

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS

Dalni José Grutzmann Júnior

**A percepção das pessoas LGBTQIA+ acerca do ingresso e
permanência nas organizações**

Porto Alegre – RS
2023

DALNI JOSÉ GRUTZMANN JÚNIOR

**A PERCEPÇÃO DAS PESSOAS LGBTQIA+ ACERCA DO INGRESSO E
PERMANÊNCIA NAS ORGANIZAÇÕES**

Trabalho de conclusão de curso de graduação apresentado ao Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Orientador(a): Prof^ª Dra. Claudia Simone Antonello

Conceito final: B

Aprovado em: 04 de abril de 2023.

BANCA EXAMINADORA

Prof.^ª Dr.^ª Cláudia Simone Antonello (UFRGS – Orientadora)

Prof. Dr. Gean Carlos Tomazzoni PUC/RS (Avaliador)

PORTO ALEGRE, RS

2023

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, aos meus pais, pela criação, pela subsistência e pela paciência, porque eu tenho plena consciência que fui uma criança travessa. E em especial a minha “vêia”, por todo amor discreto, que me entende e está sempre preocupada comigo, se eu comi, ou se eu cheguei bem em casa. E a meu pai que mesmo veladamente, torce por mim. Vocês fazem parte dessa conquista.

As minhas irmãs e irmão, Eliane, Denílson e Daniele, por sempre torcerem por mim e por todo apoio ao longo desses anos. Bem como também, meus cunhados e cunhada, juntamente com minhas sobrinhas, afilhados, tios, tias e demais familiares.

Aos valores e memórias transmitidas por meus avós Marcolina, João, Áureo e Ana, os levo sempre comigo em um lugar especial no coração e nas lembranças.

Aos meus queridos amigos, os quais considero como minha família Líbia, Marcelly, Hélio, Márcio, Juliane, Vilmar. Muito obrigado por todo carinho, afeto, compreensão, e ainda, não podia deixar de fora, os puxões de orelha. Em especial meu estimado Ronaldo, o qual esteve presente e acompanhou grande parte de minha vida acadêmica, me dando suporte nos óbices encontrados ao longo de minha jornada, tornando a caminhada mais leve e suportável ao estender sua mão.

Aos meus queridos colegas de trabalho, Júlio, Nichollas, Guilherme, Paulo, André, Gustavo, Andrew, Deivid, Douglas, Eliseu, Gabriel e Jefferson. Agradeço por toda paciência e compreensão, ao longo desses anos, nos quais vez ou outra tive que me dedicar à vida acadêmica, ao passo que vocês supriam a minha ausência.

Ao anime Naruto, que me ensinou na vida, a não desistir e seguir em frente.

Conheci muitas pessoas na UFRGS, mas destaco algumas especiais que levarei para toda a vida: Quelen, Andréa, Jessica, Adriana, Mariana V., Gabriela, Anderson. Foram muitas experiências ao longo desses anos. Destaco, a minha comadre Mariana, fruto de minha estada na UFRGS. Minha vida não teria sido igual e tão colorida, sem a presença de vocês.

Aos meus entrevistados, pela paciência e contribuição para o meu estudo.

Por fim, imensamente agradeço a minha querida orientadora Cláudia, por todo auxílio e apoio necessário para a realização deste projeto, por permitir ser quem sou, e pela sua luz ser um farol que nos guia, mesmo nos dias com neblina, tornando uma experiência boa e transformando, o impossível, em possível. Muito Obrigado!

RESUMO

A inclusão e permanência de indivíduos LGBTs em empresas é um assunto que vem sendo comentado nos últimos anos, principalmente a forma como as empresas vêm adotando políticas internas para fornecer um ambiente propício para o acolhimento da diversidade em suas equipes. O presente estudo teve como objetivo relatar a percepção de colaboradores de diferentes segmentos acerca da forma como as empresas nas quais trabalham vem abordando o tema e se adaptando para fornecer um ambiente diverso. Para tal, foi feita uma análise qualitativa de entrevistas de profundidade baseada nas perspectivas dos colaboradores acerca das suas organizações. A partir da análise dos dados, se observa que embora as empresas vêm buscando se adaptar à criação de políticas de diversidade, os fatores culturais heteronormativos impregnados na sociedade, ainda são muito presentes no cotidiano desses profissionais. Sendo esses fatores, por sua vez, os principais causadores de desconforto em seus ambientes de trabalho. Cabe salientar que embora as mudanças vêm sendo observadas, é cultural na sociedade a heteronormatividade. Portanto, em alguns pontos são presentes preconceitos internalizados, gerados por inúmeros fatores. Por isso, diversos pontos podem ser melhorados, desde o processo de recrutamento até o processo de acolhimentos dos LGBTQIA+ nas empresas, mas para isso, é necessário se atentar às particularidades que as equipes diversas possuem.

Palavras-chave: Diversidade, inclusão, preconceito, LGBTQIA+.

ABSTRACT

The inclusion and permanence of LGBT individuals in companies is a subject that has been discussed in recent years, especially the way in which companies have been adopting internal policies to provide an environment conducive to welcoming diversity in their teams. The present study aimed to report the perception of employees from different segments about the way in which the companies in which they work have been approaching the theme and adapting to provide a diverse environment. To this end, a qualitative analysis of in-depth interviews was carried out based on the employees' perspectives about their organizations. From the analysis of the data, it is observed that although companies have been trying to adapt to the creation of diversity policies, heteronormative cultural factors impregnated in society are still very present in the daily lives of these professionals. These factors, in turn, are the main causes of discomfort in their work environments. It should be noted that although changes have been observed, heteronormativity is cultural in society. Therefore, at some points internalized prejudices are present, generated by numerous factors. Therefore, many points can be improved, from the recruitment process to the process of welcoming LGBTQIA+ in companies, but for that, it is necessary to pay attention to the particularities that the different teams have.

Keywords: *Diversity, inclusion, prejudice, LGBTQIA+.*

LISTAS DE FIGURAS E QUADROS

Figura 1: Artigos que discutem sobre políticas públicas direcionadas aos LGBTs no Brasil, no período de 2000 a 2020.	pág 14.
Quadro 1: Roteiro de Entrevista.....	pág 22.
Quadro 2. Perfil dos Entrevistados(as).....	pág 24.
Quadro 3. Categorias de Análise dos dados.	pág 25.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	4
1.1 Objetivos	7
a) Objetivo geral.	7
b) Objetivos específicos:	7
1.2 Justificativa	8
2. REFERENCIAL TEÓRICO	9
2.1 As Expectativas da população LGBT em relação ao mercado de trabalho	9
2.2 Gestão de pessoas e o processo de inclusão de LGBTs em empresas	10
2.3 Aspectos legais envolvendo os direitos dos LGBTs no Brasil	12
2.4 O mercado de trabalho e os LGBTs	14
2.5 O acesso e permanência de indivíduos LGBT ao mercado de trabalho	17
2.6 Desafios em educação e profissionalização de LGBTs	19
3. METODOLOGIA	21
3.1. Técnica de Coleta de Dados	21
3.2 Técnica para análise dos dados	24
4. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	26
4.1 Percepção do mercado de trabalho	26
4.2 Percepção de estratégias de equidade e inclusão	29
4.3 Sugestões de melhorias	32
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	38
REFERÊNCIAS	41

1. INTRODUÇÃO

Assuntos relacionados a população LGBT¹ vêm ganhando ênfase em estudos de cunhos sociais que visam a inclusão e discutem sobre a discriminação com esse público nas últimas décadas, os quais cada vez mais vêm sendo abordadas através de questões interdisciplinares acerca do assunto. De maneira geral, são tratadas questões relacionadas à história, à saúde e às questões sociais, como a inclusão no mercado de trabalho. Estas estão cada vez mais sendo analisadas com o intuito de trazer uma maior visibilidade a esse público diante da sociedade, de forma a ajudar na quebra de paradigmas (LEWIS et al.,2017).

São centenas de milhares de indivíduos que fazem parte da sociedade e que têm os seus direitos muitas vezes violados pela falta de inclusão e aceitação. Ao passo que essa população precisa impreterivelmente ser incluída de forma efetiva em todas as esferas sociais. Diante disso, se sobressai a necessidade de inclusão em setores como o ambiente de trabalho, as quais vêm sendo desenvolvidas por muitas empresas brasileiras, mas que infelizmente ainda necessitam de muito progresso (DA SILVA; GEVEHR, 2019).

No Brasil, estudos estatísticos nacionais realizados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), acerca do quantitativo de indivíduos LGBT, somente começaram a ser realizados a partir do ano de 2010. Nessa primeira avaliação foi demonstrado que o Brasil, naquele momento, contava com cerca de 60 mil casais homoafetivos. No entanto, esse dado atualmente pode ser ainda maior, tendo em vista visto que muitos dos homossexuais mantêm seus relacionamentos em extremo sigilo, por medo de serem vítimas de homofobia (AGUIAR TREVIA SALGADO et al.,2017).

Fragilidades de inclusão do público LGBT dentro das empresas é algo muito presente na realidade brasileira. Embora as empresas cada vez mais estão se preocupando com esse tema e potencializando as suas estratégias inclusivas, ainda existem muitas lacunas a serem preenchidas com a intenção de tornar-se de fato

¹ *Ao decorrer do texto a sigla LGBT será utilizada com o intuito de contemplar todos os membros da diversidade que compõe a sigla LGBTQIA+, podendo em alguns momentos ser apresentada como LGBTQIA, em outros como LGBT e LGBTQIA+.

humanizada a atenção a essa população. Devido ao impacto negativo que a homofobia pode causar em relação às questões de produtividade, e ainda, diante disso, ocasionar um ambiente conflituoso entre os seus colaboradores, as empresas vêm investindo na criação de políticas internas de cunho antidiscriminatório, mas que muitas vezes não são suficientes para contornar a discriminação ocasionada pelos preceitos intrínsecos que existem na sociedade Brasileira (SIQUEIRA, 2015).

Em contrapartida a essa discriminação, existem aspectos negativos que tornam mais lenta a inclusão deste público ao mercado de trabalho empresarial. Pois, o cenário competitivo atual exige que as empresas busquem se atualizar constantemente cada vez mais, além de que seja exigida claramente que se dediquem à uma causa de cunho social. Contribuindo assim, para a mobilização e conscientização das empresas em buscar estratégias para proporcionar um ambiente mais inclusivo, justo e livre de preconceitos. O que no nível de âmbito organizacional, principalmente na última década, vem ganhando força nas discussões acerca da inclusão dos seus colaboradores LGBTQIA+ (DA SILVA; GEVEHR, 2019).

Nos primórdios dos estudos acerca dos direitos dos trabalhadores, se observava como uma primeira abordagem, a ênfase nos aspectos mais simples que direcionavam apenas para as questões laborais propriamente ditas. Diante disso, com o passar dos anos e com a evolução da sociedade, tais direitos trabalhistas evoluíram em conjunto, bem como, adquiriram uma certa visão acerca da inclusão dos colaboradores que começaram a contemplar e constar recentemente nas pautas de discussões. As lutas pelos direitos inclusivos, independentemente do sexo, identidade de gênero ou orientação sexual vêm ganhando força na sociedade. Não se trata de nenhuma obrigação ou atuação com o uso da força para que seja imposta uma situação que tem como principal intuito o favorecimento desse grupo, mas pelo contrário, o indivíduo LGBTQIA+, assim como qualquer trabalhador, tem como obrigatoriedade responder às suas obrigações e deveres como qualquer outro trabalhador. Assim sendo, ele tem direito aos mesmos benefícios que os demais, sem ser diminuído, nem favorecido. Deve apenas gozar de seus plenos direitos como um membro da sociedade e colaborador ativo de sua instituição de trabalho (ABÍLIO et al., 2015).

Mostra-se notório que o movimento de inclusão e da diversidade vem tomando forças nas últimas décadas, e isso é um ponto positivo para a inclusão desse público

que, por muito tempo, permaneceu nas sombras e foi desfavorecido pela sociedade. Gradativamente dentro das organizações é percebido a importância da implantação e

inclusão da diversidade nelas, visto que isso contribui para o desenvolvimento da empresa como uma organização.

No entanto, ainda existem diversas barreiras que identificam a aplicação prática da inclusão em inúmeros meios empresariais. As políticas empresariais de inclusão do público LGBTQIA+ ainda são bastante incipientes. Nesse sentido, como Sales (2021) deixa explicitado em seu estudo, a LGBTfobia faz parte das principais razões pelas quais essas pessoas enfrentam um cenário de dificuldades de acesso e permanência, bem como, a ascensão em ambientes empresariais. As diferenças se iniciam, desde as etapas iniciais, as quais se observa a falta de acesso à formação, decorrente da falta de oportunidades, o que culmina em rejeição em processos seletivos que nem sempre são de caráter inclusivo.

Mesmo com os avanços dos direitos sociais, observados pela criação de políticas nacionais, planos e sistemas de promoção dos direitos desse público, questões relacionadas ao preconceito e a não aceitação, ainda estão intrinsecamente instaladas na população que se mostra rígida quanto à admissão e à continuidade na empresa de um colaborador desse grupo. Tal fato é abordado por Sales e Miranda (2018) em seu estudo acerca da presença de pessoas LGBT no cenário organizacional brasileiro e a influência das questões culturais como o machismo e a tendência de evitar conflitos, que podem influenciar diretamente no debate acerca desse tema. Dentre outros, esses são alguns dos fatores que dificultam a aplicação de estratégias nas empresas multinacionais e suas filiais brasileiras. No que tange a inclusão da população LGBT, sobre o modo como é feito nas matrizes das empresas multinacionais, as filiais brasileiras não levam em consideração os preceitos e as estratégias que já foram aplicadas nas matrizes fora do país. Isso se deve ao fato de que as questões sociais como o machismo, fazem parte da cultura brasileira.

Diante deste fato, o problema de pesquisa que esse estudo pretende responder é: **Qual é a percepção das pessoas LGBTQIA+ acerca do seu ingresso e permanência nas organizações?**

A partir desta indagação foram estabelecidos os objetivos do presente estudo que são apresentados a seguir.

1.1 Objetivos

a) Objetivo geral.

