



INSTITUTO FEDERAL

Paraíba

Campus Guarabira

INSTITUTO FEDERAL DA PARAÍBA

PRÓ REITORIA DE GRADUAÇÃO

CAMPUS GUARABIRA

CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO COMERCIAL

MARIA LUIZA GOMES DA ROCHA

HÁ VAGAS: O MERCADO DE TRABALHO PARA HOMOSSEXUAIS NO BRASIL

GUARABIRA/PB

2023

Maria Luiza Gomes da Rocha

HÁ VAGAS: O MERCADO DE TRABALHO PARA HOMOSSEXUAIS NO BRASIL

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Coordenação do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Comercial do Instituto Federal da Paraíba – Campus Guarabira, como requisito obrigatório para a obtenção do título de Tecnólogo em Gestão Comercial.

Orientador(a): Prof.a Dra. Aline Nonato de Sousa.

GUARABIRA, PB

2023

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECA DO IFPB - GUARABIRA

R672h Rocha, Maria Luiza Gomes da
 Há vagas: o mercado de trabalho para homossexuais no Brasil / Maria
 Luiza Gomes da Rocha.- Guarabira, 2023.
 19 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Tecnólogo em Gestão Comercial). –
Instituto Federal da Paraíba, Campus Guarabira, 2023.

"Orientação: Prof.a Dra. Aline Nonato de Sousa."

Referências.

1. Gestão Comercial. 2. Mercado de Trabalho. 3. Preconceito. I. Título.

CDU 331.5(0.067)

MARIA LUIZA GOMES DA ROCHA

HÁ VAGAS: O MERCADO DE TRABALHO PARA HOMOSSEXUAIS NO BRASIL

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Coordenação do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Comercial do Instituto Federal da Paraíba – Campus Guarabira, como requisito obrigatório para a obtenção do título de Tecnólogo em Gestão Comercial.

Defendida em: 10 /07/2023.

BANCA EXAMINADORA

Aline Nonato de Sousa

Profa. Dra. Aline Nonato de Sousa (IFPB)
Orientadora

Documento assinado digitalmente

gov.br

JOHNATAN FERREIRA MARQUES DO VALE

Data: 17/08/2023 14:07:42-0300

Verifique em <https://validar.itl.gov.br>

Prof. Dr. Johnatan Ferreira Marques do Vale
Membro Examinador Interno

Bruna Tavares Bacalá

Profa. Ma. Bruna Tavares Bacalá
Membro Examinador Externo

AGRADECIMENTO

Agradeço primeiramente a Deus por ter me sustentado e me dado sabedoria para até aqui chegar e ter me proporcionado vivenciar esse momento.

Dedico esse presente trabalho a meus pais que não me deixaram desistir nem um segundo se quer.

Dedico também ao meu parceiro de vida, meu noivo que me deu todo apoio, auxílio e ajuda que precisei para concluir essa jornada e por nunca ter me deixado desistir.

Dedico aos meus dois amigos que o curso me apresentou e que nossa amizade vai além da faculdade, vai pra vida toda, Lucas, Raniery, dedico esse momento em especial a vocês que sempre me apoiaram, me instruíram, me incentivaram e fizeram dos dias mais difíceis se tornarem os mais fáceis. Vocês foram essenciais e sem vocês essa jornada não teria sido igual.

Agradeço a todos de uma forma geral, que contribuíram para essa pesquisa, aos autores, e em específico minha orientadora Aline, que não me deixou desistir e esteve sempre ali, que me deu toda confiança para até aqui chegar, obrigada por toda paciência para comigo.

RESUMO

Este estudo teve como objetivo evidenciar as dificuldades enfrentadas pelos homossexuais no mercado de trabalho e como as empresas lidam e fazem para incluir essa comunidade em seu campo de atuação. Realizou-se uma revisão integrativa da literatura, tendo como foco a análise de trabalhos científicos, efetuando uma avaliação crítica dos estudos com base no objetivo proposto. Foram categorizadas como dificuldades enfrentadas pelos homossexuais no mercado de trabalho: o preconceito e discriminação; acerca de como as empresas lidam para incluir os homossexuais no mercado de trabalho, observou-se que algumas empresas de fato buscam a inclusão destes no âmbito laboral, embora existam empresas que expressão a inclusão, porém, em seu cotidiano não promovem ações buscando este objetivo. Conclui-se que, fatores como o preconceito e até mesmo a marginalização dos homossexuais contribuem para dificultar o acesso ao mercado de trabalho, porém, constata-se que a promoção de um ambiente equitativo e livre destes fatores supracitados, é essencial para a manutenção da inclusão desta população no âmbito do trabalho formal.

