

Ananda de Almeida Fernandes  
Gabriela de Sant'Anna Almeida  
Laura Amorim Machado Leite  
Natália Lopes Manoel  
Samara Aparecida da Cruz Silva  
Vitória Helen de Araújo

## **Os Benefícios da Diversidade no Ambiente de Trabalho**

**ETEC João Gomes de Araújo  
Administração  
Pindamonhangaba  
2023**

Ananda de Almeida Fernandes  
Gabriela de Sant'Anna Almeida  
Laura Amorim Machado Leite  
Natália Lopes Manoel  
Samara Aparecida da Cruz Silva  
Vitória Helen de Araújo

## **Os Benefícios da Diversidade no Ambiente de Trabalho**

Trabalho de Conclusão de Curso Técnico em administração apresentado à ETEC – Escola Técnica do Estado de São Paulo – Centro Paula Souza, como parte dos requisitos para colação de grau.  
Orientador: Prof. Me. Luiz Fernando Fiorio

**ETEC João Gomes de Araújo**  
**Administração**  
**Pindamonhangaba**  
**2023**

Ananda de Almeida Fernandes  
Gabriela de Sant'Anna Almeida  
Laura Amorim Machado Leite  
Natália Lopes Manoel  
Samara Aparecida da Cruz Silva  
Vitoria Helen de Araújo

## **Os Benefícios da Diversidade no Ambiente de Trabalho.**

**Como a diversidade pode contribuir para um ambiente de trabalho mais inclusiva e inovadora?**

**Etec – Escola Técnica do Estado de São Paulo  
Centro Paula Souza – Pindamonhangaba – SP**

Data: \_\_\_\_\_

Resultado: \_\_\_\_\_

Banca Examinadora

Prof. \_\_\_\_\_

Assinatura \_\_\_\_\_

Prof. \_\_\_\_\_

Assinatura \_\_\_\_\_

Prof. \_\_\_\_\_

Assinatura \_\_\_\_\_

## **Dedicatória**

Agradecemos, primeiramente, a Deus que nos deu forças e energia em toda a trajetória do nosso trabalho.

Dedicamos esse trabalho aos nossos pais que nos incentivaram durante os estudos, e pela educação e amor dado a nós.

Aos meus colegas que fizeram parte do desenvolvimento da pesquisa.

## **AGRADECIMENTOS**

O desenvolvimento deste trabalho de conclusão do curso contou com a ajuda de diversas pessoas. Dentre as quais eu agradeço.

Ao professor Luiz Fernando, que desde o início nos acompanhou, dando todo o auxílio necessário para a elaboração do projeto.

Aos professores do curso de Administração que através de seus ensinamentos permitiram que eu pudesse hoje estar concluindo este trabalho.

Um agradecimento especial a todos os integrantes do grupo que com seus conhecimentos e pesquisas, conseguimos concluir o devido trabalho.

A todos que participaram das pesquisas, pela colaboração e disposição no processo de pesquisa dos dados.

## **EPÍGRAFE**

**"A inclusão acontece quando se aprende  
com as diferenças e não com as igualdades"**

**Paulo Freire**

## RESUMO

Este trabalho tem como objetivo investigar os benefícios da diversidade no ambiente de trabalho e as estratégias efetivas para promover a inclusão e gerenciar a diversidade nas organizações. Reconhece-se que a diversidade vai além dos perfis pessoais e engloba perspectivas e abordagens variadas trazidas por pessoas de diferentes grupos sociais. O estudo analisa os impactos da falta de ações para promover a diversidade e inclusão, especialmente na contratação de pessoas com características diversas, e como isso contribui para a perpetuação da desinformação e preconceito. Além disso, destaca como a restrição da convivência a grupos homogêneos com visões de mundo semelhantes limita as oportunidades de aprendizado e crescimento, reforçando atitudes discriminatórias no ambiente de trabalho. Os principais obstáculos para a adoção de medidas iniciais em direção a um ambiente mais diverso e inclusivo são discutidos, como a ignorância e a inércia. O estudo também questiona de que forma a inclusão e a diversidade podem contribuir para um ambiente de trabalho mais inclusivo e inovador. A implementação de estratégias efetivas de diversidade e inclusão é abordada, evidenciando como ela impacta a criação de um espaço seguro, promovendo respeito e conscientização entre os colaboradores. Os benefícios decorrentes dessas ações são destacados, como a redução da desinformação, preconceito e discriminação, além da promoção de oportunidades igualitárias e justas para funcionários com diferentes perfis e características. O estudo busca compreender o impacto da diversidade na inovação, criatividade, desempenho organizacional e satisfação dos colaboradores. Também são identificadas estratégias eficazes para promover e gerenciar a diversidade no ambiente de trabalho, visando obter vantagens competitivas, melhorar o clima organizacional e fortalecer a imagem corporativa. No decorrer da pesquisa, diversos métodos foram empregados, incluindo pesquisa básica, qualitativa, quantitativa, exploratória, estudo de campo e pesquisa bibliográfica. Foram realizadas entrevistas com empresas de diferentes setores e tamanhos para analisar os impactos da implementação de programas de diversidade. Os resultados mostraram que a inclusão de pessoas com deficiência ainda é limitada, mas houve avanços na representatividade feminina em cargos de liderança. Quanto à diversidade étnica, algumas empresas relataram proporções significativas de funcionários negros, porém, em geral, a presença afrodescendente ainda é menor em comparação à maioria. A implementação de políticas de diversidade e inclusão é um desafio, com algumas empresas não possuindo tais políticas ou não sabendo como implementá-las. A gestão de conflitos relacionados à diversidade também se mostra um desafio para algumas empresas.

**PALAVRAS-CHAVE:** Diversidade; Inclusão; Ambiente de trabalho; Estratégias; Benefícios.

## **ABSTRACT**

This study aims to investigate the benefits of diversity in the workplace and effective strategies to promote inclusion and manage diversity in organizations. It is recognized that diversity goes beyond personal profiles and encompasses diverse perspectives and approaches brought by people from different social groups. The study analyzes the impacts of the lack of actions to promote diversity and inclusion, especially in hiring individuals with diverse characteristics, and how this contributes to the perpetuation of misinformation and prejudice. Furthermore, it highlights how limiting interaction to homogeneous groups with similar worldviews restricts opportunities for learning and growth, reinforcing discriminatory attitudes in the workplace. The main obstacles to adopting initial measures towards a more diverse and inclusive environment are discussed, such as ignorance and inertia. The study also questions how inclusion and diversity can contribute to a more inclusive and innovative work environment. The implementation of effective diversity and inclusion strategies is addressed, emphasizing how it impacts the creation of a safe space, promoting respect and awareness among employees. The benefits resulting from these actions are highlighted, such as the reduction of misinformation, prejudice, and discrimination, as well as the promotion of equal and fair opportunities for employees with different profiles and characteristics. The study seeks to understand the impact of diversity on innovation, creativity, organizational performance, and employee satisfaction. Effective strategies to promote and manage diversity in the workplace are also identified, aiming to obtain competitive advantages, improve the organizational climate, and strengthen corporate image. Throughout the research, various methods were employed, including basic, qualitative, quantitative, exploratory, field study, and literature research. Interviews were conducted with companies from different sectors and sizes to analyze the impacts of implementing diversity programs. The results showed that the inclusion of people with disabilities is still limited, but there have been advancements in the representation of women in leadership positions. Regarding ethnic diversity, some companies reported significant proportions of Black employees, but overall, Afro-descendant presence is still lower compared to the majority. The implementation of diversity and inclusion policies is a challenge, with some companies not having such policies or not knowing how to implement them. Managing conflicts related to diversity also proves to be a challenge for some companies.

**KEYWORDS:** Diversity; Inclusion; Workplace; Strategies; Benefits.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Número de mortes Gays 2021 .....	39
Figura 2 – Número de mortes Gays em 2022.....	40
Figura 3 – População em idade produtiva.....	52

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Qual o porte da empresa?.....	61
Gráfico 2 - Quantos funcionários possui na empresa? .....	62
Gráfico 3 - Quantos funcionários PCDs trabalham na empresa?.....	63
Gráfico 4 - Quantas mulheres ocupam cargos de liderança? .....	64
Gráfico 5 - Quantos afrodescendentes trabalham na empresa? .....	64
Gráfico 6 - A organização declara possuir políticas de diversidade e inclusão?.....	65
Gráfico 7 - Como a empresa promove a diversidade e inclusão?.....	66
Gráfico 8 - Como colaboradores antigos lidariam com a implementação da diversidade? .....	66
Gráfico 9 - Como a empresa lidaria com o conflito entre os colaboradores diante da implementação da inclusão? .....	67

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b>	<b>12</b>
1.1 PROBLEMA DE PESQUISA	12
1.2 OBJETIVOS	13
1.2.1 <i>Objetivo Geral</i>	13
1.2.2 <i>Objetivo Específico</i>	14
1.3 JUSTIFICATIVA	14
<b>2 METODOLOGIA</b>	<b>16</b>
<b>3. REVISÃO DE LITERATURA</b>	<b>21</b>
3.1 A DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES	21
3.1.1 <i>Gestão da diversidade</i>	22
3.1.2 <i>O papel social das organizações</i>	23
3.2 BARREIRAS DA DIVERSIDADE	25
3.2.1 <i>Discriminação</i>	26
3.2.2 <i>Preconceito</i>	27
3.2.3 <i>Bullying</i>	28
3.3 A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA	29
3.3.1 <i>Conceito de deficiência</i>	30
3.3.2 <i>Desafios da Inclusão no Mercado de Trabalho</i>	31
3.3.3 <i>Sistema de Cotas para Deficientes</i>	31
3.3.4 <i>O mercado de trabalho para as pessoas com deficiência</i>	32
3.4 O MOVIMENTO LGBT – HISTÓRIA	33
3.4.1 <i>O movimento LGBTQIA+ no brasil</i>	34
3.4.2 <i>Luta da comunidade LGBTQIA+</i>	36
3.4.3 <i>a Inclusão LGBTQIA+ no mercado de trabalho</i>	44
3.4.4 <i>Conquista do movimento LGBT</i>	45
3.5 DESIGUALDADES NO MERCADO DE TRABALHO ENTRE BRANCOS E NEGROS	48
3.5.1 <i>Desigualdades raciais no Brasil</i>	50
3.5.2 <i>Taxa de desemprego entre brancos e negros</i>	50
3.5.3 <i>Diferenças salariais entre negros e brancos</i>	53
3.6 A INCLUSÃO DAS MULHERES DENTRO DO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL	54
3.6.1 <i>Desafios para as mulheres dentro do mercado de trabalho</i>	55
3.6.2 <i>Desafios da maternidade no mercado de trabalho</i>	56
3.6.3 <i>Sistemas de cotas para mulheres</i>	57
3.6.4 <i>A importância da mulher no mercado de trabalho</i>	58
<b>4 RESULTADOS E DISCUSSÃO</b>	<b>61</b>
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	<b>70</b>

# 1 INTRODUÇÃO

Este trabalho verificou os benefícios da diversidade no ambiente de trabalho e as vantagens inerentes ao assunto.

No universo corporativo, a atenção dada a políticas de diversidade da força de trabalho e a inclusão de grupos minoritários vem tomando proporções maiores a cada dia.

Nesse sentido, o conceito de um ambiente empresarial possibilita novos olhares, estimula o debate, propõe novas ideias que possibilita benefícios incalculáveis para as empresas.

Porém essa é uma percepção rasa. A diversidade deve ser entendida além de perfis pessoais; como perspectivas e abordagens variadas que pessoas de diferentes grupos sociais aportam para o trabalho.

## 1.1 Problema de Pesquisa

Quais são os impactos da falta de ações para promover a diversidade e inclusão, especialmente na contratação de pessoas com perfis e características diversas, e como isso contribui para a perpetuação da desinformação e preconceito? Como a restrição da convivência a grupos homogêneos de indivíduos com visões de mundo semelhantes limita as oportunidades de aprendizado e crescimento, reforçando atitudes discriminatórias no ambiente de trabalho? Quais são os principais obstáculos, como a ignorância e a inércia, que impedem a adoção de medidas iniciais em direção a um ambiente mais diversos e inclusivo, abrangendo mulheres, raças, etnias, pessoas com deficiência e outros grupos?

O que nos faz questionar, de que forma a inclusão e a diversidade pode contribuir para um ambiente de trabalho mais inclusivo e inovador?

Como a implementação de estratégias efetivas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho impacta a criação de um espaço seguro, promovendo respeito e conscientização entre os colaboradores? Quais são os benefícios decorrentes dessas ações, como a redução da desinformação, preconceito e

discriminação, bem como a promoção de oportunidades igualitárias e justas para funcionários com diferentes perfis e características, incluindo mulheres, pessoas de diferentes raças, etnias e indivíduos com deficiência?

## 1.2 Objetivos

### 1.2.1 Objetivo Geral

O objetivo deste estudo foi investigar os benefícios da diversidade no ambiente de trabalho, analisando como a presença de diferentes perspectivas, experiências e características individuais contribui para o desenvolvimento das organizações. Será buscado compreender o impacto da diversidade na inovação, criatividade, desempenho organizacional e satisfação dos colaboradores. Além disso, serão identificadas estratégias eficazes para promover e gerenciar a diversidade no ambiente de trabalho, visando obter vantagens competitivas, melhorar o clima organizacional e fortalecer a imagem corporativa. A diversidade corporativa refere-se à presença de pessoas com origens distintas como parte do capital humano de uma empresa. A inclusão, por sua vez, envolve esforços para validar os pontos de vista dessas pessoas, respeitando seus valores culturais, vivências e proporcionando condições de desenvolvimento equitativos. Reconhece-se que a diversidade e a inclusão têm o potencial de trazer diversos benefícios para as organizações, uma vez que enriquecem o capital humano, fornecendo uma ampla gama de perspectivas para construir soluções inovadoras. As diferentes perspectivas e experiências contribuem para formar um repertório diversificado, plural e rico, capaz de abordar questões de forma mais eficaz, desde as mais simples até as mais complexas.

Neste contexto o Objetivo Geral deste projeto foi: Apresentar de que forma a inclusão e a diversidade podem contribuir para um ambiente de trabalho mais inclusivo e inovador.

### 1.2.2 Objetivo Específico

Esse trabalho objetivou alcançar um melhor entendimento sobre o que é a Inclusão da Diversidade no Ambiente do Trabalho, qual é a sua importância – tanto na vida das pessoas que são excluídas pela sociedade, tanto quanto para as empresas – entender sobre as barreiras da diversidade (discriminação, preconceito, bullying), falaremos também sobre um tema importantíssimo e muito pouco pautado pelas pessoas – que é a Inclusão da Pessoa com Deficiência – onde iremos comentar sobre seu conceito, desafios enfrentados, leis a favor dos mesmos e o principal tópico: a dificuldade.

Observou-se também O Movimento LGBT, temática onde abordou-se sobre o que foi o movimento, um pouco sobre sua história (no Brasil também), suas lutas, conquistas e sua inclusão no mercado de trabalho, onde ainda ve-se muito preconceito.

Outro ponto é o da desigualdade, neste tópico é sobre as desigualdades raciais no Brasil, a taxa de desemprego e as diferenças salariais entre pessoas negras e brancas.

Discutiu-se também sobre o assunto das mulheres dentro do mercado de trabalho, os desafios para elas – também sobre os desafios na maternidade –, os sistemas de cotas e sua importância.

### 1.3 justificativa

É crucial reconhecer e valorizar a diversidade da sociedade contemporânea. Nesse contexto, torna-se evidente a necessidade de empresas se comprometerem a promover a inclusão de pessoas com base em critérios como raça, cor e outros aspectos relevantes. A falta de ações para abraçar a diversidade e a inclusão pode resultar em consequências negativas, como a perpetuação de preconceitos e desinformação. Ao restringir a convivência a grupos homogêneos, as organizações limitam sua capacidade de aprender e crescer a partir de perspectivas diversas, o que pode reforçar atitudes discriminatórias no ambiente de trabalho. Portanto, é essencial superar

obstáculos como a ignorância e a inércia, adotando medidas iniciais para criar um ambiente mais inclusivo, que abranja mulheres, raças, etnias, pessoas com deficiência e outros grupos, a fim de promover uma sociedade mais igualitária e enriquecedora.

