



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO
PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO
CENTRO DE ENGENHARIAS
DEPARTAMENTO DE ENGENHARIA E CIÊNCIAS AMBIENTAIS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO

Anderson Gustavo Gomes De Oliveira

LGBTQI+ no ambiente de trabalho: Análise de políticas, práticas e programas de inclusão em uma empresa de engenharia de produção.

MOSSORÓ/RN

2024

Anderson Gustavo Gomes De Oliveira

LGBTQI+ no ambiente de trabalho: Análise de políticas, práticas e programas de inclusão em uma empresa de engenharia de produção.

Monografia apresentada a Universidade Federal Rural do Semi-Árido - UFERSA como requisito para obtenção do título de Bacharel em Engenharia de Produção.

Orientador: Prof. Joyce Abreu Maia

MOSSORÓ/RN

2024

© Todos os direitos estão reservados a Universidade Federal Rural do Semi-Árido. O conteúdo desta obra é de inteira responsabilidade do (a) autor (a), sendo o mesmo, passível de sanções administrativas ou penais, caso sejam infringidas as leis que regulamentam a Propriedade Intelectual, respectivamente, Patentes: Lei nº 9.279/1996 e Direitos Autorais: Lei nº 9.610/1998. O conteúdo desta obra tomar-se-á de domínio público após a data de defesa e homologação da sua respectiva ata. A mesma poderá servir de base literária para novas pesquisas, desde que a obra e seu (a) respectivo (a) autor (a) sejam devidamente citados e mencionados os seus créditos bibliográficos.

01 Oliveira, Anderson Gustavo Gomes de .
 LGBTQI+ no ambiente de trabalho: políticas,
 práticas e programas de inclusão que possam ser
 adotados por empresas de engenharia de produção /
 Anderson Gustavo Gomes de Oliveira. - 2024.
 38 f. : il.

 Orientador: Joyce Abreu Maia.
 Monografia (graduação) - Universidade Federal
 Rural do Semi-árido, Curso de Engenharia de
 Produção, 2024.

 1. LGBTQI+. 2. Inclusão. 3. Discriminação. 4.
 Engenharia. 5. Produção. I. Maia, Joyce Abreu ,
 orient. II. Título.

Ficha catalográfica elaborada por sistema gerador automático em conformidade
com AACR2 e os dados fornecidos pelo(a) autor(a).
Biblioteca Campus Mossoró / Setor de Informação e Referência
Bibliotecária: Keina Cristina Santos Sousa e Silva
CRB: 15/120

O serviço de Geração Automática de Ficha Catalográfica para Trabalhos de Conclusão de Curso (TCC's) foi desenvolvido pelo Instituto de Ciências Matemáticas e de Computação da Universidade de São Paulo (USP) e gentilmente cedido para o Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal Rural do Semi-Árido (SISBI-UFERSA), sendo customizado pela Superintendência de Tecnologia da Informação e Comunicação (SUTIC) sob orientação dos bibliotecários da instituição para ser adaptado às necessidades dos alunos dos Cursos de Graduação e Programas de Pós-Graduação da Universidade.

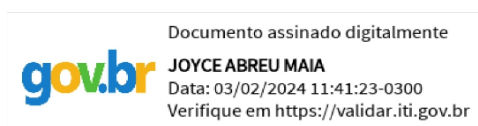
Anderson Gustavo Gomes De Oliveira

LGBTQI+ no ambiente de trabalho: Políticas, práticas e programas de inclusão que possam ser adotados por empresas de engenharia de produção.

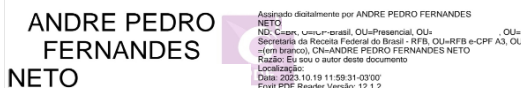
Monografia apresentada a Universidade Federal Rural do Semi-Árido - UFERSA como requisito para obtenção do título de Bacharel em Engenharia de Produção.

Defendida em: 01/02/2024.

