempo ou até mesmo deixar seus empregos para atender às obrigações familiares ou que, de alguma forma, em sua mentalidade, comprometam a visibilidade e compromisso na organização (ÁVILA et al, 2021).

A quarta e última razão envolve as crenças culturais. As empresas estão inseridas em um contexto ideológico sobre as capacidades naturais, interesses e comportamentos de homens e mulheres. Esses estereótipos de gênero são construções culturais que influenciam as crenças dos empregadores sobre o indivíduo. Se os homens (ou mulheres) forem considerados melhores em alguma tarefa, sua identidade de gênero será uma característica de status saliente nas decisões de recrutamento ou promoção.

Uma crença cultural bastante difundida é a que associa características gerenciais como ambição, assertividade, independência, autoconfiança, determinação, agressividade e liderança aos homens. Por outro lado, mulheres e LGBTI+s são percebidos como menos capazes de liderar e, portanto, mais adequados para posições ocupacionais inferiores que exigem aceitar ordens. As crenças de gênero, compartilhadas coletivamente e internalizadas por homens e mulheres, legitimam a super-representação hetero-masculina em cargos gerenciais (SOUZA, 2020).

Elas influenciam ainda as avaliações dos empregadores sobre os candidatos e os levam a preferir homens heterossexuais aos demais igualmente qualificados, pois confiam no gênero

e na orientação sexual como um indicador de competência geral. O efeito cumulativo desses quatro mecanismos de discriminação resulta na segregação destes indivíduos (SOUSA, 2016).

O mercado de trabalho é, frequentemente, descrito como segmentado e as diferenças entre empregadores criam desigualdade entre os trabalhadores. O segmento principal desse mercado contém as empresas maiores e mais prestigiadas. Elas oferecem condições de trabalho superiores, como salários médios mais elevados, benefícios adicionais, segurança no emprego, boas condições de trabalho e oportunidades de promoção interna. Por outro lado, o segmento secundário caracteriza-se por más condições de trabalho, menor remuneração e menor segurança no emprego (ÁVILA et al 2021).

A literatura de gestão de recursos humanos ressalta que os empregadores favorecem a promoção de pessoas de dentro da organização para ocupar cargos mais altos em vez de recrutamento externo. Os trabalhadores tendem a ser promovidos a gerência média a partir de cargos de equipe e a de alta gerência, a partir de gerência intermediária (SILVA, 2018).

5.1 A IMPORTÂNCIA DA DIVERSIDADE NO LOCAL DE TRABALHO

A força de trabalho atual tornou-se cada vez mais diversificada. As empresas estão mais conscientes dos benefícios de contratar talentos de várias origens e das contribuições incríveis que esses funcionários trazem para o local de trabalho (DANTAS e GOMES FILHO, 2019). Quando bem administrada, essa força diversificada reduz custos e gera maior lucro, obtendo retornos financeiros 35% mais altos do que as médias nacionais. Isso ilustra claramente a importância da diversidade no ambiente laboral tanto para a cultura de uma empresa como para os seus resultados financeiros (LEITE et al, 2018).

Diversidade não é apenas sinônimo de inclusão de mulheres e pessoas de diversas origens raciais, étnicas e religiosas. Também significa que as empresas podem se beneficiar da contratação de funcionários LGBTI+s e da criação de uma atmosfera de apoio para que eles prosperem (ESPÍNDOLA, 2020).

Os principais propósitos da diversidade e da inclusão no ambiente de trabalho são atrair e reter talentos, além de impulsionar os resultados dos negócios. Em um número menor de casos, os objetivos são cumprir requisitos legais, melhorar a reputação externa ou atender às expectativas dos clientes (DANTAS e GOMES FILHO, 2019).

Quaisquer que sejam as intenções, a diversidade no local de trabalho traz apenas benefícios para as empresas. Ela reduz a rotatividade de pessoal, resultando em economias

significativas em empregos e treinamento. Além disso, quando funcionários de diversas origens estão unidos por um objetivo comum, diminui-se o conflito e aumentam-se a colaboração e o envolvimento, trazendo melhoras para os negócios (ESPÍNDOLA, 2020).