A McKinsey & Company, afirma que:

Nossas pesquisas mais recentes reforçam o vínculo entre diversidade e a performance financeira das empresas – e sugerem como as organizações podem criar estratégias de inclusão melhores para obterem uma vantagem competitiva.

Empresas podem promover a diversidade no ambiente de trabalho, quais são as melhores práticas, os desafios enfrentados, e como superá-los.

Os impactos da implementação de programas de diversidade em empresas de diferentes setores e tamanhos, comparando casos de sucesso e aprendendo com experiências passadas.

Com esse trabalho, foi possível contribuir para a literatura acadêmica sobre o tema e oferecer insights valiosos para empresas e organizações que desejam promover a diversidade em seus ambientes de trabalho.

## 2 METODOLOGIA

A metodologia de pesquisa desempenha um papel fundamental na investigação e compreensão do tema "A Inclusão da Diversidade no Ambiente de Trabalho".

Diversos métodos foram empregados para obter conhecimentos significativos sobre esse assunto.

O projeto tomou por base uma pesquisa qualitativa e quantitativa sobre a Inclusão da diversidade no ambiente de trabalho a fim de trazer conhecimento e a importância na sociedade atual.

Foram elaborados através de um questionário direcionados a gestores e empresários que forneceram dados numéricos sobre a realidade da inclusão nas empresas e posteriormente expostos.

O método da pesquisa que também foi abordado é descritivo, e através dos resultados e dados vamos apresentar possíveis efeitos no mercado profissional, assim formando a conclusão do trabalho.

Segue questionário aplicado à pesquisa:

1. Qual o porte da empresa?

- Pequena
- Média
- Grande

2. Quantos funcionários possui na empresa?

R:

3. Quantos funcionários PCDs trabalham na empresa?

- 0 funcionários
- 1 funcionário
- 2 funcionários
- 3 funcionários
- 4 ou mais funcionários

4. Quantos mulheres ocupam cargos de liderança?

R:

5. Quantos afrodescendentes trabalham na empresa?

R:

6. A organização declara possuir políticas de diversidade e inclusão?

- Sim
- Não
- Não sei dizer

7. Como a empresa promove a diversidade e inclusão?

R:

8. Como colaboradores antigos lidaram com a implementação da diversidade?

R:

9. Como a empresa lidaria com o conflito entre os colaboradores diante da implementação da inclusão?

R:

A seguir, apresenta-se os métodos utilizados na investigação e elaboração deste projeto.

**Pesquisa Básica:** A pesquisa básica tem como objetivo gerar conhecimentos novos e úteis para o avanço da ciência, sem uma aplicação prática prevista. No contexto da inclusão da diversidade no ambiente de trabalho, a pesquisa básica explora questões teóricas e conceituais relacionadas à diversidade, analisando suas implicações sociais, culturais e econômicas. Essa pesquisa contribui para o desenvolvimento de um conhecimento sólido e fundamentado, que pode servir de base para estudos mais aplicados. Na definição de Trujillo Ferrari (1982), a pesquisa básica ou chamada de pura busca melhorar o próprio conhecimento, contribuir, entender ou até mesmo explicar os fenômenos. Nela os pesquisadores trabalham para gerar novas ideias.

**Pesquisa Qualitativa:** A pesquisa qualitativa reconhece a relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, considerando o vínculo indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito. Neste tipo de pesquisa, o foco está na compreensão e interpretação dos significados, valores e experiências dos indivíduos envolvidos na inclusão da diversidade no ambiente de trabalho. Métodos como entrevistas em profundidade, observação participante e análise de conteúdo podem ser utilizados para captar a perspectiva dos trabalhadores, gestores e outros atores envolvidos no tema. Segundo Vieira (1996), a pesquisa qualitativa pode ser considerada ao que se fundamenta principalmente em análises qualitativas, caracterizando-se, em princípio, pela não utilização de instrumental análise dos dados. Esse tipo de análise tem por base conhecimentos teórico-empíricos que permitem atribuir-lhe cientificidade.

**Pesquisa Quantitativa:** A pesquisa quantitativa considera que tudo pode ser quantificável, buscando traduzir opiniões e informações em números para classificação e análise. No contexto da inclusão da diversidade no ambiente de trabalho, a pesquisa quantitativa pode envolver a coleta de dados por meio de questionários estruturados, escalas de avaliação e análise estatística. Esse tipo de pesquisa permite identificar

padrões, tendências e relações estatísticas entre variáveis relevantes, como a representatividade de diferentes grupos na força de trabalho, o impacto da diversidade nas métricas de desempenho organizacional, entre outros aspectos mensuráveis. Para Richardson et al.(2007) considera a pesquisa quantitativa que é aquela que se caracteriza pelo instrumentos estatísticos, tanto na coleta dos dados e tratamento, e que tem como finalidade medir relações entre as variáveis. Por sua vez, o pesquisador parte de um conceito preestabelecido com hipóteses e variáveis claramente definidas. Procura medir e quantificar os resultados para elaborar em dados estatísticos.

Assim como na pesquisa qualitativa, a pesquisa quantitativa deste projeto foi feita por meio de questionário.

**Pesquisa Exploratória:** A pesquisa exploratória busca proporcionar uma maior familiaridade com o problema estudado, com o objetivo de torná-lo explícito. Envolve o levantamento bibliográfico e a investigação de experiências práticas relacionadas à inclusão da diversidade no ambiente de trabalho. Nesse sentido, a pesquisa exploratória pode envolver a revisão de estudos e teorias existentes sobre diversidade, bem como a realização de entrevistas com pessoas que vivenciaram práticas inclusivas em suas organizações. Este método de pesquisa também foi considerado neste projeto, pois foi útil para estabelecer uma base inicial de conhecimento e identificar questões relevantes para investigações mais aprofundadas.

Para Gil (2007) tem a finalidade de aumentar o conhecimento a respeito de um determinado assunto. Considera esse tipo de pesquisa, aparentemente simples, explora a realidade buscando o conhecimento, para prosseguir em realizar uma pesquisa descritiva.

**Pesquisa Bibliográfica:** A pesquisa bibliográfica é elaborada a partir de materiais já publicados, como livros, artigos de periódicos e fontes disponíveis na internet. No contexto da inclusão da diversidade no ambiente de trabalho, a pesquisa bibliográfica pode ser útil para revisar os conceitos teóricos relacionados à diversidade, explorar boas práticas de inclusão em organizações, sendo considerada as fontes de pesquisa deste projeto como : material disponível em internet, como artigos, TCCs, monografias, sites e outras fontes confiáveis para levantamento de informação. Segundo Gil (2007) vem especificamente de fontes bibliográficas. A principal vantagem é permitir ao pesquisador a cobertura mais ampla do que se fosse pesquisar diretamente; é relevante quando o problema de pesquisa requer dados muito dispersos. Como por exemplo, os Estudos históricos.

Estudo de Campo: O estudo de campo é um método de pesquisa que envolve a coleta de dados diretamente no ambiente em que o fenômeno de interesse ocorre. No contexto da inclusão da diversidade no ambiente de trabalho, o estudo de campo permite ao pesquisador sair do ambiente controlado do laboratório e se envolver com os participantes e o contexto real em que os eventos ocorrem. Isso proporciona uma compreensão mais profunda e contextualizada dos fenômenos estudados.

A combinação desses métodos possibilitou fornecer uma visão completa e enriquecedora sobre o tema, permitindo o avanço do conhecimento sobre práticas inclusivas mais efetivas no ambiente de trabalho. Para Gil (2007) Estudo de campo: são semelhantes, mas procura aprofundar mais nas variáveis estudadas. Como por exemplos: Análise de competências básicas para proposição de um modelo de formação para árbitros de futebol.

### 3. REVISÃO DE LITERATURA

#### 3.1 A diversidade nas organizações

A diversidade nas organizações refere-se à variedade de características e diferenças individuais presentes entre seus membros, tais como raça, etnia, gênero, orientação sexual, idade, religião, deficiência, habilidades e experiências de vida. É fundamental que as empresas sejam inclusivas e valorizem a diversidade, pois isso pode trazer benefícios significativos para o ambiente de trabalho e para o sucesso da empresa como um todo.

Alguns dos benefícios da diversidade nas organizações incluem a criatividade e inovação. Equipes diversificadas tendem a ter mais perspectivas e abordagens diferentes para solucionar problemas e inovar. Pessoas com experiências e perspectivas diferentes podem ser mais capazes de se adaptar a mudanças e enfrentar desafios de forma mais eficaz, e tomar decisões mais bem informadas e justas, considerando diferentes pontos de vista e experiências. Ter uma empresa inclusiva e diversa pode gerar uma imagem mais positiva perante seus funcionários, clientes e investidores, empresas que valorizam a diversidade podem ser mais atraentes para candidatos talentosos que valorizam a inclusão.

A aceitação dos diversos grupos com respeito à diversidade é um caminho pelo qual a empresa se torna inovadora, partindo da premissa de que essa política traz múltiplas visões acerca do assunto. Há duas óticas pelas quais as organizações veem a diversidade: a vantagem competitiva e a responsabilidade social, sendo as duas de caráter benéfico para as empresas.

Para Fleury (2000), administrar a diversidade em âmbito organizacional significa adicionar valor à empresa. É importante classificar a diversidade em tipos, pois cada tipo irá se correlacionar de forma diferente aos resultados das equipes. Robbins et al. (2010) dividem a diversidade em dois níveis: nível superficial e nível profundo.

É importante ter diversidade no nível superficial, pois permite que as pessoas se vejam representadas e se sintam incluídas na sociedade.

Para Robbins et al. a diversidade em nível superficial diz respeito aos elementos biográficos, como idade, raça, gênero e etnia. Não refletem pensamentos e sentimentos e, por esse motivo, podem induzir à criação de estereótipos. Em resumo, este tipo de diversidade não apresenta grande possibilidade de se relacionar diretamente ao desempenho profissional (ROBBINS et al., 2010).

A diversidade no nível profundo se refere às diferenças menos óbvias entre as pessoas, como crenças, valores, experiências e personalidade. É importante ter diversidade nesse nível porque isso permite que as pessoas aprendam uns com os outros e cresçam juntos.

A diversidade é importante em ambos os níveis, seja superficial ou profundo, porque permite que as pessoas sejam representadas, trazem perspectivas únicas, promove a aprendizagem mútua e ajuda a construir equipes mais fortes e eficazes.

Partindo desse princípio, as organizações têm estado cada vez mais preocupadas com a imagem que passam à sociedade e tentam parecer politicamente corretas e conscientes, seja com ações ambientais ou sociais. Muitas organizações ainda estão estagnadas em princípios atrasados que não fazem parte das políticas corporativas do século XXI. A diversidade não se trata apenas de um pequeno grupo de pessoas, a diversidade trata de algo mais amplo, principalmente quando se tem grupos diversos em uma organização e têm-se várias formas inovadoras e diferentes para encarar as diferenças e enriquecer a harmonia da organização.

### 3.1.1 Gestão da diversidade

O conceito da gestão da diversidade já vem sendo utilizado desde os anos 90, com a mudança no mercado de trabalho por causa do avanço da globalização. Mulheres, pessoas de raça e com orientações sexuais e religiosas começaram a ganhar mais espaço dentro de empresas. As empresas precisaram, então, aprender a lidar com as diferenças dentro do ambiente de trabalho.

Como o mercado de trabalho era formado majoritariamente por homens brancos heterossexuais, a gestão de diversidade começou a ganhar mais espaço, pois foi através dela que as empresas encontraram formas de incorporar as diferenças desses perfis novos de colaboradores dentro da empresa.

Um bom gerenciamento da diversidade iria conduzir à criação de vantagem competitiva, o que elevaria o desempenho da empresa no mercado. Em uma sociedade com graves problemas de justiça, como a brasileira, há quem defenda que a valorização da gestão da diversidade teria um aspecto altamente positivo por representar iniciativas promissoras de inclusão social (Fleury, 2000).

A gestão da diversidade foi um desdobramento do aumento da diversificação da mão de obra e da busca por maiores vantagens competitivas (Fleury, 2000). Aquino Alves e Galeão-Silva (2004) ratificam esse conceito, ao afirmar que gerenciar a diversidade empresarial, ou seja, buscar, através de práticas empresariais, a formação de equipes compostas por membros com distintas experiências e habilidades, é uma estratégia organizacional voltada para a busca de vantagem e diferenciação no mercado. Coutinho (2006) também relaciona a gestão da diversidade cultural à esta busca.

Em termos conceituais, "(...) entende-se por gestão da diversidade a adoção de medidas administrativas que garantam que os atributos pessoais, ou de grupo, sejam considerados recursos para melhorar o desempenho da organização (THOMAS, 1990 apud AQUINO ALVES e GALEÃO-SILVA, 2004)".

Sendo assim, a Área de Recursos Humanos ficou responsável por fazer a Gestão da diversidade. Tendo o foco em duas tarefas: Primeiro, tornar o ambiente adequado para a situação e, segundo adaptar o processo de seleção. Essa nova cultura serviria para que os antigos colaboradores saibam como interagir com os novos.

### 3.1.2 O papel social das organizações

Uma empresa que reconhece e valoriza a diversidade desempenha um papel social significativo, contribuindo para a construção de uma imagem positiva. Ao adotar uma postura consciente e responsável em relação à

sociedade como um todo, a organização demonstra seu comprometimento com as necessidades e expectativas do grupo em que está inserida.

A responsabilidade social empresarial abrange uma série de obrigações que vão além do cumprimento das leis e regulamentos estabelecidos. Trata-se de um conjunto de ações e práticas que visam atender às demandas emergentes da sociedade e que, embora possam não estar totalmente regulamentadas, são reconhecidas como essenciais para o progresso e o bem-estar coletivo.

Ao promover a diversidade e a inclusão em seu ambiente de trabalho, a empresa contribui para a criação de uma sociedade mais justa e igualitária. Além de ser uma questão de equidade, essa abordagem também é benéfica para o desenvolvimento da própria organização. A diversidade de perspectivas, experiências e habilidades trazidas por indivíduos de diferentes origens enriquece a tomada de decisões, estimula a inovação e melhora o desempenho geral da empresa.

Além disso, uma empresa que se envolve em práticas socialmente responsáveis ganha a confiança e o respeito dos seus stakeholders, incluindo clientes, parceiros de negócios e a comunidade em geral. Essa boa reputação pode se refletir em vantagens competitivas, como maior fidelidade do cliente, atratividade para talentos diversos e acesso a novas oportunidades de negócio.

Fleta (1995, p.14) nota que os compromissos sociais pertencem aos valores morais e aos princípios da humanidade e são determinados pelo conjunto de obrigações, independentemente de ser ou não reconhecida pelas regras jurídicas.

A responsabilidade social nasce de um compromisso da organização com a sociedade, em que sua participação vai mais além do que apenas gerar empregos, impostos e lucros. O equilíbrio da empresa dentro do ecossistema social depende basicamente de uma atuação responsável e ética em todas as frentes, em harmonia com o equilíbrio ecológico, com o crescimento econômico e com o desenvolvimento social. - Barbosa e RABAÇA (2001 apud TENÓRIO, 2006, p.25)

O conceito de responsabilidade social originou-se do impacto e influências cada vez mais significantes das organizações na sociedade, interferindo no meio ambiente, na infraestrutura urbana no relacionamento humano e nas mudanças de valores culturais. - BITTENCOURT e CARRIERI (2005, p. 11)

Segundo Maximiano (2007, p.407) “construir uma sociedade íntegra é a principal proposta da Responsabilidade Social, onde: a comunidade, o governo e as empresas privadas promovem juntas a cidadania e a responsabilidade, diminuindo a exclusão social e os estragos ambientais oriundos da atual globalização capitalista”.

Portanto, ao reconhecer a importância da diversidade e da inclusão como parte de sua responsabilidade social, as empresas não apenas atendem às expectativas da sociedade, mas também fortalecem sua própria posição no mercado, promovendo um ambiente mais inclusivo, justo e sustentável para todos.

