

A INCLUSÃO LGBTQIA+ NO MERCADO DE TRABALHO¹

BORGES, Roberth Dannylo Horácio de Araújo ²

RESUMO

O retrocesso atinge de forma expressiva a questão da inclusão LGBT no mercado de trabalho, e é justamente para mudar essa realidade que precisamos falar (e enfatizar) sobre o assunto. O presente artigo tem como objetivo discutir com que essa matriz do mercado de trabalho passe a promover a inclusão de mais pessoas da comunidade LGBTQIA + neste ramo, e mostrar valores como respeito, diversidade e ética. Esta pesquisa parte da seguinte situação problema: O que as empresas estão fazendo para a inclusão e promoção de pessoas LGBT ? A metodologia empregada é a revisão da literatura.

Palavras-chave: Inclusão Social. LGBTQIA+. Diversidade. Movimento. Mercado de Trabalho. Homossexual.

ABSTRACT

The setback hits the issue of LGBT inclusion in the job market, and it is precisely to turn this table that we need to talk (and a lot) about the subject. This article aims to discuss how this matrix of the labor market promotes the inclusion of more people from the LGBTQIA + community in this field and shows values such as respect, diversity, and ethics. This research starts from the following problem situation: Why does the LGBTQIA + community have difficulty in inclusion in the job market? The methodology used in the literature review.

Keywords: Social Inclusion. LGBTQIA +. Diversity. Movement. Labor market. Homosexual.

¹ Trabalho de Conclusão de Curso orientado pelo Professor Mestre Eli Jose Miranda Ribeiro Junior, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Administração no primeiro semestre de 2021, na Faculdade de Inhumas FacMais.

² Acadêmico do VIII Período do Curso de Administração da FacMais. E-mail: roberthborges@aluno.facmais.edu.br.

1. INTRODUÇÃO

Atualmente, e cada vez mais, percebe-se o posicionamento de determinados grupos em defesa da inclusão de pessoas que são, obviamente, excluídas socialmente. Dentre esses grupos, encadra-se no quesito exclusão o movimento social e político: Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travesti, Transsexual, Transgênero, Queer, Intersexual, Assexual - movimento que se significa através da sigla LGBTQIA+.

O Movimento LGBT, estudado e pesquisado por diversos autores como Stoodi, (2020) por exemplo. Este é um movimento civil e social que busca defender a aceitação das “pessoas LGBT” 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 (ONGs) que atuam nesse sentido, oferecendo apoio e representação para essa parcela da sociedade. Cabe ressaltar que o termo, originalmente tido como LGBT, sofreu algumas alterações ao longo dos anos já que outros grupos não se sentiam enquadrados na sigla supracitada. Para tanto, adicionou-se, ainda, QIA+ para que se pudesse abranger o maior número possível de pessoas simpatizantes da causa. Ainda assim, o termo é popularmente conhecido como Movimento LGBT - com algumas variações, tais como Orgulho LGBT, Comunidade LGTB, entre outros (STOODI, 2020).

Sempre enfrentando ondas de preconceito e de ódio, o Movimento busca a igualdade social, tendo como objetivo a conscientização da sociedade evitando qualquer tipo de preconceito, seja pelo aumento da representatividade do meio LGBTs nos mais diversos setores da humanidade.

Uma das bandeiras de luta da inclusão LGBTQIA+ é em relação ao mercado de trabalho. Para tanto, apresentamos o problema desta pesquisa: o que as empresas estão fazendo para incluir e promover pessoas LGBT?

A pesquisa parte da hipótese de que, em virtude da não aceitação da comunidade no mercado, grandes falhas sociais ocorrem e originam problemas referentes à aceitação identitária fazendo com que um grande número de pessoas escondam a sua orientação sexual por medo de perder o emprego, por exemplo. Não há nenhuma comprovação que aponte dados dizendo que um LGBTQIA+ é menos capaz que indivíduos heterossexuais. Qualquer pessoa,

portanto, é capaz de desenvolver quaisquer tipos de tarefas dentro de uma empresa.

Com isso, este artigo objetiva analisar o porquê da comunidade LGBTQIA+ ter dificuldade de ser incluída no mercado de trabalho. Sendo assim, quando as oportunidades começam a falhar, o preconceito fala mais alto, e a pessoa sofre prejulgamento, os seus direitos são feridos, então a Constituição Brasileira é posta em prática garantindo o direito e a participação de todos na sociedade como título de cidadão.