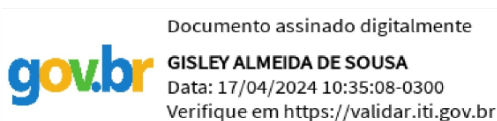
BANCA EXAMINADORA



Prof. Joyce Abreu Maia (UFERSA)
Presidente



Prof. Dr. André Pedro Fernandes Neto (UFERSA)
Membro Examinador



Eng. Gisley Almeida de Souza (UFXYZ)
Membro Examinador

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho à diversidade que enriquece nossas vidas, à coragem que rompe barreiras invisíveis, e à busca incessante por compreensão e aceitação. À toda comunidade LGBTQI+, que nos inspira a celebrar a autenticidade, a respeitar as diferenças e a construir um mundo onde o amor e a igualdade floresçam. Que este trabalho contribua para amplificar as vozes e histórias que merecem ser ouvidas, enquanto buscamos juntos um futuro mais inclusivo e compreensivo.

AGRADECIMENTOS

Agradeço de coração as minhas amadas mães, Patricia Lopes e Adaiza Lopes, foi através de seu amor incondicional e apoio incansável que iluminou o caminho e me deu bastante força nessa jornada acadêmica. Sua dedicação e encorajamento foram bússolas que me guiaram nos momentos desafiadores. Agradeço por serem a minha maior inspiração e por ser a força silenciosa por trás dos meus sucessos. Este trabalho é dedicado a vocês, que sempre acreditaram em mim, proporcionando um alicerce sólido para a construção dos meus sonhos. Te amo, mãe.

Ao meu amado núcleo familiar, expresso minha profunda gratidão por sempre me apoiarem nessa jornada acadêmica. Cada um de vocês Juliana Tais, João Evangelista, Acenio Gustavo, Acenio Junior, Davi Lucas e Marcos Vinicius, membros da minha família que contribuiu de maneira única para este percurso, seja com incentivos, compreensão ou simplesmente com gestos de amor que me fortaleceram nos momentos difíceis. Agradeço por serem a minha fonte constante de apoio, inspiração e alegria. Este trabalho é dedicado a vocês, que tornaram possível a realização deste sonho. Obrigado pelo amor incondicional e pela crença em meu potencial.

Aos meus incríveis amigos, Daiane Emanuele, Mariane Santos, Luan Evangelista, Monica Vidal, Gisley Almeida, Maria Lopes e Luciano Rocha, quero expressar minha profunda gratidão por serem pilares fundamentais durante toda a trajetória deste trabalho acadêmico. Suas palavras de estímulo, apoio incondicional e momentos compartilhados de alegria foram fundamentais para enfrentar os desafios e celebrar as conquistas. Agradeço por serem fontes de inspiração, por compartilharem seus conhecimentos e por tornarem essa jornada mais leve e significativa. Este trabalho é dedicado a vocês, cuja amizade é um tesouro inestimável que enriqueceu não apenas esta jornada acadêmica, mas toda a minha vida. Obrigado por estarem sempre ao meu lado.

A minha dedicada orientadora, Joyce Abreu, gostaria de expressar minha sincera gratidão por sua orientação valiosa e apoio durante todo o processo de elaboração deste trabalho. Sua expertise, paciência e incentivo foram fundamentais para meu desenvolvimento acadêmico. Agradeço por sua disposição em partilhar conhecimento, por suas orientações precisas e por inspirar em mim confiança e determinação. Este trabalho é o resultado de sua orientação exemplar, e sou profundamente grato por ter tido a sorte de contar com uma mentora tão dedicada. Muito obrigado por sua contribuição significativa para a realização deste projeto.

Aos membros da banca avaliadora, gostaria de expressar minha profunda gratidão pela honra de contar com suas valiosas contribuições durante a defesa deste trabalho. Seu

comprometimento e expertise foram cruciais para aprimorar este projeto e expandir meu entendimento sobre o tema. Agradeço por dedicarem seu tempo e conhecimento, por suas observações perspicazes e por ajudarem a moldar este trabalho de forma mais robusta. A experiência de apresentar diante de uma banca tão qualificada foi enriquecedora, e sou grato por toda orientação e feedback oferecidos. Este trabalho não seria o mesmo sem a valiosa contribuição de cada um de vocês. Muito obrigado por sua generosidade e comprometimento.

