

A INCLUSÃO DO GRUPO LGBTQIA+ NAS CORPORAÇÕES

THE INCLUSION OF THE LGBTQIA+ GROUP IN CORPORATIONS

LA INCLUSIÓN DEL COLECTIVO LGGBTQIA+ EN LAS SOCIEDADES

Lucas Bernardes Chefer¹

Mônica de Souza Lima²

RESUMO: A desigualdade é fundamental para a realização de um estudo organizacional sobre os LGBTQIA+, principalmente em uma sociedade que tem experimentado um processo de mudança que vem ocorrendo em um ritmo alucinante, existindo diversidade entre cidades, estados e regiões, necessidades estas que precisam ser incutidas no contexto organizacional, até mesmo porque a própria mão de obra vem se transformando com o advento da tecnologia. A importância do tema proposto incide na questão de que a comunidade LGBTQIA+ enfrenta diversas dificuldades em diversas áreas da sociedade, inclusive no mercado de trabalho. Infelizmente, muitas empresas e organizações ainda mantêm práticas discriminatórias e preconceituosas, o que torna o ambiente de trabalho inseguro e hostil para pessoas LGBTQIA+. O artigo discorrerá sobre os termos de escolher o tema no objetivo de argumentar e se renovar com os temas: preconceito, discriminação e violência moral e psicológica, frequentemente sofrida no ambiente de trabalho. Em seus objetivos específicos, pretende-se, com base em fatos a serem apresentados, conceituar grupo LGBTQIA+; tratar sobre os desafios do grupo LGBTQIA+ para se estabelecer e consolidar seus direitos no mercado de trabalho; abordar a questão do preconceito e da discriminação. Trata-se de um estudo de natureza bibliográfica com consulta a obras, artigos e publicações dos mais renomados autores assegurando o devido embasamento teórico ao tema proposto.

818

Palavras-chave: Mercado de trabalho. LGBTQIA+. Inclusão. Igualdade de direitos.

ABSTRACT: Inequality is fundamental for carrying out an organizational study on LGBTQIA, especially in a society that has been experiencing a process of change that has been taking place at an astonishing pace, with diversity between cities, states and regions, needs that need to be instilled in the organizational context, even because the workforce itself has been changing with the advent of technology. The importance of the proposed theme focuses on the issue that the LGBTQIA+ community faces several difficulties in different areas of society, including the labor market. Unfortunately, many companies and organizations still maintain discriminatory and prejudiced practices, which makes the work environment unsafe and hostile to LGBTQIA+ people. The article will discuss the terms of choosing the theme in order to argue and renew itself with the themes: prejudice, discrimination and moral and psychological violence, often suffered in the work environment. In its specific objectives, it is intended, based on facts to be presented, to conceptualize the LGBTQIA+ group; deal with the challenges of the LGBTQIA+ group to establish and consolidate their rights in the labor market; address the issue of prejudice and discrimination. This is a bibliographical study with consultation to works, articles and publications by the most renowned authors, ensuring the proper theoretical basis for the proposed theme.

Keywords: Labor market. LGBTQIA+. Inclusion. Equal rights.

¹ Graduando bacharel em Administração. FASEC - Faculdade Serra do Carmo.

²Doutoranda. FASEC - Faculdade Serra do Carmo.

RESUMEN: La desigualdad es fundamental para realizar un estudio organizacional sobre LGBTQIA, sobre todo en una sociedad que viene viviendo un proceso de cambio que se viene dando a un ritmo vertiginoso, con diversidad entre ciudades, estados y regiones, necesidades que es necesario inculcar el contexto organizacional, incluso porque la propia fuerza laboral ha ido cambiando con el advenimiento de la tecnología. La importancia del tema propuesto se centra en el tema de que la comunidad LGBTQIA+ enfrenta diversas dificultades en diferentes ámbitos de la sociedad, incluido el mercado laboral. Desafortunadamente, muchas empresas y organizaciones aún mantienen prácticas discriminatorias y prejuiciosas, lo que hace que el ambiente de trabajo sea inseguro y hostil para las personas LGBTQIA+. El artículo discutirá los términos de elección del tema para argumentar y renovarse con los temas: prejuicio, discriminación y violencia moral y psicológica, muchas veces sufridas en el ámbito laboral. En sus objetivos específicos se pretende, a partir de hechos a presentar, conceptualizar al colectivo LGBTQIA+; hacer frente a los desafíos del colectivo LGBTQIA+ para establecer y consolidar sus derechos en el mercado laboral; abordar la cuestión de los prejuicios y la discriminación. Se trata de un estudio bibliográfico con consulta a obras, artículos y publicaciones de los autores más renombrados, asegurando la adecuada fundamentación teórica del tema propuesto.

Palabras clave: Mercado de trabajo. LGBTQIA+. Inclusión. Derechos iguales.

