



UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE – UFCG
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS – CCJS
UNIDADE ACADÊMICA DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS – UACC
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

EMMILY GOIANA DE FREITAS

**REVISÃO SISTEMÁTICA ACERCA DO PAPEL DAS ORGANIZAÇÕES NA
ACEITAÇÃO E INCLUSÃO LGBTQQICAPF2K+**

SOUSA-PB

2024

EMMILY GOIANA DE FREITAS

**REVISÃO SISTEMÁTICA ACERCA DO PAPEL DAS ORGANIZAÇÕES NA
ACEITAÇÃO E INCLUSÃO LGBTQIAPF2K+**

Artigo apresentado à Coordenação de Graduação em Administração, do curso de Administração, da Unidade Acadêmica de Ciências Contábeis, do Centro de Ciências Jurídicas e Sociais, da Universidade Federal de Campina Grande – Campus Sousa, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharela em Administração.

Orientador(a): Prof. (a) Dra. Luma Michelly Soares Rodrigues Macri.

FICHA CATALOGRÁFICA

F866r

Freitas, Emmily Goiana de.

Revisão Sistemática acerca do papel das organizações na aceitação e inclusão LGBTQQICAPF2K / Emmily Goiana de Freitas. - Sousa, 2024.

33 fls.

Artigo (Bacharelado em Administração) – Centro de Ciências Jurídicas e Sociais, Universidade Federal de Campina Grande, 2024.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Luma Michelly Soares Rodrigues Macri

1. Diversidade. 2. Heteronormatividade. 3. Ambiente Corporativo. I. Título.

Biblioteca do CCJS - UFCG

CDU 658.3+612.6.057(043)

Elaborada por MARLY FELIX DA SILVA – Bibliotecária -Documentalista CRB 15/855.

REVISÃO SISTEMÁTICA ACERCA DO PAPEL DAS ORGANIZAÇÕES NA ACEITAÇÃO E INCLUSÃO LGBTQQICAPF2K+

RESUMO

A diversidade organizacional envolve pessoas de diversas origens, costumes e culturas, enquanto a inclusão é a forma utilizada pelas empresas para recrutar e manter esses indivíduos na equipe. Portanto, é crucial criar ambientes de trabalho onde os colaboradores LGBTQQICAPF2K+ se sintam valorizados e respeitados, promovendo um ambiente saudável, produtivo e inclusivo. Esse trabalho objetiva analisar as iniciativas de inclusão da diversidade e promoção corporativa para a comunidade LGBTQQICAPF2K+ tomando por base os resultados dos artigos científicos publicados no período de 2010 a 2022. O estudo adotou uma metodologia descritiva, bibliográfica e qualitativa, fundamentada nas fontes do periódico Scientific Electronic Library Online (SciELO). Os resultados da pesquisa evidenciaram que as políticas de inclusão e diversidade frequentemente carecem de eficácia e, em muitos casos, permanecem restritas. Conclui-se que o papel das organizações na aceitação e inclusão LGBT vai além de meras políticas escritas; é um compromisso vital com a igualdade, respeito e dignidade para todos os colaboradores.

Palavras-Chave: Diversidade; Heteronormatividade; Ambiente Corporativo.

SYSTEMATIC REVIEW ON THE ROLE OF ORGANIZATIONS IN LGBTQQICAPF2K+ ACCEPTANCE AND INCLUSION

SUMMARY

Organizational diversity involves people from diverse backgrounds, customs and cultures, while inclusion is the way companies recruit and retain these individuals. It is therefore crucial to create work environments where LGBTQQICAPF2K+ employees feel valued and respected, promoting a healthy, productive and inclusive environment. This work aims to analyze diversity inclusion and corporate promotion initiatives for the LGBTQQICAPF2K+ community based on the results of scientific articles published between 2010 and 2022. The study adopted a descriptive, bibliographical and qualitative methodology, based on sources from the Scientific Electronic Library Online (SciELO) journal. The results of the research showed that inclusion and diversity policies often lack effectiveness and, in many cases, remain restricted. It is concluded that the role of organizations in LGBT acceptance and inclusion goes beyond mere written policies; it is a vital commitment to equality, respect and dignity for all employees.

Key words: Diversity; Heteronormativity; Corporate Environment.

1 INTRODUÇÃO

A diversidade no âmbito Organizacional abrange a presença de uma gama de pessoas com diferentes origens, costumes e culturas. Por outro lado, a inclusão é a forma utilizada pela empresa para recrutar e manter esses indivíduos na equipe.

De acordo com a notícia “OTI: Empresas estão atentas à diversidade, mas inclusão ainda é desafio no mundo corporativo” publicada pela Organização Internacional do Trabalho (2021), “o conceito de diversidade está relacionado à representatividade dos diversos segmentos sociais e populacionais no espaço de trabalho. Ao passo que a inclusão se refere a criar mecanismos eficientes para a contratação pela empresa, mas também para reter talentos diversos, por exemplo, por meio do encorajamento de candidaturas de segmentos marginalizados da sociedade, mudanças nos processos seletivos e na cultura organizacional, de forma que esse público seja acolhido.”.

As pesquisas no campo da Gestão de Pessoas, tem se reinventado cada vez mais, são estudos focados principalmente em aspectos de inclusão de grupos sociais vulnerabilizados, importância da diversidade de acordo com as necessidades do mercado e desenvolvimento do ambiente laboral. São tendências que incluem discussões a respeito da diversidade nas Organizações, especificamente a partir de 1980. (Galvin, 2006).

Dessa maneira, o cenário atual evidencia uma nova época para o público LGBTQIAPF2K+ (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais/Travestis, *Queer*, Questionando, Intersexuais, Curioso, Assexuais, Pansexuais/Polissexuais, Familiares e Amigos, *Two-spirit*, Kink, e demais identidades de gênero e sexualidade) no mercado de trabalho, ainda que essa comunidade já tenha ganhado grande visibilidade, pode-se perceber que há grandes desafios para eles no mundo corporativo, principalmente nas relações interpessoais.

À vista disso, identifica-se a importância de criar ambientes corporativos onde os colaboradores LGBTQIAPF2K+ possam se sentir valorizados e respeitados, promovendo assim, um ambiente de trabalho saudável, produtivo e inclusivo. De acordo com Faria (2021), é necessário criar oportunidades e planejar processos específicos, voltados para a inclusão de grupos marginalizados, dando ênfase na interseccionalidade destes grupos, visto que esta comunidade faz parte do corpo empresarial e é imprescindível que haja investimento no desenvolvimento interpessoal da equipe.

Devido ao aumento do desemprego entre pessoas LGBTQIAPF2K+ em situação de

vulnerabilidade social, com destaque para a comunidade Trans, Benevides (2021) realizou um estudo no ano de 2020 sobre a empregabilidade trans, envolvendo 2.535 indivíduos. Constatou-se que dentre estas pessoas, 96% acreditam que pessoas trans brancas e com leitura social cisgênero (passibilidade) têm mais chances de serem contratadas para o mercado formal. Enquanto 90% desses indivíduos acreditam que se mantem atual a estimativa de que 90% das travestis e mulheres trans utilizam a prostituição como fonte primária ou complementar de renda. Por fim, 94% dos entrevistados acreditam que o mercado formal de trabalho não está realmente aberto e comprometido com a contratação de pessoas trans.

Consequentemente, é notório que a existência de políticas de inclusão à diversidade de gênero nas empresas, geralmente, não faz com que os indivíduos desta comunidade, ocupem cargos superiores e/ou posições de maior visibilidade. É possível notar também, que os empresários receiam ter sua imagem agregada à do funcionário LGBTQQICAPF2K+ e perder clientes, além de ter sua credibilidade afetada.

Neto (2023), em sua pesquisa sobre a inclusão de pessoas LGBTQQICAPF2K+ nas organizações, ressalta que sujeitos “diferentes”, ou seja, que possuam a sexualidade e/ou o gênero desviantes do padrão social, costumam sofrer mais opressão, e enfrentam mais dificuldades no mercado de trabalho, como: inclusão, relações interpessoais, promoção etc. Por essa razão, este estudo visa responder o seguinte questionamento: **Quais as iniciativas de inclusão da diversidade e promoção corporativa da comunidade LGBTQQICAPF2K+ nas organizações durante o período de 2010 a 2022?**

Nesta seara, o presente trabalho constitui-se como sendo uma pesquisa bibliográfica, tendo como objetivo geral: analisar as iniciativas de inclusão da diversidade e promoção corporativa da comunidade LGBTQQICAPF2K+ tomando por base os resultados dos artigos científicos publicados no período de 2010 a 2022.

A crescente disseminação do debate sobre políticas positivas para promover a diversidade no ambiente de trabalho está se tornando mais evidente dentro do contexto organizacional. Mídias sociais alternativas, iniciativas de inclusão e movimentos sociais das minorias estão ativamente engajados em ampliar o diálogo em prol da formulação de leis afirmativas, isso não apenas impulsiona a inclusão, mas também reduz os casos de preconceito e outras formas de violência direcionadas às pessoas LGBTQQICAPF2K+ nas empresas (Neto, 2023).

