

DIVERSIDADE SEXUAL E DE GÊNERO: PROMOÇÃO DA INCLUSÃO E DA PROTEÇÃO DOS DIREITOS LGBTI+ NO ÂMBITO EMPRESARIAL BRASILEIRO

SEXUAL AND GENDER DIVERSITY: PROMOTING THE INCLUSION AND PROTECTION OF LGBTI + RIGHTS IN BRAZILIAN BUSINESS SCOPE

Victor Hugo Streit Vieira¹

Resumo: Princípios que legitimam a discriminação e violência contra as pessoas LGBTI+ ou aquelas percebidas como tais, estão enraizados nas sociedades americanas. Tal realidade se insere em um ciclo de exclusão desses indivíduos, afetando-os na comunidade e no local de trabalho. Nesse sentido, vem se consolidando, especialmente no cenário internacional, o entendimento de que é fundamental a participação do setor corporativo para alcançar a igualdade social, efetivando o respeito aos direitos humanos em suas próprias operações e relações comerciais, e promovendo os princípios da aceitação e não discriminação através da inclusão e da diversidade. Assumidas essas premissas, o principal objetivo da presente pesquisa é identificar quais as perspectivas e desafios para a promoção dos direitos humanos LGBTI+ no âmbito corporativo e empresarial brasileiro. Este trabalho possui natureza qualitativa e foi realizado através de revisão bibliográfica. Foram revisados documentos e normas produzidos por órgãos internacionais, bem como materiais acadêmicos que abordassem, em diversas áreas do conhecimento, a realidade da população LGBTI+ no mercado de trabalho brasileiro. Foi identificado que, para a promoção dos direitos LGBTI+ no âmbito corporativo, é necessária uma atuação ativa do Estado na adoção de medidas legislativas protetivas e de políticas públicas, bem como a promoção de políticas de inclusão e permanência por parte das empresas. Também detectou-se a associação da inclusão e da diversidade com a melhora da performance empresarial e a vantagem econômica.

Palavras-chave: Direitos LGBTI+. Direitos Humanos e Empresas. Inclusão. Diversidade Sexual e de Gênero.

Abstract: Principles that legitimize discrimination and violence against LGBTI + people or those perceived as such, are rooted in American societies. This reality is part of a cycle of exclusion of these individuals, affecting them in the community and in the workplace. In this sense, the understanding that the participation of the corporate sector is fundamental to achieve social equality is being consolidated, especially in the international scenario, effecting respect for human rights in its own operations and commercial relations, and promoting the principles of acceptance and non-discrimination through inclusion and diversity. Assuming these premises, the main objective of this research is to identify the perspectives and challenges for the promotion of LGBTI + human rights in the Brazilian corporate and business scope. This work has a qualitative nature and was carried out through bibliographic review. Documents and standards produced by international bodies were reviewed, as well as academic materials that addressed, in several areas of knowledge, the reality of the LGBTI + population in the Brazilian labor market. It was identified that, for the promotion of LGBTI + rights in the corporate sphere, active State action is required in the adoption of protective legislative measures and public policies, as well as the promotion of inclusion and permanence policies by companies. The association of inclusion and diversity with the improvement of business performance and economic advantage was also detected.

Keywords: LGBTI+ Rights. Business and Human Rights. Inclusion. Sexual and Gender Diversity.

¹ Bacharel em Artes Cênicas pela Universidade Estadual do Paraná (UNESPAR). Graduando em Direito pela Universidade Federal do Paraná (UFPR).

Artigo recebido em: 23 mar. 2021 - Artigo aprovado em: 31 mai. 2021.

1 Introdução

Assim como vítimas de racismo, sexismo e perseguição religiosa, as pessoas LGBTI+² são tidas como alvo de desprezo por parte de grupos dominantes, os quais as identificam como “menos do que totalmente humanos”, numa lógica de desumanização cujas marcas de diferença se constroem como “permissões para odiar”. A discriminação sofrida por pessoas LGBTI+ mundo afora se dá em diversos âmbitos, como emprego, habitação, acesso a instalações públicas e serviços sociais, herança, adoção e seguro social.

Em muitos países, quem foge dos padrões de “normalidade” heteronormativa se vê proibido de casar, não recebe salários igualitários, tem dificuldade de permanecer em um emprego, não pode servir seu país nas forças armadas, obter seguro de saúde, “sair do armário”, ter filhos e ainda é alvo da intensa violência que mata indivíduos LGBTI+ cotidianamente (DONNELLY, 2013, p. 274-292).

A Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH, 2015, p. 49, par. 48) reconhece que estão enraizados nas sociedades americanas princípios como a heteronormatividade, a cisnormatividade, hierarquia sexual, misoginia e binarismo de sexo e gênero, os quais legitimam a discriminação e a violência contra as pessoas LGBTI+ ou aquelas percebidas como tal. O órgão internacional ainda aponta, em relatório temático acerca dos padrões interamericanos de Empresas e Direitos Humanos (CIDH, 2019, p. 197, par. 388), que tal realidade “está inserida em um ciclo de exclusão que tende a culminar na pobreza devido à falta de acesso a serviços, oportunidades e benefícios sociais, muitos deles com envolvimento direto de empresas”.

Nesse sentido, vem se consolidando, especialmente no cenário internacional, o entendimento de que é fundamental a participação da comunidade em geral, inclusive do setor corporativo, para alcançar a igualdade e a aceitação social.

² A sigla LGBTI+ significa, de acordo com a Organização Internacional do Trabalho (THOMAS; WEBER, 2019, p. 44), em tradução livre: “Um acrônimo para lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros e pessoas intersexuais, que também é usado para abreviar “pessoas de sexo, orientação sexual e identidade de gênero diversos”. Às vezes, intersexo não é incluído e o acrônimo é LGBT. Às vezes, “queer” ou “questionando” estão incluídos e o acrônimo é LGBTQ ou LGBTIQ. Às vezes, “arromântico” ou “assexual” está incluído e o acrônimo é “LGBTQA” ou “LGBTIQA”. O + destina-se a cobrir todos esses usos possíveis”. A adoção do acrônimo LGBTI+ nesta pesquisa se dá devido à falta de consenso acerca de novas letras que devem ser incorporadas à sigla, representadas pelo “+”, ao mesmo tempo em que dá conta de abordar os aspectos já consagrados em âmbito internacional relacionados às chamadas questões SOGIESC: Sexual Orientation (orientação sexual, referente ao segmento “LGB”), Gender Identity and Expression (identidade e expressão de gênero, referentes ao grupo “T”) and Sexual Characteristics (características sexuais, referente às pessoas intersexo).

Os estigmas e estereótipos negativos enraizados perpetuam a discriminação contra pessoas LGBTI+ até mesmo em países com estruturas legais mais progressistas, afetando esses indivíduos nos locais de trabalho, no mercado e na comunidade.

Segundo a Organização das Nações Unidas (UNITED NATIONS, 2017, p. 15), é especialmente neste ponto, portanto, que se encaixa a responsabilidade independente e complementar das empresas de efetivar o respeito aos direitos humanos em suas próprias operações e relações comerciais, visto que, enquanto órgãos da sociedade, possuem enorme influência e poder econômico para provocar uma mudança positiva.

A Comissão Interamericana de Direitos Humanos também considera que as empresas desempenham um papel importante na mudança das concepções estereotipadas das pessoas LGBTI+ e que podem, através da inclusão, promover os princípios de aceitação e não discriminação, gerando uma transformação nas percepções sociais contra a diversidade sexual (CIDH, 2019, p. 196, par. 385).

Tomando como ponto de partida a delimitação dessa realidade, o principal objetivo do presente trabalho é identificar quais as perspectivas e desafios para a promoção dos direitos humanos LGBTI+ no âmbito corporativo e empresarial brasileiro.

A pesquisa possui natureza qualitativa e foi realizada por meio de revisão bibliográfica. Foram revisados documentos e normas produzidos por órgãos internacionais, bem como materiais acadêmicos que abordassem, em diversas áreas do conhecimento, a realidade da população LGBTI+ no mercado de trabalho brasileiro.

Na primeira parte desta análise é trabalhada a importância da função do trabalho, bem como seus aspectos paradoxais de emancipação e exploração.

Em seguida, passa-se a investigar quais são os efeitos da discriminação sofrida por pessoas LGBTI+ no ambiente de trabalho, e como eles se dão em relação às questões de orientação sexual e de identidade de gênero.

Nos tópicos seguintes, são apontados: qual a atuação que se espera do Estado diante desse cenário excludente, tendo em vista sua obrigação de proteger os direitos humanos; as ações que devem ser tomadas pelas empresas, a partir da responsabilidade social empresarial e de políticas de inclusão e diversidade; e por último, quais são as vantagens econômicas derivadas da inclusão e da diversidade.

2 Importância da função do trabalho

De acordo com Dias et al. (2020, p. 4), o trabalho em si é um dos principais meios de inserção dos sujeitos nas estruturas sociais. Assim, quando esse local se apresenta segregativo e discriminatório, os indivíduos são afetados em outras esferas, outros aspectos essenciais, e não apenas no impedimento de exercerem atividades laborais plenamente reconhecidas.

Nesta toada, é importante ressaltar a função psíquica do trabalho, pois este acaba por possibilitar o desenvolvimento de uma subjetividade e identidade, na medida em que é um lugar de reconhecimento de si por si, de si pelos outros e de mobilização da inteligência. Estar à margem do trabalho, portanto, é estar à margem da própria sociedade e, tendo em vista que a exclusão e a vulnerabilidade social andam juntas, os obstáculos para inclusão de pessoas LGBTI+ nesse setor podem contribuir para que a sociedade as veja como corpos marginalizados, adoecidos, entregues à vadiagem e à desvalorização social (DIAS *et al.*, 2020, p. 4-5). Isso é válido especialmente em relação às pessoas trans e travestis, como será explicitado adiante.