Identificar e analisar como as empresas vêm tratando a temática acerca da inclusão, bem como o tratamento equitativo em relação ao público LGBTQIA+ a partir da percepção de colaboradores de empresas de diferentes segmentos.

b) Objetivos específicos:

- Identificar fatores que dificultam a inserção no **mercado de trabalho** do LGBTQs a partir da percepção dos pesquisados.
- Identificar e analisar por intermédio dos relatos dos pesquisados se as empresas vêm adotando alguma política com foco na **equidade e inclusão**.
- Propor políticas e ações de melhoria com vistas a diversidade e a inclusão do público LGBTQIA+.

1.2 Justificativa

O presente estudo se justifica devido às dificuldades observadas na sociedade quanto à inclusão e permanência do público LGBT como colaboradores em empresas no Brasil. Silva et al. (2021), em seu estudo acerca do acesso e permanência da população LGBT no mercado de trabalho relata que esse público apresenta substancial redução nas chances de serem entrevistados por uma empresa, e menores chances de serem contratados. Além disso, existem diferenças observadas quando a remuneração, sendo caracterizado nesses casos um tipo de discriminação, onde os homens cisgêneros heterossexuais têm maiores salários, embora estejam desempenhando a mesma função que as pessoas cisgêneros homossexuais, bissexuais etc.

Tal estudo dessa forma possibilitará reunir informações acerca da inclusão e permanência do público LGBTQIA+ em empresas a partir da ótica dos pesquisados, contribuindo assim, não somente bibliograficamente com o tema, mas também trazendo questões acerca das estratégias que as empresas vêm adotando para melhorar a inclusão desse público, podendo gerar alguma contribuição prática quanto à inclusão, permanência e garantia dos direitos desse público.

O presente trabalho está estruturado, além desta introdução, no capítulo 2 onde se aborda de forma geral os processos de inclusão e adesão a políticas de permanência de indivíduos LGBTs em empresas. Já o Capítulo 3 aborda as questões metodológicas acerca do estudo, incluindo questões importantes sobre a forma de coleta das informações, bem como o tratamento desses dados. O capítulo 4 destina-se a apresentação e discussão dos resultados a luz do referencial teórico e, por fim, as considerações finais onde são apresentadas as contribuições do estudo e sugestão de agenda de pesquisas futuras.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo são apresentadas informações relevantes da literatura acerca do tema discutido nesse estudo, que teve como premissa identificar e analisar o cenário do mercado de trabalho para os colaboradores LGBTQIA+, em empresas de diferentes segmentos. Dessa forma, abordando questões como As Expectativas da população LGBT em relação ao mercado de trabalho, Gestão de pessoas e o processo de inclusão de LGBTs em empresas, Aspectos legais envolvendo os direitos dos LGBTs no Brasil, O mercado de trabalho e os LGBTs, O acesso e permanência de indivíduos LGBT ao mercado de trabalho, Desafios em educação e profissionalização de LGBTs

2.1 As Expectativas da população LGBT em relação ao mercado de trabalho

Inúmeros LGBTs apresentam dificuldades em relação ao ingresso ao mercado de trabalho. Muitas dessas dificuldades são decorrentes das questões culturais. Em um estudo acerca da vulnerabilidade socioeconômica de LGBTs, se observa uma realidade na qual 86% dos entrevistados em seu estudos acreditam que heteronormativos apresentam maiores chances no mercado de trabalho. Tal fato, devido à maior oferta de oportunidades, visto que ainda as questões culturais impactam diretamente no momento de admissão de um indivíduo em uma empresa (KALUME; ITABIRAHY; MOREIRA, 2016). Dessa forma, acreditam que candidatos abertamente LGBTs tendem a sofrer uma desigualdade em relação aos demais (KALUME; ITABIRAHY; MOREIRA, 2016).

Um dos grupos mais afetados entre os LGBTs são os indivíduos transsexuais, que sofrem nitidamente e diretamente pela falta de oportunidades, baseadas no fato que diretamente, não se enquadram muitas vezes nos padrões heteronormativos que muitas organizações buscam. Dessa forma, suprimindo a presença de pessoas transsexuais; (KAFFER et al.,2016).

Um fator a ser considerado quando se refere às pessoas trans é a passabilidade, a qual é entendida como “um conjunto de atos regulados e repetidos que asseguram uma imagem substancial de gênero no registro de uma matriz heterossexual e cisgênera” (PONTES; SILVA, 2018, p, 407). As contratações de pessoas trans melhora substancialmente suas oportunidades de contratação, se

visualmente as suas transições estiverem adequadas ao gênero para o qual estão transicionando. Assim, pode se entender como “normal” dentro da matriz heterocisgênera (CARRIERI; SOUSA; AGUIAR, 2014).

Tem-se constatado que é elevado o número de LGBTs que apresentam baixas expectativas no mercado de trabalho, pois após várias tentativas frustradas não conseguem se inserir de forma formal nas empresas, o que gera muita tensão. Diante disso é levado à desistência e a busca por outros tipos de trabalhos. Nesse sentido, muitos recorrem a prostituição como uma forma de sobreviver na sociedade (OLIVEIRA, 2019).

Em suma, todo o contexto histórico da sociedade favorece as baixas expectativas por parte de LGBTs, principalmente àquelas em situações de vulnerabilidade. Ao longo do tempo, padrões heteronormativos se tornaram hegemônicos nas empresas, gerando um grande entrave para o ingresso desses indivíduos. A falta de oportunidades gera um processo de estagnação e criação de estigma acerca dessa população (GOMES, THIAGO, 2022).

2.2 Gestão de pessoas e o processo de inclusão de LGBTs em empresas

O termo gestão de pessoas (GP) surgiu ao final do século XX, e veio na intenção de substituir a expressão empregada na função, o setor de Recursos Humanos. Tal fato ocorreu devido à necessidade de mudança direta da atribuição, pois como o nome sugere, atribui ao ser humano trabalhador como sendo um recurso, dando uma conotação de ferramenta de uso e trabalho (GIL et al., 2001). Dessa forma o termo, remete ao colaborador como sendo algo que não um sujeito parceiro da empresa, o qual pode contribuir com sua participação intelectual (TREVELATO et al., 2018).

A administração voltada à gestão de pessoas é responsável por inúmeras atividades inerentes à empresa na qual está inserida. Sua criação dentro da empresa vem da necessidade de suprir as carências organizacionais, as operacionais e as exigências legais. Entre as atividades inerentes ao setor, podendo ser citadas as atividades de recrutamento e análise de possíveis colaboradores, cargos e salários, educação permanente da equipe através dos treinamentos, relações trabalhistas

contemplando questões como segurança do trabalho e medicina trabalhista, entre outros aspectos que são essenciais para a garantia da qualidade (MARRAS, 2017).

Levando em consideração a complexidade das relações que envolvem as interações humanas, os profissionais que atuam na gestão de pessoas, têm como atribuição administrar as relações da empresa com os seus colaboradores, deste modo, formando os vínculos operacionais. Por esse motivo, a gestão de pessoas vem cada vez mais sofrendo mudanças, devido à importância de se avaliar o perfil do funcionário e dos candidatos com o intuito de contemplar as necessidades específicas da empresa, promovendo assim, o crescimento da instituição (RIBEIRO, 2017).

Sendo assim, se percebe a importância da gestão de pessoas nos processos de admissão de indivíduos dentro das empresas. As mudanças da forma de gerir as pessoas, vêm com a intenção de levar em consideração também os aspectos de experiências pessoais e sociais do indivíduo, contemplando assim um todo, e não apenas os aspectos profissionais (RIBEIRO, 2017). Isso acaba levando em consideração o fato que a GP tem participação direta no recrutamento, porque é o setor que entra em contato direto com a diversidade. Sendo o recrutamento e a seleção, etapas fundamentais do processo de admissão (SILVA; AZEVEDO, 2020).

Rizzi e Colet (2020) em seu estudo acerca da inclusão da diversidade no quadro de colaboradores em universidades comunitárias do estado do RS, relatam que o foco das políticas internas de inclusão da diversidade no quadro trabalhistas das instituições, ainda é exclusivamente direcionado a pessoas com deficiência, dessa forma, não contemplando outros membros da diversidade, apenas ficando restrito ao obrigatório ao que a legislação regulamenta.

Entre os profissionais da diversidade, o público LGBT acaba sendo deixado muitas vezes de lado das políticas internas de inclusão das empresas. Sendo assim, existe a necessidade da criação de melhores estratégias de captação desse público. Além disso, também, da melhoria da educação para esse grupo, de forma que garanta a educação e a formação profissionalizante. Fato que contribui para a inserção no mercado de trabalho (SILVA; AZEVEDO, 2020).

De acordo com Silva e Azevedo (2020), os quais ressaltam em seu estudo que as divergentes opiniões acerca de políticas públicas e de gestão com a diversidade possuem um grande impacto na importância do entendimento e da

problematização no tratamento dos LGBTs em âmbito trabalhista. Deixando claro que em questões que se favorecem beneficemente uns ao passo que outros nem tanto, influenciam diretamente no ambiente corporativo. Desse modo, deixando claro que a equidade é a melhor estratégia para a inclusão e a permanência desse público.

2.3 Aspectos legais envolvendo os direitos dos LGBTs no Brasil

Baseada na Lei de Sodomia Inglesa de 1533, no Brasil através da administração colonial inglesa, no mesmo ano foi criada uma lei que proibia as relações entre indivíduos do mesmo sexo. Dessa forma, proibindo qualquer tipo de relação que pudesse vir a ocorrer entre indivíduos homossexuais, sendo atribuído a tal ato como um crime. Em 1830, através do decreto imperial emanado por Dom Pedro I, foram revogadas as proibições impostas pela Lei de Sodomia Inglesa, sendo assim, retiradas as restrições para relações entre indivíduos do mesmo sexo (PEDRA et al.,2018).

Em 1969, indivíduos LGBT passaram a poder fazer parte das forças armadas brasileiras, contribuindo nos quadros como militares. Logo, não possuindo fatores de impossibilidade legais que banissem os mesmos de fazerem parte das forças de defesa do país (PEREIRA, 2016).

Ainda no Brasil, até o ano de 1984, os indivíduos LGBTs eram atribuídos como possuidores de um transtorno classificado como “homossexualismo”, sendo considerado uma doença mental na qual o indivíduo apresentava um comportamento sexual atípico. No entanto, no ano de 1985, o Conselho Federal de Medicina removeu da lista de transtornos mentais, não sendo mais considerado uma patologia no Brasil. No entanto, este marco a nível global foi atingido pela Organização Mundial de Saúde (OMS) apenas em 1991. Em 1999 no Brasil, o Conselho Federal de Psicologia estabeleceu através da resolução nº1, de 1999, a proibição da patologização das relações homoafetivas (DE CARVALHO; DA SILVEIRA; DITTRICH, 2013).

Com a criação da constituição Federal em 1988, ficou proibido a criação de leis de caráter discriminatório, que pudessem ser criadas e aplicadas em qualquer uma das esferas de poder, dessa maneira, defendendo os direitos inerentes ao ser humano, garantindo os direitos fundamentais proibindo a criação de leis de caráter

municipal de cunho atentatório e que pudessem discriminar o público LGBT (SIQUEIRA; MACHADO, 2018; DE SÁ, 2020).

Em 2009, nacionalmente foi permitida qualquer tipo de liberdade de expressão de identidade de gênero, sendo assim, permitido a redesignação do sexo (FERREIRA e SACRAMENTO, 2019). No ano de 2011, foi conquistado o direito de união estável entre indivíduos do mesmo sexo por decisão unânime do STF (PEREIRA, 2016). Em 2013, o casamento entre pessoas do mesmo sexo foi legalizado através do Conselho Nacional do Brasil (DE SÁ, 2020).

Em 2011, a nível nacional foi instituída a Política Nacional de Saúde Integral de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transsexuais (Política Nacional de Saúde Integral LGBT) no âmbito do Sistema Único de Saúde (SUS). A política nasce com o intuito de promover a saúde integral da população LGBT, na intenção de reduzir a desigualdade e o preconceito atribuído a esse público, principalmente no âmbito do SUS. Além disso, a política traz informações muito importantes acerca do conceito ampliado de saúde, e o quão o preconceito e a discriminação afetam nos fatores determinantes e condicionantes de saúde da população LGBT. Sendo assim, um marco muito importante na proteção e na promoção da saúde do indivíduo LGBT no Brasil. Mas além disso também, salientando a importância da luta contra o preconceito e a discriminação (BRASIL; MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2013).

É notório que gradativamente os direitos das pessoas LGBT vêm sendo conquistados no Brasil. No entanto é observada uma lenta progressão, visto que ainda é corriqueiramente encontrada uma certa resistência da admissão desse público em vários âmbitos da sociedade, existindo muitas lacunas na consolidação de políticas inclusivas (POPADIUK; OLIVEIRA; SIGNORELLI, 2017; SILVA et al., 2017).

As políticas públicas em relação aos LGBTs vêm ganhando espaço de discussão no ambiente acadêmico (Figura 1), sendo observado um ligeiro aumento a partir de 2012, na frequência em que o tema é discutido em estudos acadêmicos (SOUSA JUNIOR; MENDES., 2020).

Figura 1. Artigos que discutem sobre políticas públicas direcionadas aos LGBTs no Brasil, no período de 2000 a 2020.

Ano	Título	Autores
2012	Por onde andam as políticas públicas para a população LGBT no Brasil.	Mello e Maroja
2012	Políticas públicas para a população LGBT no Brasil: notas sobre alcances e possibilidades.	Mello, Brito e Maroja
2014	Políticas públicas e crítica queer: algumas questões sobre identidade LGBT.	Sampaio e Germano
2014	Políticas públicas de segurança para a população LGBT no Brasil.	Mello, Avelar e Brito
2015	Políticas Públicas de saúde para a população LGBT no Brasil: identidades sexuais e novas zonas de exclusão.	Broilo e Akerman
2015	O movimento LGBT e as políticas de educação de gênero e diversidade sexual: perdas, ganhos e desafios.	Vianna
2016	Sexualidades e políticas públicas: uma abordagem queer para tempos de crise democrática.	Motta
2017	A Política Nacional de Saúde Integral de Lésbicas, Gays, Bissexuais e Transgêneros (LGBT) e o acesso ao Processo Transsexualizador no Sistema Único de Saúde (SUS): avanços e desafios.	Popadiuk, Oliveira e Signorelli
2017	Barreiras à ambição e à representação política da população LGBT no Brasil.	Pereira
2017	Políticas Públicas e a saúde da população LGBT: uma Revisão Integrativa.	Prado e Sousa
2018	Políticas públicas e cidadania LGBT em Mato Grosso: Uma década de avanços e retrocessos (2007-2017).	Aragusuku e Lopes
2019	A Participação Social nas Políticas Públicas LGBT: A experiência do Centro Estadual de Combate à Homofobia de Pernambuco.	Feitosa

Fonte: Sousa Junior e Mendes (2020, p. 647).