Neste sentido, o presente artigo também objetiva discutir a matriz do mercado de trabalho, passando a promover a inclusão de mais pessoas da comunidade LGBTQIA+ em atividades trabalhistas, e mostrar valores como respeito, diversidade e ética.

Este artigo visa compreender a relevância da aceitação da diversidade, pois trata-se de Direitos Humanos voltados às pessoas LGBTQIA+, uma comunidade que luta por oportunidades; por uma chance para mostrar que suas orientações sexuais não os diferem dos demais; mostrar que a comunidade tem voz e que querem garantir seus direitos e deveres.

Esta pesquisa se justifica pela sua distinção social, pois é uma possibilidade de sociabilização dessa temática tão importante, já que nos esclarece que os direitos do movimento não podem se concretizar por si só, mas também posiciona-se sob o crivo das revisões das questões de direitos civis, e de identidade. Além disso, a pesquisa justifica cientificamente pela necessidade de contribuir para o debate científico sobre a comunidade e o movimento LGBT, bem como suas dificuldades com relação à inclusão no mercado de trabalho.

Os referenciais teóricos que ajudam a sustentar a temática são construídos com base nas leituras de: Conde, Ferrari, Franco, Gênero, Glaad, Ávila, Ethos, e mais. As leituras dos trabalhos desses autores permitem a percepção de um viés de análise que procura evidenciar o compromisso das empresas com os direitos humanos LGBT, e a inclusão dos mesmo no mercado de trabalho.

A metodologia empregada, portanto, é baseada na revisão da literatura.

2. O MOVIMENTO LGBT - HISTÓRIA

A homossexualidade tem seu primeiro registro datado de 1200 a. C., historiadores apontam que, na antiguidade, a prática homossexual não era vista com preconceito, e assim era aceita em diferentes civilizações. Das civilizações as quais a homoafetividade pode ser observada, destacam-se a Grécia e Roma. Entretanto, no mundo hodierno, as pessoas que fazem parte da comunidade LGBT sofrem atos de violência, torturas, e discriminações na sociedade (STTOODI, 2021).

Contudo, quando na Europa deu-se início ao movimento que defendia os direitos das pessoas homossexuais, no final do século XX, a principal luta era a de não haver criminalização quanto a homossexualidade e pelo total reconhecimento de direitos civis dos homossexuais (FERRARI, 2003).

A data que ficou como marca na história do moderno movimento gay mundial foi 28 de junho de 1969, quando a rebelião de GLBTT contra as arbitrárias batidas policiais no Bar Stonewall, em Nova Iorque. No primeiro aniversário da rebelião, 10 mil homossexuais, provenientes de todos os estados norte-americanos marcharam, sobre as ruas de Nova Iorque, demonstrando que estavam dispostos a seguir lutando pelos seus direitos. Desde então, '28 de Junho' é considerado o Dia Internacional do Orgulho GLBTT (REIS, 2007).

Pela primeira vez as pessoas que estavam nesse bar começaram a confrontar os policiais e a resistir às agressões. Com isso, uma multidão começou a se juntar fora do estabelecimento na frente do bar, e se revoltaram sobre aquela opressão, fazendo com que, finalmente, os oprimidos conseguiram se sobressair aos opressores.

Essa revolta foi ganhando força e impulsionou o mundo à visibilidade cultural e aos questionamentos referentes à homossexualidade. Esse marco revolucionou o estilo de vida LGBT no mundo todo e ocasionou uma nova visão para com o movimento, fazendo toda a diferença para que pudessem ser alcançados os privilégios atuais.

Segundo o estudioso Ferrari (2004), foi neste contexto que alguns movimentos contraculturais se disseminavam no afora. Então, sobre esse aspecto, os grupos de militância gay sempre vinham renovando as formas de representação social. Isto é, reorganizavam modos através dos quais se tinham outras maneiras de representação. Essa representação era baseada em construções identitárias positivas, valoriza a autoestima e autoimagem.

2.1 O MOVIMENTO LGBTQIA + NO BRASIL

De acordo com Ferrari (2010), os movimentos sociais de várias nações têm acompanhado vários processos democráticos. Sendo assim, pode-se dizer que esses movimentos sociais sempre existiram e representaram muito mais forças organizadas. Isto é,

São ações coletivas de caráter sociopolítico, construídas por atores sociais pertencentes a diferentes classes e camadas sociais. Eles politizam suas demandas e criam um campo político de força social na sociedade civil. Suas ações estruturam-se a partir de repertórios criados sobre temas e problemas em situações de: conflitos, litígios e disputas. As ações desenvolvem um processo social e político-cultural que cria uma identidade coletiva ao movimento, a partir de interesses em comum. Esta identidade decorre da força do princípio da solidariedade e é construída a partir da base referencial de valores culturais e políticos compartilhados pelo grupo (GOHN, 1995, p. 44).

