



**UNIVERSIDADE ETADUAL DE CAMPINAS  
INSTITUTO DE ECONOMIA**

**VINÍCIUS CASTELLI MALANDRIN**

**Comunidade LGBT e o Mercado de Trabalho - Integração e Permanência**

Campinas, 2018





**UNIVERSIDADE ETADUAL DE CAMPINAS  
INSTITUTO DE ECONOMIA**

VINÍCIUS CASTELLI MALANDRIN

**Comunidade LGBT e o Mercado de Trabalho - Integração e Permanência**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas, como requisito para obtenção do título de bacharel em Ciências Econômicas, sob a orientação do Prof. Dr. Luís Renato Vedovato.

Campinas, 2018

## **Agradecimentos**

Agradeço primeiramente a Deus que me capacitou para todo esse processo de aprendizado chamado graduação. A toda minha família pelo apoio em todos esses anos, e que não me desampararam em nenhum momento sequer. A todos meus professores que durante essa caminhada me ensinaram muito além do que teoria, mas sim a enxergar o mundo com outros olhos. Meus amigos mais chegados que irmãos que me acompanharam e me apoiaram durante toda essa caminhada. E por último, e não menos importante, meu orientador, professor Luís Renato Vedovato, por toda a dedicação despendida comigo durante esse trabalho.

## Resumo

O presente trabalho tem como objetivo analisar a integração da comunidade LGBT – Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Transgêneros – no mercado de trabalho brasileiro, levando em consideração o preconceito existente na sociedade brasileira, buscando entender como essa população está empregada, e em contrapartida como as empresas referências na inclusão estão trabalhando esse tema não apenas no quesito contratação do público, mas na integração em si. Dessa forma a análise se deu de duas formas, o primeiro com levantamento de informações para entender o emprego da comunidade no Brasil, e como é encarada a diversidade no ambiente organizacional. Para isso a metodologia utilizada, além de uma breve revisão bibliográfica conceituando LGBT e mercado de trabalho, houve também um levantamento de informações sobre como ocorre o preconceito dentro da instituição e apresentando o Fórum de Empresas e Direitos LGBT como o que há de mais avançado no empenho para a integração e permanência do LGBT no mercado de trabalho.

Palavras-chave: LGBT, Mercado de Trabalho, Diversidade.

## **Abstract**

This study aims to analyze the integration of the LGBT - Lesbian, Gay, Bisexual, Transsexual, Transsexual and Transgender community into the Brazilian labor market, taking into account the preconceptions in Brazilian society, trying to understand how this population is employed, and in return, as the references in inclusion are working on this theme not only in the hiring of the public, but in the integration itself. Thus, the analysis took place in two ways, the first with information gathering to understand community employment in Brazil, and how diversity in the organizational environment is viewed. For this, the methodology used, besides a brief bibliographical review conceptualizing LGBT and labor market, there was also a survey of information about how prejudice occurs within the institution and presenting the “Fórum de Empresas e Direitos LGBT” as the most advanced in the commitment to the integration and permanence of LGBT in the labor market.

Keywords: LGBT, Labor Market, Diversity,

## Lista de Figuras

Figura 1: <b>Comunidade LGBT no Brasil</b> .....	13
Figura 2: <b>Você já ouviu algum tipo de homofobia no ambiente de trabalho</b> .....	22

## Sumário

Agradecimentos.....	4
Resumo .....	5
Abstract.....	6
Lista de Figuras .....	7
Introdução.....	9
Capítulo 1: Os estudos e conceitos: .....	12
1.1 População LGBT:.....	12
1.1.1 Os estudos.....	12
1.2 O Mercado de Trabalho: .....	17
Capítulo 2: O acesso da comunidade LGBT ao Mercado de Trabalho.....	21
2.1 O preconceito e a discriminação:.....	21
2.2 O mercado de trabalho no Brasil .....	22
Capítulo 3: O combate ao preconceito e os desafios quanto a permanência .....	25
Conclusão.....	30
Referências Bibliográficas .....	33

## Introdução

O interesse do presente trabalho nasceu da constatação empírica sobre a exclusão do LGBT do mercado de trabalho, porém fez-se necessário entender qual a profundidade desse fenômeno, e como isso de fato atinge a comunidade LGBT. Segundo uma reportagem da Jornalista pela UniBH, com a crise econômica profunda que vivemos nos últimos anos e o crescente retrocesso no mercado de trabalho ficou muito nítida a questão da inclusão do LGBT neste, segundo a reportagem:

*“...Dois estudos recentes, feitos em 2015, mostram que as falhas nessa matrix do mercado de trabalho acontecem com mais frequência do que deveriam – e, por outro lado, fazem com que cada vez mais pessoas tenham a tendência de esconder sua opção sexual por medo de perder o emprego.*

*O levantamento feito pela empresa de recrutamento Elancers, em 2015, mostrou que 18% dos recrutadores de 1.500 empresas em todo o Brasil não contratariam uma pessoa homossexual para algum cargo.*

*Já a consultoria de engajamento Santo Caos fez, no mesmo ano, uma entrevista com 230 profissionais LGBT de 14 estados, na faixa etária de 18 a 50 anos, compondo um rol de diversos segmentos. Desse universo, 40% já disseram ter sofrido discriminação direta por sua sexualidade e todos – sem exceção – relataram o constrangimento da discriminação velada.*

*Mas como pode o mercado de trabalho ser, ainda, tão hostil com a inclusão LGBT em diversas frentes se, no Facebook, a maioria dos seus amigos publicam textões em prol da causa LGBT e colocam filtros nas fotos que propagam a diversidade? Mesmo que seja impossível saber a real proporção entre uma coisa e outra, a resposta vai ser a mesma, com a mesma simplicidade de sempre: preconceito.*

*Não há, na ciência, nenhum estudo que comprove que uma pessoa homossexual é menos capaz do que uma heterossexual em desenvolver alguma tarefa. Por isso, não há o menor sentido em*

*recrutar profissionais baseado nas pessoas com quem eles se relacionam. O que faz com que a oferta de oportunidades seja tão discrepante, ainda que velada, é o medo da diversidade.” (MENINI, Laís. “Inclusão LGBT no mercado de trabalho: precisamos falar sobre isso.)”*

Outro dado extremamente alarmante, é que apesar de “75% das empresas terem políticas que proíbem discriminação por identidade de gênero e orientação sexual, muitos profissionais LGBT não se sentem confortáveis para se assumirem no trabalho. De acordo com um estudo divulgado no final de janeiro pelo Center for Talent Innovation, 61% dos funcionários LGBT no Brasil dizem esconder sua sexualidade para colegas e gestores.” (BELLONI, Luiza. “61% dos profissionais LGBT brasileiros escondem sua orientação no trabalho, diz pesquisa”.), A pesquisa, segundo a reportagem de Belloni, foi feita em duas etapas e ouviu mais de 12,2 mil profissionais em diversos países incluindo o Brasil. Deste total, 1.964 são lésbicas, gays, bissexuais e pessoas trans, ela revela que:

*“No Brasil, além de 61% dos profissionais LGBT não assumirem sua orientação sexual ou a identidade de gênero, 49% disseram que não a escondem, mas não falam abertamente sobre o assunto no ambiente de trabalho e alteram o próprio comportamento para se integrar entre os colegas.*

*Em outros países, como a África do Sul, o percentual é mais baixo, mas continuam próximos dos 50%. Nos Estados Unidos e na Inglaterra, estes percentuais caem para 30% e 28%, respectivamente. O maior impedimento para assumir a sexualidade ou a identidade de gênero é a discriminação.*

*Ainda segundo o estudo, apesar dos avanços em relação ao tema, a homossexualidade é considerada um crime em 75 países, como Índia, Rússia e Cingapura. Em oito deles, leis preveem pena de morte para quem tiver relações homoafetivas. Nestes países, o número de profissionais LGBT que assumem a orientação cai drasticamente.*

*Entre as 500 maiores empresas do mundo, citadas pela Fortune, 93% proíbem qualquer discriminação de identidade de gênero e*

*orientação sexual. Para a fundadora e CEO do Center for Talent Innovation, Sylvia Ann Hewlett, este fato tem ligação com a produtividade da empresa.” (BELLONI, Luiza. “61% dos profissionais LGBT brasileiros escondem sua orientação no trabalho, diz pesquisa”.)*

Assim fica evidenciada a necessidade de discorrer acerca do tema, entendendo primeiramente quem é o LGBT e o que é o mercado de trabalho, em seguida como ocorre o preconceito dentro do âmbito organizacional, e de que forma está caminhando e se desenvolvendo o tema dentro das organizações pra combater o preconceito e estimar a integração e permanência.

## **Capítulo 1: Os estudos e conceitos:**

### **1.1 População LGBT:**

O Brasil começa a dar atenção a assuntos ligados a homossexualidade em meados do século XIX com os médicos higienistas cujas teses “buscavam identificar traços comuns aos então chamados pederastas e viragos e salientar a degeneração contida nos corpos de homens e mulheres que mantinham relações sexuais com pessoas do mesmo sexo” (Góis). Durante o século XX os estudos foram se desenvolvendo e começaram a abordar homossexualidade relacionando-a a construção social. Com a AIDS, que estourou nos anos de 1980, fez, nos anos de 1990, os estudos sobre a homossexualidade impulsionarem, porém, segundo Góis, deixou o tema extremamente atrelado ao campo dos processos saúde-doença, onde a AIDS passou inclusive a ser popularmente chamado como “câncer gay”. Já a autora Nunan faz uma relevante colocação ao dizer que a questão da AIDS levou às discussões além da doença, como questões morais, de diferenças sexuais e de educação sexual e de seu efeito nos estereótipos e preconceitos sofridos pelos homossexuais.

#### **1.1.1 Os estudos**

O estudo da homossexualidade tem sido muito intenso nos últimos anos e tem incorporado perspectivas interdisciplinares incluindo as áreas de história, sociologia, comunicação, psicologia e várias outras. Em 2010, pela primeira vez, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) contabilizou a população LGBT, apontando a existência de 60 mil casais homossexuais no Brasil. Durante a coleta de dados, foi realizada uma campanha pela Associação Brasileira de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais visando incentivar os homossexuais a declararem sua condição sexual, dado que ainda existe grande parte da população LGBT que permanece enrustida e receosa de assumir sua homossexualidade. Estima-se, segundo pesquisa da InSearch Tendências e Estudos de Mercado (2012), que a população LGBT no Brasil seja de 18 milhões de pessoas.

**Figura 1**  
**Comunidade LGBT no Brasil**



Extraído de "Infográfico sobre a comunidade LGBT no mercado de trabalho." Acessado em 05/11/2018

LGBT é a sigla utilizada atualmente no Brasil para designar Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Transgêneros. Até o ano de 2008, era utilizada a sigla GLS (Gays, Lésbicas e Simpatizantes) para representar a diversidade sexual. Porém, na 1ª Conferência Nacional de Gays, Lésbicas, Bissexuais, Travestis e Transexuais, realizada em Brasília no dia 7 de Junho de 2008, adotou-se o termo LGBT, termo padrão em todo o mundo. A sigla LGBT é utilizada para representar toda a diversidade sexual, há quem estenda a sigla, como por exemplo o programa USP diversidade que coloca LGBTQIA, como a "sigla para definir Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais, Transgêneros, queer (atua com a ideia que abrange as pessoas de ambos os gêneros que possuem uma variedade de orientações, preferências e hábitos sexuais, ou seja, um termo neutro que possa ser utilizado por todos os adeptos desse movimento), Intersexo (pessoas em que a sua

característica física não é expressa por características sexuais exclusivamente masculinas ou femininas) e assexual (pessoa que não possui atração sexual nem por homens e nem por mulheres ou que não possua orientação sexual definida)” (“O que é LGBTQIA”, disponível em: <http://prceu.usp.br/uspdiversidade/lgbtqia/o-que-e-lgbtqia/>), porém manteremos nesse trabalho o uso da sigla LGBT, para facilitar o desenvolvimento do mesmo, porém fica evidenciado que a sigla tem aumentando refletindo o sucesso da luta em prol da visibilidade da comunidade.

É necessário deixar claro que cada grupo nela representado tem suas particularidades. Lésbicas, mulheres que se relacionam afetiva e emocionalmente com outras mulheres, gays, homens que se relacionam afetiva e emocionalmente com outros homens, e bissexuais, indivíduos que se relacionam afetiva e emocionalmente com pessoas tanto do sexo masculino quanto feminino, são termos mais conhecidos e facilmente compreendidos pela maioria das pessoas. Quando tratamos de transexuais e travestis, no entanto, ainda existe uma notável confusão em relação ao que significa cada termo. Os transexuais são indivíduos cujos corpos não pertencem à identidade de gênero que gostariam. Para eles, a cirurgia de mudança de sexo é que valida a transformação. É neste ponto que os transexuais se diferem dos travestis, que não têm como objetivo a cirurgia de mudança de sexo. Os travestis não buscam ajustar seus corpos ao modelo binário de gênero que impera na sociedade atual. Consideraremos suficiente o tratamento do público LGBT como um só segmento, o que não implica em negação de que cada grupo representado pela sigla LGBT possa ser tratado como um segmento específico. Nunan explicita que os universos gay e lésbico podem se cruzar e de fato se cruzam, mas se mantêm autônomos e que, apesar de compartilharem da mesma orientação sexual, homossexuais masculinos e femininos não compartilham da mesma identidade.