Assim sendo, segundo Sousa Junior e Mendes (2020), os principais pontos que travam a consolidação, bem como o cumprimento das políticas nacionais a favor dos LGBTs, era a falta de leis específicas com o intuito de resguardar os direitos dessa população. A falta de uma lei acarreta em falhas na interlocução entre o estado e a sociedade de uma maneira geral. Sendo um dos aspectos observados na sociedade, o avanço dos movimentos conservadores que impactam diretamente na aplicação das políticas de proteção aos LGBTs.

2.4 O mercado de trabalho e os LGBTs

Os termos inclusão e diversidade são amplamente utilizados na sociedade em diversos meios. No entanto, sempre cabe lembrar os aspectos conceituais dessas

duas palavras, uma vez que, principalmente em ambientes de trabalho, a diversidade compreende um grupo bastante amplo de indivíduos. Dessa forma, é entendido como diversidade em um ambiente corporativo, o ambiente no qual é composto por indivíduos de diferentes aspectos como: religião, sexualidade, cor de pele, nacionalidade, crenças, valores, formação entre outros aspectos que criam um ambiente rico em diálogos (DE ÁVILA et al, 2021).

Quando se trata de inclusão, a ligação principal está na forma de como a pessoa que faz parte da diversidade se sente dentro do ambiente, ou seja, se o ambiente propicia um acolhimento, segurança e ausência de qualquer tipo de discriminação que possa impactar negativamente na sua qualidade de vida dentro desse ambiente, e com isso, na sua qualidade e desempenho das atividades laborais (SILVA, 2018).

Partindo desse preceito tanto a diversidade quanto a inclusão no mercado correspondem a valores de suma importância para não apenas o crescimento de uma empresa, mas também para o crescimento e o desenvolvimento pessoal, de forma que garantam um espaço de trabalho justo aos indivíduos (GOTARDI, 2021).

Entretanto, a realidade é de que muitos profissionais LGBT enfrentam diversos desafios oriundos do preconceito, sendo algo que não está restrito apenas ao Brasil, ou seja, algo observado em todo o mundo. Ainda que em variados países se tenha legislações que garantem direitos de proteção a discriminação devido às questões, como orientação sexual, esse tipo de discriminação ainda é amplamente praticado (OZEREN, 2014; SILVA, 2018).

Aspectos de desigualdade social e preconceitos observados na sociedade acabam transcendendo para o interior das empresas, visto que são formados por pessoas. Dessa forma essas questões sociais acabam afetando também esse ambiente, dificultando o processo de inserção e permanência, que percorrem muitas vezes por todo o tempo que o indivíduo permanece no emprego, ou seja, desde sua admissão, até sua demissão, momento no qual o indivíduo pode acabar sendo desfavorecido devido às questões relacionadas ao preconceito, uma vez que, por estar em um ambiente não inclusivo, se vê forçado a abandonar o seu emprego (DE MENEZES, 2018).

Diversos fatores envolvendo a discriminação afetam o desenvolvimento do trabalhador LGBT, o qual por ser vítima de preconceito pode muitas vezes não ascender a cargos de maior importância na empresa, mesmo que em situações nas quais o mesmo apresenta não apenas qualificação e formação necessária para tal, mas também, a competência exigida para o cargo. Dessa forma, os indivíduos LGBTs são injustiçados e a eles são atribuídos cargos inferiores aos quais podem estar desempenhando, e muitas vezes, acabam desempenhando atividades nas quais são mais compatíveis a cargos superiores, porém, sendo remunerados muito abaixo do esperado de forma incompatível com as atividades executadas (SILVA, 2018).

Existem inúmeras formas de sofrimento observadas pelo preconceito dentro de empresas, principalmente quando a gestão da empresa apresenta um direcionamento a heteronormatividade, fazendo assim com que muitas vezes o indivíduo LGBT fique oprimido, tendo sua expressão dentro do ambiente afetada, pois por medo de ser vítima de preconceito ou mesmo vir a ser demitida acaba se privando da sua liberdade de expressão (CARRIERI; AGUIAR; DINIZ, 2013).

Algumas pesquisas têm evidenciado que é elevado o número de gestores e recrutadores ainda apresentam muito despreparo na hora de admitir um indivíduo LGBT. Em estudo desenvolvido, Drydakis (2009), simulou um indivíduo LGBT buscando emprego através da distribuição de currículos que continham referências as quais nitidamente o atribuíam como um sujeito homossexual e outro não. Seus resultados evidenciaram que os recrutadores não selecionavam o indivíduo hipotético LGBT para cargos de maior status, mesmo quando no currículo apresentavam-se informações que o capacitasse para tal, demonstrando assim, que as dificuldades para o ingresso no mercado de trabalho é algo significativo para o público LGBT.

Além disso, diversas vagas apresentam favoritismo a indivíduos que apresentam traços mais masculinos, ficando implícito a heteronormatividade e o machismo na hora da admissão. Deste modo, vetado para que os LGBTs e as mulheres heterossexuais com características mais femininas possam adquirir o emprego, mesmo em situações em que esses apresentam currículos compatíveis para tal (DRYDAKIS, 2015).

Mostra-se elevada a taxa de indivíduos LGBTs, sejam essas lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros nesse grupo compreendendo os travestis e os transsexuais, acabam muitas vezes, permanecendo em silêncio em inúmeras situações de

preconceito enfrentados no ambiente de trabalho. As questões envolvendo o preconceito e o desconforto que esses causam nesses trabalhadores, acaba muitas vezes impactando nas suas performances dentro das empresas. Dessa forma, além das questões envolvendo o preconceito em reduzir as chances de promoção, qualquer erro gerado por conta da desestabilização emocional acaba ainda mais, desfavorecendo o crescimento nesses ambientes. Logo, sendo um fato que não afeta apenas o trabalhador, mas também a empresa no sentido de que esses indivíduos poderiam ofertar muito mais, em uma situação normal, no qual eles se sentissem bem-vindos e incluídos à equipe, onde estariam livres de atitudes hostis oriundos do preconceito (OZEREN, 2014).

Visto o impacto que a falta da inclusão acarreta nos trabalhadores LGBTs é de suma importância que o ambiente discriminatório ou hostil observados em muitas empresas seja mudado, o qual mesmo em situação que a empresa não apresente políticas nítidas como foco na diversidade e inclusão, os gestores, e os gerentes devem desempenhar um papel para implementar essa mudança, incentivando-a e possibilitando a inclusão, solucionando conflitos e promovendo a equidade nos tratamentos e benefícios entre os funcionários (ALMEIDA, 2018; JUNIOR; GALVÃO, 2021).

2.5 O acesso e permanência de indivíduos LGBT ao mercado de trabalho

No contexto atual, no qual as fronteiras físicas, ou seja, geográficas não são impedimentos para que ocorram relações internacionais, uma vez que a globalização permite rápido trânsito entre os países através dos modernos meios de transporte. Empresas que investem em questões multinacionais devido às competições que ocorrem no mercado, vêm necessitando que as empresas invistam mais nos seus colaboradores, uma vez que os consumidores observam se as empresas são a favor de alguma causa. Assim, impondo que ocorram algumas mudanças e que sejam levadas em consideração as questões pessoais dos colaboradores (VERAS JUNIOR, 2020).

Diante disso, a inclusão dos indivíduos LGBT vem a agregar no capital intelectual com suas singularidades pessoais, onde essa realidade na prática observada ainda não é algo muito presente no mercado de trabalho, visto que

diferentes aspectos, como os culturais que influenciam diretamente na execução de projetos organizacionais de inclusão desse grupo (SILVA et al., 2021). Tendo em vista que as vivências em ambientes corporativos plurais corroboram para a melhora da criatividade dos colaboradores, de forma que impactam em questões importantes da empresa, como em possíveis decisões e na própria produção. Mesmo que haja estratégias e políticas internas de inclusão, ainda assim, em muitas empresas é observado a não equidade no tratamento, ocorrendo distinção quando se trata de indivíduos LGBT (IRIGARAY; FREITAS, 2011).

O direito pelo trabalho deve ser assegurado aos indivíduos LGBT como ressalta a Organização Internacional do Trabalho (OIT) em conjunto com o Programa Conjunto das Nações Unidas sobre HIV/Aids (UNAIDS) e o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD). Mas além disso, o simples fato de impor que seja feito a inclusão dessas pessoas, também deve ser assegurado de que o ambiente no qual estão sendo inseridos possibilite que ocorra a permanência dos mesmos, pois um ambiente no qual não se tem respeito e que ocorrem atos de discriminação são fatores negativos para que corram prejuízos no desenvolvimento das competências como profissionais (OIT, UNAIDS, PNUD, 2015).

Segundo Silva (2021), múltiplos fatores influenciam no acesso e permanência dos LGBTs ao mercado de trabalho, e que não é um fato restrito ao Brasil, e que necessita de forma emergencial a criação de políticas organizacionais que possibilitem a absorção e a permanência desses indivíduos no mercado de trabalho. Além disso, é evidenciado que entre os fatores que prevalecem como impeditivos da inclusão, constam o preconceito e marginalização da população LGBT, que é vista ainda com uma perspectiva negativa. Para que ocorram mudanças são necessárias alterações no ambiente obtidas por treinamento de habilidades de relações interpessoais que favorecem um ambiente livre de conflitos e de discriminação onde é possível um tratamento equitativo. Assim, possibilitando a permanência dos trabalhadores LGBTs nesses ambientes empresariais. O estudo também ressalta a importância de estudos com transexuais, os quais acabam muitas vezes passando por maiores dificuldades ainda, que vão desde o acesso até a permanência.

2.6 Desafios em educação e profissionalização de LGBTs

Desde a infância inúmeros ambientes podem ser hostis aos indivíduos LGBTs, um desses são as escolas. O ambiente no qual deveria ser cultivado a inclusão acaba sendo um ambiente de muito sofrimento para muitos LGBTs, seja por parte dos alunos que praticam bullying, agressões verbais e muitas vezes físicas, além do preconceito ou por parte dos alunos ou dos professores que por despreparo, podem acabar favorecendo o ambiente a ser desconfortável para pessoas LGBTs, importando nos aspectos vivenciados na sociedade, que refletem assim, na escola e na visão desses indivíduos acerca desta, o qual predomina o pensamento hegemônico do preconceito e da heteronormatização (BARREIROS, 2017).

Um dos atos que reforça esse quesito é o fato que nas escolas brasileiras ainda é muito deficitário o tema sexualidade, sendo muitas vezes abordado como puro e unicamente como um aspecto reprodutivo, o qual favorece apenas os indivíduos heterossexuais, deixando uma parte dos alunos ali presentes confusos e inseguros, pois como não se identificam com a heterossexualidade, sentem desconforto com o tema (BRAGA; MACHADO; OLIVEIRA, 2018).

Entre os LGBTs, os transgêneros (Travestis e Transsexuais) acabam sendo os mais afetados nesses ambientes. Vários ambientes são pouco inclusivos em escolas. O conjunto de fatores que esse público acaba enfrentando na escola, muitas vezes têm um impacto tão grande no psicológico que acaba resultando na evasão da escola e a perda da chance de continuidade dos estudos. E com isso a profissionalização, dessa forma impactando na sua vida adulta profissional (TERRA, SOUZA, GUEDES, 2018).

Muitos LGBTs por terem seus estudos comprometidos acabam se obrigando a ganhar a vida por intermédio da prostituição, o que reforça ainda mais o estigma existente na sociedade acerca dessa comunidade. Muitos atribuem negativamente os LGBTs transgêneros como sendo indivíduos que ganham a vida com o corpo, não levando em consideração outros aspectos da sua vida, ou mesmo, o que o levou a adotar esse estilo de vida. Tal fato contribui para a resistência nas contratações em empresas, devido ao receio de que possuir um funcionário transgênero possa gerar uma má impressão aos consumidores (CARVALHO, 2006).

Entre indivíduos transgêneros, o fator falta de formação profissional, fruto da evasão escolar que culmina na ausência de possibilidades de se inseri-lo ao mercado de trabalho através da formação profissional, uma vez que pelas inexistências muitas vezes dos pilares de ensino (formação fundamental e média), dificulta a continuidade do estudo na vida adulta (KAFFER et al., 2016). Além disso, muitos indivíduos acabam também desistindo da possibilidade de voltar a estudar, pois têm medo dos preconceitos que podem sofrer. As dificuldades relacionadas aos nomes sociais também é algo visto como sendo mais uma barreira por essas pessoas, uma vez que a legitimação formal desses, acaba muitas vezes sendo inacessível, devido à falta de recursos e informações. Um fato bastante importante, pois o ato de conviver com um nome o qual não é compatível com sua identidade de gênero acaba acarretando em impactos psicológicos (KAFFER et al., 2016).

Mesmo que as questões envolvendo a LGBTfobia em ambientes de ensino apresentem grande impacto quando presente nos processos de formação inicial do indivíduo, preconceitos em ambientes de ensino superior também estão presentes, ou seja, não ficando restrito aos momentos escolares. Sendo assim, necessário também o debate sobre o acolhimento e tratamentos equitativos aos indivíduos LGBTs também em ambientes de ensino superior (VIEIRA JUNIOR, 2019).

Assim sendo, além da escola, outros ambientes da sociedade são importantes na construção de um ambiente acolhedor para os indivíduos LGBTs, o processo de conscientização acerca do respeito a esses indivíduos envolve os ambientes acadêmicos profissionais e sociais num conceito geral, sendo necessário um trabalho em conjunto para a quebra dos tabus e paradigmas acerca da sexualidade (GONZAGA; GALLAS, 2019).

3. METODOLOGIA

O presente estudo desenvolvido é de natureza qualitativa, um tipo de pesquisa que de acordo com Sparkes e Smith (2014) pode ser abordada partindo da forma como as pessoas interpretam e dão sentido às suas experiências e vivências no dia a dia, o que corrobora com o tipo de estudo proposto neste trabalho (RESENDE, 2016). O qual a vivência e opinião pessoal dos entrevistados é o ponto principal dentro da perspectiva e entendimento da integração da população LGBT em suas empresas. Desta forma, optou-se pela realização de entrevistas conduzidas por um roteiro semiestruturado, tendo em vista o aprofundamento das opiniões das pessoas e profissionais sobre o assunto.