Também não se pode deixar de apontar que em torno da noção de trabalho gira um paradoxo emancipatório e alienante, pois, apesar de se constituir como atividade de vital importância na configuração humana, ao mesmo tempo o trabalho estabelece-se como fonte de exploração (SANTANA, 2017, p. 36).

Assim, cabe primeiramente abordar o aspecto emancipatório do trabalho para as pessoas LGBTI+, no que tange ao desenvolvimento de suas subjetividades e identidades. Em pesquisa realizada através de estudo de casos, entrevistando essa população, Juliani identificou que

Para os entrevistados, o trabalho adquiriu sentidos diversos, contraditórios ou mesmo compensatórios. Assim, as representações sociais que eles tinham das atividades laborais desenvolvidas, quer fossem remuneradas ou não, estavam estreitamente relacionadas com: 1) a possibilidade de manutenção de suas vidas e daqueles que deles dependiam; 2) a realização de sonhos/objetivos pessoais e familiares; 3) independência e um meio para o planejamento do futuro, a resignificação da vida e o desenvolvimento de si; 4) forma de inclusão, de aceitação, de utilidade e de distinção social; 5) possibilidade de ter o direito sobre o próprio corpo; 6) escape para frustrações pessoais e meio para a construção de representações de si mesmo e de construção do gênero. Outros fatores que demonstraram ser relevantes para o processo de construção destas representações é a visibilidade social, acompanhada de representatividade. Ou seja, a possibilidade de, baseados em figuras públicas (profissionais de grandes empresas, professoras, figuras políticas, por exemplo), repensarem e organizarem suas vidas profissionais e, conseqüentemente, as particulares (JULIANI, 2017, p. 163).

Quanto ao aspecto alienante, é preciso abordar a existência de particularidades na composição da classe trabalhadora, as quais expõem os indivíduos a condições diferenciadas no processo de exploração de sua força de trabalho pelo capital. A competitividade estimulada entre os trabalhadores é potencializada por determinados preconceitos, como raça, gênero e sexualidade, configurando uma estratégia frutífera do capital para camuflar a contradição capital-trabalho através da promoção de cisões no interior da classe trabalhadora, o que dificulta os processos de tomada de consciência e organização coletiva. Portanto, a luta desta classe pressupõe, para além do reconhecimento de sua diversidade de sujeitos, a necessidade de desvelar o capital em suas diferentes formas de exploração (GONÇALVES DE OLIVEIRA, 2015, p. 52-53).

Tais condições diferenciadas no processo de exploração de pessoas LGBTI+ pelo capital se revelam na problemática estrutural de inserção e manutenção desses indivíduos no trabalho. Mesmo com os avanços legislativos em âmbito trabalhista, o ambiente laboral ainda é onde há mais discriminação às minorias sexuais e de gênero (DIAS, *et al.* 2020, p. 8). Indivíduos LGBTI+ são constantemente surpreendidos com situações degradantes que vão desde as entrevistas até o cotidiano organizacional e de trabalho, sofrendo “violência física, social e moral, dificuldade de crescimento na carreira, desrespeito à identidade de gênero, invisibilidade, assujeitamento e necessidade de se colocar em trabalhos humilhantes” (DIAS, *et al.* 2020, p. 15), entre outras discriminações que serão melhor exploradas a seguir.

No entanto, apesar do preconceito, indivíduos previamente excluídos do modo capitalista de produção foram ganhando espaço na medida em que se mostraram força de trabalho aproveitável (DIAS, *et al.* 2020, p. 9). Em pesquisa de campo realizada através de entrevistas com pessoas gays e lésbicas do setor de telecomunicações do Rio de Janeiro, Gonçalves de Oliveira (2015, p. 83) confirmou algumas hipóteses iniciais. Dentre elas, a autora atestou que há expressiva concentração de força de trabalho LGBTI+ no setor de telecomunicações/telefonia em geral, mais especificamente nos *call centers*. Além disso, também comprovou que a homofobia direciona um grande contingente de pessoas para trabalhos em sua maioria precarizados, muitos deles sem regulamentação legal, como no caso dos teleoperadores e de quem trabalha com o mercado sexual (GONÇALVES DE OLIVEIRA, 2015, p. 69).

Ainda de acordo com Gonçalves de Oliveira (2015, p. 66-67), o setor de telemarketing concentra grande força de trabalho LGBTI+ devido a certas características particulares, dentre as quais se destacam os fatos de ser um emprego que não exige qualificação nem experiência anterior,

no qual são desejáveis ao exercício da função atributos tipicamente associados à feminilidade, como o cuidado e a paciência, e no qual a questão da “boa aparência” não tem o mesmo peso que nos espaços de atendimento ao público vis-à-vis.

Acerca da última característica, as pessoas LGBTI+, assim como outras pessoas que sofrem discriminações em outros setores da economia e que são invisibilizadas por não corresponderem ao ideário estético ditado pela sociedade de consumo, como negros, obesos e portadores de necessidades especiais, acabam sendo abrigadas neste espaço que não exige prestação de serviço presencial.

Verifica-se, diante da regra heterossexista referente às exigências de corpo/estética e comportamento, presente nos contextos de trabalho ainda que de forma não institucionalizada, que o trabalho em geral é o espaço da negação da sexualidade, especialmente das identidades sexuais contra hegemônicas (GONÇALVES DE OLIVEIRA, 2015, p. 50).

Sobre a experiência de trabalhadores LGBTI+ associada a empregos precarizados, levanta-se ainda a questão da docilidade construída para o trabalho, cujos mecanismos para sua construção funcionam de diversos modos, sendo a homofobia um deles. Por internalizarem a opressão em função de suas sexualidades ou identidades de gênero, estes indivíduos se sujeitarão, com possível menos relutância, às condições impostas pelo mercado, ou seja, a trabalhos precarizados e geralmente mal remunerados (GONÇALVES DE OLIVEIRA, 2015, p. 69-70).

Diante do reconhecimento desse panorama de exclusão, a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2020, p. 108-109) aponta que promover a igualdade de oportunidades e tratamento, bem como o combate a todas as formas de discriminação no emprego, configura um aspecto essencial da agenda de “Trabalho Decente”, sendo este um direito caracterizado por uma remuneração adequada, pelo exercício em condições de liberdade, equidade e segurança, pela garantia de uma vida digna, e que deve ser assegurado a todos os indivíduos inseridos ou em vias de inserção no mercado de trabalho (OIT/UNAIDS/PNUD, 2015, p. 8-9).

Abordadas as diversas funções do trabalho enquanto meio de inserção dos sujeitos nas estruturas sociais, bem como seus aspectos alienante e emancipatório e as condições diferenciadas no processo de exploração de pessoas LGBTI+ pelo capital, cabe agora pormenorizar os efeitos da discriminação a esses indivíduos no ambiente laboral.

3 Efeitos da discriminação em relação à orientação sexual e à identidade de gênero no ambiente de trabalho

Tornar possível a efetivação da agenda de Trabalho Decente requer uma maior compreensão a respeito de como ocorre a discriminação a pessoas LGBTI+ no ambiente de trabalho. Para tanto, é preciso ainda dar maior atenção à questão da interseccionalidade, pois existe o risco de se tornarem estereis mesmo as mais bem intencionadas políticas, no que tange ao impacto social, caso não se considerem os preconceitos estruturais da sociedade brasileira e as necessidades dos mais vulneráveis. Urge, portanto, refletir sobre como as mulheres lésbicas e bissexuais, as pessoas LGBTI+ negras, com deficiências e, sobretudo, as pessoas trans e travestis, são oprimidas de maneiras mais específicas, tendo em vista o acúmulo de marcadores de opressão que carregam em seus corpos. Ainda que haja avanços promovidos por grupos de diversidade LGBTI+ nas organizações, estes são compostos em sua maioria por homens gays brancos (SALES, 2017, p. 123). Homens gays em geral conseguem se inserir no mercado de trabalho mais facilmente e o sujeito homem cisgênero³ homossexual, não afeminado, sofre menos assédio e preconceitos, podendo alcançar cargos e salários mais altos dentro das empresas, caso não demonstre quaisquer traços de sua homoafetividade, ideia que também pode ser aplicada para as mulheres cisgêneras lésbicas não estereotipadas (ZANIN, 2019, p. 470).

Apesar do reconhecimento da importância de se levar em consideração as discussões de raça e de pessoas com deficiência, daremos especial atenção às questões atinentes a orientação sexual e identidade de gênero, por questão do escopo da pesquisa.

Primeiramente é preciso elucidar que orientação sexual se refere à capacidade de cada pessoa de sentir uma atração emocional, afetiva e sexual profunda e de ter relações íntimas e sexuais com indivíduos de um gênero diferente ou do mesmo gênero ou de mais de um gênero (THOMAS; WEBER, 2019, p. 45). Já a identidade de gênero se refere ao gênero com o qual uma pessoa se reconhece, o qual pode ou não estar de acordo com o gênero que lhe foi atribuído em seu nascimento, não devendo ser confundido com características sexuais e anatômicas (BERTUCCI; VIVERITO, 2020, p. 1). Quanto ao gênero atribuído ao nascimento, é preciso destacar que, quando nascem, a sociedade designa os indivíduos com base em sua anatomia observável (genitália e/ou

³ “Pessoa cuja identidade de gênero se alinha ao que foi atribuído a ela no nascimento. Alguém que não se identifica como transgênero. Cisgênero é um termo que foi cunhado para poder diferenciar pessoas trans de pessoas não trans. Dessa maneira, uma pessoa trans não é apontada como ‘diferente’ ou anormal” (BERTUCCI; VIVERITO, 2020, p. 2).

