

Diversidade LGBTI+ e inclusão no ambiente corporativo: Uma revisão da literatura

LGBTI+ diversity and inclusion in the corporate environment: A review of the literature

Valquíria da Silva Vieira¹, Flaviane da Silva Assompção²

Como citar esse artigo. VIEIRA, VS. ASSOMPÇÃO, FS. Diversidade LGBTI+ e Inclusão no Ambiente Corporativo:

Uma Revisão da Literatura. *Mosaico - Revista Multidisciplinar de Humanidades*, Vassouras, v. 16, n. 2, p. 210-218, mai./ago. 2025.



Resumo

Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgêneros, Intersexuais, dentre outros, (LGBTI+) sofrem exclusão e violência, o que se verifica também no ambiente corporativo, em que são necessárias iniciativas para a inclusão. Este trabalho tem o objetivo de analisar as iniciativas de inclusão LGBTI+ a partir de uma revisão integrativa da literatura, com uma análise dos trabalhos identificados sobre o tema nos repositórios Portal de Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), na Scientific Electronic Library Online (SciELO), no Catálogo de Teses e Dissertações da CAPES e na Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD), tendo como marco temporal os últimos 05 (cinco) anos, com vista a se analisar a produção mais atualizada, seus objetivos e resultados. Os resultados identificados apontaram que é escassa a produção acadêmica; que há iniciativas incipientes para incluir a população LGBTI+; que há divulgação limitada, nos relatórios de sustentabilidade, das práticas adotadas pelas empresas; que transexuais e travestis enfrentam vulnerabilidade acentuada porque, apesar das políticas de diversidade implementadas por grandes empresas, essas ações são muitas vezes simbólicas, limitadas e concentradas nos grandes centros urbanos, dificultando o acesso de quem vive em regiões periféricas ou do interior; e que há escassez de diversidade e a necessidade de inclusão em diversas áreas do mercado corporativo, empresarial ou organizacional. Por fim, reconhecer a igualdade e fomentar oportunidades é indispensável para a superação das desigualdades.

Palavras-chave: LGBTI+; Trabalho formal; Inclusão; Empresas e organizações; Revisão de literatura.

Nota da Editora. Os artigos publicados na Revista Mosaico são de responsabilidade de seus autores. As informações neles contidas, bem como as opiniões emitidas, não representam pontos de vista da Universidade de Vassouras ou de suas Revistas.

Abstract

Lesbians, Gays, Bisexuals, Transgenders, Intersex, people, (LGBTI+) suffer exclusion and violence, which is also true in the corporate environment, where initiatives for inclusion are necessary. This work aims to analyze LGBTI+ inclusion initiatives based on an integrative literature review, with an analysis of the works identified on the subject in the repositories Portal de Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), in the Scientific Electronic Library Online (SciELO), in the CAPES Catalog of Theses and Dissertations and in the Brazilian Digital Library of Theses and Dissertations (BDTD), taking as a time frame the last 05 (five) years, in order to analyze the most up-to-date production, its objectives and results. The results identified indicated that academic production is scarce; that there are incipient initiatives to include the LGBTI+ population; that there is limited disclosure, in sustainability reports, of the practices adopted by companies; that transsexuals and travestites face heightened vulnerability because, despite the diversity policies implemented by large companies, these actions are often symbolic, limited and concentrated in large urban centers, making access difficult for those living in peripheral or inland regions; and that there is a lack of diversity and the need for inclusion in various areas of the corporate, business or organizational market. Finally, recognizing equality and fostering opportunities is essential to overcoming inequalities.

Keywords: LGBTI+; formal work; inclusion; companies and organizations; literature review.

Afiliação dos autores:

¹Pós-graduanda no MBA em Administração Hospitalar da UNIVASSOURAS, Vassouras, Rio de Janeiro, Brasil.

²Mestra em Direito pela Universidade Católica de Petrópolis, Petrópolis, Rio de Janeiro, Brasil.

E-mail de correspondência: valquiria1486@gmail.com

Recebido em: 25/08/2024. Aceito em: 04/07/2025.

Introdução

A garantia do direito de formar uma família, buscar emprego, ser adequadamente representado, expressar afeto e defender a diversidade humana em qualquer ambiente e situação é um desafio para pessoas lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais, intersexo e de outras designações, englobadas na sigla LGBTI+ (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgêneros, Intersexuais, dentre outros). Esses direitos são essenciais para o exercício pleno de sua cidadania e para a sua participação efetiva no mercado formal de trabalho, sobretudo no ambiente empresarial.