3.1. Técnica de Coleta de Dados

A técnica de coleta como já explicitado acima foi a entrevista em profundidade a partir de roteiro semiestruturado. De acordo com Silvestre, Fialho e Saragoça (2014) uma entrevista em profundidade tem que ser conduzida sem que o entrevistador influencie nas narrativas dos entrevistados de forma que as influências deste sejam mínimas, a fim de que o produto final, ou seja, as informações colhidas sejam condizentes com a opinião do entrevistado e sua realidade. Esta foi postura que o pesquisador adotou para realização das entrevistas.

Uma entrevista com roteiro semiestruturado apresenta como característica a presença de questionamentos básicos, que são apoiadas por uma hipótese ou teoria acerca do assunto. Dessa forma, os resultados obtidos através dos entrevistados também fornecem subsídios para novas hipóteses a serem erguidas. Esse tipo de técnica de coleta permite que além das perguntas bases do roteiro, outras questões complementares inerentes às circunstâncias apareçam no momento da entrevista, de forma que essas que informações surgem de uma maneira mais livre possam ser também captadas (MANZINI, 2004).

Então, a coleta das informações ocorreu por meio de entrevistas individuais, utilizando um roteiro de entrevistas previamente elaborado (vide apêndice A e quadro 1 a seguir, com profissionais LGBT que atuam em empresas de segmentos variados. Os profissionais entrevistados foram cordialmente convidados a participarem do estudo de forma que pudessem contemplar ao máximo a sigla pertencente aos

indivíduos da população LGBTQIAP+, divulgado nas redes sociais Facebook, Instagram, LinkedIn e Whatsapp, sendo um critério para inclusão o fato de serem pessoas LGBT.

Esses entrevistados fazem parte do quadro de profissionais atuantes ou que já atuaram na região metropolitana da zona de Porto Alegre - RS e suas imediações, bem como, em lugares mais distantes para dar fomento ao estudo.

O roteiro foi elaborado a partir da revisão de literatura e dos objetivos a serem alcançados, vide quadro 1 a seguir (vide Apêndice A)

Quadro 1 – Roteiro de Entrevista

Objetivos Específicos	Perguntas
<p>Identificar fatores que dificultam a inserção no mercado de trabalho do LGBTs a partir da percepção dos pesquisados.</p>	<p>Conte como foi a sua trajetória profissional até o presente momento.</p> <p>Ocorreu alguma dificuldade de contratação relacionada a sua orientação sexual. Exemplifique</p> <p>Na sua opinião, como são as oportunidades para LGBT no mercado de trabalho?</p> <p>Ao longo dos anos já teve facilidades ou dificuldades para ingressar em algum local no qual já trabalhou por ser LGBT?</p>
<p>Identificar e analisar por intermédio dos relatos dos pesquisados se as empresas vêm adotando alguma política com foco na equidade e inclusão</p>	<p>O que te motivou a trabalhar nessa empresa? Descreva.</p> <p>Como ocorreu o processo seletivo que você participou?</p> <p>Havia alguma política ou programa de diversidade quando você foi contratado</p> <p>Quantos funcionários aproximadamente sua empresa possui?</p> <p>Cerca de quantos funcionários são abertamente LGBT?</p> <p>Sabe se a empresa possui políticas de diversidade e inclusão? Poderia relatar alguma experiência positiva ou negativa que venha à memória? Caso positivo, exemplifique. E ela é posta em prática? Caso negativo, saberia explicar o motivo?</p> <p>Acredita que as políticas de diversidade funcionam na sua opinião?</p> <p>Seus líderes incentivam a diversidade e integração na empresa? Se sim, descreva a mesma, caso saiba.</p> <p>Conte como foram as suas primeiras experiências após o ingresso na organização. E se com o passar do tempo elas melhoraram ou pioraram?</p> <p>Quais ações efetivas você acredita que facilitem sua permanência junto à empresa? Por quê?</p> <p>Como é o ambiente de trabalho?</p> <p>Na sua opinião como você descreveria o ambiente da sua empresa para alguém LGBT. Se é agradável, receptivo ou é tóxico e hostil.</p> <p>Como você descreveria sua relação com os seus colegas.</p>

	<p>Como seus colegas se relacionam com os colegas LGBT, existe algum tipo de preconceito ou de discriminação?</p> <p>Na sua percepção, as pessoas LGBT têm as mesmas oportunidades que os demais na empresa em que você trabalha? Caso negativo, saberia explicar o motivo?</p> <p>Qual sua carga horária? Ela é compatível com a dos demais colegas na mesma função?</p> <p>Você acredita que há uma diferença salarial das pessoas LGBT perante aos homens brancos heterossexuais?</p> <p>Como você descreveria a relação trabalho/reconhecimento dos LGBT perante os demais. Na sua empresa os LGBTs são mais cobrados para ter reconhecimento? Já foi observado algum evento como esse?</p> <p>Na sua percepção os LGBT, no contexto geral, são menos requisitados a cargos de destaque nas empresas? e na sua empresa?</p> <p>Exerce alguma função de liderança na empresa? Caso positivo, descreva o comportamento dos colegas em relação. Já teve alguma situação de desagradável por ser LGBT? Caso negativo, por qual motivo?</p> <p>Existe um plano de carreira ou promoção na empresa, ou oportunidades de crescimento?</p> <p>Já teve oportunidade de trabalhar fora do país? Se sim, poderia relatar como foi a experiência e as principais diferenças?</p> <p>Você se sente incluído na empresa à qual pertence ou que já trabalhou?</p>
<p>Propor políticas e ações de melhoria com vistas a diversidade e a inclusão do público LGBTQIA+</p>	<p>Na sua opinião, de que forma a empresa que você trabalha poderia melhorar suas ações de diversidade?E de inclusão?</p> <p>De uma forma geral, como as organizações poderiam atuar de maneira a oportunizar a diversidade e a inclusão de pessoas LGBTQIA+?</p> <p>Teria algo mais que você gostaria de acrescentar?</p>

Fonte: Elaborado pelo autor a partir da literatura e objetivos específicos.

As entrevistas foram realizadas e gravadas de forma online, utilizando plataformas como o Google Meet, ou presencial, dependendo da disponibilidade do entrevistado, tiveram uma duração em média de 28 minutos e foram realizadas no período de 14 de março de 2023 a 20 de março de 2023.

Para cada indivíduo entrevistado foi fornecido um termo de sigilo e confidencialidade dos dados (apêndice B). Além disso, foi aplicado um termo de consentimento livre esclarecido antes da realização das entrevistas (apêndice C). As entrevistas foram realizadas com (número de participantes), conforme apresentado no quadro 2 a seguir:

Quadro 2. Perfil dos Entrevistados(as)

Entrevistado(a)	Idade	Gênero	Identidade de gênero	Orientação Sexual	Formação	Tempo na Empresa
E1	28	Masculino	Cisgênero	Gay	Biomédico	3 anos
E2	34	Masculino	Cisgênero	Gay	T. I	1,5 anos
E3	31	Feminino	Cisgênero	Bissexual	Administração	3 anos
E4	38	Masculino	Cisgênero	Gay	T. I	4 anos
E5	31	Feminino	Cisgênero	Lésbica	T. I	2 anos
E6	38	Masculino	Cisgênero	Gay	Letras/militar	18 anos
E7	32	Feminino	Transgênero	Heterossexual	Letras	1,2 anos

Fonte: dados coletados

3.2 Técnica para análise dos dados.

Para análise dos dados do estudo foi utilizada a técnica de análise de conteúdo, que não deve ser confundido com análise de discurso, pois na análise de conteúdo é o registro em si do que foi documentado, através de textos, fotos, ou vídeos entre outros, diferente da análise de discurso, onde o autor pressupõe e reflete o que, de acordo com o discurso do entrevistado possa parecer, ações, gestões etc. (JÚNIOR; WILSON, 2005).

Após a coleta dos dados por meio de entrevistas, elas foram transcritas na íntegra para a realização das análises. Como a técnica de a análise o conteúdo tem como premissa a análise de comunicações que analisa o relato do entrevistado ou fatos observados pelo entrevistador, procedeu-se da seguinte forma: primeiramente a pré-análise dos dados, seguida da exploração do material e classificação de categorias, finalizando no tratamento dos resultados e a interpretação propriamente dita, bem como a discussão embasada na literatura sobre o assunto.

O quadro 3 a seguir exhibe quais as categorias usadas para a realização da análise dos dados coletados (macro categorias) e as que emergiram a partir das entrevistas (micro categorias):

Quadro 3 – Categorias de Análise dos dados.

MACRO CATEGORIA DE ANÁLISE	MICRO CATEGORIA DE ANÁLISE
<p>1. PERCEPÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO</p> <p>Identificar fatores que dificultam a inserção no mercado de trabalho do LGBTs a partir da percepção dos pesquisados</p>	<p>Preconceito: às mulheres, aos assumidos, aos afeminado; preconceito realizado de forma indireta e velada;</p> <p>Opressão: melhores oportunidades no mercado de trabalho, caso não seja assumido.</p>
<p>2. PERCEPÇÃO DE ESTRATÉGIAS DE EQUIDADE.</p> <p>Identificar e analisar por intermédio dos relatos dos pesquisados se as empresas vêm adotando alguma política com foco na equidade.</p>	<p>Inclusão: Bem estar dos indivíduos através de condutas e do acolhimento.</p> <p>Respeito e aceitação: Espaços para discussões sobre o tema diversidade e respeito às individualidades e peculiaridades das pessoas,</p>
<p>3 SUGESTÕES DE MELHORIAS</p> <p>Propor políticas e ações de melhoria com vistas a diversidade e a inclusão do público LGBTQIA+</p>	<p>Contratações impessoais: levando em conta a formação e experiência, primeiramente, ao invés dos aspectos físicos como a foto do currículo e nome.</p> <p>Segurança: a partir do cumprimento das políticas internas de diversidade.</p>

Fonte: elaborado pelo autor a partir da literatura, objetivos do estudo e dados coletados

Estas categorias de análise serão apresentadas e discutidas no próximo capítulo.

4. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4.1 Percepção do mercado de trabalho

Esta seção tem como proposta sintetizar os aspectos relevantes que envolvem a percepção dos entrevistados em relação ao mercado de trabalho. Buscou-se explorar seus pontos de vista e suas vivências, principalmente no que se diz a respeito da inserção ao mercado de trabalho, com foco nas dificuldades e desafios enfrentados e anseios em relação ao ingresso ao mercado, atendendo assim o primeiro objetivo específico do presente estudo. As duas micro categorias de análise que emergiram foram: (a) **Preconceito** às mulheres, aos assumidos, aos afeminado e o preconceito realizado de forma indireta e velada; (b) **Opressão**: as melhores oportunidades no mercado de trabalho somente não se não assumir publicamente sua orientação sexual.

Quando perguntados sobre como são as oportunidades para LGBT no mercado de trabalho, uma grande parcela relatou que trabalhou em diversas empresas.

O entrevistado E1 relatou que há dificuldades de ingressar em empregos nos quais são exigidos maior força bruta, porque ocorre um estereótipo de que os integrantes da população LGBTQIA+ não são, em sua maioria, dotados de aptidões para realizar esforços de grande porte. Além de serem intrinsecamente comparados com membros do sexo feminino, por uma visão machista.

[...]acredito e percebo que em algumas áreas é uma coisa difícil. Principalmente há áreas que concentram muito trabalho de homens ou trabalho que exijam questões mais manuais e braçais. Tipo engenharias[...].
[E1]

Atos machistas estes que fizeram com que emergisse com mais afinco, o sentimento de mostrar a todos o seu propósito e porque merecia estar naquele lugar, bem como também, de se mostrar apta e digna as incumbências da entrevistada E5, que não teve alguma represália por pertencer aos LGBTQIAP+, mas por ser integrante do sexo feminino.

Eu acho que quando eu cheguei, eu precisei mostrar que eu merecia estar naquele lugar. Só que eu sempre tive a impressão que foi por eu ser mulher e não por eu ser LGBT. Mas não sei. Acho que eu. (...) tive que me provar que merecia estar onde eu estava, mas que eu acredito fortemente que isso

tenha sido por ser mulher e não por ser LGBT. E que eu acredito que sofram mais nas empresas os homens homossexuais do que as mulheres homossexuais. Isso entra muito na casa do machismo. É mais difícil para um homem aceitar um outro homem do que aceitar uma mulher. Às vezes a mulher é taxada como brincadeira e daí eles reagem um pouco melhor. Mas eu não vejo diferença assim de oportunidades na realidade, na relação, o que pode e o que pode ter diferença? Talvez. Mas eu não tô falando de (nome da empresa que atua e foi omitido por questões de sigilo) to falando num contexto geral é no momento de iniciar uma, de iniciar uma contratação. Se olhar para um homem branco hétero e se olhar para uma pessoa homossexual bastante estereotipada, eu acredito que daí sim exista uma dificuldade maior na contratação. Então, mas aí no mundo, não na (nome da empresa que atua e foi omitido por questões de sigilo).[...]. [E5]

E ainda, sobre as questões relacionadas ao mercado de trabalho, quando questionada se houve alguma facilidade ou dificuldade para ingressar em algum local de trabalho por ser membro LGBT, E5 comentou:

[...] Eu não assim, até porque a minha orientação sexual nunca foi aberta publicamente. Assim, há bem pouco tempo que eu falo abertamente sobre isso, então eu nunca tive problema com orientação sexual. Talvez com um tipo, talvez por ser mulher, sim, mas com orientação sexual não.[...]. [E5]

Historicamente na sociedade os indivíduos do sexo masculino sempre foram denotados como sendo o indivíduo dominante sobre a mulher, muitas vezes taxada como inferior ou fraca, sendo explícito o fato de que por muito tempo ocorre a imposição da figura masculina opressiva em vários seguimentos. Desta mesma forma, o LGBT gay cisgênero é visto na posição de dominado, de fraco e incapaz de executar tarefas que exijam maior força física ou em áreas onde se concentram na maioria indivíduos cisgênero do sexo masculino heterossexuais e em espaços onde ainda existe a dominação masculina hegemônica em relação a diversidade. Nestes inclusos os LGBTs que segundo De Moura e Nascimento, (2020), em seu estudo evidenciam o fato de serem associados ao estigma de fragilidade e feminilidade.