Destarte, a investigação em relação a diversidade no mercado de trabalho tem se mostrado cada vez mais estudada e debatida para compreender e acompanhar a importância das mudanças de cultura social. Deste modo, as Organizações desempenham um papel fundamental

na promoção de um ambiente empresarial com relações interpessoais inclusivas e saudáveis.

Estudar esta temática é imprescindível na busca pela consolidação de ambientes laborais democráticos, diversos e agradáveis. Sendo assim, é necessário destacar uma reportagem publicada em agosto de 2018 pela Folha de São Paulo, nela é noticiada assuntos sobre uma crescente tendência nas empresas brasileiras, bem como multinacionais, no que diz respeito à diversificação do perfil de seus colaboradores, tendo em vista que a inovação se fortalece e se torna mais eficaz por meio da diversidade. Acentua ainda, que a inclusão dessa classe diversificada no mercado de trabalho se encoraja não apenas por questões legais, mas por que as empresas estão seguras de que aderir grupos de colaboradores diversificados agrega valor para os negócios.

Ademais, a Constituição Federal de 1988, em seu Art. 5, estabelece os direitos fundamentais dos cidadãos brasileiros, garantindo a igualdade perante a lei e a inviolabilidade dos direitos à vida, à igualdade, à segurança e à propriedade. Ademais, o inciso XIII do mesmo artigo, expõe que “é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer.” (BRASIL, 1988). Dessa forma, as Organizações tem um papel imprescindível na disseminação da inclusão e promoção da diversidade corporativa, incentivando e promovendo os direitos que são garantidos por Lei na Constituição Federal.

Portanto, esse artigo justifica-se pela importância de se realizar pesquisas sobre a inclusão da comunidade LGBTQQICAPF2K+ no ambiente corporativo, afim de compreender os desafios e experiências desses profissionais. Além disso, esse estudo pode ser considerado inédito, pela quantidade limitada de pesquisas nessa esfera e pelo grau de atenção voltado a essa problemática que ainda pode ser considerado incipiente. Por isso, esse artigo é inovador, já que desafia paradigmas sociais, promovendo a inclusão e proporcionando insights valiosos para a criação de ambientes de trabalho mais justos e equitativos para a comunidade diversa.

Além da introdução inicial, o trabalho aborda em sua segunda seção, o referencial teórico. Após isso, a terceira seção expõe a metodologia empregada no estudo, enquanto a quarta seção discute de forma detalhada os resultados obtidos sobre o tema em análise.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 DIVERSIDADE E INCLUSÃO LGBTQQICAAPF2K+ NAS ORGANIZAÇÕES

Segundo o dicionário Aurélio, o conceito de heteronormatividade se refere a relações entre indivíduos de sexos opostos onde somente estes são considerados como padrão ou ideal (Ferreira, 2019). Posto isso, a construção da realidade brasileira no âmbito social, é

profundamente influenciada pela predominância de valores cristãos e pela perpetuação da heteronormatividade na sociedade contemporânea (Santos; Alcaire, 2020).

É fato que as Empresas estão entre as principais propulsoras de oportunidades de emprego e conseqüentemente, de realização profissional. De acordo com Santos e Benevides (2019), as políticas de diversidade têm como objetivo primordial enfatizar a centralidade das pessoas na Organização, valorizando-as como o recurso mais precioso. Nesse contexto, essas políticas estabelecem o compromisso de tratar todos os indivíduos com dignidade e respeito, ao passo que promovem a igualdade de oportunidades no local de trabalho, inclusive para diferentes grupos sociais.

Conforme o Instituto Ethos (2000), a diversidade é fundamental para a cidadania, garantindo à todos as condições necessárias para o pleno desenvolvimento de suas habilidades e potencialidades, ao mesmo tempo em que promove o direito à diferença, criando ambientes propícios para que as pessoas ajam de acordo com seus valores pessoais. Neste cenário, é importante que as empresas brasileiras, priorizem a inclusão dentro do âmbito da responsabilidade social corporativa e considerem esta ação como sendo um fator crítico para o êxito organizacional.

Em concordância com Alves e Silva (2003), ao longo da história brasileira, diversos grupos foram e continuam sendo sistematicamente marginalizados, sofrendo por vezes com a privatização da plena participação na sociedade como cidadãos ativos. As políticas públicas, embora existentes, frequentemente deixam a desejar em termos de eficácia. Diante desse cenário, é válido considerar a relevância de práticas empresariais inovadoras e diversas, que ofereçam a comunidade LGBTQQICAAPF2K+ um local de trabalho seguro e motivador.

Frente as aceleradas mudanças mercadológicas e levando em consideração que os consumidores são diversificados, as empresas estão cada vez mais pressionadas, tanto pelo ambiente interno quanto pelo externo, a investir no desenvolvimento humano. Em concordância com Santos e Benevides (2019), dado o contexto das mudanças econômicas ocorridas ao longo do tempo, as Organizações têm investido significativo esforço na criação de uma estrutura destinada a regular o mercado e mitigar os impactos das crises emergentes. Essa adaptação estrutural acarreta uma reconfiguração na gestão de recursos humanos, ativos e operações dentro de uma empresa.

Em conformidade com Galvão (2022) é possível compreender as Organizações como um ambiente onde diversas identidades interagem em meio a uma dinâmica de poder típica dos sistemas sociais. Sendo assim, mesmo com tamanha repercussão sobre temas como, inclusão de gênero e diversidade sexual, observa-se que grande parte do público LGBTQQICAAPF2K+

sofrem frequentemente exclusão do ambiente laboral.

Neste prisma, existe uma lacuna entre o que é declarado no discurso organizacional em favor da diversidade e a implementação efetiva de medidas que realmente impulsionem a diversidade (Saraiva; Irigaray, 2009). Isso se evidencia a partir de uma pesquisa elaborada por Santocaos (2015), com 230 participantes pertencentes à comunidade LGBTQQICAAPF2K+ e inseridas no mercado de trabalho. Dentre os entrevistados, 47% optaram por compartilhar sua orientação sexual abertamente, enquanto 90% decidiram revelá-la somente aos colegas de trabalho, apenas 32% escolheram comunicar sua orientação a um superior, e uma minoria de 2% optaram por discutir essa questão com o departamento de Recursos Humanos. Além disso, os entrevistados relataram que sentem receio em expor sua orientação sexual e como resultado, sofrerem discriminação ou serem demitidos.

À medida que as pesquisas sobre inclusão LGBTQQICAAPF2K+ nas organizações avançam, torna-se crucial que as Empresas busquem estar mais receptivas a essas inovações e estejam sempre dispostas a atender às demandas sociais correspondentes. Dessa maneira, a Gestão da diversidade sexual no ambiente de trabalho contribui para reduzir as desigualdades e cria um espaço onde as minorias possam se envolver ativamente nas atividades da empresa de modo que a heteronormatividade não os diminuam nem os excluam (ETHOS, 2013).

É indubitável a importância que as Empresas possuem na sociedade brasileira, e se torna necessário a disponibilidade de oportunidades de emprego para variados grupos de pessoas. Em sintonia com Galán Pichardo *et al.* (2019), as Organizações que admitem a necessidade de valorizar a diversidade e integrar pessoas diversificadas em sua força de trabalho, evidenciam uma cultura organizacional que reflete a realidade da sociedade e incorpora questões de diversidade em seus objetivos estratégicos. Caso contrário, correm o risco de adotar políticas de "*pinkwashing*", ou seja, utilizam políticas superficiais em relação as pessoas LGBTQQICAAPF2K+, visando apenas beneficiar este grupo de consumidores com foco exclusivo no lucro, sem um compromisso real com a valorização e importância dessa comunidade.

Ao observar uma pesquisa realizada pela Mindminers com 1.000 participantes, verificou-se que 64% destes consumidores alegaram que estão moderadamente conscientes das tentativas das marcas em incluir mais diversidade em sua comunicação. Em contrapartida, para 55% dessas pessoas, a abordagem diversificada é vista como uma fachada, uma maneira de demonstrar um compromisso falso com a comunidade. (Mindminers, 2018). Em concordância, o uso da causa LGBTQQICAAPF2K+ por parte de algumas marcas, manipulando a visibilidade e dando suporte a essa comunidade como estratégia de marketing, revela grandes preocupações

quanto à autenticidade de suas intenções, evidenciando um foco diretamente ligado ao lucro. Nesse contexto, se torna imprescindível que os Gestores se preocupem em introduzir no corpo empresarial uma cultura ética, responsável e transparente, tendo isto como valores inegociáveis.

Em suma, a inclusão de grupos marginalizados no ambiente corporativo assume grandiosa relevância no cenário atual, não apenas como um requisito ético, mas também como um estimulante de benefícios para as Organizações. Tendo em vista que ao promover uma Gestão inclusiva, onde a diversidade de orientações sexuais e identidades de gênero são respeitadas e valorizadas, as Instituições demonstram seu compromisso com a igualdade, bem como desfrutam da criatividade, inovação e interações entre equipes diversas.

2.2 INCLUSÃO LGBTQQICAAPF2K+ COMO DESEMPENHO EMPRESARIAL

Através da vasta expansão e mobilização geográfica das empresas, influenciando diretamente no aumento da heterogeneidade demográfica das Organizações, tornou-se necessário uma maior flexibilidade para lidar com as diferenças (Pereira; Hanashiro, 2010). À vista disso, o corpo organizacional está mais diversificado e as empresas que admitem esse público estão ganhando mais vantagem competitiva no mercado.