INTRODUÇÃO

A desigualdade é fundamental para a realização de um estudo organizacional sobre os LGBTQIA+, principalmente em uma sociedade que tem experimentado um processo de mudança que vem ocorrendo em um ritmo alucinante, existindo diversidade entre cidades, estados e regiões, necessidades estas que precisam ser incutidas no contexto organizacional, até mesmo porque a própria mão de obra vem se transformando com o advento da tecnologia.

A diversidade é um agrupamento de características individuais que são impossíveis se igualarem, por mais que, a sociedade espere unificar. As Organizações vêm integrando práticas na gestão da diversidade, preparando os gestores para administrar equipes heterogêneas, ou seja, equipes diferenciadas em termos tanto biográficos como idade, gênero, personalidade e valores. Bruno Fleury (2000) define que, temos a necessidade de administrar a diversidade Organizacional tornando-se um desdobramento da desigualdade. Contudo, podemos destacar a importância deste artigo, no qual se refere a necessidade de identificar práticas empresariais inovadoras na razão de conduzir os colaboradores sobre comportamentos no local de trabalho, a forma de discriminação, que conduz a subalternização, a marginalização ou mesmo a inclusão de pessoas ou grupos com base no seu sexo.

A importância do tema proposto incide na questão de que a comunidade LGBTQIA+ enfrenta diversas dificuldades em diversas áreas da sociedade, inclusive no mercado de trabalho. Infelizmente, muitas empresas e organizações ainda mantêm práticas discriminatórias e preconceituosas, o que torna o ambiente de trabalho inseguro e hostil para pessoas LGBTQIA+.

Isso pode levar a uma série de desafios, desde o acesso limitado a oportunidades de emprego até a discriminação no local de trabalho e a dificuldade em avançar na carreira.

Além do mais, a falta de leis específicas que protejam as pessoas LGBTQIA+ de discriminação no ambiente de trabalho também é uma questão preocupante em muitos países.

São fatores que contribuem para uma realidade em que a comunidade LGBTQIA+ enfrenta desafios significativos no mercado de trabalho, o que pode prejudicar sua qualidade de vida e sua capacidade de alcançar seus objetivos profissionais.

Nesta perspectiva, o artigo discorrerá sobre os termos de escolher o tema no objetivo de argumentar e se renovar com os temas: preconceito, discriminação e violência moral e psicológica, frequentemente sofrida no ambiente de trabalho.

Em seus objetivos específicos, pretende-se, com base em fatos a serem apresentados, conceituar grupo LGBTQIA+; tratar sobre os desafios do grupo LGBTQIA+ para se estabelecer e consolidar seus direitos no mercado de trabalho; abordar a questão do preconceito e da discriminação

Ao decorrer dos fatos, anteriormente apresentados, a questão é como os líderes devem lidar com a diversidade social dentro das organizações? Sendo assim, o objetivo deste artigo é analisar a desigualdade social no cenário empresarial, ressaltando o enfrentamento por partes dos líderes em prol de um clima harmônico, enfatizando a importância da integração dos LGBTQIA+.

Trata-se de um estudo de natureza bibliográfica com consulta a obras, artigos e publicações dos mais renomados autores assegurando o devido embasamento teórico ao tema proposto.

REFERENCIAL TEÓRICO

O CONTEXTO DE DIVERSIDADE EM MEADOS DA DÉCADA DE 60

A questão da diversidade há muito tempo consiste em um tema que teve uma trajetória histórica calcada em intensos debates no âmbito da sociedade; entretanto, inicia e ganha maior relevância a partir da década de 60, por meio da Marcha para Washington, liderada por Martin Luther King.

Já nesta marcha, muitas pessoas foram às ruas para protestar contra temas sensíveis na sociedade da época como o racismo, preconceito, machismo e inclusive a homofobia tanto dentro quanto envolta da sociedade, abrangendo ainda, em tais circunstâncias, o mundo corporativo; e a partir dessa época, aconteceu sucessivos avanços, em se tratando da luta por essa inclusão.

Inúmeras questões devem ser levadas em conta quando se pensa no significado de diversidade: sexo, idade, grau de instrução, grupo étnico, religião, origem, raça e ainda língua.

Em outras palavras, diz respeito a toda uma conjuntura e associação de pessoas desconhecidas que irão interagir no universo de uma mesma realidade social (FLEURY, 2000). Em se tratando de tais definições, compreende-se que a diversidade diz respeito à inclusão de indivíduos das mais variadas espécies, que se encontram em um mesmo âmbito social (FLEURY, 2000).

Esse mesmo autor, cuida de definir que, em se tratando de uma sociedade um tanto quanto defasada no que diz respeito à justiça, a exemplo do Brasil, a gestão da diversidade de modo eficiente, proporciona uma perspectiva mais otimista, que vai servir de parâmetro para a iniciativa de se promover uma inclusão social que seja mais efetiva.

Na opinião de George T. Milkovich e John W. Boudreau (2006), denota-se que uma instituição que apresenta uma parcela elevada de pessoas diversificadas, estará incrementando identidade, maior inovação e conseqüentemente, aumento de produtividade; sendo que fica estabelecido um aprendizado rico e mais abrangente; de modo que a empresa alcance vantagem competitiva de forma significativa.