A comunidade tem conquistado uma série de direitos e sua representação na mídia vem sendo cada vez maior. Desde maio de 2011, por exemplo, o STF reconhece a união estável homoafetiva, o que permitiu que outros tribunais e órgãos seguissem o mesmo caminho. A partir daí casais homoafetivos passaram ter o direito de colocar seus parceiros como dependentes na declaração do Imposto de Renda, bastando atender aos mesmos requisitos exigidos aos casais heterossexuais. Antes disso, já em 2010, casais homoafetivos podiam incluir seus

parceiros como dependentes em qualquer plano de saúde brasileiro, segundo a Agência Nacional de Saúde Suplementar. Segundo estatísticas do Registro Civil divulgadas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2013, o número de uniões entre pessoas do mesmo sexo foi de 3.071 casais. Outro fato interessante foi a decisão judicial de setembro de 2013, que determinava que o Ministério da Saúde tomasse providências no sentido de facilitar o acesso a cirurgias de transgenitalização e adequação sexual pelo Sistema Único de Saúde (SUS). O Ministério da Saúde determinou, em novembro do mesmo ano, que os hospitais teriam até 30 dias para se adequarem às novas diretrizes, que incluíam a criação de um Serviço de Atenção Especializado no Processo Transexualizador, bem como definiam que o SUS deveria arcar com ações terapêuticas para travestis e transexuais por meio das Redes de Atenção Básica.

São muitas conquistas inquestionáveis, porém o preconceito e a discriminação ainda estão enraizados na sociedade brasileira e os integrantes da comunidade LGBT ainda são estigmatizados nos diversos núcleos em que estão inseridos, e isso parece vir se intensificando com a atual eleição de 2018 no Brasil. Segundo Souza e Pereira, “no Brasil, intolerância, brincadeiras maldosas, homofobia e até violência física estão ainda presentes na realidade dos homossexuais”. Trevisan acrescenta que no Brasil, as elites sempre coibiram de diversas formas a atividade homossexual, por exemplo, por meio da Inquisição, de códigos penais, portarias policiais e censura estatal.

Os homossexuais ainda continuam estigmatizados. Estigma é um termo relacionado à vergonha e desonra, sendo o indivíduo estigmatizado alguém cuja identidade social não é aceita pela sociedade, que considera este indivíduo como defeituoso podendo expô-lo ao preconceito e à discriminação. A comunidade LGBT sofre diversos tipos de preconceito e discriminação em seus ambientes de trabalho, sociais e até familiares devido ao seu estigma, ou seja, o fato de serem diferentes do que a sociedade considera “normal”. Ser “normal” é um conceito perante a sociedade que se relaciona à heterossexualidade e tem sua raiz na heteronormatividade e na lógica binária que imperam nela, como colocam Souza e Carrieri, esta lógica binária coloca homossexual versus heterossexual, masculino versus feminino e nela é impossível que se fale em múltiplas sexualidades, dado que sempre existirá um polo desvalorizado. Em qualquer sociedade onde se considera

como modelo o casal heterossexual reprodutivo, heteronormatividade, e que acredita que todo indivíduo deve ser heterossexual, a homossexualidade torna-se automaticamente o lado desvalorizado porque vai contra a lógica do binarismo de gênero.

Com esse cenário o mais comum, para evitar ser vítima de preconceito e discriminação, é que o LGBT se esconda, principalmente no ambiente de trabalho. No trabalho a discriminação pode significar estagnação profissional ou até mesmo perder o emprego. A pesquisa Demitindo Preconceitos – porque as empresas devem sair do armário, realizada em 2015 pela consultoria Santo Caos, 53% das 230 pessoas entrevistadas não assumem, ou assumem somente para algumas pessoas, sua sexualidade no trabalho. O homossexual aprende a silenciar sua sexualidade desde cedo, no âmbito familiar e logo este silêncio se estende ao âmbito público para fugir de hostilizações, é o que explica Medeiros. Assumir a sexualidade envolve uma carga emocional muito grande para um homossexual e estes escondem sua sexualidade devido a sentimentos de medo e receio. A própria família pode ser prejudicial, quando se distancia do indivíduo homossexual, atuando assim como em exemplo de como a sociedade vai ou discriminar explicitamente, ou isolar. Há homossexuais que escondem sua sexualidade para fugir do preconceito, porém esta situação não é sinônimo de saúde emocional, pois estes apresentam baixos níveis psicológicos de satisfação na vida, comprometendo, inclusive, sua saúde. Nunan ainda coloca que o isolamento social é outra consequência da omissão da sexualidade, pois homossexuais enrustidos temem fazer ou dizer qualquer coisa que revele suas verdadeiras identidades.

Há por outro lado travestis e transexuais, onde não é possível esconder a sexualidade, pois há travestis, que constituem um gênero específico cuja condição marca seus corpos, impossibilitando a invisibilidade, e há transexuais, que são constantemente confundidos com travestis. Os transexuais, buscam a normalização a partir da cirurgia de redesignação sexual que ajustará seus corpos às suas identidades de gênero. Os travestis, que são os que mais sofrem violência entre os LGBT, vão além da questão da relação sexual entre parceiros do mesmo sexo ao se recusarem normalizarem seus corpos de acordo com os padrões de gênero e indo contra o que é considerado normal: matriz heterossexual e modelo binário de gênero.

O preconceito é algo inerente à sociedade brasileira, com o LGBT não seria diferente. A partir do século XIX, quando os papéis masculino e feminino foram definidos relacionando com paternidade e maternidade, tornou-se anormal tudo aquilo que fugisse deste padrão. Para colocar fim a esse preconceito e discriminação fazem-se necessárias mudanças estruturais de valores e cultura, que vão desde o ambiente social, passando pelo familiar e chegando ao ambiente organizacional. Para isso é necessária a desconstrução desse conceito binário e dicotômico que opõe masculino e feminino e também a desconstrução da homossexualidade e heterossexualidade como identidades.

## **1.2 O Mercado de Trabalho:**

Antes de entender o mercado de trabalho, vamos entender o que é o trabalho. Aqui não nos interessa entendê-lo como o esforço físico, uma energia utilizada por homens ou máquinas, de forma ampla, onde o trabalho se torna a forma pelo qual o homem se apropria da natureza, transformando-a, para sua sobrevivência. O mais conveniente aqui é entender o trabalho ligado ao termo de ciência econômica, que nasce com o advento da primeira revolução industrial e proporciona o surgimento da economia política, com os clássicos Adam Smith, David Ricardo e Karl Marx e as teorias do valor-trabalho.

Com o desenvolvimento das forças produtivas o trabalho assume formas mais concretas com a finalidade de produzir mercadorias e gerar excedentes econômicos. Pois a capacidade de transformar a natureza para atender necessidades faz com que o trabalho gere valor, valor esse suficiente para suprir os custos de sobrevivência do trabalhador e ainda “sobrar” um excedente econômico. Dessa forma o trabalho assume uma finalidade de gerar riqueza para acumulação mediante o excedente econômico que ele produz, e assim o objetivo inicial ligado a sobrevivência deixa de ser o primordial.

Assim o mercado de trabalho aparece como algo inerente à sociedade moderna, ou capitalista, e “... pode-se encaminhar a discussão sobre mercado de trabalho sob alguns postulados: o trabalho quando se "coisifica" e passa a ter valor de troca no mercado, incorpora um fenômeno moderno que acompanhou o modo de produção capitalista; as leis do mercado, com suas nuances conjunturais,

estabelecem o preço do trabalho, ou seja, estabelecem o quanto vale a força de trabalho dos indivíduos..." (Varella e Pierantoni).

*"A noção ortodoxa de mercado de trabalho é a de equilíbrio entre a oferta e a demanda de um fator de produção para um preço denominado salário (BRUNHOFF, 1991). O mercado de trabalho pode ser considerado um "termômetro" da economia. Tanto nos períodos de desenvolvimento como nos de crise, ele sofre variações que são medidas, principalmente, pelo desemprego.*

*Há consenso entre os teóricos da economia de que, por hipótese, existiria um "desemprego natural", que pode ser justificado por efeito de mudanças das técnicas de produção, do deslocamento dos processos de trabalho para fora do país, ou mesmo por modificação de hábitos sociais. Os economistas ortodoxos chamam de desemprego voluntário e Keynes aponta que o desemprego involuntário é um sinal de crise (BRUNHOFF, 1991).*

*Em oposição a esta aceção, está a concepção marxista, que revela uma assimetria dos agentes econômicos - donos do capital e trabalhadores - que define o preço da força de trabalho no mercado, ou seja, o salário. Nesta concepção, o que regula o valor do salário no mercado é a lei de oferta e demanda, que tem na base a "superpopulação relativa" (VARELLA e PIERANTONI).*

Desse debate desenvolve-se a teoria econômica acerca do mercado de trabalho, do emprego e conseqüentemente o desemprego.

De outro lado temos o artigo de Cavazotte, Lemos e Viana, "Novas gerações no mercado de trabalho: expectativas renovadas ou antigos ideais?" que traz uma reflexão mais atual sobre carreira e as novas gerações no mercado de trabalho, ao discutir o assunto sob a luz de um estudo realizado pelo *Meaning of Working International Research Team* que "discute o tema a partir de cinco grandes dimensões: 1) a centralidade do trabalho para as pessoas, comparativamente a outros domínios da vida, como a família e o lazer; 2) as normas sociais sobre direitos e deveres do indivíduo no trabalho; 3) o papel atribuído ao trabalho pelos indivíduos em sua vida; 4) a importância relativa das recompensas tangíveis e intangíveis

obtidas no trabalho; e 5) a identificação do indivíduo com os diferentes papéis que exerce no ambiente de trabalho.” (Cavazotte, Lemos e Viana).

O trabalho tem um sentido reativo e que depende de questões históricas e culturais, o acesso das mulheres ao mercado de trabalho, por exemplo, é um evento extremamente importante e que foi proporcionado pelo período das Grandes Guerras Mundiais. Claro que isso está em um contexto global, quando nos voltamos para o Brasil o problema está muito mais enraizado, como discutiremos nessa monografia, a sociedade brasileira patriarcal mantém extremamente a margem mulheres, negros e LGBT, sendo esse um desafio estrutural ligado à misoginia, racismo e LGBTfobia presentes de forma expressiva na sociedade brasileira.

O mercado vem se alterando em uma velocidade extremamente alta nas últimas décadas devido aos avanços tecnológicos que se expandem de forma exponencial, fazendo com que o trabalho fosse se “transferindo das mãos para as mentes(...) Essas e outras transformações influenciam as peculiaridades da experiência humana, o que pode provocar mudanças em padrões de sentido do trabalho ao longo do tempo.” (Cavazotte, Lemos e Viana). Há uma literatura abundante que discute as carreiras no momento atual refletindo mudanças no mercado de trabalho. Destacando transformações profundas na estrutura das carreiras, há dois termos cunhados por Arthur e Rousseau que tem por objetivo oporem-se às carreiras organizacionais tradicionais, são eles: “carreira sem fronteiras” e “carreira proteana”. Tradicionalmente era possível desenvolver sua carreira em uma mesma empresa, construindo assim algo duradouro com a empresa. Muito comum no pós-guerras essa tendência começa a sofrer revés, segundo estudiosos, nos anos de 1980, quando as empresas começam a se reestruturar e inauguram um novo modelo de Cadeias Globais de Valor, desverticalizando suas estruturas produtivas, se desfazendo de ativos não lucrativos, “dividindo” e “espalhado” as partes do processo produtivo ao redor do mundo e com isso consecutivamente trazendo uma dinâmica diferente ao mercado de trabalho e uma mudança em como as carreiras são pensadas.

Nesse novo contexto indivíduo e empresa passam a ser coisas independentes, mudando o postulado de que sua carreira seria desenvolvida em uma única empresa em simbiose com o desenvolvimento da firma. O indivíduo agora é “independente” e possui uma trajetória profissional individual, ou seja, uma

“carreira sem fronteira”, onde ele é o único responsável pelo desenvolvimento da mesma.

Vejamos na sequencia como então acontece essa intersecção entre a comunidade LGBT e o mercado de trabalho.

## Capítulo 2: O acesso da comunidade LGBT ao Mercado de Trabalho

### 2.1 O preconceito e a discriminação:

Antes de qualquer coisa é importante entender, como muito bem colocado por Menezes, Oliveira e Nascimento, na introdução de seu trabalho, “LGBT e Mercado de Trabalho: uma trajetória de preconceitos e discriminações”, que a população LGBT possui demandas com especificidades e particularidades ligadas ao sistema econômico-social no qual estamos inseridos, ou seja, ao capitalismo. Há relevância nessa introspecção quando, ao negligenciar e retirar direitos de cidadãos, e potencializadas pelo preconceito da sociedade, esse sistema coloca a comunidade LGBT em uma situação de vulnerabilidade social grave e diretamente ligada a outras demandas, como a dificuldade de acesso à educação, mercado de trabalho, saúde, previdência social, entre outros direitos humanos, civis, políticos e sociais. Aqui nos interessa discutir a face de mercado de trabalho, não que as outras demandas sejam menos importantes, muito pelo contrário, são tão ou mais importantes que.

O preconceito e a discriminação não existem por causa do capitalismo, que isso fique claro, porém como vimos na segunda parte do primeiro capítulo, a instituição do mercado de trabalho é algo inerente a esse sistema, que tem por premissa um modo de produção que se apropria de opressões às chamadas “minorias” para de certa forma “justificar” a sobreposição de uma classe sobre outra, deixando espaço então para que ondas crescentes de homofobia, transfobia, sexismo, racismo e etc, se espalhem e ganhem tamanho. O sistema capitalista se organiza de forma a manter a reprodução do seu modo de produção e da sua organização social, onde o patriarcado e a heteronormatividade é predominante, que por sua vez alimentam o preconceito e a discriminação que afetam todas as minorias, inclusive a objeto de estudo desse trabalho.