Com isso, um movimento social é um agrupamento de indivíduos ou um grupo que demanda, defende e luta por uma causa ou objetivo. Desse modo, e a partir daí, o movimento social passa a ter o que se chama de demanda política social.

O movimento LGBT, bem como outros movimentos políticos e sociais na sociedade brasileira, tiveram grande notoriedade no final da década de 1970 e início de 1980 - momento segundo o qual o Brasil passava pelo regime militar. Entretanto, e ainda assim, esses movimentos marcaram a história na busca incessante pela democracia, e pela cidadania plena dos direitos civis de cada um. Essa visibilidade, portanto, também foi, e é, construída pelos movimentos LGBT.

Neste período, o movimento homossexual ocorreu em decorrência do jornal impresso escrito no Brasil - jornal através do qual o movimento de homossexuais ganhou força e voz ativa na mídia nacional. O jornal *Lampião de Esquina*, que era editado por um grupo de homossexuais, foi publicado pela primeira vez em abril de 1978, na cidade do Rio de Janeiro, sendo o primeiro porta-voz a apresentar-se como tal do movimento LBGT (CONDE, 2004).

Inicialmente, a proposta do jornal *Lampião de Esquina* consistia em tratar, de modo unificado, questões relativas às mulheres, aos negros,

aos ecologistas e aos homossexuais e, muito embora tenha publicado diversas matérias relativas ao feminismo, como aborto e estupro, bem como ao lesbianismo, tendo sido até um dos promotores do movimento lésbico durante a sua existência, o jornal manteve seu foco predominantemente em assuntos relativos à homossexualidade masculina (CONDE, 2004, s/p).

As manchetes, eram uma espécie de possibilidade de sociabilidade nas páginas do jornal, é evidente que isso gera uma reação muito forte da ditadura e o jornal foi processado pela lei da boa vivência, por violar a moral e os bons costumes. Naquela época era difícil ter expressividade, pois de um lado tinham a repressão da ditadura e do outro tinham uma visão bastante preconceituosa e limitada sobre a sexualidade.

Seguindo o contexto, no mesmo período que foi criado o jornal carioca, que teve sua existência durante três anos, surgia um grupo na cidade de São Paulo que fugia do modelo de militância tradicional da esquerda, o grupo tinha como foco experiências homossexuais que evidenciaram uma identidade do grupo social. Inicialmente o grupo tinha como nome “Núcleo de Ação pelos Direitos dos Homossexuais” (GREEN, 2000; MAC RAE, 1990).

Portanto, no final de 1978, os integrantes tiveram um debate sobre a denominação do grupo. Com isso, ao passo que eles pretendiam diminuir a nomenclatura do nome, queriam evidenciar que o escopo do núcleo era uma afirmação homossexual. Foram rejeitados os nomes que contivessem o termo inglês gay, pois se pretendia forjar um movimento brasileiro único (Green, 2000). Sendo assim, o grupo adotou o nome de “Somos”.

Somos: Grupo de Afirmação Homossexual, em referência e homenagem à publicação argentina editada pela Frente de Libertação Homossexual, e extinta pela ditadura militar implantada naquele país, em 1976. Esta pesquisa detém-se na análise do grupo Somos, pois, mesmo tendo sido ele fundado após o jornal *Lampião de Esquina*, podese dizer que o grupo representa, ao lado do jornal, o mito de origem do movimento homossexual brasileiro (CONDE, 2004, s/p).

Esse grupo teve sua importância histórica, uma vez que contou com várias aparições públicas. Realizaram diversos movimentos homossexuais no Brasil, e foi um momento fundamental de união de vários movimento sociais daquele momento, fazendo com que essa primeira onda as pessoas tivesse a visão de um movimento homossexual mais revolucionário.

Segue abaixo um quadro do autor Franco (2009), contendo um breve

resumo sobre o desenvolvimento do movimento homossexual brasileiro.