Diversidade nas organizações contemporâneas

Segundo mencionado em momento anterior neste estudo, a diversidade da mão de obra no contexto organizacional atualmente, trata-se de um tema que tem se tornado cada vez mais frequente e com maior enfoque, uma vez que, conforme Jamille Barbosa Cavalcanti Pereira e também Darcy Mitiko Mori Hanashiro (2010), a sociedade encontra-se numa realidade cada vez mais diversa e variada, não se limitando apenas a uma determinada localidade, alcançando a nível global de forma implacável todas as sociedades.

Justamente nessas circunstâncias a reação a tal fenômeno alcança o seio das corporações, levando em conta que as mesmas se constituem de pessoas que se encontram inseridas exatamente numa sociedade.

A mudança de perspectiva baseada na inclusão de minorias, tais como negros e mulheres em empresas nos Estados Unidos, pelo fato de que se trata de uma ação afirmativa encontra-se em contrariedade do princípio da meritocracia e, sobremaneira, não produz exemplos para os jovens que se encontram em grupos que são diretamente discriminados, espelhando-se na carreira profissional – as admissões e também as promoções dos membros de tais grupos passam a ser notadas como algo não digno de merecimento pelos demais funcionários e ainda, por jovens pertencentes a esses grupos (ALVES & GALEÃO SILVA, 2004, p. 22-23).

Segundo Amanda Zauli-Fellows e Marcus Vinicius Soares Siqueira (2006); IBGE, (censo 2020-2021); Instituto Ethos (2000) e ainda Medeiros et al, (2014) a faixa etária vem assumindo uma condição de importância em relação ao tipo de diversidade na relação que se trava com o

desempenho funcional; existe uma unanimidade a respeito do desempenho funcional que apresenta crescimento inversamente proporcional à faixa etária, onde dados apresentam a realidade de que a mão de obra encontra-se em um processo de envelhecimento, onde as regras para aposentadoria encontram-se em um processo de transformação.

Todavia, existe diversidade no âmbito da formação etária do quadro de funcionários de uma empresa. A diversidade de gênero também tem sido tema de inúmeros debates, já a partir da década de 70 e encontra-se diretamente relacionada às comparações, discriminação ou mesmo preconceito, desvalorização que acontece entre homens e mulheres, seja na esfera organizacional, seja no contexto social.

Ainda que o prazo em que os debates já acontecem vem se prolongado há anos e as ações afirmativas de igualdade de gênero, apesar de ter avançado ainda não se concretizou de forma efetiva, e as mulheres, mais especificamente, encontram-se ainda enfrentando o problema da discriminação e também da desvalorização profissional em suas carreiras e profissões.

Empresas sendo um ente coletivo depara-se com conflitos que surgem internamente, de modo que o preconceito contra as minorias se mostra como os mais alarmantes e graves, e a discriminação quanto a região e país de origem. Dessa forma, é importante que sejam adotadas pelas empresas políticas de não discriminação e também combate a desigualdade racial, por meio de ações afirmativas que consigam erradicar as diferenças sociais, valorizando as étnicas, raciais e culturais.

Mesmo que o regramento jurídico apresente inúmeras normas que tratam de conceder direitos sociais e trabalhistas para pessoas com deficiência, por exemplo, a exemplo da igualdade e não discriminação, a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho ainda está longe do ideal, correspondendo a aproximadamente 1% dos indivíduos deficientes no país.

Ainda que exista também um intenso debate a respeito da questão da orientação sexual, o grupo que é formado por gays, bissexuais, travestis, transexuais e transgêneros (LGBTQIA+) ainda é alvo de muita intolerância e aceitação pela sociedade, que é manifestada por meio da Homofobia.

O homossexual no ambiente de trabalho corporativo

Partindo do contexto organizacional, analisando o envolvimento de determinados aspectos, que atuam impactando diretamente as relações de cunho interpessoais, a exemplo de raça, classe social, escolaridade e também orientação sexual, assim como a sexualidade, que

ainda não é tema frequente de discussão no âmbito organizacional, em relação à vida das pessoas e suas relações sobre que grupos elas fazem parte ou são pertencentes.

Sexualidade e minorias sexuais fazem parte de tópicos de expressividade em relação as teorias organizacionais, em pleno século XX tais temas ainda eram raramente discutidos e colocados em pauta em grandes e pequenas empresas, onde a importância que se atribuía à orientação sexual e seus consequentes efeitos potenciais sobre a vida de cada um sequer era notados (ESTRINGER; HILLERBRAND; HETHEFINGTON, 1990, p. 452).

Uma vez realizada a manutenção do segredo sobre a orientação sexual, verifica-se que se tratava de uma maneira de prevenir ou escusar-se da repressão e resistência por parte de algumas empresas. Dessa forma, nota-se que, o homossexual tem assumido e estabelecido novas personalidades.

