

Gestão, Diversidade LGBTQIAPN+ e o Mercado: Os desafios enfrentados para garantir Direitos e liquidar a discriminação nas empresas

Samuel da Silva Oliveira Barbosa¹
José Auricícero Sousa Silva ²
Mallú de Mendonça Barros³

INTRODUÇÃO

É fundamental considerar que a busca pela dignidade humana é um direito constitucional, bem como o acesso ao conhecimento dos direitos e garantias das pessoas LGBTQIAPN+ diante das condições de trabalho e dos modelos de gestão aplicados aos recursos humanos como uma realidade incontestável no século 21.

Assim, são os objetivos da pesquisa: descrever conceitos as práticas que norteiam o atendimento da promoção dos direitos das pessoas LGBTQIAPN+ para atuação no mercado de trabalho, afastando-se a discriminação e proporcionando equidade e direitos a esse público. Esta pesquisa pretende responder a seguinte questão problema: Que tipo de ações tem sido verificadas pela gestão de recursos humanos e quais visam o atendimento das garantias da proteção, da igualdade e da promoção da comunidade LGBTQIAPN+ nas empresas? Hipótese: por força de leis e novas práticas inclusivas de gestão, que causam visibilidade da empresa no mercado, as organizações têm investido no aumento de vagas destinadas à diversidade de gênero e modelos de gestão de inclusão pela diversidade, e que destaquem os crimes acerca do preconceito e da discriminação deste grupo minoritário.

Por fim, como expectativa e relevância, verifica-se que essa comunidade enfrenta desafios no mercado de trabalho, como discriminação, estigma e dificuldade de retenção de pessoal. Isto é, apesar de uma temática atual e importante, ainda há desconhecimento, desafios e restrições na contratação de pessoas LGBTQIAPN+ as quais evitam se assumir por medo de represálias ou demissão.

MATERIAL E MÉTODOS

Esta revisão da literatura, de abordagem descritiva, visa atender aos propósitos da pesquisa, referenciando os principais componentes do texto. Sua aplicação abrange todas as fases e níveis de investigação, permitindo a construção de tipologias explicativas (Lakatos, 2003).

RESULTADOS

¹ Graduando em Administração. Unifasam. Link do lattes <https://lattes.cnpq.br/0882738099907349>
E-mail samuelsilva-jesus@hotmail.com

² Contador, Administrador e Pedagogo. Especialista em Gestão Estratégica de Pessoas. Mestre em Educação. Docente Universitário <http://lattes.cnpq.br/2270646247079570>.
E-mail. auricicero@gmail.com

³ Administradora. Doutora em Agronegócio. Mestre em Gestão Ambiental. Docente Universitária. Servidora Pública. Link do lattes <http://lattes.cnpq.br/5694875693173557>
E-mail. mallumendonca.adm@gmail.com

Diversidade e desafios LGBTQIAPN+: Conceito, características, direitos a busca pelo reconhecimento e empregabilidade

A população LGBTQIAPN+, segundo Maia (2024), é aquela definida e formada por lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros/transexuais/travestis, queers, intersexo, assexuais, pansexuais, não-binários e demais pessoas com diversidade de gênero e sexualidade e que enfrenta um histórico cenário de vulnerabilização, carecendo de acesso a direitos básicos principalmente na luta por oportunidades no mercado de trabalho.

No ambiente corporativo, é notório o receio da comunidade LGBTQIAPN+ diante do medo da exclusão de grupos, da repressão e da dificuldade em conseguir promoções. De acordo com um levantamento feito em quase 300 empresas brasileiras, com 1,5 milhão de trabalhadores, essa parcela ocupa apenas 4,5% dos postos de trabalho (Datafolha, 2024) o que reforça o desafio do grupo e declara a necessidade de estudos e iniciativas para o fim da discriminação, ampliação dos conceitos acerca do grupo, direitos e disseminação de o conhecimento, inclusive para aumentar a representatividade de uma comunidade e garantias da dignidade humana, como preceito constitucional.