Quadro 1- Descrição Resumida do Movimento Homossexual Brasileiro

Anos 60	- Organização entre homossexuais masculinos para socialização.
Anos 70	- Primeiras formas de organização política entre homossexuais masculinos. - Criação do Movimento Homossexual Brasileiro (MHB).
1979	- Grupo Somos anuncia sua existência em debate na USP.
1980	- Criação do Grupo de Ação Lésbico-Feminista.
1980/1992	- Realização de seis edições do Encontro Brasileiro de Homossexuais (EBHO).
1993	- Realização do VII Encontro Brasileiro de Lésbicas e Homossexuais. - Realização do I Encontro Nacional de Travestis. - Criação do Festival de Cinema GLS (Gays, Lésbicas e Simpatizantes).
1995	- Realização do VIII Encontro Brasileiro de Gays e Lésbicas. - Realização do I Encontro Brasileiro de Gays e Lésbicas que trabalham com AIDS. - O movimento torna-se Movimento de Gays e Lésbicas (MGL).
1997	- Realização do IX Encontro Brasileiro de Gays, Lésbicas e Travestis. - Realização do II Encontro Brasileiro de Gays e Lésbicas que trabalham com AIDS.
1998	- Adequando-se ao movimento internacional, adota-se a sigla GLBT (Gays, Lésbicas, Bissexuais e Transgêneros – Travestis e Transexuais).
2008	- Realização da I Conferência Nacional de Políticas Públicas para GLBT. - Mudança da sigla para LGBT (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais).

Fonte: Franco (2009, p. 67).

Conforme verifica-se, houve uma longa luta por reconhecimentos políticos, em busca de uma maior visibilidade social do grupo homossexual ao longo da história e dos tempos.

3. AS SIGLAS E SEUS PORQUÊS

Com o passar dos tempos e com as transformações ocorridas na sociedade, percebe-se que ocorreram, em alguns grupos e movimentos sociais certas alterações nas formas de ideologia, inclusive em relação aos nomes, criando assim, nomenclaturas específicas para a comunidade homossexual.

O Movimento LGBTQIA+ se refere aos seguintes grupos sociais: L = Lésbicas, G = Gays, B = Bissexuais, T = Transexuais, Q = Queer e I = Intersexo, A = Assexual, + (GÊNERO, 2009).

O conceito Lésbicas define que: “são mulheres que sentem atração pelo mesmo gênero, ou seja, outras mulheres”. Não necessariamente precisa ter tido relação sexual com outra mulher para se identificar como lésbica (GÊNERO,

2009).

Sobre o conceito Gays tem a seguinte definição: “são homens que sentem atração afetiva/sexual pelo mesmo gênero, ou seja, outros homens. Não necessariamente precisa ter tido relação sexual com outros homens para se identificar como gay (GÊNERO, 2009)

Os Bissexuais são compostos por indivíduos do sexo masculino e feminino que se sentem atraídos de forma afetivo/sexual por pessoas dos gêneros masculino e feminino, ambos sexos/gêneros (GÊNERO, 2009).

Por outro lado, transexuais não têm relação com orientação sexual, o nome transexual se refere a identidade de gênero. Ou seja, são pessoas que não se reconhecem com o gênero de seu nascimento. As pessoas transexuais podem ser homens e mulheres que querem se enquadrar à sua identidade de gênero (CADERNO, 2017).

Já as pessoas do grupo Queer são aquelas cuja a orientação sexual não é exclusiva heterossexual. Geralmente, as que se identificam como queer, os termos como gays, bissexuais e lésbicas pode ser percebido como um rótulo que irá restringir a amplitude e vivência de sua sexualidade (GLAAD, 2016).

A Intersexualidade ou o intersexo são compreendidas como aquelas pessoas que nasceram com algum tipo de anatomia reprodutiva ou sexual, e/ou padrão específico de cromossomo, que não podem distinguir-se sendo tipicamente como homem ou mulher (GLAAD, 2016).

Os Assexuais por sua vez são indivíduos que não sentem atração sexual parcial, condicional ou total, tanto por sexo e/ou gênero específico ou oposto (ÁVILA,2018).

Por fim, não menos importante o “+” será sempre utilizado para incluir algumas variações e outros grupos de sexualidade e gênero. (Educa mais Brasil, 2020).

Portanto, é necessário entender que cada letra da sigla é única, mesmo apesar de estarem todas juntas, cada letra e, logo, cada indivíduo tem suas particularidades e necessidades bem específicas.

4. INCLUSÃO LGBTQIA + NO MERCADO DE TRABALHO DO BRASIL

A constituição federal é clara em seu art. 5º:” todos são iguais perante a

lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade” (BRASIL,1988).