David Croteau, Mary Anderson e Bonnie Vanderwal (1993), descreve que determinados obstáculos precisam ser superados, pelos homossexuais e bissexuais no contexto corporativo. Tais obstáculos seguem sendo derrubados, e inúmeras novas oportunidades vem surgindo, mas ainda é bastante frequente casos de discriminação no ambiente de trabalho com essas pessoas.

É perfeitamente possível reconhecer o homossexual que procura evitar colaborar com grupos de trabalho onde os membros são constituídos em sua maioria senão na sua totalidade por heterossexuais com receio de que sejam vistos de maneira diferente. A reflexão que se faz é de que a sociedade da mesma forma que as organizações não estão livres de preconceitos por parte de todos em relação a esse grupo minoritário.

Algo bastante frequente e corriqueiro, é reconhecer ambientes profissionais que se apresentam extremamente conservadores, inviabilizando a manifestação da orientação homossexual no âmbito das relações de trabalho em seu cotidiano.

Nesse sentido, Ronald E. Mickens (1994) descreve que, as organizações deverão contar dentre as políticas por elas adotadas, alguma que tenha por finalidade diminuir a incidência discriminatória. Conforme o autor, para que se conquiste a confiança e adquira um importante diferencial a partir de um profissional de excelência, tais políticas se mostram bastante pertinentes e mais do que necessárias, pelo fato de que inúmeros homossexuais encontram-se em contínuas experiências negativas no ambiente de trabalho, experimentando todo tipo de repressão pelos seus líderes.

Em defesa do fato de que a ignorância constitui um grande problema, certas organizações encontram-se à frente em relação ao investimento que realizam em uma gestão pautada pela diversidade de forma que se destaque o equilíbrio, harmonia e principalmente moralidade, relacionado ao consequente ganho de produtividade e de bons resultados. Entretanto, não é

realizada uma relação aos homossexuais no ambiente laboral, relatando que as consequências da manifesta homofobia são visualmente aparente nas mais variadas atuações e segmentos, encontrando-se inclusive, relacionadas a própria autoestima do indivíduo que é gravemente afetada pelo preconceito que ele sofre no ambiente de trabalho.

O instituto Ethos (2000) compreende que o processo de integração é parte inerente ao compromisso ético da promoção da diversidade, respeito às diferenças e também diminuição da incidência de desigualdades sociais. Dentre as estratégias de sobrevivência que são adotadas pelos homossexuais em um ambiente de trabalho, estão comportamentos reprimidos que foram exaustivamente estudados por Luce Iregaray (2007).

O trabalho com discriminação é algo que não constitui tarefa das mais fáceis, sendo necessário que o indivíduo seja plenamente consciente e possua tato para conduzir essa postura. Frente aos fatos que se apresentam, é possível alimentar a crença de que o fim da discriminação relacionada ao grupo LGBTQIA+, vai depender diretamente de uma série de mudanças que, apesar de estarem em curso, tem seus efeitos ainda tímidos.

Todavia, a questão que se apresenta como de maior complexidade, muito mais do que uma modificação de palavras, não bastante mudar os termos empregados e empresas para que aconteça automaticamente o fim da discriminação e da homofobia.

É importante destacar que o que precisa ser modificado são os valores culturais e filosóficos que foram estabelecidos, enfatizando a existência de tais classificações. Trata-se de uma tarefa árdua, de grande complexidade e que só pode ser efetivada a longo prazo e não simplesmente com uma mera conscientização.

Quando se parte da análise do homossexual no ambiente de trabalho, determinadas questões são colocadas em exposição: obter direitos iguais aos dos heterossexuais e, finalmente conclui-se que a discussão a respeito da homofobia é de uma dimensão muito mais abrangente do que o direito do plano de saúde para seu parceiro (a) e, englobando ainda, relações assimétricas de poder nas organizações e também as relações que se produzem no âmbito da sociedade e que apresentam como regramento fundamental a heterossexualidade.

Ainda assim, mostra-se necessária a discussão a respeito da questão da identidade homossexual, de forma que seja possível o procedimento para a realização da análise de forma essencialmente pragmática, remetendo ao aprimoramento da qualidade de vida do homossexual no contexto laboral, elevando de maneira significativa seu desempenho e incidindo em bons resultados para a organização como um todo.

O ponto inicial a ser tratado diz respeito a falta de um regramento legal de forma específica, protegendo os direitos dos homossexuais, principalmente nas organizações. Lee Badgett (1997) afirma que frequentemente, grande parte dos trabalhadores não contam com a necessária proteção legal no que diz respeito à discriminação com base em sua orientação sexual, de modo que atitudes preconceituosas terminam acontecendo com grande frequência em empresas, desconsiderando a grande dificuldade que homossexuais têm em acessar os direitos de igualdade para todos.

Logo, existe a necessidade de se realizar uma formulação de práticas que impliquem na defesa dos homossexuais, e que não se pode eximir da responsabilidade das empresas e sim de pessoas que ali exercem suas atividades profissionais, estabelecendo diversas ações visando o combate à discriminação do homossexual no contexto de trabalho ou mesmo promovendo sua inclusão na sociedade.