*“A pesquisa Demitindo Preconceitos – porque as empresas precisam sair do armário levantou que 38% das empresas têm restrições à contratação de homossexuais, apesar de 52% delas se declarar favorável à diversidade sexual. Na mesma pesquisa, 40% dos entrevistados afirmaram já ter sofrido preconceito no trabalho e 13% afirmaram ter encontrado dificuldades na hora de conseguir um*

*emprego por causa da orientação sexual. Observando o ranking das empresas “gay-friendly” de 2013, divulgado pela Câmara Internacional de Comércio dos Gays e Lésbicas, líder mundial em rede internacional de negócios LGBT, nota-se que a maioria das empresas ali constantes é estranha aos brasileiros.” (SIQUEIRA).*

Siqueira, baseado em Medeiros e Irifaray, deixa bem claro que é no âmbito profissional que o LGBT sofre mais preconceito, e que organizacionalmente falando, mulheres, negros, obesos, deficientes e homossexuais sofrem discriminação, mas as pessoas tendem a aceitar melhor diferenças étnicas, sociais e de gênero do que diferenças relacionadas à diversidade sexual.

## 2.2 O mercado de trabalho no Brasil

Figura 2

Você já ouviu algum tipo de homofobia no ambiente de trabalho



Quando nos voltamos ao mercado de trabalho formal o preconceito e a discriminação contra a comunidade LGBT fica bastante evidenciada. A figura ilustra como o Brasil lidera o índice de homofobia no mercado de trabalho. Medeiros “destaca quatro diferentes momentos que esse fenômeno se apresenta; a saber: a) na fase pré-contratual; b) fase contratual; c) desligamento do emprego; e d) pós-contrato. Na fase pré-contratual a discriminação se dá por ocasião da admissão do empregado, nesse momento a discriminação acontece muitas vezes por meio de questionamentos e investigações sobre a vida privada do empregado, visando com esse procedimento verificar se o trabalhador é ou não homossexual.” (Menezes, Oliveira e Nascimento).

As dificuldades para integrar o mercado de trabalho são inúmeras, e principalmente veladas e escondidas por trás de “perfis adequados”, mesmo que não fique explícito o LGBT sempre terá sua postura ou comportamento avaliados, e essa barreira se torna ainda mais intransponível para as pessoas trans, pois, como vimos na primeira parte do primeiro capítulo, suas identidades de gênero não são passíveis de “ocultar” como é muito comum com gays e lésbicas, se evidenciando assim tanto no comportamento quanto na aparência. A dificuldade dessas pessoas então de integrarem o mercado de trabalho já se explicita logo na fase pré-contratual, fazendo com que para essas pessoas seja ainda mais difícil se integrarem ao mercado formal de trabalho, ficando ainda mais à margem da sociedade, pois sem oportunidades elas ficam limitadas, restando muitas vezes a inserção no mercado informal ou em muitos casos o desemprego, tornando-se um grupo então extremamente vulnerável socialmente.

Ferreira e Siqueira confirmam essas dificuldades que o LGBT enfrenta na hora de conseguir um emprego ou se manterem nele, “... relatam ainda que o sofrimento no âmbito laboral está diretamente associado aos estereótipos construídos socialmente relacionados à imagem de pessoas LGBT. Dessa maneira, existe uma constante rejeição desses sujeitos nos processos de seleção.” (Menezes, Oliveira e Nascimento). Uma vez contratado, na esmagadora das vezes mantendo sua sexualidade escondida e mantendo os padrões heteronormativos, o pesadelo pode se tornar constante, afinal agora é o passo onde o LGBT decide se revela ou não sua sexualidade, pois na maioria das instituições ele vai enfrentar as piadas pejorativas, e assumir-se se torna um pesadelo, pois o preconceito e a discriminação

já ficaram evidenciados. Mas quando acontece da orientação sexual ser descoberta na chamada fase contratual é comum que o LGBT passe a ser submetido a exclusão pelos colegas de trabalho, ou o que é mais comum por piadas e ofensas, onde revela-se o preconceito, já não mais tão velado, podendo acontecer casos mais graves de assédio moral de colegas ou superiores. Justamente por isso o mais comum é que os homossexuais escondam sua orientação, tomando isso como “... um mecanismo de defesa contra a discriminação e a favor tanto do acesso e permanência desses sujeitos no mercado de trabalho quanto da sua promoção dentro da empresa.” (Menezes, Oliveira e Nascimento).

Segundo Irigaray e Freitas, diversidade sexual foi um tema constantemente negligenciado dentro das organizações, e as políticas ligadas a diversidade é um fenômeno recente, porém em muitos casos acaba sendo apenas teoria, o que se vê na prática é algo que passa muito longe. Irigaray traz a luz os benefícios empíricos trazidos pelas políticas de diversidade quando aplicadas corretamente, uma mão de obra heterogênea e diversificada tende a incentivar a criatividade de funcionários e contribui para um ambiente de trabalho muito mais produtivo dentro da organização. Mas, mesmo com constatações empíricas, ainda são raros os casos de empresas em que de fato as políticas de diversidade saem do papel, não passando de “meras falácias”.

A reportagem da Exame, “Conheça as empresas que abraçaram a causa LGBT no Brasil”, deixa claro que “O retrato geral do país ainda mostra uma intolerância brutal. “Há um abismo entre escritórios de grandes centros e a realidade em outras regiões”, diz Ricardo Sales, consultor de diversidade e pesquisador na Universidade de São Paulo. No ano passado, 343 LGBTs foram mortos no Brasil. Para empresas engajadas, expandir práticas para além das sedes é um desafio.” Ou seja, o Brasil é um país muito inóspito para o LGBT e infelizmente o mercado de trabalho é uma face muito difícil dessa realidade.

### **Capítulo 3: O combate ao preconceito e os desafios quanto a permanência**

Apesar das dificuldades enfrentadas e expostas até aqui, muito se tem avançado na questão de combate ao preconceito da comunidade LGBT dentro das organizações, “Em 2013, a Câmara Internacional de Comércio dos Gays e Lésbicas divulgou um ranking elencando as 10 empresas mais “gay-friendly” do mundo. O termo “gay-friendly” é empregado para designar lugares, pessoas, políticas e instituições que são abertas e inclusivas ao público LGBT, apoiando sua causa e buscando criar ambientes em que eles são tratados com respeito.” (SIQUEIRA). No Brasil o que há de mais avançado é o Fórum de Empresas e Direitos LGBT, que foi criado em 2013 para discutir práticas corporativas nessa área, e é o que há de mais avançado no país hoje, “a maioria – 32 delas – é composta de subsidiárias de empresas europeias ou americanas. Mas, entre as 16 que aderiram desde o início do ano passado, estão as cinco primeiras de origem brasileira. Três delas, curiosamente, atuam num setor considerado conservador, o jurídico.” (“Conheça as empresas que abraçaram a causa LGBT no Brasil”).