órgãos reprodutivos), cromossomos e/ou hormônios, os quais se tornam a razão para uma designação social e legal, normalmente determinada por um médico, se um sujeito deve ser considerado homem ou mulher (BERTUCCI; VIVERITO, 2020, p. 1).

A respeito das formas de discriminação, Garcia e Souza (2010, p. 1370) apontam que ela pode se dar de maneira direta ou indireta. Em relação à direta, esta ocorre quando há a negação formal de direitos aos trabalhadores LGBTI+, como a concessão de plano de saúde para o(a)s companheiro(a)s desses funcionários. Já a indireta ocorre no dia a dia do ambiente laboral de diversas formas e são as que mais incomodam os trabalhadores. Como exemplo, os autores ainda listam algumas das principais formas de discriminação indireta que sofrem os homossexuais⁴ masculinos:

a) piadas que falam pejorativamente de forma generalizada sobre homossexuais, (b) isolamento para que não tenham contato com clientes e até mesmo com demais funcionários, (c) condições de trabalho inferiores às ofertadas para os demais empregados, (d) exclusão de participação nos grupos informais e atividades ocorridas fora da empresa, (e) brincadeiras, fofocas e ironias sobre as formas de andarem, falarem e gesticularem quando não estão presentes no recinto, (f) xingamento relacionado à evidenciação de uma suposta feminilidade pertencente a homossexuais (“mocinha”, “veadinho”), (g) dificuldades de crescimento na carreira e (h) dificuldade de contratação de homossexuais, principalmente afeminados, por gerentes de bancos privados.” (GARCIA; SOUZA, 2010, p. 1373-1374).

A discriminação indireta nas relações de trabalho existe “sempre que uma disposição, um critério ou uma prática, aparentemente neutra(o), coloque pessoas de uma dada origem racial, étnica, sexual etc. numa situação de desvantagem comparativamente com outras pessoas” (ABÍLIO, 2019, p. 121). Ainda sobre a experiência do indivíduo gay, Gomes de Oliveira (2017, p. 127-128) é outro autor que reforça a noção de que as situações de discriminação geralmente ocorrem de modo indireto, existindo barreiras no curso da carreira desta população que normalmente não são evidenciadas e que configuram-se como violência simbólica. Segundo ele, a heteronormatividade, o machismo e o estigma afetam ainda mais os gays considerados afeminados, e os variados efeitos da discriminação incluem o comprometimento da autoconfiança, a inibição de relações, fadiga, preocupação, entre outros.

⁴ Homossexual é “um adjetivo que descreve pessoas cuja atração romântica, emocional e / ou física é por pessoa (s) do mesmo sexo e/ou gênero (também referido como ‘gay’)” [tradução livre] (THOMAS; WEBER, 2019, p. 43).

Quanto às experiências específicas de mulheres lésbicas, Irigaray e Freitas (2011, p. 625) identificaram em pesquisa de campo que aquelas “[...] se percebem submetidas a práticas discriminatórias no ambiente de trabalho, as quais, não raramente, se escondem sob a máscara do humor e da informalidade”, e também refletem sobre questões interseccionais ao apontar que não se pode tratar a orientação sexual como um categoria sólida ou homogênea, pois outras dimensões físicas e psicográficas, sejam elas estéticas, étnicas ou de classe social, acentuam ou atenuam a discriminação. Os autores ainda observaram que, apesar de compartilharem a mesma orientação sexual, as lésbicas não compartilham da mesma identidade que os gays e sofrem discriminação de segunda ordem (gênero e orientação sexual), bem como há reprodução de estereótipos como, por exemplo, em relação às lésbicas masculinizadas (IRIGARAY; FREITAS, 2011, p. 630-632).

A respeito do processo em que as pessoas se assumem como homossexuais para o seu entorno social, também conhecido como “*Coming Out*” (“sair do armário”), Gomes de Oliveira (2017, p. 55-56) afirma que tal processo configura a construção de uma identidade homossexual positiva, trazendo benefícios tanto no nível psicológico quanto físico, tendo em vista que a supressão emocional e a disciplina de guardar um segredo afetam a saúde dos sujeitos de modo geral. Outros efeitos positivos são a possibilidade de construção de uma rede de relacionamentos, qualidade de vida, satisfação no trabalho e aumento da produtividade e do desempenho. No entanto, apesar destes aspectos, os efeitos negativos de assumir uma postura aberta e autêntica no ambiente de trabalho vão desde salários menores para indivíduos que são assumidos e/ou possuem comportamento considerado como gay/bissexual, em comparação com aqueles que possuem comportamento heterossexual (ainda que sejam homossexuais), até o medo de ser rejeitado pelos colegas e o sentimento de exposição a assédios morais ou discriminação.

No que tange às pessoas trans⁵ e travestis⁶, a Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH, 2019, p. 194, par. 382) afirma que são as que sofrem as formas mais severas de

⁵ Transgênero é o “termo guarda-chuva usado para descrever pessoas que não se identificam com o gênero atribuído no nascimento, como mulheres trans, homens trans e travestis, incluindo pessoas que ainda se identificam como transexuais (termo em desuso em muitos países) e também pessoas não binárias/gênero não-conforme ou queer. ‘Trans’ é a abreviação frequentemente usada. O conhecimento íntimo e inato das pessoas trans apontam quem realmente são, sendo diferente do que lhes foi atribuído ao nascimento e, conseqüentemente, do que era esperado inicialmente quando nasceram” (BERTUCCI; VIVERITO, 2020, p. 2).

⁶ O termo travesti se refere a “uma construção de identidade de gênero feminina e latino-americana. Atualmente no Brasil, o termo travesti adquiriu um teor político de resignificação de um termo que historicamente foi tido como pejorativo. Não por acaso, é possível estabelecer recortes de classe e de raça sobre a população travesti dada a marginalização e a prostituição compulsória a qual são submetidas. O termo deve ser sempre acompanhado do artigo definido feminino: a ‘travesti’” (BERTUCCI; VIVERITO, 2020, p. 2).

discriminação laboral. Por romperem com os modelos da heterossexualidade e também da cisgeneridade como sistema político e ideológico, as condições de vida dessas pessoas são de múltiplas negações de direitos. Sua inserção precária no sistema produtivo pode então ser vista como uma das consequências da subversão às normas patriarcais da inteligibilidade do gênero, de seu rompimento com o que está posto e construído socialmente, por ocuparem a posição de “traidoras do patriarcado” mediante a fluidez dos seus corpos em torno do gênero, do sexo e da sexualidade (OLIVEIRA, 2016, p. 211).

Para expor o cenário da população transexual e travesti brasileira, Cecília Almeida (2018, p. 304) aborda o que entende como sobrerrepresentação desses indivíduos em situações de violência e vulnerabilidade social, assim como sua sub-representação em ambientes como a escola e o trabalho. A respeito do primeiro aspecto, a autora aponta que a expectativa de vida da população trans no Brasil é de 35 anos, menos da metade da expectativa para o restante da população (74 anos), e que, além de boa parte dessas pessoas ser analfabeta ou semianalfabeta, estão sobrerrepresentadas nas estatísticas de violência, fato este colaborado pela ignorância e preconceito em relação à identidade de gênero. Ao mesmo tempo em que o Brasil é o país em que mais há buscas por conteúdo pornográfico relacionado às pessoas trans, é também o país em que mais ocorrem crimes, como homicídio, por motivação transfóbica. De acordo com dados da ONG Transgender Europe (TGEU, 2015), foram reportados 689 assassinatos no Brasil entre 2008 e 2014, enquanto que no México, segundo colocado, o número foi de 194. Em 2019 o Brasil ainda se manteve no primeiro lugar da lista, com 130 homicídios (TGEU, 2020).

Apesar desses dados alarmantes, há também a sub-representação de pessoas trans em escolas e empresas, bem como a falta de dados oficiais acerca dessa realidade, incluindo presença ou evasão escolar, taxa de desemprego, entre outros. Essa população é pensada sob a ótica de sua situação de invisibilidade, violência e vulnerabilidade, no entanto, pouco é abordado na perspectiva de acesso a direitos, sejam eles a saúde integral, a educação ou o trabalho (ALMEIDA, *et al.* 2018, p. 306-307).

Outro aspecto dessa realidade diz respeito ao elevado número de mulheres trans e travestis que ocupam os espaços de prostituição no cenário nacional. Segundo dado bastante difundido entre os estudos da área pela Associação Nacional de Travestis e Transexuais do Brasil (ANTRA), a estatística é de 90% (CAZARRÉ, 2015). Esse número aponta a prostituição como a única

forma possível de subsistência, como fruto da transfobia e de suas conseqüentes evasão escolar e exclusão do mercado de trabalho formal.

A respeito de possibilidades de transformação desse cenário, Tibério Lima Oliveira (2016, p. 200) deixa claro que não se trata de marginalizar e criminalizar o trabalho sexual, mas de propiciar condições para que a prostituição não seja uma regra para as pessoas trans e travestis, oportunizando outras oportunidades de trabalho para além do mercado sexual. De acordo com Hartmann (2017, p. 137), é possível observar que a compulsoriedade da prostituição possui relação direta com os discursos propagados acerca da população trans e com a hipersexualização de seus corpos. É um discurso autoritário que abarca diversos elementos, como: local de trabalho único, fetichização, associação à noite, às doenças e à encrenca. Diante disto, a atuação desses indivíduos em locais laborais formais, assim como na militância, é uma forma de resistência, na medida em que demonstram ser capazes de cumprir as mesmas funções que uma pessoa cis, evidenciando que a prostituição não é seu destino natural (HARTMANN, 2017, p. 135).