Dessa forma, é importante levar em conta a identidade gay e também a identidade lésbica, ensejando, ainda que com determinadas ressalvas por parte de alguns intelectuais, assim como de Croteau (1993) e Badgett (1997) a representação do alcance de direitos igualitários, ainda que seja mantida uma certa dominação da equipe que é tida como de maior força, os heterossexuais, que são classificados enquanto “indivíduos normais”.

Além do mais, os homossexuais vivenciam uma série de experiências negativas, a exemplo da discriminação a partir do processo seletivo de profissionais quando a empresa reconhece sua postura homossexual, ou mesmo quando ele próprio se declara de forma explícita a sua orientação, sendo que poderá ocorrer até mesmo a perda do emprego por conta de sua orientação sexual ou ainda, a perda de uma eventual promoção na sua carreira.

Trata-se de uma realidade onde os indivíduos homossexuais que atuam nas mais diversas profissões, enfrentam uma fragilização de sua carreira profissional, ou outros terminam indo trabalhar no mercado autônomo.

Isso significa, que é uma decisão bastante delicada, defendendo, previamente, uma postura que o indivíduo adota fora e antes das organizações, no meio familiar e com seus amigos na sua comunidade. Isso irá depender também da situação, onde o homossexual tem que constatar o prejuízo que poderá ser ainda maior para ele, revelando-se ou omitindo a sua orientação sexual, sendo uma questão que deve ser refletida com muito cuidado por conta das implicações que pode ter na sua vida.

Logo, trata-se de uma decisão pessoal, porém, os impactos e consequências para os que não conseguem estabelecer um equilíbrio entre as duas partes, terão como resultado direto afloramento em sua saúde psíquica e que poderá se estender também para sua saúde física.

Denota-se que, se de um lado o indivíduo tomou a decisão de explicitar sua homossexualidade ele irá observar os impactos consequentes dessa revelação, como desprezo por parte dos colegas, prejuízos em sua imagem em relação aos seus colegas, etc. de outro lado, essa pessoa irá sofrer em sua solidão a questão de não conseguir sentir-se integrado, sem contar o fato de que algumas empresas acham mais conveniente e prudente que esta pessoa não revele sua opção.

Segundo Judith Mc Naught (2006), as organizações manifestam preferência, geralmente, que as pessoas revelem apenas para grupos restritos ou pessoas que sejam de maior confiança no trabalho, dessa forma, estabelecendo um relacionamento calcado na cumplicidade e no respeito.

Para o homossexual, o sentimento encontra-se num patamar mais elevado, uma vez que uma questão simbólica a partir da exposição da imagem do(a) parceiro(a) sobre a mesa pode constituir algo bastante representativo para ele, e inclusive na relação de trabalho com seus colegas, adquirindo espaço e um posicionamento extremamente profissional.

As inúmeras orientações sexuais, dentre elas, abrangendo também a homossexualidade, tem que ser iguais as demais, inclusive em suas capacidades igualitárias. A sexualidade é apenas uma parte da constituição física e psíquica de uma pessoa e pode ser definida enquanto:

Conjunto de manifestações afetivo-emocionais conscientes e inconscientes, abrangendo aspectos como a orientação sexual e também as inúmeras expressões de gênero, ao passo que produtos culturais, cambiantes e manipulados, da mesma maneira que os demais traços individuais, numa contínua procura pelo autoconhecimento e afirmação em sua condição de pessoa humana (SILVA JÚNIOR, 2014, p. 85).

A integração e socialização

A socialização, na concepção de Roberto Shinyashiki (2002), trata-se de um elemento que se inicia já na tenra idade, mais precisamente na infância por conta da premente necessidade de inclusão, no meio social como um todo; essa inclusão se dará tanto em termos de laços familiares quanto laços de amizade.

De modo que a formação do ser social termina por atravessar inúmeros estágios, dentre eles: de aceitação social, de aprendizado, de internalização em relação ao mundo que o cerca; e ainda, em relação ao comportamento, criando diretrizes para uma autopreservação.

A partir disso, termina por compreender que a socialização implica em um processo, em que o indivíduo irá aprender a exercer inúmeras ações de cunho social que são fundamentais para que se viabilize uma participação realmente significativa, no âmbito do convívio social.

Esta se encontra num processo contínuo de desenvolvimento, uma vez que a partir dela as pessoas terão condições de adquirir mudanças significativas nas mais diversas características com reflexos em sua conduta sobre a socialização e também a relação que se estabelece com o trabalho numa sociedade que de fato irá valorizá-lo, e caso ele não manifeste compromisso com sua função, poderá implicar numa desvalorização pessoal, que, com base em tal princípio, o indivíduo termina por procurar a necessidade de que ele consiga ser incluído no meio social, buscando empenhar no afã de se socializar, ou ainda de ser parte participante naquele grupo social.