O Fórum de Empresas e Direitos LGBT elaborou 10 compromissos com o objetivo de orientar as práticas de cada empresa no e tema e orientar também os trabalhos do fórum, “Os “10 Compromissos da Empresa com a Promoção dos Direitos LGBTI+” expressam o entendimento sobre o papel das empresas, oferecem uma agenda de trabalho para todos e qualificam a demanda no relacionamento com o Estado e a Sociedade Civil.” (Fórum de Empresas e Direitos LGBT, disponível em <http://www.forumempresaslgbt.com/empresas/>). São eles:

1 – “Comprometer-se, presidência e executivos, com o respeito e com a promoção dos direitos LGBT”. Esse compromisso diz respeito ao alto escalão das organizações, onde ele assume a responsabilidade de promover os direitos aos LGBT, de não “compactuar com a discriminação” e sempre demonstrar seu repúdio a isso, “Rejeitar a homo-lesbo-transfobia nos negócios e atividades com stakeholders”, “Tornar públicos seus compromissos e práticas” de forma a contribuir com a visibilidade e respeito ao LGBT, reduzir riscos de discriminação, enfrentar a violência à comunidade, contribuir para a redução dos obstáculos a serviços

voltados ao HIV/aids, e “articular-se com outras organizações” sempre em busca de promover os direitos LGBT;

2 – “Promover igualdade de oportunidades e tratamento justo às pessoas LGBT”. Compromisso chave para essa monografia e de fundamental importância para a inclusão do LGBT. Aqui a empresa se compromete a estabelecer políticas e práticas de não discriminação a pessoas LGBT no recrutamento e seleção, com atenção especial aos travestis e transexuais. Estabelecer metas para a inclusão de pessoas trans e travestis, capacitar o RH para melhor entendimento e atenção ao tema, “Inserir o tema da orientação sexual e identidade de gênero em censos e pesquisas” dentro da organização quanto a clima, engajamento, saúde, bem-estar... Realizar ações para favorecer o desenvolvimento da carreira, acompanhar a avaliação dos gestores, implantar políticas e benefícios que promovam igualdade, e “estabelecer, voluntariamente, benefícios e condições favoráveis ao pleno desenvolvimento das pessoas LGBT”;

3 – “Promover ambiente respeitoso, seguro e saudável para as pessoas LGBT”. Aqui o compromisso está ligado a capacitação de gestores e equipes sobre o tema, implantando e aprimorando canal interno de reclamação, definindo políticas de não discriminação e responsabilização para o compromisso de erradicar práticas de discriminação a pessoas LGBT e a pessoas que vivem com HIV/aids, além de identificar e incentivar boas práticas de gestão e relacionamento que promovam direitos humanos e respeitem pessoas da comunidade LGBT;

4 – “Sensibilizar e educar para o respeito aos direitos LGBT”, compromisso esse voltado ao ambiente interno da firma quanto a educação da comunidade, definindo um calendário para comunicação interna, realizando eventos tanto internos quanto dando visibilidade ao tema da diversidade sexual e ao compromisso da empresa com direitos humanos, educando os empregados e gestores para que saibam lidar com o tema e utilizar de forma positiva a comunicação interna com mensagens de respeito a diversidade, utilizando “imagens e fatos que favoreçam o entendimento sobre sua realidade na ótica de promoção de seus direitos.”;

5 – “Estimular e apoiar a criação de grupos de afinidade LGBT”, ampliando o diagnóstico da situação, aprendizados no tema e proposição de soluções, formalizar a criação ou a existência no sistema de gestão, de forma que os diagnósticos,

proposições e planos de ação sejam institucionais. E por fim criar meios de dialogo com empregados que não estão na matriz;

6 – “Promover o respeito aos direitos LGBT na comunicação e marketing”, acompanhando formalmente campanhas para evitar riscos de discriminação, inserir mensagens positivas na comunicação e marketing da empresa sobre os direitos LGBT e o respeito ao segmento, e elaborar, incentivar e/ou apoiar campanhas que promovam direitos LGBT e das pessoas que vivem com HIV/aids, de forma a valorizar a diversidade sexual, estimular a erradicação da violência contra pessoas LGBT, prevenção da contaminação por HIV e promoção dos direitos de pessoas com HIV/aids;

7 – “Promover o respeito aos direitos LGBT no planejamento de produtos, serviços e atendimento aos clientes” sempre considerando a comunidade LGBT, quanto as suas perspectivas, expectativas e demandas específicas, garantindo acessibilidade aos produtos e serviços com regras, normas e tratamento igualitário, cuidando da qualidade do atendimento e desenvolvendo politica ou procedimentos de norma interna de compromisso com os direitos do LGBT contra práticas oportunistas que ponham também a empresa em situação de risco;

8 – “Promover ações de desenvolvimento profissional de pessoas do segmento LGBT” com ações de capacitação da comunidade, com atenção especial a travestis e transexuais. Investir no dialogo e apoio a organizações formadoras para juntas promover os direitos ao LGBT e valorização da diversidade sexual, favorecendo a inclusão e a erradicação das práticas de discriminação e criar mecanismos internos que visem o desenvolvimento dos empregados LGBT na carreira;

9 – “Promover o desenvolvimento econômico e social das pessoas LGBT na cadeia de valor.” Compromisso que visa não apenas a promoção da comunidade dentro da organização mas, ações que favoreçam o empreendedorismo na comunidade LGBT, incentivar e apoiar o desenvolvimento de empresas lideradas por pessoas LGBT, a criação e/ou o fortalecimento de Câmara de Comércio LGBT, realizar ações afirmativas com a comunidade na área de compras e estabelecer apoio formal por meio de parcerias e patrocínios com organizações de fomento econômico a empreendedores para que considerem a comunidade LGBT. E, por último;

10 – “Promover e apoiar ações em prol dos direitos LGBT na comunidade”, considerando o tema dos direitos LGBT nos trabalhos, no investimento social, em ações sociais e etc. Favorecendo a participação de pessoas LGBT na ação social ee/ou comunitária da empresa, priorizando travestis e transexuais. Ter especial atenção aos direitos de pessoas que vivem com HIV/aids e estimular praticas de prevenção. Incentivar, apoiar e capacitar o voluntariado empresarial em torno da causa LGBT, estabelecendo parcerias com organizações governamentais e não governamentais para a promoção, garantia e ampliação dos direitos LGBT. E realizar ou apoiar eventos que promovem os direitos LGBT na sociedade.

Assim, segundo o Fórum:

*“Fazer parte do grupo de empresas signatárias da Carta de Adesão ao Fórum e aos seus 10 Compromissos da Empresa com os Direitos LGBTI+ significa reunir esforços para colocar em prática esses compromissos no âmbito interno e também contribuir com o tema no ambiente empresarial e na sociedade. É importante demonstrar para a comunidade interna e externa que a empresa está comprometida em respeitar e promover os direitos LGBTI+. É bom para a causa, para atrair talentos, bons negócios, descobrir novos parceiros e fortalecer práticas internas de engajamento de colaboradores. É bom para as pessoas, os negócios e para a sociedade.”* (Fórum de Empresas e Direitos LGBT, disponível em <http://www.forumempresaslgbt.com/empresas/>).