Palavras-chave: Mercado de Trabalho; Homossexuais; Preconceito; Discriminação.

ABSTRACT

This study aimed to highlight the difficulties faced by homosexuals in the labor market and how companies deal with and do to include this community in their field of action. An integrative literature review was carried out, focusing on the analysis of scientific works, performing a critical evaluation of the studies based on the proposed objective. They were categorized as difficulties faced by homosexuals in the labor market: prejudice and discrimination; about how companies deal with including homosexuals in the labor market, it was observed that some companies actually seek to include them in the workplace, although there are companies that express inclusion, however, in their daily lives they do not promote actions seeking this objective. It is concluded that factors such as prejudice and even the marginalization of homosexuals contribute to hindering access to the labor market, however, it appears that the promotion of an equitable environment free of these aforementioned factors is essential for maintaining the inclusion of this population in the scope of formal work.

Key Words: Job market; Homosexuals; Prejudice; Discrimination.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	9
2.1 A HISTÓRIA DA COMUNIDADE HOMOSSEXUAL	9
2.2. A INTOLERÂNCIA COM A COMUNIDADE HOMOSSEXUAL.....	10
2.3. O MERCADO DE TRABALHO E OS HOMOSSEXUAIS	10
3 METODOLOGIA.....	11
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO	11
5 CONCLUSÕES OU CONSIDERAÇÕES FINAIS	16
REFERÊNCIAS	17

1 INTRODUÇÃO

Discriminações relacionadas a questões de gênero, raça/etnicidade, corpo, idade, condição físico-mental, classe, origem (social, geográfica, etc.), práticas e desejos afetivo-sexuais, dentre outras, são “naturalizadas” nas relações sociais regidas historicamente por aspectos culturais, políticos e sociais que orquestram normas e regras para a padronização dos corpos e suas práticas na sociabilidade capitalista. Os grupos que compõe os homossexuais estão em constante tentativa de posicionamento por igualdade, principalmente, no mercado de trabalho, visto que há muito preconceito, discriminação e também a marginalização dessa população (BORGES, 2021).

Segundo Bandeira (2021), a história da comunidade homossexual é caracterizada por buscar a igualdade e a inclusão no mercado de trabalho, sem quaisquer discriminações. Em busca de colaborar com os objetivos dessa comunidade foi implantado em 2004 o programa federal “Brasil sem Homofobia”, com a intenção de promover ações para inserção desse grupo no mercado de trabalho (BRASIL, 2004). No entanto, nota-se que tal ato foi inviável, visto que a discriminação no âmbito profissional permanece na vida das pessoas que compõem a comunidade homossexual (CHEFER, 2023).

Em uma pesquisa realizada em 14 estados brasileiros, foram entrevistados 230 trabalhadores da comunidade homossexual que atuam em diferentes áreas. Essa pesquisa revelou que, aproximadamente, 40% desses funcionários já haviam vivenciado alguma discriminação, seja pelos seus superiores, por parceiros de trabalho ou até mesmo por clientes (EXAME, 2015).

Em 2015 a empresa de recrutamento e seleção, Enlancers, entrevistou cerca de 10 mil empregadores de todo o país. Foi constatado que 7% das empresas entrevistadas não admitem homossexuais em circunstância alguma, por não querer ou pelo receio de associar a imagem das empresas a essa comunidade. O estudo também evidenciou que 11% dos recrutadores entrevistados afirmaram que a escolhiam homossexuais apenas se esses candidatos(as) não alcançassem um cargo de visibilidade considerável ou hierárquico dentro da empresa (G1, 2015).

Apesar do preconceito e a discriminação contra a população homossexual não ser algo exclusivo do modo de produção capitalista, é preciso destacar que esse modo de produção se apropria de parâmetros específicos de opressões direcionadas às reconhecidas “minorias sociais” para justificar a sobreposição de determinada classe sobre outra, desta forma isso não difere do modo como o sistema capitalista busca “desvalorizar” e não legitimar a orientação

sexual e/ou identidade de gênero que diferem dos padrões heteronormativos a partir da homofobia, transfobia, sexismo, racismo e etc (FREITAS, 2018).