Dentre os paradigmas de socialização que apresentam maior destaque nos estudos realizados por Shinyashiki (2002) está o que se apresenta o modelo integrado de Socialização Organizacional, onde este apresenta uma divisão em quatro estágios, dentre eles: a de enfrentamento e aceitação da realidade organizacional, alcance de clareza de conduta; posicionamento no ambiente empresarial e ainda, a descoberta de indícios da socialização de maneira eficaz.

Em relação ao conceito elaborado por este mesmo autor, ganha destaque três aspectos fundamentais que tratam de conceituar as funções no âmbito do contexto laboral, dentre elas: a dimensão funcional que enfoca funções exercidas, hierárquicas com enfoque em cargas dentro da empresa, e a última tratando da simulação que significa a integração da pessoa dentro da empresa, indo desde o momento que o funcionamento adentra a empresa até quando ele conseguir de fato se estabelecer, assumindo dessa forma, seu cargo em efetividade.

Com base nessas informações, Francisco Lacombe (2009) destaca que a integração diz respeito a um importante recurso onde ocorre a informação do colaborador iniciante sobre as intenções, as políticas, honorários de trabalho e ainda, quem faz o que na empresa, e o que é esperado do colaborador, e inúmeras outras diretrizes que norteiam as atividades da empresa.

2.4 Buscando a integração de homossexuais no contexto corporativo

Na opinião de Nunes (2017) a vida dos pertencentes ao grupo LGBT segue em alta inclusive no contexto corporativo. Estudo realizado no ano de 2015 pela empresa Enlancers, com 10 mil contratantes em todo o país, evidenciou que cerca de 7% das empresas que foram

entrevistas nunca contratariam homossexuais e que em grande parte das vezes por receio de verem sua imagem relacionada a essa população.

Outro estudo ainda evidenciou que 11% dos entrevistados apenas aceitariam contratar desde que não assumissem cargos de lideranças ou mesmo que tivessem grande destaque ou que ficassem em evidência.

Por conseguinte, Vinicius Siqueira (2015) destaca que as políticas e estratégias em relação à integração de homossexuais ainda são raras, em comparação a tantos outros grupos sociais, e ainda que as empresas apresentem alguma, terminam não havendo aplicação de forma prática, segundo expõe Ferreira (2007), p. 11), onde “a orientação homossexual, enquanto modalidade de diversidade, segue, em parte significativa das empresas, omissa nas discussões a respeito da gestão da diversidade”.

Ainda, Siqueira (2015) afirma que o fundamental é que tais diretrizes, implicam na implantação de uma cultura organizacional de forma amistosa, considerando que tal política de diversidade não garante que a discriminação se suceda no cotidiano da empresa.

Finalmente, cumpre destacar os benefícios da integração efetiva de colaboradores homossexuais em empresas, uma vez que proceder a gestão da diversidade, na opinião de Saji (2005), não implica tão somente em promover o ajustamento da minoria dentro de um contexto de cultura dominante, mas sim de estabelecer uma cultura caracterizada por ser mista, uma vez que a sociedade é formada dessa maneira.

A partir dessa abordagem, compreende-se que a homossexualidade não pode ser vista como um seguimento que tem que se adaptar a empresa, mas, por outro lado, uma orientação sexual que possui o mesmo peso e importância em relação a heterossexualidade.

Dessa forma, trabalhar e coordenar as relações internas, com os compradores e também com a sociedade, implica justamente num “aumento de produtividade e também penetração de mercado, consolidando a empresa” pelo fato de que justamente a diversidade que se encontra presente na sociedade estará representada na empresa, tanto com suas maiorias quanto suas minorias” (SAJI, 2005, p. 26).

METODOLOGIA

O trabalho trata-se de uma revisão bibliográfica. Segundo Gil (2019) uma revisão de bibliográfica contribui para a obtenção de informações atuais sobre a temática em foco, para o conhecimento de estudos já existentes e aspectos abordados por outros autores e, dessa forma, confrontar as opiniões e aspectos relacionados ao tema. A abordagem utilizada foi um estudo do

tipo bibliográfico, descritivo e retrospectivo com análise qualitativa em artigos, revista da área de administração será possível analisar como este processo acontece.

Essa pesquisa buscou informações em diferentes bases de dados do Google Acadêmico, Scielo, utilizando os descritores: “Mercado de trabalho”, “LGBTQIA+”, “Inclusão”, “Igualdade de direitos”. Procurou-se analisar artigos recentes, mas também, foram estudados trabalhos clássicos relacionados ao tema e com pesquisas finalizadas em relatórios, livros entre outros.

Os critérios de inclusão foram trabalhos que abordam o tema envolvendo o grupo LGBTQIA+ no mercado de trabalho, publicações em português, e texto completo disponível online, no formato de artigo científico, composta de trabalhos publicados de 2010 a 2022. E como critérios de exclusão artigos e dissertações que publicados fora do período compreendido entre 2010 e 2022 e que não enfatizava a inclusão do grupo LGBTQIA+ em corporações.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A inclusão do grupo LGBTQIA+ nas corporações é um assunto de extrema importância nos dias de hoje. Com o crescente reconhecimento dos direitos e da dignidade das pessoas LGBTQIA+ em muitas partes do mundo, empresas estão percebendo que é fundamental criar ambientes de trabalho inclusivos e respeitosos para todos os funcionários, independentemente de sua orientação sexual, identidade de gênero ou expressão de gênero.