No entanto, o preconceito LGBTIfóbico (preconceito ou fobia em relação à população LGBTI+) muitas vezes simplifica essas questões, reduzindo-as a meras escolhas ou estilos de vida. Além disso, fomenta a exclusão e a violência, em diversas formas e ambientes. Resulta em vulnerabilidade e marginalização. Esse contexto mostra como evidente a necessidade de se reconhecer, tanto no cotidiano, quanto nos relacionamentos e nas políticas das empresas, que as pessoas LGBTI+ não possuem as mesmas oportunidades em nossa sociedade. E, relativamente ao mercado de trabalho, as empresas desempenham um importante papel, tanto no desafio, quanto na solução para a garantia de oportunidades iguais e um tratamento justo e respeitoso.

Diante desse cenário, este trabalho tem como objetivo analisar a inclusão LGBTI+ no mercado corporativo, bem como seus resultados, conforme relatados na literatura acadêmica mais atualizada. Portanto, este é o objetivo do presente trabalho, que se baseia em uma pesquisa exploratória e se utiliza de uma metodologia de revisão integrativa da literatura.

Há especial relevância no tema, que é pauta de discussão internacional, adotada no Brasil, para entes públicos e privados.

A respeito, importa consignar que em 2012 foi realizada a Conferência das Nações Unidas sobre Desenvolvimento Sustentável, no Rio de Janeiro, conhecida como “Rio+20”, que culminou no documento intitulado “O Futuro que Queremos”, que lançou as bases para os países-membros da Organização das Nações Unidas (ONU) construírem, de forma coletiva, um conjunto de objetivos e metas voltadas para o desenvolvimento sustentável, que passaram a vigorar no período pós-2015.

O processo de elaboração teve duração de pouco mais de dois anos e, em Setembro de 2015, as 193 delegações integrantes da Assembleia Geral da ONU – incluída a do Brasil – assinaram o documento intitulado “Transformando Nossa Mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável”, também conhecido como Agenda 2030, com 17 (dezessete) objetivos chamados de “Objetivos de Desenvolvimento Sustentável” (ODS), que a partir de 1º de janeiro de 2016 passaram a orientar as decisões tomadas por todos os países, ao longo dos 15 anos seguintes.

Dentre esses está o objetivo 10: “Reducir a desigualdade dentro dos países e entre eles”. Relativos a esse ODS, destacam-se os seguintes tópicos: “10.2 Até 2030, empoderar e promover a inclusão social, econômica e política de todos, independentemente da idade, gênero, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição econômica ou outra”, “10.3 Garantir a igualdade de oportunidades e reduzir as desigualdades de resultados, inclusive por meio da eliminação de leis, políticas e práticas discriminatórias e da promoção de legislação, políticas e ações adequadas a este respeito.”, e “10.4 Adotar políticas, especialmente fiscal, salarial e de proteção social, e alcançar progressivamente uma maior igualdade.”

Embora a Agenda 2030 não faça expressa menção à população LGBTI+, parece existir consenso entre estudiosos da necessidade de interpretação de sua inclusão, para a efetiva e exitosa concretização. Para ampliar essa visão, o Escritório do Alto Comissariado para Direitos Humanos lançou, em 2013, a campanha educativa “Livres e Iguais” que objetiva mobilizar a pauta dos direitos LGBTI+ nas diferentes ações das instituições da ONU e conscientizar as sociedades. Essas e outras iniciativas ratificam o entendimento de que, sem tornar a população LGBTI+ parte do planejamento e políticas públicas dos Estados, as metas expressas nos ODS não poderão ser atingidas até 2030.

Diante de todo esse contexto, revela-se atual e relevante o tema proposto. Ademais, o estudo

agregará à instituição e ao meio acadêmico, haja vista tratar de um recorte pouco explorado, de interesse da coletividade e que se correlaciona com o programa de pós-graduação para o qual é apresentado.