Em funcionários individuais, as políticas de apoio LGBTI+ têm um efeito instantâneo. Menos discriminação no local de trabalho implica em maior conforto para ser abertamente LGBTI+ (LEITE et al, 2018). Empregados que sentem necessidade de esconder sua identidade, muitas vezes apresentam níveis maiores de estresse e ansiedade, causando problemas de saúde e reclamações relacionadas ao trabalho (ESPÍNDOLA, 2020). Ao criar um espaço laboral amigável para LGBTI+, as empresas podem reduzir o estresse e melhorar a saúde desses funcionários, aumentar a satisfação no trabalho e ainda criar relacionamentos mais positivos com colegas e supervisores (DANTAS e GOMES FILHO, 2019).

Seguindo os benefícios individuais, os resultados organizacionais também melhoram. Locais de trabalho amistosos com LGBTI+ se beneficiarão com custos legais mais baixos relacionados a ações judiciais por discriminação e ao seguro saúde, por meio da melhoria do bem-estar dos funcionários (LEITE et al, 2018). E ao recrutar candidatos LGBTI+, as empresas abrem um *pool* de talentos para mais contratações em potencial, tornando mais fácil encontrar o perfil certo para uma determinada vaga ao não ignorar um grande grupo demográfico rico em talentos (DANTAS e GOMES FILHO, 2019).

5.2 MEIOS DE INCLUSÃO

Aprender como recrutar indivíduos LGBTI+ é o primeiro passo para criar um local de trabalho mais amigável para essa comunidade. Para recrutá-los, as empresas precisam adaptar sua abordagem para atender às expectativas únicas que os indivíduos LGBTI+ buscam em um emprego (SIQUEIRA, 2015).

Para aprimorar o recrutamento dos melhores talentos LGBTI+, é possível adotar três maneiras: pesquisa de mercado, processo de recrutamento amigável e referências de funcionários.

Para entender melhor as preocupações e necessidades exclusivas dos indivíduos LGBTI+, as empresas precisam identificar os fatores positivos que atraem esses candidatos, juntamente com os negativos que os repelem. Realizar uma pesquisa com funcionários LGBTI+ atuais pode ajudar a identificar esses fatores.

Mas se a empresa não possui amostragem grande o suficiente, ela pode adquirir dados de pesquisas de terceiros ou consultores de diversidade. As empresas devem obter os dados e percepções coletados em pesquisas e enquetes para criar mensagens amigáveis para LGBTI+ em anúncios de empregos e comunicações de recrutadores, de modo que o público-alvo se sinta confortável ao considerar um emprego na organização (CRUZ e IWAMOTO, 2020).

Para criar um processo de recrutamento LGBTI+ amigável, as empresas precisam criar uma abordagem abrangente. Ela deve incluir uma marca do empregador adequada a esse público e profissionais de aquisição de talentos orientados para a diversidade, com experiência na avaliação de diversos candidatos.

As empresas também podem concentrar esforços no recrutamento de estagiários LGBTI+ e oferecer-lhes a oportunidade de ingressar na organização em tempo integral após a conclusão do estágio. Ao criar um processo de recrutamento mais amigável para LGBTI+, as empresas garantirão que esses indivíduos sejam mais propensos a aceitar ofertas de emprego (SIQUEIRA, 2015).

As referências de funcionários também podem ser uma forte fonte de recrutamento LGBTI+. As empresas com programas de indicação devem adotar uma abordagem com foco na diversidade que inclua candidatos LGBTI+. Devem divulgar esse enfoque aos empregados, informando-os que a empresa está buscando ativamente e incentivando o recrutamento de candidatos LGBTI+ para ocupar cargos (CRUZ e IWAMOTO, 2020).

5.3 OBSTÁCULOS E BARREIRAS VIVIDOS POR PESSOAS LGBTI+ NO AMBIENTE DE TRABALHO

Os indivíduos LGBTI+ continuam enfrentando discriminação generalizada no ambiente laboral. Entre 15% e 43% dos gays sofreram alguma forma de discriminação e assédio no local de trabalho. Esses abusos representam uma ameaça real e imediata à segurança econômica de trabalhadores LGBTI+ (ALMEIDA 2018).