Mas nem sempre a norma se reflete na realidade, pessoas LGBTQIA + ainda são vítimas de preconceitos e muitas vezes acabam perdendo a chance de mostrar as próprias habilidades na profissão que escolheram seguir. Omitir a orientação sexual, muitas vezes, acaba sendo uma alternativa para evitar a discriminação.

Visando a não discriminação por orientação sexual, por meio de uma política pública, foi estabelecido no Brasil, veiculada pelo Conselho Nacional de Combate à Discriminação, foi desenvolvido um programa de combate à violência e toda discriminação, intitulada “Brasil Sem Homofobia.” Esse, portanto, é um programa que visa combater toda a discriminação sofrida por pessoas da comunidade LGBT. (BRASIL, 2004).

Mudar a perspectiva da inclusão de minorias, negros e mulheres nas empresas norte-americanas, uma vez que a ação afirmativa estaria contrariando o princípio da meritocracia e, dessa forma, não geraria exemplos para os jovens dos grupos discriminados se espelharem em sua carreira profissional – as admissões ou promoções de membros desses grupos seriam percebidas como não merecidas por outros funcionários e também por jovens desses grupos (GALEÃO-SILVA; ALVES, 2004, p. 22-23).

É necessário trabalhar sobre o respeito e sobre a diversidade dentro das empresas, elas têm uma responsabilidade: entender, inicialmente, a realidade de inclusão e, também, compreender que o ambiente de trabalho pode refletir a sociedade.

As articulações voltadas para se admitir pessoas LGBTs são raras, e mesmo quando se tem uma articulação na empresa, não vai muito além da teoria (SIQUEIRA, 2015, p. 15).

No caso de gays e lésbicas, considera-se que é de extrema importância o estabelecimento possuir uma cultura organizacional para homossexuais, tendo em vista que políticas de diversidade nem sempre irão garantir que a discriminação não aconteça no cotidiano de um LGBT (SIQUEIRA, 2015, p. 16).

No mercado de trabalho, as ações atuais tem como parceria, junto com o

Ministério Público do Trabalho, algumas políticas implementadas que visam o combate à discriminação para com os gays, travestis e lésbicas. Há, então, um programa de sensibilização de gestores públicos cuja iniciativa preza pela tomada de consciência no que diz respeito ao acolhimento. Deve-se ter um apoio das delegacias regionais, do Ministério do Trabalho e Emprego no que se refere ao fortalecimento do combate à discriminação no ambiente de trabalho. Além disso, também deve-se buscar uma fiscalização do trabalho, a melhoria de rendas e permitir o acesso ao emprego para todos (BRASIL, 2004).

Tendo em vista a importância das políticas pública que são voltadas à efetivação dos direitos LGBT, é de extrema importância o apoio em cursos de formação inicial para inúmeros professores nesta área da sexualidade, visando formar equipes multidisciplinares para avaliar livros didáticos, na intenção de eliminar todo e qualquer aspecto que discriminam as pessoas por suas orientações sexuais.

Fazendo, a partir de então, com que estimulem materiais educativos, sobre toda e qualquer orientação sexual, contribuindo para que a homofobia no país tenha uma queda significativa. Para que isso aconteça, é necessário divulgar e apoiar a produção didática para a formação de professores, tendo uma difusão de conhecimentos e contribuindo no combate à violência e discriminação da comunidade LGBT (BRASIL, 2004).

O Fórum de Empresas e Direitos LGBT inaugurou o diálogo permanente entre empresas para a colaboração em torno de desafios comuns, a qualificação das ações e a interação cada vez mais efetiva com as organizações governamentais e não governamentais que representam ou atuam com a questão LGBT. 10 Compromissos da Empresa com a Promoção dos Direitos LGBT Seu objetivo é articular e disseminar conhecimentos sobre práticas empresariais de 47 gestão da diversidade sexual, com foco nos direitos LGBT, no combate à homofobia e na adição de valor às marcas. Seu desafio é articular esforços internos e externos para fortalecer práticas empresariais cada vez mais consistentes e sintonizadas com a sociedade e o movimento internacional de direitos humanos LGBT (ETHOS, 2013. p. 46-47).

O compromisso das empresas com os direitos humanos LGBT é uma realidade que já existe, mas o meio empresarial tapa os olhos para esse assunto, o Brasil é um país com pensamentos machistas, nos dias atuais vive-se um momento em que a discussão da sustentabilidade e da diversidade está bem mais consolidada, mostrando que o objetivo da comunidade LGBT é criar

um ambiente mais inclusivo, visando trazer educação, informação e trazer a conversa gay sem tabu em todo o ambiente de trabalho.