Revisão da literatura

Metodologia e Descrição dos Dados

Para iniciar uma imersão no tema previamente delimitado, foi conduzida uma pesquisa exploratória. Esta pesquisa foi realizada através de uma revisão integrativa da literatura, focada em produções em língua portuguesa. O objetivo foi o de identificar e sistematizar as contribuições teóricas e os resultados de estudos realizados na área em questão, além de realizar uma análise crítica das informações coletadas (Gil, 2019). A revisão integrativa é uma abordagem que permite determinar o conhecimento atual sobre tema específico. Ela é conduzida de forma a identificar, analisar e sintetizar resultados de estudos independentes sobre o mesmo assunto, o que ajuda na identificação de lacunas e promove uma reflexão crítica (Souza; Silva; Carvalho, 2010).

Definiu-se o tema “diversidade e inclusão LGBTI+ nas empresas e organizações” e o objetivo da pesquisa “analisar a inclusão LGBTI+ e seus resultados no mercado corporativo”.

Realizou-se uma revisão da literatura nos repositórios Portal de Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), na *Scientific Electronic Library Online* (SciELO), no Catálogo de Teses e Dissertações da CAPES e na Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD), tendo como marco temporal os últimos 05 (cinco) anos, com vista a se analisar a produção mais atualizada. Realizou-se uma análise dos trabalhos identificados e, ao final, foram descritos seus objetivos e resultados.

Estabeleceu-se como critérios de pesquisa as palavras-chave: “inclusão lgbti+” e “práticas”; “inclusão lgbti+” e “empresas”; e “inclusão lgbti+” e “organizações”. Após foram pesquisados e analisados trabalhos de naturezas diversas, disponibilizados *on-line* e gratuitamente, no idioma português, do período compreendido entre 2019 e junho de 2024 (data em que a pesquisa foi realizada). Os resultados foram analisados através da leitura de seus títulos e resumos. Nessa etapa, foram excluídos os trabalhos duplicados, ou seja, aqueles que foram identificados em mais de uma das bases de dados ou quando da busca através de palavras-chave diversas. Posteriormente, foram excluídos os trabalhos não diretamente relacionados com a temática. Por fim, os trabalhos selecionados foram analisados e lidos integralmente, exceto as monografias, dissertações e teses, cuja leitura se limitou ao resumo, introdução, parte de resultados e considerações finais ou conclusão.

A coleta de produções científicas, conforme os métodos e critérios ora apresentados, retornou os seguintes resultados: 01 (uma) tese, 02 (duas) dissertações, 01 (uma) monografia e 01 (um) artigo.

Análise dos Resultados

Os resultados da pesquisa sintetizam o estado da arte e demonstram a forma como a literatura acadêmica dispõe sobre inclusão LGBTI+ nas empresas e organizações; se fala e o que fala sobre seus resultados.

Foram identificados, selecionados e analisados os seguintes trabalhos, correlacionados com o tema:

Tabela 1. Resultado da revisão

TIPO	TÍTULO	AUTOR (ES)	ANO
Dissertação	A inclusão de pessoas LGBTI+ no mercado de trabalho do turismo	Lucas Lisboa Masiero	2023
Artigo	A divulgação de práticas corporativas voltadas para a inclusão da população LGBTI	Beatriz de Araújo Régio, Rafael Vieira de Alencar e Marcelle Colares Oliveira	2022
Tese	As travestis e mulheres transexuais no mundo do trabalho: Um estudo a partir da experiência das trabalhadoras trans e de aliadas e aliados na área de consultoria e gestão da diversidade	Maurício Donavan Rodrigues Paniza	2021
Dissertação	O Direito do Trabalho como instrumento de inclusão social das minorias e de grupos vulneráveis	Marília Lustosa Ferreira	2020
Monografia	Diversidade e inclusão: cultura e percepção em empresas de T.I.	Natália Pinheiro Ramos de Souza	2019

Fonte. Autoria própria

Os trabalhos listados estão adiante sintetizados.

Masiero (2023), em sua dissertação, buscou analisar políticas de inclusão de empresas através de um levantamento de instituições que se apresentam como apoiadoras de pessoas LGBTI+ e que são associadas à Câmara de Comércio e Turismo LGBT. Utilizou-se de metodologia qualitativa, com pesquisa bibliográfica, documental e entrevista com questionário aberto. Como resultado, identificou que as empresas possuem algumas ações de inclusão como grupos de afinidade e canais de denúncia estruturados que possibilitam maior inclusão de pessoas LGBTI+; mas que existem muitas outras políticas ainda não aplicadas, em especial, para pessoas transgêneros.