### 3.2 Barreiras da Diversidade

Conforme Shore et al., 2011, as barreiras à diversidade referem-se aos obstáculos que impedem a promoção da diversidade e a inclusão de pessoas de diferentes origens, raças, gêneros, orientações sexuais, capacidades e outras características que as distinguem de outros grupos. As percepções negativas de indivíduos de determinados grupos ou origens podem limitar oportunidades e participação em diversas atividades, resultando em barreiras à diversidade e inclusão.

De acordo com Bragança et al. (2019), as barreiras à diversidade no ambiente de trabalho podem ser divididas em três categorias principais: falta de representatividade de grupos minoritários, discriminação e preconceito, e falta de políticas e práticas inclusivas. A ausência de representatividade de grupos minoritários é uma das principais barreiras à diversidade no ambiente de trabalho. Isso pode acontecer devido a diversos fatores, como a falta de oportunidades educacionais, o acesso restrito a redes de contatos profissionais e a discriminação institucionalizada. Essa ausência de representatividade pode limitar a diversidade de perspectivas, ideias e soluções dentro da empresa, reduzindo sua capacidade de inovação e adaptação a novas realidades do mercado.

A falta de compreensão e conhecimento sobre diversidade pode levar a mal-entendidos, preconceitos e comportamentos inadequados. Quando as

empresas não promovem uma cultura inclusiva e respeitosa, as pessoas podem se sentir excluídas e não apreciadas por suas diferenças. Para promover a diversidade e superar essas barreiras, é importante orientar as pessoas sobre a importância da diversidade, implementar políticas e práticas inclusivas e promover a igualdade de oportunidades para todas as pessoas.

### 3.2.1 Discriminação

A discriminação em relação à diversidade é um problema sério em muitas sociedades ao redor do mundo. A diversidade pode se referir a uma ampla gama de características, como raça, etnia, gênero, orientação sexual, religião, idade, deficiência física ou mental, entre outras. A discriminação ocorre quando as pessoas são tratadas de forma injusta ou desigual por causa de uma dessas características. Isso pode incluir tratamento injusto no emprego, educação, habitação, atendimento médico e outras áreas da vida. Além disso, pode ser direta, quando ocorre abertamente, ou indireta, quando é menos óbvia ou sutil.

A discriminação pode ter consequências graves para as pessoas que a sofrem, incluindo danos à autoestima, depressão, ansiedade e outras condições de saúde mental. Além disso, pode limitar as oportunidades de vida de uma pessoa, impedindo-a de alcançar seu potencial e participar plenamente da sociedade. É importante que as pessoas sejam educadas sobre a diversidade e os direitos humanos. Além disso, as leis e políticas devem ser desenvolvidas para proteger as pessoas, e aqueles que discriminam devem ser responsabilizados por suas ações

A discriminação no ambiente de trabalho é um problema grave que muitas vezes é ignorado ou minimizado. A diversidade, por outro lado, é uma força positiva que deve ser valorizada e celebrada. Infelizmente, a discriminação pode impedir a plena inclusão e o aproveitamento dos benefícios que a diversidade pode trazer. Gary Lynch afirma que "A discriminação da diversidade é tão insidiosa quanto a discriminação direta e pode ser ainda mais difícil de detectar. É uma barreira oculta para o progresso, porque muitas vezes é invisível" (LYNCH, 2010).

Segundo Shah (2019), a discriminação é o maior obstáculo para a diversidade e a inclusão no local de trabalho. A autora ressalta que a discriminação pode assumir muitas formas, desde ações abertas e explícitas até atitudes sutis e inconscientes, e pode ser baseado em raça, etnia, gênero, orientação sexual, religião, idade ou outras características pessoais (SHAH, 2019).

A discriminação no local de trabalho pode criar um ambiente tóxico que prejudica a moral dos funcionários e afeta negativamente a produtividade e o sucesso da empresa. Diante disso, é necessário um compromisso contínuo com a diversidade e a inclusão. As empresas devem ter políticas claras contra a discriminação e promover uma cultura de respeito mútuo e compreensão. Isso pode incluir treinamento de sensibilização para os funcionários, medidas de recrutamento inclusivas e oportunidades de promoção para funcionários de todos os níveis.

Portanto, é fundamental que as empresas assumam a responsabilidade de combater a discriminação no ambiente de trabalho, promovendo um ambiente saudável e inclusivo para todos os funcionários. Somente assim será possível alcançar um ambiente de trabalho mais justo e produtivo, onde todos os funcionários possam alcançar seu potencial máximo.

### 3.2.2 Preconceito

O preconceito pode assumir muitas formas, desde a discriminação baseada em raça, gênero, orientação sexual, religião, idade, até a discriminação contra pessoas com deficiência ou habilidades diferentes. Quando os indivíduos são discriminados com base em sua identidade pessoal, isso pode afetar sua autoestima, autoconfiança e capacidade de contribuir para a equipe. Ele cria divisões e desigualdades que podem se espalhar como uma doença. Segundo Nelson Mandela (2011), "o preconceito é uma doença social que pode se espalhar como um câncer e afetar a todos nós, prejudicando não apenas as

peças que são alvo da discriminação, mas também a sociedade como um todo."

A diversidade, por outro lado, é uma força positiva que pode combater o preconceito e criar um mundo mais justo e inclusivo. Quando valorizamos e celebramos as diferenças entre as pessoas, criamos uma sociedade mais rica e vibrante. Conforme Tim Cook, CEO da Apple, "a diversidade é uma fonte de criatividade e inovação" (apud SHOPE, 2018). Ela pode trazer novas ideias e perspectivas para resolver problemas e promover a inovação. Quando abraçamos a diversidade, criamos um ambiente em que todas as pessoas são valorizadas e têm a oportunidade de contribuir plenamente. No entanto, a diversidade também pode ser uma fonte de conflito, se os indivíduos não estiverem dispostos a aceitar e respeitar as diferenças uns dos outros.

De acordo com Nooyi (2019), "preconceito não tem lugar no local de trabalho é importante que as empresas reconheçam a importância da diversidade e trabalhem para garantir que todos os funcionários se sintam valorizados e respeitados". O preconceito é um problema real nas empresas e deve ser combatido de forma proativa e persistente. Além disso, o preconceito pode levar a um ambiente de trabalho tóxico, onde as pessoas não se sentem à vontade para serem elas mesmas ou expressarem suas opiniões, afetando a produtividade e o desempenho da equipe. Quando o preconceito é permitido a persistir em uma organização, pode levar a uma cultura de exclusão e desigualdade que pode ser difícil de mudar. Portanto, a diversidade é a cura que precisamos para curar essa doença e criar um mundo melhor. Quando abraçamos a diversidade, criamos um ambiente de trabalho mais inclusivo e equitativo, onde todas as pessoas têm a oportunidade de contribuir plenamente e alcançar seu potencial máximo.

### 3.2.3 Bullying

Sabe-se que a palavra inglesa "bully" como substantivo significa tirânico, mandão, valentão e como verbo, oprimir, maltratar, assustar, entre outras coisas.

O termo bullying faz jus às denominações acima citadas, pois concilia com o ambiente crítico, prejudicial e por vezes violento antes testemunhado nas

escolas de todo o mundo e que há muito ultrapassou as paredes das salas de aula adentrando no convívio das empresas.

Leymann (apud Araújo, 2009, p.30), médico alemão e pesquisador na área de psicologia do trabalho, define o bullying como: “Comportamentos desagradáveis, repetidos e persistentes em relação a um ou mais indivíduos e que envolve uma dimensão de ofensor-vítima, e que contribui para um ambiente de trabalho hostil”.

Trata-se da exposição dos trabalhadores às situações humilhantes e constrangedoras, repetidas e prolongadas durante a jornada de trabalho. Predominam condutas negativas e relações desumanas, desestabilizando a relação das vítimas com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-as a desistir do emprego.

Desajustes no ambiente, falta de regras sobre comportamentos, conflitos sobre definição de papéis dentro da empresa e o processo de reestruturação produtiva que as organizações têm implantado são alguns fatores que geram rupturas na socialização e principalmente na satisfação do indivíduo no trabalho, além de tornar insustentável a barreira de contenção da prática do bullying no ambiente empresarial.

Para tanto, é indispensável, em primeiro lugar, uma reflexão da empresa, sobre a forma como organiza o trabalho e seus métodos de gestão de pessoal, além de admitir que o problema possa estar efetivamente ocorrendo no âmbito da empresa. A diversidade promove um ambiente saudável além de incentivar a troca de experiências entre diferentes perfis profissionais.

### 3.3 A inclusão da pessoa com deficiência

De acordo com a Lei nº 13.146 (2015, Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência – LBI), em seu artigo 4º: “Toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação”.

A inclusão de pessoas com deficiência é tida pelas empresas como pura obrigação. Esses indivíduos tem a Lei nº 8.213/91 (lei de cotas) que os permite adentrar no mercado de trabalho. Conseguindo assim demonstrar que são tão capazes de executar tarefas “normais” quanto outras pessoas.

A obrigatoriedade existe justamente porque as crenças sobre este assunto ainda são muito limitantes. As empresas acreditam que por essas pessoas terem uma mobilidade menor, elas não conseguem fazer as tarefas atribuídas a elas, fazendo com que sejam vistas como ineficazes.

Mas na realidade os PCD'S são bem independentes e capazes. É necessário que para o recrutamento deles haja um preparo na equipe (maneiras de tornar a empresa mais acessível e entrevistas com perguntas diretas), sensibilizar as pessoas (conversar e fazer os colaboradores entenderem que a empatia e o respeito são indispensáveis para que eles se sintam mais aceitos, justamente para ter um desenvolvimento melhor), dentre outras.

### 3.3.1 Conceito de deficiência

A deficiência é vista pelas pessoas como uma doença sobre o corpo, entendendo-se que ela tem algum tipo de impedimento que não as permite ter um desenvolvimento de 100%. Segundo a Convenção da ONU sobre os direitos das pessoas com deficiência (2008), a deficiência pode ser definida como aquelas pessoas que tem dificuldades em realizar quaisquer atividades que seriam absorvidas de forma clara por pessoas sem a deficiência, sejam elas física, mental, intelectual ou sensorial. Isso faz com que se criem barreiras sociais para elas (devido aos fatores culturais, econômicos, tecnológicos, arquitetônicos, preconceito de outras partes com elas, por acharem que não são perfeitamente capazes de executar tal tarefa, dentre outras).

De acordo com a Classificação Internacional Das Deficiências, Incapacidades e Desvantagens - CIDID (OMS, 1980), a deficiência caracteriza-se pela impossibilidade de um indivíduo devido a sua alteração genética ou funcional sobre os grupos celulares ou orgânicos. Também se fala sobre a

incapacidade de realizar tarefas - que para muitos são normais - podendo ser até mesmo uma digitação (computador ou celular, como acontece com o mal de Parkinson). A desvantagem resultante da incapacidade ou deficiência limita/impede o simples desenvolvimento de uma tarefa para aquela pessoa.

### 3.3.2 Desafios da Inclusão no Mercado de Trabalho

“Uma sociedade inclusiva é aquela capaz de contemplar, sempre, todas as condições humanas, encontrando meios para que cada cidadão, do mais privilegiado ao mais comprometido, exerça o direito de contribuir com seu melhor talento para o bem comum” (WERNECK, 2003). Segundo os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2007, do Ministério do Trabalho e do Emprego, foi analisado que somente 348,8 mil (1%) das pessoas com deficiência ocupam postos de trabalho, sendo que estes postos são de 37,6 milhões, trazendo em evidência a exclusão das mesmas.

Levando em consideração as estatísticas acima, temos em evidência o preconceito por parte dos colegas de trabalho, a necessidade da empresa em se adaptar para receber essas pessoas com deficiência (ex: rampas, alargar portas), dentre outros. Também vemos uma outra dificuldade gritante, que é a comunicação com pessoas surdas e mudas, a maioria das empresas não está pronta para receber pessoas com esse tipo de deficiência, sendo necessário interpretes da língua de sinais e que as máquinas sejam equipadas com o sistema de braile. As empresas não veem isso como um investimento para melhor tornar o ambiente agradável, mas sim como um gasto desnecessário.

### 3.3.3 Sistema de Cotas para Deficientes

Conforme a Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência (8.213/91), a porcentagem equivalente para dar emprego as pessoas com deficiência condizem com a quantidade de funcionários. De 100 a 200 empregados, a reserva é de 2%; de 201 a 500, de 3%; de 501 a 1.000, de 4%.; 1.001, 5%.

As primeiras preocupações com as pessoas que possuem deficiência ocorreram no término da segunda guerra mundial, onde as pessoas que serviram voltavam mutiladas, portanto, com deficiência física, sensorial ou intelectual. Nessa época viram a necessidade de incrementar tecnologias assistivas (equipamentos, produtos, recursos, dentre outros) e técnicas especializadas; estes recursos foram adquiridos a fim da reabilitação, readaptação e reintegração destas mesmas pessoas que retornaram com alguma deficiência.

Foi no governo de Getúlio Vargas onde começou a se considerar a participação de pessoas com deficiência na sociedade, o que diz respeito a educação, reabilitação, profissionalização e inserção no mercado de trabalho. Nesse período, também havia sido criada a CLT e junto dela, vieram as políticas para as pessoas PCD'S.

Na década de 79, no Brasil, surgiram movimentos que defendiam os direitos das pessoas com deficiência, foi daí que veio o conceito “equiparação de oportunidades”, conceito defendido pelo mesmo movimento. Em 1990 a referência “inclusão” surgiu, fazendo com que as pessoas vissem a importância de uma comunidade acessível, permitindo assim que todos pudessem exercer seus direitos e deveres, aumentando as possibilidades das pessoas com deficiência.

#### 3.3.4 O mercado de trabalho para as pessoas com deficiência

A segregação dessas pessoas começa logo na escola, quando lhes falta recursos para que possam ser incluídas; no processo de aprendizagem principalmente, pois elas têm o desenvolvimento um pouco mais demorado e muitas das vezes os professores não tem o cuidado necessário para que as pessoas com deficiência se sintam acolhidas, gerando desse modo frustrações.

Devemos destacar sobre a baixa qualidade das vagas inclusivas e da desinformação que os profissionais do RH têm em relação aos PCD'S na hora da contratação (tido como a maior dificuldade da inclusão); dentre elas temos a resistência dos profissionais, o desinteresse da liderança, as vagas que não são

atrativas, dificuldade em ter vagas exclusivas para pessoas com deficiência, falta de acessibilidade e a desconfiança nos sites de currículos.

Incluir o PCD no mercado de trabalho é de grande ajuda, tanto quanto para ele tanto quanto para questões sociais e econômicas, eles acabam criando independência, ganham autoestima, se tornam mais produtivos, dentre outros. As empresas também são beneficiadas quando melhoram a acessibilidade (gerando mais inclusão dentro da empresa até mesmo com eventos, fazendo com que seja vista com uma imagem positiva), experiências dos PCD'S (a empresa consegue ter um olhar único vindo deles como clientes), aprimoramento dos profissionais de RH (faz com que eles aprendam cada vez mais, os tornando funcionários mais capacitados para lidar com esse tipo de situação) etc.

### 3.4 O movimento LGBT – História

De acordo com relatos históricos, o Dia Internacional do Orgulho LGBTQIA+ teve origem após um conflito entre policiais e manifestantes no Stonewall Inn, um clube gay em Nova York, no dia 28 de junho de 1969. O movimento foi iniciado com o objetivo de lutar pela igualdade social e garantia dos direitos das pessoas Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgêneros e outras identidades de gênero e orientações sexuais. Embora não seja centralizado, existem diversas organizações não-governamentais em todo o mundo que oferecem apoio e representação aos membros da comunidade. Segundo MERCURY, Daniela (2019) “Nos marginalizaram, nos discriminaram e continuam a fazer isso. Claramente e na luz do dia, em um país democrático, em 2019. Precisamos de muitas rebeliões, de muitos stonewalls, de um movimento contínuo da sociedade para que a democracia se efetive e se equalize no direito de todos. ”

Os protestos que ocorreram no Stonewall Inn, em Nova Iorque, tinham como objetivo defender o clube gay que foi criado como uma instituição privada para evitar a regulamentação estadual que proibia a população homossexual de consumir bebidas alcoólicas. Embora as batidas policiais fossem comuns, a

investida realizada em 1969 resultou em uma rebelião de seis dias em defesa dos direitos da comunidade LGBTQIA+. No ano seguinte, na mesma data, milhares de pessoas marcharam em Greenwich Village para a primeira celebração do Dia da Libertação da Rua Christopher, que evoluiu para a atual Parada Gay.