5. O QUE AS EMPRESAS ESTÃO FAZENDO PARA A INCLUSÃO E PROMOÇÃO DE PESSOAS LGBTs

Existem certas estatísticas que são vistas com júbilo por grupos e movimentos sociais, uma dessas estatísticas encontra-se no fórum de algumas empresas que incluem pessoas LGBT. Sendo assim, há muitas empresas que prezam por uma boa prática na promoção da comunidade, essas empresas visam ir mais rápido na direção da igualdade, para incrementar as práticas de respeito e inclusão, visando gerar também impactos positivos em suas marcas e, conseqüentemente, visar esse impacto positivo também na sociedade.

A diversidade traz uma amostra da sociedade para dentro da empresa para que ela possa, a partir disso, criar produtos e serviços para todos. De acordo com Ethos (2013), no quadro abaixo, algumas empresas têm uma preocupação em admitir e promover pessoas da comunidade LGBT para seu vínculo empresarial.

Quadro 2 - Empresas que contratam pessoas LGBTQIA +

Empresas que contratam pessoas LGBTQIA+	
Banco do Brasil	Sua Carta de Princípios inclui posicionamento contra a discriminação por orientação sexual.
Google	O Google mantém grupos de networking formados por colaboradores que apoiam a diversidade e a inclusão na empresa e nas comunidades.
Grupo Fleury	Possui posicionamento em seu Código de Conduta contra a discriminação por orientação sexual.
Procter & Gamble (P&G)	Possui posicionamento de valorização da diversidade em seu site brasileiro, onde publica sua política de não discriminação, com menção explícita ao segmento LGBT.
Walmart	Em seu site, posiciona-se publicamente como empresa que possui ações em prol do segmento LGBT.

Fonte: Elaborado pelo autor com base em Ethos, (2013, p. 68-73).

Essas empresas estão se comprometendo a caminhar em rumo à inclusão, facilitando e mostrando para toda sociedade que, atualmente, é necessário ter uma diversidade de pessoas no ambiente de trabalho. Então, para uma empresa atender melhor um conjunto da sociedade e seus clientes, ela precisaria espelhar e refletir melhor a diversidade.

Conforme relata Day e Greene (2008), as organizações maiores tendem a contratar mais trabalhadores homossexuais. Contudo, isso aponta que pequenas organizações e seus respectivos gestores terão um trabalho maior e, com isso, terão de trabalhar fortemente para mostrar e convencer candidatos LGBTs o quão lucrativas podem ser suas empresas.

Segundo autores da área administrativa e humana, são sugeridos importantes talentos para um recrutamento que visa a inclusão de pessoas da comunidade LGBT. Algumas fontes de recrutamento, como as de organizações homossexuais, e alguns sites fazem com que esse público se sinta atraído e, conseqüentemente, uma maior quantidade de pessoas se sentem incluídas nesse mercado de trabalho (DAY; GREENE, 2008).

Contudo, a equipe responsável pelos recursos humanos, através do recrutamento, deve ter um treinamento com ênfase em questões relativas à orientação sexual, visando encorajar os candidatos e orientá-los, apresentando-lhes evidências de que a empresa em questão é inclusiva e acolhedora (DAY e GREENE, 2008).

Os autores frisam que é necessário que todos os candidatos sejam avaliados igualmente, sobre todo e qualquer critério relacionado à vaga de trabalho disponível naquele momento, e jamais ser avaliado com base na sua sexualidade, informando que a organização tem um tratamento igualitário para todos os trabalhadores independente da orientação sexual.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Depois de apresentados os apontamentos nas seções anteriores, pode-se, a partir deles, extrair algumas conclusões que permitem assimilar que, no mundo ideal, não seria preciso haver política de inclusão, pois todos seriam incluídos de forma natural. Fazendo, desse modo, com que sejam tratados, igualmente, todos os funcionários da empresa.

O presente artigo contribui, então, para mostrar que a diversidade é a inovação. Contudo, trazer pessoas completas e plenas para a sua empresa é sinal de riqueza nas relações, gerando, portanto, valor inigualável ao grupo e, conseqüentemente, ao produto. Isso faz parte do compromisso social da empresa. Visando que o público LGBT sempre existiu, as empresas começam a reagir e prestar atenção no que, de fato, não pode mais ser ignorado.