Quando questionados se ao ingressar no mercado de trabalho, ocorreu algum tipo de dificuldade relacionada a sua orientação sexual ou identidade de gênero, o entrevistado E1 relatou que muitas empresas são taxativas de forma pejorativa na hora de contratar indivíduos transgêneros, baseados simplesmente na sua aparência, tida como passabilidade, ao invés de suas aptidões para a vaga. O qual vislumbra na área da Saúde uma possibilidade de inserção destes, no mercado de trabalho. Pois geralmente, os profissionais da área da saúde são mais respeitados devido ao fato da

extrema dependência do paciente por auxílio vindo daquele profissional. Fato este intrínseco na sociedade.

[...] Eu acredito que elas são uma forma bastante eficiente de possibilitar que os indivíduos, principalmente LGBTs, o grupo dos Ts né travestis, transexuais, é uma oportunidade muito boa para esse público demonstrar o seu trabalho, ter visibilidade dentro de empresas. Então, eu acho que é uma forma bastante eficiente nesse sentido de acessibilidade também, de ser desse grupo, que muitas vezes é marginalizado dentro da sociedade.[...] [E1]

Um ponto de grande relevância quando se trata de preconceito e que deve ser levado em consideração na hora de debater sobre o tema são os diversos tipos de preconceitos velados na sociedade, ou mesmo mascarados sob formas cômicas, mas que contribuem para a afirmação da imagem pejorativa que o LGBTs apresenta na sociedade. Nesse estudo o assunto preconceito velado também emergiu nos relatos dos pesquisados. A pesquisada E7, que trabalha numa organização do campo da educação e ensino, relata que existe porém, muitas vezes, não se deixa perceber, assim como, em instituições nas quais se tem historicamente o predomínio de indivíduos do sexo masculino no quadro de funcionários e que de certa forma são exigidos determinados tipos de comportamentos como é no militarismo relatado por E6.

[...] eu não senti nenhum tipo de preconceito. Nenhum mesmo, se foi velado, foi muito bem escondido, porque eu não senti mesmo nem dos alunos. Talvez nos alunos a gente ouvia algumas risadinhas. Isso é natural de um adolescente que não conhece aquela realidade. Estamos falando de pessoas brancas, de classe média a classe média alta. E provavelmente não tem nenhum tipo de relação com pessoas negras e trans negras. [...]. [E7]

[...] Olha, é pregado a ideia de que ninguém sofre algum tipo de exclusão ou algum tipo de diferença e tudo. Mas na prática, não é isso que acontece. Sempre tem a parte da exclusão contra o gay. Ela é um pouco por debaixo dos panos.[...]. Acho que ela vai ser, em que o ambiente é tóxico e hostil, também se ele levar isso e expor muito isso. Mas se ele ficar expondo, repetidas vezes, essa questão da vida particular dele. Eu acredito que se ele expor no momento certo e não ficar mostrando pra todo mundo e tal, o ambiente não vai ser tão tóxico e hostil assim. Mas se ele ficar sempre levantando [...]e mostrando a bandeira, isso vai. Isso vai deixar o ambiente um pouco tóxico, sim com certeza.[...].[E6]

De muitas formas na sociedade a LGBTfobia é retratada e proferida direta ou indiretamente sob a forma de comédia, na maioria das vezes apresentando um LGBT como um indivíduo caricato e dentro de um padrão ao qual atribuem uma conotação pejorativa e imprópria, ou seja vulgar ou contrário ao tradicional. Perucchi et al. colaboradores (2014) abordam a forma de preconceito velada praticado contra os

LGBTs intrafamiliar, onde os próprios pais dos indivíduos realizam comentários homofóbicos, ou evitam falar sobre o fato do filho ou filha ser LGBT, ignorando isso e não deixando abertura para discussão sobre o assunto, que culminam em inseguranças ao indivíduo LGBT e traumas acerca do assunto.

O que vai ao encontro da afirmação de E4, que relata sua experiência de que se deve deixar de praticar sua identidade própria como pessoa, para obter melhores oportunidades de trabalho devido ao preconceito: [...] “Boas se tu estiver no armário” [...].[E4]

Como discutido por Sedgwick (2007), levando em consideração a sociedade heteronormativa é de se esperar que muitos LGBTs se forcem a fingir um personagem para se enquadrar na sociedade e, assim, conseguirem uma oportunidade no mercado de trabalho. O "armário" é o termo utilizado na sociedade originado da necessidade de que inúmeros LGBTs têm de esconder o quem são, sendo o "armário" um refúgio para que estes se enquadrem no modelo heteronormativo que socialmente é melhor visto e mais privilegiado nas empresas e na sociedade como um contexto geral, sendo o "armário" algo fundamental para muitos LGBTs serem aceitos na sociedade na qual estão inseridos.

Costa (2020) debate sobre a necessidade de as organizações abrirem espaços para discussões acerca da diversidade, possibilitando argumentações e reflexões sobre as práticas homofóbicas e preconceituosas e as consequências que estas têm, apenas com a exposição dos fatos e discussão sobre é possível chegar a aceitação das diferenças e de fato na inclusão da diversidade.

4.2 Percepção de estratégias de equidade e inclusão

Nesta seção aborda-se o segundo objetivo específico, que era o de identificar e analisar por intermédio dos relatos dos pesquisados se as empresas vêm adotando alguma política com foco na equidade e inclusão. A partir do relatado pelos entrevistados, aborda-se principalmente aspectos negativos praticados com grande ocorrência pelas empresas. Cujas a mitigação dos mesmos, se observados pelos chefes de equipes, gerentes ou ainda os próprios responsáveis das empresas, acarretaria num ambiente mais igualitário e justo, independente de orientação sexual, identidade de gênero, cor, estereótipos. As micro categorias de análise identificadas

a partir das falas dos entrevistados foram: (a) **Inclusão**: referindo-se ao bem-estar dos indivíduos através de condutas e do acolhimento e (b). **Respeito e aceitação**: referindo-se aos espaços para discussões sobre o tema diversidade e respeito às individualidades e peculiaridades das pessoas,

Embora os entrevistados tenham ingressado nas organizações com processos seletivos semelhantes e por motivações diversas, evidenciaram-se aspectos de bem estar dos indivíduos, sejam eles de caráter financeiro, profissional, emocional, com benefícios, ou até mesmo por tratar-se de sua própria subsistência.

[...]Mais a questão de ser um campo bastante rico para o aprendizado, para o desenvolvimento profissional no geral[...][E1]

[...]Tinha um pacote de benefícios muito bom. É uma empresa global e era uma oportunidade para fazer uma coisa que eu gosto de fazer. Então, aliou muita coisa junto e eu escolhi trabalhar.[...] e eu pedi um salário alto e eles toparam[...][E2]

[...]como profissional, assim como ser humano e crescendo lá dentro. E eu sou incentivada a isso. Já incentivada a falar, eu sou incentivada a mostrar meu conhecimento, incentivada a buscar mais coisas. E eu estou sempre sendo elogiada, em vez de ser desmotivada como eu fui durante muitos anos em outras empresas, sabe? Então eu só de ser avaliada pelo meu trabalho e não pela minha aparência, já é uma coisa bastante legal para mim.[...][E3]

[...]A que eu estou agora é uma marca famosa[...]. E todo mundo gosta de marcas famosas[...][E4]

[...]Dinheiro, contas pagas.[...][E5]

[...] eu não tinha oportunidade de trabalho onde eu morava, e foi a única coisa que apareceu. Isso foi pela subsistência mesmo.[...][E6]

[...]A educação era a área que eu busquei. Na verdade, sempre foi uma área que eu almejei. Eu queria ser talvez, já passou na minha cabeça em ser advogada e isso já passou. Mas sempre me imaginei sendo professora também. Então eu posso e poderia trabalhar em outra área, mas a educação sempre vai ser aquele sonho guardado. Sempre foi. Eu até pensei em fazer com a minha pontuação do Enem. Ela permitia que eu ingressasse até Engenharia da Computação, na UERGS, em (nome do município omitido por questões de ética e sigilo). Só que eu preferi Letras, que era o meu sonho mesmo.[...][E7]

A profissionalização nitidamente é um ponto chave quando o assunto é oportunidades dentro de empresas, infelizmente muitos LGBTQTS acabam não tendo a oportunidade devido à precoce evasão da escola (BELONIA; DA COSTA BARRETO, 2020). Fato observado devido inúmeros preconceitos. Neste estudo se observa um tratamento igualitário aos LGBTQTS em relação aos demais, no entanto essa realidade não está presente em todos os locais, principalmente em cidades do interior. Segundo observado por Cardoso e colaboradores (2022), a iniquidade é praticada sob forma

de preconceito nas empresas através de comentários sarcásticos, limitações impostas, nas quais muitas vezes um LGBT, mesmos sendo produtivos não têm seu devido reconhecimento, ofensas indiretas e diretas que impactam nas relações sociais dentro das empresas, fazendo com que muito LGBTs acabam por se desligar de seus empregos.

Dentre os diversos aspectos que emergiram nos relatos, destacou-se como primordial o quesito respeito. Este que não trata somente da vida pessoal, de cor, de crença, mas contempla principalmente a identidade de gênero e a orientação sexual e do recebimento de seus proventos para honrar seus compromissos de cidadão, e ainda, o respeito ao seu bem estar.

Grande parte dos entrevistados tecem suas perspectivas sobre quais ações efetivas acreditam que facilitem sua permanência junto à empresa, baseadas no simples respeito.

[...]Olha, primeiramente o respeito. Porque tem vários níveis de respeito como pessoal, como profissional, como LGBT, muitas coisas e a primeira coisa a prestar na empresa, eu preciso me sentir respeitado. Isso é o principal. A segunda coisa é dinheiro né não adianta a empresa, pegar e trabalhar lá e a empresa não vai te pagar ou atrasar pagamento ou coisas assim. Então, para mim, essas são as duas coisas mais importantes. Então, porque às vezes também não é todo dinheiro que vai receber por uma empresa que passa o dia todo te xingando! As pessoas te tratando mal, não sei o que...são muitas formas de desrespeito. Eu acho que tem muitas maneiras disso acontecer, mas o mais importante é justamente essa questão.[...].[E2]

[...]O que facilita eu ficar nas empresas é eu poder ser eu mesmo sem ser julgado! Não importa se é orientação sexual, raça, cor, experiência ou gênero.[...].[E4]

[...]Acredito que o fato de não perguntarem onde está a esposa, onde estão os filhos. A questão da curiosidade de saber se eu sou solteiro ou não. A especulação em si sobre a minha vida. E a questão também de entender que o gay não é uma aberração, que é algo, que é um motivo de curiosidade pros outros, né. Acho que isso facilitaria bastante, pois se tem uma certa curiosidade, mesmo se a pessoa não fala sobre sua opção sexual, existe uma curiosidade no grupo em saber se é ou não, eles precisam ver, eles precisam saber se é mesmo assim ou a profissional tem. E a gente sente essa curiosidade em cima. E acho que se o pessoal não ligasse, fizesse de conta que não existe, que é tudo uma coisa comum, ficaria mais fácil para mim.[...].[E6]

[...]Eu acredito que Desestereotipar. As pessoas têm essa noção de que elas têm esse arquétipo, de que a trans é aquela coisa bagaceira que vai ser grosseira, que vai ser daquele jeitão. Sempre na autodefesa e sempre com um linguajar vulgar. Quando a gente tira esses estereótipos, quando a gente demonstra para essas pessoas que esses arquétipos, que não existe o nexo que elas precisam, estereótipo fazem, e é a sociedade que cria. Quando elas não veem nós como mulheres que nasceram homens. Isso já aconteceu de muitas mulheres cisgênero dizerem para mim que elas achavam que eu era cisgênero também, não pela questão da passabilidade, não, até eu não tenho essa passabilidade, porque quem me olha talvez [...]E ela nasceu menino,

mas quem vê o meu comportamento, faz com que as pessoas não notem diferença. Então é muito importante o comportamento, o comprometimento e o teu cotidiano escorreito faz com que as pessoas te respeitem. É só isso que precisa.[...].[E7]

Os regimentos políticos internos das empresas com o intuito de promover a inclusão da diversidade nas empresas nitidamente é um fator determinante no sucesso na permanência na ascensão dos LGBTs em seus empregos formais, potencializando a quebra de preconceitos instalados na sociedade. Para Castro et al., (2021), apesar da discriminação estar fortemente instalada na literatura sobre LGBT se observa que nos últimos anos gradativamente se tem a quebra dos paradigmas heteronormativos e que novas perspectivas de melhora na aceitação e inclusão da diversidade possam ser atingidos se as empresas abraçarem a causa de instalar políticas inclusivas. Esses autores também sugerem que sejam desenvolvidos mais estudos acerca das estratégias inclusivas, para chegarmos em algo mais tangível e sair do empirismo.

4.3 Sugestões de melhorias

Esta seção tem como proposta sintetizar os aspectos relevantes envolvendo a percepção do entrevistado em relação a sugestões de melhorias, terceiro objetivo específico do presente estudo. Emergiram as micro categorias de análise: (a) **Contratações impessoais:** levando em conta a formação e experiência, primeiramente, ao invés dos aspectos físicos como a foto do currículo e nome. (b) **Segurança:** a partir do cumprimento das políticas internas de diversidade.

Quando questionados sobre como as organizações poderiam atuar de maneira a oportunizar a diversidade e a inclusão de pessoas LGBTQIA+, alguns mencionaram a implementação de um conselho de ética que realmente cumpra com o seu papel, e ouça a vítima, e não a torne mais estigmatizada.