Através da Rebelião de Stonewall, ocorrida em 1969, marcou um momento histórico na luta pelos direitos LGBT e resultou na criação de dois importantes grupos: o Gay Liberation Front e o Gay Activists Alliance. A partir de então, o movimento LGBT ganhou mais força e visibilidade, e a luta pela igualdade de direitos e contra a discriminação tornou-se mais intensa.

A segunda onda feminista, entre as décadas de 1960 e 1980, ajudou a fortalecer a luta do movimento lésbico, ampliando o alcance da luta por igualdade de gênero e sexual.

Na época em que os protestos no Stonewall Inn ocorreram, as leis contra homossexuais eram rígidas e colocavam em risco aqueles que ousavam demonstrar afeto não heterossexual em público. Desde então, o movimento LGBTQIA+ tem lutado por mudanças legislativas para garantir a igualdade de direitos e proteção legal às pessoas LGBT.

#### 3.4.1 O movimento LGBTQIA + no brasil

A sociedade atual é caracterizada por uma grande diversidade e dinamismo, em que uma enorme gama de diferenças coexiste diariamente. Os grupos sociais se organizam por meio de ações que apresentam suas demandas sociais, como manifestações, ocupações e passeatas nas ruas, entre outros, a fim de provocar uma mobilização social e chamar a atenção de outros indivíduos para as demandas de determinado grupo.

Os movimentos sociais desempenham um papel fundamental na luta pelos direitos e na defesa das minorias, trazendo à tona as questões que precisam ser debatidas e promovendo a inclusão social. Os indivíduos que integram a nossa sociedade possuem necessidades inseridas em realidades

diferentes, o que torna o atendimento dessas demandas um desafio para a sociedade como um todo. É nesse sentido que os movimentos sociais são importantes, pois atuam como agentes de mudança e representam as vozes das minorias que, muitas vezes são ignoradas pelas instituições.

Segundo Gohn (2011), os movimentos sociais projetam em seus participantes sentimentos de pertencimento social, principalmente aqueles indivíduos que eram excluídos e passam a se sentir incluídos em algum tipo de ação de um grupo ativo.

Nesse contexto, é importante ressaltar a contribuição do movimento LGBTQIA+ no Brasil, que teve início em 1978 e foi liderado pelo grupo Somos formado principalmente por “homens”. De acordo com Silva (2018), o movimento reivindicava uma mudança nos costumes e questionava a moral conservadora da época. Com a democratização, as demandas culturais e de costumes foram ampliadas para incluir questões relacionadas à saúde, educação e combate à violência.

Conforme Souza (2020), o movimento LGBTQIA+ é composto por diversos grupos em todo o país, incluindo homens e mulheres cisgênero, trans, pessoas não-binárias, bissexuais, homossexuais, assexuais e outras orientações sexuais e identidades de gênero. Esses grupos pressionaram o governo a promover mudanças e obrigaram o Estado a reconhecer a validade das uniões civis entre pessoas do mesmo sexo.

De acordo com a decisão histórica do Supremo Tribunal Federal (2011) " proibição de discriminação das pessoas em razão do sexo, seja no plano da dicotomia homem/mulher (gênero), seja no plano da orientação sexual de cada qual deles. A proibição do preconceito como capítulo do constitucionalismo fraternal. Homenagem ao pluralismo como valor sócio-político-cultural. Liberdade para dispor da própria sexualidade, inserida na categoria dos direitos fundamentais do indivíduo, expressão que é da autonomia de vontade. Direito à intimidade e à vida privada. Cláusula pétrea ". Essa decisão levou o Brasil a reconhecer a validade das uniões estáveis entre pessoas do mesmo sexo, tornando-se o primeiro país a fazê-lo. Em 2013, o país também reconheceu o casamento civil entre pessoas do mesmo sexo.

O movimento LGBTQIA+ tem lutado por muito tempo para a criminalização da LGBTIfobia, e em 13 de junho de 2019, 8 dos 11 ministros do STF votaram para que, na ausência de uma lei específica, a LGBTIfobia fosse punida de acordo com a lei de Racismo (7716/85). Além disso, o movimento reconheceu que a Corte poderia ser um espaço para disputar direitos que o legislativo ainda não havia garantido.

As publicações alternativas tiveram um papel importante no desenvolvimento do movimento LGBT no Brasil. Em 1978, foi fundado o jornal *Lampião da Esquina*, que abordava questões sociais e a violência contra os LGBTs. Outra publicação relevante foi o *ChanacomChana*, fundado em 1981 por um grupo de lésbicas e que foi proibido de ser vendido no *Ferro's Bar*. A expulsão das mulheres resultou em um ato político que ficou conhecido como o "Stonewall brasileiro", que resultou no fim da proibição da venda do jornal e levou à comemoração do Dia do Orgulho Lésbico em São Paulo, em 19 de agosto. No entanto, a década de 80 foi marcada por uma crise para a comunidade LGBT em todo o mundo, devido à epidemia do vírus HIV, que trouxe um novo estigma para a comunidade.

#### 3.4.2 Luta da comunidade LGBTQIA+

O Movimento LGBTQIA+ no Brasil é uma luta pela visibilidade e pelos direitos das pessoas que se identificam como lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros, queer, intersexuais, assexuais e outras identidades não convencionais. Essa luta tem uma longa história de resistência e busca por igualdade, que remonta ao início do século XX, mas que ganhou força e visibilidade nas últimas décadas. A Rebelião de Stonewall, ocorrida em Nova York, Estados Unidos, em 28 de junho de 1969, é considerada o marco inicial dessa mobilização.

Apesar do Brasil ter assinado tratados e acordos internacionais, como os da Organização das Nações Unidas, ainda não dispõe de um conjunto de medidas e instrumentos de prevenção capazes de conter os alarmantes índices de LGBTfobia no país. O Grupo Gay da Bahia (GGB) foi uma das primeiras

Organizações Não-Governamentais a denunciar incansavelmente os crimes LGBTfóbicos, tornando-se muitas vezes uma das poucas referências em virtude da ausência de políticas públicas voltadas às populações LGBTQIA+ em situação de vulnerabilidade social.

No âmbito federal, o Projeto Brasil Sem Homofobia, de 2004, foi uma das principais iniciativas no enfrentamento à discriminação e violência contra as minorias sexuais, promovendo a compreensão do fenômeno. Além disso, desde o final dos anos 90, o Brasil realiza as maiores Paradas do Orgulho LGBTQIA+ e, a partir de 2008, foram realizadas as maiores Conferências Nacionais LGBT do mundo, com a participação da sociedade civil e do poder público.

O Conselho Nacional de Combate à Discriminação e Promoção dos Direitos de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais (CNCD/LGBT) é uma importante conquista da comunidade LGBTQIA+ no Brasil. Ele foi criado em 2001 e reorganizado em 2010. No entanto, ainda há uma grande parcela da população LGBTQIA+ lutando por respeito e dignidade, e parte da sociedade e do movimento social organizado tem pressionado o legislativo e o judiciário para que as garantias de direitos sejam uma realidade.

Dentre as conquistas alcançadas pela comunidade LGBTQIA+ no Brasil, podemos citar a inclusão de companheiros e companheiras em planos de saúde, o casamento civil, a adoção de crianças por casais homoafetivos sem restrição de idade, a Política Nacional de Saúde Integral LGBT e a campanha de combate à violência contra travestis e transexuais, além da possibilidade de uso do nome social no Cartão SUS para promover maior acesso à rede pública.

A sigla LGBT passou a ser utilizada no Brasil em 2008 para se referir à ação política conjunta de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais. Durante a realização da I Conferência Nacional de Gays, Lésbicas, Bissexuais, Travestis e Transexuais em Brasília-DF, os delegados nacionais decidiram adotar essa terminologia para se referir à esfera política, à construção de políticas públicas e aos diversos movimentos sociais organizados, com o objetivo de garantir direitos, combater a discriminação e assegurar o exercício pleno da cidadania para essa população.

A letra T da sigla LGBT é utilizada para representar os travestis e transexuais, que se diferenciam das outras letras (LGB) por militarem em razão de sua identidade de gênero. A identidade de gênero se refere à forma como a pessoa se identifica, independentemente de sua orientação sexual, seja ela do gênero feminino ou masculino, e o acolhimento deve ser realizado de acordo com a identidade de gênero da pessoa, ou seja: as mulheres transexuais, as travestis e os homens trans.

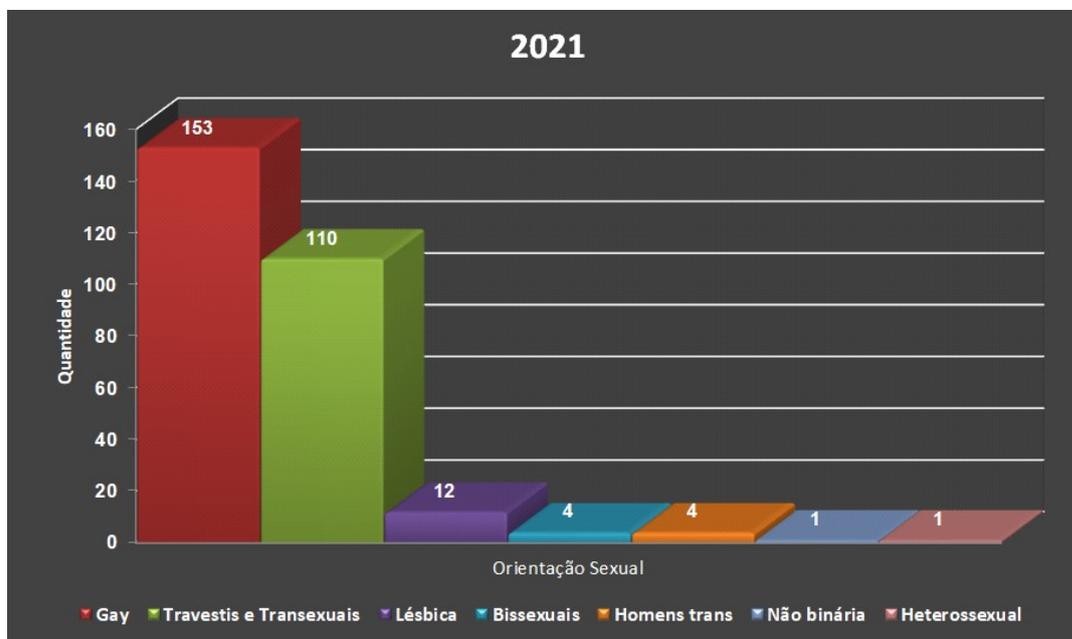
Atualmente, outras variações da sigla LGBT estão sendo usadas para se referir a outros movimentos e identidades em construção, como Intersexos, Queer, assexuais ou até mesmo com um sinal de +. No entanto, ainda não existe um consenso sobre o uso dessas variações.

Em 1973, a American Psychology Association (APA) retirou o termo "homossexualismo" da lista de distúrbios mentais e passou a utilizar o termo "homossexualidade", substituindo o sufixo "ismo" por "dade", que remete ao modo de ser. Posteriormente, em 17 de maio de 1990, a Organização Mundial de Saúde (OMS) retirou a homossexualidade do Código Internacional de Doenças (CID). Já em território brasileiro, em 1999, conforme o Conselho Federal de Psicologia formulou a Resolução 001/99, reconhecendo que "a homossexualidade não constitui doença, nem distúrbio e nem perversão [...]". Desde então, ativistas da comunidade LGBT passaram a adotar o uso dos termos homossexualidade e bissexualidade para excluir o estigma pejorativo das palavras.

A diversidade sexual e de gênero ainda é um tema controverso, especialmente por envolver questões afetivas e papéis sociais esperados e desempenhados na sociedade. Cabe à sociedade, e em especial aos legisladores e mandatários, assegurar efetivamente os direitos da população LGBT.

Segue as análises dos resultados de uma pesquisa feita pelo Grupo Gay da Bahia (GGB) referentes as mortes no ano de 2021 e 2022:

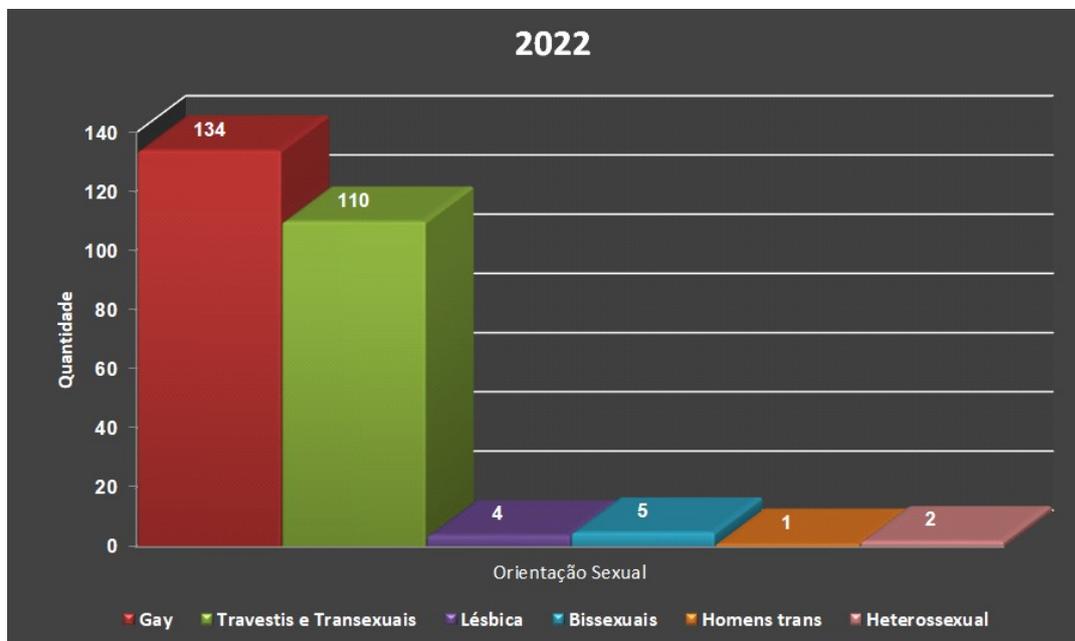
Figura 1 – Número de mortes Gays 2021



Fonte: Grupo Gay da Bahia (2021).

Na Figura 1 é apresentado o levantamento de mortes em 2021 em que 153 gays, seguidos das travestis e transexuais com 110 casos, lésbicas com 12 casos, bissexuais e homens trans 4 casos, uma ocorrência de pessoa não binária e um heterossexual, este último confundido com um gay. No que se refere à causas das mortes, foram documentados 92% homicídios e 8% suicídios. Entretanto, segundo MOTT, Luiz (2021) “Nós reconhecemos que a imprensa melhorou significativamente no tratamento da população LGBT, mas as informações são muito incompletas para falar sobre a cor e a cena do crime. Outro fator é o não reconhecimento de crime LGBTfóbico, muito atrelado às investigações policiais que, na maioria das vezes, configuram o caso apenas como homicídio e não como homicídio por homofobia”.

Figura 2 – Número de mortes Gays em 2022



Fonte: Grupo Gay da Bahia (2022).

No entanto, a Figura 2 é apresentado o levantamento de mortes em 2022, em que há uma baixa comparado a 2021: 134 gays, seguidos das travestis e transexuais com 110 casos, lésbicas com 4 casos, bissexuais 5 casos, homens trans 1 caso e 2 heterossexuais que foram confundido com um gay. No que se refere às causas das mortes, foram documentados 94,5% homicídios e 5,4% suicídios.