Em seu artigo, Régio, Alencar e Oliveira (2022) tiveram como objetivo verificar como e em que medida as empresas que aderiram à iniciativa internacional “Padrões de Conduta para Empresas (*Standards of Conduct for Business*)”, da Organização das Nações Unidas (ONU), estão divulgando informações referentes aos Padrões de Conduta da ONU. Realizaram um estudo sobre a divulgação social de 28 empresas sediadas no Brasil que aderiram a essa iniciativa, com a hipótese de que as empresas signatárias dos padrões de conduta teriam um alto nível de divulgação das informações sobre práticas voltadas para a inclusão da população LGBTI+. Verificaram que, em média, essas empresas divulgaram cerca de 22% do total de informações esperadas. Além disso, constataram que as empresas que utilizam as diretrizes da *Global Reporting Initiative* (GRI) em seus relatórios de sustentabilidade apresentaram um nível de divulgação maior, assim como as sociedades anônimas e as empresas do setor bancário.

Em sua tese, Paniza (2021) traçou como objetivo compreender as experiências das mulheres trans e travestis no ambiente de trabalho, especialmente no setor formal, em meio à emergência de políticas e práticas de diversidade e inclusão nas grandes empresas. Sua pesquisa se baseou em relatos de quatro mulheres trans e travestis trabalhadoras, em entrevistas detalhadas com vinte e quatro profissionais da área de gestão e consultoria em diversidade envolvidos em iniciativas de empregabilidade para a comunidade trans e travesti em empresas que aderiram ao Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+. Os resultados alcançados indicaram que o acesso ao mercado de trabalho formal ou a oportunidades profissionais fora do trabalho sexual é apenas um dos muitos desafios enfrentados por essas profissionais que lidam com violências e desigualdades sociais e estruturais persistentes, que culminam em subalternidade e vulnerabilidade social. E ainda, que grandes empresas e multinacionais têm implementado políticas de diversidade e inclusão com o objetivo de integrar a população trans e travesti no ambiente de trabalho formal, o que não vem repercutindo em considerável inclusão dessas trabalhadoras, requerendo ações educativas sobre diversidade, a fim de garantir um ambiente de trabalho seguro que promova sua permanência. Ademais, a pesquisa indica a necessidade de diálogo e parceria com instituições e movimentos LGBTI+ e a replicação e a ampliação de políticas de diversidade e inclusão para a população trans feminina, visto que de um modo geral as iniciativas ainda estão concentradas em grandes centros urbanos.

Em outros termos, embora grandes empresas e multinacionais tenham adotado políticas de diversidade e inclusão com o objetivo de integrar mulheres trans e travestis ao mercado formal de trabalho, a pesquisa de Paniza (2021) mostra que essas iniciativas ainda não resultaram em uma inclusão efetiva. A presença dessas trabalhadoras permanece limitada, revelando que muitas ações corporativas são mais simbólicas do que transformadoras. Além disso, a pesquisa destaca que as poucas iniciativas bem-sucedidas de inclusão da população trans e travesti estão concentradas nos grandes centros urbanos, o que agrava ainda mais a exclusão de quem vive em regiões periféricas ou interioranas. Esse cenário revela a necessidade urgente de ampliar e descentralizar as políticas de inclusão, bem como de estabelecer parcerias com instituições e movimentos LGBTI+, para garantir que os avanços não fiquem restritos a contextos específicos e elitizados.

Ferreira (2020) teve como objetivo de sua pesquisa de mestrado investigar se o Direito do Trabalho no Brasil serve de instrumento de inclusão de minorias e grupos vulneráveis na sociedade, especialmente os LGBTI+. Como metodologia, utilizou-se de pesquisa bibliográfica analítico-argumentativa, baseada em doutrinas, artigos científicos, teses, dissertações, jurisprudências, artigos de internet e periódicos relacionados ao tema. Como conclusão, a pesquisa demonstrou que o Direito do Trabalho é instrumento de inclusão social das minorias e dos grupos vulneráveis compostos pelas mulheres, negros, lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros e intersexo e pessoas com deficiência, por meio da aplicação da normatização nacional e internacional voltadas para esses grupos; pode assegurar as mesmas oportunidades de trabalho e reconhecimento às minorias e grupos vulneráveis atuando como verdadeiro instrumento social efetivo de inclusão social; e que a proteção às minorias e aos grupos vulneráveis também pode ser efetivada na perspectiva dos direitos coletivos.