ÉPIGRAFE

“O orgulho não é exatamente por ser LGBTQI+, mas sim por ter coragem de ser o que somos em um mundo que tenta nos fazer desistir todos os dias.” (Mayara Benatti)

“Não se esconda de arrependimento, apenas ame a si mesmo e pronto. Estou no caminho certo, querido, eu nasci assim.” (Lady Gaga)

RESUMO

Conseguir e manter um bom emprego é sem dúvida muito difícil, mas para as pessoas LGBTQI+ os desafios são bem maiores e começam na tentativa de entrar no mercado de trabalho. Por conta das desigualdades sociais, educacionais e de gênero muitas das vezes esse processo se torna ainda mais complicado para esse público. A pesquisa desenvolvida tem um intuito de estudar como funciona o processo de implementação da diversidade nos ambientes de trabalho, fazendo uma análise das políticas e práticas de inclusão e a aplicação em uma empresa que atua no ramo da engenharia de produção. Buscando promover a participação igualitária, independentemente de diferenças e a propagação da diversidade para obter uma sociedade mais igualitária e justa, estimulando a inovação e o desenvolvimento dentro das organizações.

Palavras-chave: LGBTQI+; Inclusão; Discriminação; Engenharia, Produção.

ABSTRACT

Securing and maintaining a good job is undoubtedly very challenging, but for LGBTQI+ individuals, the challenges are much greater and begin with attempting to enter the workforce. Due to social, educational, and gender inequalities, this process often becomes even more complicated for this community. The research aims to study how the implementation of diversity functions in workplace environments, conducting an analysis of inclusion policies and practices and their application in a company operating in the field of production engineering. The goal is to promote equal participation, regardless of differences, and the dissemination of diversity to achieve a more egalitarian and just society, fostering innovation and development within organizations.

Keywords: LGBTQI+; Inclusion; Discrimination; Engineering; Production.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Estrutura do trabalho.....	17
Figura 2 - Capacitação da polícia civil para Enfrentamento ao racismo e a homofobia.	22
Figura 3 - Lei de proteção a direitos de LGBTQI+	22
Figura 4 - Classificação da pesquisa	24
Figura 5 - Estágios da pesquisa	25
Figura 6 - Respostas sobre cultura inclusiva na empresa	30
Figura 7 - porcentagem de discriminação ou exclusão pessoal.....	31
Figura 8 - Avaliação das políticas e práticas de inclusão a diversidade.....	31

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Políticas e práticas de inclusão adotados por empresas	26
---	----

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

LGBTQI+	Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgêneros, Queer/Questionando, Intersexuais e mais
CEI	Índice de Igualdade Empresarial
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	14
1.1. JUSTIFICATIVA	15
1.2. OBJETIVOS	16
1.2.1. Objetivo Geral	16
1.2.2. Objetivos Específicos	16
1.3. ESTRUTURA DO TRABALHO	16
2. EMBASAMENTO TEÓRICO.....	18
3. MATERIAIS E MÉTODOS	24
3.1. CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA	24
3.2. MÉTODO PROPOSTO	24
4. RESULTADOS E DISCUSSÕES	26
4.1. A EMPRESA	26
4.2. POLÍTICAS E PRÁTICAS ADOTADAS POR EMPRESAS EM GERAL	26
4.3. ENTREVISTA COM FUNCIONÁRIOS DO SETOR DE RECURSOS HUMANOS	28
4.4. PESQUISA COM FUNCIONÁRIOS	29
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	32
5.1. CONTRIBUIÇÕES DA PESQUISA.....	32
5.2. SUGESTÕES PARA TRABALHOS FUTUROS	33
REFERÊNCIAS	34

1. INTRODUÇÃO

Empresas que busca se destacar no mercado de trabalho precisa focar na construção de uma imagem e identidade positiva e sólida como estratégia de retenção de novos talentos. Mas para isso, uma organização deve ter uma base real e única, pilares que reflitam seu real ambiente de trabalho de dentro para fora, e não o contrário (PRIYADARSHI, 2011), para que dessa forma, utilize esses diferenciais competitivos e esteja sempre à frente da sua concorrência.