Segundo entidades representantes dos direitos da população trans de São Paulo, os desafios enfrentados por essas pessoas na inserção no mercado de trabalho incluem “(i) preconceito e transfobia; (ii) documentos, tais como registro civil e certificado de reservista; (iii) uso de banheiro, vestiário e uniforme; (iv) baixa escolaridade e evasão escolar involuntária; e (v) a linguagem corporal e verbal” (ALMEIDA, *et al.* 2018, p. 328). A seguir, trataremos as especificidades de cada um destes obstáculos.

A (i) transfobia se refere ao tipo específico de preconceito relacionado à identidade de gênero, e configura um fundamento “guarda-chuva” para todas as demais manifestações concretas do preconceito enfrentado por identidades transgêneras, incluindo os obstáculos para acessar e permanecer no mercado de trabalho, uma vez que pessoas trans não são vistas como mulheres e homens “verdadeiros” e sofrem estigmatização e vinculação a comportamentos socialmente considerados como reprováveis, como envolvimento com drogas, violência e a já mencionada prostituição (ALMEIDA, *et al.* 2018, p. 311-313). A transfobia é resultado da cisnormatividade e da patologização das identidades trans, por isso a luta pela despatologização⁷ é aspecto fundamental para o acesso a uma cidadania plena (HARTMANN, 2017, p. 134).

⁷ Em relação à despatologização da homossexualidade, ocorrida há mais tempo, os marcos decisivos foram a retirada completa da homossexualidade do Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais, na edição DSM-III-R, pela Associação de Psiquiatria Americana em 1987, e a retirada do termo “homossexualismo” da 10ª revisão da Classificação Internacional de Doenças (CID-10) pela Organização Mundial da Saúde (OMS) em 1993.

Nesse sentido, configuram vitórias nessa batalha a determinação de junho de 2018 da Organização Mundial de Saúde, em âmbito internacional, de que pessoas trans não sejam mais consideradas como doentes mentais (GRIGGS; PICKMANN, 2018), bem como a adoção, em âmbito interno, da Resolução Nº 01/2018 pelo Conselho Federal de Psicologia (CFP, 2018), a qual orienta os profissionais da área a atuarem de modo a não considerar as transexualidades e travestilidades como patologias⁸.

Ainda é possível falar de uma confusão e indistinção entre orientação sexual e identidade de gênero cometidas por gestores e colegas de trabalho, o que homogeneiza as pessoas LGBTI como se possuíssem as mesmas características e estereótipos (JULIANI, 2017, p. 17). Há uma invisibilidade ligada à falta de conhecimento acerca do significado de identidade de gênero, a qual frequentemente é confundida com orientação sexual, prejudicando a compreensão dos problemas específicos das pessoas trans, bem como o próprio reconhecimento de sua existência (ALMEIDA, *et al.* 2018, p. 304).

Quanto aos (ii) documentos, a dificuldade de alteração do nome social no registro civil, bem como o requerimento deste e do certificado de reservista (em relação a mulheres transexuais e travestis), sempre dificultaram o acesso ao mercado de trabalho (ALMEIDA, *et al.* 2018, p. 315). No entanto, recente decisão do Supremo Tribunal Federal trouxe avanços para esta questão. O julgamento da Ação Direta de inconstitucionalidade 4.275 em março de 2018 (BRASIL, 2018) autorizou a retificação de nome e gênero da *pessoa* transgênero se dê de forma administrativa, sem a necessidade de comprovar a identidade de gênero por qualquer outro meio além da autodeclaração, ou seja, sem necessidade de autorização judicial ou de realização de cirurgia de redesignação sexual⁹. Em junho do mesmo ano, o Conselho Nacional de Justiça publicou o Provimento Nº 73/2018 (CNJ, 2018), composto de regras para que pessoas trans modifiquem seu nome e gênero nas certidões de nascimento e/ou de casamento, de forma direta nos cartórios de registro civil de pessoas naturais, configurando um procedimento feito com base na autonomia do requerente. No entanto, apesar de tais avanços, são necessárias pesquisas empíricas para avaliar as efetivas mudanças que tais disposições normativas trouxeram à realidade laboral dessas pessoas.

⁸ Em relação à orientação sexual, o Conselho Federal de Psicologia também editou Resolução Nº 01/1999, como forma de proibir psicólogos de praticarem as chamadas terapias de reorientação sexual, popularizadas como “cura gay”.

⁹ Para uma análise das condições de possibilidade da decisão, cf.: COACCI, Thiago. A queima dos laudos: controvérsias e reconfigurações dos saberes e direitos trans na ADI 4275. *Rev. Direito Práx.*, Rio de Janeiro, V.11, N.02, p. 1188-1210, 2020. Disponível em: <<https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/50300>>. Acesso em: 02 ago. 2020.

Outro desafio diz respeito às (iii) barreiras para utilização de banheiro, vestiário ou uniforme em conformidade com a identidade de gênero. Tal questão se configura como um obstáculo à permanência de pessoas trans no emprego, visto que se sentem constantemente constrangidas, “isto é, enquanto mulheres, são forçadas a usarem vestimentas e banheiro masculinos e, enquanto homens, femininos” (ALMEIDA, et al. 2018, p. 315).

Em relação à (iv) baixa escolaridade e evasão escolar involuntária, primeiramente é preciso observar que, assim como nenhuma outra instituição, o trabalho também não pode ser visto isoladamente dentro da esfera social, pois, para acessar o mercado, é necessária uma educação formal (HARTMANN, 2017, p. 134).

Assim, o acesso à educação e o ingresso no mercado de trabalho formal possuem íntima relação (SANTANA, 2017, p. 43) e uma das principais dificuldades tem a ver com a baixa escolaridade adquirida por pessoas trans, a qual “advém da exclusão desde o período escolar, assim como a dificuldade de acesso à formação profissional decorrente daquela” (DIAS, et al., 2020, p. 8). A problemática gira em torno das questões de permanência na escola, especialmente quando o indivíduo começa a performar a identidade de gênero com que se identifica. É evidente, portanto, que a inclusão laboral dessa população impõe uma reflexão sobre maneiras de mitigar o preconceito nas escolas, com o intuito de permitir que possam se qualificar profissionalmente (ALMEIDA, et al. 2018, p. 317).

No entanto, apesar do prejuízo que o histórico de transfobia e evasão escolar causa à formação dessas pessoas, ocorre que mesmo as pessoas trans com mais qualificação encontram dificuldades para ingressar no mercado formal (SALES, 2017, p. 122) e, quando aceitas, ocupam posições subalternas e precárias, conforme exposto previamente.

O último aspecto da dificuldade de inserção se refere à (v) linguagem corporal e verbal. Isso se dá em dois âmbitos. Por um lado, muitas pessoas trans são imediatamente reconhecidas enquanto transexuais devido às peculiaridades de seus corpos, vozes e maneirismos, enquanto que, de outro, as barreiras se dão por eventualmente desconhecerem regras de etiqueta profissional (ALMEIDA, et al., 2018, p. 318).

Diante da exposição de tamanhas dificuldades enfrentadas pela população LGBTI+ no ambiente laboral, resta serem abordadas, como se verá a seguir, as ações que devem ser tomadas pelo Estado e pelas empresas para combater esse cenário.

3 Ações que devem ser tomadas pelo Estado

Tendo em vista toda a realidade de discriminação a pessoas LGBTI+ no ambiente de trabalho, resta evidente a responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos, bem como a necessidade de atuação ativa do Estado, especialmente através de atividade legislativa e regulatória (ALMEIDA, *et al.*, 2018, p. 325). A questão da discriminação no ambiente de trabalho está inserida em uma pauta maior de observância de direitos humanos por parte das empresas (ALMEIDA, *et al.* 2018, p. 303), o que envolve também a atuação estatal.

Essa pauta maior pode ser abordada a partir do modelo “Proteger, Respeitar e Remediar”, elaborado por John Ruggie e endossado nos Princípios Orientadores Sobre Empresas e Direitos Humanos (POEDH) em 2011 pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU. De acordo com tais princípios, o Estado possui a obrigação de proteger os direitos humanos, as empresas possuem a responsabilidade de respeitar os direitos humanos e é essencial que haja acesso à remediação quando os direitos são violados (UNITED NATIONS, 2011, p. 1).

Especificamente quanto à obrigação estatal de proteção, o Estado é responsável por elaborar políticas públicas que garantam a efetividade dos direitos relacionados à diversidade sexual e de gênero em todos os âmbitos, especialmente na esfera trabalhista, devendo atuar como mecanismo de conscientização social acerca da importância do combate às discriminações odiosas, bem como “punir quaisquer atos atentatórios à liberdade psíquica, moral e física de pessoas LGBTs” (ABÍLIO, 2019, p. 228). Quanto ao aspecto punitivo, relacionado especialmente ao poder judiciário e a processos administrativos, ele não será aqui abordado profundamente por não ser o foco deste trabalho e por demandar estudo específico sobre a questão.

Em relação à atuação estatal, é pertinente mencionar o conceito de política sexual abordado por Sérgio Carrara (2015), segundo o qual aquele:

Possibilita a abordagem conjunta de diferentes tipos de ação social dirigidos ao Estado ou promovidos em seu âmbito ou sob sua chancela: legislações, campanhas sanitárias, programas educativos, normativas ministeriais, decisões judiciais, diferentes ativismos ou movimentos sociais etc. (CARRARA, 2015, p. 324).