Por outro lado e, segundo o site especializado em legislação Jusbrasil (2023) com base na pesquisa americana da Marquette University, “grandes empresas com LGBTQs em cargos de alto escalão apresentam resultados favoráveis em comparação com aquelas sem diversidade - principalmente nas áreas de responsabilidade social e corporativa (ESG), práticas de RH e qualidade da força de trabalho”; conforme a neurocientista Carla Tieppo, especialista da área, recomenda que as empresas busquem por currículos de pessoas LGBTQIAPN+ e evidenciem o impacto que essa diversidade pode ter na produtividade da organização.

Esse movimento está relacionado ao fato de o Brasil ser signatário da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e, conforme o site da Presidência da República (2023), a ratificação da Convenção 190 da OIT, reconhece o combate à violência e ao assédio no trabalho, ou seja, que o país visa ampliar a compreensão desses problemas, destacar o papel dos empregadores na prevenção e eliminação discriminatória e criar medidas práticas para lidar com casos de violação.

A adoção da Convenção 190 da OIT exige que as empresas brasileiras implementem uma gestão humanizada, com planejamento de RH e ações concretas para assegurar um ambiente de trabalho livre de violência e assédio, promovendo igualdade e respeito aos direitos humanos. De forma similar, a Convenção nº 111 da OIT aborda a discriminação no emprego e profissão, definindo-a, em seu Artigo 1º como qualquer distinção ou exclusão baseada em características como raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência ou origem social que comprometa a igualdade de oportunidades (Anamatra, 2023).

Nesse contexto, no século XXI, a comunidade LGBTQIAPN+, tem conquistado seu lugar na sociedade obtendo inclusive leis que garantam seus direitos principalmente no âmbito profissional, como por exemplo, o Decreto nº 11.471 de 06 de abril de 2023, que instituiu o Conselho Nacional dos Direitos das Pessoas Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais, Queers, Intersexos, Assexuais e Outras - CNLGBTQIA+ no âmbito do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania.

Somado a isso, várias iniciativas contra as discriminações surgiram nas legislações estaduais como no Estado de Goiás, o qual estipulou a Lei nº 18.692 de 23 de setembro de 2014 que estabelece a proibição da discriminação por orientação sexual e ainda a Lei nº 21.755, de 29 de dezembro de 2022, que dispõe sobre penalidades para atos de discriminação racial como instrumento legal relevante para coibir diversas formas de discriminação, incluindo aquelas motivadas por orientação sexual e identidade de gênero.

Por fim, esses desafios têm sido fundamentais para os representantes das siglas usadas para nomear a comunidade. Segundo Pimentel (2023), “a maneira inclusiva aglutina a diversidade de sexos, orientações sexuais, identidades e expressões de gênero sem a necessidade de especificar cada uma das identidades que compreendem essa pluralidade”. Em suma, e de acordo com o a CBN Goiânia (2022), no Estado de Goiás há 61 mil pessoas que se declaram LGBTQIAPN+, sendo mais de 30%, cerca 18.300 pessoas, só na cidade de Goiânia, capital de Goiás, amparadas por estes parâmetros legais que visam afastar situações adversas no trabalho que vão desde a discriminação, ao assédio moral, perseguição e todo tipo de violência.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Sabendo-se que a temática desse estudo foi os desafios do grupo LGBTQIAPN+ quanto ao direitos trabalhistas, como oportunidades e combate à discriminação, verificou-se que a pesquisa conseguiu atingir ao objetivos propostos, visto que reconheceu que as organizações tem criado ações de planejamento de recursos humanos para o público em estudo, sobretudo porque o Brasil é um país signatário e convencionou-se a seguir a tendência dos atores mundiais acerca das diretrizes da OIT, e, em sentido semelhante, os Estados da Federação também estão alinhando-se ao reconhecimento e combate aos crimes discriminatórios acerca desta comunidade trazendo garantias, debates e maior inclusão.