Existem diversas razões pelas quais a inclusão do grupo LGBTQIA+ nas corporações é benéfica. Em primeiro lugar, é uma questão de justiça e igualdade. Todas as pessoas devem ter as mesmas oportunidades e serem tratadas com respeito e dignidade, independentemente de sua orientação sexual ou identidade de gênero. Ao criar ambientes de trabalho inclusivos, as corporações estão contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

Além disso, a inclusão do grupo LGBTQIA+ traz benefícios para as próprias empresas. Estudos mostram que ambientes de trabalho inclusivos têm equipes mais engajadas, criativas e produtivas. Quando os funcionários LGBTQIA+ se sentem valorizados e respeitados, eles podem contribuir de maneira mais significativa para o sucesso da empresa. A diversidade de perspectivas e experiências também leva a uma tomada de decisão mais robusta e inovadora.

As corporações que promovem a inclusão do grupo LGBTQIA+ também têm uma vantagem competitiva no mercado. Cada vez mais consumidores estão preferindo apoiar empresas que demonstram um compromisso com a diversidade e a inclusão. A lealdade do consumidor está cada vez mais ligada aos valores e à responsabilidade social das empresas.

Portanto, ao abraçar a diversidade e a inclusão, as corporações estão atendendo às expectativas dos consumidores e fortalecendo sua reputação e sua marca.

No entanto, a inclusão do grupo LGBTQIA+ nas corporações não deve ser apenas uma estratégia de marketing ou uma medida superficial. É importante que as empresas adotem políticas e práticas inclusivas em todos os níveis, desde a contratação até o desenvolvimento de carreira e a promoção. Isso inclui a implementação de políticas antidiscriminação e a criação de programas de treinamento para conscientização e sensibilização sobre as questões LGBTQIA+. As corporações também devem fornecer suporte e recursos para os funcionários LGBTQIA+, como grupos de afinidade, benefícios inclusivos e acesso a redes de mentoria.

Em resumo, a inclusão do grupo LGBTQIA+ nas corporações é fundamental para criar ambientes de trabalho justos, igualitários e produtivos. Além de ser uma questão de direitos humanos básicos, é também uma estratégia inteligente para as empresas que desejam atrair e reter talentos, fortalecer sua reputação e atender às expectativas dos consumidores. Ao promover a diversidade e a inclusão, as corporações podem se tornar agentes de mudança social positiva e contribuir para um futuro mais igualitário.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao final do presente estudo, verifica-se que a igualdade deve existir para todos e atingir a igualdade implica em romper a diversidade, superar as barreiras e preconceitos que se enfrentam cotidianamente.

Partindo da análise das referências bibliográficas, torna-se evidente concluir que, ainda que os LGBTQIA+ constituam a minoria da população e dessa forma estejam ocupando parcela ainda tímida no mercado de trabalho, eles encontram-se numa luta constante no seu dia a dia e quando contam com oportunidade, tem a possibilidade de representar com grande eficiência e destaque.

A partir do momento que se qualificam e se preparam profissionalmente e também academicamente para estarem assumindo cargos de liderança, muitos vão conseguir o necessário apoio e incentivo em liderar, mas quando não contam com incentivadores, o mercado de trabalho tende a preservar os heterossexuais em cargos de liderança e chefia em tarefas que estejam culturalmente relacionadas com eles.

Entretanto, constata-se que os LGBTQIA+ têm ocupado os mais diversos cargos, sendo que dentre eles os de liderança, contando com suas habilidades e características que remetem ao desenvolvimento de uma influência de maneira positiva e inspiradora.

É fundamental para a igualdade que se estabeleçam laços de confiança, compaixão, estabilidade e esperanças, onde é possível afirmar aquilo que se mostra essencial em nossas vidas, e isso irá auxiliar quando se está em meio ao caos e seguir firme na jornada e nos objetivos a que nos propomos.

Estudos constantes e as transformações que vem se sucedendo no contexto corporativo, tem-se verificado que tem ocorrido avanços apesar de que o caminho a ser trilhado para a igualdade de gêneros ainda é distante e longo.

É fato que se trata de um tema que ainda resulta em muitas indagações que não tiveram respostas ou ideias e críticas um tanto quanto confusas e desprovidos do completo entendimento sobre o assunto. Entretanto, aluta para que o grupo LGBTQIA+ assuma uma condição de destaque no mercado de trabalho ainda persiste e irá até que a sociedade consiga compreender de que todos são iguais, independentemente de sua opção ou de sua condição pessoal, e possui, os mesmos direitos para uma vida plena em sociedade e no trabalho.

REFERÊNCIAS

ALVES, Mario A.; GALEÃO-SILVA, Luís G. **A crítica da gestão da diversidade nas organizações**. Revista Administração de Empresas, volume 44, nº 3, 2004.