As estratégias apresentadas a seguir se encaixam nessas ações sociais mencionadas por Carrara. Para alterar o quadro de desemprego da população trans, por exemplo, de acordo com entidades da sociedade civil que promovem os direitos desses indivíduos, as soluções que

dependem de uma postura ativa do Estado incluem medidas de acesso e permanência dessas pessoas no mercado de trabalho. Quanto ao acesso, em específico, é necessária a aprovação de leis de reconhecimento da identidade de gênero e de cotas, com incentivos fiscais para as empresas e a imposição da contratação de indivíduos trans como requisito para habilitação em licitações (ALMEIDA, *et al.*, 2018, p. 328). Outra possibilidade seria a obrigatoriedade de incluí-las sobretudo em empresas privadas que prestam serviços para a Administração Pública, como forma de efetivar “a função e a responsabilidade social destas empresas ao garantir o direito ao trabalho e cidadania” (ABÍLIO, 2019, p. 227).

Outra maneira de se possibilitar o acesso é a criação de medidas e programas de formação profissional para a população trans, o que retira a baixa qualificação dos requisitos para a não contratação destes profissionais (ZANIN, *et al.*, 2019, p. 471). Neste sentido, é possível identificar, a partir de um mapeamento dos incipientes projetos estatais voltados para a inserção da população Trans no mercado de trabalho, realizado por Tibério Lima Oliveira (2016, p. 201-203), que tais iniciativas incluem: a instituição de parcerias entre empresas e governos municipais e estaduais, o desenvolvimento de campanhas de combate à discriminação de travestis e transexuais no mercado de trabalho, a realização de cursos profissionalizantes voltados a essa população e a criação de sites de anúncio de vagas de emprego e estágio destinadas ao segmento Trans. Há especial destaque para o Programa Transcidadania, desenvolvido na cidade de São Paulo durante a gestão do prefeito Fernando Haddad e que inclusive serviu de modelo para a criação de iniciativas semelhantes em outras localidades.

As iniciativas de inserir ações e medidas compensatórias se justifica na medida em que, ao lado do direito à igualdade, surge também o direito à diferença enquanto um direito fundamental, o qual assegura tratamento especial à população LGBTI, no que tange ao combate às discriminações e à implementação e efetivação da igualdade de oportunidades e inclusão laborais (ABÍLIO, 2019, p. 227).

De acordo com Flávia Piovesan (2006, p. 28), é insuficiente tratar o indivíduo de forma genérica, geral e abstrata, fazendo-se necessário especificar o sujeito de direito, o qual passa a ser visto em sua peculiaridade e particularidade. Assim, determinadas violações de direitos demandam uma resposta específica e diferenciada e, de acordo com a autora, há uma:

[...] urgência no combate a toda e qualquer forma de racismo, sexismo, homofobia, xenofobia e outras manifestações de intolerância correlatas, tanto por meio da vertente repressiva (que proíbe e pune a discriminação e a intolerância) como da vertente promocional (que promove a igualdade)” (PIOVESAN, 2006, p. 29).

Neste mesmo sentido, Boaventura de Souza Santos (1997, p. 122) defende que “as pessoas e os grupos sociais têm o direito a ser iguais quando a diferença os inferioriza, e o direito a ser diferentes quando a igualdade os descaracteriza”. Podemos ainda enquadrar as políticas de inclusão aqui abordadas, com seu caráter de ações compensatórias, na noção de reconhecimento enquanto reivindicação por justiça proposta pela filósofa Nancy Fraser (2007), no sentido de que tais medidas visam “desinstitucionalizar padrões de valoração cultural que impedem a paridade de participação e substituí-los por padrões que a promovam” (FRASER, 2007, p. 109). Segundo a autora:

[...] é injusto que, a alguns indivíduos e grupos, seja negada a condição de parceiros integrais na interação social, simplesmente em virtude de padrões institucionalizados de valoração cultural, de cujas construções eles não participaram em condições de igualdade, e os quais depreciam as suas características distintivas ou as características distintivas que lhes são atribuídas. Deve-se dizer, então, que o não reconhecimento é errado porque constitui uma forma de subordinação institucionalizada – e, portanto, uma séria violação da justiça” (FRASER, 2007, p. 112).

Evidenciadas e justificadas a necessidade e a obrigação de atuação ativa do Estado na promoção do respeito aos direitos LGBTI+ no âmbito empresarial, resta abordar a responsabilidade das empresas na proteção desses direitos.

4 Ações que devem ser tomadas pelas empresas

Nesta seção pretende-se abordar diversos aspectos da atuação empresarial na promoção da inclusão e da diversidade, sem a menor pretensão de esgotar os desdobramentos acerca da temática.

A respeito da responsabilidade independente e complementar das empresas de efetivar o respeito aos direitos humanos em suas próprias operações e relações comerciais, o Instituto Ethos (2013), em importante documento contendo orientações para o mundo empresarial sobre ações voltadas a pessoas LGBTI+, conceituou que:

Responsabilidade social empresarial é a forma de gestão que se define pela relação ética e transparência da empresa com todos os públicos com os quais ela se relaciona. Também se caracteriza por estabelecer metas empresariais compatíveis com o desenvolvimento sustentável da sociedade, preservando recursos ambientais e culturais para as gerações futuras, respeitando a diversidade e promovendo a redução das desigualdades sociais (INSTITUTO ETHOS, 2013, p. 27).

Neste sentido, a conduta de uma empresa sustentável tem como base princípios relacionados a direitos humanos para orientar suas escolhas, práticas e a maneira como obtém resultados (INSTITUTO ETHOS, 2013, p. 27). Inclusive um dos pilares do modelo estabelecido nos Princípios Orientadores Sobre Empresas e Direitos Humanos (POEDH) da ONU é justamente a responsabilidade de respeitar os direitos humanos. No entanto, é preciso deixar claro que tais princípios não constituem um instrumento internacional que gera obrigações legais para empresas. A responsabilidade corporativa de respeitar é uma norma de conduta baseada em leis e convenções internacionais existentes, e que pode estar refletida nas legislações nacionais que regulamentam o comércio, ou mesmo em exigências contratuais vinculativas entre as corporações e seus clientes (empresariais e privados) ou fornecedores, as quais podem ser exequíveis judicialmente (UNITED NATIONS, 2017, p. 18). No Brasil, devido ao ordenamento jurídico interno, “as empresas já tinham responsabilidade pela não discriminação e pela garantia da dignidade de suas trabalhadoras, o que foi reforçado após a edição dos Princípios Orientadores pela ONU” (ALMEIDA, *et al.* 2018, p. 328) em 2011.

Um dos objetivos desta pesquisa é propor que, como forma de estimular as empresas brasileiras a terem mais contato com as pautas da diversidade, estas tomem consciência dos debates acerca das devidas diligências que devem adotar em suas atuações, tarefa essa que pode ser incorporada nas atividades de *compliance*, com objetivo de evitar processos judiciais movidos por discriminação. Atualmente as empresas não podem ser responsabilizadas judicialmente por não implementarem políticas de inclusão e diversidade, mas sim por alguns efeitos da falta dessas políticas. Os direitos da população LGBTI em relação ao ambiente de trabalho já são protegidos pelo direito nacional. A jurisprudência recente demonstra que o judiciário já vem adotando uma postura antidiscriminatória e responsabilizando as corporações por não respeitar a igualdade de gênero e a livre orientação da sexualidade humana¹⁰ (ABÍLIO, 2019, p. 105).

¹⁰ Para uma maior compreensão de como o judiciário brasileiro vem lidando com essas questões, conferir: ABÍLIO, Adriana Galvão Moura. **Diversidade sexual e de gênero nas relações de trabalho**: afirmar direitos e promover inclusão. 253 f. Tese (Doutorado em Direito) - Núcleo de Pesquisa em Direito do Trabalho. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2019; BRUM, A. N.; ROLIM, T. da C. Discriminação por orientação sexual no contrato de trabalho. In: ANDRADE, E.

Como forma de impulsionar essas questões, em 2017 a ONU elaborou Padrões de Condutas para Empresas no que tange ao enfrentamento à discriminação contra LGBTI+. Esses padrões baseiam-se tanto no Pacto Global da ONU, lançado no ano 2000, quanto nos POEDH. Seguir os parâmetros dos padrões de conduta:

[...] significa tratar pessoas LGBTI de maneira justa no local de trabalho, bem como analisar as práticas comerciais de uma ponta a outra da cadeia produtiva para garantir que a discriminação seja enfrentada em todos os momentos. Não obstante, os Padrões de Conduta também levam a participação empresarial mais longe – indicando as diversas oportunidades que as empresas têm de contribuir para uma mudança social positiva de maneira mais ampla nas comunidades onde atuam.” (UNITED NATIONS, 2017, p. 7).

É importante apontar que esses Padrões também somente refletem normas de direitos humanos internacionais que já existem. Seu objetivo é a aplicação por empresas - sejam elas de pequeno ou grande porte, estatais ou privadas, nacionais ou transnacionais - destas normas em relação aos direitos de pessoas LGBTI+, incluindo as derivadas da Declaração Universal de Direitos Humanos e refletidas nos POEDH (UNITED NATIONS, 2017, p. 13). Ao todo, os Padrões de Conduta possuem cinco principais diretrizes gerais que envolvem: em todas as ocasiões, a) respeitar os direitos humanos; no ambiente de trabalho, b) eliminar a discriminação e c) apoiar; no mercado, d) prevenir outras violações de direitos humanos; e na comunidade, e) agir na esfera pública (UNITED NATIONS, 2017, p. 5-12).

A partir desses princípios, é esperado que as empresas implementem políticas, conduzam processos de devida diligência, remedeiem os impactos causados por suas decisões ou atividades que afetem adversamente o gozo de direitos humanos, estabeleçam mecanismos de monitoramento e comuniquem o cumprimento das normas desses direitos (UNITED NATIONS, 2017, p. 5). Isso deve se dar em consulta com seus trabalhadores e seus representantes e com organizações LGBTI+ (UNITED NATIONS, 2017, p. 9).