O Fórum é o que há de mais avançado no combate à discriminação e na luta pela integração e permanência do LGBT no âmbito organizacional, infelizmente apenas 32 empresas são signatárias do Fórum, e ainda há um caminha muito longo e árduo pela frente, e a luta é para que as empresas pelo mens comecem a pensar no assunto, segundo a reportagem da revista exame, “Conheça as empresas que abraçaram a causa LGBT no Brasil”:

*“A criação de um grupo de discussão costuma ser o primeiro passo das empresas dedicadas ao tema. Angariar adeptos, porém, pode levar tempo. Na subsidiária da empresa de tecnologia alemã SAP, surgiram apenas dez voluntários no primeiro ano, em 2012. Para*

*avançar, foi aberta a participação para aliados. Ou seja, não precisa ser gay para aderir. Hoje, 420 funcionários tornam o grupo brasileiro o mais numeroso da companhia no mundo, equivalente a 25% dos funcionários locais. “Há um duplo benefício na inclusão de aliados”, diz Niarchos Pombo, líder de diversidade e inclusão, cargo criado em abril de 2016 na SAP do Brasil. O primeiro é atrair LGBTs não assumidos. No Brasil, estima-se que apenas 35% dos funcionários gays estão fora do armário, segundo a consultoria holandesa OutNow. Com o tempo, alguns podem se sentir à vontade para falar de sua orientação sexual.”* (Fórum de Empresas e Direitos LGBT, disponível em <http://www.forumempresaslgbt.com/empresas/>).

Ou seja, a conscientização é lenta, porém os resultados são visíveis como colocado no capítulo 2 por Irigaray, os benefícios empíricos trazidos pelas políticas de diversidade quando aplicadas corretamente, uma mão de obra heterogênea e diversificada tende a incentivar a criatividade de funcionários e contribui para um ambiente de trabalho muito mais produtivo dentro da organização. Mas, mesmo com constatações empíricas, ainda são raros os casos de empresas em que de fato as políticas de diversidade saem do papel.

## Conclusão

O fato é que o momento atual não apenas no Brasil, mas no mundo, é muito delicado, vemos um movimento conservador e preconceituoso crescente em praticamente todo mundo ocidental-cristão. Há um crescimento muito grande da xenofobia na Europa, EUA, e a sociedade média brasileira como sempre influenciada pelo mimetismo cultural sofrido pelos EUA, não seria diferente. Assim sempre que um momento de tensão social aparece na sociedade capitalista, ameaçando a própria sobrevivência do sistema, a tendência de um discurso de ódio contra minorias ganhar força é evidente. Foi assim com o nazismo de Hitler, o Fascismo de Mussolini, o próprio acirramento conservador da “dama de ferro” Thatcher e do presidente americana Ronald Reagan durante a Guerra Fria. Assim atualmente temos uma crise econômica, que reflete em crises sociais e imigratórias em todo o mundo, que atinge a expansão material no mundo capitalista rico, justamente onde as ondas de extrema direita modernas começam, ganham força e se espalham. A eleição de Trump nos EUA é a prova disso.

No Brasil não poderia ser diferente, depois de anos onde as minorias vieram ganhando visibilidade e seu “grito” de sobrevivência começou a ser ouvido, mais uma vez a sociedade conservadora, principalmente impulsionado pela burguesia brasileira, que nunca suportou a ascensão dos “diferentes” e dos marginalizados, impulsiona uma guinada conservadora que culmina na eleição de uma aberração de extrema direita cujo governo ameaça não só as conquistas de direitos das minorias, mas ameaça a própria existência das mesmas. E como vimos durante a monografia, a comunidade LGBT é sempre a mais vulnerável. A burguesia brasileira como brilhantemente desenvolvido pelo sociólogo Florestan Fernandes, nunca admitiu nenhum movimento que de alguma forma ameaçasse a dupla articulação, onde a burguesia brasileira permite ser explorada pelo capital externo, mas por outro lado super-explora as classes baixas brasileiras justamente para manter seu *status quo*. Assim como em 1964 foi necessário um golpe militar para manter a “ordem” no Brasil, e garantir a manutenção da dupla articulação para que o *status quo* não fosse abalado, agora a burguesia por meios institucionais, mas de caráter ético-moral ultra duvidoso, retira do poder um governo que deixou de agradá-la e “financiou” a eleição de um candidato extremamente despreparado, misógino, racista e homofóbico, mas

que será de extrema importância para a manutenção do seu projeto de poder que ocorre desde a gênese do Brasil independente.

Antes mesmo da posse do atual presidente eleito, Bolsonaro, os crimes de ódio, que encontram em seu discurso um alibi para ocorrerem, foram disseminados. Como bem coloca o historiador Leandro Karnal, o grande demérito da Constituição Brasileira de 1988 foi não tornar a homofobia crime, dessa maneira as pessoas que a praticam não acham que estejam fazendo algo errado, mas sim única e exclusivamente para proteger a “família tradicional brasileira”. Dessa forma todas as conquistas que a comunidade LGBT alcançou nos últimos anos estão paulatinamente desaparecendo, ou nem tão paulatinamente assim.

Para o objetivo dessa monografia, cujo foco é o mercado de trabalho, o excerto a seguir de Cavazotte, Lemos e Viana, citando Van Der Velde, Feij e Van Emmerik, pode trazer uma esperança sobre o que discutimos no capítulo 2, vejamos o excerto:

*“Do ponto de vista individual, o sentido do trabalho estabelece as bases sobre as quais se edificam princípios e preferências dos trabalhadores em relação à esfera ocupacional, sendo também um elemento formador de objetivos, escolhas e atitudes em relação à carreira. No entanto, se por um lado as primeiras experiências profissionais teriam um importante papel na construção do sentido que jovens profissionais atribuem ao trabalho, por outro, jovens também se situariam na linha de frente da disseminação de novos valores e mudanças culturais relativas ao trabalho e à carreira em uma sociedade (VAN DER VELDE, FEIJ e VAN EMMERIK, 1998), incluindo a natureza dos contratos de trabalho estabelecidos pelos indivíduos com as organizações.”* (Cavazotte, Lemos e Viana).

