

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

MATEUS RODRIGUES PEREIRA

A COMUNIDADE LGBTI+ NO MERCADO DE TRABALHO: uma análise sobre a
inserção e receptividade deste profissional no cenário ludovicense.

São Luís
2018

MATEUS RODRIGUES PEREIRA

A COMUNIDADE LGBTI+ NO MERCADO DE TRABALHO: uma análise sobre a
inserção e receptividade deste profissional no cenário ludovicense

Monografia apresentada ao Curso Superior de Administração de Empresas da Universidade Federal do Maranhão – UFMA, como requisito para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Tadeu Gomes Teixeira

São Luís

2018

Ficha gerada por meio do SIGAA/Biblioteca com dados fornecidos pelo(a) autor(a).
Núcleo Integrado de Bibliotecas/UFMA

RODRIGUES PEREIRA, MATEUS.

A COMUNIDADE LGBTI+ NO MERCADO DE TRABALHO : uma análise sobre a inserção e receptividade deste profissional no cenário ludovicense / MATEUS RODRIGUES PEREIRA. - 2018.

114 f.

Orientador(a): Tadeu Gomes Teixeira.

Monografia (Graduação) - Curso de Administração, Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2018.

1. Diversidade. 2. LGBTI+. 3. Ludovicense. 4. Mercado de trabalho. I. Gomes Teixeira, Tadeu. II. Título.

MATEUS RODRIGUES PEREIRA

A COMUNIDADE LGBTI+ NO MERCADO DE TRABALHO: uma análise sobre a inserção e receptividade deste profissional no cenário ludovicense

Monografia apresentada ao Curso Superior de Administração de Empresas da Universidade Federal do Maranhão – UFMA, como requisito para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Aprovada em: 10 / 07 / 2018.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Tadeu Gomes Teixeira

Doutor em Ciências Sociais

Universidade Federal do Maranhão

Prof. Dr. Walber Lins Ponte

Doutor em Informática na Educação

Universidade Federal do Maranhão

Ademir da Rosa Martins

Doutor em Informática na Educação

Universidade Federal do Maranhão

Dedico este trabalho a toda comunidade LGBTI+. Ao gay afeminado que apanha na rua por não poder expressar o que é: a travesti que é expulsa de casa e acaba caindo na vida noturna para sobreviver, às lésbicas que não podem andar de mãos dadas em público, ao bissexual que é taxado de indeciso e a todos os indivíduos que, assim como eu, sofrem diariamente as mazelas do preconceito e da discriminação. Este trabalho é nosso.

AGRADECIMENTOS

Durante minha jornada acadêmica, vivenciei momentos ímpares com pessoas incomparáveis. Começo meus agradecimentos à pessoa mais importante da minha vida, minha mãe Ana Maria, sempre a meu lado, sempre me apoiando e nunca desistiu de mim. Lembro-me de, quando ainda na zona rural, em meu município de origem, tive que tomar a decisão de deixar amigos e familiares para ir atrás de uma formação acadêmica, lembro-me que ela, aquela mulher com lágrimas nos olhos e o coração apertado resolveu sonhar junto comigo, afinal seria o primeiro da família a ter um diploma de ensino superior. Agradeço as ajudas financeiras e afetivas que esta mulher me deu no longo desses cinco anos e que foram decisivos para minha permanência na graduação. Obrigado Mãe.

Agradeço aos meus professores do ensino médio, sobretudo à pessoa de Diego Nery, que desde o primeiro momento acreditou em mim e que foi decisivo para a escolha do curso e a realização da matrícula no mesmo, obrigado também pela “bolsa xerox”.

Agradeço à pessoa de Daiana Roberta que no momento de dúvidas me encaminhou à Casa de Estudantes da Universidade. Agradeço à REUFMA, por ter sido meu lar durante quatro anos e ter me acolhido em um momento em que eu estava sem direção. Agradeço a convivência com os demais moradores da Residência, os que aqui estão e os que já se foram, foi através do convívio diário que pude evoluir como ser humano e pensar no coletivo.

Agradeço imensamente a três figuras importantíssimas na minha caminhada acadêmica, Betiane Silva, Francilde Santos e Raiany Anjos, vocês sempre estiveram ao meu lado dividindo todos os momentos, os de alegrias e os que não foram tão felizes assim, saibam que vocês possuem grande importância para minha formação como profissional e cidadão, obrigado.

Agradeço a pessoa de Frankj Costa com o qual fui aprendendo a desenvolver uma amizade singular e sempre estendeu a mão para ajudar.

Agradeço à Universidade e aos professores do curso, com os quais pude compartilhar e aprender conhecimentos fundamentais para minha formação. Agradeço ao meu orientador Prof. Dr. Tadeu Teixeira pela paciência e por sua fundamental importância para a conclusão deste trabalho de conclusão de curso.

Agradeço ao Professor Dr. Ademir Martins por suas orientações quanto à estruturação deste trabalho.

Agradeço à comunidade LBGTI+, da qual me orgulha fazer parte, e por sido ela que me encorajou na escolha do meu tema de TCC **A COMUNIDADE LBGTI+ NO MERCADO DE TRABALHO: *uma análise sobre a inserção e receptividade deste profissional no cenário ludovicense.*** Foram pessoas como estas que deram o combustível para a conclusão de mais uma etapa da minha vida, a todos, meu muito obrigado.

“Tenha uma profissão, e as pessoas vão te respeitar pela sua fundamentação.”

Nany People, 2017

RESUMO

Este trabalho objetivou identificar a absorção dos profissionais LGBTI+ no município de São Luís do Maranhão, analisando a maneira como as organizações lidam com esses profissionais, as relações no ambiente organizacional e ainda contribuir para ampliação do debate acerca da diversidade sexual no mercado de trabalho, no intuito de reduzir o preconceito em torno da população de lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros, travestis, intersexuais e demais indivíduos abraçados pela sigla que representa a diversidade sexual humana. Para tal, realizou-se revisão bibliográfica para a produção de um referencial teórico que pudesse explicar como ocorrem as formas de preconceito e discriminação, desigualdades e exclusão deste público do mercado de trabalho, acreditando-se que é necessário entender como o contexto histórico da construção social no ocidente contribuiu para a continuidade de preconceitos, discriminações e desigualdades contra esse grupo ao longo tempo. A coleta de dados foi realizada através da aplicação de questionários semiabertos à população LGBTI+ de São Luís, compilando informações referentes ao mercado de trabalho ludovicense para, assim, verificar as interações entre os colaboradores da esfera LGBTI+ e os demais no âmbito corporativo, bem como descobrir os principais tipos de violência infligidos a essa parcela neste ambiente e as políticas organizacionais utilizadas para a minimização dos preconceitos. Com base na análise dos elementos obtidos na pesquisa de campo, constatou-se que o mercado de trabalho ludovicense ainda é muito incipiente no que diz respeito à gestão da diversidade sexual; uma vez que não foram identificadas políticas específicas para este público, aplicadas no interior da maioria das empresas, que educasse seu quadro funcional acerca da diversidade sexual humana e que coibisse atos discriminatórios contra os colaboradores LGBTI+, terminando por contribuir para a continuidade destes preconceitos e violências contra esse segmento da sociedade.

Palavras-chaves: Mercado de trabalho. Ludovicense. LGBTI+. Diversidade.

ABSTRACT

This study aimed to identify the absorption of LGBTI+ professionals in the city of São Luís do Maranhão, analyzing the way how organizations deal with these professionals, the relationships in the organizational environment and also contribute to the expansion of the debate about sexual diversity in the labor market, in order to reduce the bias around the population of lesbians, gays, bisexual, transgender, transvestites, intersex and other individuals embraced by the acronym that represents the diversity of human sexuality. For this, a literature review was carried out for the production of a theoretical reference that could explain how the forms of prejudice and discrimination, inequalities and exclusion of this public from the labor market are occurring, believing that it is necessary to understand how the historical context of social construction in the West contributed to the continuity of prejudices, discriminations and inequalities against this group over time. Data collection was carried out through the application of semi-open questionnaires to the São Luís LGBTI+ population, compiling information pertaining to the ludovicense labor market, so as to verify the interactions between LGBTI+ and the others in the corporate sphere, as well as discovering the main types of violence inflicted on this portion in this environment and the organizational policies used to minimize biases. Based on the analysis of the elements obtained in the field survey, it was found that the ludovicense labor market is still very incipient with regard to the management of sexual diversity; since no specific policies have been identified for this public, applied within the majority of companies, which educates their functional staff on human sexual diversity and that discriminatory acts against LGBTI+ employees, just contributing to the continuity of these prejudices and violence against this segment of society.

Keywords: Labor market. Ludovicense. LGBTI+. Diversity.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABGLT:	Associação Brasileira de Gays, Lésbicas e Travestis.
ABL:	Associação Brasileira de Lésbicas
AIDS:	Acquired Immunodeficiency Syndrome
ANTRA:	Associação Nacional de Travestis e Transexuais do Brasil
CBB:	Coletivo Brasileiro de Bissexuais
CCJ:	Comissão de Constituição e Justiça
CDI:	Classificação Internacional de Doenças
CNJ:	Conselho Nacional de Justiça
CNT:	Coletivo Nacional de Transexuais
ENEM:	Exame Nacional do Ensino Médio
GGB:	Grupo Gay da Bahia
GLBT:	Gays, Lésbicas, Bissexuais, Travestis e Transexuais.
GLS:	Gays, Lésbicas e Simpatizantes.
IBGE:	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
LBL:	Liga Brasileira de Lésbicas
LGBT:	Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgêneros e Travestis.
LGBTI+:	Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgêneros, Travestis e Intersexuais.
MDB-RJ:	Movimento Democrático Brasileiro do Rio de Janeiro
MDB-SP:	Movimento Democrático Brasileiro de São Paulo
OIT:	Organização Internacional do Trabalho
OMS:	Organização Mundial da Saúde
PL:	Projeto de Lei
PLS:	Projeto de Lei do Senado

PSOL-RJ:	Partido Socialismo e Liberdade do Estado do Rio de Janeiro
PT-DF:	Partido dos Trabalhadores - Diretório do Distrito Federal
PT-PR:	Partido dos Trabalhadores - Diretório do Paraná
PT-RS:	Partido dos Trabalhadores - Diretório do Rio Grande do Sul
R&S:	Recrutamento e Seleção
STF:	Supremo Tribunal Federal
SUS:	Sistema Único de Saúde
TSE:	Tribunal Superior eleitoral

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1 - SIGLA LGBTI+: VAMOS ENTENDER?.....	28
FIGURA 2 - VÍTIMAS POR SEGMENTO LGBT	32
FIGURA 3 - MORTES DE LGTB NO BRASIL EM 2017	42

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 - IDADE	62
GRÁFICO 2 - IDENTIDADE DE GÊNERO	63
GRÁFICO 3 - ORIENTAÇÃO SEXUAL	64
GRÁFICO 4 - ESCOLARIDADE	65
GRÁFICO 5 - ESTADO CIVIL	66
GRÁFICO 6 - SITUAÇÃO ATUAL (EMPREGADO OU DESEMPREGADO).....	67
GRÁFICO 7 - RAMO DA EMPRESA.....	69
GRÁFICO 8 - PORTE DA EMPRESA	70
GRÁFICO 9 - NÍVEL DO CARGO NA EMPRESA	73
GRÁFICO 10 - LIDERANÇA ASSUMIDAMENTE LGBTI+	75
GRÁFICO 11 - CANDIDATO DISCRIMINADO POR IDENTIDADE DE GÊNERO/ORIENTAÇÃO SEXUAL DURANTE O PROCESSO DE R&S	77
GRÁFICO 12 - IDENTIDADE DE GÊNERO/ORIENTAÇÃO SEXUAL REVELADA NO AMBIENTE DE TRABALHO	78
GRÁFICO 13 - COLABORADOR DISCRIMINADO POR IDENTIDADE DE GÊNERO/ORIENTAÇÃO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	80
GRÁFICO 14 - COLABORADOR DEMITIDO DEVIDO AO SUA IDENTIDADE DE GÊNERO/ORIENTAÇÃO SEXUAL.....	84
GRÁFICO 15 - COLEGA DE TRABALHO DEMITIDO DEVIDO AO SUA IDENTIDADE DE GÊNERO/ORIENTAÇÃO SEXUAL (COMO OCORREU?).....	85
GRÁFICO 16 - COLABORADOR TEM CONHECIMENTO DE ALGUMA POLÍTICA AFIRMATIVA PARA OS COLABORADORES LGBTI+?	86
GRÁFICO 17 - PUNIÇÃO QUANTO ATITUDES PRECONCEITUOSAS HOMOFÓBICAS/TRANSFÓBICAS NO AMBIENTE DE TRABALHO	88
GRÁFICO 18 - NÍVEL DE SATISFAÇÃO QUANTO ÀS POLÍTICAS DE INCLUSÃO DA EMPRESA, QUANDO ESTA APRESENTA	89
GRÁFICO 19 - COLABORADOR PRESENCIOU ALGUMA CENA QUE ENVOLVESSE PIADAS HOMOFÓBICAS/TRANSFÓBICAS? COMO OCORREU O FATO?	90
GRÁFICO 20 - CIÊNCIA DO COLABORADOR ACERCA DAS POLÍTICAS PÚBLICAS PARA A POPULAÇÃO LGBTI+	95

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 - IDENTIDADE DE GÊNERO VERSUS ORIENTAÇÃO SEXUAL.....	31
QUADRO 2 - POLÍTICAS PARA LGBTI+ EM TRAMITAÇÃO NO CONGRESSO	45
QUADRO 3 - OS PRINCIPAIS TIPOS DE HOMOFOBIA	50
QUADRO 4 - AS FASES DA DISCRIMINAÇÃO CONTRA O PROFISSIONAL NO MERCADO DE TRABALHO	51
QUADRO 5 - RELAÇÃO IDADE X ESCOLARIDADE	65
QUADRO 6 - ORIENTAÇÃO SEXUAL X EMPREGO/DESEMPREGO	68
QUADRO 7 - IDENTIDADE DE GÊNERO X PORTE DA EMPRESA.....	70
QUADRO 8 - ORIENTAÇÃO SEXUAL X PORTE DA EMPRESA.....	71
QUADRO 9 - CARGO OCUPADO.....	72
QUADRO 10 - NÍVEL OCUPADO X IDENTIDADE DE GÊNERO.....	74
QUADRO 11 - NÍVEL OCUPADO X ORIENTAÇÃO SEXUAL.....	74
QUADRO 12 - CARGO OCUPADO.....	76
QUADRO 13 - ASSUMIDOS X ORIENTAÇÃO SEXUAL	79
QUADRO 14 - ASSUMIDOS X VÍTIMAS DE DISCRIMINAÇÃO.....	80
QUADRO 15 - ORIENTAÇÃO SEXUAL X DISCRIMINAÇÃO SOFRIDA	81
QUADRO 16 - POLÍTICAS DE INCLUSÃO.....	87
QUADRO 17 - ORIENTAÇÃO SEXUAL X PIADAS.....	91
QUADRO 18 - BEM-ESTAR NO AMBIENTE DE TRABALHO	94
QUADRO 19 - ACEITAÇÃO DA ORIENTAÇÃO SEXUAL/ IDENTIDADE DE GÊNERO NO TRABALHO	94
QUADRO 20 - CONVIVÊNCIA COM DEMAIS	94
QUADRO 21 - CONVIVÊNCIA COM DEMAIS COLABORADORES LGBTI+.....	94
QUADRO 22 - HARMONIA NO AMBIENTE DE TRABALHO	94
QUADRO 23 - POLÍTICAS PÚBLICAS DE INCLUSÃO.....	96

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO	16
2.	A “INVENÇÃO” DA HOMOSSEXUALIDADE	20
2.1	A Homossexualidade no Brasil.	23
2.2	Uma sigla, muitas definições.	26
2.3	Identidade de gênero e orientação sexual	27
2.3.1	A particularidade de Transgêneros e Travestis	30
3.	A DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES	35
3.1	A questão da diversidade sexual no ambiente de trabalho - Políticas de enfrentamento a preconceitos e discriminação	36
3.2	Políticas públicas para inserção do público LGBTI+ no mercado de trabalho	40
4.	A VIOLÊNCIA CONTRA O PROFISSIONAL LGBTI+ NO AMBIENTE DE TRABALHO	48
4.1	A homofobia nas organizações	49
4.2	A sobrevivência do profissional LGBTI+ no ambiente laboral - As violências em diversas vertentes	50
4.3	A disparidade salarial para o profissional LGBTI+	53
4.4	Mecanismos de defesa do profissional LGBTI+ contra as violências no ambiente corporativo	54
5.	METODOLOGIA DA PESQUISA	59
6.	RESULTADOS DA PESQUISA	61
6.1	Perfil do entrevistado	62
6.2	Sobre a empresa	68
6.3	Sobre o ambiente de trabalho	76
6.4	Sobre as políticas de diversidade da empresa	86
6.5	Sobre as interações corporativas	90
6.6	Sobre o grau de satisfação no ambiente de trabalho	93
6.7	Sobre as políticas públicas para a população LGBTI+	95
7.	CONSIDERAÇÕES FINAIS	97
	REFERÊNCIAS	101

**APÊNDICE A - ROTEIRO DE ENTREVISTA APLICADO AOS
PROFISSIONAIS LGBTI+ DA CIDADE DE SÃO LUÍS DO MARANHÃO.**

1. INTRODUÇÃO

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1999), o trabalho decente é condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável. Promover a igualdade de condições e tratamento no local de trabalho também tem sido um dos focos da atuação da OIT no Brasil, trabalhando principalmente com grupos excluídos em decorrência da discriminação, como as pessoas LGBTI+, sobretudo mulheres e homens transexuais, e pessoas com deficiência.

O mundo avançou no que diz respeito à questão da população LGBTI+ (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgêneros, Travestis e Intersexuais), talvez a primeira ação que impactou de forma mais significativa acerca do debate e abriu caminho para a tolerância e aceitação desses grupos na sociedade, foi a retirada, pela Organização Mundial da Saúde (OMS) do termo “homossexualismo” da Classificação Internacional de Doenças (CDI), que o classificava como um transtorno mental, e possuía como código a numeração 302.0. A retirada ou anulação dessa classificação também alterou a nomenclatura passando a ser chamado de homossexualidade, uma vez que o sufixo “*ismo*” remete a uma doença (MANUAL..., 2018).

No entanto com os diversos avanços e conquistas de direitos por esse grupo no Brasil, como o reconhecimento da união estável e do casamento entre pessoas do mesmo gênero, a possibilidade de adoção de crianças por casais homoafetivos e o uso do nome social por transgênero e travestis, a sociedade brasileira ainda é marcada por uma intensa onda de preconceito e ignorância acerca do tema, a exemplo disto, temos dados oficiais de que o Brasil é o país que mais mata LGBTI+ no mundo, 52% dos homicídios contra LGBTI+ do mundo ocorrem no Brasil. Segundo O site *HOMOFOBIA MATA* do Grupo Gay da Bahia (GGB), registrou-se de 1 de janeiro até 10 de abril de 2018 um total de 126 crimes violentos praticados contra LGBTI+ no país. No ano de 2017 registrou-se 445 mortes de pessoas LGBTI+ no Brasil (MOTT, 2017).

Quando se trata do ambiente corporativo, muitas empresas temem ter sua imagem associada à imagem do funcionário e com isso perder clientes e ter a credibilidade abalada. As empresas refletem aquilo que está manifestado na

sociedade, e a homofobia está presente na população. Por outro lado, as organizações que apresentam uma maior diversidade no quadro de funcionários, são mais produtivas, uma vez que os colaboradores acabam por se comprometer mais com o trabalho em um ambiente onde não são discriminados.

A diversidade não está presente apenas em aspectos coletivos, e talvez até bem mais recorrentes sejam as questões de aspectos individuais e da intimidade pessoal dos colaboradores, questões que englobam visão política, religiosas, ideológicas, perpassando por ordem da diversidade sexual, orientação sexual e identidade de gênero (PASSATORE, 2016).

Segundo o relatório do Instituto Ethos (2013, p. 23): “Valorizar a diversidade significa considerar o conjunto de características das pessoas como fonte de riqueza, algo essencial para a vida e também para a vitalidade das organizações e da sociedade”. O mesmo relatório reforça o quanto um ambiente respeitoso, acolhedor, que promova a expressão das singularidades e interações; aprendizado, que incentive inovações na busca de soluções que contemplem a todos, deveria ser do interesse de todas as pessoas que desejem um ambiente inclusivo.

Organizações com um posicionamento claro a favor dos direitos humanos LGBTI+ beneficiaria diretamente não apenas as pessoas do segmento, mas também as pessoas que não toleram trabalhar num lugar onde a discriminação está presente. Empresas que valorizam a diversidade atraem talentos que podem ser um grande diferencial: agregando valor à organização, onde existirá uma interação respeitosa, inclusiva, o que poderia potencializar a criatividade de todas as pessoas da equipe.

Autores como Irigaray (2006 e 2007), Souza & Pereira (2013) e Porto, Cibrão & Tavares (20--), apresentam uma análise do estudo sobre a diversidade sexual no mercado de trabalho e as principais dificuldades enfrentadas, sejam na forma de preconceito e/ou discriminação sofrida por profissionais LGBTI+ no âmbito organizacional e os mecanismos que este grupo se utiliza para sobreviver no mercado de trabalho. Os autores afirmam que os principais entraves para uma melhor inserção desses profissionais no mercado é resultante, entre outros fatores, de uma sociedade heteronormativa, que tendo como base fatores históricos, culturais e ideológico, admite como padrão de normalidade o masculino, heterossexual, branco, sem deficiência, adulto, magro e católico. Além disso, em

relação às políticas públicas e leis que coíbem o preconceito e discriminação a esses grupos ainda é muito incipiente no país.

Existem diversas iniciativas focadas no fomento à inserção dos profissionais LGBTI+ no mercado, uma destas é o Fórum de Empresas e Direitos LGBT, que possui como objetivo maior a articulação e disseminação de conhecimentos sobre práticas empresariais de gestão da diversidade sexual, no combate à homofobia e na agregação de valor às marcas. Para tanto, seu principal desafio é estruturar esforços internos e externos para fortalecer práticas empresariais cada vez mais consistentes e sintonizadas com a sociedade e o movimento internacional de direitos humanos LGBTI+.

Em um cenário ainda desanimador, marcado por elevado índices de preconceito e discriminação contra o profissional LGBTI+ que é o mercado de trabalho, o Fórum lança uma visão otimista, mostrando que é possível conviver com as diferenças, que “não é tão estranho lidar com benefícios igualitários; lidar com questões relacionadas a pessoas travestis e transexuais entre clientes e funcionários; e falar do tema em suas propagandas, assumindo posicionamento de respeito ao segmento LGBTI+” (ETHOS, 2013, p. 47).

Nos grandes centros metropolitanos a absorção por partes das empresas das mudanças na sociedade e do mercado de trabalho se dá mais rapidamente do que em regiões mais afastadas desses locais. Empresas localizadas em regiões que não estão nos centros dessas discussões tendem a possuir uma resistência maior a essas transformações, impactando na diversidade organizacional e conseqüentemente absorção de profissionais da esfera LGBTI+ por estas organizações.

As hipóteses levantadas neste trabalho são de que o mercado de trabalho ludovicense ainda não implantou de forma efetiva a gestão da diversidade sexual em suas organizações, o que impacta de forma direta na absorção do profissional LGBTI+ pelas empresas, e estes, quando conquistam a vaga pleiteada são vítimas de preconceito e discriminação no ambiente de trabalho.

A questão que orienta este trabalho é a seguinte: Como mercado de trabalho ludovicense absorve o capital humano LGBTI+? de que forma se dão as interações entre esse público e o restante dos colaboradores da empresa? E quais os principais atos discriminatórios sofridos por esses profissionais e as políticas adotadas pelas empresas para combatê-los.

Partindo dessas considerações o objetivo deste trabalho é analisar a absorção do capital humano LGBTI+ na cidade de São Luís do Maranhão, partindo da ótica do profissional. Além disso, busca-se contribuir para os estudos dessa ordem, levando em consideração a escassez de pesquisas acerca do campo organizacional e sua relação com a esfera LGBTI+.

Para responder a essas questões, fez-se uso de pesquisa descritiva com abordagem quali-quantitativa através de questionários aplicados a 112 pessoas pertencentes à comunidade LGBTI+, no período de 10 a 15 de junho de 2018 na cidade de São Luís do Maranhão. Foi utilizado também levantamento bibliográfico a partir de autores que abordam o tema em questão. Os dados coletados nos questionários foram organizados e analisados por meio de quadros e gráficos.

Este trabalho de conclusão de curso estruturou-se em sete capítulos, incluindo a introdução e a conclusão. Do segundo ao quarto capítulo há uma fundamentação teórica que discorre sobre a “invenção da homossexualidade”; a diversidade nas organizações; e a violência contra o profissional LGBTI+ no ambiente de trabalho; o capítulo cinco descreve a metodologia utilizada no trabalho para o desenvolvimento da pesquisa. O sexto capítulo traz os resultados da pesquisa e a análise e resultados dos dados coletados por meio de pesquisa de campo. No sétimo capítulo são apresentadas as considerações finais.

Na primeira parte do trabalho, analisaram-se as pesquisas e discussões acerca da diversidade sexual humana para uma melhor compreensão deste tema e seus impactos no ambiente organizacional, fundamentando o trabalho. Na parte de análises e resultados, realizou-se um levantamento a respeito da absorção do capital humano LGBTI+ no mercado de trabalho ludovicense, levando em consideração aspectos de recrutamento e seleção, relações interpessoais e do ambiente corporativo. Por fim nas considerações finais fez-se um apanhado geral no que foi exposto durante o trabalho, buscando indicar uma orientação para as desconformidades no mercado de trabalho local.

2. A “INVENÇÃO” DA HOMOSSEXUALIDADE

A sexualidade humana engloba diversos fatores, perpassando por questões sociais, emocionais e institucionais, que são estabelecidas através das interações com ambiente e com o outro, o que acaba se transformando em algo único e particular de cada indivíduo, ou seja, a sexualidade por meio das relações sociais influencia nas ações humanas. Segundo Tauches (2006) apud Carrieri; Souza; Aguiar (2014), a sexualidade seria uma construção social, e que esta poderia tanto ser um comportamento quanto uma identidade. A autora afirma que se olharmos pela ótica de comportamento a sexualidade pode ser tanto valorizada e/ou desvalorizada dentro de uma sociedade e se olharmos para a ótica da identidade, a sexualidade atua nos níveis pessoais, interpessoais e institucionais (TAUCHES, 2006 apud CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014 p. 81).

Percebe-se que, ao contrário do que é visto atualmente, a sexualidade nem sempre foi vista a partir da ótica heteronormativa¹, podemos citar, por exemplo, a sociedade grega, onde era tido como natural o fato homens mais velhos manterem relações com os mais jovens, e a essa prática era vista, nesta sociedade, como uma maneira de educar e transmitir valores de uma geração para a outra, “a maioria das sociedades antigas aceitava as relações sexuais de um homem com o outro” (NAPHY, 2006, apud SOUSA; PESSOA, 2016, p. 3).

É importante salientar que a maneira como as sociedades antigas viam as relações afetivo-amorosas entre pessoas do mesmo sexo, variava de acordo com suas tradições religiosas. Sousa e Pessoa (2016, p. 3) afirmam que: “muitos deuses antigos - hindus e babilônios, por exemplo, não possuem sexo definido. O objetivo da sexualidade naquela época não era necessariamente o de procriar, porém, com a implementação do cristianismo católico, esse cenário começou a mudar (...) a religião judaica pregava que a finalidade das relações sociais era exigida por Deus, que consiste em crescer e multiplicar”. A situação muda significativamente após a conversão do imperador romano Constantino ao Cristianismo, tornando-a Religião Oficial do Império, que seguindo as tradições bíblicas, reforçou que a finalidade

¹ expressão utilizada para descrever ou identificar uma suposta norma social relacionada ao comportamento padronizado heterossexual. Esse padrão de comportamento é condizente com a ideia de que o padrão heterossexual de conduta é o único válido socialmente e que não seguir essa postura social e cultural coloca o cidadão em desvantagem perante o restante da sociedade. Esse conceito é a base de argumentos discriminatórios e preconceituosos contra LGBTI+, principalmente os relacionados à formação de família e expressão pública (BENTO, 2008 apud REIS, 2018)

exclusiva das relações sexuais seria a procriação, o que acabou sendo reforçado pela expansão do Islamismo, acentuando assim a ideia de que a homossexualidade seria um comportamento não natural que deveria ser combatido.

Entre os anos de 1347 a 1351, a Europa foi acometida pela Peste Negra, que ceifou a vida mais de 20 milhões de indivíduos. Desconhecendo as verdadeiras causas do mal, a sociedade da época acreditava que a doença era proveniente da “cólera de Deus” e que seria uma resposta aos pecados de hereges, judeus e praticantes da sodomia, o que fez a perseguição a esses grupos se acentuarem, pois a sociedade europeia do século XIV tomou como objetivo erradicar essa minoria e assim salvar-se da Peste. Um dos efeitos imediatos dessa especulação foi a criminalização da sodomia em diversas regiões do continente europeu, a cidade de Florença, por exemplo, condenou a prática no ano de 1432, o que resultou em sessenta anos de perseguição, incriminando dezessete mil indivíduos e condenando outros três mil, numa população que, na época, chegava a quarenta mil habitantes. Outros tipos de punições e perseguições, foram executados por outros países da Europa, a Inglaterra, por exemplo, a partir do século XIX, condenava à força indivíduos que fossem acusados da prática de sodomia. Apenas no ano de 1861 que o país retirou a pena de morte, passando a condenar os praticantes de sodomia, a uma pena de dez anos acrescida de serviços forçados.

Segundo Souza e Pessoa (2016), o termo homossexualidade, surgiu no ano de 1869 tendo sido criado por Karl-Maria Kertbeny, que objetivava denunciar uma lei antissodomia criada da Prússia, a expressão acabou por sendo adotada pelas ditas “*ciências sexuais*” e passou a denominar os chamados ‘perversos sexuais’. O termo “Sodomia” é de origem bíblica e faz referência às cidades de Sodoma e Gomorra, que segundo a tradição judaico-cristã, acabaram sendo destruídas por Deus, o motivo seria o elevado nível de promiscuidade e corrupção do povo. “*Disse mais o Senhor: Porquanto o clamor de Sodoma e Gomorra se tem multiplicado, e porquanto o seu pecado se tem agravado muito*” (Gn 18:20). Encontra-se no livro de Gênesis, da Bíblia cristã a seguinte passagem:

[...]19 Os dois anjos chegaram a Sodoma ao anoitecer, e Ló estava sentado à porta da cidade. Quando os avistou, levantou-se e foi recebê-los. Prostrou-se, rosto em terra,² e disse: “Meus senhores, por favor, acompanhem-me à casa do meu servo. Lá poderão lavar os pés, passar a noite e, pela manhã, seguir caminho”. [...] ⁴ Ainda não tinham ido deitar-se, quando todos os homens de toda parte da cidade de Sodoma, dos mais

jovens aos mais velhos, cercaram a casa. ⁵ Chamaram Ló e lhe disseram: “Onde estão os homens que vieram à sua casa esta noite? Traga-os para nós aqui fora para que tenhamos relações com eles”. [...] ⁹ “Saia da frente!”, gritaram. E disseram: “Este homem chegou aqui como estrangeiro, e agora quer ser o juiz! Faremos a você pior do que a eles”. Então empurraram Ló com violência e avançaram para arrombar a porta. ¹⁰ Nisso, os dois visitantes agarraram Ló, puxaram-no para dentro e fecharam a porta. [...] ¹³ porque estamos para destruir este lugar. As acusações feitas ao SENHOR contra este povo são tantas que ele nos enviou para destruir a cidade”. [...] ²⁴ Então o SENHOR, o próprio SENHOR, fez chover do céu fogo e enxofre sobre Sodoma e Gomorra. ²⁵ Assim ele destruiu aquelas cidades e toda a planície, com todos os habitantes das cidades e a vegetação. [...]. (ANTIGO... [S.D.]).

De acordo com Souza e Pereira (2013), a homossexualidade passou a ser vista como algo antinatural, patológico e até perversão. Tanto a homossexualidade quanto o sujeito homossexual são invenções do século 19, somente a partir da segunda metade do século 20, que a prática homossexual passou a definir um sujeito específico e por consequência uma nova categoria social, que já surgiria marginalizada, cheia de estigmas e categorizada como algo que fugiria da normalidade, forçando os indivíduos pertencentes a essa “subcategoria”, a viverem segregados, sentindo medo e vergonha de serem como são.

Como foi visto anteriormente, a partir da cristianização das sociedades ocidentais, a base cultural-religiosa judaico-cristã passou a considerar a homossexualidade como algo anormal que deveria ser combatido. Com o declínio do Catolicismo, a ferramenta de controle sobre o sexo e as relações afetivas, se desloca da Igreja para o domínio da ciência ocasionando no surgimento das “ciências sexuais”, como uma forma de produzir uma verdade sobre o sexo. A opinião médica e psiquiátrica da época passou a categorizar a homossexualidade como uma doença advinda de anomalias genéticas relacionadas a problemas mentais hereditários. Seguindo essa linha de pensamento, Porto, Cibrão & Tavares, apud Foucault, 1988, revela que:

[...] a burguesia do século XIX utilizou-se dos dispositivos de controle e poder, como estratégias para conter uma aparente desordem. Atribuiu aos homossexuais, características patológicas que pudessem ser estudadas e que possuíssem um caráter permanente, individualizando-as em corpos. Os indivíduos que até então não pertenciam a nenhum grupo social foram classificados em um subgrupo de perversão derivado do heterossexual. O homossexual, praticante da sodomia, que não tinha uma nomenclatura, passou de indivíduo jurídico que infringia o direito civil para se tornar uma forma de vida, uma conduta perene. Nem o corpo físico deste indivíduo escapou à normatização que o classificava como um sujeito com uma anatomia indiscreta e talvez, dono de uma fisiologia misteriosa. Ele se

resumia na sua sexualidade, em um ser que invertia dentro de si o masculino e o feminino. Em 1870, portanto, a sociedade burguesa inventava o personagem homossexual pelos saberes da Psicologia, da Psiquiatria e da Medicina: “A homossexualidade apareceu como uma das figuras da sexualidade quando foi transferida, da prática da sodomia, para uma espécie de androginia interior, um hermafroditismo da alma. O sodomita era um reincidente, agora o homossexual é uma espécie.” (FOUCAULT, 1988, apud PORTO; CIBRÃO; TAVARES, 2015, p. 03).

Souza e Pereira (2013) destacam que a partir das primeiras quatro décadas do século 20, o mundo é agitado por uma onda de mudanças e de questionamentos sociais. Nesse cenário, Alfred Kinsey em 1938, inicia sua pesquisa acerca da sexualidade, realizando entrevistas que resultaram na sua obra - *O comportamento sexual do homem* - publicada em 1948, que trouxe a sexualidade para um âmbito mais amplo. Outros estudos do mesmo período contestavam os rótulos atribuídos à homossexualidade, que passou por profundas transformações principalmente a partir de 1950, as principais mudanças foram, sobretudo, resultado de inúmeros movimentos sociais, como os de defesas aos direitos civis dos negros, movimentos estudantis, o feminismo, o movimento gay, dentre inúmeros outros. Com isso as ciências sociais passaram então a ter uma significativa importância para argumentar contra preceitos da psicanálise acerca da homossexualidade, que considerava o comportamento homossexual uma patologia perversa. Os cientistas sociais informaram que a homossexualidade era determinada pela construção social, baseada na cultura e na história e não em por fatores biológicos ou desvios de personalidades.

2.1 A Homossexualidade no Brasil

No Brasil, a homossexualidade, a exemplo de países como Estados Unidos e Canadá, foi vista como uma patologia a ser erradicada. O Código Penal Brasileiro de 1980 previa punição à prática homossexual, ainda que se utilizassem termos mais suavizados para caracterizar a contravenção, como “atentado ao pudor” ou “libidinagem”. Na sociedade brasileira, a forma como a homossexualidade era vista foi se moldando através dos anos, e sofreu um duro golpe após a epidemia da AIDS (*acquired immunodeficiency syndrome*) na década de 1980, que levou a óbito algumas das principais personagens nacionais da época, ocasionando novamente a associação de uma doença à prática homossexual. Entretanto, foi através da

epidemia que surgiram movimentos sociais com o objetivo de dar uma maior visibilidade à causa e alimentar discussões acerca do tema, como o grupo intitulado SOMOS², grupo este de militância que passou a ser referência para movimentos posteriores (SOUZA E PESSOA, 2016).

Continuando com Souza e Pessoa (2016), após o fim da Segunda Guerra Mundial, começaram a se estruturar na Europa e nos Estados Unidos, o Movimento dos Direitos dos Homossexuais, que objetivava principalmente a descriminalização da homossexualidade e o reconhecimento de direitos civis. No decorrer dos anos 80 e 90, a maioria dos países descriminalizou a homossexualidade e proibiu a discriminação contra gays³ e lésbicas⁴.

Essa abertura foi fruto da retirada, pela Organização Mundial de Saúde em 1973, da homossexualidade do Manual de Diagnóstico e Estatística dos Distúrbios Mentais que classificava a prática homossexual como distúrbio ou perversão, a retira também do sufixo “*ismo*”, que remete a doença, modificando o termo “*homossexualismo*” para homossexualidade, se tornaram fatores positivos para que esses grupos pudessem se tornar efetivamente membros da sociedade.

No Brasil seguindo o exemplo do OMS, temos como referência a resolução do Conselho Federal de Psicologia, que ressalva:

Art. 1º - Os psicólogos atuarão segundo os princípios éticos da profissão notadamente aqueles que disciplinam a não discriminação e a promoção e bem-estar das pessoas e da humanidade.

Art. 2º - Os psicólogos deverão contribuir, com seu conhecimento, para uma reflexão sobre o preconceito e o desaparecimento de discriminações e

² SOMOS “- Grupo de Afirmação Homossexual”, assim se intitulava um grupo formado por estudantes, artistas e intelectuais, formado no final da década de 70 com o objetivo de trazer ao Brasil do final do Regime Militar, as discussões que já há algum tempo existiam nos EUA e na Europa sobre sexualidade. Os membros do SOMOS queriam tornar a homossexualidade algo visível à sociedade brasileira, tida como conservadora e preconceituosa (...) para isso, participavam de debates em universidades, passeatas, manifestações de repúdio ao ódio e a intolerância.” (TAQUES, 2004)

³ Define-se como gay o indivíduo que se identifica com o gênero masculino (homem) e possui atração afetiva/sexual por outro homem.

“[...] A palavra “gay” vem do inglês e naquele idioma antigamente significava “alegre”. A mudança do significado para homossexual “remonta aos anos 1930 (...) e se estabeleceu nos anos 1960 como o termo preferido por homossexuais para se autodescreverem... [a palavra] gay no sentido moderno se refere tipicamente a homens [...]” (REIS, 2018).

⁴ Define-se como lésbica a pessoa que se identifica com o gênero feminino (mulher) e possui atração afetiva/sexual por outra mulher. (REIS, 2018)

“Este adjetivo que se aplica a mulheres homossexuais nasceu a partir do nome da ilha de Lesbos, no mar Egeu que, nos séculos VII e VI a.C. foi um brilhante centro de vida intelectual e artística. O nome mais destacado da produção literária daquela época é o da poetisa Safo [...] Em alguns dos versos mais doces e ternos de Safo, se rende homenagem à beleza das jovens mais charmosas da ilha, de onde se concluiu que a poetisa era homossexual [...]”. (CASTRO, 2010)

estigmatizações contra aqueles que apresentam comportamentos ou práticas homoeróticas.

Art. 3º - os psicólogos não exercerão qualquer ação que favoreça a patologização de comportamentos ou práticas homoeróticas, nem adotarão ação coercitiva tendente a orientar homossexuais para tratamentos não solicitados.

Parágrafo único - Os psicólogos não colaborarão com eventos e serviços que proponham tratamento e cura das homossexualidades.

Art. 4º - Os psicólogos não se pronunciarão, nem participarão de pronunciamentos públicos, nos meios de comunicação de massa, de modo a reforçar os preconceitos sociais existentes em relação aos homossexuais como portadores de qualquer desordem psíquica.

O nascimento do movimento homossexual no Brasil é marcado pela afirmação de um projeto de politização da questão da homossexualidade em contraste às alternativas presentes no “gueto” (gueto era um nome utilizado para se referir a boates frequentadas por gays, lésbicas e travestis⁵) e em algumas associações existentes no período anterior ao seu surgimento.

O primeiro jornal de temática homossexual com grandes tiragens e circulação nacional foi “O Lampião da Esquina”, fundado em 1978 como parte da imprensa alternativa da época. Ela se beneficiava do abrandamento da censura imposta pelo regime militar. A ideia da publicação era “dizer não ao gueto e, em consequência, sair dele”, conforme afirmava o editorial da primeira edição do veículo. O “Lampião” fazia oposição à ditadura e servia para denunciar abusos contra LGBTs, como a prisão arbitrária de lésbicas devido a sua orientação sexual (FÁBIO, 2017).

Com surgimento da AIDS, os homossexuais ganharam um novo estigma, sendo vistos como vetores de uma doença mortífera, ocasionando o esvaziamento da pauta da liberação sexual. Contudo a forma como foi divulgada a doença e as políticas públicas de enfrentamento à epidemia, deram uma grande visibilidade à homossexualidade e ao modelo moderno de classificação da sexualidade. Passados os anos de pânico da epidemia, começa a se delinear também um vigoroso mercado voltado ao público homossexual. Pelo menos desde a década de 1960, o circuito de casas noturnas de frequência homossexual é entendido como um espaço de resistência e afirmação de uma identidade (FACCHINI..., [20--]).

⁵ É a pessoa que assume características físicas, sociais e culturais de gênero diferente do sexo atribuído no nascimento. Ao contrário do que muitos pensam, não significa a negação da genitália, mesmo que tenham colocado silicone, feito uso de hormônios, etc. Por muito tempo, a questão da redesignação sexual (“troca de sexo”) serviu como um fator de diferenciação entre transexuais e travestis.” [Importante: o correto é A travesti, e não O travesti.] (LGBT... [20--]).

Discutir homossexualidade é refletir sobre a construção social da cultura ocidental, que tem como referência a estrutura judaico-cristã, baseada no patriarcado que rejeita tudo que vai contra a heteronormatividade, a monogamia e propõe sexo como finalidade única da reprodução, o que acaba por ser um entrave muito grande para que outras formas de conceitos sociais se estabeleçam na sociedade.

2.2 Uma sigla, muitas definições.

Como já discutido anteriormente a definição do que seria homossexualidade foi construída no século 19 e diversos fatores foram levados em conta para que esse conceito viesse a ser criado. Uma vez criado o termo, e um novo sujeito social, percebeu-se que dentro deste grupo maior existem inúmeras subdivisões, que surgem a cada dia e acabam por acrescentar “mais uma letra” à sigla, que até o ano de 2008, apresentava-se como “GLBT” (Gays, Lésbicas, Bissexuais⁶, Travestis e Transexuais⁷), quando foi substituída por “LGBT” (MOVIMENTO... 2008) e tardiamente acrescentando-se a letra “I” para representar outras orientações sexuais (como os “intersexuais⁸”), usada para representar os indivíduos pertencentes a cada segmento desse grupo. Essa sigla, e sua posterior modificação, veio como substituição à antiga “GLS” (Gays, Lésbicas e Simpatizantes), por ter-se construído

⁶ É a pessoa que se relaciona afetiva e sexualmente com pessoas de ambos os sexos/gêneros. O termo “Bi” é o diminutivo para se referir a pessoas bissexuais. Por mais que falar de diferentes orientações sexuais não seja algo novo, há quase nenhuma informação mais aprofundada sobre a bissexualidade, que ainda é considerada, ou uma forma de promiscuidade ou um tipo de máscara utilizado por quem “não sabe o que quer”. Embora a sociedade comece a falar mais abertamente sobre homossexualidade masculina (gay) e feminina (lésbica), segundo alguns especialistas, o bissexual acaba sofrendo uma discriminação dupla: tanto da parte dos heterossexuais quanto também dos homossexuais. (REIS, 2018).

⁷ Pessoa que possui uma identidade de gênero diferente do sexo designado no nascimento. As pessoas transexuais podem ser homens ou mulheres, que procuram se adequar à identidade de gênero. Algumas pessoas trans recorrem a tratamentos médicos, que vão da terapia hormonal à cirurgia de redesignação sexual. São usadas as expressões “homem trans” e “mulher trans”. (REIS, 2018).

⁸ termo geral adotado para se referir a uma variedade de condições (genéticas e/ou somáticas) com que uma pessoa nasce apresentando uma anatomia reprodutiva e sexual que não se ajusta às definições típicas do feminino ou do masculino. “Hermafrodita” é um termo desatualizado e depreciativo. (REIS, 2018).

Grupos se têm mobilizado cada vez mais, a nível mundial, para que a intersexualidade não seja entendida como uma patologia, mas como uma variação, e para que não sejam submetidas, após o parto, a cirurgias ditas “reparadoras”, que as mutilam e moldam órgãos genitais que não necessariamente concordam com suas identidades de gênero ou orientações sexuais. (JESUS, 2012).

o entendimento que esta sigla não contemplava o potencial múltiplo existente na sexualidade humana.

O primeiro movimento é entender que isso a que chamamos de “comunidade LGBTI+” é um grupo muito amplo, não homogêneo, que reúne pessoas cuja vivência é muito diversa. Não existe, em verdade, uma “pessoa LGBTI+.”. Existem pessoas trans, pessoas lésbicas, gays, assexuais, não binárias, enfim, uma série de pessoas que compartilham certos aspectos nas suas vivências e que na história recente se organizaram em um ativismo conjunto.

Recentemente uma decisão da comunidade gay inglesa reclassificou a sigla, e esta passou a ser composta por 12 letras: **LGBTQQICAPF2K+**. Em resposta, a **Aliança Nacional LGBTI+**, juntamente com a **GAY LATINO - rede por igualdade de direitos** defende o uso da sigla LGBTI+ e suas definições, incluindo-se pessoas com orientações e gêneros diferentes. Neste trabalho por usar a referência da Aliança Nacional LGBTI+ no tocante a sigla que representa lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, travestis e intersexuais (LGBTI+).

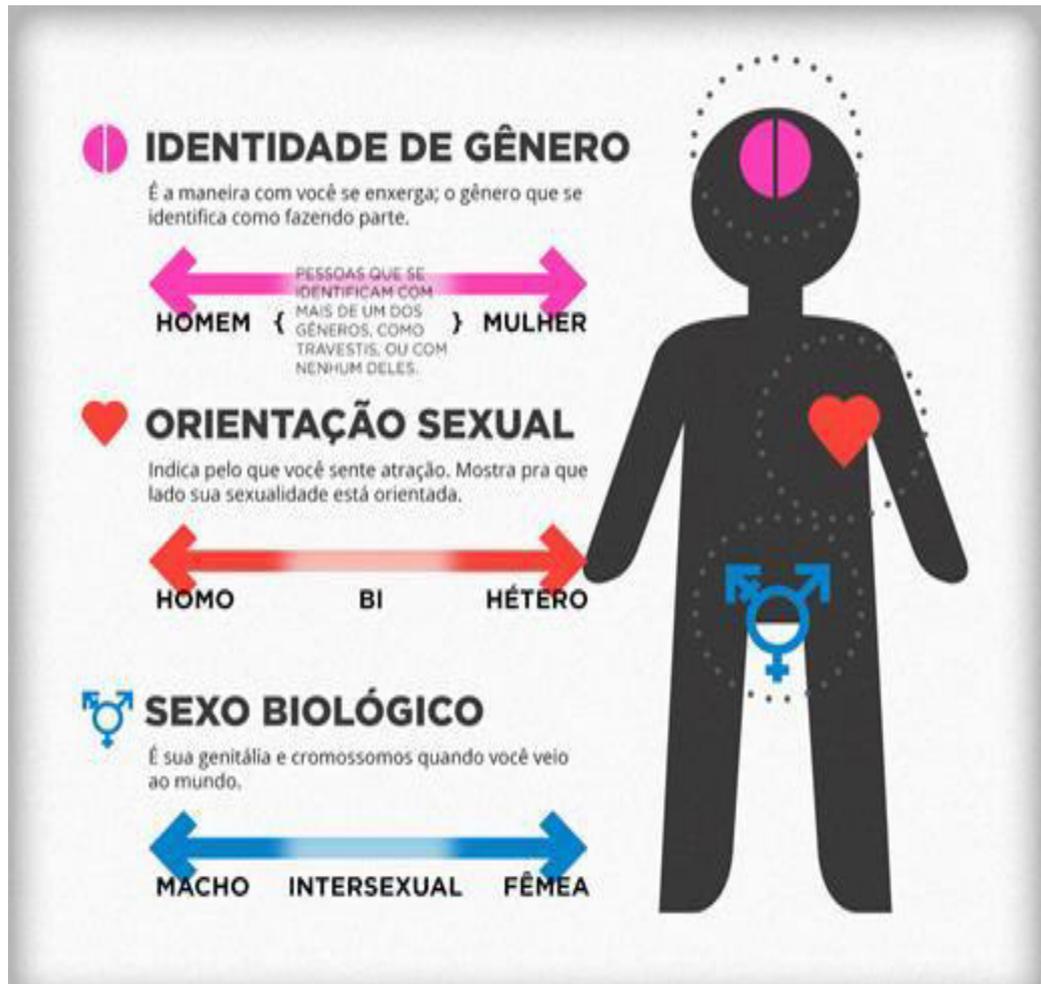
2.3 Identidade de gênero e orientação sexual

É importante frisar a diferença entre identidade de gênero e orientação sexual uma vez que identidade de gênero é definido pela forma como o indivíduo se apresenta perante a sociedade, isto é, como o gênero feminino ou masculino, já orientação sexual equivale ao desejo afetivo/sexual, sendo assim as pessoas podem ser classificadas como cisgênero⁹ ou transgênero¹⁰ (identidade de gênero) e heterossexual, homossexual ou bissexual (orientação sexual). A imagem a seguir apresenta de forma sucinta, as principais diferenças entre orientação sexual e identidade de gênero:

⁹ se identifica com o mesmo gênero do seu sexo biológico.

¹⁰ se identifica com o gênero oposto ao do seu sexo biológico.

FIGURA 1 - SIGLA LGBTI+: VAMOS ENTENDER?



Fonte: LGBTI+... ([20--])

Ao analisarmos a imagem anterior, da base para o topo, podemos notar que: o **Sexo** de uma pessoa se refere à anatomia do seu corpo. Ou seja, biologicamente, nascemos “*menino*” ou “*menina*”, em função da existência de um ou outro conjunto de órgãos sexuais [*genitália*]. Esta ideia reflete o que todos têm assimilado: que temos um sistema reprodutor, características físicas secundárias (como seios ou barba) e sexualmente seríamos definidos por esses elementos.

Conforme visto na imagem acima, existe uma “área cinza” no que tange ao sexo biológico, atualmente conhecido como intersexualidade (anteriormente conhecida como hermafroditismo).

a intersexualidade refere-se a um conjunto amplo de variações dos corpos tidos como masculinos e femininos, que engloba, conforme a denominação médica, hermafroditas verdadeiros e pseudo-hermafroditas. O grupo composto por pessoas intersexuais têm-se mobilizado cada vez mais, a nível mundial, para que a intersexualidade não seja entendida como uma

patologia, mas como uma variação, e para que não sejam submetidas, após o parto, a cirurgias ditas “reparadoras”, que as mutilam e moldam órgãos genitais que não necessariamente concordam com suas identidades de gênero ou orientações sexuais (JESUS, 2012, p. 14).

Contudo, o sexo biológico é apenas uma parte da identidade sexual de uma pessoa. É apenas a parte física desta identidade, algo que pode encontrar diferentes posturas psicológicas.

E, nas posturas psicologicamente possíveis, adentramos o campo da **Orientação Sexual**: toda pessoa, além do sexo, tem uma **orientação íntima** que define seus interesses, um impulso que configura sua atração sexual. Esse é o aspecto psicológico que complementa o sexo, possibilitando às pessoas estabelecerem quais são suas preferências nas relações sexuais e sentimentais. Isso é o que define a orientação sexual da pessoa, que pode ser *heterossexual*, *homossexual* ou *bissexual*. Para alguns especialistas, apesar de não haver consenso, ser *assexual* também poderia ser considerado uma orientação sexual.

Não obstante, existe ainda um terceiro elemento que compõe o complexo quadro da Sexualidade Humana: **Gênero**.

Neste caso, não estamos falando apenas de um aspecto físico ou psicológico. Aqui também há uma questão social e de construção de identidade. Uma pessoa se reconhece como “**feminino**” ou “**masculino**”, independentemente de sexo biológico ou orientação sexual. Este reconhecimento, este sentimento de identificação e pertencimento construíram o que chamamos de **identidade de gênero**. É se identificar com determinados valores, posturas e condutas sociais, que culturalmente estão associadas a determinado gênero, feminino ou masculino, sem que seu sexo biológico seja o determinante.

Com esta informação, pretendemos facilitar o entendimento das principais diferenças entre estes conceitos e imaginar toda a complexidade que eles envolvem, elemento importantíssimo para a questão objeto desta monografia.

O fato de uma pessoa se identificar como homem ou mulher (identidade de gênero) não possui necessariamente ligação com seu sexo biológico (identidade sexual), e nem com sua orientação sexual (os indivíduos podem ser heterossexual, homossexual ou bissexual). Entretanto, como já citado, no Ocidente criou-se a relação entre gênero e sexualidade (voltada à reprodução). Tudo que fuja desse “modelo” causa espanto, estranheza e até repulsa o que dificulta os avanços de

estudos acerca da diversidade sexual na sociedade; o que impacta também no convívio organizacional.

2.3.1 A particularidade de Transgêneros e Travestis

É importante começar este tópico falando da vitória que as pessoas transgêneros obtiveram recentemente: no dia 18 de março de 2018, após 11 anos, a Organização Mundial de Saúde (OMS) retira a transexualidade da lista de distúrbios mentais, embora a mantenha na lista de condições relacionadas à saúde sexual. Segundo a mesma, isso se deve ao fato que, em muitos países, o sistema público ou privado de saúde não assume os custos do tratamento se o diagnóstico não estiver incluído na lista.

A transexualidade era considerada, até então, um transtorno de identidade de gênero, isto é, o indivíduo não se identifica com seu sexo biológico, não se identifica com seu corpo e seu psicológico não corresponde ao seu aspecto físico (SOUZA E PESSOA, 2016).

Segundo Porto, Cibrão e Tavares (2015), o sexo é algo biológico, enquanto que a identidade de gênero é um fator social, algo que não pode definir com base apenas nas ligações cromossômicas. A identidade de gênero se baseia na autopercepção e a forma como os indivíduos se expressam nos grupos sociais a quais participam.

Gênero se refere a formas de se identificar e ser identificada como homem ou como mulher. Orientação sexual se refere à atração afetivos sexuais por alguém de algum/uns gênero/os. uma dimensão não depende da outra, não há uma norma de orientação sexual em função do gênero das pessoas, assim, nem todo homem e mulher é “naturalmente” heterossexual. (JESUS, 2012, P. 12).

Os indivíduos podem ser definidos como cisgêneros (quando se identificam com seu sexo biológico) ou transgênero (quando a identidade de gênero não corresponde à genitália). Continuando com Porto, Cibrão e Tavares (2015), baseando-se no trabalho de Jesus (2012), o indivíduo transgênero pode se apresentar tanto como heterossexual, homossexual ou bissexual, no quadro a seguir apresenta-se uma visão melhor sobre essas definições:

QUADRO 1 - IDENTIDADE DE GÊNERO VERSUS ORIENTAÇÃO SEXUAL

IDENTIDADE DE GÊNERO	ATRAÇÃO AFETIVA/SEXUAL	ORIENTAÇÃO SEXUAL
MULHER TRANSEXUAL	HOMENS	HETEROSSEXUAL
HOMEM TRANSEXUAL	MULHERES	HETEROSSEXUAL
MULHER TRANSEXUAL	MULHERES	LÉSBICAS
HOMEM TRANSEXUAL	HOMENS	GAYS
MULHER TRANSEXUAL	HOMENS/MULHERES	BISSEXUAL
HOMEM TRANSEXUAL	HOMENS/MULHERES	BISSEXUAL

Fonte: adaptado de Porto, Cibrão e Tavares (2015).

Resumindo o quadro anterior pode citar o que diz Souza e Pessoa (2016):

Muitas pessoas confundem os transexuais com os homossexuais, porém nem sempre um indivíduo com o transtorno de identidade de gênero sentirá atrações afetivas por alguém do mesmo sexo biológico, por exemplo, transexual pode não se identificar com seu sexo corpo e não sentir nem um tipo de atração por outro homem. Dessa forma ele é um transexual por conta do transtorno de identidade de gênero e é heterossexual levando em consideração sua orientação sexual. (SOUZA; PESSOA, 2016, p. 07).

A falta de informação aliada ao preconceito, que no Brasil é denominada transfobia, faz com esse grupo seja uns dos que mais sofre com a violência de gênero no país. O Brasil é o país que mais mata transexual e travestis no mundo, segundo o portal *innovare pesquisa*, baseado na pesquisa feita pela Organização *Transgender Europe*:

A comunidade transexual é a que sofre mais violência no país. O Brasil ainda é considerado o país que mais mata transexuais no mundo: a expectativa de vida dessas pessoas é de 35 anos. Segundo um relatório do Ministério das Mulheres, da Igualdade Racial e dos Direitos Humanos, entre as denúncias feitas pelo Disque Denúncias (Disque 100), 51,68% foram contra travestis, 36,77% contra gays e 9,78% contra lésbicas. (A VIOLÊNCIA... 2016).

Ainda segundo o site as mulheres transexuais sofrem um preconceito maior, pois muitas são impossibilitadas de serem inseridas na sociedade e conseqüentemente no mercado de trabalho “de acordo com os dados da Antra

(Associação Nacional de Travestis e Transexuais do Brasil), 90% das mulheres trans terminam por se prostituir.” (A VIOLÊNCIA... 2016).

Com base no Relatório de 2017, do Grupo Gay da Bahia, Das 445 vítimas de homotransfobia documentados em 2017, 194 eram gays (43,6%), 191 trans (42,9%), 43 lésbicas (9,7%), 5 bissexuais (1,1%) e 12 heterossexuais (2,7%).

FIGURA 2 - VÍTIMAS POR SEGMENTO LGBT



Fonte: Grupo Gay da Bahia (2017)

Ainda segundo o mesmo relatório:

O que mais chama atenção em 2017 é o significativo aumento de 6% nos óbitos de pessoas trans: enquanto nos últimos cinco anos as/os transgêneros representavam em média 37% dos assassinatos, no último ano subiram para 42,9% (...) os gays representam por volta de 20 milhões de habitantes, 10% da população brasileira (Kinsey), estima - se que as travestis e transexuais não devem ultrapassar um milhão de pessoas (infelizmente faltam estatísticas oficiais sobre tais populações), o que significa que o risco de uma trans morrer vítima da transfobia é 22 vezes maior do que os gays.”.(MOTT, 2017, p.11).

Segundo o *Portal Geledés*, vivemos em uma sociedade binarista de gênero, onde homem e mulher são definidos como representantes de gênero, já “travestis, transexuais e transgêneros são pessoas que, ao nascer, são designadas a

determinado gênero (homem ou mulher), de acordo com seus órgãos genitais anatômicos. Se tiver pênis, homem; se tiver vagina, mulher. (se tiver os dois, ou ainda, se um externalizar primeiro que o outro será definida de acordo com os pressupostos médicos – intersexo).

A violência contra homens e mulheres trans, transexuais e travestis é baseada na violência de gênero. Lembrando, vivemos em uma sociedade patriarcal e misógina, onde o masculino é venerado e o feminino é odiado. Mulheres Trans, mulheres Transexuais e travestis sofrem Transfobia (ódio à transexualidade e travestilidade) e Transmisoginia, violência caracterizada pelo ódio à transfeminilidade. Elas são violentadas porque, no imaginário social, negam o papel de homem, macho, viril e dominador dado aos homens e assumem papel de passividade, fragilidade, submissão e servidão atribuído às mulheres. (VIOLÊNCIA... 2018).

Assim como as pessoas trans, um dos grupos que mais sofre com as violências e discriminações são as travestis, citando Rondas e Machado (2015) temos:

a sociedade considera as travestis como transgressoras, elas se deparam com barreiras apresentadas de várias formas e em vários ambientes. Vale lembrar que o tratamento preconceituoso dado às travestis no ambiente escolar e nas unidades do serviço público de saúde, muitas vezes, desestimula a adesão delas à escolarização e aos cuidados médicos. Quando a hostilidade e a rejeição provêm também da família, a travesti é empurrada para a rua, às formas tidas como não convencionais de ganhar a vida, ao tráfico e ao uso de drogas, a situações que lhes acarretam doenças e morte social e física. (RONDAS; MACHADO, 2015, p. 194)

As travestis³ também sofrem rejeição no mundo do trabalho, sobretudo sob a justificativa de sua aparência física. Muitas chances de empregos são negadas a estas pessoas por elas não estarem enquadradas nos padrões sexuais impostos pela sociedade. São vistas como incapazes intelectual e profissionalmente. Na maioria das vezes nem possuem a chance de provarem ao contrário, por vezes são barradas logo na recepção das corporações. Taxar transexuais e travestis como prostitutas é algo que já está entremeado na mente das pessoas, o que aumenta ainda a repulsa a esse grupo.

Devido à falta de oportunidades em cargos mais comuns, aliados a falta de acesso à educação regular juntamente com o fator socioeconômicos, pessoas trans e travestis, quando absorvidas pelo mercado de trabalho ocupam funções

subalternas, como cabeleireiras, maquiadoras e manicures, por exemplo. (SOUZA; PESSOA, 2016).

3. A DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES

A diversidade nas organizações é um tema que merece destaque pelo fato de que ao longo da história os trabalhadores sempre foram visto como mais um recurso que o patrão utilizava para alcançar o lucro, não haviam políticas voltadas ao colaborador, nem tampouco a preocupação com questões relacionadas a raças, gênero e orientações sexuais, que sempre estiveram presentes nos grupos de trabalhadores. De acordo com Carrieri, Souza e Aguiar (2014) baseados no trabalho de Metcalfe & Woodhams (2012), a gestão da diversidade surge como uma resposta das empresas para capitalizar uma vantagem competitiva.

Para o Instituto Ethos (2013): “Promover a diversidade na gestão empresarial significa compromisso com demandas legítimas da sociedade e da própria organização, expressas na sua identidade organizacional, missão, visão, valores, princípios, códigos de conduta e políticas relacionadas a essa identidade. A empresa se torna mais perene quando consegue combinar os interesses legítimos da sociedade com os interesses legítimos do negócio expressos em seu propósito, maneira de ser, de realizar suas atividades e se relacionar com diferentes *stakeholders*” (Ethos, 2013, p. 27).

Segundo Costa e Pires (2015), conforme o trabalho de Fleury (2000), a questão da diversidade surge desde 1960, sobretudo nos Estados Unidos e Canadá, principalmente depois que estes dois países promulgaram leis que tinha o objetivo de diminuir preconceitos e inserir indivíduos diversos nas organizações. Prosseguindo com Costa e Pires (2015), diferenças individuais reagem com diversos outros fatores individuais, organizacionais e coletivos e assim constrói-se uma cultura organizacional que impactam nos resultados das organizações.

Segundo Irigaray (2007), temos:

A heterogeneidade do ambiente de trabalho não é um desafio apenas para os indivíduos, mas para as organizações também. Uma maior diversidade da mão-de-obra incentiva a criatividade dos empregados, contribui para a melhoria no processo decisório da empresa, uma vez que a torna mais flexível e ágil, pois facilita a troca de informações sobre experiências, valores, atitudes e a apreensão de novas abordagens. (IRIGARAY, 2007, p. 4)

Partindo do pressuposto de que as organizações com possuam um quadro de colaboradores formado por diferenças raciais, sociais e sexuais. É interessante, nestes casos, que as empresas realizem uma análise de qual será o impacto que isso irá causar nos resultados da organização e assim criar políticas que abracem essa diversidade.

Irigaray (2007) pontua:

[...] Por outro lado, a heterogeneidade organizacional pode resultar na redução de integração e contatos sociais, conflitos e problemas de comunicação, bem como no enfraquecimento dos laços de lealdade com os colegas de trabalho e com a organização em si. (IRIGARAY, 2007. P. 4)

Apesar dos avanços, muitas vezes a questão da diversidade não é de fato efetiva, ou seja, as empresas criam mecanismos que dão a impressão de que a política de diversidade é aplicada no interior de suas organizações, mas nem sempre há o acompanhamento e avaliação para saber se os resultados esperados estão sendo alcançados. Este capítulo abordará a questão da diversidade sexual, sobretudo questões sobre orientação sexual e identidade de gênero, além das políticas empresariais e públicas para o enfrentamento de preconceitos e discriminação.

3.1 A questão da diversidade sexual no ambiente de trabalho - Políticas de enfrentamento a preconceitos e discriminação

Segundo Ethos (2013): “O termo diversidade sexual envolve diferentes orientações sexuais e identidades de gênero, mas é uma generalização ampla demais para as mais variadas expressões da sexualidade humana. Não é errado falar de diversidade sexual, mas é preciso contextualizar sua utilização com foco no segmento LGBTI+, permitindo delimitar e facilitar o entendimento sobre quais temas e direitos estão sendo postos em questão” (ETHOS... 2013, p.11). Para este Instituto, a valorização efetiva da diversidade só ocorre quando se aceita que existem elementos culturais e ideológicos, influenciando cada indivíduo para a construção de estereótipos e preconceitos que culminam em práticas discriminatórias. Neste caso negar o preconceito seria um empecilho para falar

sobre o tema e suas origens e assim traçar formas de enfrentamentos efetivos dentro das organizações (ETHOS... 2013).

A exemplo da não implantação da gestão da diversidade nas organizações, são dados de 2015, que indicam que 38% das empresas brasileiras não contratariam pessoas LGBTI+ para cargos de chefia e 7% não contratariam em hipótese alguma. (MERCADO... 2015).

Irigaray (2008) revela que dentro das empresas, mulheres, negros, pessoas com deficiências e pessoas LGBTI+ estão sujeitados a sofrer discriminação, no que se trata de políticas de diversidades, os indivíduos aceitam melhor as diferenças de cunhos sociais, étnicos e de gênero, ao passo que possuem uma maior resistência quando se refere à diversidade baseada em questões de orientações sexuais, por exemplo. Para Irigaray (2007) “os indivíduos homo e bissexuais são [estigmatizados] por conta da percepção social de um desvio de conduta moral, que comprometeria seus desempenhos profissionais. Os adjetivos usados para qualificar os homossexuais masculinos são pejorativos e, normalmente, retratam fragilidade, medo e incosequência” (IRIGARAY, 2007. p. 5).

Ainda segundo Irigaray (2008), temos:

As políticas, práticas e os discursos organizacionais, assim como o comportamento e atitudes dos colegas de trabalhos são os fatores de maior impacto, seguido pela legislação nacional, para que os empregados homo e bissexuais percebam a existência de práticas discriminatórias no ambiente de trabalho. (IRIGARAY, 2008. P. 6)

Ou seja, não é só adotar no papel políticas de enfrentamento à preconceitos e discriminação. Para a efetiva implantação dessas políticas, as organizações devem acompanhar de perto as relações entre seus colaboradores a fim de descobrir alguns pontos que precisam ser corrigidos para a melhoria das interações no ambiente organizacional, outro fator importante é o comprometimento dos gestores de hierarquias mais elevadas, no que tange a questão da implementação dessas políticas.

Pode se observar que as organizações recentemente chegaram à conclusão que o desempenho da sua mão de obra independe de questões ligadas à orientação sexual e identidade de gênero, cada vez mais se observam homossexuais ocupando diversos postos e cargos dentro do mercado de trabalho, sobretudo devido ao

desempenho por estes praticados na execução de suas funções. Em empresas que adotam políticas efetivas de combate à homofobia, transfobia e preconceitos de gêneros os colaboradores se sentem mais à vontade de expressar sua identidade e por vezes podem assumir sua orientação sexual perante os colegas de trabalho (COSTA; PIRES, 2015).

É interessante citar que existem iniciativas positivas em relação à inserção de profissionais LGBTI+ no mercado de trabalho, como é o caso do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+. Criado em março de 2013, o Fórum é uma organização informal que reúne grandes empresas em torno do compromisso com o respeito e a promoção dos direitos humanos de lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais e tem como objetivo influenciar o meio empresarial e a sociedade a respeito desta temática.

O Fórum possui os seguintes objetivos (O FÓRUM... 2018):

- a) Aprimorar práticas de gestão empresarial para efetiva adição de valor às marcas das empresas participantes e seus stakeholders;
- b) Combater a homo-lesbo-transfobia e seus efeitos prejudiciais às pessoas, aos negócios e à sociedade;
- c) Influenciar o meio empresarial e a sociedade na adoção de práticas de respeito aos direitos humanos LGBT.

Segundo Góis, Duarte e Teixeira (2017), a experiência vem demonstrando que uma implementação efetiva dos programas de diversidade no Brasil é bem maior quando se obtêm o apoio de pessoas que se encontram no topo da hierarquia, no entanto as ações podem acontecer sem o engajamento desses agentes, porém em contrapartida a implementação dar-se de forma mais lenta e com maiores entraves.

Para Góis, Duarte e Teixeira (2017), a adoção de ações educativas é interessante devido ao fato de contribuir para afirmação da identidade LGBTI+ dos colaboradores e assim legitimar as relações homoeróticas, no intuito de proporcionar um ambiente de trabalho mais acolhedor, reduzindo a sensação de discriminação e perseguição, tornando a atividade laboral diária mais confortável.

Ações educativas são atitudes que se adotam dentro das empresas para uma melhor qualidade de vida dos trabalhadores, redução de danos ou doenças ocasionadas pelas atividades laborais, também são presentes em campanhas de conscientização como Outubro/Rosa, Novembro/Azul, por exemplo, geralmente são

realizadas por comitês de funcionários, em grande parte de forma voluntária. No entanto as ações educativas voltadas para o público LGBTI+, acabam por ficarem reduzidas à semana do orgulho gay ou ao dia de combate à homofobia, isto é, muitas vezes não existe uma continuidade a essas políticas no restante do ano. Geralmente durante o períodos dessas ações são realizados palestras e debates sobre a diversidade sexual no ambiente de trabalho e seus benefícios; também são exibidos filmes com a temática LGBTI+; além disso, algumas empresas organizam workshops sobre o tema para públicos internos e externos e podem até lançar campanhas em canais de comunicação, onde afirmam seu apoio às causas LGBTI+ e o repúdio a toda forma de discriminação (GÓIS; DUARTE; TEIXEIRA, 2017).

Além das ações educativas, outras formas de enfrentamentos podem ser adotadas, como a declaração por escrito de políticas de não discriminação, que se tornam relevante na medida em que aliviam trabalhadores homossexuais do estresse e da ansiedade, causados conta da intolerância de seus colegas de trabalho e do medo da discriminação.(Pompeu & Pompeu, 2015).

Outra medida a ser tomada se refere aos processos de Recrutamento e Seleção (R&S). Segundo Pompeu e Pompeu (2015), baseado no estudo de Day e Greene (2008), são encontrados mais trabalhadores da esfera LGBTI+ em organizações maiores. Isso aponta que os gestores das empresas menores tendem a ter um maior esforço para convencer os candidatos LGBTI+ que suas empresas são inclusivas de fato, uma estratégia nestes casos, seria usar recrutadores gays e lésbicas e abordar abertamente a temática da orientação sexual durante o processo de R&S.

Continuando com Pompeu & Pompeu (2015), os funcionários da área de gestão de pessoas das organizações, principalmente os responsáveis pelo R&S devem ser treinados de forma a entender a questão da diversidade sexual e de não desencorajar os candidatos LGBTI+. Os candidatos devem, portanto, serem avaliados com base em sua competências técnicas e critérios ligados ao trabalho e não com base em sua identidade de gênero e/ou orientação sexual.

Para que se tenha um resultado mais eficaz para essas políticas, o alicerce deve ser pautado na criação de uma cultura de inclusão nas organizações, por intermédio de ações educativas voltadas para o corpo de funcionários, entretanto a criação de uma nova cultura dentro das empresas é um investimento de longo prazo.

Ainda com Pompeu e Pompeu (2015), temos:

A educação é um processo de longo prazo que pode levar anos para avaliar, mas as companhias podem tomar medidas para acelerar o impacto da diversidade como, por exemplo, tornando os programas de diversidade obrigatórios para todos os empregados ou pelo menos para todos os gerentes (MICKENS, 1994). Uma outra medida, de acordo com o mesmo, que pode ter um grande impacto é a inclusão de uma questão na avaliação de rotina da performance dos empregados: “quão bem o empregado trabalhou com aqueles que são diferentes dele?” (POMPEU; POMPEU, 2015, p.6).

Se enquanto nas grandes organizações a criação de uma cultura de diversidade pode demorar em se estabelecer, nos pequenos negócios essa implantação se dar no momento da criação da empresa, por meio de seu fundador.

Pompeu & Pompeu (2015) apud Mickens, 1994 nos revela que: “(...) a real comunicação e aplicação das políticas reside no suporte da alta gerência e que os melhores programas de diversidade em qualquer lugar são aqueles endossados publicamente e frequentemente pelos CEOs” (POMPEU; POMPEU, 2015, p. 6). Por fim chegamos ao entendimento que a comunicação, aliada à reeducação do corpo de funcionários e efetiva comprometimento dos gestores, possui um papel fundamental para efetivação ou não das políticas de diversidade sexual e enfrentamento de preconceitos e discriminação nas organizações.

3.2 Políticas públicas para inserção do público LGBTI+ no mercado de trabalho

Segundo Costa e Pires (2015), baseados no trabalho de Siqueira e Zauli-Fellows (2006) é de extrema necessidade fazer leis para que se protejam o público LGBTI+ nas organizações e na sociedade e que essas leis tenham força para fazer valer sua finalidade. Segundo o autor não se pode deixar apenas sob a responsabilidade das organizações as ações de combate à homofobia, transfobia e discriminação aos homossexuais no ambiente de trabalho.

Até o último governo, o Brasil passou por um período de grandes avanços no que diz respeito à discussão em torno da homofobia e sua criminalização. Podemos citar entre outros avanços durante os Governos Lula a criação em 2004 do programa “Brasil sem Homofobia” com o objetivo de combater a violência contra

homossexuais, o qual promoveu 53 ações de direito à segurança, saúde, educação, trabalho, cultura, juventude, além de abordar também discussões a favor das mulheres e contra o racismo. (CARNEIRO; VENTURA, 2015).

Desde 2008 o Sistema Único de Saúde (SUS), oferece às pessoas transgênero a cirurgia de redesignação sexual¹¹, tornando o país uma referência para o mundo nesse aspecto. Já em 2010, “uma publicação feita pelo *Diário Oficial da União* em dezembro de 2010 garantiu o direito aos homossexuais de receberem pensão pela morte de seu cônjuge em norma baseada nos conceitos do Código Civil Brasileiro e da Constituição”. Em 2014, no governo de Dilma Rousseff “o Ministério da Saúde estabeleceu a obrigatoriedade do cadastro de violência homofóbica e transfóbica em toda a rede do SUS e o Ministério da Educação permitiu o nome social das travestis e transexuais no Enem” (CARNEIRO; VENTURA, 2015).

A defesa das minorias, e aqui usamos o exemplo da população LGBTI+, é de grande valia para a sociedade que passa por momentos difíceis e hostis, podemos apontar a crescente onda de conservadorismo que abraçou o mundo nas últimas décadas que não deixou o Brasil de fora. Uma das formas de enfrentar a intolerância e diminuir desigualdade é justamente abordar pautas sobre os direitos humanos de lésbicas, bissexuais, gays, transexuais e travestis e criminalizar a homofobia. (SOUSA; PESSOA, 2016).

A recorrente questão de pautar a homofobia como crime é proveniente de diversos indicadores de violência contra pessoas LGBTI+. O Brasil é o país que mais mata transexual e travestis no mundo, por se tratar de uma esfera criminal é necessário que se crie mecanismos de punição no intuito de frear esses números.

Dados do Relatório de 2017 do Grupo Gay da Bahia revelam que 445 LGBT+ (lésbicas, gays, bissexuais e transexuais) morreram no Brasil, (incluindo-se três nacionais mortos no exterior) vítimas da homotransfobia: 387 assassinatos e 58 suicídios.

¹¹ Cirurgia de redesignação genital/sexual ou de transgenitalização: Procedimento cirúrgico por meio do qual se altera o órgão genital da pessoa para criar uma neovagina ou um neofalo. Preferível ao termo antiquado de mudança de sexo”. É importante, para quem se relaciona ou trata com pessoas transexuais, não enfatizar exageradamente o papel dessa cirurgia em sua vida ou no seu processo transexualizador, do qual ela é apenas uma etapa, que pode não ocorrer. (JESUS, 2012, p. 15)

FIGURA 3 - MORTES DE LGTB NO BRASIL EM 2017



Fonte: MOTT, 2017

Segundo Souza e Pessoa são importante frisar a forte contribuição dos movimentos sociais em defesa dos direitos da população LGBTI+, contra a homofobia e a transfobia. O Grupo Gay da Bahia, por exemplo, é a mais antiga associação de defesa dos direitos humanos dos homossexuais no Brasil, fundado em 1980. Podemos citar também a ABGLT (Associação Brasileira de Gays, Lésbicas e Travestis), fundada em 1995 é considerada a primeira e maior rede de organizações LGBT brasileiras, que reúne cerca de 200 organizações espalhadas por todo o Brasil, sendo considerada a maior rede LGBT na América Latina. Além de um investimento sistemático de esforços no combate à AIDS e variadas articulações com órgãos públicos, a ABGLT promove uma série de ações no âmbito legislativo e judicial, orientadas para acabar com diferentes formas de discriminação e violência contra a população LGBTI+. Em 2007, havia sete redes nacionais em defesa de direitos da população LGBTI+: a Já citada ABGLT, a Associação Brasileira de Lésbicas (ABL), a Liga Brasileira de Lésbicas (LBL), a Associação Nacional de Travestis (Antra), o Coletivo Nacional de Transexuais (CNT), o Coletivo Brasileiro de Bissexuais (CBB) e a Rede Afro LGBT.

Foi através de reivindicações desses grupos e inúmeros outros que foram possíveis conquistas como a união estável e o casamento entre pessoas do mesmo

sexo, a possibilidade de casais homoafetivos adotarem crianças, assim como o uso do nome social por transexuais e travestis em instituições públicas federais como universidades federais, estatais, secretarias e ministério, por exemplo, se tornaram realidade.

O uso do nome social em instituições federais, por exemplo, é garantido pelo Decreto nº 8.727, de 28 de abril de 2016, do governo da então presidente Dilma Rousseff, que ressalvava:

Art. 1º Este Decreto dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis ou transexuais no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Parágrafo único. Para os fins deste Decreto, considera-se:

I - nome social - designação pela qual a pessoa travesti ou transexual se identifica e é socialmente reconhecida; e

II - identidade de gênero - dimensão da identidade de uma pessoa que diz respeito à forma como se relaciona com as representações de masculinidade e feminilidade e como isso se traduz em sua prática social, sem guardar relação necessária com o sexo atribuído no nascimento.

Art. 2º Os órgãos e as entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, em seus atos e procedimentos, deverão adotar o nome social da pessoa travesti ou transexual, de acordo com seu requerimento e com o disposto neste Decreto.

Parágrafo único. É vedado o uso de expressões pejorativas e discriminatórias para referir-se a pessoas travestis ou transexuais. (BRASIL, 2016)

Recentemente o Tribunal Superior eleitoral (TSE), lançou uma portaria que regulamenta o uso do nome social por transexuais e travestis no título de eleitor. A portaria define nome social como a designação pela qual a pessoa, travesti ou transexual se identifica e é socialmente reconhecida e não se confunde com apelidos. A norma, contudo, não exclui o nome civil da pessoa:

Art. 1º A inclusão do nome social no cadastro eleitoral observará as seguintes regras:

I - nome social é a designação pela qual a pessoa travesti ou transexual se identifica e é socialmente reconhecida e não se confunde com apelidos;

II - no Requerimento de Alistamento Eleitoral e no título, o nome social deverá ser composto por prenome, acrescido do(s) sobrenome(s) familiar(es) constante(s) do nome civil, não podendo ser ridículo ou irreverente ou atentar contra o pudor;

III - o Sistema Elo não permitirá anotação, no campo nome social, de expressões como "nada conta", "N/C", sequência de letras iguais, "não tem" ou semelhantes que não constituam efetivamente identificação de pessoas, nem de nome que coincida com o prenome civil do requerente;

IV - o nome civil da pessoa que declarou seu nome social deverá constar do e-Título em página adicional, de modo a evitar constrangimentos

eventualmente decorrentes da exibição do documento para outras finalidades que não exijam a apresentação do nome civil; (BRASIL, 2018)

O plenário do TSE também entendeu, em sessão administrativa do dia 1º de março de 2018, que as candidaturas de homens e mulheres transgêneros podem ser contabilizadas nas cotas de gênero nas eleições. A Corte respondeu a consulta formulada pela senadora Fátima Bezerra (PT/RN) e estabeleceu também que o nome social poderá ser utilizado tanto nas eleições proporcionais quanto nas majoritárias (TSE, 2018).

Outra decisão importante foi a tomada pelo Supremo Tribunal Federal (STF), em sessão no dia 28 de fevereiro de 2018, que entendeu que travestis e transexuais podem alterar o nome sem precisar da cirurgia de redesignação sexual ou de decisão judicial. Agora o interessado na troca poderá se dirigir diretamente a um cartório para solicitar a mudança e não precisará comprovar sua identidade psicossocial, que deverá ser atestada por autodeclaração.

Apesar dos avanços a sociedade brasileira ainda caminha a passos lentos em relação à políticas públicas que defendam os direitos da comunidade LGBTI+, não existe uma legislação específica que defenda tais grupos, nem tampouco que criminalize a homofobia e a transfobia, o que acaba deixando brechas para interpretações diversas sobre o que é considerado discriminação, muitas vezes essas interpretações são baseadas nos valores, condutas e “morais” de quem as julgam.

Segundo o Instituto Ethos ([20--]):

A sedimentação dos direitos para a comunidade LGBTI+ passa pela aprovação de leis que os garantam. Com a eleição de um Congresso Nacional mais conservador e o aumento expressivo de legisladores ligados às bancadas ruralistas, evangélicas e de segurança, o avanço de pautas mais liberais, nas quais estão incluídas as relacionadas aos direitos LGBTI+, vive um período de estagnação. Para Toni Reis, secretário de Educação da Associação Brasileira de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais (ABGLT), o recrudescimento da onda reacionária e do fundamentalismo religioso e o fortalecimento de sua representação nas casas legislativas contribuem para um cenário desfavorável. (GOLÇALVES, [20--]).

Ainda segundo o instituto Ethos ([20--]) e o Portal Huffpost Brasil (2018), existem diversos projetos de leis relacionados à causa LGBTI+ tramitando Congresso Nacional:

QUADRO 2 - POLÍTICAS PARA LGBTI+ EM TRAMITAÇÃO NO CONGRESSO

NOME, NÚMERO E ANO DO PROJETO DE LEI	AUTOR	EMENTA
PL 7582/2014	Maria do Rosário (PT-RS)	define os crimes de ódio e intolerância e estabelece mecanismos para preveni-los, como um esforço dos municípios, estados e União na criação de uma cultura de valorização e respeito da diversidade de classe e origem social, além de condição de migrante, refugiado ou deslocado interno, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, idade, religião, situação de rua e deficiência
PLS 612/2011	Marta Suplicy (MDB-SP)	reconhece como entidade familiar a união estável entre duas pessoas e prevê que essa união possa ser convertida em casamento. Ambos os direitos estão assegurados por decisões do STF e do CNJ (Conselho Nacional de Justiça), mas a mudança via Legislativo reforçaria o respaldo legal;
PLS 291/2015	Gleisi Hoffmann (PT-PR)	(aguardando votação na Comissão de Constituição e Justiça (CCJ) do Senado). Altera o Código Penal para incluir no crime de injúria, a utilização de elementos referentes a raça, cor, etnia, religião, origem, gênero ou a condição de pessoa idosa ou portadora de deficiência;
PLS 5002/2013	Érika Kokay (PT-DF) e Jean Wyllys (PSOL-RJ)	dispõe sobre o direito à identidade de gênero, de autoria da deputada federal;
PL 5255/2016	Laura Carneiro (MDB-RJ)	modifica o registro civil do recém-nascido para incluir bebês intersexo. A proposta prevê que o sexo do recém-nascido seja registrado como indefinido ou intersexo quando for atestado que as características físicas, hormonais e genéticas não permitem, até o momento do registro, a definição do sexo do registrando como masculino ou feminino, após laudo elaborado por equipe multidisciplinar
PLS 612/2011	Marta Suplicy (PMDB-SP)	altera o Código Civil para que, então, o texto estabeleça como família "a união estável entre duas pessoas"

Fonte: FERNANDES (2018)

Se na esfera cível e social as conquistas são ainda incipientes no âmbito trabalhista a situação não é muito diferente, Souza e Pessoa (2016) contribuem alegando:

Mesmo já inseridas no âmbito trabalhista, as pessoas LGBT têm que lidar com o preconceito dentro do trabalho, que pode acontecer de forma explícita ou velada. Esses fatos preconceituosos que acontecem só demonstram o quanto o ambiente laboral não está preparado para receber pessoas que não condizem com o convencional, e muitas vezes não é fácil denunciar condutas que discriminam o trabalhador. Uma das maiores dificuldades encontradas é a falta de políticas públicas e privadas que garantam proteção e garantia ao trabalhador na tentativa de poupá-los de sofrer algum ato discriminatório. (SOUZA; PESSOA, p. 13 e 14)

A convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), é um documento importante no tocante ao combate, por parte dos empregadores, às atitudes discriminatórias nas organizações. Esta convenção veda toda e qualquer prática discriminatória. Passou a ter vigência no ano de 1960, o Brasil ratificou tal Convenção através do decreto nº 62150/68. Conforme os Decretos têm-se:

CONSIDERANDO, por outro lado, que a discriminação constitui uma violação dos direitos enunciados na Declaração Universal dos Direitos do Homem, adota (...) a convenção abaixo transcrita que será denominada Convenção sobre a discriminação (emprego e profissão), 1958; ART 1º. 1. Para fins da presente convenção, o termo "discriminação" compreende: a) Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão; b) Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro Interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados. (BRASIL, 1968)

Para Souza e Pessoa, mesmo que se tenha avançado no combate ao preconceito e discriminação do ambiente de trabalho, atos discriminatórios como a homofobia ainda ocorrem e é fruto de uma sociedade que ainda julga a homossexualidade como algo anormal:

O Direito Penal não serve como instrumento para efetivar tais direitos fundamentais, em razão de que ele apenas irá punir a conduta discriminatória sem reparação ao dano que preconceito causa na sociedade. O que é preciso ser feito, no que diz respeito à inserção no mercado de trabalho, são políticas públicas que possam prevenir que ocorra

o preconceito durante a procura por um emprego e dentro do ambiente de trabalho. (SOUSA; PESSOA, 2016, p.16).

Enquanto não se avança nas políticas públicas, é interessante que as organizações adotem políticas que almejem um ambiente mais harmonioso para seus colaboradores, visando diminuir, ou minimizar preconceitos garantindo assim que a empresa obtenha a confiança de seus colaboradores homoafetivos (SOUSA; PESSOA, 2016).

4. A VIOLÊNCIA CONTRA O PROFISSIONAL LGBTI+ NO AMBIENTE DE TRABALHO

Segundo Irigaray (2008), historicamente é constatada que a orientação sexual é uma das fontes de discriminação no ambiente de trabalho. O preconceito contra pessoas LGBTI+ nas empresas, reflete algo que este grupo já enfrenta cotidianamente no convívio social, pois a sociedade aprendeu a relacionar homossexualidade à doença. Isto é reforçado pelos resultados obtidos por meio da pesquisa efetuada, sob encomenda pela grife de roupas “plata o plomo”, que apontaram que:

- a) 41% afirmam terem sofrido discriminação por sua orientação sexual ou identidade de gênero no ambiente de trabalho;
- b) 33% das empresas brasileiras não contratariam pessoas LGBTI+ para cargos de chefia;
- c) 61% dos funcionários LGBT+ no Brasil optam por esconder a sexualidade de colegas e gestores;
- d) 90% de travestis estão se prostituindo por não terem conseguido emprego (mesmo com bons currículos).

A violência sob a forma de discriminação ocorre desde a fase pré-contratual, quando, ao analisar o currículo do candidato, o recrutador inicia uma investigação sobre a vida do mesmo. Se o candidato consegue passar para a fase de entrevista, os empregadores buscam levantar informações sobre posições políticas, crenças, etnias, quantidade de filhos e afins, mesmo que isso não seja preponderante para o processo de recrutamento e seleção. Para Sousa e Pessoa (2016), quando se trata de um candidato da esfera LGBTI+, durante a fase contratual o recrutador tende a adentrar em questionamentos sobre a vida pessoal do entrevistado, colhendo de forma implícita informações que comprove a orientação sexual do futuro colaborador.

Levar as questões de identidade de gênero e orientação sexual como critérios para a contratação ou não de profissionais fere o princípio da igualdade. Ninguém nasce homossexual, o desejo sexual/afetivo surge nos homossexuais de forma natural, tal como se dá com indivíduos heterossexuais.

Neste capítulo busca-se abordar as principais violências sofridas pelo profissional LGBTI+ dentro das organizações, analisando desde as fases de

recrutamento e seleção, bem como o convívio diário entre os colaboradores de diversas orientações sexuais, além disso, o capítulo também irá abordar quais mecanismos, lésbicas, bissexuais, transgêneros, travestis e intersexuais se utilizam para sobreviver dentro das organizações.

4.1 A homofobia nas organizações

Costa e Pires (2015), baseando-se em Borrillo (2009) afirmam que o termo homofobia surgiu nos Estados Unidos em 1971; para estes autores, de início a homofobia se caracteriza por uma rejeição ou ódio ao indivíduo homossexual, mas está enquadrado na mesma situação da xenofobia, racismo e antissemitismo, é um comportamento que tem como objetivo inferiorizar os homossexuais em relação aos heterossexuais.

Para Porto, Cibrão e Tavares (2015), baseado no trabalho de Rios (2007), a homofobia caminha lado a lado com o racismo e o antissemitismo, entretanto esta é mais tolerada do que os demais tipos de discriminação devido ao fato dela se basear em conceitos históricos, que buscam legitimá-la como algo imoral e patológico. Ainda considerando Rios (2007), os autores revelam que enquanto o racismo é baseado em traços biológicos e o antissemitismo é voltado contra a formação de um povo, a homofobia está presente em grande parte das sociedades contemporâneas, ela não se restringe à aspectos étnicos os culturais, um exemplo disso é que se um determinado indivíduo negro sofre racismo ele pode encontrar apoio entre seus iguais, o que segundo Medeiros (2007) é definido como conforto do pertencimento, uma vez que existe o reconhecimento mútuo do sofrimento do outro, quando um homossexual por exemplo é atingido por ações causadas por homofobia, quase nunca ele encontrará esse apoio entre os seus.

Continuando com Porto, Cibrão e Tavares (20--), agora tomando como base o trabalho de Borrillo (2000) temos:

Para se compreender a natureza da homofobia, segundo Borrillo (2000), deve-se entender primeiramente o sexismo. A justificativa de uma "ordem natural" masculina, perpetua a imagem em que o universo feminino deve ser uma extensão do masculino pela subjugação psicológica e cultural. O sexismo é uma ideologia que organiza as relações entre os sexos e reproduz o conceito do sujeito masculino dominador por direito. Enquanto o universo masculino é exterior e político, ao universo feminino resta a intimidade e a vida doméstica. O mundo masculino exerce um poder de

violência simbólica, sutil e invisível. Este poder é historicamente aceito pela parte dominada feminina como um elemento natural, legítimo e indispensável. (PORTO; CIBRÃO; TAVARES, 2015).

Ainda seguindo o entendimento de Borrillo (2000), os autores afirmam que a homofobia é caracterizada por quatro discursos:

QUADRO 3 - OS PRINCIPAIS TIPOS DE HOMOFOBIA

Homofobia antropológica	Tem como base a crença que a evolução social caminha para conjugalidade heterossexual monogâmica. A manifestação da homossexualidade seria um risco à perpetuação da espécie;
Homofobia liberal	Julga que as manifestações homossexuais são elementos pertencentes apenas à esfera privada. Os homossexuais não estariam resguardados pela proteção jurídica no espaço público, visto que o espaço público seria de domínio natural e exclusivo da heterossexualidade;
Homofobia stalinista	Considera que o comportamento homossexual é resultado da decadência moral do sistema capitalista. Condenou este comportamento em nome do “humanismo proletário”;
Homofobia nazista	Baseada na supremacia alemã formou teorias biológicas e morais para justificar o assassinato de 500.000 homossexuais nas prisões do Reich.

Fonte: Porto, Cibrão e Tavares (2015), com adaptações.

4.2 A sobrevivência do profissional LGBTI+ no ambiente laboral - As violências em diversas vertentes

Porto, Cibrão e Tavares (2015), ao citar Medeiros revelam:

dos três espaços fundamentais à vida do indivíduo, familiar, social e profissional, é no último que a negação do homossexual surge com maior força. Os motivos vão desde grande concorrência na disputa pela vaga de um emprego, passando pelo preconceito das organizações e dos recrutadores. Este contexto somado à necessidade de conseguir uma vaga no mercado de trabalho, fazem do trabalhador a parte mais frágil e propensa a sofrer atos discriminatórios. Mais graves ainda são os casos de trabalhadores homossexuais que devem lidar com o dilema de esconder sua individualidade para conseguir a vaga, manter-se no trabalho ou crescer profissionalmente. (PORTO; CIBRÃO; TAVARES, 2015, p.5)

QUADRO 4 - AS FASES DA DISCRIMINAÇÃO CONTRA O PROFISSIONAL NO MERCADO DE TRABALHO

FASE PRÉ-CONTRATUAL	Ocorre por meio de questionamentos mais aprofundados e desnecessários sobre a vida pessoal do candidato, para descobrir se o candidato, é de fato homossexual. O candidato homossexual tem o direito, como qualquer outro trabalhador de se negar responder quaisquer perguntas que violem o seu direito à intimidade, em face de uma situação de coerção. Ao recrutador cabe reconhecer o direito do candidato em lhe ocultar circunstâncias alheias à situação contratual e ao cargo pretendido.
FASE CONTRATUAL	Ocorre quando o colaborador tem a sua identidade sexual descoberta durante o desenvolvimento do contrato de trabalho, no exercício da função. Verificam-se os atos homofóbicos de discriminação e preconceito quando o colaborador é submetido a situações que vão desde exclusão dos grupos, até piadas, insinuações, ofensas e assédio moral discriminatório por colegas ou superiores hierárquicos. Podem também ocorrer entraves intencionais que minam as chances de uma ascensão profissional, além de benefícios que não são estendidos aos parceiros dos colaboradores, desrespeitando assim o direito à isonomia do trabalhador homossexual em relação aos outros.
DESLIGAMENTO DO EMPREGADO	Outra situação que pode ocorrer é o desligamento do colaborador homossexual da empresa por motivos discriminatórios, fato este que é legalmente vedado. Se o empregador tem direito potestativo de despedir seus empregados, também é verdade que se ocorrer por motivos discriminatórios, a dispensa é nula.
PÓS-CONTRATO	Ocorre com a elaboração e divulgação de listas discriminatórias entre os empregadores que visam a não contratação de certos trabalhadores. Nestas listas estão presentes os nomes de trabalhadores que ajuízam reclamações trabalhistas, trabalhadores que atuam em sindicatos ou trabalhadores homossexuais.

Fonte: Porto, Cibrão e Tavares (2015), com adaptações.

Mesmo na última fase o profissional ainda não se vê livre das práticas discriminatórias, por vezes a volta ao mercado de trabalho é dificultada, devido a informações fornecidas pelo ex-empregador que podem se tornar uma barreira para a reabsorção deste profissional pelo mercado de trabalho. (PORTO, CIBRÃO E TAVARES, 20--).

O quadro anterior nos dá a dimensão da violência contida no aspecto organizacional das empresas, desde a fase do recrutamento e seleção até o desligamento do funcionário. É importante mencionar aqui os tipos de violências que

este indivíduo sofre ao longo de sua trajetória dentro da empresa. Baseado em Porto, Cibrão e Tavares (2015), tem-se:

a) Violência física estrutural

A Violência física estrutural está vinculada às condicionantes estruturais históricas e culturais que institucionalizam e legitimam o ato da violência. É a violência do poder de polícia que faz parte do Estado. É a violência doméstica perpetuada por uma cultura sexista. É a violência industrial praticada pelos patrões ao forçarem seus empregados a trabalharem em condições insalubres. A Violência física estrutural é difusa, pois não tem corpo e, como é legitimada pela sociedade, não é percebida como tal. (PORTO; CIBRÃO; TAVARES, 2015, P.7)

b) Violência simbólica estrutural

A violência simbólica estrutural é pouco compreendida além de ser invisível. É o resultado de processos históricos que a legitimam e produzem uma dominação considerada natural, aceitável e que não permite contestação. É uma relação silenciosa entre dominantes e dominados que é tão lesiva quanto os outros tipos de violência. (PORTO; CIBRÃO; TAVARES, 2015, P.7)

Ainda sobre o Quadro 03, percebe-se que o profissional sofre a violência física estrutural quando é discriminado no ambiente corporativo, quando é alvo de chacota e piadinha, por exemplo. Ele também sofre a violência simbólica estrutural no momento que está inserido num ambiente onde a cultura sexista e heteronormativa são tidas como normal e subjugam as demais por ter o entendimento de que esse poder é natural e legitimado pelos processos históricos e culturais.

Devemos ter o discernimento de que existe uma “matriz heterossexual”, e esta matriz decidirá o que pode ser considerado normal, bem como traçar definições do que é considerado anormal e, portanto, inferior. Essa matriz é sustentada pela “existência e pelo reforço de pensamentos e predisposições alinhados às estruturas impostas, refletindo em submissão ao instituído por parte dos dominados, que não conseguem romper com o mesmo, conspirando para a sua própria dominação” (SOUZA; AGUIAR, 2014, P. 86).

Para minimizar ou diminuir tais violências é importante que as organizações, dentre suas políticas, tenham uma que objetive a redução da prática discriminatória do ambiente de trabalho. É interessante também que se criem normas na política de ética organizacional, visando a proteção do colaborador LGBTI+, e que se

estabeleça sanções para aqueles indivíduos que não obedecerem a estas políticas. (COSTA; PIRES, 2015).

4.3 A disparidade salarial para o profissional LGBTI+

Uns dos tipos de violência sofrida pelos colaboradores da esfera LGBT+, se refere à questão salarial.

Segundo Souza & Pereira (2013), baseado na pesquisa de Badgett (1995), homens que apresentam comportamento gay/bissexual no ambiente de trabalho, ganham entre 11% a 27% menos do que homens que possuem um comportamento heterossexual. Já mulheres lésbicas ganham entre 12% e 30% menos que as mulheres que apresentam comportamento heterossexual. Um fator que pode explicar tal disparidade salarial entre mulheres homossexuais e mulheres heterossexuais é o fator idade, uma vez que a média de idade das lésbicas é de 34 anos, enquanto a heterossexual é de aproximadamente 39,4 anos. Por estarem na fase inicial da carreira, lésbicas tendem a ganhar menos que heterossexuais por estas possuírem maior tempo de trabalho; por outro lado, quando se trata da disparidade salarial entre homens gays e bissexuais e homens heterossexuais, não existe nenhum fator óbvio que a explique. Curioso que há uma tendência aparente dos homens gays - geralmente - não ocuparem cargos de gerência, exercendo, pois, apenas funções operacionais.

Observa-se que a discriminação aos homossexuais ocorre também através de uma quantidade reduzida de recompensas e/ou oportunidades de crescimento profissional devido à sua orientação sexual, quase sempre sendo deixados de fora de treinamentos, e recebendo pouca ou nenhuma promoção, além da percepção de salários menores, algo que se torna mais notável quando o profissional em questão tem sua orientação não heterossexual explícita e notória (GREENHAUS; PARASURAMAN; WORMLEY, 1990 apud SOUZA; PEREIRA, 2013).

Diante do exposto, nota-se que a violência financeira, materializada na forma de pagamento de menores salários à profissionais LGBTI+, causa dano à autoestima deste colaborador, que se vê constantemente estacionado na cadeia hierárquica da organização.

4.4 Mecanismos de defesa do profissional LGBTI+ contra as violências no ambiente corporativo

Tratamos, no item anterior, das violências sofridas pela população LGBTI+ dentro de uma organização; de fato este cenário discriminatório e hostil é - em essência - reflexo do que estes sofrem perante a sociedade. Tal preconceito persiste por, a despeito do que já foi dito por organizações internacionais como a OMS, a sociedade seguir aguerrida ao conceito que diz ser a homossexualidade uma doença. Sob a ótica judicial, a ausência de leis, punições ou outras sanções cabíveis para indivíduos que taxem esta orientação [homossexualidade] como doentia ou imoral se projeta para o âmbito organizacional, tornando assim este ambiente micro uma reprodução do macroambiente que a pessoa LGBTI+ precisa enfrentar diuturnamente, não obstante autores como Mickens (1994) (apud COSTA; PIRES, 2015) afirmam que as “organizações devem ter em suas políticas, uma que deva reduzir a discriminação no ambiente de trabalho”, o que pode ser observado é que tal preconceito enraizado na cultura organizacional muitas vezes culmina com a demissão deste profissional LGBTI+, sem que haja quaisquer tipos de sanções ou punição decorrente de mau comportamento ou mau desempenho.

Assim como na esfera pessoal, ao revelar sua sexualidade, o indivíduo passa a ser discriminado, na esfera profissional isto não é diferente; ocorrendo esta discriminação no ambiente de trabalho como um todo. Pois quando revelada, a sexualidade deste profissional passa a ser relatados e discutidos pelos demais indivíduos de seu ambiente de trabalho. Há mesmo uma expressiva quantidade de heterossexuais que não admitem que certos cargos sejam preenchidos por homossexuais, alegando que estes poderiam causar certo influenciamento, principalmente em crianças, no sentido de estas virem a se tornar homossexuais; apenas por estarem no mesmo ambiente de convivência que aquele. Tal afirmação denota que para esta parcela de heterossexuais, a homossexualidade se igualaria a uma moléstia e, como tal, é passível de transmissão; neste ponto, podemos então observar ações e comportamentos que defendem o isolamento e a marginalização desses indivíduos homossexuais.

Para se guarnecer contra este tipo de prática discriminatória, muitas pessoas LGBTI+ adotam um conjunto de práticas e subterfúgios com o objetivo de protegerem-se deste cenário hostil que muitas vezes encontram dentro da

organização. Tais práticas apresentaram variação consoante ao grau de publicização que sua orientação sexual apresente, aqui tomamos por base o trabalho de Irigaray (2007) que identificou três tipos de postura social possíveis em um ambiente organizacional, os classificando como “totalmente assumidos”, “parcialmente assumidos” e “não assumidos”, a cada uma destas correspondendo um conjunto de estratégias.

Para Irigaray (2007) a categoria dos “totalmente assumidos”, assume sua orientação sexual em suas esferas sociais, no entanto apresenta certo incômodo para revelar o parceiro na vida organizacional, principalmente em decorrência dos benefícios empregatícios, uma vez que a maioria das organizações não abraça as relações homoafetivas masculinas, e nas que admitem esse direito, o receio se dar em decorrência das “piadas” e adjetivos depreciativos que este profissional pode vir a ser vítima.

Em relação ao grupo dos “parcialmente assumidos”, Irigaray (2007) os subdivide em duas vertentes os ‘heterossexuais organizacionais’, que são assumidos para amigos e família, mas ocultam sua orientação sexual no ambiente corporativo; e o ‘heterossexuais funcionais’, que são indivíduos que escondem sua identidade sexual a qualquer custo da família e do trabalho, revelando-a apenas para um grupo muito fechado de amigos. Por vezes podem levar uma vida dupla, o que os sobrecarregam, afetando a saúde.

O último grupo que Irigaray (2007), classificou de “não assumidos”, são mais retraídos e de difícil localização, estes constroem uma identidade totalmente heterossexual para a sociedade, levando de fato uma vida dupla, ou seja, possuem namoradas ou esposas, não mantêm convívio social com outros homossexuais constantemente são visto mantendo uma postura homofóbica. Apesar disso, mantêm relacionamentos sexuais com outros homens e se mostram confortáveis com essa situação que vivem.

Segundo o autor “é importante ressaltar que os três grupos supracitados não são homogêneos no que tange seus comportamentos no ambiente de trabalho; na realidade, dentro de cada categoria puderam-se observar diferentes estratégias de sobrevivência” (IRIGARAY, 2007, p. 8).

Continuando com o trabalho, o autor conseguiu observar diversas estratégias implementadas por cada grupo para sua sobrevivência no ambiente corporativo: “Os totalmente assumidos”, adotam as estratégias de “gladiadores” ou

“pacificadores”; já os parcialmente assumidos se subdividem entre os que optam por ser “gente boa” ou “super homens”, finalmente, “não assumidos” se dividem em três tipos de estratégias: “machões”, “sedutores” ou “invisíveis” (IRIGARAY, 2007, p. 8).

Em relação à vertente dos “pacificadores” do grupo dos “totalmente assumidos”, estes são geralmente simpáticos, bem humorados, e sempre estão dispostos a ajudar e cooperar com a equipe, algo que pode ser percebido no fragmento a seguir:

Todos sabem que eu sou gay; mas sei que isto não é o mais importante aqui no trabalho (...) me esforço para ser amigo de tudo mundo, trato todo mundo bem, da menina do café ao diretor (...) nunca me viram de mau humor (...) jamais dou motivo que falem qualquer coisa de mim profissionalmente (IRIGARAY, 2007, p. 9)

Quanto aos “gladiadores” demonstram uma posição de enfrentamento e lutam em defesa de seus direitos:

Ninguém paga as minhas contas, ninguém chora as minhas lágrimas, não vou mudar, sou o que eu sou (...) Sou gay sim e daí? Sou muito bom no que faço (...) eles têm que me engolir. (IRIGARAY, 2007, p. 8)

No grupo dos “parcialmente assumidos”, a subdivisão se dá em “gente boa” ou “super-homens”. Os classificados como “gente boa” procuram ter uma boa relação com seus companheiros de trabalho, se mostrando bem humorado, “*gente boa*”, se assemelha à vertente ‘pacificadores’ do grupo dos “totalmente assumidos”, no entanto o objetivo é desviar atenção sobre a sua orientação sexual. O discurso a seguir nos dá uma dimensão mais apurada dessa estratégia:

Tenho certeza que se descobrirem que sou gay meu filme vai ficar para lá de queimado (...) não quero inimizade com ninguém, sabe como é, né? Quem gosta de você não vai sair por aí levantando suspeitas [riso nervoso] a não ser que seja um sacana. (IRIGARAY, 2007, p. 9)

Em relação ao subgrupo entendido como “super-homens” tendem a buscar destaque por suas qualidades e eficiência no trabalho, bem como sua dedicação plena à suas atividades, assim, segundo essa vertente, se esquivam de possíveis interrogações acerca de sua vida pessoal. Constantemente utilizam das conquistas

e sucesso profissional como uma forma de mascarar inclinação sexual, conforme trecho a seguir:

Pô, chego aqui antes de todo mundo, saio depois de todo mundo, o que podem falar de mim? Só que sou um workaholic. Boa desculpa, né? Se me perguntam por que ainda não casei, nem tenho ninguém, respondo: estou focado na minha carreira (...) Se um dia alguém me vir no bar [gay], aí estou ferrado, a casa cai...nem sei o que faço, acho que prefiro dar um tiro na cabeça, (IRIGARAY, 2007, p. 9)

Finalmente chegando ao grupo dos “não assumidos”, os quais Irigaray (2007), subdividiu em “machões”, “sedutores” e “invisíveis”. Os que se utilizam da estratégia de serem percebidos com ‘machões’, são homofóbicos, referem-se aos indivíduos gays de forma preconceituosa e pejorativa e evitam qualquer tipo de contanto social com outros homossexuais, além disso, adotam o estereótipo ‘macho latino e tosco’. No trecho a seguir percebe-se uso de gírias e metáforas, características do homem heterossexual, que acabaram sendo incorporadas pelos indivíduos desta vertente:

(...) eu tenho minhas paradas por fora, mas não tenho nada a ver com esses viadinhos. Sou muito macho. Faço questão de ficar longe deste tipo de gente (...) quando saio com o pessoal aqui da empresa tomar cerveja, happy hour, qualquer coisa e só falamos papo de macho: mulher, cerveja e futebol, saca?. (IRIGARAY, 2007, p. 9)

Os que se valem da estratégia de sedutor geralmente apresentam-se como galanteadores, que seduzem facilmente as mulheres. Eles também compartilham constantemente suas aventuras amorosas e as diversas parceiras que possuem. Essa estratégia mostrou-se para além da sobrevivência no ambiente organizacional, servindo como fator de equilíbrio psíquico. Eles também deixam implícitos suas práticas e desejos sexuais por meio da ambiguidade do discurso:

Quando que alguém vai suspeitar que um Don Juan como eu, que canta a mulherada aqui na empresa...você sabe. [silêncio] Você não me leva a mal, leva? (IRIGARAY, 2007, p. 10)

Por último os classificados como ‘invisíveis’, estes tendem a chamar a menor atenção possível, falam em tom baixo, são contidos e se passam por tímidos,

geralmente apresentam ombros curvados. No trecho seguinte “evidente que esta introspecção não é natural, mas sim uma concessão sofrida em prol do anonimato da identidade sexual (...)”:

Cara, lá fora eu posso até soltar a franga, mas aqui não quero nem que saibam que eu existo (sussurrando)... entro mudo e saio calado. Prefiro ser visto como tímido, estranho do que (em tom de voz normal) como viado (quase inaudível). (IRIGARAY, 2007, p. 10)

Irigaray (2007) finaliza pontuando que para os seus entrevistados o fato de ser gay no âmbito organizacional está associado ao fator da discriminação, que por sua vez consiste em um entrave para a promoção e ascensão de carreira destes indivíduos. O fato de homossexuais adotarem estratégias para sua sobrevivência dentro do ambiente corporativo denota a hipótese, que estes de fato são discriminados. E cabe aos pesquisadores, gestores e à sociedade brasileira como um todo traçarem estratégias, cada um na sua área de trabalho, para minimizar essas assimetrias, incorporando estas minorias, visando a justiça social.

5. METODOLOGIA DA PESQUISA

Para analisar a absorção do capital humano LGBTI+ na cidade de São Luís do Maranhão a partir da ótica desses profissionais, fez-se necessário entender e abordar as iniciativas existentes para a sua inserção no mercado de trabalho, destacando as principais características do atual cenário, tendo como base as percepções do público.

Os métodos e instrumentos utilizados, bem como o conjunto de técnicas e processos utilizados para a concepção desta pesquisa são expostos adiante.

A pesquisa caracteriza-se como descritiva, pois esse tipo de pesquisa é uma forma eficiente de realizar estudos, coletando dados e analisando os resultados neles obtidos e visa descrever o fenômeno do objeto de estudo, isto é os profissionais LGBTI+ e suas percepções e experiência com o mercado de trabalho ludovicense. Possui ainda abordagem quali-quantitativa, apontando a opinião do público em questão através de índices numéricos representados em gráficos e quadros para melhor entendimento.

Para a construção do embasamento teórico, foram efetuadas pesquisas de cunho bibliográfico, através de levantamentos realizados em artigos, livros e sites que abordam os seguintes temas: diversidade sexual e suas definições, diversidade sexual no mercado de trabalho, gestão da diversidade do ambiente corporativo, políticas públicas para a promoção da diversidade etc. Também foi realizada pesquisa de campo com trabalhadores LGBTI+.

Conforme Vergara (2013), uma pesquisa de campo é uma investigação empírica no local onde ocorre ou ocorreu o fenômeno ou que dispõe de elementos para explicá-los. Pesquisa bibliográfica é um estudo sistematizado desenvolvido com base em material publicado em livros, revistas, rede eletrônica, acessível ao público em geral.

Os dados deram-se a partir de 112 respostas coletados por meio da aplicação de questionário composto de perguntas abertas e fechadas, via formulário Googles Forms, aplicados num período de 06 dias, compreendido entre 10 a 15 de junho de 2018, aplicado na cidade de São Luís do Maranhão. Assim sendo, quanto à proveniência dados, estes são primários, de acordo com Farias Filho e Arruda Filho (2013, p. 68): “Quando a pesquisa tem como base dados coletados em “primeira-mão” pelo pesquisador”, de forma original.

Em conformidade com Vergara (2013), universo, ou população, é o conjunto de elementos que possuem as características que serão o objeto do estudo, e a amostra, ou população amostral, é uma parte do universo escolhido selecionada a partir de um critério de representatividade. Deste modo o universo da pesquisa é definido pela população LGBTI+ de São Luis acima de 18 anos ativos no mercado ou com experiência, e a amostra é classificada como aleatória simples, de acordo com Vergara (2013, p. 46): “cada elemento da população tem determinada de chance ser selecionado”.

Em relação à análise dos dados, as informações advindas dos questionários foram analisadas, organizadas e dispostas em quadros e gráficos.

Dentre as dificuldades para a realização da pesquisa destacam-se: o número reduzido de materiais bibliográficos que abordam o tema, mostrando escassez de publicações disponíveis; e o receio de muitas pessoas em expor sua orientação sexual por medo de possíveis represálias de quem desconhece esse fator.

6. RESULTADOS DA PESQUISA

O campo onde que se realizou a pesquisa ficou delimitado à cidade de São Luís, capital do estado do Maranhão. Situada na região norte do estado é o principal dos quatro municípios que constituem a denominada Ilha Grande, traduzida do Tupinambá “*Upaon-Açu*”. Segundo o último censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2016) a população estimada do município era de 1.091.868 habitantes. Conforme levantamento do IBGE (2016), para uma população ocupada de 33, 2%, o salário médio do ludovicense estava em torno de 3.1 salários mínimos.

A economia ludovicense baseia-se na indústria de transformação de alumínio, alimentícia, turismo e nos serviços, possuindo um produto interno bruto de per capita de R\$: 24.986,18 (IBGE, 2015). Segundo dados do IBGE, em 2016 a capital maranhense contava com 18.765 empresas atuantes no município, que empregavam cerca de 335.346 pessoas assalariadas.

Neste trabalho optou-se por aplicar o questionário na população acima de 18 anos, que estão ativas no mercado de trabalho ou que já tiveram alguma experiência trabalhista, dentre essa população, procurou estratificar a camada da população LGBTI+ da cidade. Não existe nenhum levantamento oficial do IBGE, sobre o número de pessoas LGBTI+ na cidade de São Luís, no entanto dados do Instituto referente ao ano de 2016, atestam que o Brasil tem mais de 60 mil casais homossexuais, sendo 12.196 casais na região nordeste. A estimativa é que a população LGBTI+ brasileira é de cerca de 20 milhões de pessoas.

Para a mensuração dos dados da pesquisa estabeleceu-se um número mínimo de 100 questionários respondidos. Não houve distinção quanto ao setor da economia, nem ao tipo de cargo ocupado pelos entrevistados. Os resultados da pesquisa, bem como os caminhos que esta tomou serão apresentados a seguir.

Buscando responder às questões que orientam este trabalho, foi construído um questionário semiaberto com 38 questões; que abordaram desde o perfil do entrevistado, (idade, escolaridade, identidade de gênero e orientação sexual), até a última experiência de trabalho do respondente, buscou-se investigar a relação do entrevistado com a sua vivência organizacional e suas principais impressões sobre o mercado de trabalho ludovicense para com o profissional LGBTI+, por último se quis saber se o entrevistado possuía conhecimento acerca das políticas voltadas à

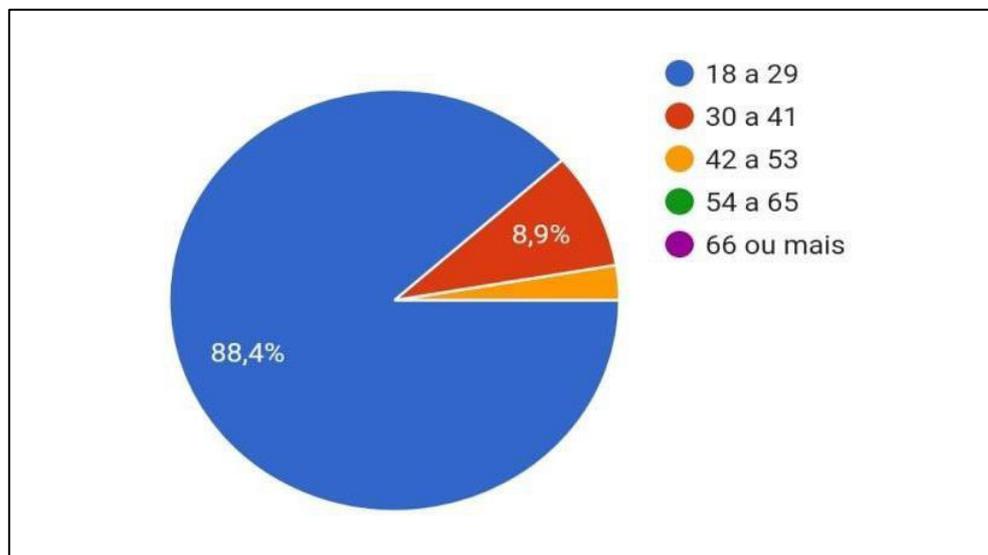
população LGBTQI+ brasileira. Foram entrevistados 112 pessoas, num período de 06 dias, compreendido entre 10 a 15 de junho de 2018, através de formulário online do *Google Forms*. Os resultados da pesquisa demonstraram que dos entrevistados 52,7% são homens homossexuais, 19,6% bissexuais e 10,7% lésbica. A idade da maioria dos respondentes situa-se entre 18 e 29 anos (88,4%), sendo que, destes, 58% possuem ensino superior completo.

A análise foi feita explanando as perguntas presentes nas dez sessões presentes no questionário.

6.1 Perfil do entrevistado

Nesta seção buscou-se investigar dados relacionados o perfil individual de cada entrevistado, questões referentes à idade, identidade de gênero, orientação sexual e escolaridade.

GRÁFICO 1 - IDADE

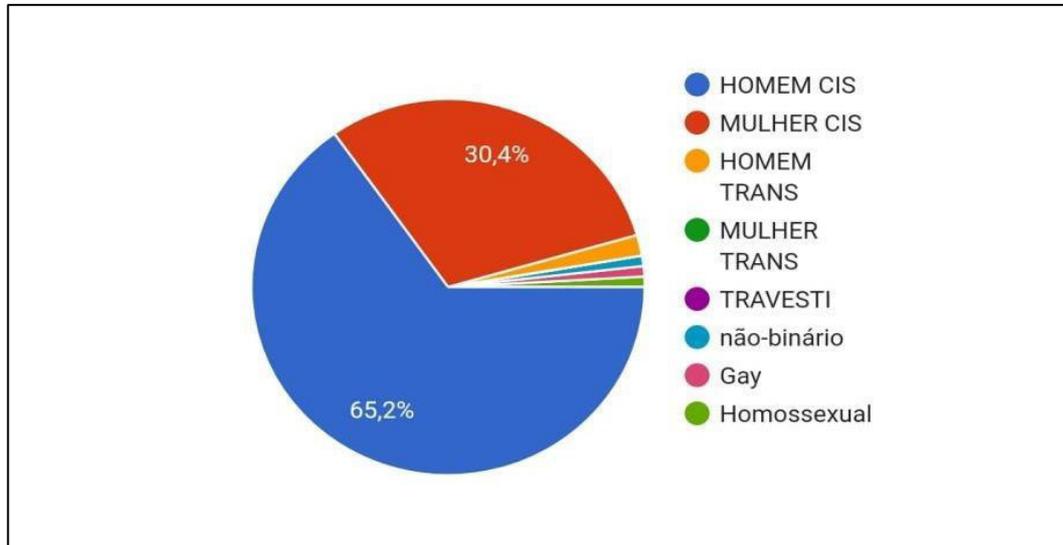


Fonte: a pesquisa

Aqui se observa que a maioria dos entrevistados está na faixa etária dos 18 aos 29 anos, correspondendo a 88,4% das respostas. Na faixa etária de 30 a 41 anos, obteve-se o número de dez respostas representando 8,9% do total. A faixa de 43 a 52 anos foi representada por apenas 2,7% do total. Entende-se que a maior parte dos entrevistados está em início de carreira e ainda com poucas vivências no

mercado de trabalho, possivelmente recém-formados ou estudantes universitários que estão tendo a experiências do primeiro emprego ou realizando estágio.

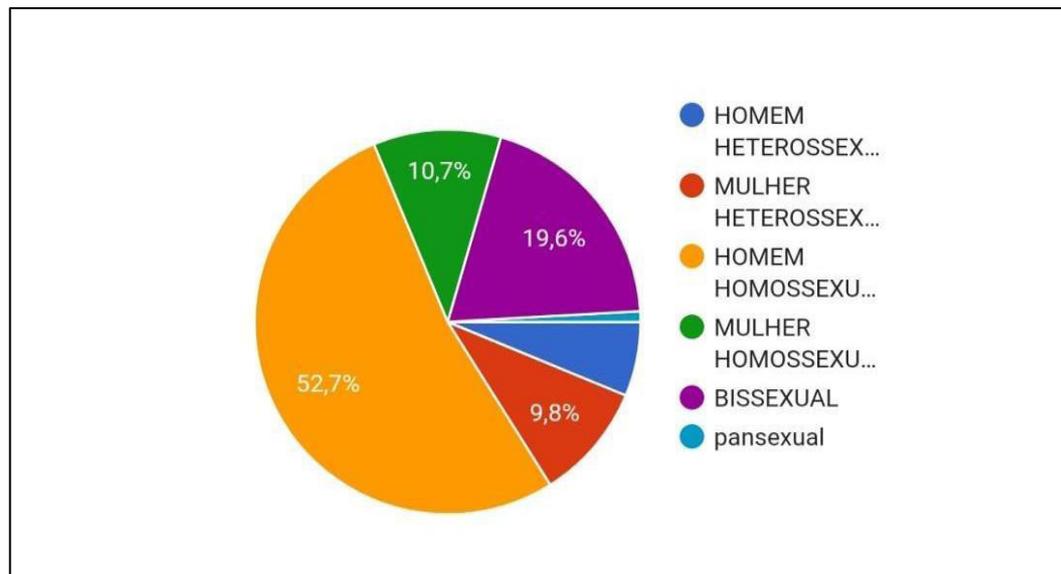
GRÁFICO 2 - IDENTIDADE DE GÊNERO



Fonte: a pesquisa

Neste item 65,2% dos entrevistados identificam como homens cisgênero e 30,4% do total se identificam como mulheres cisgêneros, ou seja, mais de 90% dos respondentes se identificam com o gênero que lhes foi determinado quando de seu nascimento, conforme Jesus (2012). Em relação às demais respostas duas pessoas (1,8%) se declararam homem trans, que segundo o Manual de Comunicação LGBTI+ (2018, p. 31): “é a pessoa que se identifica como sendo do gênero masculino embora tenha sido biologicamente designada como pertencente ao sexo/gênero feminino ao nascer”. É interessante citar que se obteve uma resposta onde o entrevistado se declarou como “*não binário*”. Segundo o citado manual “*não binário de gênero*” se refere a todos os atributos que não se categorizam dentro do binário de gênero. Isto é, tudo que não é exclusivamente relacionado ao feminino e nem ao masculino. Além disso, dois entrevistados responderam “*gay*” e “*homossexual*”, termos que se refere à orientação sexual, denotando assim, como exposto no referencial teórico, que parte da população ainda não consegue distinguir os conceitos de identidade de gênero e orientação sexual. **Não houve nenhum entrevistado que se identificou como travesti.**

GRÁFICO 3 - ORIENTAÇÃO SEXUAL

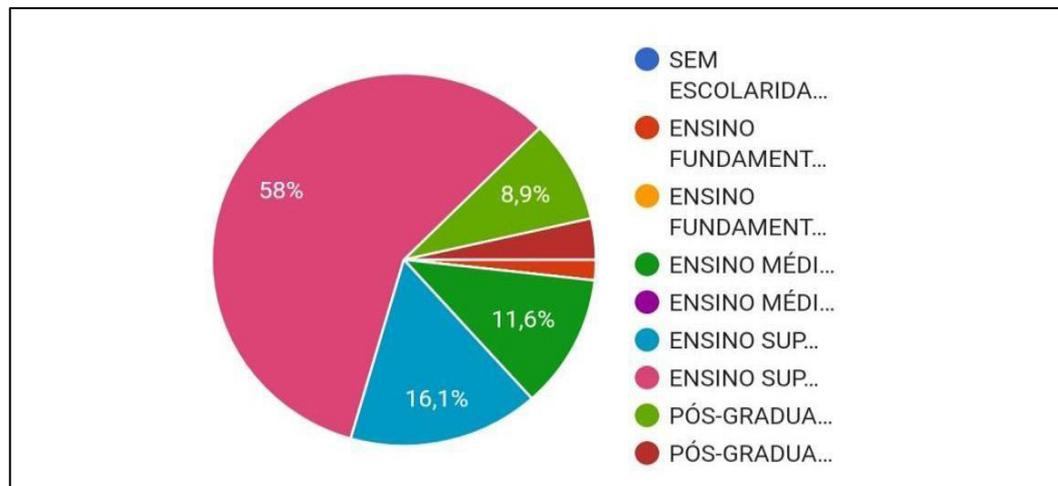


Fonte: a pesquisa

Dos 112 entrevistados, cinquenta e nove (52,7%) se declaram homem homossexual (gay), 10,7% (12 pessoas) se declaram lésbicas (mulher homossexual) e vinte e duas pessoas (19,6%) entendem-se como bissexuais. Uma pessoa (0,9%) se declarou “pansexual”¹². Houve ainda 11 respostas (9,8%) de mulheres que se declaram heterossexuais e 6, 3% (sete respostas) de homens que se declaram ser heterossexuais. É importante dizer que não houve a exclusão das respostas referentes às pessoas que se declararam heterossexuais, uma vez que, como já explicado, uma pessoa transgênero não necessariamente é homossexual.

¹² Pansexualidade: considera-se que a pansexualidade é uma orientação sexual, assim como a heterossexualidade ou a homossexualidade. O prefixo pan vem do grego e se traduz como “tudo”. Significa que as pessoas pansexuais podem desenvolver atração física, amor e desejo sexual por outras pessoas, independente de sua identidade de gênero ou sexo biológico.

GRÁFICO 4 - ESCOLARIDADE



Fonte: a pesquisa

Das respostas relacionadas a este item quase 60% dos entrevistados declararam possuir ensino médio incompleto ou cursando, enquanto 16% alegaram ter concluído a graduação, pode-se perceber a correlação ao **gráfico 1- Idade**, uma vez que normalmente os indivíduos da faixa etária dos 18 aos 29 estão iniciando a vida acadêmica ou são recém-formados. Continuando, 11,6% dos entrevistados afirmam possuir ensino médio completo e 8,9% e 3,6% alegam ter pós-graduação lato sensu e stricto sensu respectivamente. Por fim duas pessoas, 1,8% do total afirmam possuir apenas o ensino fundamental.

A relação faixa etária-escolaridade pode ser comprovado no quadro a seguir:

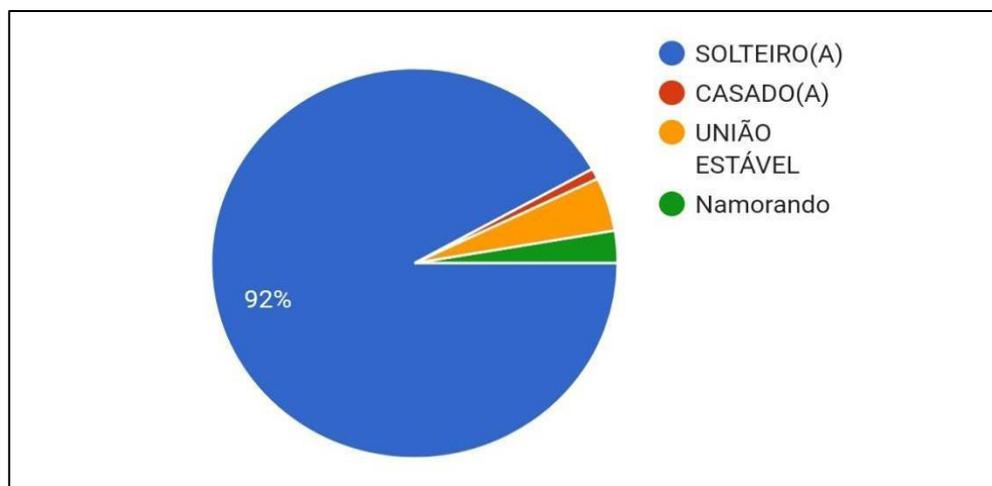
QUADRO 5 - RELAÇÃO IDADE X ESCOLARIDADE

IDADE	ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	ENSINO MÉDIO COMPLETO	ENSINO SUPERIOR COMPLETO	ENSINO SUPERIOR INCOMPLETO	LATO SENSU	STRICTO SENSU	TOTAL
18 a 29	2,02%	13,13%	16,16%	58,59%	9,09%	1,01%	100,00 %
30 a 41			10,00%	60,00%	10,00%	20,00%	100,00 %
42 a 53			33,33%	33,33%		33,33%	100,00 %
Total geral	1,79%	11,61%	16,07%	58,04%	8,93%	3,57%	100,00 %

Fonte: a pesquisa

Como pôde ser observado no quadro acima, a maior incidência de pessoas que possui ensino superior incompleto e ensino superior completo, está justamente na faixa etária dos 18 aos 29 anos, seguidos dos que concluíram o ensino médio que representam 13,13% do total. É comprovado que geralmente os indivíduos incluídos neste intervalo de idade, estão iniciando a vida acadêmica ou são recém-egressos do ensino superior, portanto ainda não possuem uma experiência trabalhista mais sólida.

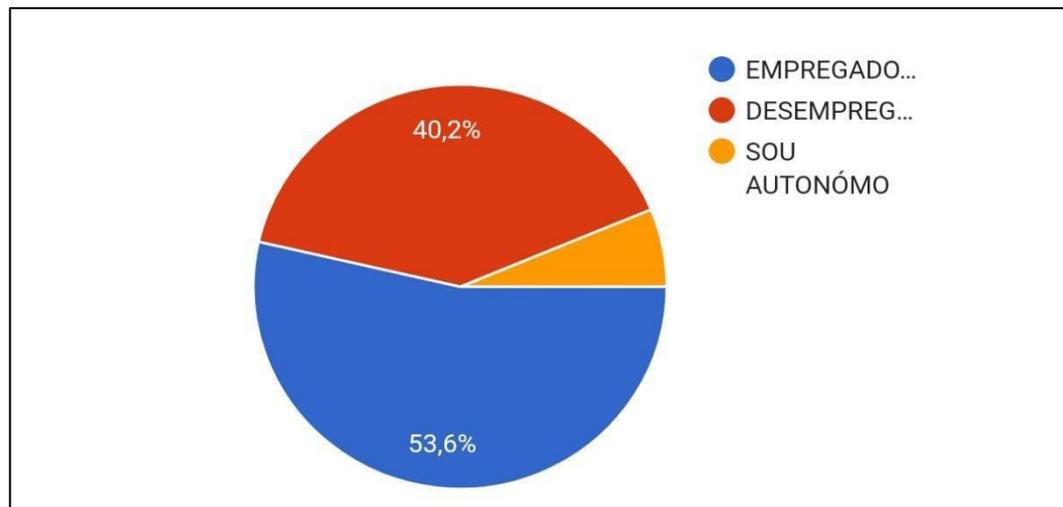
GRÁFICO 5 - ESTADO CIVIL



Fonte: a pesquisa.

Quanto ao estado civil, 92% dos entrevistados dizem estar solteiros, 4,5% afirmam manter uma união estável e apenas uma pessoa (0,9%) declarou estar casada. Além disso, três entrevistados (2,7%) alegaram que estão namorando.

GRÁFICO 6 - SITUAÇÃO ATUAL (EMPREGADO OU DESEMPREGADO)



Fonte: a pesquisa.

Em relação à situação empregatícia dos entrevistados, 53,6% estão trabalhando, 6,3% afirmam serem autônomos e 40,2% está desempregado, o que pode ser reflexo do atual cenário econômico do país. É importante salientar que uma parcela dos que declararam estar trabalhando não se refere necessariamente a emprego formal com carteira assinada, aqui se buscou analisar as experiências das pessoas que possuem ou possuíram vínculo trabalhista, e não somente as que possuem vínculo empregatício, por essa razão colheu-se respostas de estagiários, aprendizes, *trainees*, além de indivíduos que trabalham com carteira assinada, sejam funcionários públicos ou os que estão englobados no regime celetista. Incluíram-se também os profissionais que trabalham no terceiro setor como ONGs. Em relação à percentagem dos que estão desempregados vale salientar que estes já tiveram experiências com o mercado de trabalho.

Segundo o quadro a seguir podemos perceber que em a relação a situação de emprego/desemprego, o número de homens homossexuais (gays) é o maior quando se compara com a outras orientações. A ressalva se dá ao fato que a maioria dos entrevistados se declarou como gays:

QUADRO 6 - ORIENTAÇÃO SEXUAL X EMPREGO/DESEMPREGO

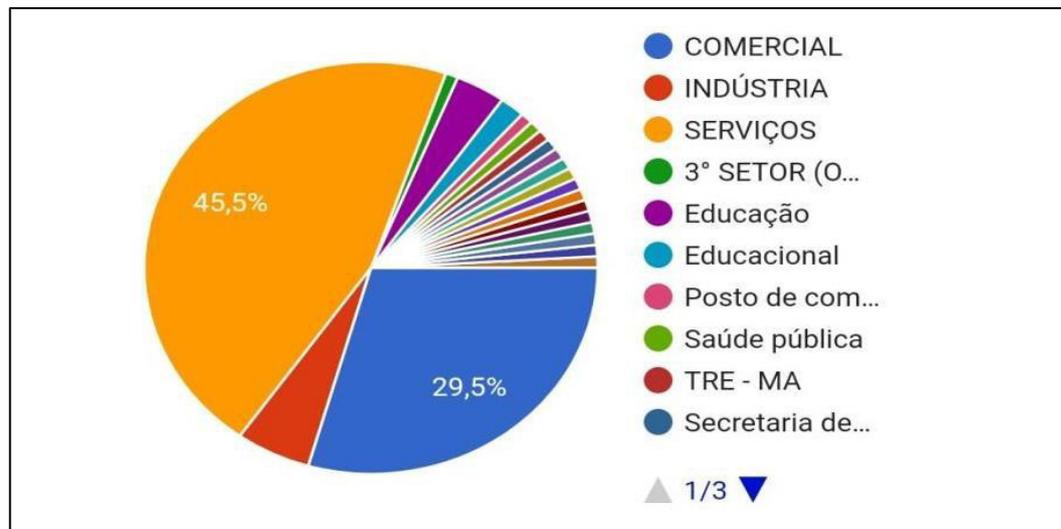
ORIENTAÇÃO SEXUAL	SITUAÇÃO ATUAL	TOTAL
BISSEXUAL	DESEMPREGADO (A)	9
	EMPREGADO (A)	13
HOMEM HETEROSSEXUAL	DESEMPREGADO (A)	2
	EMPREGADO (A)	4
	SOU AUTONOMO	1
HOMEM HOMOSSEXUAL (GAY)	DESEMPREGADO (A)	23
	EMPREGADO (A)	30
	SOU AUTONOMO	6
MULHER HETEROSSEXUAL	DESEMPREGADO (A)	4
	EMPREGADO (A)	7
MULHER HOMOSSEXUAL (LÉSBICA)	DESEMPREGADO (A)	7
	EMPREGADO (A)	5
PANSEXUAL		1
Total Geral		112

Fonte: a pesquisa.

6.2 Sobre a empresa

Nesta seção buscou-se entender o porte da empresa, qual setor de atuação desta, além de indagar qual o cargo ocupado pelo entrevistado e qual nível ocupado por este. Nesta seção averiguou-se também se a empresa possui algum profissional, em cargo de liderança, assumidamente LGBTI+.

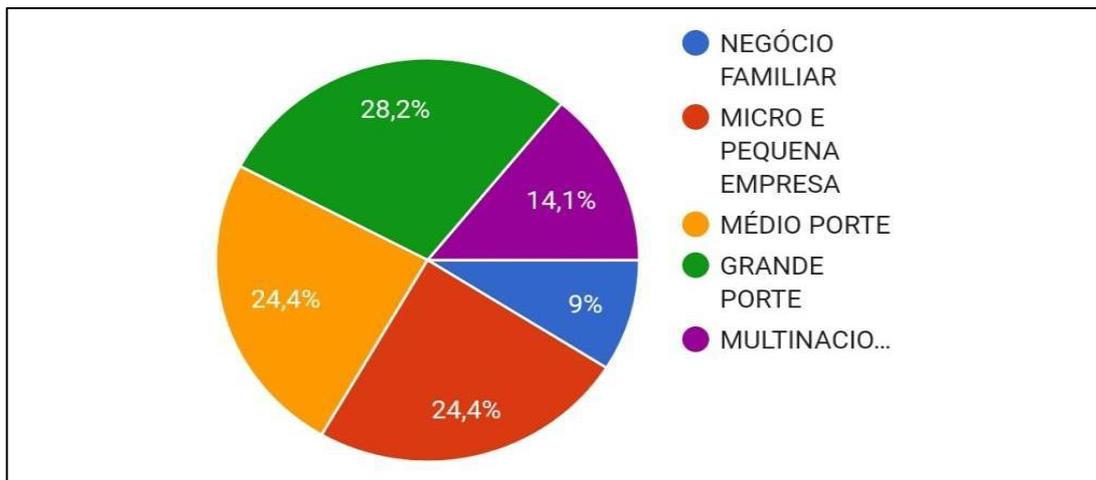
GRÁFICO 7 - RAMO DA EMPRESA



Fonte: a pesquisa.

No que se refere ao ramo da empresa foram colocados como opções os setores de comércio, indústria, serviço e terceiro setor, no entanto, foi deixado espaço aberto para o entrevistado responder em qual setor da economia a organização, a qual faz parte, está inserida. Segundo os dados das coletas 45,5% dos entrevistados atuam no setor de serviços, seguido do setor comercial que absorveu 29,5% dos entrevistados e da indústria onde atuam 5,4% dos entrevistados. É interessante citar os 9,9% dos entrevistados que atuam no setor da educação e os 4,5% que trabalham em setores ligados ao governo, como prefeitura, secretarias, tribunais e universidades. Por último apenas 0,9% dos entrevistados relataram trabalhar no terceiro setor.

GRÁFICO 8 - PORTE DA EMPRESA



Fonte: a pesquisa.

Sobre o porte da empresa em que os entrevistados trabalham ou trabalharam, vinte e duas pessoas (28,2%) afirmaram tratar-se de uma empresa de grande porte, seguido das micro e pequenas empresas e empresas de médio porte, com 24,4% cada. As multinacionais aparecem em 14,1% da resposta e os negócios familiares em 9%.

O quadro a seguir faz uma correlação entre Identidade de gênero e o porte da empresa, isso para dar uma melhor visualização em que tipo de organizações esses profissionais está alocado:

QUADRO 7 - IDENTIDADE DE GÊNERO X PORTE DA EMPRESA

IDENTIDADE DE GÊNERO:	GRANDE PORTE	MÉDIO PORTE	MICRO E PEQUENA EMPRESA	MULTINA CIONAL	NEGÓCIO FAMILIAR	TOTAL	
HOMEM CIS	23	15	8	12	9	6	73
HOMEM TRANS	1	0	1	0	0	0	2
MULHER CIS	9	6	10	7	1	1	34
NÃO BINÁRIO	0	1		0	0	0	1
Total Geral	34	22	19	19	11	7	112

Fonte: a pesquisa.

Segundo o quadro anterior, percebe-se que os homens cis em sua maioria estão inseridos em uma categoria de empresa que não definida (possivelmente nas categorias a mais, citada pelos participantes da pesquisa) pelos entrevistados, logo

em seguida percebemos que a segunda maior parcela de homens que se identificam como cisgêneros, foram absorvidos por empresas de grande porte. As mulheres cisgêneros em sua maioria estão trabalhando em empresas de médio porte. É interessante mencionar que os dois homens trans da pesquisa seguem a mesma linha dos cisgêneros, trabalhando em empresas de grande e médio porte, o mesmo ocorre com o indivíduo não binário. No que diz respeito à orientação sexual, seguindo essa linha de raciocínio 36% dos indivíduos bissexuais estão inseridos em empresas de médio porte e micro e pequenas empresas, sendo que a porcentagem para ambas é de igual valor. Enquanto que a maioria das lésbicas (33%) trabalha em empresas de médio porte.

QUADRO 8 - ORIENTAÇÃO SEXUAL X PORTE DA EMPRESA

ORIENTAÇÃO SEXUAL:	GRANDE PORTE	MÉDIO PORTE	MICRO E			Total geral	
			PEQUENA EMPRESA	MULTINA CIONAL	NEGÓCIO FAMILIAR		
BISSEXUAL	36,36%	13,64%	18,18%	18,18%	9,09%	4,55%	100,00%
HOMEM HOMOSSEXUAL (GAY)	30,51%	23,73%	11,86%	11,86%	11,86%	10,17%	100,00%
MULHER HOMOSSEXUAL (LÉSBICA)	25,00%	8,33%	33,33%	25,00%	8,33%		100,00%

Fonte: a pesquisa.

Aqui é importante retomar que as empresas maiores, geralmente com sede em outros estados do país, tendem a ter uma maior abertura no que diz respeito à questão da diversidade. Pode-se inferir que por este motivo os profissionais LGBTI+, são mais bem absorvidos por estes segmentos que outros como seria o caso das micro e pequenas empresas e os negócios familiares por exemplo.

O quadro a seguir traz uma relação resumida dos principais cargos ocupados pelos profissionais LGBTI+ nas organizações que trabalham ou que trabalharam.

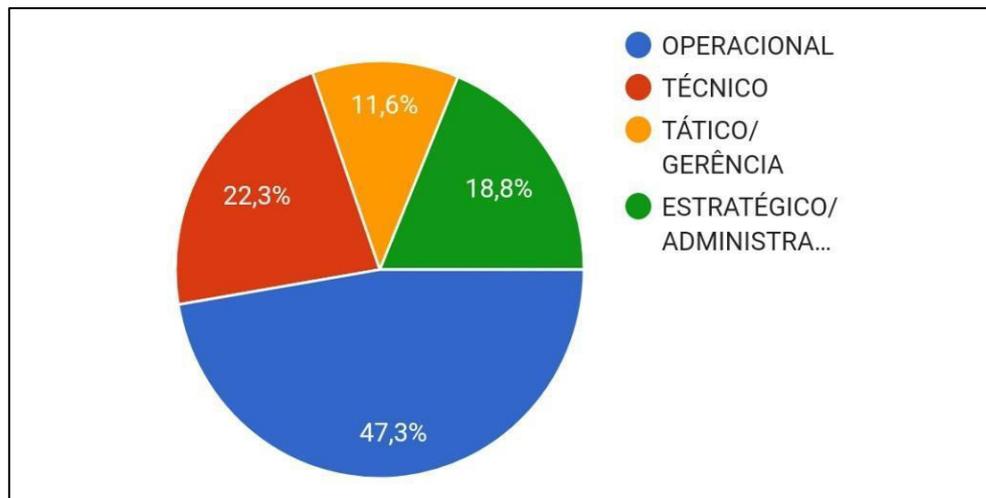
QUADRO 9 - CARGO OCUPADO

CARGO	TOTAL
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	9
ATENDENTE	6
ESTAGIÁRIO	10
GERENTE	4
OPERADOR DE TELEMARKETING	10
PROFESSOR	9
REPÓRTER	1
DIRETOR (ESCOLAR)	1
GESTORES	1
ARQUITETA E URBANISTA	1

Fonte: a pesquisa.

Percebe-se que a maioria dos profissionais trabalha na área administrativa das organizações. Os cargos de estagiários, e operador de telemarketing estão entres os que mais são ocupados por estes profissionais, o que possui ligação direta com o nível de escolaridade e a faixa etária desses trabalhadores. Logo em seguida aparecem os cargos de auxiliar administrativos e atendentes. O que chama atenção nesta relação é o cargo de gerente, mencionado por quatro entrevistados, por se tratar de um cargo de liderança, geralmente são ocupados por pessoas fora da esfera LGBTI+. Por fim o número de professores aparece representando nove profissionais entrevistados.

GRÁFICO 9 - NÍVEL DO CARGO NA EMPRESA



Fonte: a pesquisa.

Neste item procurou-se investigar os níveis organizacionais ocupados pelos profissionais LGBTI+ nas empresas da cidade de São Luís do Maranhão. Foram colocadas como alternativas os níveis: estratégico (geralmente ocupado pela cúpula da empresa, representados por cargos de diretores, presidentes, por exemplo); tático (ocupados por coordenadores, gerentes, supervisores etc); operacional (relacionados principalmente a cargos como auxiliares de limpeza, artífices de manutenção, agente de portarias entre outros); por fim optou-se para incluir o nível técnico, no intuito de englobar cargos como secretários, recepcionista e técnicos administrativos, e que representasse um meio termo entre os níveis táticos e operacional. Segundo os dados presentes no questionário 47,3% dos entrevistados responderam atuar no nível operacional, seguido do nível técnico (22,3%); estratégico (18,8%); e tático (11,6%).

Os quadros a seguir apresentam de forma detalhada, os níveis em que participantes da pesquisa estão inseridos dentro das organizações ludovicenses.

QUADRO 10 - NÍVEL OCUPADO X IDENTIDADE DE GÊNERO

IDENTIDADE DE GÊNERO	ESTRATÉGICO	OPERACIONAL	TÁTICO	TÉCNICO	TOTAL
HOMEM CIS	23,29%	45,21%	10,96%	20,55%	100,00%
HOMEM TRANS		50,00%	50,00%		100,00%
MULHER CIS	11,76%	52,94%	11,76%	23,53%	100,00%
não-binário		100,00%			100,00%
Total geral	18,75%	47,32%	11,61%	22,32%	100,00%

Fonte: a pesquisa.

QUADRO 11 - NÍVEL OCUPADO X ORIENTAÇÃO SEXUAL

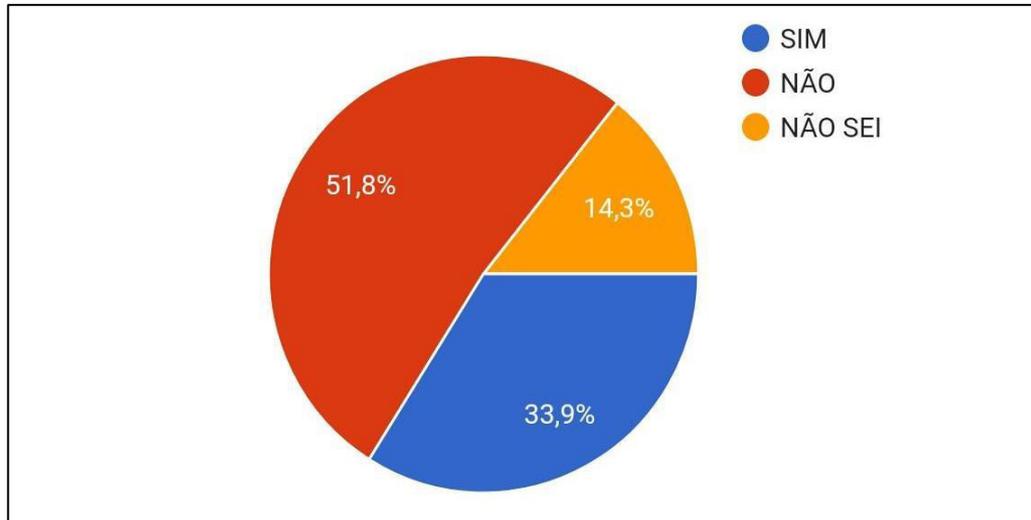
ORIENTAÇÃO SEXUAL	ESTRATÉGICO	OPERACIONAL	TÁTICO	TÉCNICO	TOTAL
BISSEXUAL	27,27%	40,91%	4,55%	27,27%	100,00%
HOMEM HOMOSSEXUAL (GAY)	18,64%	44,07%	15,25%	22,03%	100,00%
MULHER HOMOSSEXUAL (LÉSBICA)	25,00%	50,00%	8,33%	16,67%	100,00%
Total geral	18,75%	47,32%	11,61%	22,32%	100,00%

Fonte: a pesquisa.

Conforme pode ser observado nos quadros anteriores, a maioria dos profissionais LGBTI+ ainda ocupam cargos de atividades-fim. Uma das possibilidades que pode explicar este fato é o que afirmam por Porto, Cibrão e Tavares (2015): sendo estes indivíduos vítimas do que os autores definiram como “violência estrutural” (exposto no referencial teórico), que encontra legitimação em complexos processos históricos e culturais. Posto que, uma vez que a sociedade sustenta que a homossexualidade não é algo natural, ou que é inferior à cultura heterossexista, os profissionais LGBTI+ tendem a ser vistos como pessoas ‘incapazes’ de realizar determinadas funções e acabam lotadas em cargos de hierarquia inferior dentro das organizações. Entretanto é importante mencionar que

essa é uma das possibilidades explanatórias, não se devendo descartar – de todo – demais variantes como competências, habilidades, etc.

GRÁFICO 10 - LIDERANÇA ASSUMIDAMENTE LGBTI+



Fonte: a pesquisa.

Indagou-se na pesquisa se na organização existe algum profissional assumidamente LGBTI+ exercendo cargo de liderança. Com base nos resultados, percebeu-se que 50,8% responderam que não existem nenhuma liderança que seja assumida LGBTI+, entretanto 33,9% confirmaram que a existência dessa liderança, enquanto que 14,3% dos entrevistado responderam que não sabem. Apesar do fato que mais da metade das organizações não possui entre seus líderes alguém da esfera da diversidade sexual, cerca de $\frac{1}{3}$ delas possui uma liderança LGBTI+ assumida, representa um avanço para os profissionais desta, pelo motivo de que uma organização que possua entre seu núcleo gestor um profissional deste tipo, o comprometimento com a implantação de políticas de diversidades, tende a ser potencializado alcançando resultados mais rápidos. Conforme Góis, Duarte e Teixeira (2017), a experiência vem demonstrando que uma implementação efetiva dos programas diversidade no Brasil é bem maior quando é conseguido o apoio de pessoas que se encontram no topo da hierarquia.

Perguntou-se ainda na pesquisa, no caso das organizações que possuem uma liderança assumidamente LGBTI+, qual cargo ocupado por este líder. O quadro abaixo apresenta os principais cargos ocupados por estas lideranças, segundo as respostas dos entrevistados.

QUADRO 12 - CARGO OCUPADO

CARGO	TOTAL
ANALISTA	1
ASSESSOR	2
CHEFE DE SETOR	3
COORDENADOR	8
DIRETOR	2
GERENTE	6
LÍDER DE EQUIPE	2

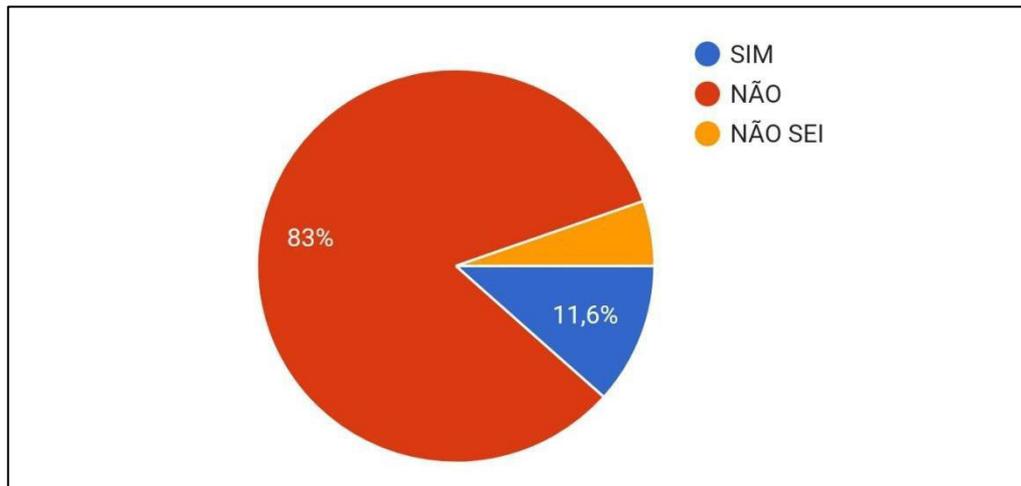
Fonte: a pesquisa.

Pode-se observar de acordo com o exposto, que o cargo mais recorrente é o de coordenador, seguido pelo de gerente e de chefe de setor, são cargos de nível tático. Como já mencionado, pessoas da esfera de diversidade sexual ocupando cargos de lideranças, é um ponto a mais no que diz respeito à implantação de políticas de enfrentamento a preconceitos e discriminação no ambiente, todavia, é importante deixar claro que não basta as organizações possuírem líderes do meio, a efetividade das ações vai depender basicamente do comprometimento dos gestores para com suas políticas diversidades.

6.3 Sobre o ambiente de trabalho

Nesta seção buscou-se entender questões relacionadas ao ambiente laboral, questões relacionadas à admissão do profissional na empresa. Procurou saber a porcentagem dos profissionais que não escondem sua identidade de gênero e/ou orientação sexual no trabalho. Procurou-se também apurar se algum dos entrevistados já foi vítima de discriminação ou preconceitos no meio corporativo ou se já presenciaram tais situações com colegas e questões de demissões ligadas à sexualidade dos colaboradores.

GRÁFICO 11 - CANDIDATO DISCRIMINADO POR IDENTIDADE DE GÊNERO/ORIENTAÇÃO SEXUAL DURANTE O PROCESSO DE R&S



Fonte: a pesquisa.

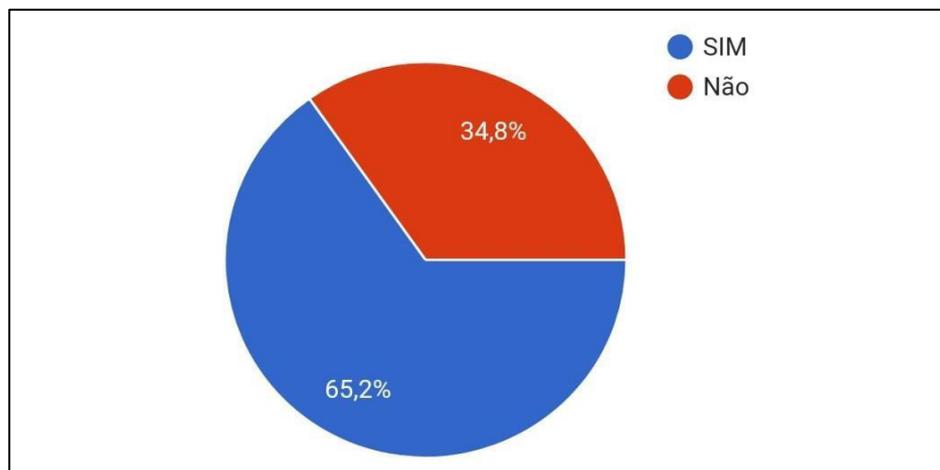
Neste item apurou-se o candidato LGBTI+, durante o processo de recrutamento e seleção, foi alvo de práticas discriminatórias ou sofreu algum tipo preconceito devido sua identidade de gênero ou orientação sexual. Segundo resultado da pesquisa 83% afirmou não ter sofrido nenhum tipo discriminação em relação à sua condição sexual, 5,4% afirmaram não saber se sofreram atos discriminatórios durante o R&S. Entretanto treze pessoas (11,6%) declaram ter sofrido sim, atos discriminatórios e preconceituosos durante o processo de recrutamento e seleção para alguns cargos que concorriam. Abaixo estão relatados alguns depoimentos de como ocorreu esse episódio:

- (01) *“Na etapa de aulas teste, foi dito que deveria cortar o cabelo e ter postura mais masculina para ganhar o posto”.*
- (02) *“Discriminada. Piadas machistas, xenofóbicas e preconceituosas que me fizeram desistir do cargo”.*
- (03) *“Durante toda a entrevista”.*

Conforme exposto acima, apesar do número reduzido, quando comparado aos demais. Episódios em que o candidato foi alvo de preconceito por ser LGBTI+, durante o processo de recrutamento e seleção, denotam de forma clara o

despreparo de algumas organizações (e isto pode ser visto na atitude de seus funcionários), no que diz respeito a questão da diversidade. Adentrar na vida pessoal do candidato, orientando o mesmo a mudar o corte de cabelo para se aproximar de um padrão aceito como “normal” pela sociedade ou fazer com que um candidato desista da vaga por ser alvo de piadas maldosas, confirma o que diz Porto, Cibrão e Tavares (2015), no que se refere à primeira fase da discriminação contra o profissional no mercado de trabalho. Casos como estes, ferem o princípio da intimidade do candidato (visto que este não é obrigado a expor detalhes da sua vida pessoal) e também o princípio da igualdade, pelo que diz Sousa e Pessoa (2016), uma vez que não se pode levar em consideração questões de identidade de gênero e orientação sexual como critérios para a contratação ou não do profissional. Como mencionado no embasamento teórico, segundo Pompeu & Pompeu (2015) uma estratégia nestes casos seria usar recrutadores gays e lésbicas e abordar abertamente a temática da orientação sexual durante o processo de R&S.

GRÁFICO 12 - IDENTIDADE DE GÊNERO/ORIENTAÇÃO SEXUAL REVELADA NO AMBIENTE DE TRABALHO



Fonte: a pesquisa.

Neste item apuraram-se quais profissionais são assumidos, isto é, não escondem sua orientação sexual dentro do ambiente organizacional. Segundo os resultados da pesquisa, do total de participantes, 65,2% afirmam que compartilham sua orientação sexual no trabalho, à proporção que os outros 34,4% afirmam que não são assumidos. Um dos fatores que pode ajudar a entender o motivo da parcela que não são assumidos no ambiente de trabalho é a contribuição de Irigaray (2007), ou seja, estes podem parte do grupo dos “parcialmente assumidos”, que se

assumem para amigos ou familiares, mas escondem sua condição sexual no âmbito corporativo por receio de serem excluídos de benefícios empregatícios, e aqui se adiciona o fator da ascensão de carreira.

Percebeu-se como pertinente entender quais indivíduos do grupo de profissionais LGBTI+ representam a maior parcela no ambiente de trabalho. O quadro 12 satisfaz essa indagação.

QUADRO 13 - ASSUMIDOS X ORIENTAÇÃO SEXUAL

ORIENTAÇÃO SEXUAL	É ASSUMIDO NO TRABALHO	TOTAL
BISSEXUAL	SIM	13,70%
HOMEM HOMOSSEXUAL (GAY)	SIM	53,42%
MULHER HOMOSSEXUAL (LÉSBICA)	SIM	8,22%
Total geral		100,00%

Fonte: a pesquisa.

Segundo o quadro anterior, percebeu-se que dentre os que são assumidos no trabalho, os homens gays, representam a maior parcela desses indivíduos. A menor parcela é compreendida pelas lésbicas, isso pode ser entendido porque geralmente as lésbicas possuem uma passabilidade¹³ maior que a dos homens gays, e assim sua orientação pode passar “despercebida” por muito tempo dentro das organizações, poupando estas da situação de revelar sua sexualidade para os colegas de trabalho.

¹³ O termo "passabilidade" significa "passar-se por". Geralmente é quando a pessoa trans é 'lida' [percebida] pela sociedade como se fosse cis (MOTT, 2018). Aqui se utilizou da definição para explicar as situações em que mulheres lésbicas são 'lidas' como sendo heterossexuais.

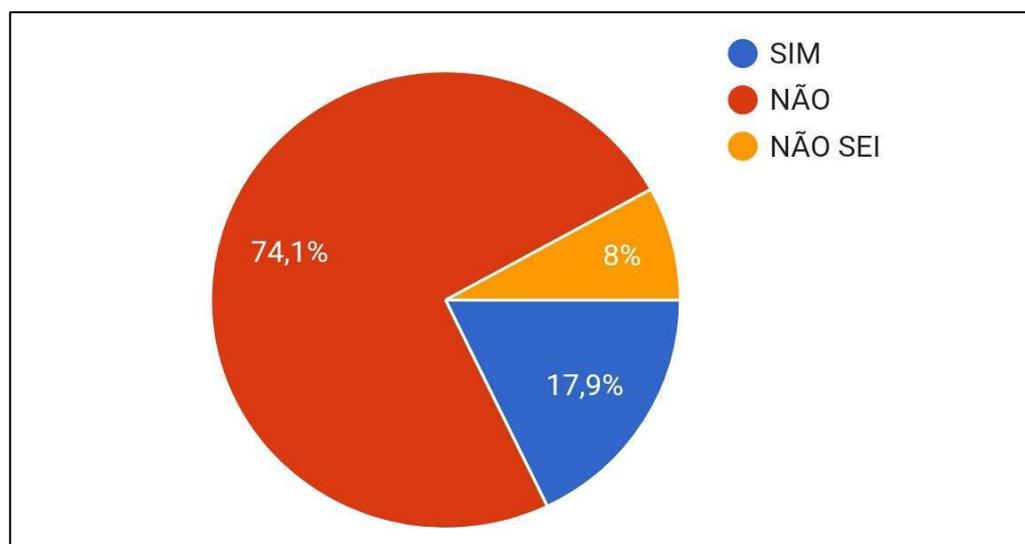
QUADRO 14 - ASSUMIDOS X VÍTIMAS DE DISCRIMINAÇÃO

ASSUMIDO NO TRABALHO	DISCRIMINADO NO AMBIENTE DE TRABALHO	TOTAL
ASSUMIDO	NÃO	20,54%
	NÃO SEI	6,25%
	SIM	8,04%
NÃO ASSUMIDO	NÃO	53,57%
	NÃO SEI	1,79%
	SIM	9,82%
Total geral		100,00%

Fonte: a pesquisa.

Um fato que chamou atenção foi quando se cruzou os dados dos colaboradores assumidos com os dados dos que já foram vítimas de preconceito ou discriminação no meio organizacional. Como pode ser visualizado no quadro 13, os não assumidos sofrem mais com discriminação e/ou preconceito (mesmo que a diferença seja mínima), dos que os assumidos. Isso nos remete à ideia de que o não assumido, que demonstram algum indício, como trejeitos, que gere desconfiança ao demais colaboradores quanto a sua verdadeira orientação sexual, passam a ser vítimas de piadas maldosas no intuito de causar constrangimento ou forçar o profissional LGBTI+ a revelar sua orientação sexual.

GRÁFICO 13 - COLABORADOR DISCRIMINADO POR IDENTIDADE DE GÊNERO/ORIENTAÇÃO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO



Fonte: a pesquisa.

Como evidenciado no embasamento teórico, a orientação sexual é uma das fontes de discriminação no ambiente de trabalho. O profissional LGBTI+ acaba por ser vítima duas vezes, pois o ambiente organizacional quase sempre vai refletir aquilo que este profissional sofre cotidianamente no seu convívio social. Segundo apresentado pelos autores, o profissional LGBTI+ começa a sentir a violência sob a forma de preconceito e discriminação já na fase de recrutamento e seleção, quando o recrutador levanta questionamentos sobre a vida pessoal do entrevistado. Neste item buscou-se apurar se o colaborador LGBTI+ ludovicense já foi alvo de preconceito e discriminação por conta de sua orientação sexual e/ou identidade de gênero.

Segundo as respostas dos entrevistados 74,1% afirmaram não ter sido alvo de preconceito motivado por sua sexualidade, 8% deles afirmaram não saber se foram alvos dessas práticas discriminatórias, já os profissionais que apontaram terem sido alvo de preconceito representam 17,9% do total, e é essa percentagem que foi analisada de forma mais criteriosa, para que se pudesse entender o porquê desses colaboradores serem submetidos a atos homofóbicos de discriminação e preconceito. Para tanto, o quadro 15 apresenta um cruzamento de dados sobre as principais vítimas dentro das empresas e mais adiante se apresenta relatos dos próprios profissionais, explicando de que forma ocorreram as práticas discriminatórias.

QUADRO 15 - ORIENTAÇÃO SEXUAL X DISCRIMINAÇÃO SOFRIDA

ORIENTAÇÃO SEXUAL	DISCRIMINADO NO AMBIENTE DE TRABALHO	TOTAL
BISSEXUAL	SIM	21,05%
HOMEM HOMOSSEXUAL (GAY)	SIM	68,42%
MULHER HOMOSSEXUAL (LÉSBICA)	SIM	10,53%
Total geral		100,00%

Fonte: a pesquisa.

Segundo o quadro anterior, quando ocorrem situações discriminatórias contra colaboradores LGBTI+, mais de 50% das vítimas são homens homossexuais (gays). Pode-se concluir que esse fenômeno retrata a face de uma sociedade

baseada em normas que ditam que o homem deve seguir o modelo estereotipado do 'macho latino e tosco' (IRIGARAY, 2007, p. 9). Nesse sentido qualquer homem que apresente um comportamento mais efeminado passa a ser visto como: inferior, anormal ou até mesmo doente, considerado um risco para a perpetuação da espécie. É interessante que no caso das mulheres lésbicas, os casos de discriminação diminuem para 10%, denotando que a sociedade é mais tolerável a estas, porém o outro lado da moeda revela um comportamento machista, que permeiam as fantasias eróticas do homem hétero.

A seguir são apresentados depoimentos dos próprios profissionais que sofreram práticas discriminatórias no ambiente de trabalho:

- (01) *“Já trabalhei em uma assessoria de comunicação na qual uma das colegas evangélicas repreendia minha sexualidade. Tive que me expor e dizer em voz alta que era gay e que tenho orgulho disso para que ela me respeitasse”.*
- (02) *“Piadinhas de mau gosto, o fato de acharem que pelo fato de eu ser gay eu deva ter alguma limitação, seja ela física ou não”.*
- (03) *“Outros funcionários estavam conversando sobre suas vidas sexuais e mulher, e um deles ia me perguntar algo, mas antes de terminar a pergunta, outro já falou por cima: “Ele é veado, não tinha nem que tá aqui falando de mulher”. Todos riram, eu fiquei super sem graça e logo em seguida outro já falou “não gosto de veado, mas fazer o que”? Você era meu amigo antes de eu saber, só não pode ‘manjar’ minha r***”. “Fiquei tão desconfortável que sai do local imediatamente”.*
- (04) *“Algumas decisões eram tomadas exclusivamente por héteros”.*
- (05) *“Conversas de um funcionário que descobriu minha orientação, falando para outras pessoas”.*

Segundo o que foi discorrido no referencial teórico, na chamada “fase contratual” o colaborador é submetido a situações que vão desde exclusão dos grupos, até piadas, insinuações, ofensas e assédio moral discriminatório por colegas ou superiores hierárquicos. Como pode ser observado nos depoimentos dos profissionais, os tipos de discriminação vão desde motivações religiosas, como é o caso do trecho 01, onde o funcionário rebateu as críticas se autoafirmando como gay, neste episódio ele se caracterizou com o que Irigaray (2007) conceitua como “gladiadores”, por demonstrarem uma posição de enfrentamento e lutarem em defesa de seus direitos.

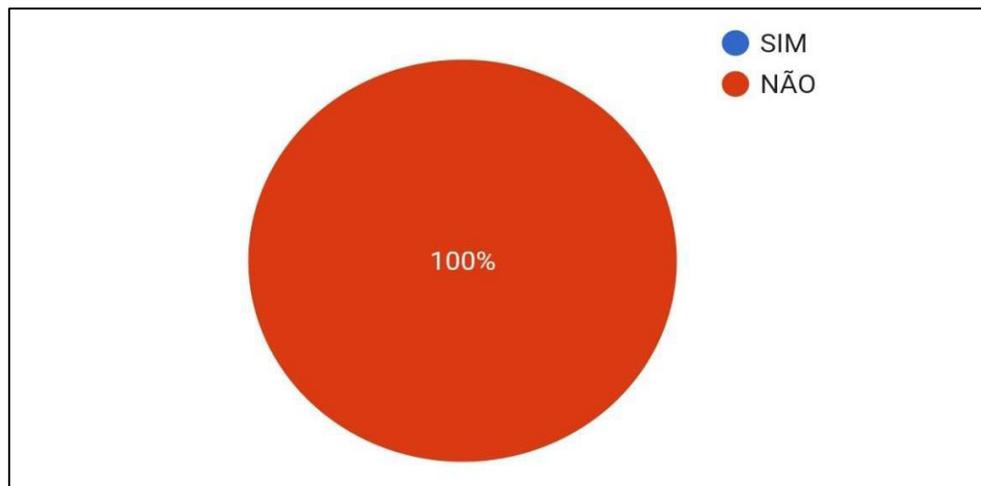
Ao analisar o depoimento 02, observamos que de fato a sociedade ainda associa a homossexualidade à doença e como um fator limitante para o funcionário exercer suas tarefas. O depoimento 03, o mais ofensivo dos cinco, denota a realidade que alguns profissionais da esfera LGBTI+ enfrentam diariamente em seus postos de trabalho. A “brincadeirinha” está carregada de preconceito no que se refere à orientação sexual do funcionário, nota-se que um dos colegas assume uma postura claramente homofóbica ao revelar que não gosta de homossexuais e que só tolera a sexualidade do amigo, pois só veio descobrir a orientação deste após ter criado laços de amizade com o mesmo. Por fim observa-se que os homens heterossexuais sempre colocam em suas rodas de conversas suas aventuras sexuais com mulheres, pode se abrir um parêntese aqui e refletir sobre o que Irigaray (2007) escreveu acerca do grupo dos *“não assumidos”*, que assumem uma postura de machão, se vangloria por possuir diversas mulheres e não gosta do convívio com outros homossexuais. Há ainda que falar que o colega heterossexual, julga que os gays são pessoas pervertidas e libertinas, que assumem o sexo como função central de suas vidas.

Quando se analisa o depoimento 04, o colaborador se queixa que não participa das tomadas de decisões, ficando essa responsabilidade de exclusividade dos funcionários heterossexuais da organização, isso confirma o que diz a pesquisa realizada em 2015, acerca da gestão da diversidade, onde os resultados indicam que 38% das empresas brasileiras não contratariam pessoas LGBTI+ para cargos de chefia e 7% não contratariam em hipótese alguma. (MERCADO... 2015).

Por último no que diz respeito ao depoimento 05, observa-se que não existe respeito à intimidade do colaborador, visto que o colega ao descobrir sua orientação sexual, espalhou a informação aos demais da equipe. Resumindo, a atitude

discriminatória assume inúmeras faces no ambiente corporativo e todas elas impactam de forma muito negativa o colaborador LGBTI+, que sofre em todas as suas esferas sociais uma perseguição e reprovação se serem unicamente como são.

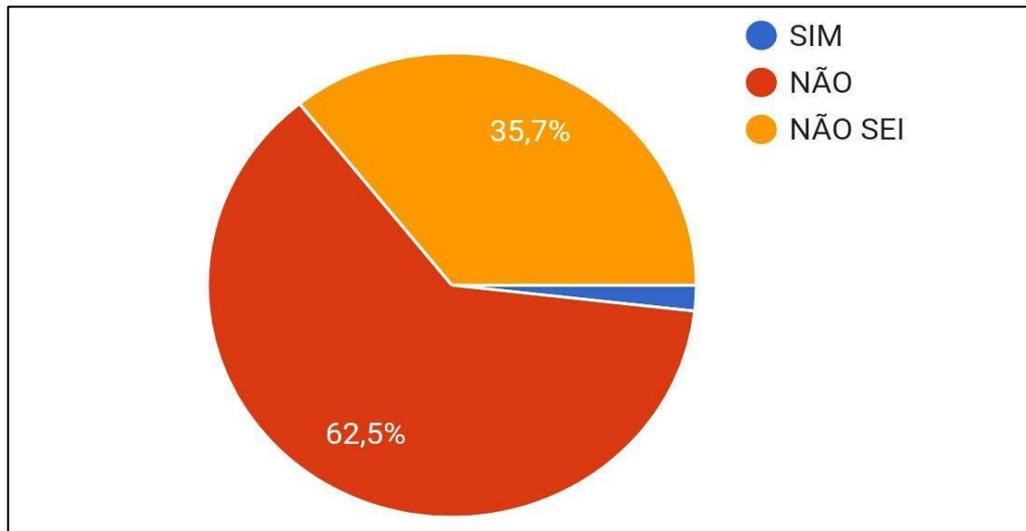
GRÁFICO 14 - COLABORADOR DEMITIDO DEVIDO AO SUA IDENTIDADE DE GÊNERO/ORIENTAÇÃO SEXUAL



Fonte: a pesquisa.

Neste item averiguou-se algum dos entrevistados já foi demitido em razão de sua sexualidade, buscava-se entender quais motivos seriam utilizados para o encerramento do contrato e posteriores retaliações, como divulgação de informações negativas, por parte do empregador, sobre o funcionário desligado. Contudo 100% dos entrevistados relataram não terem sido demitidos em função de sua identidade de gênero ou orientação sexual. No entanto alguns desses funcionários presenciaram colegas sendo desligados por motivações relacionadas à sexualidade deste.

GRÁFICO 15 - COLEGA DE TRABALHO DEMITIDO DEVIDO AO SUA IDENTIDADE DE GÊNERO/ORIENTAÇÃO SEXUAL (COMO OCORREU?)



Fonte: a pesquisa.

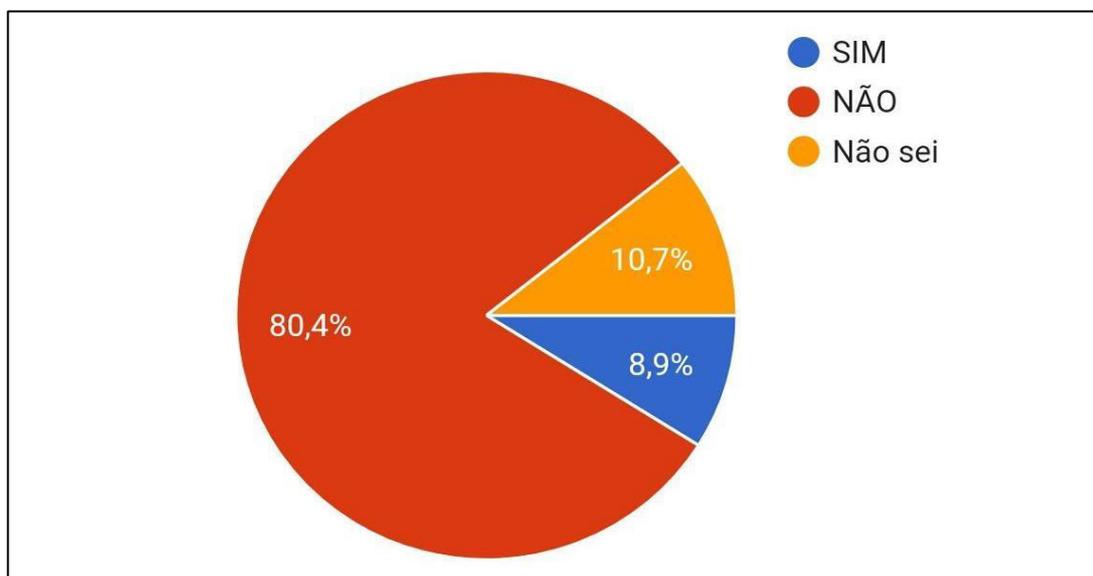
Como mencionado anteriormente, nenhum dos entrevistados alegaram ter sido demitidos em virtude de sua sexualidade. Porém 1,8% (duas pessoas) dos participantes da pesquisa, disseram presenciar colegas de trabalho ser desligados por motivos relacionados à orientação sexual destes. No primeiro caso, o entrevistado afirmou que razão da demissão foi o fato de um dos funcionários ter discutido no ambiente de trabalho com seu companheiro, quando este foi visitá-lo. O segundo foi motivado em virtude de um envolvimento amoroso de funcionário com outro colega de profissão, o entrevistado, porém não falou se neste caso, os dois funcionários envolvidos foram demitidos ou apenas um deles.

Ao analisar os dois casos de desligamentos, deve se levar em consideração que existem políticas internas que coíbem tais comportamentos dentro do ambiente organizacional, e aplicação de sanções como a demissão, que foi o que ocorreu nas duas situações. No entanto fica o questionamento: se porventura tratasse de casais heterossexuais, será que as sanções seriam aplicadas de forma tão ferrenha? Conforme citado no referencial, se o empregador tem direito potestativo de despedir seus empregados, também é verdade que se ocorrer por motivos discriminatórios, a dispensa é legalmente vedada. Mas vale ressaltar que se trata de hipótese, cada empresa possui suas políticas e regimentos internos.

6.4 Sobre as políticas de diversidade da empresa

Nesta seção buscou-se entender se a empresa possui alguma política voltada para a diversidade sexual do seu quadro de funcionários, e se sim quais. Buscou-se indagar também se a organização coíbe atitudes discriminatórias e preconceituosas, além de deixar um espaço para a sugestão de novas políticas voltadas ao quadro LGBTI+ da empresa.

GRÁFICO 16 - COLABORADOR TEM CONHECIMENTO DE ALGUMA POLÍTICA AFIRMATIVA PARA OS COLABORADORES LGBTI+?



Fonte: a pesquisa.

Aqui indagou os entrevistados se na empresa em que trabalham ou trabalharam, existe alguma política de inclusão voltada para o público LGBTI+, é espantoso constatar que 80,4% dos entrevistados afirmaram que a organização não possui nenhuma política inclusiva voltada a esse público, logo em seguida a relação dos funcionários que não sabem se a organização possui essas políticas representa 10,7% das respostas, visto que, se os profissionais afirmam não saber se a empresa possui políticas de inclusão, infere-se que caso haja, estas não estão sendo efetivas ou até estejam engavetadas na mesa de algum gestor.

Somando percebe-se que em mais de 90% dos casos, a empresas não aplicam políticas de diversidades para seu corpo de funcionário, um dado preocupante, uma vez que o fato contribui para a continuidade de casos de

discriminação e preconceito no ambiente de trabalho. Os que responderam conhecer políticas inclusivas representam uma parcela de menos de 9% do total.

No quadro a seguir foram apresentadas algumas políticas de inclusão voltadas a colaboradores LGBTI+ e questionado quais delas estão presentes nos regulamentos, ou portarias das empresas a qual os entrevistados fazem parte.

QUADRO 16 - POLÍTICAS DE INCLUSÃO

TIPO DE POLÍTICA	EXISTENTE	NÃO EXISTENTE	NÃO SABE
INCLUSÃO DO NOME DO COMPANHEIRO (A) COMO DEPENDENTE	18,5%	22,2%	59,3%
NOME SOCIAL	18,5%	14,8%	66,7%
PROMOÇÃO DE SEMANAS DE DEBATES SOB A TEMÁTICA LGBTI+	22,2%	59,3%	18,5%
COMITÊS/GRUPOS DE TRABALHOS PARA DIVERSIDADE SEXUAL	18,5%	59,3%	22,2%

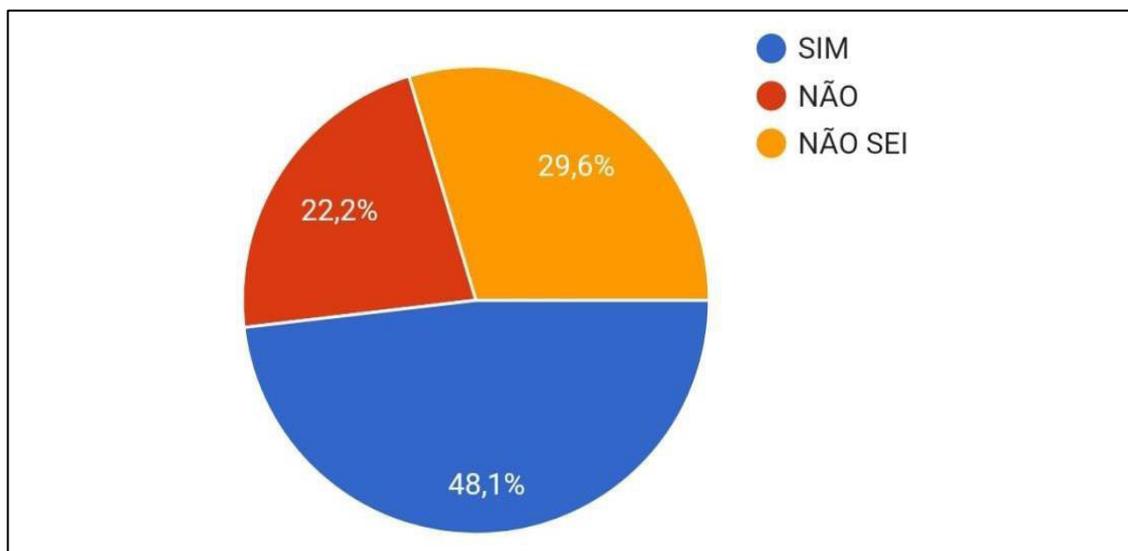
Fonte: a pesquisa.

Quando se analisa o quadro acima é percebido que na maioria dos casos os funcionários não sabem se a empresa adota alguma dessas políticas, à medida que a parcela que afirma que a empresa utiliza essas políticas é a menor dentre as três.

Em relação à inclusão do companheiro como dependente e ao uso do nome social no ambiente de trabalho, apenas 18,5% dos entrevistados dizem que a empresa adota essa prática, em contrapartida as que não oferecem esse benefício representam 22,2% e 14,8% respectivamente. Sobre a promoção de semanas de debates acerca da temática LGBTI+, em 59,3% dos casos, as empresas não trabalham esse conteúdo com seus funcionários, a mesma percentagem aplica-se para existências de comitês ou grupos de trabalhos pautados no tema LGBTI+, presentes em apenas 18,5% das organizações.

Retomando o que disse Costa e Pires (2015), as empresas que adotam políticas efetivas de combate à homofobia, transfobia e preconceitos de gêneros os colaboradores se sentem mais à vontade de expressar sua identidade e por vezes podem assumir sua orientação sexual perante os colegas de trabalho. Por consequência com um quadro de funcionários mais satisfeitos em seu ambiente de trabalho, estes tendem a serem mais engajados e assim contribuem de forma mais efetiva para o alcance dos resultados da empresa.

GRÁFICO 17 - PUNIÇÃO QUANTO ATITUDES PRECONCEITUOSAS HOMOFÓBICAS/TRANSFÓBICAS NO AMBIENTE DE TRABALHO

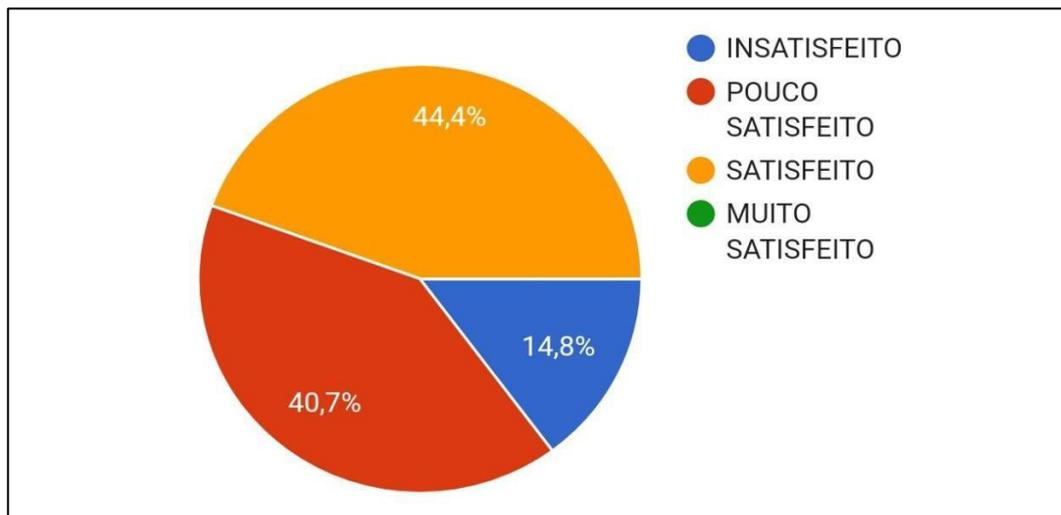


Fonte: a pesquisa.

Neste tópico investigou-se quando ocorrem atitudes preconceituosas homofóbicas/transfóbicas no ambiente de trabalho estas são punidas. Segundo a pesquisa em 48,1% dos casos há punição para os atos discriminatórios, não foi apurado de que forma é aplicada essa punição. É de se estranhar o número elevado de casos em que se punem atitudes homofóbicas no ambiente organizacional, quando se compara essa situação com os depoimentos referente ao quadro 14 ou ao quadro 16. Pode deduzir então que mesmo quando ocorre punição contra atos discriminatórios, este acompanhamento por parte dos superiores não está acontecendo de forma eficaz, ou as vítimas de preconceito, temendo represálias dos colegas de trabalho, acabam por se silenciar e não denunciam tais práticas aos seus superiores.

Vale ressaltar o que foi exposto no referencial, que segundo Souza e Pessoa (2016) a solução não é apenas punir, uma vez a punição não irá reparar o dano causado ao colaborador. É interessante que as organizações adotem políticas que almejam um ambiente mais harmonioso para seus colaboradores, visando diminuir, ou minimizar preconceitos garantindo assim que a empresa obtenha a confiança de seus colaboradores homoafetivos.

GRÁFICO 18 - NÍVEL DE SATISFAÇÃO QUANTO ÀS POLÍTICAS DE INCLUSÃO DA EMPRESA, QUANDO ESTA APRESENTA



Fonte: a pesquisa.

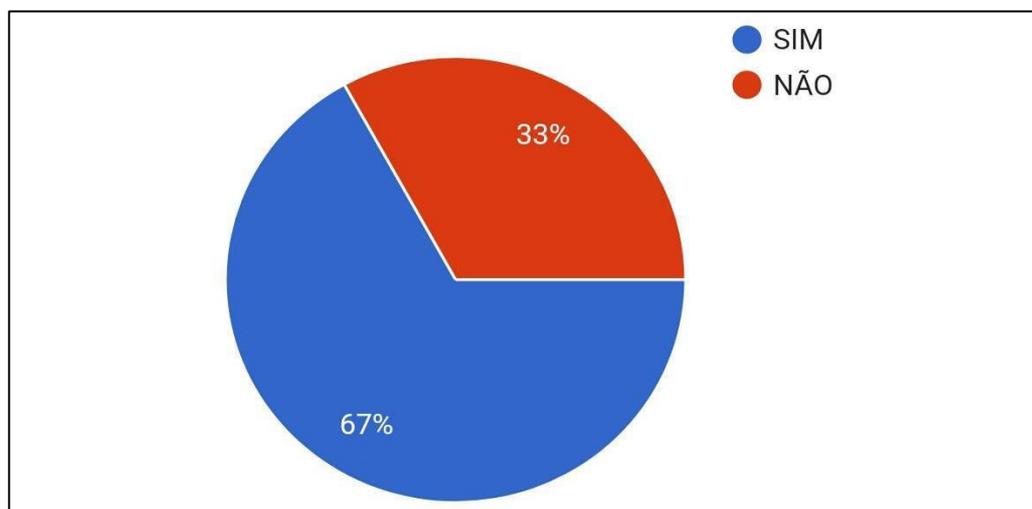
Foi questionado aos entrevistados sobre o nível de satisfação destes quanto às políticas de inclusão das empresas a quais trabalham, quando estas de fato possuem tais políticas. Segundo o resultado obtido a percentagem de insatisfeitos e pouco satisfeito somam 55,%, a diferença para os que alegaram estarem satisfeito é pequena, mas deve se levar em consideração que em mais da metade dos casos a implantação das políticas inclusivas não satisfazem os profissionais LGBTI+, ou seja, os gestores precisam de fato implantar a gestão da diversidade nas organizações no objetivo de contemplar essa parcela de funcionários.

Foi dado um espaço para os entrevistados sugerirem novas políticas voltadas para a diversidade. Analisando as respostas observou-se que a sugestão mais recorrente foi em relação ao incluir debates e semanas voltadas ao tema da diversidade sexual, além disso, foi sugerido também adotar políticas antirracistas.

6.5 Sobre as interações corporativas

Nesta seção buscou-se entender se de qual forma ocorrem as relações interpessoais no ambiente de trabalho entre os colaboradores LGBTI+ e colaboradores com postura heterossexual. Entre os próprios funcionários LGBTI+ entre si. Investigou-se também se o colaborador LGBTI+ presenciou alguma cena que envolvia piadas homofóbicas/transfóbicas e como ocorreu o fato.

GRÁFICO 19 - COLABORADOR PRESENCIOU ALGUMA CENA QUE ENVOLVESSE PIADAS HOMOFÓBICAS/TRANSFÓBICAS? COMO OCORREU O FATOS?



Fonte: a pesquisa.

Segundo as respostas dos entrevistados 67% deles relataram presenciar cenas que envolvesse piadas de cunho homofóbico/transfóbico no ambiente de trabalho. Procurou-se saber dentre os profissionais LGBTI+, qual esfera que mais presenciou estas cenas de piadas e brincadeiras maldosas. Conforme pode ser observado no quadro 16, os homens gays presenciaram quase 60% desses episódios.

QUADRO 17 - ORIENTAÇÃO SEXUAL X PIADAS

ORIENTAÇÃO SEXUAL	PRESENCIOU MALDOSA EM RELAÇÃO À LGBTI+	PIADA	TOTAL
BISSEXUAL	SIM		18,67%
HOMEM HOMOSSEXUAL (GAY)	SIM		57,33%
MULHER HOMOSSEXUAL (LÉSBICA)	SIM		10,67%
Total geral			100,00%

Fonte: a pesquisa.

Os homens homossexuais presenciaram 57,33% dos episódios em que foram praticadas piadas de cunho preconceito contra a população LGBTI+. Como relatado no quadro 14, para o homem heterossexual existem uma constante necessidade da autoafirmação do “cara machão”, “dominador”, e com isso subjagam outros homens que não compartilham do mesmo pensamento. Conforme o embasamento teórico, a sociedade conceitua o sujeito masculino como dominador por direito. Enquanto o universo masculino é exterior e político, ao universo feminino (neste caso, para a sociedade homens gays assumem o papel feminino) resta a intimidade e a vida doméstica.

Entre os tipos de piadas e brincadeiras maldosas mais recorrentes estão as de usar termos pejorativos para se referir aos homossexuais como “veadinhos”, “bixinha”. Há relatos também de críticas sobre a maneira de andar, os trejeitos e até mesmo a exposição e ridicularização da vida pessoal de trabalhadores LGBTI+. Abaixo estão alguns depoimentos que se acharam mais pertinentes.

(01) “(...) isso é uma aberração”.

(02) “deviam ser exterminados”, “eles vão pro inferno”.

(03) “Pena que é lésbica...”.

(04) “A menina trabalha feito macho”.

(05) “pode ser gay, mas não veado”

Conforme exposto nos depoimentos, pode-se perceber o como é carregado de preconceito as piadas ditas em tons de brincadeiras. Um fato curioso é que geralmente que ataca possui receio de ser parecido com sua vítima, o acaba confirmando o pensamento de Irigaray (2007) afirma: Os adjetivos usados para qualificar os homossexuais masculinos são pejorativos e, normalmente, retratam fragilidade, medo e inconsequência.

Sobre a interação com outros colaboradores LGBTI+, a maioria das respostas foi positiva. Dar-se de maneira amigável e respeitosa. O que denota que entre os colaboradores LGBTI+ a interação é mais harmoniosa. O que se pode concluir desse resultado é que, uma que vez existam outros profissionais da esfera LGBTI+ dentro de um mesmo setor a tendência é que estes se aproximem pois compactuam de diversas adversidades nas organizações em que trabalham, conforme depoimentos abaixo:

(01) *“(...)somos bem amigos e confidenciamos bastante coisa(...)”*.

(02) *“Eu amo quando tem alguma pessoa gay no ambiente. Faço de tudo pra me aproximar e geralmente crio ótimos laços”*.

Um resultado que chama atenção neste item é que das respostas, 19,6% afirmaram não interagir com outros profissionais LGBTI+. Enquanto que no geral existam profissionais que não convivem com outros colaboradores da esfera LGBTI+, em um dos depoimentos, o um participantes afirmou que mais de 60% de sua equipe é formada é formada por pessoas LGBTI+, o que segundo o entrevistado torna a convivência muito tranquila.

Outro fator que chamou atenção foi o depoimento de outro participante, que afirmou que na empresa em que trabalha se coíbe certos “comportamento” dos profissionais LGBTI+ no ambiente de trabalho, conforme trecho a seguir:

(03) *“É bem reservada, uma vez que nos é exigido descrição”*.

Segundo o depoimento 03, o ato partiu da esfera superior, o que vai em direção oposta às recomendações de estudos referentes à gestão da diversidade

nas empresas, denotando que algumas empresas estão na contramão das mudanças do mercado de trabalho.

Quando perguntado sobre o convívio entre os colaboradores LGBTI+ e colaboradores com postura heterossexual, apenas 2,7% dos entrevistado afirmaram não interagir com colaboradores heterossexuais. De forma bem parecida com as interações entre colaboradores LGBTI+, no geral os entrevistados responderam que se dão de maneira “normal” e “tranquila”. Algumas ressalvas se dão para respostas como:

- (01) *“a relação com meus colegas é tranquila, mas nunca entramos no assunto sobre orientação sexual”;*
- (02) *“varia a interação. Com algumas é ótimo relação, mas algumas tem piadinhas com gays que não são ‘direcionadas’ a mim, mas que me deixa chateado”;*
- (03) *“Normal. Procuo distância um pouco dos mais retrógrados”;*
- (04) *“Normal, não me abro muito”*

Percebe-se que mesmo com os relatos de diversos atos de discriminação, como brincadeiras ou piadas, no geral as interações trabalhistas são normais.

6.6 Sobre o grau de satisfação no ambiente de trabalho

Nesta seção apurou-se o nível de satisfação dos funcionários LGBTI+ com o ambiente organizacional, inferiu-se sobre o bem-estar destes, sobre a aceitação de sua sexualidade pelos outros colaboradores e o grau de satisfação nas relações trabalhistas com funcionários héteros e também da esfera LGBTI+.

Nos quadros seguintes estão descritos os resultados de cinco critérios acerca do grau de satisfação dos funcionários LGBTI+ no ambiente organizacional. Nota-se que a maioria dos entrevistados se diz está satisfeito com o ambiente de trabalho, em todas as sentenças esta opção aparece com mais de 50% de

inclinação. Porém deve se atentar para a parcela que declara pouco satisfeito que aparece em segundo lugar na sinalização dos profissionais.

QUADRO 18 - BEM-ESTAR NO AMBIENTE DE TRABALHO

GRAU DE SATISFAÇÃO	PORCENTAGEM
INSATISFEITO	2,7%
POUCO SATISFEITO	17,9%
SATISFEITO	68,8%
MUITO SATISFEITO	10,7%

Fonte: a pesquisa.

QUADRO 19 - ACEITAÇÃO DA ORIENTAÇÃO SEXUAL/ IDENTIDADE DE GÊNERO NO TRABALHO

GRAU DE SATISFAÇÃO	PORCENTAGEM
INSATISFEITO	3,6%
POUCO SATISFEITO	19,6%
SATISFEITO	63,4%
MUITO SATISFEITO	13,4%

Fonte: a pesquisa.

QUADRO 20 - CONVIVÊNCIA COM DEMAIS

GRAU DE SATISFAÇÃO	PORCENTAGEM
INSATISFEITO	8%
POUCO SATISFEITO	20,5%
SATISFEITO	50,9%
MUITO SATISFEITO	20,5%

Fonte: a pesquisa.

QUADRO 21 - CONVIVÊNCIA COM DEMAIS COLABORADORES LGBTI+

GRAU DE SATISFAÇÃO	PORCENTAGEM
INSATISFEITO	6,3%
POUCO SATISFEITO	10,7%
SATISFEITO	65,2%
MUITO SATISFEITO	17%
NÃO CONVIVE	0,9%

Fonte: a pesquisa.

QUADRO 22 - HARMONIA NO AMBIENTE DE TRABALHO

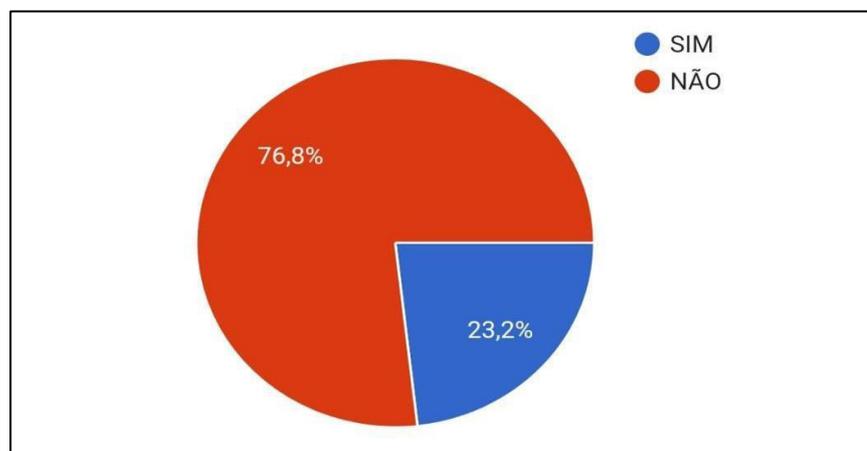
GRAU DE SATISFAÇÃO	PORCENTAGEM
INSATISFEITO	3,6%
POUCO SATISFEITO	3,6%
SATISFEITO	65,2%
MUITO SATISFEITO	20,5%
NÃO CONVIVE	7,1%

Fonte: a pesquisa.

6.7 Sobre as políticas públicas para a população LGBTI+

Nesta seção averiguaram-se os funcionários tinham ciência das principais políticas públicas voltadas para comunidade LGBTI+ no momento em que se pediu para os entrevistados mencionar quais eles conheciam. Além disso, lhes foram apresentadas as mais recentes conquistas no âmbito social e apurou-se se eles tinham conhecimentos desses novos direitos, bem como se fizeram uso destes.

GRÁFICO 20 - CIÊNCIA DO COLABORADOR ACERCA DAS POLÍTICAS PÚBLICAS PARA A POPULAÇÃO LGBTI+



Fonte: a pesquisa.

Como pode ser observado acima quase 80% dos entrevistado têm conhecimento das principais políticas pública voltadas à população LGBTI+. No entanto, do total, 23,2% admitiram não conhece-las, o que pode significar que quando alguma dela não são aplicadas de forma correta, o indivíduo não vai discernir e assim não poderá fazer valer seu direito.

Perguntou-se ainda na pesquisa, das políticas inclusivas, quais delas os participantes tinham conhecimento. O uso do nome social por pessoas transgêneros e travestis, e o casamento entre pessoas do mesmo homoafetivo, foram as respostas mais recorrentes.

QUADRO 23 - POLÍTICAS PÚBLICAS DE INCLUSÃO

POLÍTICA PÚBLICA	SABE	NÃO SABIA
NOME SOCIAL NO TÍTULO DE ELEITOR	69,6%	30,4%
ALTERAÇÃO DO NOME NOS DOCUMENTOS	59,8%	40,2%

Fonte: a pesquisa.

Das políticas inclusivas mais recentes, que são o uso do nome social no título de eleitor e possibilidade de alteração do nome nos documentos sem que seja preciso decisão judicial ou a cirurgia de redesignação sexual, como ser visto acima 30,4% e 40,2% respectivamente, ainda não tinha conhecimento de tais direitos. Da porcentagem dos que tinham conhecimento acerca desses direitos, foi indagado se eles fizeram uso ou se conheciam alguém que o fez, a maioria respondeu que não conhece ninguém que fez a inclusão do no social no título de eleitor ou realizou a alteração do nome nos documentos.

Aqui se percebe que parte da população LGBTI+ ainda não possui ciência dos direitos conquistados à duras penas, principalmente por meio dos movimentos de luta e dos ativistas. É interessante ressaltar que uma forma de divulgação desses direitos, dentro das organizações, se daria através das semanas de diversidades ou dos comitês LGBTI+, que inexistente na maioria das empresas ludovicenses, conforme resultado da pesquisa.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme pode ser observado no capítulo anterior, a diversidade sexual ainda é um assunto que gera muita polêmica na sociedade brasileira, e no mundo, ainda que recentemente tenha-se visto avanços seja por conquistas históricas como a retirada da transexualidade da lista de transtornos mentais da OMS, seja pela ascensão de artistas LGBTI+ no cenário nacional, ou por frequentes casais gays e lésbicos nas telenovelas brasileiras (que ainda serve como meio de educação e entretenimento de boa parte da população), ou ainda por campanhas publicitárias que retratam casais homoafetivos ou utilizem modelos homossexuais, há muito que se avançar.

A maioria da população brasileira ainda não sabe discernir os principais conceitos e definições acerca da diversidade sexual humana (até mesmo dentro da esfera LGBTI+, existem indivíduos que desconhecem certos termos). Esta ignorância acerca do tema, aliada à formação histórica da sociedade ocidental contribui para a perpetuação de violências, preconceitos e discriminações contra essa parcela da população (segundo o relatório do Grupo Gay da Bahia, o Brasil é o país que mais mata LGBTI+).

Quando focamos no mercado de trabalho ludovicense, ao se tratar do capital humano LGBTI+, vemos que este possui algumas características merecedoras de nota; por exemplo, a maioria dos entrevistados sinalizou estarem inseridos em organizações de grande e médio porte, que geralmente tendem a possuir uma maior abertura à questão da diversidade sexual em seu quadro de funcionário. Outro fator é o predomínio de lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros, travestis, intersexuais e outros, assumindo cargos de níveis operacionais, que levanta o questionamento (a ser respondido em estudos complementares) se estariam inseridos nesses cargos por questões ligadas às competências e/ou habilidades destes, ou por questões relacionadas à sexualidade dos mesmos. Apesar de 33,9% dos participantes terem afirmado que nas empresas que trabalham (ou trabalharam), havia pelo menos uma liderança assumidamente LGBTI+, algo que pode significar um avanço na implantação de políticas inclusivas nestas organizações. Todavia, como já mencionado diversas vezes, a implantação efetiva de políticas de diversidades e de combate a preconceito e discriminação depende majoritariamente do comprometimento destes líderes. Pois o mercado de trabalho reflete aquilo que a

sociedade expressa, neste ponto pode-se perceber que quase sempre travestis são dispensadas logo no balcão de recepção por não se enquadrarem nos “padrões do mercado”. Assim como é preciso lutar contra as desigualdades de gêneros e raças, é preciso que a sociedade seja mais tolerante às pessoas LGBTI+. Deve se pautar a busca pela igualdade e justiça social, dando oportunidades igualitárias de educação, trabalho e, sobretudo, a efetiva inserção desses indivíduos na sociedade.

Foi demonstrado que cerca de 10% dos entrevistados, alegaram terem sofrido algum tipo de preconceito ou discriminação durante o processo de recrutamento e seleção, que em alguns casos fizeram o candidato desistir da vaga, isso evidencia que parte dos recrutadores das empresas ludovicenses carece de treinamento específico acerca do que é a diversidade sexual humana e sobre a forma mais adequada de abordar esses indivíduos em uma entrevista de emprego, por exemplo. Isso se faz necessário para que não se caia em desvios viciosos da finalidade do recrutamento: conhecer as habilidades e competências dos candidatos, e não aspectos da vida íntima destes.

Quando passamos aos dados referentes às interações do ambiente laboral, é interessante citar que 17,9% destes profissionais, em sua maioria homens gays, revelaram sofrer algum tipo de preconceito devido a sua orientação sexual e/ou identidade de gênero. Os homens gays também representam a maioria dos funcionários LGBTI+, que já presenciaram algum tipo de situação que envolvesse piadas homofóbicas/transfóbicas, dentro do ambiente organizacional. Piadas e brincadeiras que, em sua maioria, são carregadas de preconceito e revelando ignorância dos que as fazem no que diz respeito à diversidade sexual humana. Apesar de 41,8% dos entrevistados afirmarem que nas organizações em que estão inseridos exista algum tipo de punição para atitudes preconceituosas, a implantação de políticas de diversidade nas organizações de São Luís ainda é muito incipiente e, quando existe, é desconhecida de boa parte dos funcionários, que não conseguem sequer afirmar se estas estão funcionando de fato. Tendo em vista isso, torna-se clara a importância dos gestores do município desenvolvam um entendimento macro sobre os benefícios que um quadro de funcionários diversificado e um ambiente de trabalho respeitoso, acolhedor e inclusivo pode trazer para suas empresas.

E, ao sistema governamental, compreender efetivo combate às desigualdades, sem esquecer que esta deve ser uma tarefa conjunta entre os

governos Municipal, Estadual, o Estado Brasileiro, a sociedade civil, e a comunidade empresarial; todos devem direcionar seus esforços neste sentido.

Percebeu-se, também, a necessidade de uma gestão da diversidade real e não apenas um tipo de estratégia que as empresas se utilizem para “promover” uma vantagem competitiva agradando a um nicho de mercado com grande potencial lucrativo. Deve-se estar atento para quais organizações de fato adotam políticas inclusivas efetivas e distinguir estas daquelas que mostram apoio à causa, porque está “na moda gostar de gay”.

A pesquisa mostrou que é preciso evoluir, e muito, na pauta da gestão da diversidade. Se as empresas querem de fato desenvolver seu lado de responsabilidade social e respeitar o compromisso para com os direitos humanos, é preciso que estas implantem a cultura da diversidade sexual no interior das organizações, educando seu quadro funcional e coibindo práticas discriminatórias.

Notou-se que apenas uma quantidade reduzida das organizações, onde o público alvo da pesquisa está inserido, se preocupam com a diversidade no âmbito organizacional. É importante que estas organizações assumam o compromisso de adequar-se às constantes mudanças do mercado de trabalho. Capacitando líderes, formando equipes de trabalho que atuem na temática da diversidade sexual, bem como introduzir a gestão da diversidade em seus códigos de conduta e ética, regulamento interno de pessoal, além de incluí-la nos valores da empresa. A luta e o enfrentamento contra desigualdades sejam elas de gênero, raça e sexuais é relevante para se criar um ambiente de trabalho mais tolerante e respeitoso. É importante que se criem programas de capacitação no interior das empresas que visem a ascensão profissional e que não se exclua desses programas os colaboradores LGBTI+.

É necessário ainda que se faça o acompanhamento efetivo das interações organizacionais entre lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros, travestis, intersexuais com o restante da equipe, aplicando ferramentas de avaliação de desempenho e acompanhamento. Sinaliza-se ainda a criação de ouvidorias para coibir atitudes discriminatórias e preconceituosas no ambiente laboral, bem como criar ferramentas de punição para funcionários que desrespeitarem as normas de conduta. É relevante também treinar os recrutadores, ou utilizar recrutadores da esfera LGBTI+, para que estes estejam alinhados com a temática da diversidade

sexual humana, e assim passar uma imagem mais segura da empresa no momento do R&S.

O enfrentamento das práticas discriminatórias está na colaboração entre as organizações, governo e pesquisadores. As organizações teriam o papel de fomentar a diversidade no ambiente organizacional, adotando políticas inclusivas efetivas; ao governo caberia criar legislações que punissem as práticas preconceituosas contra esses grupos, criminalizando a homofobia, por exemplo, além da criação de novas políticas públicas que favoreçam não só a inserção da população LGBTI+ no mercado de trabalho, como também a inserção efetiva destes na sociedade, especialmente no tocante à transgêneros e travestis; aos pesquisadores ficaria a tarefa de realizar mais estudos acerca do tema, objetivando diminuir a ignorância da sociedade no que tange à diversidade sexual e assim torná-la mais tolerável a todas as manifestações de gênero.

Pode-se concluir que os avanços, ainda que a passos lentos, representam melhorias, e que algumas reivindicações vêm sendo atendidas, mas é necessário empenhar-se mais, para demonstrar a importância da diversidade para as organizações e as vantagens que podem advir de uma boa gestão deste capital humano, representado pela população LGBTI+; para que estas passem a vê-la de forma positiva e importante para o seu desenvolvimento e crescimento. Por fim é necessário pôr em pauta, em caráter de urgência, o combate às desigualdades no mercado de trabalho, uma vez que este também é um ambiente de construção social, onde são desenvolvidas não apenas relações trabalhistas, mas também humanas, visto que o profissional passa a maior parte de seu dia dentro das organizações. Mas é interessante ressaltar novamente que a luta pela erradicação das desigualdades deve ser uma ação conjunta e efetiva entre governo, sociedade e organizações trabalhistas.

REFERÊNCIAS

A VIOLÊNCIA contra transexuais no brasil. 2016. Disponível em: <<http://www.innovarepesquisa.com.br/blog/>>. Acesso em: 26 abr. 2018.

ANTIGO Testamento: Gênesis. In: BÍBLIA. [s.l.]: [s.n], [s.d.]. Cap. 18. (NOVA VERSÃO INTERNACIONAL). PORTUGUÊS. Disponível em: <<https://www.biblica.com/bible/nvi-pt/gênesis/19/>>. Acesso em: 28 mar. 2018.

BRASIL (Conselho Federal de Medicina). **Parecer** nº 05/84, de 29 de janeiro de 1985. Consulta referente à orientação para a correta aplicação da CID, questão a que interessa o pleito formulado pelo auto-denominado "GRUPO GAY DA BAHIA". Fortaleza, Disponível em: <http://www.portalmedico.org.br/pareceres/cfm/1985/5_1985.htm>. Acesso em: 1 maio 2018.

BRASIL. Tribunal Superior Eleitoral. **Portaria Conjunta** nº 1, de 17 de abril de 2018. Regulamenta a inclusão do nome social no cadastro eleitoral, prevista na Resolução-TSE 23.562, de 22.3.2018. Brasília. Disponível em: <<http://www.tse.jus.br/legislacao-tse/prtc/2018/PRTC00012018TSE.html>>. Acesso em: 17 jun. 2018.

BRASIL. **Decreto nº 62.150**, de 19 de janeiro de 1968. Promulga a Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. . Brasília, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/d62150.htm>. Acesso em: 19 jun. 2018.

BRASIL. **Decreto nº 8.727**, de 28 de abril de 2016. Dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis e transexuais no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. . Brasília, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/decreto/D8727.htm>. Acesso em: 15 maio 2018.

CARNEIRO, Andrea; VENTURA, Félix. **A diversidade sexual e as empresas.** 2015. (Instituto Ethos). Disponível em: <https://www3.ethos.org.br/cedoc/ethos-direitos-humanos_a-diversidade-sexual-e-as-empresas/#.Wz7Ykb0nbMt>. Acesso em: 26 maio 2018.

CARRIERI, Alexandre de Pádua; SOUZA, Eloisio Moulin de; AGUIAR, Ana Rosa Camillo. Trabalho, Violência e Sexualidade: Estudo de Lésbicas, Travestis e Transexuais. **Rac** -: Revista de Administração Contemporânea, Rio de Janeiro, v. 18, n. 1, p.78-95, fev. 2014. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84029528006>>. Acesso em: 26 maio 2018.

CASTRO, Lais. **Etimologia das palavras:** Lésbica. 2010. Disponível em: <<https://patrialais.blogspot.com/2010/07/etimologia-das-palavras-lesbica.html>>. Acesso em: 1 maio 2018.

CONHEÇA a OIT. [20--]. Disponível em: <<http://www.ilo.org/Brasília/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm#banner>>. Acesso em: 15 abr. 2018.

COSTA, Weverton Silva da; PIRES, José Calixto de Souza. **SEXUALIDADE E TRABALHO: DISCRIMINAÇÃO E O PRECONCEITO SOFRIDO PELOS HOMOSSEXUAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO. Qualia: A CIÊNCIA EM MOVIMENTO**, Goiania, v. 1, n. 1, p.78-105, jun. 2015. Disponível em: <<http://revistas.unifan.edu.br/index.php/RevistaICSA/article/view/126/98>>. Acesso em: 26 maio 2018.

DEMITINDO Preconceitos: Por que as empresas precisam sair do armário. Por que as empresas precisam sair do armário. [20--]. Disponível em: <<http://www.demitindopreconceitos.com>>. Acesso em: 15 abr. 2018.

DIREITOS da População LGBT. [20--]. Disponível em: <<http://www.sedihpop.ma.gov.br/lgbt/>>. Acesso em: 20 abr. 2018.

DIREITOS Humanos e democracia da população LGBT são debatidos em seminário promovido pelo Governo do Maranhão. 2017. Disponível em: <<http://www.sedihpop.ma.gov.br/2017/05/19/direitos-humanos-e-democracia-da-populacao-lgbt-sao-debatidos-em-seminario-promovido-pelo-governo-do-maranhao/>>. Acesso em: 20 maio 2018.

ESTUDO sobre a comunidade LGBT no mercado de trabalho. 2017. Disponível em: <<https://www.painelbap.com.br/single-post/Estudo-sobre-a-comunidade-LGBT-no-mercado-de-trabalho>>. Acesso em: 1 maio 2018.

ETHOS e a responsabilidade social das empresas com os direitos LGBT. 2013. Disponível em: <<https://www3.ethos.org.br/cedoc/ethos-e-a-responsabilidade-social-das-empresas-com-os-direitos-lgbt/#.Wy8zBVVKiUI>>. Acesso em: 15 abr. 2018.

FÁBIO, André Cabette. **A trajetória e as conquistas do movimento LGBT brasileiro.** 2017. Disponível em: <<https://www.nexojornal.com.br/explicado/2017/06/17/A-trajetoria-e-as-conquistas-do-movimento-LGBT-brasileiro>>. Acesso em: 25 ago. 2018.

FACCHINI, Regina. **HISTÓRICO da luta de LGBT no Brasil.** [20--]. Disponível em: <http://www.crpsp.org.br/portal/comunicacao/cadernos_tematicos/11/frames/fr_historico.aspx>. Acesso em: 1 maio 2018.

FERNANDES, Marcella. **13 projetos de lei prioritários sobre direitos LGBT que estão parados no Congresso.** 2018. Disponível em: <https://www.huffpostbrasil.com/2018/06/06/os-13-projetos-de-lei-prioritarios-sobre-direitos-lgbt-que-estao-parados-no-congresso_a_23450721/>. Acesso em: 15 jun. 2018

FOSTER, Gustavo. **CIS, trans, pan, intersexual:** entenda os termos de identidade e orientação sexual. entenda os termos de identidade e orientação sexual. 2015. Disponível em: <<https://gauchazh.clicrbs.com.br/comportamento/noticia/2015/03/cis-trans-pan-intersexual-entenda-os-termos-de-identidade-e-orientacao-sexual-4730566.html>>. Acesso em: 2 abr. 2018.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projeto de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002. Disponível em: <https://professores.faccat.br/moodle/pluginfile.php/13410/mod_resource/content/1/como_elaborar_projeto_de_pesquisa_-_antonio_carlos_gil.pdf>. Acesso em: 1 fev. 2018.

GIL, Antônio Carlos. **Método e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GÓIS, João Bosco Hora; DUARTE, Francisco José Mendes; TEIXEIRA, Kamila Cristina da Silva. EXPERIÊNCIAS DE GESTÃO DA DIVERSIDADE SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO NO BRASIL: das experiências pontuais à formação de um Fórum Empresarial LGBT. In: JORNADA INTERNACIONAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS, 8., 2017, São Luis. **Anais VIII jornada internacional de políticas públicas**. São Luís: Edufma, 2017. p. 1 - 12.

GOLÇALVES, Benjamin S. **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 de Empresas e Responsabilidade Social, [20--]. 86 p.

GRUPO DIGNIDADE ([s.l.]). **4. Identidade e expressão de gênero**. 2017. Disponível em: <<http://grupodignidade.org.br/consultapublica/4-identidade-e-expressao-de-genero/>>. Acesso em: 26 jun. 2018.

GRUPO DIGNIDADE ([s.l.]). **3. Orientação sexual**. 2017. Disponível em: <<http://grupodignidade.org.br/consultapublica/3-orientacao-sexual/>>. Acesso em: 1 maio 2018.

HAILER, Marcelo. **VOCÊ é gay ou bicha?** [20--]. Disponível em: <<https://www.medicina.ufmg.br/projeto horizonte/artigos.php>>. Acesso em: 15 maio 2018.

HORTA, Bruno. **SABE MESMO O QUE SIGNIFICA A PALAVRA GAY?** 2014. Disponível em: <<https://lifestyle.sapo.pt/vida-e-carreira/noticias-vida-e-carreira/artigos/sabe-mesmo-o-que-significa-a-palavra-gay>>. Acesso em: 26 jun. 2018.

INFOGRÁFICO sobre a comunidade LGBT no mercado de trabalho. 2017. (Plata o Plomo Blog). Disponível em: <<https://www.plataoplomo.com.br/blog/infografico-sobre-a-comunidade-lgbt-no-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 1 maio 2018.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Brasil, Maranhão, São Luís**: História. [20--]. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/ma/sao-luis/historico>>. Acesso em: 15 abr. 2018.

IRIGARAY, Helio Arthur Reis. Estratégia de Sobrevivência dos Gays no Ambiente de Trabalho. In: ENCONTRO DA ANPAD, 31., 2007, Rio de Janeiro. **XXXI ENCONTRO DA ANPAD**. Rio de Janeiro: Anpad, 2007. p. 1 - 15. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EOR-A216.pdf>>. Acesso em: 12 abr. 2018.

JESUS, Jaqueline Gomes de. **ORIENTAÇÕES SOBRE IDENTIDADE DE GÊNERO: CONCEITOS E TERMOS**. 2. ed. Brasília: [s.n], 2012. 42 p. (Guia técnico sobre pessoas transexuais, travestis e demais transgêneros, para formadores de opinião). Disponível em: <<http://www.diversidadesesexual.com.br/wp-content/uploads/2013/04/G%C3%8ANERO-CONCEITOS-E-TERMOS.pdf>>. Acesso em: 2 maio 2018.

LGBT: o que você precisa saber para não reproduzir preconceito. o que você precisa saber para não reproduzir preconceito. [20--]. (Inbeauty Brasil). Disponível em: <<https://inbeautybrasil.com.br/lgbt-o-que-voce-precisa-saber-para-nao-reproduzir-preconceito/>>. Acesso em: 1 maio 2018.

MELLO, Luiz; AVELAR, Rezende Bruno de; MAROJA, Daniela. Por onde andam as políticas públicas para a população LGBT do Brasil. **Revista Sociedade e Estado**, [s.l.], v. 27, n. 2, p. 289-312, ago. 2012. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/se/v27n2/a05v27n2>>. Acesso em: 15 maio 2018

MERCADO de trabalho brasileiro ainda é hostil à população LGBT. 2015. Disponível em: <<http://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2015/05/mercado-de-trabalho-brasileiro-ainda-e-hostil-a-populacao-lgbt-indica-estudo-170.html>>. Acesso em: 1 maio 2018.

MOLINA, Luana Pagano Peres. A homossexualidade e a historiografia e trajetória do movimento homossexual. **Antíteses**, [s.l.], v. 4, n. 8, p.949-962, 20 dez. 2011. Universidade Estadual de Londrina. <http://dx.doi.org/10.5433/1984-3356.2011v4n8p949>. Disponível em: <<http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/antiteses/article/download/7153/9668>>. Acesso em: 16 maio 2018.

MORE: Mecanismo online para referências. Mecanismo online para referências. 2013. [UFSC Rexlab, ver 2.0]. Disponível em: <<http://more.ufsc.br>>. Acesso em: 5 jul. 2018.

MOTT, Luiz; MICHELS, Eduardo. **Pessoas lgbt mortas no brasil**: relatório 2017. Bahia: [s.n], 2017. 27 p. GRUPO GAY DA BAHIA (GGB). Disponível em: <<https://homofobiamata.files.wordpress.com/2017/12/relatorio-2081.pdf>>. Acesso em: 12 abr. 2018.

MOVIMENTO gay muda sigla de "GLBT" para "LGBT". 2008. Disponível em: <<https://www.otempo.com.br/capa/brasil/movimento-gay-muda-sigla-de-glbt-para-lgbt-1.497736>>. Acesso em: 26 mar. 2018.

O FÓRUM: Fórum de Empresas e Direitos LGBT. Fórum de Empresas e Direitos LGBT. Disponível em: <<http://www.forumempresaslgbt.com/o-forum/>>. Acesso em: 20 jun. 2018.

OIT no Brasil. [20--]. Disponível em: <<http://www.ilo.org/Brasília/conheca-a-oit/oit-no-brasil/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 15 abr. 2018.

OS AVANÇOS e desafios da população LGBT neste 17 de maio. 2017. Disponível em: <<https://oimparcial.com.br/noticias/2017/05/os-avancos-e-desafios-da-populacao-lgbt-neste-17-de-maio/>>. Acesso em: 15 maio 2018.

PASSATORE, Gabriela. **A discriminação da população LGBT no mercado de trabalho**. 2016. Disponível em:

<<http://gabrielpassatore.jusbrasil.com.br/noticias/338644133/a-discriminacao-da-populacao-lgbt-no-mercado-de-trabalho>>. Acesso em: 1 maio 2018.

POMPEU, Samira Loreto Edilberto; POMPEU, Wandisa Loreto Edilberto. Políticas inclusivas de gestão de pessoas e orientação sexual: um estudo bibliográfico com base nas boas práticas internacionais. In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 12., 2015, Resende. **Anais XII Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia**. [s. L.]: Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, 2015. p. 1 - 11. Disponível em:

<<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos15/822279.pdf>>. Acesso em: 25 mar. 2018.

POR que empresas que contratam LGBT são mais inovadoras. [20--]. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/negocios/por-que-empresas-que-contratam-lgbt-sao-mais-inovadoras/>>. Acesso em: 1 maio 2018.

PORTO, Kleyber Santana; CIBRÃO, Vivianne; TAVARES, Henrique Neuto.

PROCESSOS DE (DES) CONSTRUÇÃO DA IDENTIDADE LGBT NAS ORGANIZAÇÕES. Brasília: Icesp, 2015. 29 f. Disponível em:

<http://nippromove.hospedagemdesites.ws/anais_simposio/arquivos_up/documentos/artigos/e935130bc619f7cf1702197b7077b307.pdf>. Acesso em: 25 mar. 2018.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do Trabalho Científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico**. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013. 227 p. Disponível em:

<<http://www.feevale.br/Comum/midias/8807f05a-14d0-4d5b-b1ad-1538f3aef538/E-book%20Metodologia%20do%20Trabalho%20Cientifico.pdf>>. Acesso em: 28 abr. 2018.

REIS, Tony (Org.). **Manual de Comunicação LGBTI+**. Curitiba: Aliança Nacional Lgbti / Gaylatino, 2018. Disponível em: <<https://unaid.org.br/wp-content/uploads/2018/05/manual-comunicacao-LGBTI.pdf>>. Acesso em: 1 maio 2018.

RONDAS, Lincoln de Oliveira; MACHADO, Lucília Regina de Souza. Inserção profissional de travestis no mundo do trabalho: das estratégias pessoais às políticas de inclusão. **Pesqui. Prát. Psicossociais**, São João Del-rei, v. 10, n. 1, p.192-205, jun. 2015. Disponível em:

<http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-89082015000100016&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 6 jun. 2018.

SALGUEIRO, José Estevam. Homossexualidade masculina: comportamento, orientação e identidade. **Psicologia: teoria e prática**, São Paulo, v. 18, n. 1, p.60-74, abr. 2016. Disponível em:

<http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-36872016000100005>. Acesso em: 16 maio 2018.

SIMÕES, Júlio Assis; FACCHINI, Regina. **Na trilha do arco-íris: Do movimento homossexual ao LGBT**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2009. 196 p. Coleção História do Povo Brasileiro.

SOUZA, Eloisio Moulin de; CARRIERI, Alexandre de Pádua. A analítica queer e seu rompimento com a concepção binária de gênero. **Ram. Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 11, n. 3, p.46-70, jun. 2010. [EDIÇÃO ESPECIAL]. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ram/v11n3/a05v11n3.pdf>>. Acesso em: 5 abr. 2018.

SOUZA, Eloisio Moulin de; PEREIRA, Severino Joaquim Nunes. (Re)produção do heterossexismo e da heteronormatividade nas relações de trabalho: a discriminação de homossexuais por homossexuais. **Ram. Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 14, n. 4, p.76-105, ago. 2014. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=195428131004>>. Acesso em: 5 maio 2018.

SOUZA, Eloisio Moulin de; PEREIRA, Severino Joaquim Nunes. (Re)produção do heterossexismo e da heteronormatividade nas relações de trabalho: a discriminação de homossexuais por homossexuais. **Ram. Revista de Administração Mackenzie**, [s.l.], v. 14, n. 4, p.76-105, ago. 2013. FapUNIFESP (SciELO). Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1678-69712013000400004&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 25 jun. 2018.

TSE: Trans entram nas cotas de gênero nas eleições. Trans entram nas cotas de gênero nas eleições. 2018. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/Quentes/17,M1275423,61044-TSE+Trans+entram+nas+cotas+de+genero+nas+eleicoes>>. Acesso em: 28 mar. 2018.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 14ed. São Paulo: Atlas, 2013.

VIMERCATE, Nicolly. **Os estados mais perigosos para os gays no Brasil**. 2014. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/brasil/os-estados-mais-perigosos-para-gays-no-brasil/>>. Acesso em: 15 abr. 2018.

VIOLÊNCIA de gênero e transexualidade. 2018. (GELEDÉS). Disponível em: <<https://www.geledes.org.br/violencia-de-genero-e-transexualidade/>>. Acesso em: 26 jul. 2018.

ZOTEROBIB: poderosa ferramenta de pesquisa Open-Source recomendada por milhares de universidades em todo o mundo. [20--]. Disponível em: <<https://zib.org/>>. Acesso em: 5 jul. 2018.

**APÊNDICE A - ROTEIRO DE ENTREVISTA APLICADO AOS PROFISSIONAIS
LGBTI+ DA CIDADE DE SÃO LUÍS DO MARANHÃO.**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

DIVERSIDADE NO MERCADO DE TRABALHO LUDOVICENSE: Uma análise sob
a ótica do profissional LGBTI+

ROTEIRO DE ENTREVISTA

Prezado (a) entrevistado (a),

A presente pesquisa visa coletar dados sobre o cenário enfrentado por pessoas LGBTI+ para sua entrada e permanência no Mercado de Trabalho no município de São Luís do Maranhão, estes dados serão utilizados para fins estatístico-acadêmicos no Trabalho de Conclusão de Curso intitulada ***“Diversidade no mercado de trabalho ludovicense: uma análise sob a ótica do profissional LGBTI+”***. Desde já agradecemos sua colaboração e boa vontade.

PERFIL DO ENTREVISTADO (A):

IDADE:

18 a 29 30 a 41 42 a 53 54 a 65 66 ou mais

IDENTIDADE DE GÊNERO

HOMEM CIS MULHER CIS HOMEM TRANS MULHER TRANS
 TRAVESTI OUTROS _____

ORIENTAÇÃO SEXUAL:

HOMEM HETEROSSEXUAL MULHER HETEROSSEXUAL HOMEM
HOMOSSEXUAL [GAY] MULHER HOMOSSEXUAL [LÉSBICA]
 BISEXUAL OUTROS

ESCOLARIDADE:

SEM ESCOLARIDADE ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO
ENSINO FUNDAMENTAL INCOMPLETO ENSINO MÉDIO COMPLETO
ENSINO MÉDIO INCOMPLETO ENSINO SUPERIOR COMPLETO
ENSINO SUPERIOR INCOMPLETO PÓS-GRADUAÇÃO LATO SENSU
STRICTO SENSU

ESTADO CIVIL:

SOLTEIRO(A) CASADO(A) UNIÃO ESTÁVEL OUTRO:

ATUALMENTE VOCÊ ESTÁ:

EMPREGADO DESEMPREGADO SOU AUTÔNOMO (A)

HÁ QUANTO TEMPO VOCÊ ESTÁ NA SITUAÇÃO ASSINALADA ACIMA:

DE 6 MESES A 1 ANO DE 1 A 2 ANOS MAIS DE 2 ANOS

OUTRO: _____

SOBRE A EMPRESA:

VOCÊ ATUA/ATUAVA NO SETOR:

PÚBLICO PRIVADO OUTRO:

ATUA/ATUAVA EM QUAL ÁREA DA EMPRESA:

OPERACIONAL GERÊNCIA/TÁTICO ESTRATÉGICO/ADMINISTRAÇÃO
QUAL É/ERA SEU CARGO NA EMPRESA?

QUAL O PORTE DA EMPRESA?

- NEGÓCIO FAMILIAR
- MICRO E PEQUENA EMPRESA
- MÉDIO PORTE
- GRANDE PORTE
- MULTINACIONAL
- 3° SETOR (ONG)

QUAL O RAMO DA SUA EMPRESA?

- COMERCIAL
- INDÚSTRIA
- SERVIÇOS

ATUALMENTE A EMPRESA POSSUI ALGUM(A) COLABORADOR(A) EXERCENDO CARGO DE LIDERANÇA, ASSUMIDAMENTE LGBTI+?

SIM NÃO NÃO SEI
SE "SIM", QUAL CARGO EXERCE?

SOBRE O AMBIENTE DE TRABALHO

VOCÊ JÁ SE SENTIU REJEITADO/DISCRIMINADO POR SUA IDENTIDADE DE GÊNERO/ORIENTAÇÃO SEXUAL EM ALGUM MOMENTO DO PROCESSO SELETIVO (ENTREVISTA/TREINAMENTO/APRESENTAÇÃO AO POSTO DE TRABALHO)?

SIM NÃO NÃO SEI
SE "SIM", QUAL?

VOCÊ É ASSUMIDO NO AMBIENTE DE TRABALHO?

SIM NÃO

NA EMPRESA ONDE TRABALHA ATUALMENTE VOCÊ JÁ SE SENTIU REJEITADO/DISCRIMINADO EM CARGO DE SUA IDENTIDADE DE GÊNERO/ORIENTAÇÃO SEXUAL?

SIM NÃO
SE "SIM", COMO ESSE FATO OCORREU?

DEMISSÃO

ALGUM COLEGA DE TRABALHO FOI DEDITO DEVIDO À SUA CONDIÇÃO SEXUAL?

SIM NÃO
SE "SIM", COMO ESSE FATO OCORREU?

VOCÊ JÁ FOI DEDITO DEVIDO À SUA CONDIÇÃO SEXUAL?

SIM NÃO
SE "SIM", COMO ESSE FATO OCORREU?

QUANTO TEMPO APROXIMADAMENTE LEVOU PARA RETORNAR AO MERCADO DE TRABALHO?

6 MESES A 1 ANO

- DE 1 A 2 ANOS
 2 ANOS
 MAIS DE DOIS ANOS

VOCÊ ACHA QUE SOFREU ALGUM TIPO DE RETALIAÇÃO (A EMPRESA ANTERIOR DIVULGOU INFORMAÇÕES NEGATIVAS A SEU RESPEITO)?

- SIM NÃO NÃO SEI

SE "SIM", VOCÊ ACHA QUE ISSO TEVE INFLUÊNCIA PARA SEU RETORNO AO MERCADO DE TRABALHO?

- SIM NÃO

PORQUÊ?

SOBRE AS POLÍTICAS DE DIVERSIDADE DA EMPRESA:

VOCÊ CONHECE NA SUA EMPRESA ALGUMA POLÍTICA AFIRMATIVA PARA INCLUSÃO DE PESSOAS LGBTI+?

- SIM NÃO NÃO SEI

SE A RESPOSTA ANTERIOR FOR POSITIVA A EMPRESA OFERECE:

INCLUSÃO DO NOME DO COMPANHEIRO(A) COMO DEPENDENTE (ASSISTÊNCIA MÉDICA, PLANO ODONTOLÓGICOS).

- SIM NÃO NÃO SEI

USO DO NOME SOCIAL?

- SIM NÃO NÃO SEI

PROMOVE SEMANAS DE DEBATES/WORKSHOPS SOB A TEMÁTICA LGBT

- SIM NÃO NÃO SEI

POSSUI ALGUM COMITÊ/GRUPOS DE TRABALHOS VOLTADOS PARA A ESFERA LGBT?

- SIM NÃO NÃO SEI

A SUA EMPRESA COÍBE E/OU PUNE ATITUDES PRECONCEITUOSAS/HOMOFÓBICAS/TRANSFÓBICAS NO AMBIENTE DE TRABALHO?

- SIM NÃO NÃO SEI

QUAL SEU NÍVEL DE SATISFAÇÃO EM RELAÇÃO ÀS POLÍTICAS INCLUSIVAS (CASO EXISTAM) E TREINAMENTOS REALIZADOS PELA EMPRESA?

- INSATISFEITO POUCO SATISFEITO SATISFEITO MUITO SATISFEITO

SOBRE AS INTERAÇÕES CORPORATIVAS:

VOCÊ JÁ PRESENCIOU ALGUMA BRINCADEIRA/PIADA MALDOSA EM
 RELAÇÃO A INDIVÍDUOS LGBTI+?

SIM NÃO

SE "SIM", COMO OCORREU?

VOCÊ INTERAGE COM OUTRAS PESSOAS LGBTI+ EM SEU AMBIENTE DE
 TRABALHO?

SIM NÃO NÃO SEI

SE "SIM", DE QUE FORMA?

VOCÊ INTERAGE COM PESSOAS HETEROSSEXUAIS EM SEU AMBIENTE DE
 TRABALHO?

SIM NÃO NÃO SEI

SE "SIM", DE QUE FORMA?

SOBRE O GRAU DE SATISFAÇÃO COM O AMBIENTE DE TRABALHO:

BEM-ESTAR NO AMBIENTE DE TRABALHO

INSATISFEITO POUCO SATISFEITO SATISFEITO MUITO
 SATISFEITO

HARMONIA NO AMBIENTE DE TRABALHO

INSATISFEITO POUCO SATISFEITO SATISFEITO MUITO
 SATISFEITO

CONVIVÊNCIA COM OUTROS COLABORADORES LGBTI+

INSATISFEITO POUCO SATISFEITO SATISFEITO MUITO
 SATISFEITO

CONVIVÊNCIA COM DEMAIS COLABORADORES NÃO LGBTI+

INSATISFEITO POUCO SATISFEITO SATISFEITO MUITO
 SATISFEITO

ACEITAÇÃO DE SUA CONDIÇÃO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO
() INSATISFEITO () POUCO SATISFEITO () SATISFEITO () MUITO
SATISFEITO

SOBRE AS POLÍTICAS PÚBLICAS:

VOCÊ CONHECE AS POLÍTICAS PÚBLICAS EXISTENTES PARA O PÚBLICO
LGBTI+?

() SIM () NÃO () NÃO SEI
SE "SIM", QUAL?

VOCÊ SABIA QUE TRANSGÊNEROS PODEM USAR SEU NOME SOCIAL NO
TÍTULO DE ELEITOR, SEGUNDO DECISÃO DO TSE?

() SIM () NÃO
SE "SIM", VOCÊ FEZ A INCLUSÃO. SE "NÃO", PORQUÊ?

VOCÊ SABIA QUE O SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL ENTENDEU QUE
TRANSEXUAIS PODE PEDIR A ALTERAÇÃO DO NOME SEM QUE SEJA
PRECISO A OPERAÇÃO DE REDESIGNAÇÃO SOCIAL E/OU AUTORIZAÇÃO
JUDICIAL?

() SIM () NÃO
SE "SIM", VOCÊ SOLICITOU OU CONHECE ALGUÉM QUE SOLICITOU A
ALTERAÇÃO?