[...]O que facilita eu ficar nas empresas é eu poder ser eu mesmo sem ser julgado! Não importa se é orientação sexual, raça, cor, experiência ou gender...[...] Olha, eu não tenho reclamação, tá? Porque eu reporte um colega de trabalho indiano que fez alguns comentários bem vulgares. Na sexta feira de manhã. E na sexta-feira à tarde, ele foi demitido. Então, tipo não tem como ser melhor do que isso..[E4]

[...]Eu acho que as empresas têm que ter um comitê de ética bem ativo, que, caso ocorra qualquer situação, a pessoa possa fazer denúncias e que sejam tomadas medidas exemplares. Por exemplo, partindo do princípio de que quem está denunciando está correto. Acreditando na pessoa, sabe, e aí

sendo, sei lá advertido, feito punições claras para isso, porque acredito que assim se torne um ambiente mais seguro. Por mais que seja na dor, se torna o ambiente mais seguro para as pessoas trabalharem.[...].[E5]

Quando se trata do assunto inclusão da diversidade nas empresas, os gestores da equipe que são responsáveis pelos colaboradores têm função importante na garantia e no cumprimento das políticas de diversidade internas de suas empresas, atuando como agente educativo e ativo quando discutido o proposto. Como relatado por Da Silva e Gevehr (2019) ainda existem muitos entraves e dificuldades para as empresas conseguirem superar a cultura heteronormativa da sociedade, já que por muito tempo o país esteve imerso em uma realidade extremamente preconceituosa. Sendo um ponto chave no processo de implementação e de aceitação das políticas o engajamento e envolvimento dos gestores ali presentes. Tal fato é notório visto que muitas vezes os gestores são vistos como exemplos dentro de uma empresa.

Diante disso, um fato evidenciado e tido como constrangedor é o uso do nome de batismo e de uma foto em anexo no currículo. Esta situação resulta em que muitas vagas deixem de ser preenchidas devido a constantes pré- julgamentos quanto à aparência e aos dados cartorários.

[...] Eu acho que é uma coisa que as empresas não fazem, que eu acho que todas as empresas deveriam fazer. Que nas primeiras etapas da entrevista, acho que elas não deveriam ser abertas. Vamos dizer assim, faz de conta que uma pessoa se aplica hoje, existem ferramentas para isso. Mas digamos que possa se aplicar na vaga. Digamos que tem uma ferramenta que ela pega e coloca todos os dados dela, todas as experiências profissionais, a experiência acadêmica, quando ela se aplica num cargo, numa vaga. Eu acho que inicialmente, o que deveria ser analisado pelas pessoas que estão contratando são as experiências acadêmicas e experiências profissionais, sem informar nome, sem informar coisa, sem informar nada disso. Por causa que muitas empresas vão ter predileção por contratar um profissional com um determinado perfil. E quando na verdade acho que o perfil deveria ser meramente técnico e menos persona. Acredito que se isso acontecesse, teria muito mais oportunidades sempre de diversificarem e colocarem outras pessoas. Não naquele quadradinho de um homem ou uma mulher desse estilo. E daí isso muito possivelmente abriria muitas vagas, por exemplo, para transexuais e travestis, que muitas vezes tem um perfil no processo de mudança. E isso assusta as pessoas, empresas menores e de forma que as vagas poderiam ser somente escolhidas pelas questões das vagas mesmo. É claro que em algum momento do processo seletivo essa pessoa tem que conversar com alguém iria ter que né...mas assim, quando chegar esses momentos, pelo menos a parte técnica da pessoa já estaria muito bem resolvida. Então tipo, vai caber no pé da pessoa que você quer pegar, a pessoa menos qualificada? uma pessoa mais qualificada que tem esse perfil diferenciado? E na maioria das empresas, eu tenho certeza que elas vão querer pegar mais pela qualificação do que por causa da identidade da pessoa [...].[E2]

[...] enquanto o Brasil continuar utilizando como forma de seleção um currículo onde vai foto e nome da pessoa. Não, não tem como dizer que o processo

vai ser outro que o processo. Vai ser idôneo. Não tem como dizer não, ele vai ser cheio de vícios, ele vai ser cheio de valores, de valores da pessoa que está fazendo o processo seletivo. Então a gente vem de uma cultura opressora de LGBT, sabe? Então não, não vai ser agora que isso vai ser exterminado. E sinceramente, tem muita empresa que diz que levanta bandeira e não levanta também porque continua utilizando a foto do currículo como forma de discriminar. Continua utilizando o recurso de ter o direito de saber o nome da pessoa para poder discriminar. Então, e por aí vai. [...].[E3]

[...] Eles poderiam contratar mais LGBTs que não sejam apenas gays e lésbicas, mas poderiam. Não cotas, mas dar oportunidades a pessoas que são estudadas e que tenham transicionado, ou estejam transicionando, ou enfim, seja não binárias, sejam alienígenas, qualquer coisa que elas queiram ser. Existe muito preconceito com o nome e com a foto, então eles deveriam parar de pedir foto, parar de pedir o nome no currículo. [...].[E4]

[...] Então não são os estereótipos que devem ser seguidos, e sim nas análises de perfil e no perfil mais emocional do que. Físico. [...].[E7]

Para um indivíduo LGBT que foge dos padrões heteronormativos da sociedade, padrões que grande parte das empresas buscam um fato notório que dificulta na hora da possibilidade de se conseguir uma entrevista de emprego já se inicia pelo fator identificação de gênero, foto e nome no espaço de identificação, historicamente utilizados nas apresentações de currículos ou fichas de apresentação para quem busca um emprego.

Se observa que o fator gênero, identidade sexual ou menos a aparência do indivíduo é um fator ainda muito visado quando as empresas, principalmente as mais tradicionais, estão em busca de novos colaboradores. Com os adventos tecnológicos, no entanto, se tornou cada vez mais flexível as triagens de perfis para determinados cargos.

No Brasil e em muitos lugares do mundo o principal fator triagem na hora de chamar um indivíduo para uma entrevista são as fotos de perfil, método que não reflete o conteúdo profissional do indivíduo, e sim apenas a sua estética. Inúmeros LGBTs, principalmente travestis e transsexuais, por serem marginalizadas na sociedade se sentem extremamente desconfortáveis ao terem que registrar seus nomes de nascimento nos currículos anexados de uma foto que não corresponde ao sexo biológico e orientação sexual.

O estudo de Costa et al. (2015), apresentam um relato de uma pessoa travesti portadora de um currículo compatível com a vaga pretendida, boas indicações, foi selecionada previamente para uma vaga, no entanto ao chegar no local a empresa se recusou a contratar a mesma, alegando que a foto presente no currículo não condizia

com a pessoa que ali estava presente. Tal fato deixa explícito que a foto de perfil de currículo é um parâmetro rotineiramente utilizado por recrutadores, desfavorecendo indivíduos transsexuais ou travestis e desmerecendo suas formações e experiências, limitando essas pessoas a uma simples foto e sua aparência.

O assunto triagem de perfis é ainda algo que necessita ser aperfeiçoado, de modo que permita filtrar os indivíduos diretamente e estritamente pelas suas competências profissionais. Caso o indivíduo seja compatível com a vaga, deste modo, o recrutador teria possibilidade de conhecer pessoalmente o indivíduo e realizar uma melhor análise do seu perfil e se este se enquadra para a vaga ofertada, como ocorreu com a entrevistada E3.

[...] E que nesse contexto. Como eu falei, o meu vínculo de estar é muito mais garantido com um órgão por causa da avaliação dos meus chefes, que eles avaliam o meu trabalho, a minha conduta, a minha seriedade dentro do ambiente público, do que da empresa em si. Então, como eu falei, a empresa que me contratou, ela fez um contrato porque eu já tinha sido escolhida, eu já era conhecida, já que o meu trabalho já tinha sido testado durante o meu estágio. Então ela simplesmente fez o meu contrato conforme os chefes pediram para que ela fizesse. [...]. [E3]

[...] Tenho a Vantagem que eu trabalho numa empresa internacional. Com muitas culturas diferentes no meu time, e o líder do meu time, ele é um exemplo de ser humano, porque ele fala com todo mundo de forma igual, gay ou não gay. Indiano ou brasileiro, chinês, não importa! Ele pergunta as mesmas perguntas e trata exatamente igual. É super interessante de ver, e não existe preconceito de maneira nenhuma. [...]. [E4]

[...] Nessa que eu tô agora. Eu na verdade já estava trabalhando terceirizada pra eles, então eles já conheciam o meu trabalho. Aí basicamente eles me convidaram para integrar o quadro deles, aí fizeram o psicotécnico e aí foi isso, passando no psicotécnico, eles me internalizaram. [...]. [E5]

Ainda que existem várias ideias de melhorias dos processos de inclusão e permanência dos LGBTs, muitas empresas ainda focam apenas nos dados quantitativos na hora do recrutamento com vistas a agregar à equipe a diversidade, mas sem pensar no posterior, contrata e aloca na equipe e começam a surgir os preconceitos e discriminações. Siqueira et al. (2022) relatam que muitas empresas agregam a suas equipes LGBTs, mas não sustentam a permanência destas em suas equipes, pois não oferecem um ambiente propício à diversidade e o cumprimento de políticas inclusivas, sendo um entrave no desenvolvimento profissional para estas pessoas.

Garcia e Souza (2010) explanam o fato de que se tem observado grande mutabilidade no mercado de trabalho e inserção gradativa dos LGBTs ainda existem

muitos gestores que são resistentes em aderir às políticas de diversidade o que culmina em equipes homogêneas, gerando mais entraves para a integração da diversidade. Segundo Silva e Azevedo (2020) em ocasiões onde se tem a contratação de um colaborador LGBT muitas empresas enfrentam dificuldades na integração, visto que estão despreparadas para agir frente a determinadas situações que possam ocorrer, muitas vezes não sabendo como manejar o profissional na equipe ou intermediar possíveis conflitos de interesse.

Se observa a importância da gestão no processo de inclusão e permanência de indivíduos LGTBs nas empresas. Cada vez mais torna-se relevante o preparo das equipes de gestores para lidarem com as situações inusitadas que em equipes diversas podem acabar ocorrendo. Sendo assim é fundamental que além da capacitação da diversidade seja ofertado um ambiente propício para sua inclusão propriamente dita e não apenas a inserção dos mesmos na equipe sem que seja feito o possível para criar um ambiente de harmonia.

[...] A minha empresa tem várias políticas. Nem todas são boas, nem todas são ruins. Eles tentam fazer tudo que é indicado na mídia. A última que eu participei foi bem ruim. Foi uma conversa com os gerentes da minha área sobre preconceito. Só que a pessoa que estava na gerência da reunião, não fazia a menor ideia do que estava fazendo, e estava puxando os amiguinhos para fora do armário, ou obrigando eles a falar, o que não se faz! então foi ruim. Porém, todavia, contudo, tenho diversos outras positivas, toda a empresa e tem a parada gay, que ainda tem um mês gay, aqui e tal. A empresa inteira fica colorida, todos os funcionários ganham a visita de Drag Queen, etc. Então depende de quem tá fazendo o negócio. [...].[E4]

[...] Eu acho que não. Não só no [...] mas em qualquer lugar assim. Eu acho que, na maioria dos casos, tu passar uma palestra para as pessoas assistirem, em primeiro lugar que vai entrar na palestra. Mais quem já está disposto a ouvir falar sobre diversidade? eu tava falando que primeiro que eu acho que entra nessas palestras a quem já está disposto a ouvir. E segundo que eu acho que quem é homofóbico, mesmo que fosse obrigado a assistir uma palestra, não é assistindo uma palestra que vai mudar de opinião, sabe? Então eu acho que essas políticas não funcionam. [...].[E5]

No entanto, se tem o pensamento entre muitos membros pertencentes da comunidade LGBTQIA+ que dentre estes, os gays cisgêneros, são os mais beneficiados com oportunidades de empregos, o que de certa forma não está errado. Contudo, deve-se levar em conta alguns aspectos nos quais tornam essa realidade possível e improvável ao mesmo tempo. Tal fato é considerado possível pois evasão escolar dos indivíduos gay é menor perante a dos transexuais. Ao passo que ao mesmo tempo se torna improvável, devido a constante prática de preconceitos nas empresas, fazendo com que não se haja uma permanência duradoura no mesmo

emprego e uma constante migração para poder achar um local “seguro” para o indivíduo poder ser ele mesmo e exercer sua identidade sem o uso de máscaras de autodefesa e preservação.

Ademais, os indivíduos LGBT possuem consigo geralmente o seu próprio sabotador, ou síndrome do impostor, dentre outros empecilhos que ficam gravados em seus sentimentos. Fatos estes gerados porque na infância principalmente, sofreram com atitudes ou discursos traumáticos. Isso faz com que a validação e a aceitação das pessoas LGBT esteja em constante provação, mesmo que inconscientemente.

Para tentar sanar grande parte desses sentimentos seria fundamental, antes de qualquer intenção de implementação numa empresa, desmistificar e desestigmatizar quem procura a ajuda de um psicólogo. Pois além de ser uma profissão da área da saúde que possui um elevado grau de beleza no que se faz, consegue na maioria dos casos, “consertar” esses detalhes intrínsecos no eu de cada indivíduo. Porém, infelizmente a sociedade erroneamente têm o reflexo de que somente procuram a assistência junto a esses estimosos profissionais, as tidas como pessoas loucas.

Logo, assim sendo, aliando fatos como a preservação das identidades e dos dados pessoais antes das entrevistas, lidando apenas com os requisitos das vagas, em conjunto com profissionais mais capacitados para lidar com as questões da diversidade, aliados ainda, com práticas regulares e cotidianas de auxílio psicológico e de autoconhecimento, as empresas tenderiam a ter um melhor reconhecimento, adesão e conseqüentemente aumentando a sua produtividade e permanência junto à sociedade, contribuindo para alcançar na prática os conceitos ora abstratos, do que se é justo e igualitário.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo central deste estudo era identificar e analisar como as empresas vêm tratando a temática acerca da inclusão, bem como o tratamento equitativo em relação ao público LGBTQIA+ a partir da percepção de colaboradores de empresas de diferentes segmentos. A partir disso foi possível identificar que ainda há muitas falhas nos processos de inclusão da diversidade, principalmente antes da contratação, propriamente dita. Isto porque, diversas vezes, muitas pessoas deixam de escolher alguma vaga para trabalhar em uma empresa específica, devido a atos como o acesso primário aos seus dados pessoais como o seu nome de nascimento, tido muitas vezes com um ponto sensível e crítico. Além disso, ainda há o julgamento estereotipado pela sua aparência geral, cor e tipo de cabelo, contidos na foto anexada.

Com isso, as empresas deixam de contratar uma pessoa, que por um viés acadêmico e de experiência profissional é extremamente apta e qualificada, pelo simples fato de serem previamente julgadas pela sua aparência, e principalmente, o seu nome no qual muitas vezes é diferente da sua identidade de gênero. Como evidenciado nesse trabalho, o fato de ser LGBT acaba por gerar inseguranças, pelo simples medo de ser julgado pelo o que você é, e ainda, por sua aparência.