Os obstáculos e a discriminação que LGBTI+s enfrentam no mundo do trabalho ainda são muito numerosos. Pode ocorrer de forma indireta, através de insultos ou brincadeiras, e direta, por intermédio do questionamento particular de competências profissionais e exclusão de projetos interessantes. Lésbicas são discriminadas duplamente: como mulheres e pela orientação sexual (SOUZA, 2020).

Discriminação, assédio e exclusão da força de trabalho frequentemente ocorrem por causa da não conformidade com a heteronormatividade – a crença social de que ser heterossexual é “normal” – e por causa de preconceitos de como as mulheres e os homens devem aparecer e se comportar. Frequentemente, as mulheres que são percebidas como masculinas ou homens que são percebidos como femininos no comportamento ou na aparência, sofrem discriminação ou assédio (MENEZES, 2018).

Em muitos casos, trabalhadoras lésbicas, gays e bissexuais relataram ter sofrido perguntas invasivas sobre suas vidas pessoais e para justificar por que não são heterossexuais. Outros precisam provar sua feminilidade ou masculinidade para serem aceitos no ambiente de trabalho e terem sua contribuição valorizada (ÁVILA et al 2021).

O medo de tratamento discriminatório e violência muitas vezes leva muitos trabalhadores LGBTI+ a manter sua orientação sexual em segredo (ALMEIDA 2018). Por medo das consequências negativas na carreira (estagnação do emprego, perda de responsabilidades, mudança de serviço, dispensas etc.), entre 60 e 70% das pessoas LGBTI+ já não se afirmam abertamente como tal depois de entrar no mercado de trabalho. Alguns inventam um companheiro do sexo oposto. Também é frequente que casais do mesmo sexo não registrem sua parceria porque isso os obrigaria a revelar seu estado civil ao empregador (SILVA, 2018).

Além da diminuição da produtividade individual, esconder a própria identidade também gera estresse, ansiedade e baixa autoestima. Pessoas trans possuem os relatos mais graves de discriminação no local de trabalho. Os problemas incluem a incapacidade de obter documentos de identidade que reflitam seu gênero e nome, relutância dos empregadores em aceitar a forma como se vestem, sendo desencorajados a usar banheiros adequados ao seu gênero e maior vulnerabilidade a intimidação e assédio por colegas de trabalho (ALMEIDA 2018).

Em muitos casos, trabalhadores transexuais (principalmente as mulheres trans) são completamente excluídos do emprego formal. Em alguns países, isso deixa poucas estratégias de sobrevivência além do trabalho sexual, muitas vezes em condições perigosas, aumentando muito sua vulnerabilidade à infecção pelo HIV (MENEZES, 2018).

5.4 PROPOSTAS PARA FOMENTAR A INCLUSÃO E DIVERSIDADE DE GÊNERO NO AMBIENTE E NO MERCADO DE TRABALHO

Trabalhadores LGBTI+ são frequentemente considerados adequados para algumas ocupações e não para outras. No entanto, muitas pessoas LGBTI+ ficam totalmente afastadas do emprego formal, assumindo trabalho autônomo ou informal (GALÁN et al., 2019).

Embora seja principalmente uma questão de direitos dos trabalhadores, tal abordagem também faz sentido para os negócios. Qualquer tipo de preconceito, incluindo orientação sexual e identidade de gênero, pode impedir o recrutamento ou promoção do melhor candidato para o cargo. Além disso, uma força de trabalho diversificada traz consigo ideias e maneiras diferentes de fazer coisas que podem impulsionar a inovação e atrair mercados adicionais (COELHO e MAGGIONI, 2020).

Programas de inclusão LGBTI+ no local de trabalho podem alcançar ótimos resultados, além de ajudar os funcionários que pertençam a essa comunidade e outros membros diversos de uma empresa a se sentirem bem-vindos, mais confortáveis no trabalho (FARINHA, 2017). No entanto, um programa de inclusão deve ser bem administrado para apoiar os indivíduos LGBTI+, oferecendo workshops, treinamento, suporte da gerência e do RH. O objetivo geral dessa inclusão é fazer com que os funcionários LGBTI+ sintam-se seguros e integrantes de uma empresa (COELHO e MAGGIONI, 2020).