De acordo com OLIVEIRA (2022) “O uso de múltiplos instrumentos, o alto número de golpes ou tiros e de diversas formas de tortura refletem a crueldade e violência da homotransfobia. E de igual modo, o calvário vivenciado pelos suicidas LGBT+, onde a intolerância, sem dúvida, foi o combustível para minar sua autoestima”.

Além disso, a população LGBTI enfrenta altos índices de discriminação e desemprego, o que afeta diretamente a independência e a autonomia dessas trabalhadoras e trabalhadores. Os dados relacionados à saúde também são preocupantes, especialmente os relacionados à depressão, mudança de humor e ansiedade.

Tendo em vista dos dados abordados na pesquisa, é importante enfatizar o início do movimento LGBT no Brasil que remonta ao período da ditadura militar (1964-1985) e à Rebelião de Stonewall nos EUA em 1969. Durante os anos 1970, ocorreram reuniões em bares e clubes, conhecidos como "guetos", frequentados por gays, lésbicas e travestis, onde se organizaram as primeiras pautas de reivindicações e apoio.

Em 1978, foi fundado o primeiro jornal de temática homossexual com circulação nacional, intitulado "O Lampião da Esquina". Na mesma época, surgiu o "Movimento Homossexual Brasileiro" (MHB), que fazia oposição à ditadura e denunciava abusos contra pessoas LGBTQIAP+. O jornal impulsionou a criação do "Somos: Grupo de Afirmação Homossexual", que abriu espaço para participantes lésbicas, com o artigo "Não somos anormais", publicado em 1979. A partir dele, surgiu também o jornal ativista "ChanaComChana".

No ano seguinte, 16 de dezembro de 1979, realizou-se na Associação Brasileira de Imprensa (ABI) o 1º Encontro de Homossexuais Militantes, que teve um papel importante para mostrar o crescimento do movimento LGBT. Entre as resoluções propostas, destacam-se a reivindicação de incluir o respeito à orientação sexual na Constituição Federal e uma campanha para retirar a homossexualidade da lista de doenças mentais.

Ao passo que o crescimento do movimento crescia, o estabelecimento Ferro's Bar, localizado em São Paulo, era frequentado pela comunidade LGBT, porém não era inclusivo a todas as pessoas da sigla. Em 19 de agosto, o Grupo de Ação Lésbica Feminista organizou um protesto após um grupo de mulheres lésbicas ter sido expulso do bar por compartilhar o jornal ChanaComChana. Esse evento se tornou um marco para a letra L da sigla e a data (19 de agosto) é agora conhecida como Dia do Orgulho Lésbico.

Logo, a primeira ocorrência da AIDS no Brasil foi identificada em São Paulo, em 1982. Naquela época, a imprensa a divulgava como "peste gay", gerando grande preconceito contra a população LGBT, considerada como a principal responsável pela disseminação do vírus. Surgiram, em 1985, o Grupo de Apoio à Prevenção da AIDS (GAPA), o Triângulo Rosa e o Grupo Gay da Bahia (GGB). Este último foi o principal responsável por uma campanha para retirar a homossexualidade da lista de doenças do Conselho Federal de Medicina do Brasil. Na década de 1980, também começou a ser questionado o uso do termo "opção sexual" em vez de "orientação sexual", uma vez que a homossexualidade é considerada uma condição biológica inata e não uma escolha.

Com o fim do termo, a Associação de Travestis e Transexuais (ASTRAL) foi fundada no Rio de Janeiro em 1992, juntamente com o Movimento Nacional de Travestis e Transexuais. Este ano foi importante para a visibilidade das pessoas travestis e transexuais, que ainda eram muito marginalizadas e ignoradas. A vereadora Katya Tapety, do Piauí, também se tornou a primeira travesti a conquistar um cargo político no Brasil.

Como resultado de tantas lutas, em junho de 1997, ocorreu a primeira Parada do Orgulho LGBT no Brasil, na Avenida Paulista, em São Paulo. Atualmente, é considerada a maior do mundo e reúne milhares de pessoas todos os anos. Cada edição aborda um tema central, visando não somente o orgulho de ser LGBT, mas também a promoção de reivindicações do movimento.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) retirou a homossexualidade da lista de doenças, porém, muitas famílias e indivíduos ainda procuravam impor a heteronormatividade, criando tratamentos conhecidos como "cura gay".

Somente em 1999, o Conselho Federal de Psicologia proibiu essa prática.

Em 2002, foi autorizada pelo Conselho Federal de Medicina redesignação sexual, também conhecida como "reconstrução de gênero", para pessoas que desejavam realizar a transição de homem para mulher. Já para a transição de mulher para homem, a aprovação só se tornou oficial em 2010.

Tendo em vista que, a legalização da união entre pessoas do mesmo sexo foi um assunto discutido desde 1995. No entanto, apenas em 2011, o Supremo Tribunal Federal (STF) aprovou a medida. Com isso, casais do mesmo sexo foram reconhecidos como entidade familiar e ganharam o direito à adoção conjunta. Em 2013, o Conselho Nacional de Justiça aprovou uma resolução que obriga os cartórios a realizarem casamento civil entre pessoas do mesmo sexo.

O Brasil é um dos países que mais discrimina e mata pessoas LGBTQ+. Em 2019, a criminalização da homofobia foi aprovada, embora não garanta punição para os homofóbicos, ajuda a combater discursos discriminatórios.

Após a estigmatização da AIDS como uma "praga gay", indivíduos homossexuais foram proibidos de doar sangue. Atualmente, sabe-se que não são os homens gays os culpados, mas sim o comportamento de risco. Em 8 de maio de 2020, o STF derrubou a restrição que proibia homossexuais de doar sangue, graças às informações mais maduras e à possibilidade de testar materiais nos bancos de sangue.

De acordo com JONHSON (2017), a igualdade de direitos é apresentada como uma condição essencial para a garantia da liberdade individual. Além disso, se destaca que a privação de direitos de alguns membros da sociedade representa uma ameaça à liberdade de todos os indivíduos. Dessa forma, é possível compreender a importância de lutar pela conquista e manutenção dos direitos fundamentais, que, embora considerados básicos por muitos, estão sujeitos a constantes riscos.

Como afirma MOTT (1987, p. 11):

Nesse sentido, movimento LGBTQ no Brasil possui suas origens nas décadas de 1960 e 1970, em que ocorreram mobilizações e organizações significativas, tais como a criação de jornais, grupos e encontros, que impulsionaram a luta pelos direitos das pessoas LGBTQIAP+.

A igualdade LGBTQ somente será alcançada por meio da construção de uma sociedade com novos princípios, em que o poder esteja nas mãos das massas trabalhadoras. Esse processo deve atacar todas as formas de exploração e opressão, a fim de que sejam eliminadas. A luta pelos direitos da

comunidade LGBT, assim como a erradicação dos preconceitos e das discriminações, deve estar centralmente ligada à luta da classe trabalhadora. Para isso, é preciso compreender como o patriarcado atua na sociedade, rebaixando e oprimindo nas diversas relações, tanto públicas quanto privadas. O projeto revolucionário deve ser construído com a participação ampla dos sujeitos revolucionários da classe trabalhadora, incluindo suas várias dimensões.

É importante ressaltar que o Brasil ainda enfrenta problemas graves, como ser o país que mais mata pessoas trans e travestis no mundo. Além disso, 90% da população trans e travesti no país depende da prostituição como fonte de renda e subsistência. Essas questões necessitam ser abordadas para garantir a igualdade de direitos para todos.

### 3.4.3 a Inclusão LGBTQIA+ no mercado de trabalho

Muito se discute sobre a importância da inclusão de profissionais que enfrentam barreiras como, a discriminação e o preconceito, em razão de sua orientação sexual ou identidade de gênero; tanto em sua vida pessoal quanto profissional.

A sexualidade e o gênero são dimensões centrais da vida organizacional que moldam as identidades, as interações e as práticas dos trabalhadores e das empresas. Dessa forma, é crucial que as empresas considerem a dimensão sexual e de gênero em suas políticas e práticas organizacionais, a fim de promover um ambiente de trabalho mais inclusivo e equitativo para todas as pessoas, independentemente de sua orientação sexual ou identidade de gênero.

Promover a inclusão LGBTQIA+ consiste em garantir que todas as pessoas, independentemente de sua orientação sexual ou identidade de gênero, tenham acesso aos mesmos direitos e oportunidades. Como destacam Mello e Ribeiro (2019). Para isso, é importante que as empresas adotem políticas de inclusão e diversidade que contemplem a diversidade sexual e de gênero, como treinamentos para conscientização sobre a diversidade, criação de comitês de

diversidade e inclusão, e inserção de benefícios específicos para a comunidade LGBTQIA+, como licença-maternidade e paternidade para casais do mesmo sexo, e tratamentos de saúde específicos.

No ambiente de trabalho a integração da comunidade LGBTQIA+ é fundamental para a promoção da diversidade e da justiça social. As empresas podem adotar medidas como a contratação de profissionais LGBTQIA+ e a criação de ambientes de trabalho seguros e acolhedores, onde a diversidade seja valorizada e respeitada, para alcançar essa inclusão. Além disso, a inclusão da comunidade LGBTQIA+ pode trazer benefícios para as empresas, como maior criatividade, inovação e produtividade, como ressaltam Siqueira et al. (2019).

Para garantir a igualdade e a proteção contra a discriminação, é crucial lutar por leis que criminalizem a discriminação e a violência contra a comunidade LGBTQIA+ e que garantam o casamento civil e a adoção de crianças por casais do mesmo sexo. Dessa forma, as empresas podem contribuir para a promoção da igualdade e da justiça social em toda a sociedade.

O olhar sobre questões relacionadas à discriminação de minorias, tais como a comunidade lgbtqia+ deve ser uma preocupação constante no cotidiano das empresas para que num futuro próximo, o ambiente de trabalho reflita ideias que devem pautar uma sociedade mais justa, igualitária e inclusiva; para que isso ocorra é necessário educar e conscientizar sobre a diversidade, adotar políticas de inclusão e diversidade no mercado de trabalho e lutar por direitos e leis que garantam a igualdade e a proteção contra a discriminação

#### 3.4.4 Conquista do movimento LGBT

A luta pelos direitos da população LGBT no Brasil tem sido marcada por diversas conquistas ao longo dos anos. Desde a década de 1970, o movimento tem se organizado para reivindicar o reconhecimento e a garantia de seus direitos civis, sociais e políticos, lutando contra a discriminação, a violência e a marginalização.

De acordo com Haubert (2012), o movimento homossexual brasileiro obteve êxito no reconhecimento dos direitos humanos dos gays e lésbicas, apesar das limitações de recursos humanos e materiais.

No passado, a homossexualidade foi classificada como doença pelo Código de Saúde do Instituto Nacional de Assistência Médica e Previdência Social, mas graças à campanha iniciada pelo Grupo Gay da Bahia em 1981, a despatologização da homossexualidade foi alcançada em 1985 pelo Conselho Federal de Medicina, cinco anos antes de ser retirada da lista internacional de doenças da OMS.

Em 1978, o grupo Somos, pioneiro na defesa dos direitos humanos básicos para a população homossexual, foi criado no Brasil cerca de dez anos após a Revolta de Stonewall nos Estados Unidos, considerada o início do movimento de luta pelos direitos LGBTQIA+. Desde então, outros grupos e organizações surgiram, e conquistas foram alcançadas, mas ainda há desafios a serem enfrentados para a plena garantia desses direitos.

Durante a década de 1980, o Grupo Triângulo Rosa, por meio do Movimento LGBT, lutou pela inclusão do termo "orientação sexual" em vez de "opção sexual" nas políticas que vetam a discriminação na Constituinte de 1987. Embora essa demanda não tenha sido alcançada em nível nacional, o termo foi incluído em legislações municipais e estaduais.

As Paradas do Orgulho LGBT representam uma importante conquista do Movimento, sendo realizadas anualmente e atraindo um grande público. Esses eventos têm como objetivo trazer mais visibilidade para a comunidade e suas demandas, promovendo a diversidade e o respeito às diferenças. Além disso, as Paradas também são um espaço de celebração e orgulho da identidade LGBT, representando uma forma de resistência e luta contra a discriminação e o preconceito.

Além disso, os procedimentos de redesignação sexual, popularmente conhecidos como "mudança de sexo", passaram a ser autorizados pelo Conselho Federal de Medicina. Desde 2008, o Sistema Único de Saúde (SUS)

oferece a cirurgia de redesignação sexual para os brasileiros que desejam realizar o procedimento. Desde 2009, o SUS permite o uso do nome social, e desde 2013, o Enem também permite o uso dessa nomenclatura.

Ao afirmar que "a construção do gênero ou os processos de identificação são muito mais complexos do que a cirurgia", ÁRAN (2010) sugere que a identidade de gênero de uma pessoa é moldada por uma variedade de fatores, incluindo aspectos biológicos, psicológicos, sociais e culturais. Em outras palavras, a identidade de gênero não pode ser reduzida simplesmente a uma questão física ou anatômica, como a cirurgia de redesignação sexual pode sugerir. Em vez disso, a identidade de gênero é influenciada por uma ampla gama de experiências e contextos, que podem ser diferentes para cada indivíduo.

Conforme o TSE, desde 2018 a Inclusão de nome social no título eleitoral é um direito assegurado. De acordo com art. 9-A § 1º, da Lei 23.562 /18 "Considera-se nome social a designação pela qual a pessoa travesti ou transexual se identifica e é socialmente reconhecida". Segundo Resolução do Tribunal Superior Eleitoral na qual se trata do direito de pessoas travestis e transexuais ao uso do nome social no título de eleitor e nos cadernos eleitorais. Essa medida é uma forma de garantir o respeito à identidade de gênero dessas pessoas, reconhecendo que o nome civil muitas vezes não reflete sua identidade de gênero.

Em 2011, o Ministério da Saúde criou a Política Nacional de Saúde Integral LGBT com o objetivo de promover a saúde da população LGBT, eliminando a discriminação e o preconceito institucional. No mesmo ano, o STF reconheceu a união estável entre casais do mesmo sexo como entidade familiar, e em 2013, o Conselho Nacional de Justiça aprovou uma resolução que obriga os cartórios de todo o país a celebrar o casamento civil entre pessoas do mesmo sexo.

De acordo com OBAMA (2016) "Ainda existe uma distância considerável para se percorrer, mas através do engajamento político e do sistema judicial,

assim como de atos individuais de coragem e aceitação, este movimento fez um tremendo progresso para obter direitos iguais e igual dignidade".

Deste modo, as conquistas do Movimento LGBT no Brasil são importantes para a promoção da igualdade e respeito à diversidade. No entanto, apesar desses avanços, ainda há desafios a serem enfrentados para combater a violência e discriminação enfrentadas pela população LGBT diariamente. Por isso, é essencial que o Estado e a sociedade continuem trabalhando juntos para promover políticas públicas efetivas, conscientização e inclusão social e educacional da população LGBT, visando uma sociedade mais inclusiva e justa para todas as pessoas, independentemente de sua orientação sexual ou identidade de gênero.

### 3.5 Desigualdades no mercado de trabalho entre brancos e negros

A desigualdade no mercado de trabalho entre brancos e negros é um problema social persistente em muitos países, incluindo o Brasil. Vários estudos indicam que os negros enfrentam maiores obstáculos no mercado de trabalho em relação aos brancos.

O mercado de trabalho é o canal por onde se expressa, de forma bastante contundente, a estrutura de desigualdades presente na dinâmica social. E, como o Brasil detém níveis reconhecidamente altos de desigualdade socioeconômica quando confrontado com outros países, qualquer análise mais aprofundada desses indicadores deve levar em consideração esse ponto (Costa e Silva, 2020).

Algumas das principais formas de desigualdade no mercado de trabalho incluem:

- Taxas de desemprego mais altas para os negros: em geral, os negros têm uma taxa de desemprego mais alta do que os brancos. Isso pode ser resultado de várias razões, incluindo a discriminação

no processo de contratação e a falta de oportunidades de emprego em áreas com uma grande população negra.