Estudos que enfatizam a inclusão dessa comunidade no mercado de trabalho são relevantes, pois é a partir deles uma conscientização da sociedade é gerada. Desta forma, o objetivo geral desse trabalho é descrever o mercado trabalho para as pessoas homossexuais. E como objetivos específicos iremos evidenciar os desafios que essa comunidade enfrenta para serem inclusas no mercado trabalhista e enfatizar o que e como as empresas lidam e fazem para incluir essa comunidade em seu campo de atuação.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 A HISTÓRIA DA COMUNIDADE HOMOSSEXUAL

No final do século XX iniciou-se na Europa o movimento que defendia os direitos da comunidade homossexual. O principal objetivo era que não houvesse criminalização das pessoas homossexuais e pelo reconhecimento dos direitos civis dessa comunidade (FERRARI, 2003). No entanto, até os dias atuais essas pessoas são alvos de práticas como, torturas, violência e discriminação no meio da sociedade (STOODI, 2020).

Em 28 de junho de 1969 ocorreu o marco na história dos homossexuais. Nesse dia houve a revolta dessa comunidade contra as arbitrárias revistas policiais no Bar Stonewall, em Nova Iorque. No primeiro aniversário da rebelião, 10 mil homossexuais, provenientes de todos os estados norte-americanos marcharam sobre as ruas de Nova Iorque, demonstrando que estavam dispostos a seguir lutando pelos seus direitos, desde então essa data, 28 de junho, é considerado o Dia Internacional do Orgulho LGBT (REIS, 2007).

A partir desse fato houve a revolução da comunidade em questão, uma vez que proporcionou uma nova visão sobre o movimento e possibilitou as conquistas atuais. É sempre válido lembrar que tudo que foi conquistado até hoje foi resultado de muitas lutas e mortes que ocorreram e ainda ocorrem (BORGES, 2021).

Em meio as lutas pela redemocratização no Brasil, é criado, em 1978 na cidade de São Paulo, o Grupo de Afirmação Homossexual SOMOS, inicialmente, chamado de Núcleo de Ação pelos Direitos dos Homossexuais (GREEN, 2000). Esse grupo marca a origem do movimento LGBT no Brasil que, era composto, principalmente, por homens gays. Ainda é válido, ressaltar que esse grupo também foi necessário para a união de vários movimentos sociais da época, fazendo com que as pessoas tivessem uma visão diferente do movimento (CONDE, 2004).

2.2. A INTOLERÂNCIA COM A COMUNIDADE HOMOSSEXUAL

A discriminação com a comunidade homossexual é uma questão estrutural, fundada na formação cultural e educacional da sociedade, cujos valores de normalidade/anormalidade são formados por meio da construção de questões históricas. Baseados em filosofias religiosas, como a judaico-cristã, os valores culturais que regem as normas de gênero e sexualidade são definidos a partir de uma visão binária (macho/fêmea) e heteronormativa/reprodutiva, ou seja, que considera o coito entre um homem e uma mulher com o objetivo de procriação o único modelo adequado (CAMPELO et. al., 2022).

Assim, por terem imagens em desacordo aos padrões normativos impostos, os LGBTQUIA+ são frequentemente marginalizadas e seus direitos são negados devido à sua identidade de gênero. (FIGUEIREDO, 2008).

O Brasil é um dos países que tem um dos maiores índices de violência letal contra a população homossexual (FERNANDES, 2013). A cada 20 horas uma pessoa da comunidade homossexual é brutalmente assassinada ou até mesmo chega a se suicidar por se encontrar em uma posição desfavorável, constrangedora ou até mesmo vítima de preconceito e homofobia. (MICHELS et. al., 2019).

2.3. O MERCADO DE TRABALHO E OS HOMOSSEXUAIS

É de suma importância que a gestão das empresas trabalhe sobre a diversidade e sobre o respeito e igualdade dentro do âmbito profissional, para que assim compreendessem que o âmbito de trabalho pode refletir a sociedade. Uma vez que as admissões para as pessoas homossexuais são dificilmente visíveis nas empresas e não vai muito além da teoria (SIQUEIRA, 2015).

De acordo com Dias e Bernardineli (2016), candidatos ao mercado de trabalho, pertencentes a comunidade homossexual, geralmente sofrem preconceito desde o momento de sua contratação, onde os tais são eliminados ainda nas seleções preliminares em decorrência de sua aparência ou pelo nome não condizer com sua aparência física. Ainda quando conseguem uma vaga de emprego, os mesmos ainda precisam lidar, muitas vezes, com brincadeiras maliciosas dos colegas de trabalho e inclusive de superiores hierárquicos.