Também é possível colaborar com organizações LGBTI+ externas e instituições de caridade, incentivando todos os funcionários a participarem de eventos patrocinados por essas instituições. Ao alinhar os valores da empresa com os das organizações, mostra-se o compromisso com os funcionários LGBTI+ e com o apoio à igualdade na comunidade (GALÁN et al., 2019).

As políticas e programas de diversidade e inclusão também podem gerar uma economia significativa no recrutamento e treinamento de novos funcionários, ajudando a reter grandes talentos. Um local de trabalho mais diversificado e aberto aumenta a criatividade, o que levará à inovação e a novas ideias (FARINHA, 2017).

Igualmente importante é o diálogo entre governo, organizações de empregadores e trabalhadores. Ele desempenha um papel fundamental, pois é através dele que se alcança o objetivo de promover oportunidades para que mulheres e homens obtenham um trabalho decente e produtivo em condições de liberdade, igualdade, segurança e dignidade humana (GALÁN et al., 2019).

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Sem dúvida, houve progresso no reconhecimento dos direitos humanos – incluindo os direitos trabalhistas das pessoas LGBTI+. Cada vez mais países estão adotando leis que proíbem a discriminação com base na orientação sexual ou identidade de gênero no mundo do trabalho e em outros lugares.

Entretanto, a discriminação e a violência motivada por atitudes de ódio contra LGBTI+s ainda são presentes. O que por si só justifica a necessidade de lutar pela visibilidade e, assim, decrescer a homofobia.

Além disso, muitos trabalhadores LGBTI+ ainda enfrentam considerável discriminação, e até mesmo assédio no trabalho. Isso motiva a ocultar a orientação sexual ou a gravitar em torno de setores cujo ambiente de trabalho seja mais tolerante.

É essencial que os empregadores tenham em mente que o local de trabalho do futuro (próximo) será diversificado, inclusivo e cada vez mais representativo da sociedade atual. Não porque seja um assunto importante, mas porque o mundo está mudando e o local de trabalho precisa se adaptar.

A diversidade estimula a inovação e a criatividade. Impulsiona o melhor desempenho financeiro e é uma oportunidade para unir as pessoas em todas as suas diferenças. E, apesar dos esforços atuais das empresas, a diversidade ainda é vista como uma barreira ao progresso – muito embora se torne uma das principais prioridades das empresas nos próximos anos.

À medida que o mundo se torna mais receptivo e compreensivo com a comunidade LGBTI+, as pessoas esperam que as empresas façam o mesmo. As que trabalham para mudar e criar um ambiente laboral mais aceitável e tolerante ganharão o respeito e a lealdade dos funcionários e do público em geral. Embora ainda haja muito trabalho pela frente, há um número crescente de empresas que entendem que a igualdade é boa para os negócios.

Diante das informações levantadas na presente pesquisa acadêmica, fica evidente a relevância do tema e propõe que, no futuro, seja realizado um estudo de caso para verificar as oportunidades e barreiras identificadas no mercado de trabalho para pessoas LGBTI+.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Cecília Barreto de; VASCONCELLOS, Victor Augusto. Transexuais: transpondo barreiras no mercado de trabalho em São Paulo?. **Revista Direito GV**, v. 14, p. 303-333, 2018.

ÁVILA, Elizangela Lucas de; MARTINS, Luana Luyza da Mata; DUTRA, Júlio Afonso Alves. Uma análise teórica sobre o fator cultural e o assédio moral nas organizações perante o mercado de trabalho do público LGBT. **Brazilian Applied Science Review**, v. 5, n. 1, p. 522-541, 2021.

BILA, Fabio Pessanha; RODRIGUES, Wagner de Oliveira. **O Movimento e a Luta por Direitos LGBT**. 2021.

CICCO, Roberta Ribeiro de. **Diversidade Sexual, Escola e Família**: contribuições para as práticas de ensino. 153f. Tese (Doutorado) – Instituto Oswaldo Cruz, Pós-Graduação em Ensino em Biociências e Saúde, 2017. Rio de Janeiro, 2017.

COELHO, Rafaella dos Santos; MAGGIONI, Márcia Bandeira Landerdahl. A percepção da comunidade lgbt sobre a atuação das práticas organizacionais e a inclusão da diversidade sexual e de gênero nas organizações. 4ª Semana Acadêmica e 2ª Jornada de Pesquisa e Extensão dos Cursos de Administração e Ciências **Contábeis criatividade e empreendedorismo** - Faculdade Metodista Centenário. 2020.

CRUZ, Jessika Villalon Sousa; IWAMOTO, Helga Midori. A inclusão dos servidores lgbt no serviço público tocantinense. **Humanidades & Inovação**, v. 7, n. 19, p. 312-327, 2020.

DANTAS, João Victor Diógenes; GOMES FILHO, Antoniel dos Santos. Diversidade de Gênero no Mercado de Trabalho/Gender Diversity in the Labor Market. ID on line **Revista de Psicologia**, v. 13, n. 48, p. 26-39, 2019.

ESPÍNDOLA, Daniel Gammerdinger Vêras. **A gestão da diversidade LGBT+ e a humanização das organizações**: um estudo de caso da P&G. 2020.

FARINHA, Corina Alves. Um olhar sobre a inclusão da diversidade sexual nas organizações. **Perspectivas em Políticas Públicas**, v. 10, n. 2, p. 211-240, 2017.

FERREIRA, Eduardo. **Crimes de ódio e discriminação contra a comunidade LGBTI+**. Trabalho de Conclusão de Curso. [sn]. 2021.

FERREIRA, Vinícius; SACRAMENTO, Igor. Movimento LGBT no Brasil. **Rev Eletron Comun Inf Inov Saúde**. abr.-jun.;13(2):234-9, 2019.

GALÁN, José Ignacio Pichardo et al. **GUIA ADIM LGBTI. Inclusão da diversidade sexual e identidade de gênero em empresas e organizações.** 2019.

GALVÃO, Mariane Oliveira; COSTA, Túlio Anderson Rodrigues da. **A criminalização da discriminação por orientação sexual e por identidade de gênero em face do princípio da dignidade da pessoa humana.** I Congresso Acadêmico de Direito Constitucional. CEP, v. 76, p. 132, 2017.

GUÉTAT-BERNARD, Hélène; LAPEYRE, Nathalie. Les pratiques contemporaines de l'empowerment: pour une analyse des interactions entre pratiques et théories, individu.e.s et collectifs. **Cahiers du Genre**, n. 63, p. 5-22, 2017

HEILBORN, M.L. **Introdução.** Família e sexualidade: novas configurações. In: HEILBORN, M. (org.) Família e sexualidade. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2004.

JUNQUEIRA, Rogério. **Ideologia de Gênero:** a invenção de uma categoria polêmica contra os direitos sexuais. in RAMOS, Marcelo Maciel; Gravatá NICOLI, Pedro Augusto; Campos ALKIN, Gabriela. (orgs). Gênero, sexualidade e direitos humanos: perspectivas multidisciplinares. Belo Horizonte: Initia Via Editora, pp.221-236, 2017.

LEITE, Ygor Geann dos Santos et al. **Levantamento estatístico e análise social da inclusão LGBT no mercado de trabalho no polo industrial de Manaus.** Congresso Brasileiro de Engenharia de Produção, Universidade Federal Tecnológica do Paraná. 2018.

MANO, M. K. Da suspeição à suspensão: reflexões sobre os caminhos recentes da democracia brasileira sob uma perspectiva de gênero. **Ciência e Cultura**, 69(1), 34-38, 2017.

MENDES, Wallace Góes; SILVA, Cosme Marcelo Furtado Passos da. Homicídios da população de lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais ou transgêneros (LGBT) no Brasil: uma análise espacial. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 25, p. 1709-1722, 2020.

MENEZES, Moisés Santos de. **LGBT e mercado de trabalho:** uma trajetória de preconceitos e discriminações. Conferência Internacional de Estudos Queer. 2018.

NASCIMENTO, Maria Livia; França CHIARADIA, Cristiana de. “A retirada da orientação sexual do currículo escolar: regulações da vida” em **Sisyphus Journal Of Education**, v. 5, nº 1, pp. 101- 116, 2017.

OLIVEIRA JUNIOR, I. B. de, MAIO, E. R. “Não vai ser permitido a nenhum órgão do governo fazer propaganda de opções sexuais”: o discurso inaugural no “desagendamento” do kit gay do MEC. **Revista e-Curriculum**, 15(1), 125-152, 2017.

OLTRAMARI, L. C; GESSER, M. Educação e gênero: histórias de estudantes do curso Gênero e Diversidade na Escola. **Rev. Estud. Fem.** vol.27 no.3 Florianópolis 2019 Epub Oct 21, 2019.

PEDRA, Caio Benevides et al. **Direitos LGBT: a LGBTfobia estrutural na arena jurídica.** Dissertação de mestrado em Direito. 169 f. Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2018.

PEIXOTO, Valdenízia Bento. Violência contra LGBTs no Brasil: premissas históricas da violação no Brasil. **Revista Periódicus**, v. 1, n. 10, p. 7-23, 2018.

PEREIRA, Cleyton Feitosa. Notas sobre a trajetória das políticas públicas de direitos humanos LGBT no Brasil. **Revista Interdisciplinar de Direitos Humanos**, v. 4, n. 1, p. 115-137, 2016.

PRADO, M.; MACHADO, F. **Preconceitos contra homossexualidades: a hierarquia da invisibilidade.** São Paulo: Ed. Cortez. (Col. Preconceitos, 5), 2008.

RESENDE, Livia da Silva. **Homofobia e violência contra população LGBT no Brasil: uma revisão narrativa.** 37 f. Monografia (Bacharelado em Saúde Coletiva) — Universidade de Brasília, Brasília, 2016.

SÁ, Gabriel Salgado Ribeiro de. Sujeitos de direitos: a constituição da população “LGBT” no Brasil contemporâneo. **Teoria e Cultura**, v. 15, n. 2, 2020.

SATO, Aliandra Lopes dos Anjos; PEREIRA, Luciano Meneguetti. **O assédio das mulheres e da população lgbt no ambiente de trabalho: uma análise crítica.** Trabalho de conclusão de curso em Direito. Centro Universitário Toledo. Araçatuba- SP, 2019.

SCHULTZ, Paulo Luis. **A criminalização dos atos discriminatórios contra a diversidade sexual e transgeneridades à luz do princípio da dignidade humana.** Direito-Florianópolis, Universidade Do Sul De Santa Catarina, 2016.

SILVA, Jailza Teixeira da. **Preconceitos contra gays no mercado de trabalho: um estudo com gays participantes do fórum LGBT Potiguar Natal/RN.** Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Federal do Rio Grande do Norte, 2018.

SIQUEIRA, Vinícius Viana Santos Bragança. **Comunidade LGBT: um levantamento das estratégias de interação entre empresas e a comunidade LGBT.** 2015. 90 f. Monografia (Bacharelado em Administração) Universidade de Brasília, Brasília, 2015.

SOUSA, Karol Jefessom Alves de. As diversas manifestações homofóbicas e suas consequências no cotidiano das minorias LGBT. **Revista Clóvis Moura de Humanidades**, v. 2, n. 1, p. 27-44, 2016.

SOUZA, Luiz Henrique Braúna Lopes de. 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. **Revista Brasileira de Estudos da Homocultura**, v. 3, n. 10, p. 252-275, 2020.

SOUZA, Fábio Feltrin e BENETTI, Fernando José. **Os estudos queer no Brasil**: um balanço. In: ALVES, Douglas Santos (org.) *Gênero e diversidade sexual: teoria, política e educação em perspectiva*. Tubarão: Copiart; Chapecó: UFFS, p. 115-136, 2016.

UZIEL, A. P. **Homossexualidade e parentalidade**: ecos de uma conjugação. In: HEILBORN, M. L. *Família e Sexualidade*. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2004.