Conforme Queiroz et al. (2018) assuntos sobre a diversidade vem sendo cada vez mais debatidos no campo da Gestão de pessoas, destacando o Brasil, essa abordagem da diversidade ganha grande notoriedade, por ser um país conhecido por sua riqueza cultural. Sendo assim, é imprescindível abordar a diversidade e a inclusão no ambiente corporativo como regalia no comércio, já que o ser humano é heterogêneo e a valorização da diversidade é um fator determinante para o sucesso da Organização.

Na atualidade, os empresários buscam contratar o público LGBTQQICAAPF2K+ em suas empresas como forma de atrair a atenção dos consumidores, de modo que as pessoas percebam a Organização como sendo inclusiva e diversa. Com isso, a Instituição conquista uma boa imagem e obtém vantagem competitiva. Segundo Santos e Benevides (2019), é evidente que a comunidade LGBTQIAPN+ está predisposta a ser instrumento de estratégia organizacional como meio para atingir objetivos específicos da empresa, como por exemplo, maximizar o lucro e reduzir os custos. Além disso, o autor destaca que as políticas organizacionais são estabelecidas com o intuito de criar um ambiente corporativo mais produtivo e harmônico entre os colaboradores.

Assim sendo, é inegável a grande relevância que tem a identidade de gênero na sociedade, em especial no local de trabalho, promovendo um ambiente corporativo inclusivo e justo. Por isso, é importante fomentar a discussão sobre o acesso dessa população ao mercado

de trabalho. Isso se comprova a partir de um projeto denominado “Livres & Iguais” elaborado pelo Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos (ACNUDH), com o intuito de promover a igualdade da identidade de gênero de lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais no ambiente de trabalho. Sendo assim, a inserção de LGBT’s no meio empresarial condiciona um melhor desenvolvimento corporativo, bem como oferece melhores resultados no desempenho interpessoal dos colaboradores (United Nations Human Rights, 2013).

Nessa circunstância, o Instituto Ethos (2000) salienta que a diversidade no ambiente de trabalho é fator determinante para o sucesso da empresa, à medida em que aumenta a oportunidade de adaptação ao perfil dos clientes e também enrijece o desempenho financeiro da organização. Ainda, há uma grande redução da rotatividade dos funcionários, melhoria na produtividade e conseqüentemente, uma maior satisfação no trabalho, além disso, valoriza a imagem corporativa, ocasionando vasto reconhecimento inclusivo.

A partir das constantes mudanças culturais e mercadológicas, é possível notar o crescente empenho dos gestores em agregar políticas de inclusão ao público LGBTQICAAPF2K+ nas diretrizes de suas Organizações, tendo em vista que gera um impacto positivo e uma melhor conduta empresarial. Em concordância, os autores Santos e Benevides (2019, p.12) afirmam que “a concepção das diferenças reconhecidas globalmente força as empresas a atuarem de forma abrangente, os segmentos de mercado são globais, portanto, as estratégias de marketing também são. A diversidade passa a ser um objeto amplo suscetível ao discurso organizacional pautado no aumento da vantagem competitiva.”.

Garcia Martinez et al. (2017) ressaltam que, quando se trata de habilidades cognitivas, atitudes, valores e conhecimento, as pesquisas de diversidade podem explicar como a heterogeneidade dos grupos conseguem ampliar redes de conhecimento, criar novas ideias e solucionar problemas.

Em congruência, o relatório elaborado por (McKinsey & Company Diversity Matters, 2020), revelou que os cidadãos inseridos em empresas percebidas como comprometidas com a diversidade possuem 111% mais probabilidade de relatar que podem “ser quem são” no ambiente de trabalho. Ainda, o autor explica que a diversidade induz integração e conseqüentemente, gera felicidade e satisfação aos funcionários, assim como proporciona saúde organizacional e apresenta maior performance financeira. No mesmo relatório, o autor mostra que os colaboradores inseridos em Instituições que são vinculadas com a diversidade têm 152% a mais de probabilidade de relatar que são capazes de propor novas ideias e dedicar-se às novas maneiras de fazer as coisas.

Para mais, uma Gestão respeitável que preza pela ética e engloba iniciativas de inclusão

à diversidade de gênero, obtém grandes chances de se destacar no mercado e fixar uma vantagem competitiva perante outras empresas. Isso se evidencia a partir de uma pesquisa realizada por Bitencourt (2023), onde mostra a Accenture (uma empresa multinacional de consultoria de gestão, tecnologia da informação e outsourcing) sendo eleita a empresa mais inclusiva do país na categoria LGBTQIAPN+ e com grandes margens de lucros.

Ademais, de acordo com Lima (2020) é interessante citar outras empresas de sucesso que se destacam nesta mesma categoria, como o Carrefour, que possui um grupo de afinidade LGBT denominado “Todxs”, nele é reunido funcionários que se oferecem para discutir temas relacionados ao coletivo LGBT. A empresa possuía cerca de 160 profissionais trans, no ano de 2012. Outro exemplo a ser mencionado é o Grupo Pão de Açúcar, a empresa patrocina eventos em prol do Orgulho LGBT e estima ter contratado 31 profissionais trans em 2019.

Em síntese, inserir o público LGBTQICAAPF2K+ como colaboradores nas empresas, não apenas promove valores de igualdade e união, como também mostra um impacto direto no desempenho Organizacional, conseqüentemente, gerando lucros significativos. Portanto, ao criar um ambiente de trabalho acolhedor e inclusivo, os Dirigentes ampliam a produtividade e a satisfação dos funcionários, reduzindo a rotatividade de talentos e atraindo uma base de clientes mais diversificada. Por fim, investir na inclusão desta comunidade além de ser uma ação ética, se torna uma estratégia sólida para o sucesso empresarial.

2.3 LEGISLAÇÃO EM PROL DA INCLUSÃO LGBTQICAAPF2K+ NO AMBIENTE DE TRABALHO

Levando em consideração o censo demográfico de 2022, a população brasileira tem cerca de 203.062.512 habitantes (IBGE, 2023). Dentre esta população, há pessoas que se enquadram em diversas identidades de gênero, dando origem a comunidade LGBTQICAAPF2K+.

Nesse contexto, no ano de 2019 aproximadamente 12% dos adultos brasileiros se autodeclararam como pertencentes a identidades de gênero do tipo assexuais, lésbicas, gays, bissexuais e transgênero, o que representa cerca de 19 milhões de indivíduos. (IBGE, 2022). Sendo assim, é possível compreender que a sociedade vem se diversificando ao longo do tempo e conseqüentemente, é indispensável que o mercado de trabalho acompanhe essas mudanças.

Em convergência com Menezes, Nascimento e Oliveira (2018) a discrepância brasileira entre a promoção da diversidade como um valor essencial e a realidade vivenciada que demonstra resistência à convivência igualitária com pessoas de diferentes costumes, tem sido um tema recorrente que tem desencadeado inúmeras injustiças sociais. Nesse sentido, os autores

revelam que no mercado de trabalho, é notória a presença de preconceito e discriminação em relação aos indivíduos que vivenciam orientações afetivas e sexuais divergentes dos padrões heteronormativos.

É surpreendente o fato de existirem tantas ocorrências de injustiças e discriminação no ambiente laboral, fazendo com que colaboradores de orientação sexual divergente sejam excluídos, desfavorecidos e/ou constrangidos. Nesse sentido, é importante destacar a (Lei nº 9.029/1995), que assegura a proibição de adoção de práticas discriminatórias que limitem o acesso ao emprego ou sua manutenção com base em fatores como **sexo**, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros.

Outro aspecto a ser abordado e muito corriqueiro, é quando se fazem exigências mesmo que de forma indireta, sobre a postura que o funcionário LGBTQQICAAPF2K+ deve seguir, dando a entender que o seu “jeito natural” é inadequado para a imagem da empresa, firmando-se um modelo heteronormativo de agir.

Isso se comprova com (Menezes, Nascimento, Oliveira, 2018)

“(…) No que tange às pessoas trans (travestis e transexuais) o preconceito e a discriminação referente a sua inserção no mercado de trabalho está nitidamente expresso logo nesse primeiro momento pré-contratual, uma vez que as identidades de gênero não são “ocultadas” ou “omitidas” de forma direta, mas se apresentam claramente na vida desses sujeitos tanto no contexto comportamental como o que se remete à aparência física. Esses são alguns dos motivos que se configuram como entraves significativos para a exclusão desses sujeitos ao mercado formal de trabalho, fechando-lhes oportunidades ao tempo em que limita suas práticas laborais às profissões que possibilitem uma melhor inserção e permanência a exemplo do trabalho informal e em muitos casos o que lhes restam é o desemprego.”

Consoante a (Lei nº 7.716/1989) dando ênfase aos artigos 1 e 4, o TJDF (Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios) são expostos que serão punidos os atos discriminatórios ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional, bem como a negação de emprego ou promoção em Instituições privadas, seguindo as mesmas discriminações citadas anteriormente. Isso se apresenta de maneira clara na realidade do mercado de trabalho, já que é comum ver funcionários LGBTQQICAAPF2K+ enfrentando situações de exclusão por parte de seus colegas de trabalho, ou até mesmo sendo alvo de comentários desnecessários, brincadeiras desrespeitosas e ofensas, inclusive por parte de seus superiores.