- Salários mais baixos para os negros: os negros costumam receber salários mais baixos do que os brancos, mesmo quando têm as mesmas qualificações e experiência. Isso pode ser resultado de discriminação salarial ou de uma falta de acesso a empregos com salários mais altos.
- Menor representatividade dos negros em cargos de liderança: os negros têm menos chances de ocupar cargos de liderança em empresas e instituições. Isso pode ser resultado da discriminação e de uma falta de oportunidades de desenvolvimento de carreira para os negros.

É fato que a recessão econômica é o principal responsável pelas altas taxas de desemprego que assolam o país. Entretanto, esse problema não se divide de maneira igual entre a população, atingindo de forma mais intensa as classes mais vulneráveis, entre elas, a dos negros (PRONI; GOMES, 2015).

Uma das consequências das altas taxas de desemprego é a ocorrência de um comportamento chamado “desalento”. Esse termo reflete um grupo de pessoas que estão desacreditadas perante o mercado de trabalho, passando a não buscar trabalhos formais pelas diversas dificuldades encontradas (INSTITUTO TEOTÔNIO VILELA, 2009)

Para combater a desigualdade no mercado de trabalho entre brancos e negros, é importante implementar políticas públicas que promovam a igualdade de oportunidades e combatam a discriminação racial. Além disso, as empresas devem se comprometer em adotar práticas mais inclusivas, como a promoção da diversidade e a implementação de medidas para combater a discriminação racial no processo de contratação e no ambiente de trabalho.

### 3.5.1 Desigualdades raciais no Brasil

O Brasil tem uma longa história de desigualdades raciais, que remonta ao período colonial, quando a escravidão era legalizada. A escravidão no Brasil durou mais de 300 anos e afetou principalmente a população negra, que foi trazida da África como mão de obra forçada. Essa história de exploração e discriminação resultou em profundas desigualdades raciais que ainda afetam a sociedade brasileira hoje.

Embora a escravidão tenha sido oficialmente abolida em 1888, as desigualdades raciais persistiram no país. A população negra e afrodescendente brasileira ainda enfrenta desafios em várias áreas, incluindo educação, saúde, emprego e justiça. Por exemplo, a população negra tem menos acesso à educação e está sub-representada em empregos de alta remuneração e em posições de liderança. Além disso, a população negra enfrenta maior risco de violência policial, encarceramento e mortalidade infantil.

As desigualdades raciais no Brasil também são evidentes nas estatísticas econômicas. De acordo com o IBGE, a renda média mensal dos brancos é quase duas vezes maior do que a dos negros. Além disso, a população negra é mais afetada pelo desemprego e subemprego, o que afeta diretamente a mobilidade social e o acesso a serviços básicos.

A luta contra o racismo no Brasil é um processo contínuo e envolve ações de diversas áreas, incluindo políticas públicas, educação, conscientização e engajamento da sociedade civil. O movimento negro brasileiro tem desempenhado um papel fundamental na luta contra o racismo e na defesa dos direitos da população negra. No entanto, ainda há muito a ser feito para garantir a igualdade racial no país.

### 3.5.2 Taxa de desemprego entre brancos e negros

A taxa de desemprego entre brancos e negros varia de país para país e pode ser influenciada por fatores econômicos, sociais e políticos. Em geral, as

peças negras têm taxas de desemprego mais altas do que as peças brancas, independentemente do país em questão.

No Brasil, a taxa de desemprego entre as peças negras é historicamente maior do que entre as peças brancas. Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2020, a taxa de desemprego entre as peças negras era de 19,4%, enquanto a taxa de desemprego entre as peças brancas era de 12,4%. As mulheres negras são particularmente afetadas, com uma taxa de desemprego de 28,9%.

Em 2021, dados revelaram disparidades significativas na taxa de subutilização, ocupação e informalidade entre diferentes grupos étnico-raciais no Brasil. Entre os brancos, a taxa de subutilização foi de 22,5%, enquanto entre os pretos e pardos foi de 32,0% e 33,4%, respectivamente. Essa taxa considera não apenas a desocupação, mas também a população subocupada por insuficiência de horas trabalhadas e aqueles que estão na força de trabalho potencial. Independentemente do nível de instrução, os brancos apresentaram taxas de subutilização inferiores em comparação com as populações preta e parda. Embora haja alguma variação, essa disparidade persiste em todos os níveis educacionais.

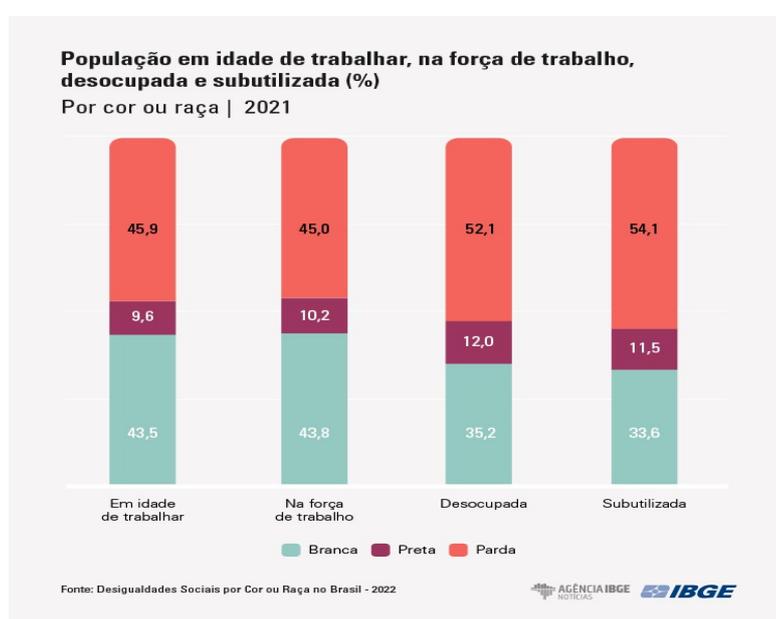
Quando consideramos a composição da força de trabalho em termos étnico-raciais, observamos que os brancos representavam 43,8% do total, enquanto os pretos eram 10,2% e os pardos, 45,0%. No entanto, os percentuais de pretos e pardos eram mais altos entre os desocupados, sendo 12,0% e 52,0%, respectivamente. Entre os desocupados em 2021, os brancos representavam 35,2% do total.

A informalidade também afeta de forma desproporcional os pretos e pardos em comparação com os brancos. A taxa de informalidade em 2021 foi de 40,1% no geral, sendo que os brancos apresentaram uma taxa menor, de 32,7%, enquanto os pretos e pardos apresentaram taxas mais altas, de 43,4% e 47,0%, respectivamente. Essa diferença persiste ao longo da série histórica do estudo.

Esses dados ressaltam as desigualdades existentes no mercado de trabalho brasileiro, indicando que pretos e pardos enfrentam maiores obstáculos

na obtenção de oportunidades de trabalho adequadas, enfrentando maiores taxas de subutilização e informalidade. Essas disparidades étnico-raciais são preocupantes e demonstram a necessidade de políticas e ações afirmativas que promovam a igualdade de oportunidades e a inclusão desses grupos, visando a construção de um mercado de trabalho mais equitativo e justo para todos os cidadãos brasileiros.

Figura 3 – População em idade produtiva



Fonte: IBGE (2022).

Nos Estados Unidos, a taxa de desemprego entre as pessoas negras também é historicamente maior do que entre as pessoas brancas. De acordo com o Bureau of Labor Statistics (2023), em março, a taxa de desemprego entre as pessoas negras era de 6,9%, enquanto a taxa de desemprego entre as pessoas brancas era de 4,2%. As mulheres negras também são particularmente afetadas, com uma taxa de desemprego de 7,4%.

Essas diferenças nas taxas de desemprego refletem desigualdades estruturais e sistêmicas que afetam as pessoas negras, incluindo acesso desigual a oportunidades de educação e emprego, discriminação no processo

de seleção de emprego e no local de trabalho, e uma variedade de outras barreiras estruturais e sistêmicas. Para enfrentar essas desigualdades, é necessário adotar políticas e práticas que promovam a igualdade de oportunidades e combatam a discriminação.

### 3.5.3 Diferenças salariais entre negros e brancos

As diferenças salariais entre negros e brancos têm sido uma questão de longa data em muitos países, incluindo o Brasil e os Estados Unidos. Estudos têm mostrado consistentemente que, em geral, os negros recebem salários mais baixos do que os brancos para trabalhos de mesma qualificação.

As razões para essas diferenças salariais são complexas e multifacetadas. Algumas das causas podem incluir discriminação racial direta ou indireta no local de trabalho, desigualdades educacionais e históricas, bem como diferenças na experiência e habilidades.

No Brasil, as estatísticas mostram que a desigualdade salarial entre brancos e negros é significativa. De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2019, a diferença de renda média mensal entre brancos e negros no país era de 74,5%, com os brancos ganhando mais do que os negros.

Nos Estados Unidos, as diferenças salariais entre negros e brancos também são significativas. De acordo com o Pew Research Center, em 2019, os trabalhadores negros ganhavam, em média, 24% menos do que os trabalhadores brancos. As diferenças salariais são ainda mais acentuadas para mulheres negras, que ganham apenas 62 centavos para cada dólar que um homem branco ganha.

A desigualdade salarial e adversidades também acontecem no trabalho autônomo. Entre os mais de 24 milhões de trabalhadores nesta condição, 64% vendem algo em suas residências ou na rua, sendo que mais da metade são negros.

Um levantamento realizado pela Vagas.com averiguou que 47% dos trabalhadores pretos e pardos ocupam posições operacionais e 11,4% posições técnicas, dos quais apenas 0,7% entre os negros detêm o cargo de diretoria, supervisão e coordenação, de alta e média gestão.

E não bastassem as sabidas dificuldades para a obtenção de emprego e colocação no mercado de trabalho, existe ainda o racismo e a discriminação racial no ambiente de trabalho, que, infelizmente, perduram em nossa sociedade brasileira.

Esforços têm sido feitos para reduzir essas diferenças salariais, incluindo políticas de igualdade salarial, programas de ação afirmativa e esforços para combater a discriminação racial no local de trabalho. No entanto, mais trabalho precisa ser feito para garantir que todas as pessoas sejam pagas de forma justa, independentemente da sua raça.

### 3.6 A inclusão das mulheres dentro do mercado de trabalho no Brasil

A cada dia que passa é mais frequente a presença de mulheres no mercado de trabalho e a tendência é de um grande aumento futuramente.

Com muitas competência e habilidades elas ocupam espaço e atravessam barreiras, pois “Lugar de mulher é onde ela quiser.” – Raphael Müller

Essa evolução de gêneros dentro do mercado de trabalho no Brasil começa lá na revolução industrial por volta da década de 1930 quando o aumento da produtividade e da demanda por mão de obra começou a se expandir e dar espaço para que as mulheres também engrajassem nessa jornada de trabalho e assim saíssem de seus lares e começassem a trabalhar fora do ambiente doméstico, espaços que antes só era ocupado por homens, antes disto elas se dedicavam exclusivamente a sua família e garantia o apoio para que seus maridos saíssem de suas casas e trouxessem o sustento de sua família.

Por muito tempo as mulheres foram uma base sólida para que os homens fossem trabalhar, e mesmo com todas essas mudanças, dando espaço para promover a igualdade entre gêneros, ainda havia a barreira de salarial desigual mesmo ambos tendo a mesma função em uma mesma carga horária.

Nos dias de hoje essa questão é um pouco mais evoluída do que na década de 1930, mas ainda há muitos casos de desigualdade salarial e a dificuldade em promover uma mulher para cargos de poder e liderança, mesmo com muitas mudanças não temos como negar que ainda existe esse preconceito entre gêneros na sociedade.

### 3.6.1 Desafios para as mulheres dentro do mercado de trabalho

Independente da área escolhida os desafios sempre estão presentes na jornada diária de uma mulher.

O gênero feminino no mercado de trabalho sempre vai ser vista como sexo frágil, muitas das vezes as mulheres não recebem uma promoção pois a empresa em seu ponto de vista analisa visualmente suas condições física e considera sua questão psicológica baseada em não dar conta de grandes responsabilidades, pois a grande parte das mulheres são mães e tem múltiplas jornadas com sua família.

Temos alguns dos fatores frequentes que dificultam o processo das mulheres no mercado de trabalho, alguns deles são:

Diferença salarial ainda é uma luta para as mulheres, muitas empresas ainda cobrem esse tipo de informação, mas é algo real e ainda existente.

Dupla jornada e múltiplas jornadas é a realidade de muitas mulheres que cuidam da família, da casa, do trabalho e etc. isso se torna um grande desafio pois a administração de sua rotina e a execução de suas metas diárias é algo extremamente desafiador.

Assédio no ambiente de trabalho, como se não bastasse passar por diferentes dificuldades para conseguir o emprego a grande maioria das mulheres

sofrem assédio enquanto executam seus trabalhos, todas as mulheres em algum momento ou pelo menos uma vez na vida passou por uma ou mais situações de assédio de alguma forma em seu ambiente de trabalho.

Como dito, existem empresas e organizações que favorece ao machismo e acaba não dando espaço para o respeito das mulheres e a inclusão da diversidade.

"Não há limite para o que nós, como mulheres, podemos realizar." – Michelle Obama

### 3.6.2 Desafios da maternidade no mercado de trabalho

Maternidade e trabalho é um assunto que gera discussão, o que muitas das vezes traz desconforto ou até mesmo o preconceito para a mulher, infelizmente ainda vivemos em uma sociedade machista que joga as mulheres o tempo todo e essa carga tende a aumentar quando elas viram mães.

A vida de uma mulher já é cheia de desafios em todos os sentidos, elas já precisam passar por muitas barreiras para conseguir ter uma carreira e quando já estão em processo e decidem se tornar mães, esse cenário pode vir a mudar por muitos fatores e assim os desafios acabam se dobrando.

Além das questões pessoais elas ainda tem que lidar com a forma que empresa vai se posicionar diante da maternidade, pois muitas mulheres vêm a passar por situações ruins no seu local de trabalho.

Antes mesmo de ter um emprego fixo muitas mulheres passam por situações constrangedoras em entrevista de emprego, às vezes feito até mesmo por outras mulheres, são questionamentos como: "Pretende ter filhos? " Ou "Você tem filhos? " São perguntas que não são direcionadas para o sexo masculino e somente para o feminino.

Algumas empresas não veem esse cenário de gravidez com bons olhos, então para a estabilidade da mulher grávida dentro da empresa é a lei que assegura seu direito a licença-maternidade e garantem também que a empresa

não mande a mãe embora após o descobrimento da gravidez e até mesmo durante os cinco meses após o nascimento do bebê. Mesmo assim, algumas organizações demitem grávidas e acabam caindo em direitos trabalhistas.

Após o processo da gravidez a mulher que estava desempregada tem dificuldades de se recolocar no mercado. Alguns fatores também são por conta de que muitas mulheres ficam paradas por alguns anos para se dedicar aos filhos e quando se organizam sua rotina para voltar a trabalhar, se deparam com o mercado pedindo experiências atualizadas.

Com toda essa situação muitas mulheres se sentem impactada nesse cenário e isso pode afetar a sua vida com dúvidas, com seus objetivos profissionais e inseguranças.

Algumas atitudes podem ser feitas pelas organizações para se criar um ambiente mais inclusivo e com suporte para as mães, e assim deixar bem claro que atitudes de preconceito não será aceitado, "A inclusão acontece quando se aprende com as diferenças e não com as igualdades." - Paulo Freire.

Duas delas atitudes que podem ser tomadas são:

Horários flexíveis dentro do possível para que as mães possam alinhar a sua nova vida profissional e maternal.

Dialogo para que tanto as mães quanto os responsáveis da empresa possam expressar suas expectativas.

### 3.6.3 Sistemas de cotas para mulheres

Mesmo na atualidade ainda há empresas que não se permite abrir cotas para as mulheres como também temos empresas aumentando cada vez mais seus números de cota.

Muitas corporações ainda veem as áreas de engenharia, mecânica, produção e muitas outras como áreas masculinas e as mesmas acabam barrando essa evolução da diversidade em todas as áreas por conta de não se permitir a abrir oportunidades e cotas dentro da empresa. A maioria dessas organizações são aquelas mais engessadas ou antigas que não querem mexer no seu padrão de colaboradores.