A diversidade traz uma amostra da sociedade para dentro da empresa, então, ela, a partir disso, poderá criar produtos e serviços para todos. Contudo, as empresas e o mercado de trabalho percebem a descoberta das possibilidades e não das diferenças. Acredita-se que ambientes diversificados, em primeiro lugar, são ambientes melhores para todos e para as pessoas que neles trabalham.

Pois bem, uma vez que compreende-se o trabalho empresarial como processo de relação entre pessoas, já que são pessoas tratando de pessoas, percebe-se que, ao tratar do cliente, a empresa consegue melhores resultados no ponto final. A partir de então, pode-se dizer que a diversidade e a consciência de si - compreensão, aceitação e libertação do eu - gera inovação em todo e qualquer lugar: ser quem se é gera resultado para si. Não adianta, portanto, ter diversidade em um ambiente de trabalho se não tiver um espaço seguro para as pessoas serem quem são.

No mundo hodierno, as empresas têm plena convicção de que é necessário ter um ambiente de trabalho mais inclusivo e flexível, que traga políticas de conscientização para contratar pessoas de diferentes orientações sexuais. Entretanto, infelizmente isso não é colocado em prática.

Ainda percebe-se que há uma grande dificuldade em superar a cultura heteronormativa, na qual existem pessoas que sofrem preconceitos e discriminações relacionados às suas orientações sexuais. Esse recrutamento é visto pelo mercado de trabalho como um desafio e, muitas vezes, os gestores, tal como a área de recrutamento, esquecem que essas diferenças não devem ser um estorvo para contratações.

Sugere-se que seja necessário empresas assumirem uma nova política de inclusão da diversidade em suas organizações, pois isso gera mais inovação para os mesmos, uma vez que um ambiente mais diversificado e seguro pode resultar em um maior engajamento de todos os colaboradores, estimulando,

também, a inovação e impulsionando sucesso para seus cliente.

O mercado de trabalho deve desenvolver novas posturas e contribuir para o sucesso da empresa. Isso trará espaços com menos preconceitos, ambientes mais inclusivos, relações mais horizontais e colaborativas.

Anseia-se que este estudo permita dar maior visibilidade para o tema: a inclusão LGBTQIA+ no mercado de trabalho e que sirva de estímulo para que o tema LGBT seja cada vez mais abordado no ambiente de trabalho, considerando-se a sua relevância atual no cenário organizacional e social da contemporaneidade.

REFERÊNCIAS

ALVES, Mario A.; GALEÃO-SILVA, Luis G. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. **Revista Administração de Empresas**, vol 44, nº 3, 2004. Disponível em: <http://www.fgv.br/rae/artigos/revista-rae-vol-44-num-3-ano-2004-nid-45993/> Acesso em: 24 Abril 2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Brasil Sem Homofobia**: Programa de combate à violência e à discriminação contra GLTB e promoção da cidadania homossexual. Conselho Nacional de Combate à Discriminação. Brasília: Ministério da Saúde, 2004. Disponível em: https://bvsmis.saude.gov.br/bvs/publicacoes/brasil_sem_homofobia.pdf Acesso em: 24 Abril 2021.

BRASIL. **Constituição Federativa do Brasil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 21 abril 2021.

CONDE, Michelle Franco Conde. **O Movimento Homossexual Brasileiro**: sua trajetória e seu papel na ampliação do exercício da cidadania. 2004. Disponível em: <https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/109/o/Michele.pdf> Acesso em: 21 Abril 2021

CONDE, Michelle Franco Conde. **O Movimento Homossexual Brasileiro**: sua trajetória e seu papel na ampliação do exercício da cidadania. 2004. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Universidade Federal de Goiás, Goiás, 2004. p. 87. Disponível em: <https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/109/o/Michele.pdf> Acesso em: 21 Abril 2021

DAY, N. E. e GREENE, P. G. **A case for sexual orientation diversity management in small and large organization s**. **Human Resource Management**, v.47, n. 3, p. 637–654, 2008. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/hrm.20235> Acesso 21 Abril 2021.

ETHOS. **O compromisso das empresas com os LGBT direitos humanos.** Disponível em: https://www.ethos.org.br/wp-content/uploads/2013/12/Manual-LGBT_Dez_2013.pdf. Acesso em: 19 Abril 2021.

ETHOS, Instituto. **Como as empresas podem (e devem) valorizar a diversidade.** São Paulo: Ethos, 2000. apud REZENDE, Ana Luisa Xavier Pina. Falta de oportunidade de trabalho e empreendedorismo: Uma realidade da população LBGTQIA+ da cidade de Uberlândia - MG disponível em: 19 de Abril 2021. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/30884/6/FaltadeOportunidade.pdf> Acesso em 30 Mar. 2021.