É inegável a existência de Leis que protegem o público LGBTQQICAAPF2K+ no ambiente de trabalho, em contrapartida, este público não faz denúncias a respeito dos

acontecimentos preconceituosos ocorridos no ambiente laboral. Um dos grandes motivos é o medo da demissão, levando em consideração que as oportunidades de emprego para esta classe de pessoas são extremamente reduzidas.

Isso se comprova a partir de uma pesquisa elaborada por Silva (2023), com 11 funcionários homossexuais de uma determinada empresa. Foi constatado através de um desses colaboradores, que ele não teve a oportunidade de ascender profissionalmente a uma posição superior à sua atual, mesmo possuindo competência para a promoção. O funcionário relata ser informado de que não seria promovido por motivos de que ele não se adaptaria ao grupo de liderança, devido a preconceitos e estereótipos associados à sua orientação sexual.

Por fim, é importante que essa comunidade tenha pleno conhecimento do projeto de lei do senado (nº 134/2018), nele é mencionado o Estatuto da Diversidade Sexual e de Gênero. Em seu artigo 1º o Estatuto visa promover a inclusão de todos os indivíduos, de forma a combater e criminalizar a discriminação e a intolerância por orientação sexual ou identidade de gênero, garantindo a efetivação da igualdade de oportunidades, defendendo os direitos individuais, coletivos e difusos das minorias sexuais e de gênero. Para finalizar, se faz necessário destacar o artigo 9º da mesma Lei, que expõe que nenhuma pessoa pode ser discriminado ou ter direitos renunciados por razões de orientação sexual ou identidade de gênero no âmbito público, social, familiar, econômico ou cultural.

Desta maneira, ter conhecimento das leis que protegem a comunidade LGBTQQICAAPF2K+ no ambiente laboral, desempenham um papel fundamental na garantia dos direitos humanos e na promoção de igualdade de oportunidades. Além disso, ao proibir a discriminação com base na identidade de gênero, essas normas não apenas criam um ambiente de trabalho mais justo, como também auxiliam diretamente no crescimento do desempenho das Organizações.

Em conclusão, as leis direcionadas à proteção dessas classes marginalizadas reduzem riscos legais para as empresas, consolidam a confiança dos funcionários e atraem candidatos mais diversificados. Outrossim, ao passo que os Gestores seguem essas leis, eles demonstram um compromisso com a diversidade e a inclusão, resultando em uma imagem corporativa mais positiva e um desempenho organizacional ético.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este segmento do estudo engloba todos os detalhes metodológicos da pesquisa conduzida, fornecendo uma descrição minuciosa dos procedimentos essenciais e pertinentes para avaliar o papel das organizações na aceitação e inclusão da comunidade LGBTQIAPN+.

3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA

3.1.1 QUANTO AOS FINS

O atual estudo fez uso do método descritivo, caracterizando-se, segundo Gil (2002), por realizar uma análise minuciosa das características de uma população ou fenômeno específico, ou seja, há uma investigação das interações entre variáveis relevantes.

Quanto aos fins de uma pesquisa científica descritiva, Koche (2016) ressalta que não há manipulação das variáveis estudadas, portanto, torna-se um método que estuda as relações entre dois ou mais fenômenos sem nenhuma modificação.

3.1.2 QUANTO AOS MEIOS

Inicialmente, foi elaborada uma pesquisa bibliográfica, tendo como principal característica, segundo Koche (2016), o desenvolvimento de um estudo utilizando o conhecimento disponível, a partir de teorias já existentes em livros e/ou obras similares. Em concordância, Gil (2002) destaca que a principal vantagem da pesquisa bibliográfica consiste no fato de que o investigador possui uma gama de fenômenos disponíveis, mais ampla e diversa.

Para mais, quanto a abordagem, será aplicada a pesquisa qualitativa. Pode-se definir essa técnica como sendo uma prossecução de atividades, explicando a razão das coisas, envolve a redução dos dados, sua categorização e interpretação, porém, não há dados métricos. (Gil, 2002).

3.1.3 UNIVERSO

Neste contexto, o universo deste estudo foi delimitado pela base de dados SCIELO (Scientific Electronic Library Online). Dessa forma, considerou-se artigos dos anos de 2010 a 2022, além de realizar uma busca com a temática “Inserção da comunidade LGBT no ambiente de trabalho”. Um total de 26 artigos foi identificado, e a pesquisa foi realizada em março de 2024. A escolha dessa base de dados se deve à confiabilidade das informações, à alta qualidade do conteúdo e à sua ampla utilização por pesquisadores. Além disso, o intervalo de tempo selecionado visa apresentar uma perspectiva de pesquisa mais recente e atualizada.

3.2 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Diante disso, procedeu-se com as seguintes etapas: inicialmente, realizou-se a pesquisa na base de dados mencionada (SCIELO) utilizando a questão norteadora já abordada

anteriormente. Optou-se por utilizar exclusivamente a SCIELO devido à ausência de trabalhos relacionados à temática nas outras bases, como Web Of Science e Spell.

Posteriormente, foi feita uma pesquisa avançada utilizando as palavras-chave "LGBT", "inclusão", "trabalho" e "diversidade", combinadas através do operador booleano AND. Dessa forma, foram exploradas as seguintes combinações: (LGBT) AND (inclusão); (trabalho) AND (diversidade); (LGBT) AND (trabalho). É importante destacar que o uso da expressão “and” e as demais palavras chaves, foram usadas como forma de estratégia, para ampliar e facilitar a localização dos artigos. Também foi considerada a qualidade científica do estudo, uma vez que ele está inserido em uma base de dados científica de renome (SCIELO). Adicionalmente, o idioma escolhido foi o português, visando oferecer uma representação mais precisa da realidade do país.

Para finalizar, aplicando os critérios de inclusão e exclusão, foram escolhidos 12 artigos para uma leitura abrangente. Após a análise dos 12 trabalhos, 3 foram excluídos por não atenderem aos critérios estabelecidos, resultando em uma amostra final de 9 artigos para análise. Afim de facilitar a compreensão, foi elaborado o Quadro Resumo 1, que inclui informações como ano de publicação, título, autores, palavras-chave e base de dados utilizada.

Quadro 1: artigos selecionados

ANO	TÍTULO	AUTOR	PALAVRAS-CHAVES	BASE DE DADOS
2019	A discriminação homofóbica por meio do humor: Naturalização e manutenção da heteronormatividade no contexto organizacional.	EDILBERTO POMPEU, Samira Loreto; DE SOUZA, Eloisio Moulin.	Humor. Discriminação. Heteronormatividade. Homofobia. Diversidade Sexual.	SCIELO
2010	Sexualidade e trabalho: estudo sobre a discriminação de homossexuais masculinos no setor bancário.	GARCIA, Agnaldo; DE SOUZA, Eloisio Moulin.	Discriminação, Homossexuais Masculinos, Banco Público, Banco Privado.	SCIELO
2019	Sexismo, misoginia e LGBTQ fobia: desafios para promover o trabalho inclusivo no Brasil.	CORTEZ, Pedro Afonso et al.	Discriminação no Trabalho; Trabalho Feminino; Homofobia; Identidade de Gênero; Ação Afirmativa.	SCIELO
2010	Humor e Discriminação por Orientação Sexual no	REIS IRIGARAY,	Humor; Discriminação; Discriminação por	SCIELO

	Ambiente Organizacional.	Hélio Arthur et al.	Orientação Sexual; Histórias de Vida.	
2013	Estratégia de Sobrevivência dos <i>Gays</i> no Ambiente de Trabalho.	IRIGARAY, Helio Arthur; FREITAS, Maria Ester.	Estratégia, Homofobia, Heterocentismo, Estigma, Psicologia Política.	SCIELO
2022	A divulgação de práticas corporativas voltadas para a inclusão da população LGBTI.	RÉGIO, Beatriz De Araújo et al.	Divulgação de Informações Sociais; Padrões de Conduta para Empresas; População LGBTI; Organização das Nações Unidas; Empresas Brasileiras.	SCIELO
2022	Direitos trabalhistas como direitos LGBTI+: uma leitura <i>queer</i> dos retrocessos sociolaborais no STF.	GRAVATÁ NICOLI, Pedro Augusto; DUTRA, Renata Queiroz.	STF, Austeridade; Teoria Queer; Trabalho; Gênero e Sexualidade.	SCIELO
2022	Orientação sexual e seus efeitos no mercado de trabalho: um estudo com base na técnica de revisão sistemática.	SULIANO, Daniel et al.	Mercado de Trabalho; Orientação Sexual. Homossexual.	SCIELO
2020	Políticas públicas para a população LGBT: uma revisão de estudos sobre o tema.	JÚNIOR, Carlos Augusto Alves De Sousa; MENDES, Diego Costa.	Políticas Públicas; LGBT; <i>Queer</i> .	SCIELO

Fonte: elaborado pela autora (2024).