O respeito aos direitos humanos, por parte das empresas, requer que essas empreguem as devidas diligências, o que significa identificar, prevenir, mitigar e prestar contas acerca de impactos negativos nos direitos humanos de pessoas LGBTI+, dos quais sejam causadoras, com os quais tenham contribuído ou que sua atuação esteja diretamente relacionada (UNITED NATIONS, 2017,

G. L. de; NETO, F. da C. C.; SCHWARZ, R. G. (Org.): *Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I*. Florianópolis: CONPEDI, 2015. p. 322-340.

p. 9). Uma das facetas da devida diligência inclusive se refere não só ao dever de conhecer a legislação nacional e internacional, mas também de compreender o contexto e as particularidades locais onde estão inseridas, o que, especificamente no caso da população transexual e travesti, se refere ao reconhecimento de exclusão, violência e vulnerabilidade social (ALMEIDA, *et al.* 2018, p. 304) previamente abordado.

As políticas organizacionais de proteção a esse segmento da população devem buscar protegê-las e incentivar o bem estar no ambiente e nas relações de trabalho, mostrando empatia e atenção global na promoção de seus direitos. É preciso também que as políticas sobre igualdade de oportunidades no emprego sejam elaboradas de forma escrita e formal, com o intuito de atrair as pessoas LGBTI+ a essas empresas, as quais passam a ser conhecidas como organizações que apoiam essas ações (DIAS, *et al.*, 2020, p. 14-15). Ainda são poucas as empresas que estabeleceram essas políticas, e muitas delas não estão preparadas para tornar essas informações públicas por questões de preconceito (ZANIN, *et al.*, 2019, p. 471).

Outros aspectos importantes são a necessidade de disseminação periódica e de apoio por parte dos CEOs e demais líderes das organizações, para que uma nova cultura possa se expressar através de um ambiente aberto ao diálogo e do aprendizado mútuo (GOMES DE OLIVEIRA, 2017, p. 129). O compromisso da liderança é um fator crítico de forte interferência da cultura de uma organização, seja por promover a discriminação (através de brincadeiras ou piadas de cunho preconceituoso) ou então por proibi-la, o que demonstra a relevância da capacitação dos líderes (GOMES DE OLIVEIRA, 2017, p. 125).

No que tange à criação de uma Cultura de Inclusão, bem como a Políticas de Treinamento, o papel da governança é enfatizar publicamente o combate à discriminação no local de trabalho, proporcionando um ambiente em que os funcionários homossexuais inclusive sintam-se confortáveis para sair do armário (GOMES DE OLIVEIRA, 2017, p. 69). Ao estudar a carreira do indivíduo gay nas organizações contemporâneas, Gomes de Oliveira (2017) destacou as seguintes boas práticas que podem ser adotadas pelas empresas:

- 1) Treinamento em diversidade do efetivo, cujo impacto é aumentado exponencialmente com testemunhos pessoais de funcionários *Gays* ou *lésbicas*, encorajando outros funcionários homossexuais a fazer o mesmo; 2) Mecanismos de escuta, o que consiste em certificar de que todos seus empregados estão confortáveis e capazes de trabalhar juntos; gestores devem mostrar-se como igualmente abertos para falar de preocupações de empregados *Gays* e não-*Gays* (formalmente ou informalmente, em memorandos ou pessoalmente); 3) Dinâmicas

pedagógicas em grupo coordenadas por um facilitador experiente, construindo uma atmosfera de confiança e sem ameaça de confrontação, com algum grau de leveza na abordagem; 4) Inclusão de uma questão na avaliação de rotina da performance dos empregados, afim de mensurar a percepção dos mesmos acerca dos avanços no que se refere o valor a diversidade; 5) Trabalho de mentoria (*mentoring*) por parte dos chefes que inclua trabalhadores *Gays* e lésbicas pode melhorar a cultura de inclusão. 6) Construção de uma rede para socialização e/ou suporte para *advocacy* dentro da companhia com foco ao tema LGBT (GOMES DE OLIVEIRA, 2017, p. 69).

É preciso, contudo, que nessas políticas sejam abordados especificamente os direitos de pessoas trans, travestis e também intersexo¹¹, três populações da comunidade LGBTI+ que os governos e as empresas tendem a negligenciar. Para tanto, a ONU (UNITED NATIONS, 2017, p. 10) aponta que é necessário: o reconhecimento, com base na autoidentificação, a identidade de gênero de funcionários, clientes e outros atores relevantes; o acesso seguro e não-discriminatório a banheiro e outras instalações; a adoção de códigos de vestimenta não discriminatórios; dentre outras medidas.

A necessidade de eliminar a discriminação se estende desde o recrutamento até o cotidiano organizacional, no entanto, as políticas de recrutamento requerem especial atenção. Algumas possibilidades de garantir condições igualitárias de contratação são o uso de pessoas LGBTI+ como recrutadores, a contratação de entidades que promovem esses direitos para fins de recrutamento e o treinamento dos profissionais responsáveis na área de recursos humanos, o que permite que os candidatos sejam avaliados somente por critérios vinculados ao trabalho (GOMES DE OLIVEIRA, 2017, p. 68).

A capacitação do pessoal dos recursos humanos é especialmente relevante no que tange ao trato com pessoas trans, devendo ocorrer tanto no momento da contratação e das entrevistas quanto ao longo do tempo, com a permanência desses indivíduos em seus empregos (ALMEIDA, *et al.* 2018, p. 326).

¹¹ Intersexualidade é o “nome dado para as variações do desenvolvimento corporal ou de características sexuais responsáveis por corpos que não podem ser encaixados na norma binária (fêmea e macho). Essas variações podem se dar em uma ou mais das seguintes categorias: cromossômica, fenotípica, genital e hormonal. São conhecidas até o momento, entre todas as combinações possíveis entre essas 4 categorias, pelo menos 40 variações de corpos diversos, e com características que tornam impossível que sejam ditos macho ou fêmea. Pessoas intersexo em muitos países sofrem mutilação genital ainda quando são bebês. É o caso do Brasil, que ainda pratica esse tipo de cirurgia. Na maior parte das vezes, são realizados procedimentos estéticos para encaixar estes corpos dentro da norma binária, sendo assim possível atribuir gêneros que nem sempre os representam. *O termo hermafrodita está em desuso” (BERTUCCI; VIVERITO, 2020, p. 4).

Em relação ao assédio sofrido por funcionários LGBTI+, as empresas devem protegê-los tomando medidas ativas não só para prevenir e eliminar condutas discriminatórias e violentas, como também criar canais de denúncia, ao mesmo tempo em que salvaguardam de possíveis retaliações as pessoas que denunciam esses abusos (UNITED NATIONS, 2017, p. 10).

O assédio contra a pessoa LGBTI+ no ambiente de trabalho pode ser manifestado de diversas formas, sendo as mais comuns a provocação do isolamento do trabalhador e as brincadeiras jocosas, as quais muitas vezes tornam insuportável a permanência no emprego e leva as vítimas a pedirem demissão, ou mesmo a acabarem sendo demitidas, sob argumentos não verdadeiros do empregador para embasar a rescisão (BRUM; ROLIM, 2015, p. 335). O que é importante as empresas se atentarem é que os tribunais brasileiros vêm fortemente combatendo tais condutas e condenando os empregadores a indenizarem seus funcionários LGBTI+ por danos morais (BRUM; ROLIM, 2015).

Neste sentido, as empresas devem responsabilizar os funcionários cujas condutas violem os direitos humanos de outras pessoas e, além de adotar medidas disciplinares para os que realizarem ações discriminatórias, devem também dar suporte às vítimas (DIAS, *et al.* 2020, p. 11). É necessário ainda que haja transparência acerca das punições aplicadas, a fim de que não se estabeleça um sentimento de impunidade para a força de trabalho, e isso se dá devido ao fato de que, para se reverter um sistema preconceituoso, é preciso criar, divulgar e demandar o compartilhar de novos valores e atitudes, de maneira que os trabalhadores devem ter conhecimento dos instrumentos normativos da empresa, como códigos de conduta e ética (GOMES DE OLIVEIRA, 2017, p. 127).

Por fim, um último aspecto que este trabalho pretende abordar acerca da atuação empresarial na promoção da inclusão e da diversidade diz respeito à criação das já mencionadas redes de suporte com foco ao tema LGBTI+ dentro da companhia, ou seja, grupos e uniões de trabalhadores que podem constituir uma importante forma de suporte social para os indivíduos LGBTI+ (GOMES DE OLIVEIRA, 2017, p. 68).

O impulsionamento de tais grupos, bem como a concessão das mesmas oportunidades de realização de atividades extracurriculares que seriam dadas a qualquer outro grupo, constitui uma das formas de as empresas apoiarem esses funcionários no ambiente de trabalho (UNITED NATIONS, 2017, p. 11). A existência dessas redes já é inclusive uma realidade em boa parte das empresas que adotam políticas de inclusão.

5 Vantagens econômicas derivadas da inclusão e da diversidade

Além dos motivos morais e legais de se respeitar os direitos humanos, há também um motivo comercial e econômico para a inclusão, visto que a discriminação, incluindo a proferida contra pessoas LGBTI+, afeta não só a produtividade como também prejudica o desenvolvimento econômico e social, gerando consequências negativas para empresas e também para a comunidade. Neste sentido, pesquisas apontam justamente para a associação da inclusão e da diversidade com o sucesso nos negócios (UNITED NATIONS, 2017, p. 19), apesar de não serem unanimidade e haverem controvérsias.