Em sua monografia, Souza (2019) buscou analisar a percepção dos funcionários sobre seus ambientes de trabalho, especialmente dentro do campo de Tecnologia da Informação (T.I.), o que envolveu avaliar se o discurso sobre medidas para tornar o ambiente corporativo diverso e inclusivo se reflete na prática ou se há uma disparidade entre o que é dito e o que é feito. Além disso, também buscou entender o impacto dessas questões no bem-estar e na permanência dos funcionários nas empresas. Utilizou-se de metodologia mista – qualitativa e quantitativa, com aplicação de questionário de entrevistas. Os resultados deste estudo sugeriram que a representatividade é um fator importante para melhorar o ambiente de trabalho, porém não é o único; a simples presença de diversidade não garante os benefícios que as empresas buscam, como criatividade e inovação, nem garante um ambiente “confortável” o suficiente para que as minorias desejem permanecer e contribuir.

Como visto, a literatura acadêmica indica que há incipientes iniciativas voltadas à inclusão da população LGBTI+ no mercado empresarial, corporativo ou organizacional, tendo como fundamento

diretrizes internacionais de direitos humanos, normas brasileiras constitucionais e outros diplomas legais, especialmente o Direito do Trabalho; que há precária divulgação das práticas utilizadas pelas empresas; que travestis e transexuais estão em situação peculiar e mais vulnerabilizada; e que a escassez de diversidade e a necessidade de inclusão se dá em áreas diversas do mercado corporativo, empresarial ou organizacional, como o de Tecnologia da Informação e do Turismo. Somadas à esta realidade, o número efêmero de trabalhos temáticos e à necessidade de que exista um maior espaço de discussão e reflexão também no meio acadêmico:

Mostra-se, de igual forma, pertinente destacar que este artigo apresenta temática inédita, visto que não são encontrados, no Brasil, estudos acerca da divulgação social de práticas empresariais voltadas para a não discriminação e para a inclusão LGBTI e que utilizem as orientações da ONU e os indicadores da GRI como parâmetros. Soma-se a tal aspecto, o fato de que, a maioria das políticas públicas direcionadas a travestis e transexuais, é voltada, prioritariamente, para a prevenção de doenças e para o combate da exploração sexual, e não a políticas de inclusão educacionais e de trabalho. (Régio, Alencar e Oliveira, 2022, p. 04)

Rodrigues (2021) salienta que a carência de pesquisas voltadas para a temática e a inexistência de robustos dados que possam inferir sobre as condições de inclusão desse grupo na sociedade, prejudica sua inclusão e a redução das desigualdades. Paniza (2022) corrobora com esta visão ao apontar, que as pesquisas sobre identidade de gênero, embora muitas vezes equiparadas às de orientação sexual, constituem desafios distintos à Gestão de Pessoas e, consequentemente às possibilidades de construir espaços mais inclusivos para todos os públicos nas organizações.

Diversidade LGBTI+ e inclusão no ambiente corporativo

Segundo Gordiano (2022), diversidade engloba uma ampla gama de características individuais, como orientação sexual, gênero, idade, raça, etnia, deficiência, entre outros. Reconhece, valoriza e respeita tanto as diferenças quanto as semelhanças entre as pessoas. Embora alguns autores enfatizem aspectos específicos, como etnia e gênero, outros preferem uma abordagem mais ampla, incluindo diferenças culturais, cognitivas e sociais. No contexto da sexualidade, diversidade se refere às várias formas de expressão e identidade de gênero, influenciadas por fatores biológicos, sociológicos e culturais. Em contraste com a identidade do “homem branco, heterossexual e sem deficiências”, a diversidade se relaciona com grupos não hegemônicos e frequentemente envolve a observação de sub-representações.

Cumpre-nos esclarecer aqui, mesmo que de forma breve, a diferenciação entre sexo e gênero, de suma importância para a compreensão das discussões envolvendo identidade de gênero, orientação sexual e diversidade LGBTI+.

O conceito de sexo está atrelado aos aspectos biológicos, genitais, cromossômicos e hormonais, enquanto o de gênero indica a complexidade das relações históricas e sociais que constituem quem identificamos como homens, mulheres ou pessoas sem um gênero determinado.

O gênero é um marcador de diferenças que produz discriminação e violência em larga escala em sociedades e culturas diversas. Marcadores de diferença tendem a transformar características natas ou de conduta em estereótipos sociais, em geral de inferioridade. Relacionam-se com o contexto histórico, político e cultural de cada sociedade ou grupo e se reproduzem através de preconceitos, discriminações e diversas formas de violência (Schwarcz, 2019).

De acordo com os Princípios de Yogyakarta¹, identidade de gênero trata-se de uma profunda

¹ Um destacado grupo de especialistas em direitos humanos elaborou um documento preliminar, que foi desenvolvido, debatido e

experiência interna e individual de gênero de cada pessoa, que pode ou não coincidir com o sexo designado no nascimento. Essa experiência inclui o senso pessoal do corpo, que pode envolver modificações na aparência ou função corporal por meios médicos, cirúrgicos ou outros, bem como outras expressões de gênero, como vestimenta, modo de falar etc. Portanto, está intrinsecamente ligada à forma como cada indivíduo, de maneira única, estabelece sua relação com as expectativas sociais em torno do gênero. Dentro dessa categoria é importante compreender as identidades cisgêneras (quando a pessoa se identifica com o gênero atribuído no nascimento) e transgêneras (quando a pessoa não se identifica com o gênero atribuído), reconhecendo que essas identidades podem ou não estar alinhadas com as características sexuais biológicas. Além disso, há discussões emergentes sobre identidades não binárias, agênero ou fluidas, que destacam a necessidade de considerar uma ampla gama de formas de expressão e vivência de gênero para além dos tradicionais modelos feminino e masculino. Não menos importante, a identidade de gênero se refere ao modo como uma pessoa se define internamente, enquanto a forma como sua identidade de gênero é manifestada externamente se refere à expressão de gênero. É importante notar que a expressão de gênero de alguém nem sempre reflete sua identidade de gênero, o que significa que não podemos determinar a identidade de gênero de alguém apenas observando sua expressão de gênero (Promoção e defesa dos direitos das pessoas LGBTQIA+, 2024)

Por fim, orientação sexual diz respeito à maneira como uma pessoa comprehende seus relacionamentos afetivos ou sexuais. Não há uma única ou adequada forma de expressar a orientação sexual e existem diversas orientações, tais como homossexualidade, heterossexualidade, bissexualidade, pansexualidade, assexualidade, entre outras:

Para utilizar-se das definições internacionais, pode-se citar mais uma vez os Princípios de Yogyakarta, que trazem o seguinte: “Compreendemos orientação sexual como uma referência à capacidade de cada pessoa de ter uma profunda atração emocional, afetiva ou sexual por indivíduos de gênero diferente, do mesmo gênero ou de mais de um gênero, assim como ter relações íntimas e sexuais com essas pessoas. (Promoção e defesa dos direitos das pessoas LGBTQIA+, 2024, p. 12)

Ocorre que, mesmo no Brasil, um Estado Democrático de Direito e que não proíbe minorias de se manifestarem sobre seus ideais e desejos, o índice de violência contra LGBTI+ e de exclusão social desse grupo é um dos mais altos do mundo, havendo a necessidade de medidas para que esses abusos diminuam e essas pessoas possam ser tratadas com dignidade e igualdade de oportunidades, independente da sua identidade de gênero e orientação sexual (Ferreira, 2020).

Uma das formas de inclusão social é por meio do trabalho. Ferreira (2020) nos ensina que, embora a Constituição Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88) e a legislação de Direito do Trabalho no Brasil favoreçam a inclusão e a diversidade, bem como a proteção da parte mais vulnerável na relação trabalhista e mecanismos de elevação social desta: “(...) observa-se que há poucos estudos na doutrina sobre a inclusão social das minorias e grupos vulneráveis no mercado de trabalho e o que pode ser feito para que essa inclusão seja efetiva.” (Ferreira, 2020, pag. 02)

A situação mostra-se mais evidente e grave para parte da população LGBTI+, ainda subjugada por padrões estéticos e comportamentais, e por expectativas de estereótipos normativos impostos pela sociedade:

A enxurrada de experiências ruins que as pessoas trans vivem na tentativa de inserir no mercado formal de trabalho e a escassez de portas abertas faz com que elas sejam pressionadas a se incluir em setores econômicos de informalidade, como o trabalho sexual (Carrieri, Souza & Aguiar, 2014; Beauregard et al., 2018). Entre as indústrias mais receptivas

refinado ao longo do tempo. Após uma reunião na Universidade Gadjah Mada, em Yogyakarta, Indonésia, entre 6 e 9 de novembro de 2006, 29 renomados especialistas de 25 países, com variadas experiências e conhecimento relevante sobre questões de direitos humanos, unanimemente aprovaram os Princípios de Yogyakarta sobre a Aplicação da Legislação Internacional de Direitos Humanos em relação à Orientação Sexual e Identidade de Gênero.

às trabalhadoras trans também está a de entretenimento (Irigaray, 2012). Por isso que não basta que a legislação faça a afirmação do direito das pessoas trans e travestis ao trabalho, são necessárias estratégias que garantam que a inserção profissional das pessoas trans seja viabilizada na prática (Ozturk & Tatli, 2016). Outras estratégias de auto-inclusão das pessoas trans no mercado de trabalho incluem a adesão ao home-office, aceitando trabalhos que possam ser realizados em contexto de privacidade. Essa escolha muitas vezes deriva da experiência de estar em ambientes de trabalho presenciais no passado e que, por não poderem ter o controle de com quais pares deveriam se relacionar, experiências ruins foram inevitáveis. (Paniza, 2021, pag. 36)

Falar em diversidade nas organizações, corporações ou empresas não deve se restringir ao respeitar, mas deve envolver o aceitar diferenças e combater preconceitos. Ademais, acredita-se que empresas com representatividade têm mais chances de se destacar no mercado e alcançar melhores resultados. Em razão disso é que a gestão da diversidade é crucial para a competitividade das organizações, que tendem a se beneficiar em criatividade e inovação e ter uma redução de problemas como absenteísmo e rotatividade de funcionários (Gordiano, 2022).

Considerações finais

Ao final da pesquisa, os resultados da revisão apontam dois aspectos: um relacionado ao estado da arte e outro relacionado ao tema investigado.

No tocante ao estado da arte, concluiu-se que é escassa a produção acadêmica. A carência de trabalhos sobre a temática diversidade e inclusão LGBTI+ pode gerar a sensação de prejuízo ao resultado deste trabalho. No entanto, na ótica destas autoras trata-se de seu mais importante resultado. Isto porque, demonstra que é imperativa a ampliação de estudos específicos e o aprofundamento nas discussões no ambiente acadêmico e no próprio meio corporativo.

No tocante ao tema, a literatura acadêmica indica que há incipientes iniciativas voltadas à inclusão da população LGBTI+ no mercado empresarial, corporativo ou organizacional, tendo como fundamento diretrizes internacionais de direitos humanos, normas brasileiras constitucionais e outros diplomas legais, especialmente o Direito do Trabalho; que há precária divulgação, pelas empresas, das práticas utilizadas, que deveriam constar em seus relatórios de sustentabilidade; que travestis e transexuais estão em situação peculiar e mais vulnerabilizada, pois, embora grandes empresas venham implementando políticas de diversidade e inclusão, essas ações, frequentemente, não contemplam a complexidade das barreiras enfrentadas por essas pessoas, limitando-se a medidas simbólicas ou pontuais e há uma concentração dessas iniciativas em grandes centros urbanos, o que dificulta o acesso de travestis e transexuais que vivem em regiões periféricas ou do interior; e, por fim, que a escassez de diversidade e a necessidade de inclusão se dá em áreas diversas do mercado corporativo, empresarial ou organizacional, como o de Tecnologia da Informação e do Turismo. E, por fim, que reconhecer a igualdade e promover oportunidades para a mitigação de desigualdades é essencial e urgente.

Conflito de interesse

Os autores declaram não haver conflitos de interesse de nenhuma natureza.

Referências

- AGUIAR, Nadja Caroline Araujo de. **A inclusão das pessoas transexuais e o papel da gestão da diversidade.** 30 f. Monografia (Graduação em Administração) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2017.
- BOTELHO, Louise Lira Roedel; CUNHA, Cristiano Castro de Almeida; MACEDO, Marcelo. O método da revisão integrativa nos estudos organizacionais. **Gestão & Sociedade.** Belo Horizonte, v.5, n.11, p.121-136, 2011. Disponível em <http://www.spell.org.br/documentos/ver/10515/o-metodo-da-revisao-integrativa-nos-estudos-organizacionais> Acesso em: 20 mai. 2024.
- BRASIL, NAÇÕES UNIDAS. **Sobre o nosso trabalho para alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil.** [S. I.], 2021. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs> Acesso em: 25 nov. 2021.
- FERREIRA, Marília Lustosa. **O Direito do Trabalho como Instrumento de Inclusão Social das Minorias e de Grupos Vulneráveis.** Orientador: Rúbia Zanotelli de Alvarenga. 2020. Dissertação (Mestrado em Direito das Relações Sociais do Trabalho) - Centro Universitário do Distrito Federal - UDF, Brasília, 2020. Disponível em: <https://repositorio.up.edu.br/jspui/handle/123456789/2713>. Acesso em: 30 maio 2024.
- GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social.** 7ª. ed. São Paulo: Atlas, 2019. ISBN 978-85-970-2098-4.
- GORDIANO, Carlos Adriano Santos Gomes. Políticas de Diversidade e Inclusão LGBTQIA+ em Empresas Brasileiras: Um Olhar sobre os Relatos Integrados. **XVI Congresso ANPCONT**, Foz do Iguaçu - PR, 2022. Disponível em: https://anpccont.org.br/wp-content/uploads/2023/02/ID_275.pdf. Acesso em: 16 maio 2024.
- INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL (Brasil); FÓRUM EMPRESAS E DIREITOS LGBTI+ (BRASIL); MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (BRASIL). **Indicadores Ethos-Fórum LGBTI+ para a Promoção dos Direitos LGBTI+: Guia Temático para a Promoção dos Direitos LGBTI+.** São Paulo: [s. n.], 2021. Guia. Disponível em: https://www.ethos.org.br/wp-content/uploads/2022/09/Guia-Tematico-Ethos-LGBTI_2022-09-02.pdf. Acesso em: 2 jun. 2024.
- NUNES, Caroline Gomes Mendes. **Gestão da diversidade:** uma análise das práticas de recursos humanos de uma empresa do setor de gases industriais. 2019. 44 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) - Faculdade de Administração e Ciências Contábeis, Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2019. Disponível em: <https://app.uff.br/riuff/handle/1/11114> Acesso em: 20 maio 2024.
- PANIZA, Maurício Donavan Rodrigues. **As Travestis e Mulheres Transexuais no Mundo do Trabalho:** Um Estudo a Partir da Experiência das Trabalhadoras Trans e de Aliadas e Aliados na Área de Consultoria e Gestão da Diversidade. Orientador: Rafael Alcadipani da Silveira. 2021. Tese (Doutorado em Administração de Empresas) - Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2021. Disponível em: <https://repositorio.fgv.br/items/51315a33-8411-4075-954f-32438cb92f58>. Acesso em: 30 maio 2024.
- Promoção e defesa dos direitos das pessoas LGBTQIA+ [livro eletrônico]: volume 1 / Secretaria Nacional dos Direitos das Pessoas LGBTQIA+.** Brasília, DF: Secretaria Nacional dos Direitos das Pessoas LGBTQIA+, 2024. Disponível em: https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/lgbt/campanhas-lgbtqia/lgbtqia-cidadania/publicacoes/cardeno_lgbtqia-cidadania_vol-1_promocao-e-defesa-dos-direitos-das-pessoas-lgbtqia.pdf Acesso em: 12 jun. 2024.
- RODRIGUES, João Paulo Ribeiro. A população LGBTI e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável nos Países membros do Mercosul. **Cadernos Eletrônicos: Direito Internacional Sem Fronteiras**, Bahia, ano 2021, v. 3, ed. 1, p. 1-22, 2021. Disponível em: <https://www.cadernoseletronicosdisf.com.br/cedisf/article/view/133/63>. Acesso em: 20 maio 2024.
- SCHWARCZ, Lilia Moritz. **Sobre o Autoritarismo Brasileiro.** São Paulo: Companhia das Letras, 2019.
- SOUZA, Marcela Tavares de; SILVA, Michelly Dias da; CARVALHO, Rachel de. **Revisão integrativa: o que é e como fazer.** Einstein, São Paulo, 21 nov. 2022. Disponível em: <https://journal.einstein.br/pt-br/article/revisao-integrativa-o-que-e-e-como-fazer/>. Acesso em: 20 maio 2024.