ETHOS, Instituto. **O Compromisso das Empresas com os Direitos Humanos LGBT** – Orientações para o Mundo Empresarial em Ações Voltadas a Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais. São Paulo: Instituto Ethos, 2013. Disponível em https://www.ethos.org.br/wp-content/uploads/2013/12/Manual-LGBT_Dez_2013.pdf Acesso em: 30 Março 2021

FRANCO, Neil. **A diversidade entra na escola:** Histórias de professores e professoras que transitam pelas fronteiras das sexualidades e do gênero. 2009. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2009. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/13769/1/Neil.pdf> Acesso em 27 Fevereiro 2021.

FERRARI, Anderson. Revisando o passado e construindo o presente: o movimento gay como espaço educativo. **Revista Brasileira de Educação**, v 25, p. 105-115, Jan /Fev /Mar /Abr, 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rbedu/n25/n25a09.pdf> Acesso em: 27 Março 2021

GÊNERO e **diversidade na escola:** formação de professoras/es em Gênero, Orientação Sexual e Relações Étnico-Raciais. Livro de conteúdo. Versão 2009. – Rio de Janeiro: CEPESC; Brasília: SPM, 2009. Disponível em: https://www.unifaccamp.edu.br/graduacao/letras_portugues_ingles/arquivo/pdf/gde.pdf Acesso em: 25 Abril 2021.

GLAAD. **Media Reference Guide 2016.** New York e Los Angeles, 2016. Disponível em: Acesso em 20 ago. 2017. Disponível em: <https://www.glaad.org/sites/default/files/GLAAD-Media-Reference-Guide-Tenth-Edition.pdf> Acesso em: 15 Fevereiro 2021

GLOBO. Caderno Globo 12. **Corpo:** artigo indefinido. São Paulo: Globo Comunicação e Participantes S.A., 2017 Disponível em: http://estatico.redeglobo.globo.com/2017/06/13/Edicao_completa.pdf Acesso em: 23 Abril 2021

GOHN, Maria da Glória. **História dos Movimentos e Lutas Sociais:** a construção da cidadania dos brasileiros. Edições Loyola. São Paulo, Brasil, 1995. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?id=23JFT78k57UC&printsec=frontcover&hl=pt-BR#v=onepage&q&f=false> Acesso em: 17 Abril 2021

GREEN, James N. **Mais amor e mais tesão: A construção de um movimento de gays, lésbicas e travestis.** Cadernos Pagu. Revista semestral do Núcleo de Estudos de Gênero – Pagu. Campinas, n. 15, 2000. Disponível em: http://www.clam.org.br/bibliotecadigital/uploads/publicacoes/1777_1740_cadpagu_2000_15_12_GREEN.pdf Acesso em: 20 Abril 2021

https://docs.google.com/document/d/15sQMEWNGUDXSNSKnbijKodhb_A-9iWpH/edit acessado em 05/04/2021 as 20h33

<https://medium.com/todxs/o-que-e-ser-assexual-d44b11f3a6ac> (ÁVILA,2018) acessado em 21/04/2021 as 10h30

<https://www.educamaisbrasil.com.br/educacao/dicas/qual-o-significado-da-sigla-lgbtqia> Acesso em: 18 Março 2021

REIS, Toni. O movimento homossexual. In: FIGUEIRO, Mary Neide Damico (Org.). **Homossexualidade e educação sexual: construindo o respeito à diversidade.** Londrina: EdUEL. 2007. p. 101-102. Disponível em: https://www.cepac.org.br/blog/wp-content/uploads/2011/07/HOMOSSEXUALIDADE_E_EDUCACAO_SEXUAL.pdf Acesso em: 02 Abril 2021.

SIQUEIRA, Vinícius V. S. B. **Comunidade LGBT: um levantamento das estratégias de interação entre empresas e a comunidade LGBT.** Brasília, 2015. Disponível em: https://bdm.unb.br/bitstream/10483/11743/1/2015_ViniciusVianaSantosBragancaSiqueira.pdf Acesso em: 02 Abril 2021.

STOODI, 2020. **Movimento LGBT: o que é, história e muito mais.** Disponível em: <https://www.stoodi.com.br/blog/atualidades/movimento-lgbt-o-que-e/#:~:text=Sempre%20enfrentando%20ondas%20de%20preconceito,diversos%20setores%20da%20sociedade%20civil.> Acesso em: 27 Abril 2021.