Gomes de Oliveira (2017) defende que, diante das possibilidades de vantagens econômicas, criar uma cultura de inclusão e diversidade passa a ser um imperativo estratégico para as empresas, já que esta nova cultura está relacionada a um maior desempenho individual, bem como a um desempenho empresarial mais forte. De acordo com o autor, ambientes diversos e inclusivos podem impulsionar o desempenho individual não somente dos trabalhadores LGBTI+, mas de toda a força de trabalho, o que está diretamente ligado ao desempenho do negócio e ao crescimento econômico. Dentre os efeitos associados à produtividade dos indivíduos que trabalham nesses ambientes ideais estão: “autenticidade, motivação, afinidade, satisfação, bem-estar e saúde, pró atividade, engajamento e consequente aumento da produtividade” (GOMES DE OLIVEIRA, 2017, p. 74).

Por sua vez, Ricardo Sales (2017) aponta que há fragilidade e até mesmo inexistência de mecanismos que comprovem a correlação entre políticas de diversidade e lucros. No entanto, apesar de afirmar que esta associação não é absolutamente linear e que possui nuances, Sales corrobora a ideia de que o respeito à diversidade está ligado à melhora do clima organizacional e à criação de um ambiente propício à diversidade. Segundo o autor, “[...] são essas as condições que podem propiciar os almejados avanços em termos de inovação e engajamento” (SALES, 2017, p. 120).

No contexto internacional, um contraponto para as alegações de que a literatura a favor da diversidade é retórica e que possui fracos resultados empíricos é o relatório Open for Business (MILLER; PARKER, 2015), promovido por uma coalização de empresas líderes de mercado com o intuito de dimensionar as vantagens competitivas associadas à diversidade, com foco na orientação

sexual. Através da coleta de dados e evidências como relatórios, artigos científicos, notícias, e entrevistas realizadas com ativistas, concluiu-se que a promoção da diversidade, no que tange à promoção e garantia dos direitos LGBTI+, de fato está associada a uma vantagem econômica.

Outro estudo de extrema relevância foi publicado pela economista M. V. Lee Badgett (*et al.*, 2014) e colegas do *The Williams Institute*, a respeito do impacto da inclusão social de pessoas LGBTI+ no desenvolvimento econômico em 39 países, incluindo o Brasil. A pesquisa concluiu que a adoção de direitos LGBTI+ está relacionada ao desenvolvimento econômico e que a exclusão dessas pessoas causa danos à economia (BADGETT, *et al.*, 2014, p. 47). Há uma correlação positiva entre tais direitos e o Índice de Desenvolvimento Humano, o que sugere que os benefícios legais vão além dos resultados meramente econômicos e atingem o bem-estar no âmbito do desempenho educacional e da expectativa de vida (BADGETT, *et al.*, 2014, p. 2).

No entanto, não é possível concluir categoricamente qual é a direção do nexo de causalidade, ou seja, se níveis mais altos de desenvolvimento são causados pela adoção de mais direitos ou se países com maior desenvolvimento passam a adotar mais direitos. Apesar disso, as pesquisas teóricas apontam que ambas as direções devem estar corretas (BADGETT, *et al.*, 2014, p. 3) e que:

“[...] o desenvolvimento econômico nas economias emergentes ocorre paralelamente e parece ser compatível com expansões de direitos humanos para pessoas LGBT. Como tal, essas descobertas sugerem que os programas de desenvolvimento podem e devem incorporar os vínculos entre os direitos humanos LGBT e o desenvolvimento econômico nos programas e políticas de desenvolvimento. Como este estudo sugere, é muito provável que a inclusão LGBT e o desenvolvimento econômico se reforcem mutuamente” (BADGETT, *et al.*, 2014, p. 47).

Diante dessas constatações, ao mesmo tempo em que espera-se que as empresas se conscientizem da importância e dos benefícios dessas questões e adotem políticas que as promovam, há um problema nas organizações que as adotam, mas que, ao utilizar o discurso a favor da diversidade, movimentam somente o marketing para a pauta, gerando uma cultura de aparências, sem profundidade e sem efetividade interna, gerada somente para atender à desejabilidade social e criar mais um mercado consumidor ao inserir mercadologicamente as pessoas LGBTI+.

Tais condutas, as quais envolvem a busca de marcas, empresas e artistas apenas pelo poder de consumo LGBTI+¹², são popularmente nomeadas como *Pink Money* (DIAS, *et al.*, 2020, p. 12).

Assim, negócios considerados como bem-sucedidos são aqueles que buscam práticas consistentes, coerentes e percebidas por sua integridade, dignidade, familiaridade e vivência cotidiana de um olhar atento e respeitoso à comunidade LGBTI+, afastando-se da superficialidade dos discursos e de se tornar apenas uma estratégia de marketing empresarial que visa o lucro, o que normalmente é visto como práticas oportunistas, desrespeitosas, ineficazes, descomprometidas e inconsistentes (INSTITUTO ETHOS, 2013, p. 27).

Diante do exposto, resta claro que a promoção dos direitos da população LGBTI+ no ambiente empresarial pode trazer benefícios a todas as partes envolvidas.

7 Considerações finais

A partir das informações coletadas, é possível concluir que o trabalho possui um aspecto emancipatório para as pessoas LGBTI+, no que tange ao desenvolvimento de suas subjetividades e identidades, assim como possui um aspecto alienante e exploratório, tendo em vista especialmente que a experiência de trabalhadores LGBTI+ está fortemente associada a empregos precarizados.

A discriminação no âmbito corporativo pode ocorrer de maneira direta ou indireta, sendo a última a que mais afeta os trabalhadores LGBTI+, e é também preciso considerar de maneira interseccional outros preconceitos estruturais da sociedade brasileira e as necessidades dos mais vulneráveis, refletindo sobre como as mulheres lésbicas e bissexuais, as pessoas LGBTI+ negras, aquelas com deficiências e, sobretudo, a população trans e travesti, são oprimidas de maneiras mais específicas.

Diante desse quadro, revela-se necessária uma atuação ativa do Estado na adoção de medidas legislativas protetivas e de políticas públicas que vão desde a implementação de ações afirmativas, até a criação de programas de formação e inserção profissional. Já as ações que se esperam das empresas envolvem a necessidade de promoção de políticas de inclusão que visem

¹² De acordo com a ONU (2017, p. 19), “em 2015, o Poder de Compra Global do segmento de consumidores LGBT foi estimado em US\$ 3,7 trilhões ao ano, excluindo o poder de compra de amigos e famílias de indivíduos LGBT que compõem a comunidade de aliados”.

eliminar a discriminação em todas as suas atividades, visando não só a inclusão, mas também a permanência de trabalhadores LGBTI+, o que envolve amplas medidas de conscientização e apoio.

Foi também constatado que há um motivo comercial e econômico para a inclusão, visto que já há pesquisas, ainda que incipientes, que apontam justamente para a associação da inclusão e da diversidade com a melhora da performance empresarial e a vantagem econômica, bem como para a relação entre a inclusão da população LGBTI+ e o desenvolvimento econômico de um país.

Ainda, pode-se afirmar que as corporações devem tomar as devidas diligências no que tange aos direitos LGBTI+, uma vez que eles são protegidos pelo direito nacional e a jurisprudência recente demonstra que o judiciário já vem responsabilizando as corporações por violá-los.

Diante de todo o exposto, especialmente no que tange às crescentes constatações, ainda que não incontroversas, de que há associação da inclusão e da diversidade com a melhora da performance empresarial e a vantagem econômica, bem como pelo fato de que o judiciário brasileiro já vem responsabilizando as empresas por violações de direitos LGBTI+, espera-se que o setor corporativo cada vez mais se conscientize da importância e dos benefícios dessas questões, e que adotem políticas que as promovam.

Apesar do crescente número de pesquisas e documentos elaborados sobre inclusão e diversidade, ainda é percebida uma defasagem na área, especialmente quando se trata de pesquisas jurídicas. O Supremo Tribunal Federal, no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão Nº 26 em junho de 2019¹³, enquadrando a homofobia e a transfobia como tipo penal definido na Lei do Racismo (Lei 7.716/1989), até que seja editada lei sobre a matéria pelo Congresso Nacional. Diante de tal afirmação paradigmática dos direitos LGBTI+, tornam-se necessárias novas pesquisas que analisem os efeitos dessa decisão no âmbito judicial trabalhista, o que poderia colaborar no fortalecimento do discurso de promoção da inclusão e da diversidade no setor empresarial.

¹³ Cf. STF enquadra homofobia e transfobia como crimes de racismo ao reconhecer omissão legislativa. STF, 2019. Disponível em: <www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=414010>. Acesso em: 05 ago. 2020.

Referências

ABÍLIO, Adriana Galvão Moura. **Diversidade sexual e de gênero nas relações de trabalho**: afirmar direitos e promover inclusão. 253 f. Tese (Doutorado em Direito) - Núcleo de Pesquisa em Direito do Trabalho. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2019. Disponível em: <<https://tede2.pucsp.br/handle/handle/22198>>. Acesso em: 10 mar. 2020.

ALMEIDA, Cecília Barreto de; VASCONCELLOS, Victor Augusto. Transexuais: transpondo barreiras no mercado de trabalho em São Paulo?. **Rev. Direito GV** [online], vol.14, n.2, pp.303-333, 2018. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1808-24322018000200303&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 10 mar. 2020.

BERTUCCI, Pri; VIVERITO, CV. **Inclusão de Pessoas Transgêneras e Não Binárias no Local de Trabalho Brasileiro**. Out & Equal Workplace Advocates; DIVERSITY BBOX, 2020. Disponível em: <<https://outandequal.org/inclusao-de-pessoas-transgeneras-e-nao-binarias-no-local-de-trabalho-brasileiro/>>. Acesso em: 05 ago. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Acórdão. **ADI 4275**. Relatora: Min. Marco Aurélio. Julgado em 01 mar. 2018. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15339649246&ext=.pdf>>. Acesso em: 02 ago. 2020.