Grandes empresas reconheceram os benefícios da inclusão das mulheres, em todas as áreas e funções podemos sim ter mulheres profissionais atuando em diversas áreas com toda essa desconstrução de que mulher é sexo um frágil, grandes e pequenas empresas vêm se adaptando e abrindo sistemas de cotas internas para começar a dar início a essa grande inclusão. Com isso muitas empresas começaram a colocar em prática uma porcentagem mínima de mulheres no ambiente de trabalho, praticando e incentivando a inclusão da diversidade.

Essa mudança que a empresa faz para implantar o sistema de cota deixa bem clara seu respeito pelas habilidades individuais de cada pessoa independentemente do seu gênero.

Além das organizações particulares foi feita uma lei que estabelece uma cota de no mínimo 30% de participação de mulheres em conselhos de administração de companhias abertas, de empresas públicas, de sociedades de economia mista, entre outras.

Todo esse movimento de cotas em organizações privadas e públicas firmam a presença de mulheres em todos os ambientes trabalhista.

#### 3.6.4 A importância da mulher no mercado de trabalho

O gênero feminino trás para as empresas e organizações muitos benefícios que vão desde a parte social até a de grandes tomadas de decisão em cargo de liderança.

Uma empresa tem muito mais sucesso e resultados em inovação quando há uma variedade de habilidades e perspectivas. A presença de mulheres nesses ambientes traz muito diferencial de ideia, traz algumas percepções diferentes das tradicionais que são sempre usadas pelos homens, força bruta nem sempre soluciona problemas, mas umas uniões dessas habilidades trazem grandes resultados para os setores.

Ainda no quesito social o gênero feminino tende a se cuidar e cuidar mais do próximo em um ambiente laboral, e isso se torna um ponto positivo para a segurança do trabalho. As mulheres por sua natureza transformam o ambiente ainda mais respeitoso, acolhedor, promovendo um clima mais produtivo e saudável na empresa.

Com esses pequenos espaços que a sociedade e as empresas estão dando, muitas mulheres estão descobrindo novos talentos e mesmo com muitas barreiras e dificuldades estão cada vez mais se profissionalizando para se destacarem perante as oportunidades. Quando uma empresa reconhece essa visão o sucesso de ambos é previsto.

Mesmo com algumas barreiras para alcançar o cargo de liderança, algumas mulheres conseguem e algum dos pontos na personalidade feminina mostra o seu potencial para liderança.

São perceptíveis os resultados quando o assunto é relacionamentos com pessoas, as mulheres têm mais facilidades em se comunicar e entender as dificuldades de ambos os lados, o que as tornam excelentes líderes. Essa habilidade é um ponto muito importante para o desenvolvimento das equipes, essa dedicação e dinamismo atende os dois lados faz com que a produtividade aumente consideravelmente quando os funcionários se sentem ouvidos de alguma forma.

Em um ambiente de trabalho é normal que em alguns momentos trabalhamos sobre pressão, principalmente quando temos cargos de liderança e normalmente as mulheres suportam melhor essa pressão, pois são mais habilidosas em trabalhar os conflitos e isso conseqüentemente passa mais tranquilidade para a equipe.

A criatividade faz parte do universo feminino, pois elas estão acostumadas a fazer muitos malabarismos com a sua vida agitada e isso faz com que tenha muita criatividade para resolver os desafios diários.

Um dos pontos surpreendentes é o foco, com múltiplas tarefas as mulheres são bem mais organizadas para que nada saia de sua rotina ou acumule retrabalhos, por isso são bem focadas em seus prazos.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Para complementar os dados pesquisados a respeito do tema retratado, foi realizada uma pesquisa com as empresas onde nos dá uma amostragem de dados em forma de gráficos foi representada conforme as respostas dos entrevistados.

### QUESTÃO 01

Gráfico 1 - Qual o porte da empresa?



FONTE: Autores (2023)

Esta primeira pergunta foi feita com o intuito de saber o porte das empresas entrevistadas, as definições das empresas foram baseadas conforme os portes estabelecidos pelo Sebrae-NA no ramo de comércios e serviços, seguindo os números de empregados. Se são microempresas, empresas de pequeno porte, médio porte ou grande porte.

Em sua maioria, correspondendo a 58%, equivalente a 7 empresas, afirmaram ser empresas de pequeno porte, com 17% foram 2 empresas afirmam ser

microempresas e com a mesma porcentagem resulta em grande porte, e por fim com 8% equivalente a 1 empresa afirma ser de médio porte.

## QUESTÃO 02

Gráfico 2 - Quantos funcionários possui na empresa?

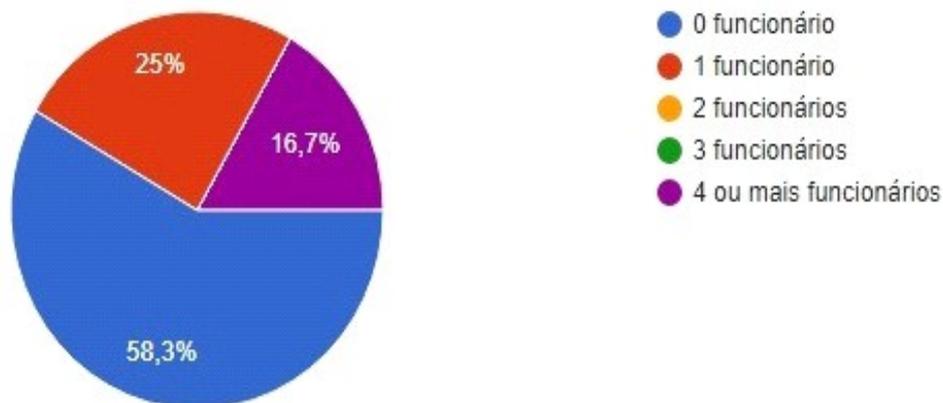


FONTE: Os próprios autores (2023)

Essa pergunta foi feita com intuito de saber quantos funcionários possuem nas empresas entrevistadas. A pergunta foi feita de forma aberta para cada empresa digitar os números. Correspondendo a 17% das empresas dizem possuir menos de 10 funcionários que são consideradas microempresas. Podemos resultar em seguida em maioria correspondendo a 58% dos entrevistados possuem de até 90 funcionários que são empresas de pequeno porte, em seguida no resultado de 90 funcionários correspondendo a 8% das respostas é uma empresa de médio porte e por fim os últimos 17% possuem mais de 100 funcionários que são representadas por duas empresas, sendo elas empresas de grande porte. As definições das empresas foram baseadas conforme os portes estabelecidos pelo Sebrae-NA no ramo de comércio e serviços, seguindo os números de empregados.

### QUESTÃO 03

Gráfico 3 - Quantos funcionários PCDs trabalham na empresa?



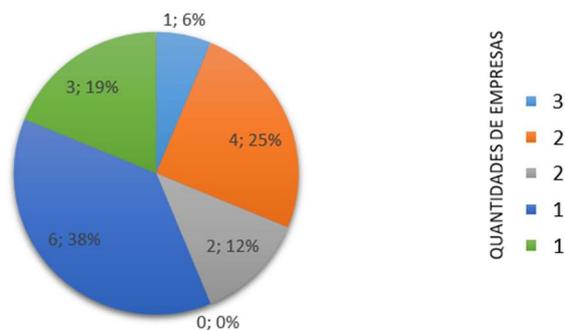
FONTE: Os próprios autores (2023)

Na segunda pergunta foi feita com o intuito de saber sobre como está sendo a inclusão das pessoas com deficiência atuando dentro das empresas em quantidade. Em sua maioria, correspondendo a 58,3% equivalente a 7 empresas, em seguida com 25% sendo 3 empresas, e por último atingindo o número de 16,7% correspondendo a 2 empresas. O que visualizamos é que mais que a metade dos entrevistados não possuem empregados com algum tipo de deficiência.

## QUESTÃO 04

Gráfico 4 - Quantas mulheres ocupam cargos de liderança?

### QUANTAS MULHERES OCUPAM CARGOS DE LIDERANÇA?



2 EMPRESAS RESPONDERAM QUE NÃO POSSUEM MULHERES NA LIDERANÇA

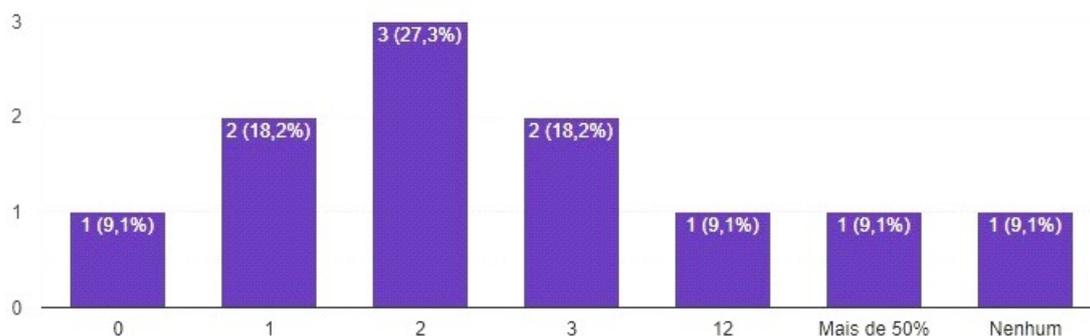
Fonte: Autores (2023).

Essa questão foi feita para ver em números quantas funcionárias mulheres ocupam um cargo superiores, deixamos essa pergunta em aberto para as próprias empresas colocar a quantidade os números. Apenas 11 empresas responderam. As respostas foram as seguintes:

Sendo três empresas colocaram 1, duas colocaram 4, duas empresas colocaram 2, uma empresa colocou 6, uma empresa colocou 3 e por fim, duas empresas dizem não possuir mulheres na liderança.

## QUESTÃO 05

Gráfico 5 - Quantos afrodescendentes trabalham na empresa?

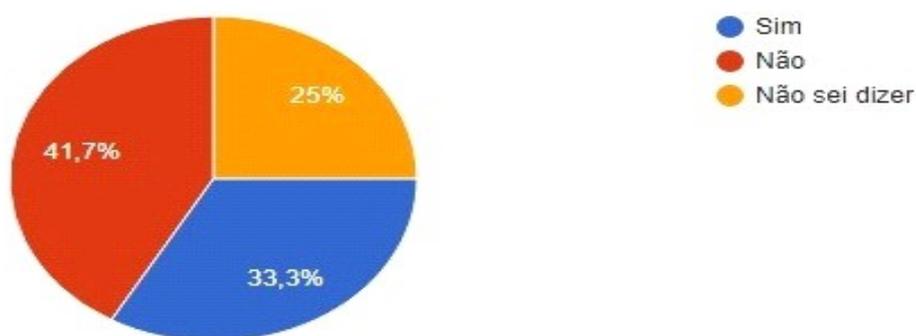


FONTE: Autores (2023).

Na quarta pergunta foi elaborada com o intuito de levantar a quantidade de afrodescendentes que existem no ambiente de trabalho. Duas empresas responderam no questionário que aproximadamente 50% dos funcionários são negros; na quarta empresa, 12 de 30 trabalhadores são pretos e a quinta empresa disse que 300 de 600 pessoas são negras; mais da metade das empresas que responderam o questionário tem 30 empregados e somente 10% deles (que variam de 1 a 12) são afrodescendentes.

## QUESTÃO 06

Gráfico 6 - A organização declara possuir políticas de diversidade e inclusão?



FONTE: Os próprios autores (2023)

Essa pergunta foi feita com o objetivo de dizer-se quantas empresas declaram ter políticas de diversidade e inclusão. Com 41,7% (que equivalem a 5 estabelecimentos entrevistados) responderam que essas políticas não existem nos mesmos; logo após, com 33,3% (4 entidades) não sabem dizer; e apenas 25% (3 instituições) afirmaram que sim, existem.

## QUESTÃO 07

Gráfico 7 - Como a empresa promove a diversidade e inclusão?

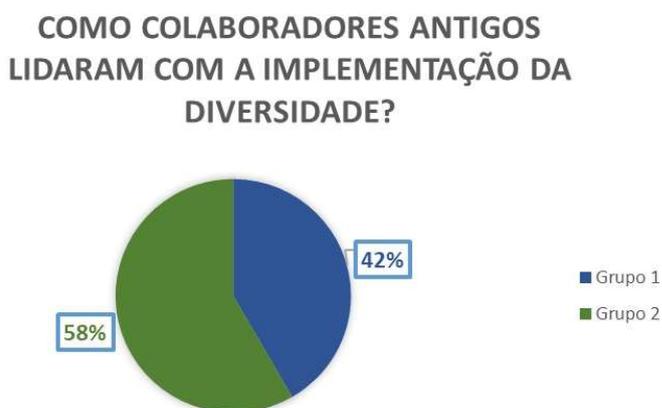


Fonte: Autores (2023).

A pergunta seis foi criada com a finalidade de levantar a quantidade de empresas que promovem a diversidade e como elas promovem. Com aproximadamente 55% (7 firmas) dos resultados dizem não saber ou não possuir diversidade e os outros 45% (5 organizações) dizem que não fazem distinção de raça, gênero ou sexo ou tem a diversidade.

## QUESTÃO 08

Gráfico 8 - Como colaboradores antigos lidariam com a implementação da diversidade?

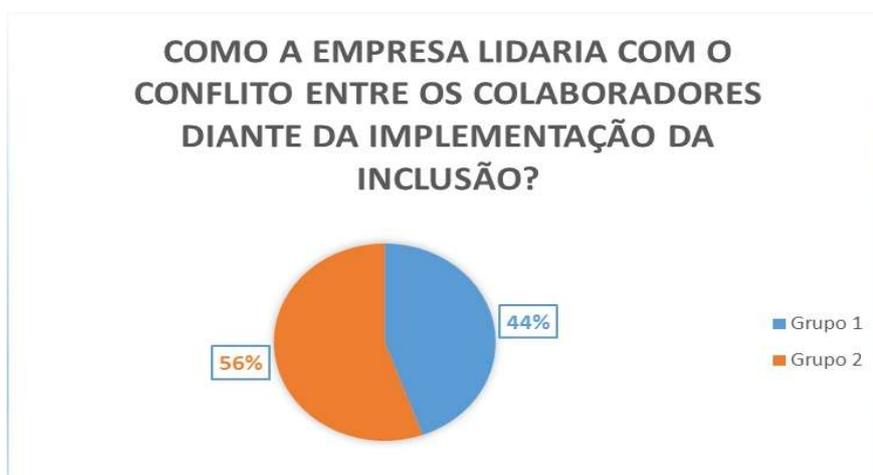


Fonte: Autores (2023).

A sétima pergunta foi desenvolvida com o propósito de entender como as pessoas mais antigas das empresas lidaram com a implantação da diversidade nas mesmas. Das 12 corporações que responderam ao questionário, 5 disseram que não implantaram e 7 companhias manifestaram que os antigos se dão muito bem e que apoiam a prática da diversidade.

## QUESTÃO 09

Gráfico 9 - Como a empresa lidaria com o conflito entre os colaboradores diante da implementação da inclusão?



Fonte: Autores (2023).

A última pergunta da pesquisa foi elaborada com o intuito de saber como funciona e como é aplicada a gestão de conflitos na prática dentro de uma organização. Cerca de 44% dos resultados (4 empresas), não têm conflitos pela diversidade ou não sabem como lidariam se houvesse inclusão. Demais empresas, 56% (5 empresas), responderam que lidariam da mesma forma que já lidam com conflitos atuais, ou lidariam com respeito e conversa com colaboradores antigos.

Com base na revisão bibliográfica e pesquisa feita pelo questionário apresentado pode-se destacar:

Porte das empresas: A maioria das empresas entrevistadas corresponde a pequenas (41,7%) e grandes empresas (41,7%), seguidas por médias empresas (16,7%). Isso indica uma distribuição equilibrada entre os diferentes portes de empresas.

Inclusão de pessoas com deficiência: Mais da metade dos entrevistados (58,3%) afirmou não possuir empregados com algum tipo de deficiência. Isso indica que a inclusão de pessoas com deficiência nas empresas ainda é um desafio.