Se observa que muitos dos entrevistados desconhecem sobre o assunto, e ainda, como são feitas ou tratadas as políticas internas de diversidade e inclusão, ou quiçá, se essas mesmas existem. Apontando desse modo, uma falha na divulgação das estratégias que as empresas têm em incluir a diversidade e o acolhimento desses membros na composição de suas equipes.

Tal impacto reflete com maior intensidade nos integrantes travestis e transexuais, estes últimos, se por acaso, ainda não estiverem transicionados completamente, ou seja, ainda em fase de transição, acabam não obtendo a tão almejada passabilidade. Esta que evita muitos dissabores no momento da contratação para o mercado de trabalho.

Fica evidente que muitas empresas não têm políticas de proteção aos indivíduos LGBTQIAP+ ao preconceito, ora explícito, ora velado pois, conforme relatado no capítulo de análise, não fica evidente que exista um comitê de ética efetivo, eficiente e eficaz nas organizações.

O fato da dominância bruta machista também corrobora para que haja preconceitos. Assim sendo, muitas mulheres e indivíduos LGBT são desacreditados por sua compleição física, e ainda, por sua educação demasiada e sensível no trato com as pessoas, ao invés da grosseria.

Ao passo que não haveria tanta discrepância nos critérios subjetivos na hora da ocupação das vagas de contratação, se houvesse processos neutros para as contratações nas empresas, contemplando assim, os diversos membros da população LGBTQIAP+ e da diversidade no geral, onde fossem analisadas primeiramente, as capacidades pessoais, as experiências profissionais e as vivências acadêmicas antes mesmo de serem observados os aspectos físicos, biométricos e cartorários.

Cabe salientar a importância de um olhar amplo do processo de diversidade, de que não adianta apontar a falta de implantação de projetos e políticas internas sem pensar também no déficit de pessoal capacitado para desenvolvimento e implementação de tais projetos e políticas. Os gestores também devem ser orientados e educados acerca desses processos. O que abre o ponto de limitação desse estudo, no qual não foram questionados e nem entrevistados os gestores das empresas nas quais os entrevistados trabalham, tão pouco acessados os programas ou ações que essas empresas eventualmente possam possuir. Desta forma, tem-se apenas a visão de um dos lados do processo. Nem sempre é por falta de tentativas de implementar, podendo em alguns casos até existir a intenção de implementar ações de inclusão, mas havendo falhas devido às inexperiências ou pouco conhecimento sobre o assunto. Esta inclusive pode ser uma sugestão para pesquisas futuras. Habitualmente os estudos abordam apenas uma das partes envolvidas. Confrontar as percepções acerca dos processos e ações de diversidade e inclusão da organização a partir de diferentes perspectivas poderia enriquecer a pesquisa.

A diversidade e inclusão vêm se tornando cada vez mais presentes nas empresas, no entanto, ainda existem vários aspectos que devem ser observados.

Ainda sobre isso, os impactos gerados na implementação efetiva de um comitê de ética efetivo, eficiente e eficaz, no qual a vítima seja realmente ouvida, e possivelmente atendida, ao invés de ser extremamente julgada, desacreditada, por vezes humilhada ainda mais, e futuramente ainda, sendo punida pela denúncia feita e não acolhida.

O marketing e o impacto que isso gera no contexto geral capitalista é notório, partindo disso, muitas empresas acabam "adotando" a causa por puro interesse de auto promover sua imagem, por vezes até obtendo selos e certificações de empresas *friendly*, porém não se importando em desenvolver um ambiente propício à diversidade e inclusão. Isso gera uma temática e, também, instiga uma discussão para trabalhos futuros. Mas o que seria um ambiente propício à diversidade? Tal assunto é muito complexo para ser discutido isoladamente ser elevar em consideração a ocorrência de inúmeros contextos sociais nos quais se devem levar em pauta sobre o quão variado é o ambiente das diversidades e as suas particularidades. Além disso, tratar de diversidades na diversidade, quando se discute LBGTQIA+, poderia ser mais expressiva caso se tencionassem mais fortemente as discussões interseccionais, ou seja, considerando diferentes marcadores sociais, tais como classe social, gênero, raça, etnia, idade, PcDs, religião e cultura.

Um ponto interessante a ser levado em consideração, está no ato de tratar com naturalidade a diversidade. A qual de certa forma em ambientes mais flexíveis, como um simples banheiro ou vestiário adaptado, por si só, já se pode gerar muito mais conforto e um ambiente de acolhimento e não de exclusão, Assim sendo, fazendo que com o colaborador se sinta acolhido e visto naquela ambiente.

Como sugestão de trabalhos futuros sobre assunto, seria de suma importância uma avaliação acerca dos impactos das ações de inclusão adotadas pelas organizações, bem como acerca dos anseios e frustrações de gestores ao tentarem implementar políticas de diversidade e inclusão, avaliando as situações nas quais obtiveram sucesso ou não. De forma a contribuir tanto para a literatura sobre o assunto, quanto para a prática nas organizações. As empresas dificilmente estabelecem métricas acerca dos impactos das ações de inclusão quando estas existem. Com frequência o fazem voltando-se apenas para o aspecto quantitativo das contratações, entendendo que assim estão comprometidas com as "metas" de seleção e contratação com vistas a diversidade.

Por fim, espera-se que resultados e discussões proporcionados pelo presente estudo contribuam de alguma forma para a sensibilização de gestoras e gestores, profissionais e acadêmicas e acadêmicos do campo da administração. Mostra-se relevante e urgente que um compromisso sociopolítico, pautado na inclusão, na equidade e na ética, se torne agenda efetivamente prioritária nas organizações.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Adriana Galvão Moura et al. **Diversidade sexual e de gênero nas relações de trabalho: afirmar direitos e promover inclusão**. 2019. Repositório PUC- SP. Disponível em: <https://www.eca.usp.br/acervo/producao-academica/002909208.pdf>. Acessado em 16 de agosto de 2022.

AGUIAR TREVIA SALGADO, Ana Gabriela et al. Velhice LGBT: uma análise das representações sociais entre idosos brasileiros. **Ciências Psicológicas**, v. 11, n. 2, p. 155-163, 2017.

ALMEIDA, Alex, Santos. **A experiência da população LGBT no mercado de trabalho de Palmas -TO**. Monografia – UFT, Palmas – TO, 2018.

ARAGUSUKU, Henrique Araújo; DE SOUZA LOPES, Moisés Alessandro. Preconceito, discriminação e cidadania LGBT: Políticas públicas em Mato Grosso e no Brasil. **ACENO-Revista de antropologia do Centro-Oeste**, v. 3, n. 5, p. 242 a 258-242 a 258, 2016.

BARREIROS, Douglas Paulino. Pedagogia do Insulto: a exclusão atuando no currículo escolar. **Revista Educação-UNG-Ser**, v. 12, n. 1 ESP, p. 15-22, 2017.

BELONIA, Carla Ferreira Alves; DA COSTA BARRETO, Sônia Maria. Saúde e evasão escolar de alunos na modalidade Educação de Jovens e Adultos: uma revisão bibliográfica. **Revista Eletrônica Acervo Saúde**, v. 12, n. 12, p. e4982-e4982, 2020.

BRAGA, Laíra Assunção; MACHADO, Thiago Pereira; OLIVEIRA, Luciano. Entre o temor e a resistência: o demônio da boneca e o “viadinho” abusado. **Revista Periódicus**, v. 1, n. 9, p. 75-86, 2018.

BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE. Secretaria de Gestão Estratégica e Participativa. Departamento de Apoio à Gestão Participativa. **Política Nacional de Saúde Integral de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais**. Ministério da Saúde, Secretaria de Gestão Estratégica e Participativa, Departamento de Apoio à Gestão Participativa. Brasília : 1. ed., 1. reimp. Ministério da Saúde, 2013.

CARDOSO, Carlos Sérgio Rodrigues et al. Coming Out e Homofobia no Trabalho: Experiências em Montes Claros-MG. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 22, n. 1, 2022.

CARRIERI, A. D. P.; SOUZA, E. M. D.; AGUIAR, R. C. Trabalho, violência e sexualidade: Estudo de lésbicas, travestis e transexuais. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 18, n. 1, p. 78-95, 2014.

CARRIERI, Alexandre de Pádua; AGUIAR, Ana Rosa Camillo; DINIZ, Ana Paula Rodrigues. Reflexões sobre o indivíduo desejante e o sofrimento no trabalho: o assédio moral, a violência simbólica e o movimento homossexual. **Cadernos Ebape.br**, v. 11, p. 165-180, 2013.

CARVALHO, Evelyn Raquel. Eu quero viver de dia”: uma análise da inserção das transgêneros no mercado de trabalho. **Seminário Internacional Fazendo Gênero**, v. 7, p. 1-8, 2006.

COSTA, Cicera Claudiane Holanda; ADRIÃO, Karla Galvão; CAVALCANTI, Céu Silva. As experiências de pessoas trans*: relatos sobre corpos, objeções e direitos. *Quaderns de Psicologia*, v. 17, n. 3, p. 99-110, 2015.

COSTA, FLÁVIA CORREIA LIMA HUBER. INFELIZMENTE SER FELIZ TEM SEU PREÇO: SAÍDA DO ARMÁRIO E DISCURSO DE RESISTÊNCIA DE UM MILITAR GAY. **Revista Escrita**, v. 2020, n. 26, 2020.

DA SILVA, Aida Souza; GEVEHR, Daniel Luciano. 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. **Revista de Administração de Empresas Eletrônica - RAEE**, n. 10, p. 1-25, 2019.

DE ÁVILA, Elizangela Lucas; DA MATA MARTINS, Luana Luyza; 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.

DE CARVALHO, Marcos Roberto Alves; DA SILVEIRA, Jocelaine Martins; DITTRICH, Alexandre. Tratamento dado ao tema “homossexualidade” em artigos do Journal of Applied Behavior Analysis: Uma revisão crítica. **Revista Brasileira de Análise do Comportamento**, v. 7, n. 2, p. 72-81, 2013.

DE CASTRO, Gustavo Henrique Carvalho; DA SILVA, Danuzio Weliton Gomes; SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares. LGBT NAS ORGANIZAÇÕES: REVISÃO INTERNACIONAL, DEBATE E AGENDA. **Revista Economia & Gestão**, v. 21, n. 58, p. 185-204, 2021.

DE MENEZES, Moisés Santos. LGBT e mercado de trabalho: uma trajetória de preconceitos e discriminações. 2018.

DE MOURA, Renan Gomes; NASCIMENTO, Rejane Prevot. O estigma da feminilidade nas organizações: um estudo a partir da visão de sujeitos gays. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, v. 19, n. 2, p. 203-226, 2020.

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

DRYDAKIS, Nick. Sexual orientation discrimination in the labour market. **Labour Economics**, v. 16, n. 4, p. 364-372, 2009.

DRYDAKIS, Nick. Sexual orientation discrimination in the United Kingdom’s labour market: A field experiment. **Human Relations**, v. 68, n. 11, p. 1769-1796, 2015.

FERREIRA, Vinícius; SACRAMENTO, Igor. Movimento LGBT no Brasil: violências, memórias e lutas. **Revista Eletrônica de Comunicação, Informação e Inovação em Saúde**, v. 13, n. 2, 2019.

GARCIA, Agnaldo; SOUZA, Eloisio Moulin de. Sexualidade e trabalho: estudo sobre a discriminação de homossexuais masculinos no setor bancário. **Revista de Administração Pública**, v. 44, p. 1353-1377, 2010.

GOMES, THIAGO. A (IN) visibilidade da pessoa LGBTQIA+ no mercado de trabalho: Uma bibliometria na base de dados SCOPUS. Universidade federal rural da amazônia campus universitário de tomé-açu curso de bacharelado em ciências contábeis, 2022.

GONZAGA, Taynan Matheus Sousa; GALLAS, Ana Kelma Cunha. O retrocesso no combate da lgbtfobia no Brasil: o preconceito vivenciado pela população LGBT no ambiente escolar. **Filosofia e Educação**, v. 11, n. 2, p. 281-289, 2019.

GOTARDI, Filipe Mandieta. **Gênero e sexualidade no ambiente de trabalho**. 2021. Disponível em : <https://hdl.handle.net/10438/31733>

IRIGARAY, Hélio Arthur Reis; FREITAS, Maria Ester de. Sexualidade e organizações: estudo sobre lésbicas no ambiente de trabalho. **Organizações & Sociedade**, v. 18, p. 625-641, 2011.

JUNIOR, Ademir Círico; GALVÃO, Carlos Rafael. A primeira impressão é a que fica: a discriminação na seleção de trabalhadores LGBTQIA+ em organizações brasileiras. **Brazilian Journal of Development**, v. 7, n. 1, p. 1996-2008, 2021.

JÚNIOR, Wilson Corrêa da Fonseca; WILSON, C. Análise de conteúdo. **Métodos e técnicas de pesquisa em comunicação**. São Paulo: Atlas, v. 380, 2005.

KAFFER, Karen Ketlin et al. A transexualidade e o mercado formal de trabalho: principais dificuldades para a inserção profissional. In: **Anais do Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais**. 2016.

KALUME, Clarisse Cavalcante; ITABORAHY, Lucas Paoli; MOREIRA, J. C. C. Vulnerabilidades socioeconômicas de pessoas LGBT no Rio de Janeiro. 2016.
LEWIS, Daniel C. et al. Degrees of acceptance: Variation in public attitudes toward segments of the LGBT community. **Political Research Quarterly**, v. 70, n. 4, p. 861-875, 2017.

MANZINI, Eduardo José. Entrevista semi-estruturada: análise de objetivos e de roteiros. **Seminário internacional sobre pesquisa e estudos qualitativos**, v. 2, p. 58-59, 2004.

MARRAS, Jean Pierre. **Gestão de pessoas em empresas inovadoras**. Saraiva Educação SA, 2017.

OIT. UNAIDS. PNUD. **Promoção dos Direitos Humanos de pessoas LGBT no Mundo do Trabalho**. Projeto "Construindo a igualdade de oportunidades no mundo do trabalho: combatendo a homo-lesbotransfobia". Brasília, 2015.

OLIVEIRA, Carla Rayanne Tomaz de. Transgêneros e o mercado de trabalho: dificuldades de inclusão profissional. 2019.