PALAVRAS-CHAVE: Direitos trabalhistas. Comunidade. Diversidade.

REFERÊNCIAS

- ANAMATRA - **Cartilha de direitos da comunidade LGBTQIAPN+: entendendo a diversidade e contribuindo para assegurar os direitos da comunidade LGBTQIAPN+** Disponível em: https://www.anamatra.org.br/images/LGBTQIA/CARTILHAS/Cartilha_Comiss%C3%A3o_LGBTQIAPN.pdf Acesso: 28.Mar.2025
- JUSBRASIL **Quais são os direitos trabalhistas da população LGBTQIA+?** Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/quais-sao-os-direitos-trabalhistas-da-populacao-lgbtqia/1907698582> Acesso: 29.Mar.2025
- LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica** 5. ed. - São Paulo: Atlas 2003.
- LGBTQIAP+: Dicionário descomplicando a diversidade.** Disponível em: https://www.ongarco.org/post/dicion%C3%A1rio-lgbtqiap-descomplicando-a-diversidade?gad_source=1&gclid=EAIaIQobChMIg5375c-wjAMVN2JIAB38XRqSEAYASAEgKuaPD_BwE . Acesso: 29.Mar.2025.
- NASCIMENTO, G. C. M., & SCORSOLINI-COMIN, F. (2018). **A Revelação da Homossexualidade na Família: Revisão Integrativa da Literatura Científica.** <https://doi.org/10.9788/TP2018.3-14Pt>
- PIMENTEL, Adelmá do Socorro Gonçalves. **Inclusão social das identidades LGBTQIAPN+.** *Amazônica-Revista de Psicopedagogia, Psicologia escolar e Educação*, v. 16, n. 2, jul-dez, p. 37-58, 2023. Acesso em: 29.Mar. 2025.
- BRASIL - **Ratificação da Convenção 190 da OIT, que reconhece violência e assédio no trabalho como violações.** Disponível em: <https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/obrasilvoltou/cuidado/ratificacao-da-convencao-190-da-oit-que-reconhece-violencia-e-assedio-no-trabalho-como-violacoes-1> Acesso: 30.Mar.2025
- DATAFOLHA – **15,5 milhões de brasileiros se autodeclaram-LGBTQI+** Disponível em: <https://www.em.com.br/app/noticia/diversidade/2022/09/21/noticia-diversidade,1396280/datafolha-aponta-que-15-5-milhoes-de-brasileiros-se-autodeclaram-lgbtqia.shtml>. Acesso: 30.Mar.2025.
- GOIÁS. Lei nº 21.755, de 29 de dezembro de 2022. **Legislação - Penalidades e procedimentos administrativos a serem aplicados e observados em razão da prática de atos de discriminação racial.** Disponível em: <https://legisla.casacivil.go.gov.br/api/v2/pesquisa/legislacoes/106533/pdf> Acesso em: 30.Mar. 2025.

LIMA, Nathalia. **Goiás é o terceiro estado com menor percentuais de pessoas que se declaram gays, lésbicas ou bis.** Disponível em: <https://www.cbngoiania.com.br/programas/cbn-goiania/cbn-goi%C3%A2nia-1.213644/goi%C3%A1s-%C3%A9-o-terceiro-estado-com-menor-percentuais-de-pessoas-que-se-declaram-gays-l%C3%A9sbicas-ou-bis-1.2462440> Goiânia. Acesso em: 30. Mar.2025

MAIA, Aléxia Chaves . **Pessoas LGBTQIAPN+ e sistema interamericano de direitos humanos: uma análise jurisprudencial à luz do conceito de cidadania sexual.** Disponível em: <https://repositorio.ufersa.edu.br/server/api/core/bitstreams/1f83bdc2-2459-4d1d-884c-3ba0171883d6/content> Acesso: 30.Mar.2025.