Após a minuciosa seleção dos artigos para análise, conforme delineado no Quadro 1, foi possível compilar uma amostra final de 9 estudos que abordam temas cruciais como: discriminação, heteronormatividade, homofobia e diversidade sexual no ambiente de trabalho. Assim, essas pesquisas desempenham um papel fundamental ao aprofundar a compreensão dos desafios enfrentados pela comunidade LGBTQQICAPF2K+ nas organizações, destacando a urgência da promoção de ambientes inclusivos e respeitosos. Adicionalmente, a diversidade de abordagens e temas presentes nos artigos selecionados enriquece significativamente o debate sobre a necessidade de políticas e práticas que garantam a equidade de oportunidades e o respeito à multiplicidade de orientações sexuais e identidades de gênero no contexto corporativo.

3.3 TRATAMENTO DE DADOS

Por conseguinte, os dados adquiridos foram submetidos ao método de análise qualitativa, que ao contrário de estatísticas, regras e outras generalizações, esse tipo de pesquisa trabalha com descrições, comparações e interpretações. (Poupart *et al.*, 2008)

O método descritivo foi aplicado neste estudo para examinar os artigos publicados sobre os principais temas da pesquisa, afim de identificar resultados relevantes, apontar lacunas existentes, realizar comparações entre diferentes abordagens e levantar questionamentos significativos. Para isso, foi feita uma análise detalhada dos artigos selecionados, destacando as tendências emergentes e identificando padrões ou divergências nos resultados apresentados pelos diferentes autores. Esse método permitiu uma visão abrangente do estado atual das pesquisas sobre a inserção da comunidade LGBT no ambiente de trabalho, fornecendo insights valiosos para futuras investigações e debates.

4 ANÁLISE DE RESULTADOS

Com base na pesquisa bibliográfica, este segmento apresenta os dados coletados e as análises realizadas no presente estudo, considerando os 9 artigos selecionados na base de dados SCIELO (conforme referenciados no Quadro 1). Para sua análise, foi desenvolvido o Quadro 2, que sintetiza os dados obtidos, com o propósito de organizar as informações de maneira estruturada. Além disso, os artigos no Quadro 2 foram agrupados de forma organizada e objetiva, fornecendo as seguintes informações: autor/ano, título, base de dados, objetivo, idioma e resultados.

Quadro 2: Análise dos artigos em concordância com autor/ano, título, periódico, objetivo e resultados.

Autor/Ano	Título	Base de dados	Objetivo	Resultados
EDILBERTO POMPEU, Samira Loreto; DE SOUZA, Eloisio Moulin., 2019	A discriminação homofóbica por meio do humor: Naturalização e manutenção da heteronormatividade no contexto organizacional.	SCIELO	Analisar se o humor homofóbico está presente no ambiente de trabalho e de que forma se manifesta, buscando entender sua	Constatou-se a presença do humor homofóbico frequente; do humor homofóbico naturalizado; das piadas homofóbicas como discursos para manter a heteronormatividade. Percebe-se um cenário no qual carece de ações que promovam a diversidade, especialmente no que tange à questão do

			relação com a homofobia.	humor, bem como da falta do entendimento por parte de trabalhadores de que piadas de humor homofóbico estão ligadas à opressão.
GARCIA, Agnaldo; DE SOUZA, Eloisio Moulin., 2010	Sexualidade e trabalho: estudo sobre a discriminação de homossexuais masculinos no setor bancário.	SCIELO	Contribuir para a discussão que envolve as relações interpessoais no trabalho, através do estudo da relação entre sexualidade e trabalho, analisando mais especificamente como se manifesta no dia a dia a possível discriminação de homossexuais trabalhadores de bancos públicos e privados.	Conclui-se que os entrevistados são alvo de discriminação direta e indireta em razão de sua sexualidade. A discriminação direta manifesta-se na deficiência dos normativos dos bancos públicos estudados em garantir e esclarecer os reais direitos dos trabalhadores homossexuais que têm casamentos homoafetivos, bem como na completa falta de regras que estabeleçam direitos aos homossexuais no banco privado analisado.
CORTEZ, Pedro Afonso et al., 2019	Sexismo, misoginia e LGBTQ fobia: desafios para promover o trabalho inclusivo no Brasil.	SCIELO	Revisar a literatura brasileira sobre práticas de dominação e violência frente às mulheres e aos LGBTQs, bem como realizar uma análise crítica das evidências propostas por meio dessas produções, com o intuito	Constatou-se violência com mulheres e LGBTQs nos diversos contextos laborais, praticada por chefes, colegas, clientes, entre outros sujeitos.

			visibilizar os desafios que se apresentam à promoção do trabalho inclusivo nos espaços laborais brasileiros.	
REIS IRIGARAY, Hélio Arthur et al., 2010	Humor e Discriminação por Orientação Sexual no Ambiente Organizacional	SCIELO	Analisar o humor como forma de manifestação da discriminação por orientação sexual no ambiente de trabalho.	Os principais resultados revelam que o humor dos heterossexuais sobre os homossexuais <i>gays</i> é explícito, e aparentemente legitimado pela sociedade, já que estes são engraçados. Identificou-se que, de forma relativamente surpreendente, os próprios <i>gays</i> fazem piadas sobre si próprios, ratificando, por meio do riso, o estigma social.
IRIGARAY, Helio Arthur; FREITAS, Maria Ester., 2013	Estratégia de Sobrevivência dos <i>Gays</i> no Ambiente de Trabalho.	SCIELO	Verificar quais estratégias de sobrevivência os indivíduos homo e bissexuais se valem para sobreviver num ambiente de trabalho heterocêntrico.	Constatou-se que os assumidos se dividiram entre <i>gladiadores</i> e <i>pacificadores</i> ; os parcialmente assumidos entre <i>gente boa</i> e <i>super homem</i> ; os não assumidos entre <i>machão</i> , <i>sedutor</i> e <i>invisível</i> . Os <i>gladiadores</i> optam pela estratégia de enfrentamento, já os <i>pacificadores</i> e os <i>gente boa</i> , pela de colaboração e simpatia. Por fim, a estratégia de ser o <i>machão</i> fundamenta-se no imaginário do macho rústico, o qual elimina qualquer suspeita de comportamento homossexual.
RÉGIO, Beatriz De Araújo et al., 2022	A divulgação de práticas corporativas voltadas para a inclusão da população LGBTI.	SCIELO	Verificar como e em que medida as empresas que aderiram à referida iniciativa	Observou-se que o nível dessa divulgação das empresas estudadas foi, em média, de 22% do total de informações a serem divulgadas e que as empresas que utilizam as diretrizes da

			internacional estão divulgando informações referentes aos Padrões de Conduta da ONU.	<i>Global Reporting Initiative (GRI)</i> em seus relatórios de sustentabilidade apresentaram maior nível de divulgação, assim como as sociedades anônimas e as empresas pertencentes ao setor bancário.
GRAVATÁ NICOLI, Pedro Augusto; DUTRA, Renata Queiroz., 2022	Direitos trabalhistas como direitos LGBTI+: uma leitura <i>queer</i> dos retrocessos sociolaborais no STF.	SCIELO	Compreender como as vidas de pessoas LGBTI+ têm sido especificamente precarizadas a partir de retrocessos jurídicos não dirigidos, de modo imediato, às temáticas de gênero e sexualidade.	Em matéria de direitos LGBTI+, quanto a direitos que centralizam e especificam certas dimensões da vida LGBTI+, promove avanços importantes. Mas em relação a outros direitos, mais gerais, que materializam consequências muito diretas sobre vidas LGBTI+, retrocede de maneira intensa. Mas muito intensa mesmo, como vimos no conjunto decisório da terceirização.
SULIANO, Daniel et al., 2022	Orientação sexual e seus efeitos no mercado de trabalho: um estudo com base na técnica de revisão sistemática.	SCIELO	Apresenta dois objetivos. Em primeiro lugar, procurou-se identificar por meio da literatura especializada diferentes formas de classificação da orientação sexual no âmbito do mercado de trabalho. O segundo objetivo, analisou-se o mercado de trabalho	Quatro formas de identificação da orientação sexual foram observadas, tendo as uniões consensuais (coabitação) o maior número de estudos, seguidas da autodeclaração, comportamento e militância. Adicionalmente, pode-se destacar a penalidade salarial sofrida por homens gays vis-à-vis as suas contrapartes sexuais, prêmio salarial para lésbicas, com relação às mulheres heterossexuais, e desvantagens dos homossexuais na inserção do mercado de trabalho em simulações na taxa de convite para

			como um canal que gera distribuição desigual de renda mediante mecanismos discriminatórios a partir dos diferenciais de rendimentos com base na orientação sexual.	entrevista, revelando, assim, indícios de discriminação logo na etapa inicial de contratação.
JÚNIOR, Carlos Augusto Alves De Sousa., 2020	Políticas públicas para a população LGBT: uma revisão de estudos sobre o tema.	SCIELO	Identificar como as políticas públicas voltadas à população LGBT no Brasil estão sendo discutidas.	Os principais pontos apresentados como entraves nas políticas públicas LGBT até então são a falta de arcabouço jurídico, especificamente a falta de leis que resguardem os direitos dessa população, falhas na interlocução entre Estado e sociedade civil, falta de previsão orçamentária para os planos e programas, e falta de representação política no meio LGBT.