OZEREN, Emir. Sexual orientation discrimination in the workplace: A systematic review of literature. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, v. 109, p. 1203-1215, 2014.

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.

PERUCCHI, Juliana; BRANDÃO, Brune Coelho; VIEIRA, Hortênsia Isabela dos Santos. Aspectos psicossociais da homofobia intrafamiliar e saúde de jovens lésbicas e gays. **Estudos de Psicologia (Natal)**, v. 19, p. 67-76, 2014.

PONTES, J. C.; SILVA, C. G. Cisnormatividade e passabilidade: deslocamentos e diferenças nas narrativas de pessoas trans. **Periódicus**, v. 8, n. 1, p. 396-417, 2018.

POPADIUK, Gianna Schreiber; OLIVEIRA, Daniel Canavese; SIGNORELLI, Marcos Claudio. A Política Nacional de Saúde Integral de Lésbicas, Gays, Bissexuais e Transgêneros (LGBT) e o acesso ao processo transexualizador no Sistema Único de Saúde (SUS): avanços e desafios. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 22, p. 1509-1520, 2017.

RESENDE, Rui. Técnica de investigação qualitativa: ETCI. *Journal of Sport Pedagogy & Research*, v. 2, n. 1, p. 50-57, 2016.

RIBEIRO, Antonio de Lima. **Gestão de pessoas**. Saraiva Educação SA, 2017.

RIZZI, Bruna Ariane; COLET, Daniela Siqueira. Inclusão da Diversidade na Força de Trabalho das Instituições de Ensino Superior. **Navus: Revista de Gestão e Tecnologia**, n. 10, p. 61, 2020.

SALES, Ricardo Gonçalves de. **Políticas de respeito à diversidade sexual no ambiente de trabalho**: uma análise das percepções sobre o papel da comunicação nas organizações participantes do Fórum de Empresas e Direitos LGBT. 2017.

Dissertação (Mestrado em Ciências da Comunicação) – Escola de Comunicações e Artes, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2017. Disponível em:

<https://teses.usp.br/teses/disponiveis/27/27154/tde-12012018-112601/pt-br.php>.

Acesso em: 17 de agosto de 2022.

SALES, Ricardo Gonçalves de; MIRANDA, Simone Cristina Dantas; FERRARI, Maria Aparecida. Diversidade à brasileira: a influência da cultura nacional no desenvolvimento de práticas de inclusão da população LGBT em multinacionais que atuam no Brasil. 2018, Anais. **São Paulo: Escola de Comunicações e Artes**, Universidade de São Paulo, 2018. Disponível em:

<https://repositorio.pucsp.br/bitstream/handle/22198/2/Adriana%20Galv%C3%A3o%20Moura%20Ab%C3%ADlio.pdf>. Acessado em 16 de agosto de 2022.

SEDGWICK, Eve Kosofsky. A epistemologia do armário. **Cadernos pagu**, p. 19-54, 2007.

SIQUEIRA, Vinícius Viana Santos Bragança. **Comunidade LGBT: um levantamento das estratégias de interação entre empresas e a comunidade LGBT**. 2015. Repositório UNB – DF. Disponível em: https://bdm.unb.br/bitstream/10483/11743/1/2015_ViniciusVianaSantosBragancaSiqueira.pdf. Acessado em 16 de agosto de 2022.

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

SILVA, Amanda de Cassia Azevedo da et al. Implementação da Política Nacional de Saúde Integral de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais (PNSI LGBT) no Paraná, Brasil. **Interface-Comunicação, Saúde, Educação**, v. 24, p. e190568, 2020.

SILVA, Anne Karoline; AZEVEDO, Brian Castelli. O Papel Do Gestor Na Administração Da Diversidade Sexual. **Revista eletrônica de ciências aplicadas da FAIT**. 2020.

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

SILVESTRE, M. J.; FIALHO, I.; SARAGOÇA, J. Da palavra à construção de conhecimento científico: Um olhar reflexivo e meta-avaliativo sobre o guião de entrevista. **Comunicação & Informação**, v. 17, n. 2, p. 119-138, 2014.

SIQUEIRA, Cristiana Batista Carnevalli et al. DA CRIAÇÃO À INSTITUCIONALIZAÇÃO: UM PROGRAMA DE DIVERSIDADE CRIADO PELOS TRABALHADORES. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 16, n. 3, p. 105-120, 2022.

SIQUEIRA, Dirceu Pereira; MACHADO, Robson Aparecido. A proteção dos direitos humanos LGBT e os princípios consagrados contra a discriminação atentatória. **Revista Direitos Humanos e Democracia**, v. 6, n. 11, p. 167-201, 2018.

SOUSA JÚNIOR, Carlos Augusto Alves de; MENDES, Diego Costa. Políticas públicas para a população LGBT: uma revisão de estudos sobre o tema. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 19, p. 642-655, 2021.

SPARKES, Andrew C. Validity in qualitative inquiry and the problem of criteria: Implications for sport psychology. *The sport psychologist*, v. 12, n. 4, p. 363-386, 1998.

TERRA, Ana Paula Chagas; SOUZA, Isilda Guimaraes; GUEDES, Ivan Claudio. As Relações Interpessoais Da Criança Transgênero No Processo De Escolarização Do Ensino Médio. **Revista Acadêmica Faculdade Progresso**, v. 4, n. 2, 2018.

TREVELATO, Eunice et al. A obtenção de vantagem competitiva através do treinamento e desenvolvimento de pessoas. **Revista Científica**, v. 1, n. 1, 2018.

VERAS JUNIOR, José Maria Fontnele. **Gestão da mudança: condição de sobrevivência das organizações no mercado globalizado e competitivo**. 2020.

VIEIRA JUNIOR, José Ivan. **Vivência LGBT na UFERSA**. Repositório da Universidade Federal Rural do Semi-Árido, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ufersa.edu.br/handle/prefix/4657>.

APÊNDICE A

Roteiro de entrevista

1. Conte como foi a sua trajetória profissional até o presente momento.
2. Ocorreu alguma dificuldade de contratação relacionada a sua orientação sexual. Exemplifique
3. Na sua opinião, como são as oportunidades para LGBT no mercado de trabalho?
4. Ao longo dos anos já teve facilidades ou dificuldades para ingressar em algum local no qual já trabalhou por ser LGBT?
5. O que te motivou a trabalhar nessa empresa? Descreva.
6. Como ocorreu o processo seletivo que você participou?
7. Havia alguma política ou programa de diversidade quando você foi contratado
8. Quantos funcionários aproximadamente sua empresa possui?
9. Cerca de quantos funcionários são abertamente LGBT?
10. Sabe se a empresa possui políticas de diversidade e inclusão? Poderia relatar alguma experiência positiva ou negativa que venha à memória? Caso positivo, exemplifique. E ela é posta em prática? Caso negativo, saberia explicar o motivo?
11. Acredita que as políticas de diversidade funcionam na sua opinião?
12. Seus líderes incentivam a diversidade e integração na empresa? Se sim, descreva a mesma, caso saiba.
13. Conte como foram as suas primeiras experiências após o ingresso na organização. E se com o passar do tempo elas melhoraram ou pioraram?
14. Quais ações efetivas você acredita que facilitem sua permanência junto à empresa? Por quê?
15. Como é o ambiente de trabalho?
16. Na sua opinião como você descreveria o ambiente da sua empresa para alguém LGBT. Se é agradável, receptivo ou é tóxico e hostil.
17. Como você descreveria sua relação com os seus colegas.
18. Como seus colegas se relacionam com os colegas LGBT, existe algum tipo de preconceito ou de discriminação?
19. Na sua percepção, as pessoas LGBT têm as mesmas oportunidades que os demais na empresa em que você trabalha? Caso negativo, saberia explicar o motivo?
20. Qual sua carga horária? Ela é compatível com a dos demais colegas na mesma função?
21. Você acredita que há uma diferença salarial das pessoas LGBT perante aos homens brancos heterossexuais?
22. Como você descreveria a relação trabalho/reconhecimento dos LGBT perante os demais. Na sua empresa os LGTBTS são mais cobrados para ter reconhecimento? Já foi observado algum evento como esse?
23. Na sua percepção os LGBT, no contexto geral, são menos requisitados a cargos de destaque nas empresas? e na sua empresa?
24. Exerce alguma função de liderança na empresa? Caso positivo, descreva o comportamento dos colegas em relação. Já teve alguma situação de desagradável por ser LGBT? Caso negativo, por qual motivo?
25. Existe um plano de carreira ou promoção na empresa, ou oportunidades de crescimento?
26. Já teve oportunidade de trabalhar fora do país? Se sim, poderia relatar como foi a experiência e as principais diferenças?
27. Você se sente incluído na empresa à qual pertence ou que já trabalhou?
28. Na sua opinião, de que forma a empresa que você trabalha poderia melhorar suas ações de diversidade? E de inclusão?
29. De uma forma geral, como as organizações poderiam atuar de maneira a oportunizar a diversidade e a inclusão de pessoas LGBTQIA+?
30. Teria algo mais que você gostaria de acrescentar?

APÊNDICE B

Termo de Sigilo e Confidencialidade

Eu **Dalni José Grutzmann Júnior**, responsável pelo projeto de pesquisa intitulado **a percepção das pessoas LGBTQIA+ acerca do seu ingresso e permanência nas organizações**, declaro cumprir com todas as implicações abaixo:

Declaro:

- a) Que o acesso aos dados da entrevista do profissional será feito somente após aprovação do projeto de pesquisa pelo Comitê de Ética;
- b) Que o acesso aos dados será supervisionado por uma pessoa que esteja plenamente informada sobre as exigências de confiabilidade;
- c) Meu compromisso com a privacidade e a confidencialidade dos dados utilizados preservando integralmente o anonimato e a imagem do participante, bem como a sua não estigmatização;
- d) Não utilizar as informações em prejuízo das pessoas e/ou das comunidades, inclusive em termos de autoestima, de prestígio e/ou econômico-financeiro;
- e) Que o pesquisador responsável estabeleceu salvaguardar e assegurar a confidencialidades dos dados de pesquisa;
- f) Que os dados obtidos na pesquisa serão usados exclusivamente para finalidades científicas sem ferir o direito do sigilo e confidencialidade;
- g) Que os dados obtidos na pesquisa somente serão utilizados para o projeto vinculado, os quais serão mantidos em sigilo, assino este termo para salvaguardar seus direitos.

Nome do Pesquisador Responsável: Dalni José Grutzmann Júnior
Endereço profissional: Rua Corrêa Lima, 550 - Santa Tereza - Porto Alegre - RS
Telefone: 51 996703670
E-mail: grutzmannjr@hotmail.com

Porto Alegre 10 de março de 2023

Assinatura

Dalni José Grutzmann Júnior

APÊNDICE C

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Duas vias: um pesquisador e outra entrevistado!

Título da Pesquisa: **A percepção das pessoas LGBTQIA+ acerca do seu ingresso e permanência nas organizações**

Nome do Pesquisador Orientador(a): Prof^a Dra. Claudia Simone Antonello

Nome do aluno: Dalni José Grutzmann Júnior

1. **Natureza da pesquisa:** *o sra (sr.) está sendo convidada (o) a participar desta pesquisa que tem como finalidade avaliar a percepção das pessoas LGBTQIA+ acerca do seu ingresso e permanência nas organizações.*
2. **Participantes da pesquisa:** Membros LGBTQIAP+ de diversos segmentos.
3. **Envolvimento na pesquisa:** *ao participar deste estudo a sra (sr) permitirá que o (a) pesquisador Dalni José Grutzmann Júnior colete dados e trabalhe com esses dados em sua pesquisa, tendo como produto final um artigo científico, o qual não possuirá citações diretas a Sr(a) garantindo o sigilo de sua identidade. A Sra (sr.) tem liberdade de se recusar a participar, e ainda, se recusar a continuar participando em qualquer fase da pesquisa, sem qualquer prejuízo para a sra (sr.). Sempre que quiser poderá pedir mais informações sobre a pesquisa através do telefone do (a) pesquisador (a) do projeto.*
4. Sobre as entrevistas: Na ocasião serão feitas perguntas e a entrevista será gravada, para se manter a fidedignidade com as respostas dadas, o qual será escutado apenas pelos responsáveis pelo estudo. Guiada através de um roteiro previamente estruturado.
5. **Riscos e desconforto:** *a participação nesta pesquisa não traz complicações legais. Algumas perguntas podem gerar desconforto, no entanto é aberta a opção de não as responder. Os procedimentos adotados nesta pesquisa obedecem aos Critérios da Ética em Pesquisa com Seres Humanos conforme Resolução no. 196/96 do Conselho Nacional de Saúde. Nenhum dos procedimentos usados oferece riscos à sua dignidade.*
6. **Confidencialidade:** *todas as informações coletadas neste estudo são estritamente confidenciais. Somente o (a) pesquisador (a) e o (a) orientador (a) terão conhecimento dos dados.*
7. **Benefícios:** *ao participar desta pesquisa a sra (sr.) não terá nenhum benefício direto. Entretanto, esperamos que este estudo traga informações importantes sobre as percepções das políticas que as empresas vêm adotando em relação à inclusão e permanência das pessoas*

LGBTQIAP+ no quadro de colaboradores, de forma que o conhecimento que será construído a partir desta pesquisa possa fornecer subsídio para elaboração de políticas internas e estratégias para melhora da inclusão de colaboradores diversos, onde pesquisador se compromete a divulgar os resultados obtidos.

8. **Pagamento:** a sra (sr.) não terá nenhum tipo de despesa para participar desta pesquisa, bem como nada será pago por sua participação.

Após estes esclarecimentos, solicitamos o seu consentimento de forma livre para participar desta pesquisa. Portanto preencha, por favor, os itens que se seguem.

Obs: Não assine esse termo se ainda tiver dúvida a respeito.

Consentimento Livre e Esclarecido

Tendo em vista os itens acima apresentados, eu, de forma livre e esclarecida, manifesto meu consentimento em participar da pesquisa. Declaro que recebi cópia deste termo de consentimento, e autorizo a realização da pesquisa e a divulgação dos dados obtidos neste estudo.

Nome do Participante da Pesquisa

Assinatura do Participante da Pesquisa

Assinatura do Pesquisador

Assinatura do Orientador

Pesquisador Principal: Dalni José Grutzmann Júnior, 51 996703670.

Demais pesquisadores: Prof^a Dra. Claudia Simone Antonello, claudia.antonello@ufrgs.br