No Brasil, apesar do trabalho ser considerado um direito social segundo Brasil (1988), o emprego formal não faz parte da vida da população homossexual, justamente pelo fato de ainda existir um alto índice de preconceito com essa comunidade. Entretanto, segundo Maria (2020), ainda que em número reduzido, pessoas da comunidade homossexual tendem a ser

admitidas em centrais de telemarketing. Todavia, a autora esclarece que essa inclusão no mercado de trabalho ocorre geralmente devido ao modo de trabalho ser indireto, ou seja, o contato com os clientes não ocorre de forma presencial, mas, por meio de ligações telefônicas, sendo assim evitando contatos físicos com os clientes (MARIA, 2020).

3 METODOLOGIA

Esse trabalho foi realizado com base em uma revisão integrativa literária, tendo como foco a análise de trabalhos científicos, efetuando uma avaliação crítica dos estudos com base no objetivo proposto.

Foram incluídos artigos publicados na língua inglesa e portuguesa. Com acessibilidade de textos completos nas respectivas bases de dados; sendo deletados trabalhos acadêmicos e pesquisas publicadas em anais de congressos ou conferências. É válido ressaltar que será adotada a sigla LGBT para a seleção dos artigos, lembrando que, a literatura vigente ainda não inclui a sigla LGBTQIA+, utilizada como referência a todas as identidades.

A pesquisa foi feita às bases de dados sendo realizada por meio do acesso remoto da Comunidade Acadêmica Federada (CAFe), acessível através do Portal de Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior CAPES/MEC, recurso destinado apenas para docentes e graduandos de instituições de ensino superior, que possibilita o acesso livre a documentos em todas as áreas do conhecimento para fins de pesquisas acadêmicas, como, também, por meio da plataforma Google Acadêmico, mecanismo virtual de pesquisa livremente acessível que organiza e lista textos completos ou metadados da literatura acadêmica em uma extensa variedade de formatos de publicação.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Buscando sintetizar os resultados encontrados nos estudos selecionados, foi elaborada a tabela 1 que apresenta a caracterização conforme seus códigos, ano e local de publicação, metodologia, público-alvo, objetivos dos trabalhos e resultados encontrados.

Tabela 1 – Caracterização dos estudos analisados:

Código do Artigo/ Autor	Ano/ País	Metodologia	Público-alvo	Objetivo	Resultado
A1 DE MENEZES, M. S; DE OLIVEIRA, A. C; NASCIMENTO, A. P. L., 2018.	2018, Brasil.	Revisão bibliográfica.	População LGBTQIA+	Problematizar a trajetória de preconceito e discriminação que marca o cotidiano da comunidade LGBT.	Foi identificado que a população LGBTQIA+ vivência constantes situações preconceituosas e discriminatórias que ocorre desde seu processo de inserção, permanência, demissão e pós demissão do ambiente laboral.
A2 SILVA, A; FONSECA, A. G; COSTA, A; SOUZA, B; NASCIMENTO, J. W; SANTOS, L; SOARES, M. V; MACHADO, A. L, 2021.	2021, Brasil.	Revisão bibliográfica.	População LGBTQIA+	Investigar as barreiras e potencialidades que a população LGBTQIA+ encontra para o acesso e permanência no mercado de trabalho.	Foram encontradas como dificuldades para o acesso e permanência deles o preconceito vivenciado por eles, e na potencialidade os avanços nas leis antidiscriminatórias, a preocupação quanto a diversificação no mercado de trabalho