BRUM, Amanda Netto; ROLIM, Taiane da Cruz. Discriminação por orientação sexual no contrato de trabalho. In: ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes; NETO, Frederico da Costa Carvalho; SCHWARZ, Rodrigo Garcia (Org.): **Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I**. Florianópolis: CONPEDI, 2015. p. 322-340.

CARRARA, Sérgio. Moralidades, racionalidades e políticas sexuais no brasil contemporâneo. **Mana**, Rio de Janeiro, v. 21, n. 2, p. 323-345, Aug. 2015.

CAZARRÉ, Marieta. Preconceito afasta transexuais do ambiente escolar e do mercado de trabalho. **EBC**, 13 nov. 2015. Disponível em: <<https://www.ebc.com.br/cidadania/2015/11/preconceito-afasta-transexuais-do-ambiente-escolar-e-do-mercado-de-trabalho>>. Acesso em: 02 ago. 2020.

CFP - Conselho Federal de Psicologia. No Dia da Visibilidade Trans, CFP publica Resolução CFP 01/2018. **CFP**, 30 jan. 2018. Disponível em: <<https://site.cfp.org.br/no-dia-da-visibilidade-trans-cfp-publica-resolucao-cfp-01-2018/>>. Acesso em: 02 ago. 2020.

CIDH – Comissão Interamericana de Direitos Humanos. **Violência contra pessoas lésbicas, gays, bissexuais, trans e intersexo nas Américas**. OEA/Ser.L/V/II. Doc.36/15 Rev.1, 12 novembro de 2015. Disponível em: <<http://www.oas.org/pt/cidh/docs/pdf/ViolenciaPessoasLGBTI.pdf>>. Acesso em: 01 abr. 2020.

CIDH – Comisión Interamericana de Derechos Humanos. **Informe Empresas e Derechos Humanos: Estándares Interamericanos**. OEA/Ser.L/V/II CIDH/REDESCA/INF.1/19. 1 de Noviembre de 2019.

CNJ – CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Atos Administrativos. **Provimento Nº 73 de 28 de junho de 2018**. Dispõe sobre a averbação da alteração do prenome e do gênero nos assentos de nascimento e casamento de pessoa transgênero no Registro Civil das Pessoas Naturais (RCPN). **Diário Oficial da União**, Brasília, 29 jun. 2018. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2018/06/434a36c27d599882610e933b8505d0f0.pdf>>. Acesso em: 02 ago. 2020.

DIAS, Ana Flávia Maciel; RIBEIRO, Luiz Paulo; SILVA, Ivan Paulo da; ZANIN, Henrique da Silva. Políticas organizacionais de inclusão: práticas de respeito às minorias sexuais e de gênero. **Research, Society and Development**, Itabira, v. 9, n. 1, e176911894, jan. 2020. Disponível em: <<https://rsd.unifei.edu.br/index.php/rsd/article/view/1894>>. Acesso em: 08 mar. 2020.

DONNELLY, Jack. **Universal human rights in theory and practice**. 3rd ed. Ithaca, NY: Cornell University Press, 2013, Cap. 11, p. 274-292.

FRASER, Nancy. Reconhecimento sem ética? **Lua Nova**, São Paulo, n. 70, 2007, p. 101-138.

GONÇALVES DE OLIVEIRA, Mariana Edi Rocha. **Diversidade sexual e mundo do trabalho**: uma análise a partir da experiência de gays e lésbicas do setor de telefonia/telecomunicações do Rio de Janeiro. 95 p. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) - Instituto de Ciências Humanas e Sociais / Instituto Multidisciplinar, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Seropédica (RJ), 2015. Disponível em: <<https://tede.ufrjr.br/jspui/handle/jspui/3037>>. Acesso em: 31 mar. 2020.

GRIGGS, Brandon; PICKMAN, Bem (2018, 20 de junho). The World Health Organization will stop classifying transgender people as mentally ill. **CNN**. Disponível em: <https://edition.cnn.com/2018/06/20/health/transgender-people-no-longer-considered-mentally-ill-trnd/index.html>. Acesso em: 30 out. 2018.

INSTITUTO ETHOS. **O Compromisso das Empresas com os Direitos Humanos LGBT**. 2013. Disponível em: <<https://www3.ethos.org.br/cedoc/o-compromisso-das-empresas-com-os-direitos-humanos-lgbt/#.WSQ1oGN6CHg>>. Acesso em: 19 JUL. 2020.

IRIGARAY, Hélio Arthur Reis; FREITAS, Maria Ester de. Sexualidade e organizações: estudo sobre lésbicas no ambiente de trabalho. **Organizações e Sociedade**. V. 18, n. 59, p. 625 – 641. Out/dez, 2011.

JULIANI, Rafael Paulino. **LGBTTrabalhadores**: trajetórias de vida e representações sociais sobre trabalho. 188 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Centro de Educação e Ciências Humanas (CECH), Universidade Federal de São Carlos (SP), 2017. Disponível em: <<https://repositorio.ufscar.br/handle/ufscar/9053>>. Acesso em: 28 mar. 2020.

OLIVEIRA, Tibério Lima. **“MEU CORPO, UM CAMPO DE BATALHA”**: a inserção precária das Travestis no mundo do trabalho em tempos de crise capital. 244 f. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) – Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal (RN), 2016. Disponível em: <<https://repositorio.ufrn.br/jspui/handle/123456789/22425>>. Acesso em: 30 mar. 2020.

MILLER, Jon; PARKER, Lucy. **Open for Business:** The economic and business case for global LGB&T inclusion. 2015. Disponível em: <https://www.wko.at/site/Charta-der-Vielfalt/Service/studien/Brunswick_Open_for_Business.pdf>. Acesso em: 24 jul. 2020.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. **Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil:** uma estratégia de ação baseada no diálogo social. Genebra, 2015. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_467352.pdf>. Acesso em: 25 jul. 2020.

OIT/UNAIDS/PNUD. **Promoção dos Direitos Humanos de pessoas LGBT no Mundo do Trabalho** – Projeto “Construindo a igualdade de oportunidades no mundo do trabalho: combatendo a homo-lesbo-transfobia”. 2a. ed. Brasília, 2015, 79 p. Disponível em: <https://unaid.org.br/wp-content/uploads/2016/01/2015_ManualPromocaoDireitosLGBTTrabalho_PT_V2.pdf>. Acesso em: 25 jul. 2020.

GOMES DE OLIVEIRA, Israel. **A diversidade na dinâmica social corporativa** - Um estudo de caso sobre a carreira do indivíduo gay nas organizações contemporâneas. 153 f. Dissertação (Mestrado em Sistemas de Gestão) – Departamento de Engenharia de Produção, Universidade Federal Fluminense, Niterói (RJ), 2017. Disponível em: <<https://app.uff.br/riuff/handle/1/5814>>. Acesso em: 28 mar. 2020.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e Justiça Internacional:** um estudo comparativo dos sistemas regionais europeu, interamericano e africano. São Paulo: Saraiva, 2006.

SALES, Ricardo Gonçalves de. **Políticas de respeito à diversidade sexual no ambiente de trabalho.** 135 f. Dissertação (Mestrado em Ciências da Comunicação) – Escola de Comunicações e Artes, Universidade de São Paulo, São Paulo (SP), 2017. Disponível em: <<https://teses.usp.br/teses/disponiveis/27/27154/tde-12012018-112601/pt-br.php>>. Acesso em: 28 mar. 2020.

SANTANA, Chinaira Raiazac Faria. **Inserção laboral de travestis e transexuais na cidade de São Paulo:** o Programa TransCidadania. 186 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – Programa de Estudos Pós-graduados em Psicologia Social, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo (SP), 2017. Disponível em: <<https://tede2.pucsp.br/handle/handle/20490>>. Acesso em: 29 mar. 2020.

SANTOS, Boaventura de Souza. Uma concepção multicultural de direitos humanos. **Lua Nova:** Revista de Cultura de Política, São Paulo, n.39, p. 105-124, 1997.

TGEU. Transgender Europe: Trans Murder Monitoring 2015. TGEU, 8 mai. 2015. Disponível em: <<http://tgeu.org/tmm-idahot-update-2015/>>. Acesso em: 02 ago. 2020.

TGEU. TMM Update Trans Day of Remembrance 2019. TGEU, 29 nov. 2020. Disponível em: <<https://tgeu.org/tmm-update-trans-day-of-remembrance-2019/>>. Acesso em: 02 ago. 2020.

THOMAS, Constance; WEBER, Catherine. **Information paper on protection against sexual orientation, gender identity and expression and sexual characteristics (SOGIESC) discrimination.** ILO – International Labour Organization, International Labour Standards Department. Geneve, 2019, 66 p. Disponível em: <[https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_700554/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_700554/lang-en/index.htm)>. Acesso em: 05 ago. 2020.

UNITED NATIONS (2011). **Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and remedy” Framework.** Disponível em: <https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf>. Acesso em: 03 ago. 2020.

UNITED NATIONS (2017). **Enfrentando a discriminação contra lésbicas, gays, bissexuais, travestis, pessoas trans e intersexo – PADRÕES DE CONDUTA PARA EMPRESAS.** Nova Iorque. Disponível em: <https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2018/04/Padroes-de-conduta-para-empresas.pdf>. Acesso em: 03 ago. 2020.

ZANIN, Henrique da Silveira; FERREIRA, Leandro dos Santos; RIBEIRO, Luiz Paulo. Ingresso e Permanência no Trabalho e Emprego por Sujeitos LGBTQ+ em Belo Horizonte, Brasil. **Id on Line Rev.Mult. Psic.**, 2019, vol.13, n.44, p. 460-474.