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Além disso, visando aprofundar a discussão sobre as informações obtidas, os resultados coletados foram categorizados por semelhança e organizados em grupos distintos, nomeadamente: (a) O papel das organizações na efetivação da diversidade e inclusão LGBTQ+ no ambiente de trabalho; (b) Desafios profissionais enfrentados por LGBTQ+ no ambiente de trabalho.

4.1 O PAPEL DAS ORGANIZAÇÕES NA EFETIVAÇÃO DA DIVERSIDADE E INCLUSÃO LGBTQ+ NO AMBIENTE DE TRABALHO

Inicialmente, ao analisar os artigos foi possível perceber que enquanto a diversidade e a inclusão têm sido proclamadas como prioridades por muitas Organizações, os resultados

sugerem que há um longo caminho a percorrer na transformação dessas intenções em práticas concretas e eficazes, visando criar ambientes de trabalho verdadeiramente igualitários e acolhedores para todos.

O resultado pode ser corroborado a partir de uma pesquisa exploratória conduzida por RÉGIO et al. (2022), constatando-se que das 28 empresas brasileiras signatárias dos padrões de conduta que demonstraram a implantação e/ou manutenção de práticas propostas pela ONU, em média, apenas 22,42% das informações sociais relacionadas à não discriminação e inclusão LGBTI foram divulgadas por essas Organizações.

Ao analisar os resultados da pesquisa, é possível inferir que os índices de divulgação identificados revelam uma performance insatisfatória, especialmente quando se considera o compromisso voluntário e espontâneo das 28 empresas pesquisadas em adotar práticas inclusivas direcionadas à população LGBTI. Sendo assim, essa constatação enfatiza a falta de efetividade desses compromissos voluntários, indicando a necessidade de uma abordagem mais robusta e transparente por parte das empresas em relação à implementação e divulgação de suas políticas de inclusão.

As políticas de diversidade têm como propósito primordial destacar a centralidade das pessoas na Organização, valorizando-as como o recurso mais precioso (SANTOS e BENEVIDES, 2019). Dentro desse escopo, tais políticas assumem o compromisso de assegurar que todos os indivíduos, incluindo a comunidade LGBT, sejam tratados com dignidade e respeito, ao mesmo tempo em que promovem a igualdade de oportunidades no local de trabalho para diferentes grupos sociais.

Nessa sequência, observa-se um resultado que diverge do posicionamento de Santos e Benevides quando se aplicado na prática. Conforme Suliano et al. (2022), a partir de sua revisão sistemática sobre a orientação sexual e seus efeitos no mercado de trabalho, o autor aponta que há grandes disparidades salariais persistentes para homens gays, bem como aponta dificuldades enfrentadas por mulheres lésbicas ao buscarem oportunidades de emprego. Esses resultados refletem tanto a persistência da discriminação no ambiente de trabalho, quanto comprovam a falta de iniciativas adequadas por parte das empresas para abordar e mitigar tais desafios enfrentados pela comunidade LGBT.

Júnior (2020) identificou em sua pesquisa uma série de obstáculos nas políticas públicas LGBT, incluindo a ausência de um arcabouço jurídico adequado, falhas na comunicação entre o Estado e a sociedade civil, a falta de previsão orçamentária e a escassez de representação política dentro do próprio meio LGBT. Portanto, os resultados ressaltam a complexidade e os

desafios enfrentados na implementação de políticas públicas direcionadas à população LGBT no Brasil, como também indicam a urgência de ações mais efetivas e inclusivas nesse âmbito.

De forma similar, é crucial destacar o estudo de Nicoli (2022) a respeito dos retrocessos sociolaborais no Supremo Tribunal Federal, o autor descreve que a vida profissional das pessoas LGBTI+ é altamente vulnerável, com dificuldades desde o acesso ao trabalho até a segurança laboral. Expôs também que a discriminação e a precariedade são persistentes, exacerbadas pelo direito do trabalho e incorporadas em setores específicos, como o teleatendimento terceirizado. Além disso, a ocupação desses espaços no mercado de trabalho está ligada à dificuldade de reconhecimento de direitos civis, resultando em ocupações informais ou precárias.

Considerando isso, a comunidade LGBTQ+, geralmente, experimentam níveis mais elevados de estresse e sofrimento no ambiente de trabalho, destacando a importância de explorar iniciativas que promovam a inclusão no trabalho e eliminem práticas dominantes nestes locais.

Reforçando isso, outro resultado relevante a ser mencionado é a pesquisa de CORTEZ et al. (2019) em que o autor destaca que os casos de violência verbal contra os LGBTQ+ são mais frequentes por parte dos colegas de trabalho e superiores hierárquicos. Mencionou ainda, a falta de intervenção do Estado em termos de fiscalização e promoção da inclusão, além de identificar os clientes como agentes também responsáveis por perpetrar violência contra pessoas LGBTQ+ nos ambientes profissionais.

Portanto, a análise das práticas discriminatórias no ambiente de trabalho em relação à comunidade LGBTQ+ destaca a urgência de implementar políticas eficazes de combate ao preconceito e de promoção à inclusão. Essas medidas são essenciais para garantir um ambiente de trabalho confortável e acolhedor, desde o processo de recrutamento até as posições mais altas da Organização, visto que a criação de um ambiente de trabalho inclusivo não apenas beneficia os indivíduos LGBTQ+, mas também promove a diversidade e fortalece a cultura Organizacional como um todo.

4.2 DESAFIOS PROFISSIONAIS ENFRENTADOS POR LGBTQ+ NO AMBIENTE DE TRABALHO

A diversidade no ambiente de trabalho é crucial para o sucesso da empresa, pois amplia a capacidade de adaptação ao perfil dos clientes e fortalece o desempenho financeiro da Organização (INSTITUTO ETHOS 2000). Consequentemente, ao promover a inclusão de diferentes origens, perspectivas e habilidades, as empresas se tornam mais aptas a compreender e atender às demandas de um mercado diversificado. Essa variedade impulsiona a inovação e a

criatividade, bem como fortalece o desempenho financeiro da empresa, ao oferecer soluções adaptadas e atrativas para uma base de clientes ampla e heterogênea.

Em contrapartida, os resultados da pesquisa conduzida por Garcia (2010), por meio de uma entrevista com 10 homens homossexuais empregados em bancos privados e públicos, revelou uma marcante incidência de discriminação direta e indireta nos bancos analisados, com especial destaque para o setor privado. Para mais, o estudo enfatiza que as formas de discriminação indireta são as mais perturbadoras para os funcionários, manifestando-se de várias maneiras no ambiente de trabalho, desde piadas depreciativas generalizadas até o isolamento social, condições laborais desfavoráveis e exclusão de atividades extracurriculares. Além disso, são comuns fofocas sobre comportamentos, insultos relacionados à feminilidade e obstáculos no progresso profissional e na contratação, especialmente para aqueles considerados afeminados, por parte dos gestores de bancos privados.

Com isso, evidencia-se a persistência do preconceito contra a comunidade LGBT no ambiente de trabalho, o que impacta negativamente tanto o bem-estar dos trabalhadores quanto suas oportunidades de desenvolvimento profissional. Diante desse cenário, torna-se imprescindível que essas vertentes sejam combatidas e que políticas inclusivas sejam implementadas para garantir um ambiente de trabalho justo e respeitoso para todos os funcionários.

Ainda, outro resultado foi convergente ao mencionado anteriormente, um estudo de caso feito por Pompeu (2019) aplicado em uma empresa do setor de petróleo com 12 pessoas entrevistadas, salientam a naturalização do humor homofóbico no ambiente de trabalho, no qual piadas e comentários denegrantes sobre orientação sexual são minimizados e atribuídos à cultura brasileira ou à infantilidade. Para mais, também foram observados discursos homofóbicos e heteronormativos que reforçam padrões de comportamento heterossexuais, associando a homossexualidade ao feminino e baseando-se na construção do masculino e na misoginia. Dessa forma, é inegável que os indivíduos utilizam do humor homofóbico no ambiente de trabalho para manter a heteronormatividade.

A afirmação ressalta um aspecto preocupante da cultura no local de trabalho, evidenciando como o humor homofóbico é utilizado para perpetuar a heteronormatividade. O estudo revela que piadas e comentários depreciativos sobre orientação sexual são frequentemente normalizados e justificados como parte da cultura brasileira ou até mesmo da imaturidade. Essa perspectiva revela uma falta de consciência e sensibilidade em relação aos efeitos negativos desse tipo de humor, que podem contribuir para a marginalização de pessoas LGBTQIA+ no ambiente profissional.

Além disso, a observação de discursos homofóbicos e heteronormativos que reforçam estereótipos de comportamento heterossexual, associando a homossexualidade ao feminino e fundamentando-se em construções de masculinidade e misoginia, ressalta a persistência de uma cultura discriminatória. Assim, é notório que o humor homofóbico é empregado como uma ferramenta para manter a heteronormatividade e perpetuar preconceitos, prejudicando a inclusão e o respeito à diversidade no ambiente de trabalho.