Presença de mulheres em cargos de liderança: De 11 empresas que responderam, 9 possuem mulheres ocupando cargos de liderança. Isso sugere um avanço na representatividade feminina em posições de destaque nas empresas entrevistadas.

Diversidade étnica: Algumas empresas mencionaram ter uma proporção significativa de funcionários negros, variando de aproximadamente 50% a números específicos. No entanto, é importante notar que a presença de funcionários negros ainda é inferior à maioria, com apenas 10% dos empregados afrodescendentes em algumas empresas.

Políticas de diversidade e inclusão: Cerca de 41,7% das empresas entrevistadas afirmaram não possuir políticas de diversidade e inclusão, enquanto 33,3% não souberam responder e 25% afirmaram ter essas políticas. Isso indica que ainda há espaço para melhorias na implementação dessas políticas nas empresas pesquisadas.

Promoção da diversidade: Cerca de 50% das empresas entrevistadas não possuem ou não sabem sobre a diversidade em seus ambientes de trabalho. No entanto, a outra metade afirmou não fazer distinção de raça, gênero ou sexo ou valorizar a diversidade, o que indica uma conscientização sobre a importância da igualdade e inclusão.

Reação dos funcionários mais antigos à diversidade: Das empresas que responderam, metade afirmou que os funcionários mais antigos se adaptaram bem e apoiam a prática da diversidade, enquanto outras não implantaram a diversidade. Isso mostra uma diversidade de reações e destaca a importância de uma transição suave para garantir a aceitação da diversidade pelos funcionários mais antigos.

Gestão de conflitos relacionados à diversidade: Cerca de 45% das empresas afirmaram não ter conflitos relacionados à diversidade ou não saber como lidariam com eles. No entanto, as demais empresas afirmaram que lidariam com os conflitos de forma semelhante aos conflitos atuais, com respeito e diálogo com os colaboradores mais antigos. Isso indica uma necessidade de maior preparação e estratégias para lidar com conflitos decorrentes da diversidade.

A pesquisa abordou diversos aspectos relacionados às empresas entrevistadas. Verificou-se que a maioria das empresas é composta por pequenas e grandes empresas, com algumas de porte médio. A inclusão de pessoas com deficiência ainda é limitada, com mais da metade das empresas não empregando esse grupo. Por outro lado, houve avanços na representatividade feminina em cargos de liderança, com a maioria das empresas entrevistadas tendo mulheres nesses postos.

Quanto à diversidade étnica, algumas empresas relataram uma proporção significativa de funcionários negros, embora a presença afrodescendente ainda seja menor em comparação à maioria. A implementação de políticas de diversidade e inclusão ainda é um desafio, com uma parcela considerável das empresas não possuindo tais políticas. A promoção da diversidade também varia, com metade das empresas não valorizando a diversidade ou não sabendo como implementá-la.

Em relação à gestão de conflitos, uma parte das empresas não relatou conflitos relacionados à diversidade ou não soube como lidar com eles, enquanto outras afirmaram que tratariam esses conflitos da mesma forma que os conflitos atuais, por meio do respeito e do diálogo com os colaboradores mais antigos.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A diversidade no ambiente de trabalho tem se tornado cada vez mais reconhecida como um elemento essencial para o sucesso das empresas. À medida que a sociedade avança e busca maior igualdade e inclusão, algumas organizações têm compreendido os diversos benefícios trazidos pela diversidade.

No entanto, constatou-se por meio de pesquisas que algumas empresas não possuem uma percepção adequada em relação aos benefícios proporcionados pela diversidade. Essa situação ocorre devido à falta de inclusão, inadequação da cultura organizacional, escassez de conscientização, restrições nos processos de recrutamento e existência de discriminação sistêmica.

Para promover uma maior percepção dos benefícios da diversidade, é necessário que as empresas adotem medidas e práticas inclusivas. Primeiramente, é fundamental que a diversidade seja valorizada e considerada uma vantagem competitiva. Isso envolve a criação de uma cultura organizacional que promova a inclusão e o respeito à diversidade em todas as suas formas.

Uma forma de promover a inclusão é por meio da educação e conscientização dos colaboradores. Treinamentos e workshops podem ajudar a aumentar a compreensão dos funcionários sobre a importância da diversidade e os impactos positivos que ela traz para a empresa. Além disso, é essencial que a liderança esteja engajada e comprometida com a diversidade, estabelecendo metas e objetivos claros nesse sentido.

Os processos de recrutamento também desempenham um papel crucial na promoção da diversidade. É necessário que as empresas revisem suas práticas de seleção e ampliem seus esforços para atrair candidatos diversos. Isso pode incluir a eliminação de vieses inconscientes nos processos de seleção, a ampliação da divulgação das oportunidades de trabalho em canais diversificados e a busca ativa por candidatos de diferentes origens e perspectivas.

Além disso, é preciso combater a discriminação sistêmica por meio de políticas e práticas que garantam a igualdade de oportunidades para todos os funcionários. Isso inclui a implementação de programas de diversidade e inclusão, a criação de canais de denúncia seguros e confidenciais, bem como a promoção de políticas de remuneração justas e benefícios equitativos.

Ao adotar essas medidas, as empresas podem colher os benefícios da diversidade, que incluem maior inovação, criatividade, produtividade e engajamento dos funcionários. Além disso, a diversidade no ambiente de trabalho reflete a realidade da sociedade em que a empresa está inserida, o que fortalece a reputação e a imagem da organização perante os clientes, parceiros e stakeholders.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ÁRAN, Márcia. **A saúde como prática de si: do diagnóstico de transtorno de identidade de gênero às redefinições da experiência da transexualidade.**, 2010. p. 276-277. São Paulo: Oficina Editorial

COUTINHO, L. R. S. **Diversidade nas Organizações Brasileiras - Um exercício de crítica do conceito e da prática através da desconstrução.** Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas). Programa de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração e Economia, IBMEC, Rio de Janeiro, 2006.

Conselho Federal de Psicologia Estabelece **normas de atuação para os psicólogos em relação à questão da Orientação Sexual**, RESOLUÇÃO CFP N° 001/99, 22 DE MARÇO DE 1999. Disponível em: <[https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/1999/03/resolucao1999\\_1.pdf](https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/1999/03/resolucao1999_1.pdf)> Acesso em:

COSTA, B. L.; SILVA, M. A. (Orgs.). **Desigualdade para inconformados: dimensões e enfrentamentos das desigualdades no Brasil.** Porto Alegre: Cegov, 2020.

FLEURY, M. T. L. Gerenciando a diversidade cultural: experiência de empresas brasileiras. RAE - Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 40, n. 3, p. 18-25, jul/set 2000.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica.** Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.

GOHN, M. G. **Conselhos gestores e gestão pública.** Revista Ciências Sociais Unisinos, Rio Grande do Sul, v. 42, n. 1, p. 5-11, jan/abr. 2006.

HAUBERT, Mariana. **Dez avanços e dez desafios homossexuais.** Data de Publicação: 07/01/2012.

INSTITUTO TEOTÔNIO VILELA. Desalento no mercado de trabalho. **Brasil Real: Cartas de Conjuntura do ITV**, Brasília, n. 54, dez. 2009. Disponível em: <[http://itv.org.br/projeto/itv/arquivos/Brasil\\_Real\\_54\\_emprego.pdf](http://itv.org.br/projeto/itv/arquivos/Brasil_Real_54_emprego.pdf)>. Acesso em: 29 mai. 2023.

JOHNSON, Marsha, **Documentário A Morte e a Vida de Marsha P. Johnson**, em 2017. Disponível em: <<https://www.netflix.com/br/title/80189623>> Acesso em:

MERCURY, Daniela, **homenagem por sua luta**, Brasília: Congresso Nacional, em junho/2019. Câmara dos Deputados. Disponível em: <<https://heloisatolipan.com.br/toliblog/daniela-mercury-fala-sobre-causa-lgbt-no-congresso-nacional-nos-marginalizaram-e-continuam-a-fazer-isso/>> Acesso em:

MOTT, Luiz, **fundador do GGB (Grupo Gay da Bahia)**, em 2021. Disponível em: <<https://extra.globo.com/noticias/brasil/brasil-teve-300-mortes-violentas-de-pessoas-lgbtqia-em-2021-aponta-relatorio-rv1-1-25411201.html>> Acesso em:

OBAMA, Barack, **Primeiro monumento aos direitos dos gays**, Estados Unidos, Washington: A revolta de Stonewall de junho/2016. Promulgação.

MOTT, Luiz, **O Lesbianismo no Brasil**. Porto Alegre: Mercado Aberto, 1987, p.10. Livro.

MULLER, Raphael, **Lugar de mulher é onde ela quiser**, Disponível em: <https://www.pensador.com/frase/MjEzODAyOQ/#:~:text=Lugar%20de%20mulher%20%C3%A9%20onde,Raphael%20M%C3%BCller%20%2D%20Pensador>

OBAMA, Michelle, **Michelle Obama para as mulheres, 2017**, Disponível em: <https://revistamarieclaire.globo.com/amp/Noticias/noticia/2017/01/10-frases-de-michelle-obama-que-tornaram-uma-primeira-dama-singular.html>

WEBER, Dirlei, **Ensino diferenciado para alunos com deficiência**, 2020, Disponível em: <https://periodicos.unoesc.edu.br/siepe/article/view/25705#:~:text=A%20inclus%C3%A3>

[o%20acontece%20quando%20%E2%80%9Cse,identidade%20do%20aluno%20com%20defici%C3%AAncia.](#)

OLIVEIRA, José Marcelo, **responsável pela coleta e sistematização dos dados do Grupo Gay da Bahia, em 2022.** Disponível em: <https://cedoc.grupodignidade.org.br/2023/01/19/mortes-violentas-de-lgbt-brasil-observatorio-do-grupo-gay-da-bahia-2022/>> Acesso em:

PRONI, M. W.; GOMES, D. C. Precariedade ocupacional: uma questão de gênero e raça. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 29, n. 85, p. 137-151, 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ea/v29n85/0103-4014-ea-29-85-00137.pdf>>. Acesso em: 29 mai. 2023.

Supremo Tribunal Federal, **DF AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE 4.277 DISTRITO FEDERAL**, Brasília, DF: ADI 4.277, de 05 maio 2011. EMENTA 2,p 612. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC> **HYPERLINK** ["https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=628635"](https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=628635) **HYPERLINK** ["https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=628635"](https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=628635) **HYPERLINK** [docID=628635](https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=628635)> Acesso em:

Tribunal Superior Eleitoral. **A inclusão do nome social no cadastro e atualização do modelo de título eleitoral**, Brasília, DF: Resolução nº 23.562, de 23 mar. 2018. Seção 1, p. 5-6. Diário Oficial da União.

Gráfico 1, adaptado pelo GGB (Grupo Gay da Bahia) no ano de 2021, Disponível em: <https://extra.globo.com/noticias/brasil/brasil-teve-300-mortes-violentas-de-pessoas-lgbtqia-em-2021-aponta-relatorio-rv1-1-25411201.html>> Acesso em:

Gráfico 2, adaptado pelo GGB (Grupo Gay da Bahia) no ano de 2022, Disponível em: <https://cedoc.grupodignidade.org.br/2023/01/19/mortes-violentas-de-lgbt-brasil-observatorio-do-grupo-gay-da-bahia-2022/>> Acesso em:

Gráfico 3, adaptado pelo Disponível em:  
<<https://www.dtemdebate.com.br/ibge-mostra-o-tamanho-da-desigualdade-racial-no-brasil-de-bolsonaro/>> Acessado em : 12 junho 2023

Desafios para a inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência intelectual: experiências em construção, Disponível em:  
<<file:///C:/Users/Aluno/Downloads/14099-Texto%20do%20artigo-17077-1-10-20120518.pdf>> Acessado em: 12 junho 2023

Novo conceito de pessoa com deficiência e proibição do retrocesso, Disponível em:  
<[file:///C:/Users/Aluno/Downloads/novo\\_conceito\\_de\\_pessoa\\_com\\_deficiencia\\_e\\_proibicao\\_do\\_retrocesso.pdf](file:///C:/Users/Aluno/Downloads/novo_conceito_de_pessoa_com_deficiencia_e_proibicao_do_retrocesso.pdf)> Acessado em: 12 junho 2023

Conceito de deficiência segundo a convenção da ONU e os critérios da CIF, Disponível em: <<file:///C:/Users/Aluno/Downloads/274.pdf>> Acessado em: 12 junho 2023

Inclusão no mercado de trabalho: Lei de cotas para pessoas com deficiência completa 29 anos, Disponível em: <<https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2020-2/julho/inclusao-no-mercado-de-trabalho-lei-de-cotas-para-pessoas-com-deficiencia-completa-29-anos#:~:text=Conforme%20a%20legisla%C3%A7%C3%A3o%2C%20as%20prapor%C3%A7%C3%B5es,das%20vagas%20para%20esse%20grupo>>  
Acessado em: 12 junho 2023

Pessoas com deficiência e o mercado de trabalho, Disponível em:  
<<https://paraempresas.catho.com.br/pessoas-com-deficiencia-e-o-mercado-de-trabalho/>> Acessado em: 12 junho 2023

Significado de Deficiência - O que é Deficiência? Disponível em:<<https://www.significados.com.br/deficiencia/>> Acessado em: 12 junho 2023

Como Elaborar Projetos de Pesquisa, Disponível em:  
<[https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/150/o/Anexo\\_C1\\_como\\_elaborar\\_projeto\\_de\\_pesquisa\\_-\\_antonio\\_carlos\\_gil.pdf](https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/150/o/Anexo_C1_como_elaborar_projeto_de_pesquisa_-_antonio_carlos_gil.pdf)> Acessado em: 12 junho 2023

Métodos de Pesquisa, Disponível em:  
<<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/213838/000728731.pdf?sequ>> Acessado em: 12 junho 2023

Metodologia de Pesquisa, Disponível em:  
<<https://www.atfcursosjuridicos.com.br/repositorio/material/3-leitura-extra-02.pdf>> Acessado em: 12 junho 2023

## APÊNDICE A

### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

O Sr.(a) está sendo convidado a participar da pesquisa "Os benefícios da inclusão da diversidade no ambiente de trabalho". Nesta pesquisa buscamos identificar como a diversidade pode contribuir para um ambiente de trabalho mais inclusiva e inovadora.

Para esta pesquisa adotaremos os seguintes procedimentos; A coleta de dados será feita por meio da ferramenta Google Forms, aplicado para o departamento de RH de empresas, os quais não serão identificados, sendo os dados para uso acadêmico. A pesquisa não resultará em nenhum risco para os respondentes. Para participar deste estudo o Sr.(a) não terá nenhum custo, nem receberá qualquer vantagem financeira. Terá o esclarecimento sobre o estudo em qualquer aspecto que desejar e estará livre para recusar-se a participar. A sua participação é voluntária e a recusa em participar não acarretará qualquer penalidade ou modificação na forma em que é atendido pelo pesquisador, que tratará a sua identidade com padrões profissionais de sigilo. O(a) Sr.(a) não será identificado em nenhuma publicação que possa resultar.

Os dados e instrumentos utilizados na pesquisa ficarão arquivados com o pesquisador responsável por um período de 5(cinco) anos, e após esse tempo serão destruídos.

Este termo de consentimento será válido a partir do momento em que o questionário for respondido por completo, o qual será enviado automaticamente para o banco de dados do pesquisador, onde constarão somente as respostas, não sendo identificado o pesquisado.

1. Qual o porte da empresa?

- Pequena
- Média
- Grande

2. Quantos funcionários possui na empresa?

R:

3. Quantos funcionários PCDs trabalham na empresa?

- 0 funcionários
- 1 funcionário
- 2 funcionários
- 3 funcionários
- 4 ou mais funcionários

4. Quantos mulheres ocupam cargos de liderança?

R:

5. Quantos afrodescendentes trabalham na empresa?

R:

6. A organização declara possuir políticas de diversidade e inclusão?

- Sim
- Não
- Não sei dizer

7. Como a empresa promove a diversidade e inclusão?

R:

8. Como colaboradores antigos lidaram com a implementação da diversidade?

R:

9. Como a empresa lidaria com o conflito entre os colaboradores diante da implementação da inclusão?

R: