



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO
UNIDADE ACADÊMICA DE SERRA TALHADA
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

WINICIUS FERREIRA DA SILVA

DIVERSIDADE E INCLUSÃO LGBTQIA+ NAS ORGANIZAÇÕES BRASILEIRAS

SERRA TALHADA - PE

2022

WINICIUS FERREIRA DA SILVA

DIVERSIDADE E INCLUSÃO LGBTQIA+ NAS ORGANIZAÇÕES BRASILEIRAS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Bacharelado em Administração da Unidade Acadêmica de Serra Talhada da Universidade Federal Rural de Pernambuco como parte dos requisitos para a obtenção do título de Bacharel(a) em Administração.

Orientador(a): Danuzio Weliton Gomes da Silva

SERRA TALHADA - PE

2022

DIVERSIDADE E INCLUSÃO LGBTQIA+ NAS ORGANIZAÇÕES BRASILEIRAS

Winicius Ferreira da Silva
winiciusferreira365@gmail.com
Universidade Federal Rural de Pernambuco, Unidade Acadêmica de
Serra Talhada, Curso de Bacharelado em Administração

Danuzio Weliton Gomes da Silva
danuzioweliton@hotmail.com
Universidade Federal Rural de Pernambuco, Unidade Acadêmica de
Serra Talhada, Curso de Bacharelado em Administração

RESUMO

São poucas empresas no Brasil que discutem políticas voltadas a questões LGBTQIA+, ou que buscam abraçar a diversidade e inclusão como estratégia competitiva no contexto organizacional. O objetivo do presente ensaio teórico foi analisar os principais desafios encontrados pela comunidade LGBTQIA+ nas organizações brasileiras. Para atingir esta finalidade, estabelecemos discussões sobre diversidade, levando em consideração conceitos da teoria queer sobre a diferença e as principais dificuldades encontradas pela falta de inclusão LGBTQIA+ nas organizações. Como resultados constatou-se que desde cedo os jovens LGBTQIA+ sofrem discriminação ao tentar se inserir no mercado de trabalho. Verificou-se que os principais desafios para a inclusão desses sujeitos nas organizações são a discriminação e o preconceito quanto a sua orientação sexual, fazendo com que muitos desses jovens prefiram esconder sua orientação sexual. Compreende-se que a promoção de políticas é fundamental para tornar possível a diversidade e a inclusão de indivíduos LGBTQIA+ no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Diversidade; Desafios; Inclusão LGBTQIA+; Discriminação; Organizações.

ABSTRACT

There are few companies in Brazil that discuss policies aimed at LGBTQIA+ issues, or that seek to embrace diversity and inclusion as a competitive strategy in the organizational context. The objective of this theoretical essay was to analyze the main challenges encountered by the LGBTQIA+ community in Brazilian organizations. To achieve this purpose, we established discussions on diversity, taking into account queer theory concepts about difference and the main difficulties encountered by the lack of LGBTQIA+ inclusion in organizations. As a result, it was found that since then, LGBTQIA+ young people have suffered discrimination when trying to enter the job market. It was found that the main challenges for the inclusion of these subjects in organizations are discrimination and prejudice regarding their sexual orientation, making many of these young people prefer to hide their sexual orientation. It is understood that the promotion of policies is fundamental to make possible the diversity and inclusion of LGBTQIA+ individuals in the labor market.

Keywords: Diversity; Challenges; LGBTQIA+ Inclusion; Discrimination; organizations.

1 INTRODUÇÃO

São poucas empresas no Brasil que discutem políticas voltadas a questões LGBTQIA+ (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais ou Transgêneros, Quer, Intersexo, Assexual), ou que buscam abraçar a diversidade e inclusão como estratégia competitiva no contexto organizacional. Em um cenário cada vez mais competitivo em que as organizações precisam se reinventar em busca de melhores resultados e inovação, ter uma equipe diversificada e proporcionar um ambiente inclusivo é fundamental. Dessa forma se faz necessário abordar essa temática cada vez mais presente no campo organizacional (SILVA; GEVEHR, 2019).

Círico Jr. e Galvão (2021) apontam que a comunidade LGBTQIA+, precisará resistir para sobreviver, enfrentando preconceitos de políticos, conservadores religiosos e sociedade treinada para fazer sátira e violar quaisquer tentativas de mudança da heterocisnormatividade impostas há anos que tenta calar a voz dessa comunidade a qual, hoje no Brasil somam mais de 17 milhões.

Atualmente, os desafios que as pessoas LGBTQIA+ enfrentam para ingressar no mercado de trabalho permanecem diversos. A falta de inclusão, tolerância e aceitação nas organizações acaba por afetar o seu desenvolvimento profissional dessas vidas. Segundo Mari, Cármen e Riga (2021), os desafios de acesso às vagas de emprego para esses indivíduos no mercado de trabalho são muitos com barreiras que vão desde dificuldades as vagas de trabalho até a falta de aceitação e tolerância no ambiente corporativo.

A diversidade LGBTQIA+ no mercado de trabalho é um tema em voga há anos e, com ele, surgem desafios e obstáculos que precisam ser superados. Para tanto, além de tomar medidas para acomodar as diferenças, também é necessário reexaminar a estrutura de gestão (COSTA, 2021). A gestão da diversidade visa trazer essas minorias para ambientes onde não costumavam ocupar, ou seja, para dentro do ambiente de trabalho. No Brasil, a preocupação emergente em promover a inclusão social humanizando as diferenças e sem desconsiderar o desigual, surgiu paralelamente aos movimentos sociais e políticos da década de 1990. Essa diversidade dá aos negócios uma vantagem competitiva, podendo trazer inclusive benefícios lucrativos (SANTOS; SANTANA; ARRUDA, 2017).

Teoricamente, por conta desse advento da diferença, o trabalho se ampara na teoria queer que busca questionar injustiças baseadas em normas e convenções, as quais inclusive podem tornar algumas vidas abjetas (MISKOLCI, 2017), lhes impondo condições de vida precárias, também no ambiente de trabalho.

Neste sentido, o objetivo principal do presente ensaio teórico é analisar os principais desafios encontrados pela comunidade LGBTQIA+ dentro das organizações brasileiras. Tendo como objetivo específico identificar preconceitos/discriminações e oportunidades de desenvolvimento organizacional.

Esta pesquisa se justifica pelo fato do tema ainda continuar contemporâneo, pois os problemas persistem, sobretudo no ambiente organizacional. Assim, trará contribuições na área de diversidade e inclusão da comunidade LGBTQIA+, bem como, adicionar conhecimentos a literatura sobre a importância em discutir políticas voltadas para este público nas organizações (MARTINS, 2021).

Ressaltamos por fim que em sendo esse trabalho um ensaio teórico: expressão livre do entendimento de algo de maneira reflexiva e interpretativa (MENEGETTI, 2011), não apresentamos nessa estrutura a parte metodológica.

2 MOVIMENTO LGBTQIA+

O Movimento LGBTQIA+ é um movimento rico e diversificado, composto por inúmeros sujeitos e práticas que visam mudar o campo cultural de alguma forma, influenciando e expandindo direitos na busca de superar situações de violência baseada na discriminação e no ódio contra aqueles que fogem das normas hegemônicas de gênero e sexualidade (PEREIRA, 2016, p.1919). Esse movimento no Brasil nasceu em um contexto de grande repressão e injustiça social durante a Ditadura Militar, que foi de 1964 a 1985, com o surgimento de algumas publicações LGBTs como os jornais *Lampião da Esquina* e *ChanacomChana* foram essenciais para o crescimento e o amadurecimento do movimento no Brasil. O jornal *Lampião da Esquina* surgiu no ano de 1978 e tinha um cunho abertamente homossexual, apesar de abordar também outras importantes questões sociais. Uma de suas principais ações era denunciar a violência contra a população LGBTQIA+ (STOODI, 2021).

Para melhor compreensão é importante frisar, como diz Stoodi (2021), que o Movimento LGBTQIA+ é um movimento civil e social que busca defender a aceitação dessas pessoas na sociedade. Apesar de não ser um movimento centralizado e organizado nos seus mais diversos núcleos ao redor do mundo, existem inúmeras organizações não-governamentais que atuam nesse sentido, oferecendo apoio e representação para essa parcela da sociedade. Sempre enfrentando ondas de preconceito e de ódio, o Movimento LGBTQIA+ age em busca da igualdade social, seja

por meio da conscientização das pessoas contra bifobia, homofobia, lesbofobia e transfobia, seja pelo aumento da representatividade das pessoas LGBT nos mais diversos setores da sociedade civil, inclusive reforçando o que já recomenda a própria Constituição Federal que no seu Art. 5º define.

“Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direitos à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade (BRASIL, 1988, Art. 5º).”

Logo, não haveria de haver distinção de direitos nas esferas sociais. Assim, o Movimento LGBTQIA+ busca o cumprimento desses direitos garantidos pela Constituição Federal (CF). Vale ressaltar que por não ser um movimento centralizado com liderança organizada e clara, fica difícil de dizer exatamente qual é a agenda principal do movimento LGBTQIA+ e isso ocorre principalmente porque os diferentes contextos sociais e políticos em cada país exigem ações diferentes. No entanto, ao redor do mundo compartilham vários objetivos como: criminalização da LGBTfobia; fim da criminalização da homossexualidade e penalidades correlatas; reconhecimento social da identidade de gênero; fim da identidade de gênero como patologia; políticas para acabar com a discriminação; eliminação dos estereótipos e representação dos LGBTs na mídia (STOODI, 2021).

De todo modo os direitos vêm sendo conquistados, mas essa é uma luta diária de toda comunidade que batalha há anos para garantir a valorização igualitária na sociedade. Infelizmente no Brasil, ainda hoje o preconceito e a discriminação persistem. Falas preconceituosas como "Isso é uma doença", "O novo governo levará à morte" e "Deus não aprova essa atitude", assim como outras comunicações sugestivas, são frequentemente direcionadas a esse grupo (SANTOS, ADVOGADOS, 2019).

Historicamente no Brasil esse processo de busca de aceitação que começou a décadas atrás e ganhou força apenas no início dos anos 1990, concentrou-se em proposições específicas e não em um nível social mais amplo, apesar de projetos de lei que garantem alguns direitos o caminho continua sendo longo a percorrer. Segundo Santos e Advogados (2019), alguns desses direitos são listados como: autorização à união e ao casamento civil; adoção de crianças e adolescentes; recusar atendimento por preconceito; processo de redesignação sexual; e alteração do nome no registro civil.

Recentemente uma das maiores conquistas para a comunidade foi a inclusão da criminalização da homofobia na lei do racismo. Em 2019, o Supremo Tribunal Federal (STF) equiparou a discriminação do grupo LGBTQIA+ ao crime de racismo, com a demanda social pela discriminação da homofobia o STF não criou uma nova lei, mas interpretou a lei 7716, conhecida como Antirracismo, que considera crime a discriminação por raça e cor. As mudanças foram realizadas e consideraram a LGBTfobia como um crime (ESTADÃO CONTEÚDO, 2021).

A Lei 7716, de 5 de janeiro de 1989 é clara. Art. 1 Serão punidos, na forma da Lei, os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou precedência racial (BRASIL, 1989). Portanto essa Lei garante a proteção dos indivíduos LGBTQIA+ tornando crime qualquer categoria de preconceito e discriminação.

3 DIVERSIDADE E INCLUSÃO NO DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL

À diversidade humana e cultural e a não discriminação no universo organizacional são assuntos importantíssimos, voltados a garantia do direito a diferença que defende, como sugere a teoria queer, romper com uma política identitária essencialista (LOURO, 2004), sendo portanto, capaz de assegurar a qualquer trabalhador independente de sua sexualidade condições plenas para desenvolver seus talentos e possibilidade de levar a resultados excepcionais para seu próprio crescimento e desenvolvimento organizacional (CONCEIÇÃO; RIBEIRO; NOVAIS, 2015).

Para Fleury (2000), à diversidade é definida como uma mistura de pessoas com diferentes identidades interagindo no mesmo sistema social. Nesse sistema, coexistem a maioria e a minoria. Grupos majoritários são grupos cujos membros obtêm vantagens em recursos econômicos e poder. O exame da diversidade cultural pode ser estudado a partir de diferentes perspectivas: nos níveis organizacional, social, grupal e individual.

Segundo Santos (2020), a inclusão ainda é um grande desafio dentro das empresas brasileiras, independente do segmento. A inclusão e a diversidade não são sinônimas. A diversidade está relacionada ao percentual de diferentes pessoas atuando em uma empresa, seja, negros, mulheres, pessoas LGBTQIA+, pessoas com deficiências e funcionários de diferentes idades e crenças. A inclusão refere-se às práticas adotadas para promover um tratamento igualitário a toda essa diversidade que existe no ambiente de trabalho, basicamente, o termo está relacionado às ações promovidas para que todos os funcionários possam ter direitos às mesmas oportunidades de desenvolvimento e crescimento de carreira.

Essa inclusão pode ser identificada quando as pessoas de todos os grupos são tratadas pela sociedade de maneira justa e igualitária. Dentro das organizações, deve-se considerar tanto a representação numérica de todas as comunidades sociais quanto a condição em que as pessoas podem ser autênticas e participativas de forma efetiva. A inclusão vai além da diversidade, onde sua realização depende do gerenciamento da diversidade de modo a criar um ambiente organizacional que possibilita a todos o pleno desenvolvimento de seu potencial na realização dos objetivos da empresa (MARTINS, 2021).

A diversidade e inclusão de trabalhadores LGBTQIA+ dentro das organizações, faz parte de políticas inovadoras que possibilitem uma cultura verdadeiramente inclusiva no ambiente de trabalho (SILVA; GEVEHR, 2019). Peruzzo (2021), afirma que a diversidade não é dada como palavra de ordem, nem aquela que está apenas na moda. Ela remete aos direitos da pessoa, à igualdade entre povos e entre os seres humanos em todos os sentidos. Por esse motivo é importante promover a gestão da diversidade dentro das organizações.

Essa gestão da diversidade trata-se da receptividade e da manutenção das diferenças para compreendermos o papel dos gestores no combate à discriminação (CÍRICO JR; GALVÃO, 2021). Ferramenta de alto valor para a sociedade e que também traz benefícios para a organização, podendo esses benefícios ir desde um ambiente de trabalho mais respeitado, com redução de conflitos, com engajamento maior dos trabalhadores, a uma melhor convivência e assim, como já dito anteriormente de outra forma, podendo trazer melhores resultados, tanto no comportamento dos colaboradores quanto nos lucros para a empresa (SOLIDES, 2022).

Para tanto, ao lidar com essa gestão da diversidade nas organizações, é preciso considerar o respeito às diferenças em pé de igualdade, ou seja, fazer com que o diferente seja legitimado e valorizado, não apenas tolerado, porém, ainda não adotou como uma política efetiva e como parte da cultura organizacional brasileira. Mas ainda são raras as exceções de organizações que adotam essa gestão em seu ambiente (PERUZZO, 2019). Para gerenciar a diversidade, as organizações devem garantir que todas as minorias e grupos pertencentes à sociedade estejam integrados ao mercado de trabalho (ALMEIDA, 2018). Só assim, ao trilhar esse caminho de gestão da diversidade, as organizações podem se tornar mais inovadoras, capazes de produzir produtos úteis e engajar seus colaboradores para que se sintam realizados e motivados. A instituição deve atender à diversidade como um dos princípios sociais, importante para o sucesso (SANTOS; SANTANA; ARRUDA, 2017).

Para Conceição, Ribeiro e Novais (2015), a inclusão deve garantir os direitos e oportunidades de todas as pessoas, incluindo todas as minorias. Criar uma sociedade inclusiva e organizada para todos, a curto e longo prazo, porque as mentes da sociedade não mudam muito rapidamente. O foco está na racionalização e na conscientização para disseminar ações e oportunidades para que todos estejam no mercado de trabalho. Para a promoção da inclusão da diversidade no ambiente organizacional é importante a criação de ações que combatam o preconceito por orientação sexual nas empresas, como também o ensino da não discriminação, uma vez tendo sido evidenciando comumente falas ofensivas às pessoas homossexuais (POMPEU; SOUZA, 2019). Da parte das minorias essa inclusão traz benefícios incalculáveis, pois as pessoas se sentem inseridas na sociedade com sentimento de ser útil e pertencer a algo maior, traz igualdade, prosperidade e outros inimagináveis benefícios, fazendo com que a sociedade como um todo ganhe ao inserir todas as pessoas no mesmo patamar de direito e oportunidade (CONCEIÇÃO; RIBEIRO; NOVAIS, 2015).

Para isso, é preciso desenvolver políticas de inclusão e de diversidade que possa promover um ambiente mais humanizado e seguro. Essas políticas para a inclusão dessas minorias e a diversidade de trabalhadores nas organizações, vem gerando um novo cenário dentro das empresas (GUIMARÃES; ALMEIDA, 2013). Resultando em inovação, que ao tornar um ambiente diverso e seguro para a diversidade LGBTQIA+ acaba por gerar mais engajamento de funcionários, que impulsiona inclusive o sucesso com os clientes. Assim, pode se dizer que, que a diversidade e inclusão estão ligadas a estratégia e aos objetivos da organização sendo de fundamental importância para a obtenção de resultados para ambas as partes (SILVA; GEVEHR, 2019).

Acrescentamos por fim que, a valorização da diversidade se relaciona também com o conceito de responsabilidade social à medida que as empresas afirmam um compromisso ético para toda sociedade, promovendo valores e práticas contrárias à discriminação e distinção de pessoas (SANTOS; ARRUDA; SANTANA, 2017). Uma vez que, a responsabilidade social envolve uma série de ações, comportamentos e atitudes que podem enfatizar: compromisso moral e desenvolvimento profissional, também valorizando a diversidade e a empregabilidade do público interno (RODRIGUES, 2004 apud. SANTOS; ARRUDA; SANTANA, 2017).

4 DISCRIMINAÇÃO E PRECONCEITO: DESAFIOS PARA A INSERÇÃO DO PÚBLICO LGBTQIA+ NAS ORGANIZAÇÕES

Um preconceito é uma crença predeterminada sobre algo ou alguém sem qualquer evidência. Ele não cria punição à lei, porque está dentro da esfera da percepção. A discriminação seria a externalização desse preconceito, uma medida de segregação que cria diferenças entre os sujeitos (COSTA, 2016). O preconceito exteriorizado na forma de agressões, ofensas, ações ou omissões discriminatórias com relação à igualdade no exercício dos direitos fundamentais na esfera pública e privada constituem um ato juridicamente ilegal e sujeitos a sanções civis, administrativas e eventualmente penais se, evidentemente, constituírem crime (BRASIL, 2017)

A discriminação com base na orientação sexual ou identidade de gênero pode e muitas vezes é exacerbada por discriminações decorrentes de outras circunstâncias, incluindo sexo, raça, idade, religião, necessidades especiais, saúde e condições financeiras (BRASIL, 2017). Expressões essas também chamadas de interseccionalidade referente a maneira pela qual diferentes marcadores sociais – gênero, raça, classe, sexualidade, etc. – interagem para influenciar a maneira como vivenciamos a vida social. Esse conceito nasceu no final da década de 1980, sendo popularizado no Brasil por múltiplas vozes do feminismo negro nos últimos anos (BETONI, 2021).

O preconceito e a discriminação ainda são de grandes proporções nas organizações, e precisa-se adotar políticas na gestão da diversidade e de inclusão dessas minorias no ambiente organizacional (CONCEIÇÃO; RIBEIRO; NOVAIS, 2015). Os desafios da discriminação e do preconceito relacionado à entrada de sujeitos LGBTQIA+ no mercado de trabalho, pode ser percebido ainda no início do processo pré-contratual, e acontece também na fase de contratação e até mesmo no momento de desligamento da empresa (MENEZES; OLIVEIRA; NASCIMENTO, 2018). Araújo (2021), aponta que em alguns casos essas pessoas são eliminadas antes mesmo de demonstrarem suas habilidades e sua competências no momento de seleção.

Para entender melhor esses desafios, Feldemann (2019), mostra que a discriminação é entendida como uma forma de tratamento injusto ou negativo contra um determinado indivíduo ou grupo, melhor descrita como uma forma de preconceito ou racismo no comportamento quando a igualdade básica em um ambiente profissional muda, sendo o exemplo mais comum a discriminação salarial que ocorre entre homens e mulheres que exercem a mesma função. O preconceito, no que lhe concerne, é uma opinião pré-formada sobre uma pessoa ou grupo com base na ignorância e em estereótipos. Geralmente se manifesta como uma atitude discriminatória.

Algumas empresas lutam diariamente para que essa realidade não seja recorrente no ambiente organizacional, implementando programas de orientação a seus funcionários (PERUZZO, 2021).

Assim, essa discriminação no mundo corporativo ocorre quando os funcionários recebem tratamento diferenciado ou oportunidades por motivos alheios à sua atuação profissional. Embora esta situação seja cada vez mais abordada dentro das organizações, uma das formas de conscientização das organizações é a sensibilização quanto a relevância de um posicionamento firme não permitindo atos discriminatórios (CHADDAD, 2020).

Afirma-se ainda, que a discriminação não se reflete apenas no nível institucional, mas também em colegas de trabalho que são preconceituosos contra mulheres, negros, LGBTQIA+, deficientes, fatores como idade, religião, escolaridade, peso, que dificultam as relações internas da empresa. Então o fator cultural é uma restrição que precisa ser abordada nos planos de inclusão empresarial. As visões e as práticas sociais de negócios mudam devido a pressões sociais, assim, a sociedade civil está mobilizada e os movimentos sociais são uma forma de organizar e incentivar a sociedade a progredir no respeito aos direitos das pessoas e do meio ambiente (PERUZZO, 2021).

Para Almeida (2018), a discriminação pode ser formal, quando o candidato é prejudicado no momento da seleção por sua sexualidade tendo menores chances de serem contratados, pode até nem sequer ser selecionado. Outra forma é a discriminação informal, que envolve assédio verbal ou não reciprocidade do colega de trabalho, que pode acontecer por meio de agressão, chacotas, etc. Na mesma perspectiva Pompeu e Souza (2019), acentuam que a discriminação formal se manifesta nos procedimentos e normatizações formais da organização, seja pela ação ou pela omissão das normas e procedimentos que promovam a igualdade de tratamento entre diferentes orientações sexuais; e a discriminação informal que ocorre através de humilhações, comentários maldosos, ridicularização e piadas manifestadas no dia a dia nas interações sociais, essa discriminação afeta a conciliação e a satisfação no trabalho desses indivíduos LGBTQIA+.

No mercado de trabalho essa discriminação e o preconceito é encontrado logo no início da vida profissional desses indivíduos, que desde cedo enfrentam dificuldades, violações, como se vestir, se portar perto dos familiares, e demais restrições com a própria família (CIRICO JR.; GALVÃO, 2021). Para Guimarães e Almeida (2013), os desafios a serem enfrentados por esses jovens é na inserção produtiva, por se tratar de uma população mais vulneráveis e que enfrentam mais dificuldade na entrada no mercado de trabalho. Esses sujeitos fazem parte de um grupo mais difícil de se integrar no mercado de trabalho, o que justifica que sejam alvos de políticas específicas

(BISCALCHIM, 2016). Pois esses sujeitos sofrem o preconceito ou são marginalizados simplesmente por serem quem são (CONCEIÇÃO; RIBEIRO; NOVAIS, 2015). É um desafio constante na vida do sujeito LGBTQIA+, pois a problemática atravessa esse indivíduo tanto dentro quanto fora das organizações. Para Cirico Jr. e Galvão (2021), o público LGBTQIA+ pelo simples fato de existir carrega um enorme desafio de vida a ser enfrentado cotidianamente.

É grande o número de pessoas que são LGBTQIA+ no Brasil e no mundo que precisam ser incluídas nas organizações como também nas esferas sociais. Uma estimativa que 10% da população global é LGBTQIA+, compondo a sociedade e verdadeiramente precisam ser incluídas em todas as esferas sociais, inclusive no ambiente de trabalho (SILVA; GEVEHR, 2019). Em 2021 essa população soma mais de 17 milhões (CÍRICO JR.; GALVÃO, 2021). No Brasil, essa população representa 16,5%, conforme dados do Grupo Gay da Bahia (GGB) (GGB, 2019; apud. BANDEIRA, 2020).

Todavia, mesmo com essa representatividade que não é pequena esse público encontra resistência, pois ainda são poucas empresas que abordam essas questões. Se faz importante que as organizações possam se adequar e se reinventar para buscar inovações e proporcionar ambientes de trabalho mais inclusivos (SILVA; GEVEHR, 2019). Nestas perspectivas, a solução dessas organizações é incluir políticas e ações que beneficiem a população LGBTQIA+.

Mas, a inserção no mercado de trabalho se torna um desafio a ser enfrentado, e inserir discussões de diversidade não é tarefa fácil (CIRICO JR.; GALVÃO, 2021). Pois os próprios sujeitos muitas vezes carecem de desenvolver competências e habilidades capazes de proporcionar uma vida digna, onde possam de impor e buscar seus direitos.

Fato é que muitas vezes, logo quando se inicia a procura de trabalho o jovem LGBTQIA+ leva consigo o currículo e já é alvo de violência. As ofensas começam ainda no processo de seleção, quando os olhares dos entrevistadores deveriam estar voltados para as qualificações do currículo, mas, os olhares permanecem no comportamento dos candidatos. Os entrevistadores quando deveriam estar preocupados em avaliar as competências do currículo dos candidatos, de forma indireta estão avaliando o comportamento sem se ater as qualificações desses indivíduos (ALMEIDA, 2018). Essa realidade é confirmada por Cirico Jr. e Galvão (2021), dizem que esses jovens, ao buscarem a primeira oferta de emprego, são alvo de violência e, durante o processo seletivo, o crime começa quando os olhos do entrevistador deveriam estar nas qualificações do currículo, mas se concentram nos gestos e no comportamento do candidato.

Por conta disso muitos desse jovens homossexuais preferem não revelar sua sexualidade, se comportando dentro das normas heterossexuais, pois a discriminação e o preconceito muitas vezes apresentam-se na descoberta de sua orientação sexual. Na maioria das vezes o trabalhador LGBTQIA+ pode passar por situações de exclusão, exposto a piadas, gracejos e ofensas, ou até mesmo sofrendo assédio moral discriminatório por outros funcionários, ou superiores (MENEZES; OLIVEIRA; NASCIMENTO, 2018). Ademais, os sujeitos LGBTQIA+ acabam num dilema de assumir ou não sua orientação sexual, o que acaba influenciando diretamente a saúde e o desempenho profissional, visto que há muita competitividade e relações de poder no ambiente de trabalho (BANDEIRA, 2020). E os aspectos da sexualidade muitas vezes são utilizados para inferiorizar nesse jogo.

Esses sujeitos que vivenciam práticas afetivas e sexuais que divergem do padrão heteronormativos, sofrem preconceito e discriminação, e essas infelizmente ainda são situações constantes no mercado de trabalho. Indiretamente, os candidatos LGBTQIA+ à vaga de trabalho, são analisados quanto a sua postura e comportamento, se estão adequados ou apropriados para a empresa. E esse se “adequar” para as empresas diz muito a respeito de ter um comportamento heterossexual, logo a dificuldade para encontrar emprego é maior para aqueles que declaram sua orientação sexual ou identidade de gênero dissidente da heterocisnormatividade (MENEZES, OLIVEIRA; NASCIMENTO, 2018). A rejeição desses indivíduos no momento da seleção partem do seu jeito de ser, seu comportamento e sua aparência. Transgêneros, travestis, gays femininos e mulheres masculinas são vítimas dessa rejeição do mercado de trabalho que prefere optar pelos heteronormativos para ocupar a vaga de trabalho (CARVALHO, 2021). Por isso, alguns indivíduos preferem esconder sua sexualidade para evitar situações que lhe coloquem em risco possibilitando uma maior segurança no ambiente de trabalho (ALMEIDA, 2018). Porém não é possível para todos e estes com menos “passabilidade”, termos utilizado pelos que se passam por heteros, acabam por se tornar mais injustamente apenados.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho contribui para as discussões sobre os principais desafios sofridos pelos sujeitos LGBTQIA+ nas organizações, com isso foi possível perceber como a diversidade e a inclusão desse público se torna cada vez mais importante para que haja um engajamento maior e um desenvolvimento adequado para o sucesso desses trabalhadores na ascensão profissional e

social, tornando um ambiente de trabalho mais inclusivo e diversificado. O que é um fator de ganho também para as organizações.

Notou-se que também que esses desafios da inclusão LGBTQIA+, a discriminação e o preconceito, vem desde o momento da seleção do trabalhador, passando pela fase de contratação, até o desligamento do empregado. Por isso desde cedo os jovens LGBTQIA+ enfrentam mais dificuldades em se inserir no mercado de trabalho. Esses desafios se tornam prejudiciais para os trabalhadores e a comunidade que precisam estar reunida para buscar seus direitos perante uma sociedade que ainda persistem em discriminalizar e muitas vezes não aceitar esses indivíduos.

A promoção de gerenciamento da diversidade e inclusão LGBTQIA+ nas organizações ainda é pouco discutida, e infelizmente apesar dos avanços alcançados a gestão de políticas inclusivas eficientes para conseguir mudar esse panorama das organizações e tornar um ambiente favorável a ações concretas que possibilitem o desenvolvimento e as práticas inovadoras sem preconceito e sem discriminação, e garantam o respeito e direito de existência entre todos, independente da orientação sexual de cada um, parece ser algo distante e que demandará sempre luta.

Conclui-se então, que a promoção de políticas é fundamental para tornar possível a inclusão de indivíduos LGBTQIA+ no mercado de trabalho, e isso é decorrente das dificuldades das organizações em estabelecer ações concretas e qualificar profissionais para perceber situações diversas como a identificação e resolução de problemas relacionados os desafios causados pela discriminação e preconceito sofridos por esses sujeitos desde a contratação até o desligamento da Instituição.

Sugerimos que novas pesquisas nessa área, sobre tudo empíricas, sejam realizadas no intuito de ampliar esse conhecimento, no que acreditamos a partir de nosso estudo, poderá não apenas contribuir com o pleno desenvolvimento das organizações como principalmente mitigar o sofrimento de muitas vidas.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, A. S. **A experiência da população LGBT no mercado de trabalho de Palmas – TO.** Palmas – TO, f. 86, 2018.
- ARAÚJO, R. **Inclusão de LGBTs nas empresas: importância e como promovê-la.** 2021. Disponível em: < <https://qulture.rocks/blog/inclusao-de-lgbts-nas-empresas/> >. Acesso em: 24 mai. 2022.
- BARDIN, L. Análise de conteúdo. São Paulo: Edições 70. 2011.
- BANDEIRA, E. A; **Open door: uma plataforma web para inclusão LGBTQIA+ no mercado de trabalho.** Porto Alegre. 2020.
- BETONI, C.; **Interseccionalidade.** InfoEscola: navegando e aprendendo. 2021. Disponível em: < <https://www.infoescola.com/sociologia/interseccionalidade/#> >. Acesso em: 08 mai. 2022.
- BISCALCHIM, S. M; **Os jovens e o mercado de trabalho: evolução e desafios da política de emprego no Brasil.** Curitiba-PR. 2016
- BRASIL. **O ministério público e dos direitos de lgbt.** Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão/Ministério Público Federal, Ministério Público do estado do Ceará. Brasília: MPF, 2017.
- BRASIL. **Ministério da educação.** Sobre a CAPES. 2020. Disponível em:< <https://www.gov.br/capes/pt-br/aceso-a-informacao/perguntas-frequentes/sobre-a-cap#:~:text=O%20Banco%20de%20Teses%20e,desse%20tipo%20de%20produ%C3%A7%C3%A3o%20intelectual.> >. Acesso em: 08 abr. 2022.
- BRASIL. **Presidência da República.** Lei N. 7.716, de 5 de janeiro de 1989. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17716.htm >. Acesso em: 08 mai. 2022.
- BRASIL. **Constituição.** República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm >. Acesso em: 24 mai. 22.
- CARVALHO, F. **LGBTQIA+ são rejeitados pelo mercado de trabalho por não serem heteronormativos.** 2021. Disponível em: < <https://queer.ig.com.br/2021-06-28/mercado-de-trabalho-para-pessoas-lgbtqia.html> > . Acesso em: 23 mai. 2022.
- CIRÍCO, Jr. A, GALVÃO, R. C; **A primeira impressão é a que fica: a discriminação na seleção de trabalhadores LGBTQIA+ em organizações brasileiras.** Brazilian Journal of Development. Curitiba, v.7, n.1, p 1996-2008. Janeiro de 2021.
- COSTA, R. L; **Preconceito e discriminação.** 2016. Disponível em:< <https://robinsonlopesdacosta.jusbrasil.com.br/artigos/395269563/preconceito-e-discriminacao>>. Acesso em: 30 abr. 2022.

- COSTA, D; **Diversidade e Liderança LGBT nas empresas: o que saber?**.2021. Disponível em: < <https://www.gupy.io/blog/lideranca-lgbt-nas-empresas> >. Acesso em: 20 out. 2021.
- CHADAD, N. **Como lidar com a discriminação e o preconceito no ambiente de trabalho?**. Você S/A. 2020.
- DENZIN, N. K, LINCOLN, Y. S; **Introdução: a disciplina e a prática da pesquisa qualitativa**. In: DENZIN, N. K, LINCOLN, Y. S. (Orgs.). **O planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens**. 2. Ed. Porto Alegre: Artmed, 2006. P. 15-41.
- ESTADÃO CONTEÚDO. **Dois anos após LGBTQfobia ser criminalizada pelo STF, lei enfrenta barreiras**. 2021. Disponível em:< <https://epocanegocios.globo.com/Brasil/noticias/2021/06/epoca-negocios-dois-anos-apos-lgbtqfobia-ser-criminalizada-pelo-stf-lei-enfrenta-barreiras.html> >.Acesso em: 07 mai. 2022.
- FELDMANN, G. **Discriminacao e Preconceito no Ambiente de Trabalho**. 2019. Disponível em: <<https://guilhermefeldmann7.jusbrasil.com.br/artigos/674224879/discriminacao-e-preconceito-no-ambiente-de-trabalho> >. Acesso em: 01 mar. 2022.
- FLEURY, M.T. L; **Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras**. Revista de Administração de Empresas, v.40, n.3, p. 18-25, 2000.
- GUIMARÃES, A. Q; ALMEIDA, M. E. **Os jovens e o mercado de trabalho: evolução e desafios da política de emprego no Brasil**. Belo Horizonte-MG. 2013.
- LOURO, G. L. **Um corpo estranho: ensaios sobre sexualidade e teoria queer**. Autêntica. 2004.
- MARI, A. et al; **Conheça os principais desafios – e oportunidades – de inclusão LGBTQIA+ no ecossistema brasileiro de inovação**. 2021. Disponível em: <<https://forbes.com.br/forbes-tech/2021/06/conheca-os-principais-desafios-e-oportunidades-de-inclusao-lgbtqia-no-ecossistema-brasileiro-de-inovacao/>. >. Acesso em : 20 out. 2021.
- MARTINS, A; **Diversidade, acessibilidade e inclusão: entenda de uma vez as definições**. Grupo Selpe. 2021. Disponível em: < <https://grupospelpe.com.br/blog/diversidade-acessibilidade-inclusao/>>. Acesso em: 19 out. 2021.
- MENEZES, S. M, OLIVEIRA, C. A., NASCIMENTO, L. P. A.; **LGBT e mercado de trabalho: uma trajetória de preconceito e discriminações**. ConQueer – Conferência internacional de estudos Queer. Abril, 2018.
- MENEGHETTI, F. K. **O que é um ensaio-teórico?**. Revista de administração contemporânea, v. 15, p. 320-332, 2011
- MISKOLCI, R. **Teoria Queer: um aprendizado pelas diferenças**. Autêntica. 2017.
- REIS, T. **Manual de Comunicação LGBTI+**. Aliança Nacional LGBTI / GayLatino. 2ª edição. Curitiba, 2018.

- RIBEIRO, D; CONCEIÇÃO, L. A; NOVAIS, E. D. **Diversidade organizacional e inclusão de minorias no mercado de trabalho.** Rev. Científica Eletrônica UNISEB, Ribeirão Preto, v.5, n.5, p.1-22, jan./jun.2015.
- PERUZZO, C. M. K. **Cidadania nas organizações empresariais: provocando reflexões sobre respeito à diversidade.** Intercom – RBCC. São Paulo, v. 44, n, 2, p. 275-290, maio/ago. 2021.
- PEREIRA, C. F; **Notas sobre a trajetória das políticas públicas de direitos humanos LGBT no Brasil.** Bauru, v.4, n.1, p. 115-137, jan./jun.2016.
- POMPEU, E. L. S; DE SOUZA, M. E. **A discriminação homofóbica por meio do humor: naturalização e maturação da heteronormatividade no conxesto organizacional.** Revista Organizações & Sociedade - v. 26, n. 91, p. 645-664, out./dez. 2019.
- SANTOS, ADVOGADOS. **Direito.** 5 direitos lgbt que você tem e não sabia. 2019. Disponível em: < <https://blog.santosadvogadosassociados.com/direitos-lgbt/>>. Acesso em: 24 mai. 22.
- SANTOS, L; **Como é a inclusão de pessoas LGBTQIA+ no mercado de trabalho? 2020.** Disponível em: < folhadirigida.com.br/mais/noticias/especiais/inclusao-lgbtqia+/ > . Acesso em: 20 out. 2021.
- SANTOS, J. V. M; SANTANA, A. C; ARRUDA, G. D. **Diversidade nas organizações: inclusão social ou estratégia competitiva?** Psicologia.pt. 2018.
- SILVA, S. A, GEVEHR, L. D; **Diversidade e inclusão LGBT nas organizações: um estudo de caso em uma empresa de tecnologia do Vale dos Sinos/Rs, através de seu grupo de orgulho LGBT.** Taquara/RS, 2019.
- SOLIDES. **Entenda a importância da diversidade nas empresas.** 2022. Disponível em: < <https://blog.solides.com.br/entenda-a-importancia-da-diversidade-nas-empresas/> >. Acesso em: 24 mai. 22.
- STOODI. **Movimento LGBT: o que é, história e muito mais!.** 2021. Disponível em:< <https://www.stoodi.com.br/blog/atualidades/movimento-lgbt-o-que-e/#:~:text=O%20Movimento%20LGBT%20brasileiro%20nasceu,amadurecimento%20do%20movimento%20no%20Brasil.>> . Acesso em: 24 mai. 2022.