A pesquisa de Irigaray et al. (2010), baseada em entrevistas com homossexuais e heterossexuais, corroborou resultados similares aos anteriores sobre o uso do humor discriminatório no ambiente de trabalho. Embora a política da empresa seja contra o preconceito, piadas de várias categorias são comuns e são justificadas como simples humor, ignorando seu impacto discriminatório. Além disso, um funcionário heterossexual destacou a contratação de funcionários gays como uma estratégia positiva, descrevendo-os de forma estereotipada como delicados e atentos, com a vantagem de não terem preocupações com gravidez.

No entanto, essa visão reducionista desconsidera a diversidade e competência profissional dos funcionários LGBTQ+, perpetuando estereótipos prejudiciais e reforçando a discriminação. Nessa perspectiva, o autor acrescenta que as disparidades na percepção social entre gays e lésbicas no ambiente de trabalho são grandiosas, onde os primeiros são frequentemente enaltecidos por qualidades positivas, como bom humor e estilo, enquanto as segundas são estigmatizadas como mal humoradas e descuidadas em sua aparência (IRIGARAY *et al.*, 2010).

Para concluir, um estudo baseado em entrevistas com 57 homens homo e bissexuais funcionários de empresas de médio e grande porte, revelou que grande parte desses indivíduos que optam por não revelar sua orientação sexual no ambiente de trabalho recorrem a estratégias que se fundamentam em estereótipos masculinos convencionais, como a representação do "machão" e do "sedutor", para fortalecer sua identidade heterossexual perante a sociedade. Dessa maneira, eles percebem os privilégios ligados à conformidade com a heteronormatividade, reconhecem que aderir a esses padrões lhes proporciona acesso a recursos organizacionais e oportunidades sociais, facilitando sua integração e aceitação no ambiente corporativo. Ou seja, percebem-se legitimados e recompensados por se conformarem às normas predominantes (IRIGARAY, 2013).

A dissertação enfatiza um fenômeno complexo e muitas vezes doloroso enfrentado por indivíduos LGBTQ+ no ambiente de trabalho. Revela como a pressão para conformidade com padrões heteronormativos pode ser intensa, levando alguns a adotarem estratégias que reforçam

estereótipos masculinos convencionais para ocultar sua verdadeira orientação sexual. Esse tipo de comportamento mostra a persistência de normas sociais restritivas, frisando a importância dos privilégios associados à conformidade com a heteronormatividade. Todavia, é fundamental reconhecer que essa conformidade muitas vezes vem à custa da autenticidade e da integridade pessoal, conservando assim uma cultura de exclusão e invisibilidade para aqueles que não se encaixam nos padrões tradicionais de gênero e sexualidade.

Diante dos resultados apresentados, torna-se incontestável que as complexidades enfrentadas pelas pessoas LGBTQ+ no ambiente de trabalho abrangem uma gama diversificada de desafios. As estratégias adotadas pela comunidade LGBTQ+ visam não apenas proteger-se, mas também integrar-se de maneira significativa em seus locais de trabalho. Essa compreensão reforça a urgência de implementar políticas e práticas inclusivas que reconheçam e valorizem a diversidade sexual e de gênero. Ainda, é necessário que haja programas de sensibilização e treinamento para garantir um ambiente de trabalho verdadeiramente inclusivo e igualitário, onde todos os funcionários se sintam respeitados e valorizados independentemente de sua orientação sexual.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O atual estudo investigou as iniciativas de inclusão da diversidade e promoção corporativa da comunidade LGBTQ+ nos últimos dez anos, reconhecendo sua importância vital para o sucesso empresarial. Tais iniciativas não apenas moldam a cultura interna das empresas, mas também têm um impacto significativo no desempenho organizacional e nas relações com os clientes.

No entanto, essa realidade enfrenta desafios consideráveis, como demonstrado pela análise dos artigos, onde se destaca a falta de eficácia das políticas de inclusão nas organizações e a contínua marginalização da população LGBTQ+ devido à persistência da discriminação e dos estereótipos.

Outrossim, os estudos confirmam que as políticas de inclusão e diversidade frequentemente carecem de eficácia e, em muitos casos, permanecem restritas. Isso resulta na criação de ambientes de trabalho que não são verdadeiramente igualitários nem acolhedores para todos os funcionários, especialmente para aqueles da comunidade LGBTQ+. Ademais, as empresas adotam práticas superficiais, como o *pinkwashing*, onde as empresas amparam a causa LGBTQ+ como estratégia de marketing, sem um compromisso real com a valorização e respeito dessa comunidade.

Para alcançar uma mudança nessa problemática, as Organizações devem adotar políticas inclusivas, promover programas de sensibilização, garantir recrutamento e promoção equitativos e estabelecer uma cultura organizacional que valorize a diversidade. Dessa maneira, os gestores demonstram responsabilidade social e colhem os benefícios de uma equipe diversificada e engajada, contribuindo para o sucesso empresarial e uma sociedade mais inclusiva e tolerante.

Adicionalmente, os resultados indicam grandes disparidades salariais e dificuldades enfrentadas pela comunidade LGBTQQICAPF2K+ no mercado de trabalho em relação aos indivíduos heterossexuais, destacando a urgência de políticas inclusivas. Além disso, há evidências de violência verbal contra pessoas dessa comunidade no ambiente laboral, ressaltando a necessidade de políticas de combate ao preconceito.

Algumas limitações foram enfrentadas durante a elaboração deste estudo. Primeiramente, a escassez de pesquisas abrangentes sobre inclusão LGBTQQICAPF2K+ no contexto empresarial brasileiro dificultou uma compreensão completa das práticas inclusivas e seus impactos. Além disso, a amostra limitada pode não ter capturado de maneira adequada a diversidade de abordagens e realidades presentes em diferentes setores e regiões do país. Outro desafio foi a falta de periódicos dedicados ao tema central deste artigo, o que restringiu o acesso a dados relevantes para análise, sendo utilizado apenas a SCIELO. Diante disso, torna-se evidente a necessidade urgente de investimentos em estudos que preencham essas lacunas, impulsionando assim o avanço das políticas de inclusão LGBTQQICAPF2K+ nas empresas brasileiras.

Diante do exposto, sugere-se a realização de estudos futuros para investigar diferentes aspectos relacionados à eficácia das políticas de inclusão. Também propõe-se a condução de pesquisas longitudinais para acompanhar a implementação e evolução dessas políticas ao longo do tempo, bem como estudos comparativos entre empresas de diferentes setores e regiões para identificar melhores práticas. Sendo assim, recomenda-se a realização de pesquisas qualitativas para explorar as experiências e percepções dos funcionários LGBTQQICAPF2K+ no ambiente de trabalho, visando compreender os desafios enfrentados e as estratégias de superação adotadas.

Destarte, o papel das organizações na aceitação e inclusão LGBTQQICAPF2K+ vai além de meras políticas escritas; é um compromisso vital com a igualdade, respeito e dignidade para todos os colaboradores. Ao reconhecer e abordar as barreiras à plena participação da comunidade LGBTQQICAPF2K+ no ambiente de trabalho, as organizações cultivam um bom clima de diversidade e inclusão e também promovem um espaço onde todos os indivíduos

podem prosperar livremente, sem medo de discriminação ou preconceito. Nesse sentido, cada passo dado em direção à criação de ambientes de trabalho verdadeiramente inclusivos não é apenas um ato de responsabilidade social, mas também um investimento no progresso, na inovação e na realização plena do potencial humano.

REFERÊNCIAS

- ALVES, Mario Aquino; GALEÃO SILVA, Luís Guilherme. **A CRÍTICA DA GESTÃO DA DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES**. 3. ed. São Paulo: Revista de administração de empresas, 2003. v. 44. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/pxZ7ftJN4cHCWhQKH5ZV7nn/?lang=pt>. Acesso em: 21 set. 2023.
- BENEVIDES, Bruna G; BONFIM NOGUEIRA, Sayonara Naider. **Dossiê assassinatos e violência contra travestis e transexuais brasileiras em 2020**. Sao paulo: Expressão popular, 2020
- BITENCOURT, Kylanne. Pesquisa Ethos/Época de Inclusão revela avanço na promoção de grupos minorizados. **Instituto Ethos**, 2023. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/cedoc/pesquisa-ethos-epoca-de-diversidade-equidade-e-inclusao-revela-que-empresas-brasileiras-estao-avancando-na-promocao-de-grupos-minorizados/>. Acesso em: 21 set. 2023.
- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 09 de set de 2023
- BRASIL. Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989. Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios. Brasília, DF. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/campanhas-e-produtos/direito-facil/educacao-semanal/discriminacao-ou-preconceito-1#:~:text=Lei%20n%C2%BA%207.716%2C%20DE%205,Art>. Acesso em: 23 set. 2023.
- BRASIL. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. Diário Oficial da União, Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM. Acesso em: 23 set. 2023.
- BRASIL. Projeto de Lei do Senado Federal nº 134 de 2018. Plenário do Senado Federal, Brasília- DF, 2018. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/132701>. Acesso em: 23 set. 2023.
- CORTEZ, Pedro Afonso *et al.* **Sexismo, misoginia e LGBTQ fobia: desafios para promover o trabalho inclusivo no Brasil**. Rio de Janeiro: Revista de Saúde Coletiva, 2019. Acesso em: 12 abr. 2024.
- FERREIRA NETO, Eduardo Vicente. **Políticas pela diversidade e gestão das diferenças? A inclusão de pessoas LGBTQIAPN+ nas organizações**. João pessoa: IFPB, 2023. 15 p.
- FERREIRA, Aurélio Buarque De Holanda. Dicionário online. **Heteronormatividade**, 2019. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/heteronormatividade/>. Acesso em: 17 set. 2023.
- GALÁN PICHARDO, José Ignacio *et al.* GUIA ADIM LGBTI. Inclusão da diversidade sexual e identidade de gênero em empresas e organizações. **Universidad complutense madrid**, 2019. Disponível em: <https://docta.ucm.es/entities/publication/0b0bc7bc-a6b0-4818-978e-d4f951bf68e7>. Acesso em: 17 set. 2023.
- GALVÃO, Luiza Alves Borges. **DIVERSIDADE LGBTQIA+ NAS ORGANIZAÇÕES:**

Um estudo entre estudantes de Administração. Brasília: Monografia, 2022. 1-48 p.