De alguma forma, podemos crer que as novas gerações no mercado de trabalho podem ser a chave para um combate efetivo do preconceito que as minorias enfrentam. Pois se os jovens são a “linha de frente da disseminação de novos valores e mudanças culturais relativas ao trabalho e a carreira”, se esses mesmos jovens tiverem uma formação cujo combate à marginalização das minorias seja o enfoque. Porém os retrocessos que o Brasil vem enfrentando estão prejudicando esse movimento de formação humana dos jovens, o que com certeza

fará com que haja mais retrocesso ainda âmbito do mercado de trabalho. Com altas taxas de desemprego a tendência é que se acirre também a disputa de poder dentro das organizações. Com certeza o preconceito ficará ainda mais escancarado, pois as classes opressoras que fazem muito bem o papel de “bonzinhos” nas fases onde há bonança, em momentos de crise mostram suas faces mais obscuras, e todo o discurso se mostra muito diferente da realidade, ou seja, o homem, hetero, sis e branco, jamais permitirá que seu emprego seja tomado por uma mulher, negro, muito menos por um LGBT.

A conclusão que se chega é que o preconceito institucionalizado dentro da sociedade não deixa o mercado de trabalho ileso, claro, pois é um dos âmbitos da vida social, que há muito sendo feito, porém muito mais a se fazer, porém enfrentamos um momento muito obscuro no mundo, onde evidencia-se dia após dia que o preconceito não diminuiu, nos parece que ele esteve dormindo nos anos em que a economia vinha “nadando de braçadas”, mas que com a crise financeira, e conseqüentemente social e imigratória, ele acordou de maneira muito mais forte e impregnado na sociedade.

Outra contribuição fundamental para o tema dessa monografia foi apresentada pela banca que avaliou a apresentação desse trabalho, o artigo 9571 publicado pela Presidência da República em seu artigo 8º, onde diz que caberá às empresas combater a discriminação nas relações de trabalho e promover a valorização e o respeito da diversidade em suas áreas e hierarquias. Mostrando que o esforço para a promoção da igualdade está caminhando, ainda em passos lentos, porém caminhando.

## Referências Bibliográficas

BELLONI, Luiza. “61% dos profissionais LGBT brasileiros escondem sua orientação no trabalho, diz pesquisa”. Disponível em: <https://www.huffpostbrasil.com/2016/02/04/61-dos-profissionais-lgbt-brasileiros-escondem-sua-orientacao-na-21695997/> Acessado em 02/09/2018

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

CAVAZOTTE, F. S. C. N.; LEMOS, A. H. C.; VIANA, M. D. A. “Novas gerações no mercado de trabalho: expectativas renovadas ou antigos ideais?” Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/5251/3985> . Acessado em 30/10/2018.

“Conheça as empresas que abraçaram a causa LGBT no Brasil”. Disponível em <https://exame.abril.com.br/revista-exame/conheca-as-empresas-que-abracaram-a-causa-lgbt-no-brasil/> . Acessado em 15/11/2018.

CROCKER, J. e cols. Social Stigma. In: GILBERT, DT e cols. “The Handbook of Social Psychology” – volume 2. McGraw Hill, 1998. p.504-553, 1998.

FOUCAULT, M. “História da sexualidade I: A vontade de saber”. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1988.

GARCIA, A.; SOUZA, E. M. “Sexualidade e trabalho: estudo sobre a discriminação de homossexuais masculinos no setor bancário”. Rev. Adm. Pública, Rio de Janeiro, v. 44, n. 6, p. 1353-1377, Dec. 2010.

GÓIS, J. B. H. “Desencontros: as relações entre os estudos sobre a homossexualidade e os estudos de gênero no Brasil”. Rev. Estud. Fem., vol. 11, n. 1, p. 289-297, 2003.

“Infográfico sobre a comunidade LGBT no mercado de trabalho.” Disponível em <https://www.plataoplomo.com.br/blog/infografico-sobre-a-comunidade-lgbt-no-mercado-de-trabalho/> Acessado em 05/11/2018.

MEDEIROS, M. “O trabalhador homossexual: o direito a identidade sexual e a não discriminação no trabalho”. In: POCAHY, F. “Rompendo o silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea”. Políticas, teoria e atuação. Porto Alegre: Nuances, 2007.

MENEZES, S. M.; OLIVEIRA, A. C.; NASCIMENTO, A. P. L. “LGBT e o Mercado de Trabalho: uma trajetória de preconceitos e discriminações”. Disponível

em: [http://www.editorarealize.com.br/revistas/conquer/trabalhos/TRABALHO\\_EV106\\_MD1\\_SA7\\_ID186\\_04032018135735.pdf](http://www.editorarealize.com.br/revistas/conquer/trabalhos/TRABALHO_EV106_MD1_SA7_ID186_04032018135735.pdf) Acessado em 31/10/2018.

MENINI, Laís. “Inclusão LGBT no mercado de trabalho: precisamos falar sobre isso”. Disponível em: <https://www.profissas.com.br/inclusao-lgbt-no-mercado-de-trabalho-precisamos-falar-sobre-isso/> Acessado em 25/08/2018.

NUNAN, A. “Homossexualidade: do preconceito aos padrões de consumo”. Rio de Janeiro: Caravansarai, 2003.

“O que é LGBTQIA”. Disponível em: <http://prceu.usp.br/uspdiversidade/lgbtqia/o-que-e-lgbtqia/> Acessado em 30/09/2018

SOUZA, E. M.; PEREIRA, S. J. N. “(Re)Produção do heterossexismo e da heteronormatividade nas relações de trabalho: a discriminação de homossexuais por homossexuais”. Revista de Administração Mackenzie, v. 14, n. 4, p. 76-105, 2013.

SOUZA, E. M.; CARRIERI, A. P. “A analítica Queer e seu rompimento com a concepção binária de gênero”. Revista de Administração Mackenzie, v. 11, n. 3, art. 2, p. 46-70, 2010.

SIQUEIRA, M. V. S; ZAULI-FELLOWS, A. “Diversidade e identidade gay nas organizações”. Número Especial IV EnEO – GESTÃO.Org, v. 4, n. 3, nov./dez, 2006.

SIQUEIRA, M. V. S.; SARAIVA, L. A. S.; CARRIERI, A. P.; LIMA, H. K. B.; ANDRADE, A. J. A. “Homofobia e violência moral no trabalho no Distrito Federal”. Organizações & Sociedade, Salvador, v. 16, n. 50, p. 447-461, jul./set. 2009.

SIQUEIRA, V. V. S. B. “COMUNIDADE LGBT: um levantamento das estratégias de interação entre empresas e a comunidade LGBT”. Disponível em: [http://bdm.unb.br/bitstream/10483/11743/1/2015\\_ViniciusVianaSantosBragancaSiqueira.pdf](http://bdm.unb.br/bitstream/10483/11743/1/2015_ViniciusVianaSantosBragancaSiqueira.pdf). Acessada em: 20/09/2018.

VARELLA, T. C. PIERANTONI, C. R. “Mercado de trabalho: revendo conceitos e aproximando o campo da saúde. A década de 90 em destaque.” Disponível em: [https://www.scielo.org/scielo.php?pid=S0103-73312008000300009&script=sci\\_arttext&tlng=en](https://www.scielo.org/scielo.php?pid=S0103-73312008000300009&script=sci_arttext&tlng=en) . Acessada em 28/10/2018.