BADGETT, M. **Vulnerability in the workplace: evidence of anti-gay discrimination**. The Policy Journal of the Institute for Gays and Lesbian Strategic Studies. Vol2, n 1, 1, 1997.

CROTEAU, James M.; ANDERSON, Mary Z.; VANDERWAL, Bonnie L. **Models of Workplace Sexual Identity Disclosure and Management: Reviewing and Extending Concepts**. Group and Organization Management, v. 33(5), 532-565, 1993.

ETHOS, Instituto, **Como as empresas podem e devem valorizar a diversidade**. São Paulo, 2000.

ESTRINGER, Bruce; HILLERBRAND, Eric; HETHERINGTON, Cheryl. The influence of sexual orientation on career decision-making: a research note. **Journal of Homosexuality**, v. 19, n. 4, set. 1990.

FERREIRA, Renata Costa. **O gay no ambiente de trabalho: análise dos efeitos de ser gay nas organizações**. Brasília, 2007

FELLOWS, Amanda Z.; SIQUEIRA, Marcus V.S. **Diversidade e Identidade Gay nas Organizações**. Revista eletrônica de gestão organizacional. UFPE: v.4, n.3, pp. 6981, nov./dez. 2006. Disponível em: <http://www.revista.ufpe.br/gestaoorg/index.php/gestao/article/viewFile/160/14> 2. Acesso em: 10/04/2023.

FLEURY, Maria Tereza Leme **Gerenciando a Diversidade Cultural: Experiência de Empresas Brasileiras**. 2000.

GARCIA, Agnaldo; SOUZA, Eloisio Moulin. **Sexualidade e trabalho: estudo sobre a discriminação de homossexuais masculinos no setor bancário.** Revista de Administração Pública – RAP. Rio de Janeiro 44(6): 1353-77, nov. dez.2010.

IBGE. Censo Demográfico 2021. **Características gerais da população, religião e pessoas com deficiência.** IBGE 2021. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/94/cd_2010_religiao_deficiencia.pdf. Acesso em: 10/04/2023.

IREGARAY, Luce. **Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso?** In: ENANPAD, 31, 2007, Rio de Janeiro. Trabalhos apresentados. Rio de Janeiro, 2007.

LACOMBE, Francisco. **Recursos Humanos: Princípios e tendências.** 2ª São Paulo: Saraiva, 2009.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa: Planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados.** – 7. Ed. – São Paulo: Atlas, 2017.

McNAUGHT, Brian. **Gay issues in the workplace.** New York: St. Martin's Press, 1993. Tradução SIQUEIRA, M. ZAULI-FELLOWS, A. A diversidade e Identidade Gay nas Organizações. IV Encontro Nacional de Estudos Organizacionais. Anais, Porto Alegre, 2006.

MEDEIROS, Gabriel T. C. et al. **A diversidade nas organizações contemporâneas: um enfoque na transversalidade de gênero.** In: Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia. 11, 2014, Resende. Anais eletrônicos. Resende: AEBD, 2014. n.p. Disponível em:

<http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/40920488.pdf> Acesso em: 11/05/2023.

MICKENS, Ed. **Including sexual orientation in diversity programs and policies.**

Employment Relations Today, v. 21, n. 3, p. 263-275, ago. 1994. Tradução de José Airton Silva. **A Homofobia no Ambiente de Trabalho.** VIII Jornada Apoiar: Promoção De Vida E Vulnerabilidade Social Na América Latina: Reflexões E Propostas, Faculdade Frassinetti do Recife – FAFIRE, 3 De dezembro De 2010.

MILKOVICH, George T.; BOUDREAU, Jhon W. **Administração de recursos humanos.** São Paulo: Atlas, 2006.

NUNES, Raul da Silva. **Homossexualidade E Ambiente De Trabalho: Contribuições da comunicação organizacional para a gestão da diversidade sexual,** 2017. Disponível em:

http://bdm.unb.br/bitstream/10483/18091/1/2017_RaulDaSilvaNunes_tcc.pdf. Acesso em: 03/05/2023.

PEREIRA, Jamille B. C.; HANASHIRO, Darcy M. **Ser ou não ser favorável às práticas de diversidade? Eis a questão.** Revista de administração Contemporânea. Curitiba: v. 14, n. 4, p. 670-683, jul./ago. 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rac/v14n4/07.pdf>. Acesso em: 16/05/2023

SAJI, Genilda S. M. **Gestão da Diversidade no Brasil: apresentação de um modelo brasileiro.** São Paulo, 2005.

SHINYASHIKI, O processo de socialização organizacional. In: FLEURY, M.T. L. et al. **As Pessoas na Organização**. São Paulo: Editora Gente, 2002.

SILVA JUNIOR, Assis Moreia Silva. **Diversidade sexual e inclusão social: uma tarefa a ser completada**. Lemos e Cruz, 2014.

SIQUEIRA, Vinícius V. S. B. **Comunidade LGBT: um levantamento das estratégias de interação entre empresas e a comunidade LGBT**. Brasília, 2015.