Galvin, T. (2006). “*Re-Evaluating Diversity*”: *Reviving critical discourse in diversity research in organizationn studies. Academy of Management Best Conference Paper of 2006*

GARCIA MARTINEZ, M., ZOUAGHI, F., & GARCIA MARCO, T. (2017). Diversity is strategy: The effect of R&D team diversity on innovative performance. *R & D Management*, 47(2), 311-329. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/radm.12244>. Acesso em: 20 set. 2023.

GARCIA, Agnaldo; SOUZA, Eloisio Moulin De. **Sexualidade e trabalho: estudo sobre a discriminação de homossexuais masculinos no setor bancário.** Rio de Janeiro, 2010. Acesso em: 12 abr. 2024.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002. Disponível em: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/150/o/Anexo_C1_como_elaborar_projeto_de_pesquisa_-_antonio_carlos_gil.pdf. Acesso em: 15 out. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pesquisa inédita do IBGE, 2,9 milhões de adultos se declararam homossexuais ou bissexuais em 2019. **Agência IBGE notícias**, 2022. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/33785-em-pesquisa-inedita-do-ibge-2-9-milhoes-de-adultos-se-declararam-homossexuais-ou-bissexuais-em-2019>. Acesso em: 23 set. 2023.

INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL. **www.ethos.org.br.** como estruturar o programa diversidade. São Paulo: Instituto Ethos, 2000. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/wp-content/uploads/2012/12/30.pdf>. Acesso em: 14 set. 2023.

IRIGARAY, Hélio Arthur Reis *et al.* **Humor e Discriminação por Orientação Sexual no Ambiente Organizacional.** Curitiba: RAC, 2010. Acesso em: 13 abr. 2024.

IRIGARAY, Helio Arthur; FREITAS, Maria Ester. **Estratégia de Sobrevivência dos Gays no Ambiente de Trabalho.** Rio de Janeiro: PSICOLOGIA POLÍTICA, 2013. Acesso em: 13 abr. 2024.

JÚNIOR, Carlos Augusto Alves De Sousa; MENDES, Diego Costa. **Políticas públicas para a população LGBT: uma revisão de estudos sobre o tema.** Rio de janeiro: Cad. EBAPE.BR, 2020. Acesso em: 14 abr. 2024.

KOCHE, José Carlos. **Fundamentos de metodologia científica.** 34. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2016.

LIMA, Luís. 10 empresas que fazem diferença e a lição de casa para a inclusão de LGBTs. **CNN Brasil Business**, 2020. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/10-empresas-que-fazem-diferenca-e-a-licao-de-casa-para-a-inclusao-de-lgbts/>. Acesso em: 23 set. 2023.

MANUAL, LGBT. **O Compromisso das Empresas com os Direitos Humanos LGBT: orientações para o mundo empresarial em ações voltadas a lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais.** São Paulo: Instituto ETHOS, 2013. Disponível em:

https://www.ethos.org.br/wp-content/uploads/2013/12/Manual-LGBT_Dez_2013.pdf. Acesso em: 17 set. 2023

MARINHO, Denise. OIT: Empresas estão atentas à diversidade, mas inclusão ainda é desafio no mundo corporativo. **Nações unidas brasil**, 09 nov. 2021. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/157418-oit-empresas-est%C3%A3o-atentas-%C3%A0-diversidade-mas-inclus%C3%A3o-ainda-%C3%A9-desafio-no-mundo-corporativo>. Acesso em: 07 set. 2023.

MENEZES, M.; OLIVEIRA, A.; NASCIMENTO, A. LGBT E MERCADO DE TRABALHO: UMA TRAJETÓRIA DE PRECONCEITOS E DISCRIMINAÇÕES. Campina Grande: Realize, 2018. Disponível em: <https://www.editorarealize.com.br/index.php/artigo/visualizar/40228>. Acesso em: 23 set. 2023.

MINDMINERS. Publicidade e propaganda na visão dos consumidores. 2018. Disponível em: https://www.abcdacomunicacao.com.br/wp-content/uploads/Mind-Miners_Estudo-Publicidade.pdf. Acesso em: 23 set. 2023.

MIRANDA, Débora. Diversidade nas empresas aumenta inovação e melhora competitividade. **folha de sao paulo**, 2018. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/seminariosfolha/2018/08/diversidade-nas-empresas-aumenta-inovacao-e-melhora-competitividade.shtml>. Acesso em: 09 set. 2023.

NICOLI, Pedro Augusto Gravatá; DUTRA, Renata Queiroz. **Direitos trabalhistas como direitos LGBTI+: uma leitura queer dos retrocessos sociolaborais no STF**. Rio de Janeiro: Direito e Práx, 2022. Acesso em: 13 abr. 2024.

PEREIRA, Jamille Barbosa Cavalcanti; HANASHIRO, Darcy Mitiko Mori. Ser ou não ser favorável às práticas de diversidade? eis a questão. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 14, n. 4, p. 670-683, ago. 2010.

POMPEU, Samira Loreto Edilberto; SOUZA, Eloisio Moulin De. **A DISCRIMINAÇÃO HOMOFÓBICA POR MEIO DO HUMOR: NATURALIZAÇÃO E MANUTENÇÃO DA HETERONORMATIVIDADE NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL**. Rio de Janeiro: Revista Organizações & Sociedade, 2019. Acesso em: 12 abr. 2024.

POUPART, Jean *et al.* **A pesquisa qualitativa**: Enfoques epistemológicos e metodológicos. Rio de Janeiro: Vozes, 2008.

RÉGIO, Beatriz De Araújo *et al.* **A divulgação de práticas corporativas voltadas para a inclusão da população LGBTI**. São Paulo: Direito GV, 2022. Acesso em: 14 abr. 2024.

RIGHTS, United Nations Human. **Nascidos livres e iguais**: orientação sexual e identidade de gênero no regime internacional de direitos humanos. Brasília, 2013. Disponível em: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/BornFreeAndEqualLowRes_Portuguese.pdf. Acesso em: 29 set. 2023.

RODRIGUES QUEIROZ, Carlos Sérgio *et al.* ANÁLISE DA LITERATURA DA BASE DE PERIÓDICOS SPELL SOBRE A TEMÁTICA GESTÃO DA DIVERSIDADE. **Revista Estudos e Pesquisas em Administração**, v. 2, n. 2, p. 17, 2018.

SANTOCAOS. **Pesquisa Demitindo preconceitos**. Disponível em: <https://estudos.santocaos.com.br/demitindopreconceitos/>. Acesso em: 17 set. 2023.

SANTOS, Ana Christina; ALCAIRE, Rita. **The heterocisnormative glass ceiling: a literature and survey review of LGBTQI+ discrimination in the workplace in Portugal**. DIAL Working Paper Series, 2020. Disponível em: https://dynamicsofinequality.org/wp-content/uploads/2020/10/DIAL_WP_Santos_Alcaire_Heterocisnormative_glass_ceiling.pdf. Acesso em: 17 set. 2023.

SARAIVA, Luiz Alex Silva; IRIGARAY, Hélio Arthur dos Reis. Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso? **Revista de Administração de Empresas**, v. 49, n. 3, p. 337-348, 2009.

SILVA DOS SANTOS, Thiago; MOURA BENEVIDES, Tânia. A Falácia Organizacional: Uma Análise Sobre a Percepção dos Trabalhadores LGBTQ em Relação às Políticas da Diversidade. v. 3, p. 431, 2019.

SILVA, Ana Francisca Claro Da. **Identidade sexual, a discriminação no mercado de trabalho e estratégias identitárias para estilhaçar a heteronormatividade**. Portugal: Dissertação de mestrado, 2023.

SNEADER, Kevin; SINGHAL, Shubham. Diversity Matters: América Latina: Por que empresas que adotam a diversidade são mais saudáveis, felizes e rentáveis. **McKinsey & Company**, 2020. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/br/our-insights/diversity-matters-america-latina#>. Acesso em: 15 set. 2023.

SULIANO, Daniel *et al.* **Orientação sexual e seus efeitos no mercado de trabalho: um estudo com base na técnica de revisão sistemática**. Ceará: R. bras. Est. Pop, 2022. Acesso em: 14 abr. 2024.