					aliado as novas políticas.
A3 BORGES, R. D. H. A., 2021.	2021, Brasil.	Revisão bibliográfica.	População LGBTQIA+	Discutir com que essa matriz do mercado de trabalho passe a promover a inclusão de pessoas LGBTQIA+ no ramo e mostrar valores como respeito e diversidade e ética.	Algumas empresas estão se comprometendo a caminhar em rumo a inclusão de forma facilitada e mostrando a sociedade atual que é necessário ter uma diversidade de pessoas no ambiente de trabalho.
A4 CARRIJO, A. I. V., 2022.	2022, Brasil.	Análise de conteúdo.	População LGBTQIA+	Pontuar as percepções relacionadas a inserção da população LGBTQIA+ no mercado de trabalho.	Foi destacada que as empresas estudadas prezam muito pela imagem adequada à diversidade e a inclusão e, de certa forma até apoiam a inclusão deles em seu contexto.
A5 LEITE, Y. G. S; SOUZA, E. P; LIMA, G. B. F; MEDINA, M. E.A., 2020.	2020, Brasil.	Pesquisa mista exploratória.	População LGBTQIA+	Apresentar as diferenças de gestões nas organizações voltadas para a inclusão e diversidade de seus valores organizacionais.	Essa pesquisa feita pelo autor Ygor teve como foco identificar quais as empresas que trabalham com a inclusão e a diversidade LGBTQIA+ no polo

					<p>industrial de Manaus, e através de relatos pode-se perceber que as organizações querem mostrar algo que não condiz com a realidade, outras já procuram se envolver em projetos e até oficinas. Através dessa pesquisa pode-se compreender possíveis causas sobre a questão da não inclusão, foi nítido perceber a questão do preconceito e a discriminação maior são com os travestis.</p>
--	--	--	--	--	---

Os autores De Menezes et. al. (2018) do artigo A1 descrevem sobre a problemática trajetória da comunidade LGBT no meio trabalhista, observou-se que frequentemente em seu cotidiano essas pessoas enfrentam situações preconceituosas, que começam desde a inserção destes no mercado de trabalho até a sua pós-demissão. Desta forma os autores sugerem que as empresas realizem ações de enfrentamento ao preconceito, a fim de evidenciar a realidade de preconceito que a comunidade se submete em seu dia a dia. Segundo o A1, essas ações devem envolver todo o corpo da empresa, desta forma haverá o respeito e o reconhecimento da diversidade de gênero e orientação sexual, não somente por parte da gerência, mas, de todos os setores da empresa. Por fim, os autores elucidam que é função dos gestores promoverem essas ações de combate ao preconceito e que isso pode ocorrer por meio palestras ou até mesmo

relatos de pessoas homossexuais que descreveram as dificuldades e preconceitos que elas enfrentam (DE MENEZES et. al., 2018).

Os autores Silva et. al. (2021), do artigo A2 descrevem as barreiras e potencialidades que os homossexuais vivenciam. Segundo o estudo a maior dificuldade dessa comunidade é o preconceito que dificulta o ingresso destes no mercado de trabalho. Os autores também relatam os avanços das leis antidiscriminatórias no combate ao preconceito com a comunidade homossexual, a preocupação quanto a diversificação no mercado de trabalho aliada as novas políticas como, também, a contribuição de grupos para formar uma sociedade mais respeitosa, justa, e que reconheça a inclusão.

No artigo A3, fica evidenciado por Borges (2021) que embora haja grande preconceito com a comunidade homossexual no mercado de trabalho, atualmente existem empresas que estão tentando se comprometer com a causa da inclusão dessa comunidade, por exemplo, o Banco do Brasil se posiciona contra a discriminação por orientação sexual e o Google mantém uma equipe formada em networking que apoiam a diversidade e a inclusão nas empresas. O Grupo Fleury em seu código de conduta também possui um posicionamento contra a questão de preconceito por orientação sexual, a Procter & Gamble (P&G) e o Walmart, em seus sites realizam um posicionamento de valorização, onde há a publicação da sua política de não discriminação em prol a comunidade.

Sendo assim, assumimos que há empresas que estão se comprometendo com a inclusão dessa comunidade nos campos de atuação e, estão se empenhando em mostrar para a sociedade que, nos dias atuais é importante ter uma equipe bem diversificada e habilidosa independente da sua sexualidade. Todavia, ainda é notável a dificuldade em superar e renunciar à cultura heteronormativa.

Na pesquisa A4, Carrijo (2022) evidenciou que a empresa Algar obteve dados otimistas e positivos após a inclusão dos homossexuais nas empresas de todo o grupo. É notável que quando as pessoas da comunidade homossexual estão em um ambiente de trabalho mais receptivo e harmônico elas conseguem ampliar seus ciclos de amizade com outros funcionários e ter um contato maior com eles. E como resultado disso, esse funcionário por sua vez acaba rendendo mais seu trabalho e mostrando satisfação, sendo assim fazendo com que a empresa cresça cada vez mais em equipe (MASCARENHAS, 2008).

Quando uma determinada empresa resolve aderir a política de inclusão das pessoas homossexuais, eles atraem para si muitos pontos positivos e até mesmo benefícios, dentre eles, ganhos diretos nos funcionários, um desempenho maior e na motivação da equipe, o bem estar deles, sendo assim aumentando o rendimento direto da empresa, como o aumento de clientes,

ideias criativas, tendo em vista que eles só têm a agregar no âmbito profissional. A empresa Cloverpop evidenciou que conforme que a equipe vai crescendo e aumentando sua diversidade, eles vão ganhando melhorias em decisões de até 87% (BANDEIRA, 2020).

A pesquisa A5, elaborada por Leite et. al. (2020), apontou que em Manaus, infelizmente, o mercado de trabalho ainda é muito preconceituoso com a comunidade homossexuais, principalmente, com os travestis. Os autores afirmam que algumas empresas querem evidenciar uma realidade diferente do seu real cotidiano, visto que, mediante a pesquisa, notou-se que diante de alguns relatos de funcionários, algumas das empresas tentam mostrar algo que elas não seguem no seu dia a dia, ou seja, externamente falam que apoiam a causa, que abraçam a inclusão da comunidade no meio trabalhista, no entanto, na realidade não possuem ações de apoio a causa no combate ao preconceito. Há uma grande assintonia entre as políticas de diversidade e o real cotidiano da comunidade homossexual nas organizações (SIQUEIRA, 2015). Nesse sentido, é de extrema importância que esses estabelecimentos possuam uma cultura organizacional para os homossexuais, tendo em vista que políticas de diversidade nem sempre irão garantir que a discriminação não aconteça no cotidiano de um homossexual.

5 CONCLUSÕES OU CONSIDERAÇÕES FINAIS

Durante essa pesquisa, foi notório perceber a grande dificuldade enfrentada pela comunidade homossexual em relação ao mercado de trabalho. As pesquisas analisadas descrevem o quão difícil é para um homossexual obter sucesso no âmbito profissional. Além disso, os estudos destacam na maioria das vezes a conquista de uma pessoa dessa comunidade é seguida de várias atitudes preconceituosas e discriminatórias de funcionários e clientes.

Destacou-se na pesquisa que uma das principais causas que dificultam o acesso dos homossexuais no mercado de trabalho é o preconceito que advém da cultura heteronormativa. Todavia, pode-se observar que quando há a contratação destes, a empresa só tem a crescer pois muitas das vezes eles tem uma ótima qualificação e muito a agregar a instituição.

Ademais, com base em nossos resultados fica evidenciado que as empresas deveriam aderir a nova política de diversidade como, também, uma nova cultura organizacional, visando aceitar a inclusão de homossexuais em suas empresas. Tal fato pode ocorrer por meio do fornecimento de treinamentos e palestras que irão permitir as pessoas compreendam que todos os seres humanos possuem muitas qualificações que vão além da sua sexualidade. Dessa forma, todos os envolvidos serão beneficiados: a comunidade homossexual irá obter seu reconhecimento e respeito no ambiente organizacional e as empresas se tornaram destaques no mercado devido a promoção da inclusão social.

REFERÊNCIAS

BANDEIRA, Amanda Edom. **Open door: uma plataforma web para inclusão LGBTQIA+ no mercado de trabalho**. 2020.

BANDEIRA, Iara Danielle Ferreira. **Diversidade sexual na educação básica: um estudo sobre estratégias para inserção das temáticas no cotidiano escolar**. 2021.

BORGES, Roberth Dannylo Horácio de Araújo et al. **A inclusão LGBTQIA+ no mercado de trabalho**. 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Congresso Nacional, 1988.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Brasil Sem Homofobia: Programa de combate à violência e à discriminação contra GLTB e promoção da cidadania homossexual**. Conselho Nacional de Combate à Discriminação. Brasília: Ministério da Saúde, 2004.

CAMPELO, Arandi Maciel; FELICIANO, Erivaldo Silva; DA PENHA, Kathiane Moreira. **INCLUSÃO SOCIAL: DESAFIOS DE PESSOAS TRANSGÊNERO NO AMBIENTE DE TRABALHO**. 2022.

CARRIJO, Ana Isa Vilarinho. **A inclusão da comunidade LGBTQIA+ nas empresas privadas: percepções a partir das redes sociais do grupo Algar**. 2022.

CHEFER, Lucas Bernardes; DE SOUZA LIMA, Mônica. **A INCLUSÃO DO GRUPO LGBTQIA+ NAS CORPORAÇÕES**. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, v. 9, n. 6, p. 818-833, 2023.

CONDE, Michelle Franco Conde. **O Movimento Homossexual Brasileiro: sua trajetória e seu papel na ampliação do exercício da cidadania**. 2004.

DIAS, Jossiani Augusta Honório; BERNARDINELI, Muriana Carrilho. **O transexual e o direito de acesso ao mercado de trabalho: do preconceito à ausência de oportunidades**. Revista de Gênero, Sexualidade e Direito, v. 2, n. 2, p. 243-259, 2016.

DE MENEZES, Moisés Santos; DE OLIVEIRA, Antônio Carlos; NASCIMENTO, Ana Paula Leite. **LGBT e mercado de trabalho: uma trajetória de preconceitos e discriminações**. 2018.

EXAME, 2015. **40% dos profissionais LGBT já sofreram discriminação no trabalho, diz estudo**. Disponível em: <https://www.exame.com/carreira/40-dos-profissionais-lgbt-ja-sofreram-discriminacao-no-trabalho-diz-estudo/>. Acesso em: 12 dezembro 2022.

FERNANDES, Felipe Bruno Martins. **Assassinatos de travestis e "pais de santo" no Brasil: homofobia, transfobia e intolerância religiosa**. Saúde em Debate, v. 37, p. 485-492, 2013.

FERRARI, Anderson. **"Esses alunos desumanos": a construção das identidades homossexuais na escola.** Educação & Realidade, v. 28, n. 1, 2003.

FIGUEIREDO, A. R. **Se pudesse ressurgir eu viria como o vento. Das narrativas da dor: um estudo sobre corporalidade e emoções na experiência da travestilidade.** 2008. 248f. Dissertação (Programa de Pós-Graduação em Antropologia), Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2008.

FREITAS, Larissa Rios. **Da homofobia sem homofóbicos à criminalização contra a comunidade LGBT: opressões que atravessam o livre exercício da sexualidade.** 2018.

G1, 2015. **1 em cada 5 empresas não contrataria homossexuais, diz estudo.** Disponível em: <https://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2015/05/1-em-cada-5-empresas-nao-contrataria-homossexuais-diz-estudo.html> Acesso em: 12 dezembro 2022.

GREEN, James N. **Mais amor e mais tesão: A construção de um movimento de gays, lésbicas e travestis.** Cadernos Pagu. Revista semestral do Núcleo de Estudos de Gênero – Pagu. Campinas, n. 15, 2000.

LEITE, Ygor Geann dos Santos et al. **Levantamento estatístico e análise social da inclusão LGBT no mercado de trabalho no polo industrial de Manaus.** 2020.

MARIA, Vanessa Andriani. **LGBT's: Análise do Cenário Laboral e da Atuação destas Minorias nas Organizações.** Portal Conteúdo Jurídico, 2020. Disponível em: <https://www.conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/54923/lgbt-s-anlise-do-cenrio-laboral-e-da-atuao-destas-minorias-nas-organizaes>. Acesso em: 28 junho 2023.

MASCARENHAS, A. O. **Gestão estratégica de pessoas: evolução, teoria e crítica.** Cengage Learning, São Paulo, 2008.

MICHELS, E.; MOTT, L.; PAULINHO, E. M. **Mortes violentas de LGBT+ no Brasil relatório - 2018.** Grupo Gay da Bahia, 2019. Disponível em: <https://grupogaydabahia.com.br/2019/01/26/estudo-conta-420-crimes-contra-lgbt-em2018/>. Acesso em: 27 junho 2023.

REIS, Toni. O movimento homossexual. **Homossexualidade e educação sexual: construindo o respeito à diversidade.** Londrina: EdUEL, p. 101-102, 2007.

SILVA, Alice et al. **Acesso e permanência da população LGBT no mercado de trabalho: revisão integrativa.** Conjecturas, v. 21, n. 4, p. 663-676, 2021.

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

STOODI, 2020. **Movimento LGBT: o que é, história e muito mais.** Disponível em: <https://www.stoodi.com.br/blog/atualidades/movimento-lgbt-o-quee/#:~:text=Sempre%20enfrentando%20ondas%20de%20preconceito,diversos20setores%20da%20sociedade%20civil>. Acesso em: 12 dezembro 2022.