Uma empresa de telefonia por exemplo, desenvolveu um aplicativo para apoiar a empregabilidade de pessoas na comunidade LGBTQI+. Chamado SOMOS+, o aplicativo oferece informações com curadoria de especialistas nas verticais de saúde, jurídica e impacto social, além de anúncios de vagas de emprego para pessoas em todo o Brasil. Segundo a empresa, a plataforma também visa dar visibilidade às ações de empresas que apoiam a diversidade e a inclusão. O programa é uma iniciativa gratuita inspirada no Índice de Igualdade Empresarial (CEI) e promovida no Brasil pelo Instituto +Diversidade e pelo Fórum Empresas e Direitos LGBTQI+. Aplicado pela American Human Rights Campaign Foundation há mais de 20 anos, o programa fornece subsídios para organizações avaliarem suas políticas e práticas, com foco na ampliação da inclusão no ambiente de trabalho.

Segundo o gerente executivo de diversidade e Inclusão da empresa, “Temos muito orgulho dessa conquista, que reforça nosso compromisso com uma sociedade mais justa, livre de violência e discriminação e com igualdade de oportunidades para todos. Possuímos projetos de grande abrangência envolvendo os públicos interno e externo, com foco em empregabilidade, educação, conscientização e combate ao preconceito. O pilar LGBTI+ é parte fundamental da nossa jornada de diversidade e inclusão, e nos esforçamos continuamente para capacitar as pessoas a serem quem realmente são e crescer profissionalmente”. (ALAN KIDO, 2023)

Empresas que vem promovendo a inclusão atraem e retém talentos qualificados, independentemente de sua orientação sexual ou identidade de gênero. Profissionais valorizam empresas que demonstram comprometimento com a igualdade e diversidade, o que pode ajudar o ambiente de trabalho a construir equipes mais talentosas e diversificadas, no qual contribui para a criação de um clima organizacional positivo, onde os profissionais se sentem valorizados, respeitados e apoiados. Isso resulta em um maior satisfação e bem-estar dos funcionários, o que, por sua vez, pode impactar positivamente a produtividade e no trabalho em equipe. Mas mesmo com todos os benefícios da inclusão da diversidade, por qual motivo ainda se detém um baixo desenvolvimento desse público nas empresas?

Em resumo, a inclusão é um princípio ético, mas também podem obter benefícios organizacionais significativos, como maior diversidade de ideias, retenção de talentos, clima organizacional positivo e fortalecimento da imagem corporativa. Além disso, a promoção da inclusão é um passo importante rumo à construção de uma sociedade mais igualitária e justa. Contudo, o presente trabalho tem como objetivo, estudar as políticas de inclusão, analisar práticas adotadas e propor recomendações para criar um ambiente de trabalho mais acolhedor em uma empresa que atuam na área da engenharia de produção. No qual envolve a análise de documental, manuais de recursos humanos, códigos de conduta, entre outros.

1.1. JUSTIFICATIVA

A importância da inclusão LGBTQI+ (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgêneros, Queer/Questionando, Intersexuais e mais) no ambiente de trabalho é fundamental para promover a igualdade de oportunidades, criar um ambiente acolhedor e respeitoso, maximizar o potencial e a diversidade desses profissionais. A inclusão traz perspectivas diversas e diferentes vivências, o que pode impulsionar a criatividade e a inovação na Engenharia de Produção. A diversidade de ideias e experiências enriquece os processos de tomada de decisão, promove soluções mais abrangentes e contribui para a competitividade das empresas.

Considerando o escrito, a conquista de um emprego e manter-se são desafios incontestáveis, mas para a comunidade LGBTQIA+, especialmente para travestis e transexuais, esses desafios atingem proporções ainda maiores ao tentarem ingressar no mercado de trabalho. Ao analisar o recorte específico dessas identidades de gênero, torna-se evidente que a rejeição e o abandono enfrentados ao longo da vida, em especial durante as fases de desenvolvimento na infância e adolescência, não apenas impactam negativamente a educação dessas pessoas, mas também dificultam significativamente suas oportunidades de inserção no mercado de trabalho.

Este trabalho propõe uma análise aprofundada das práticas de inclusão adotadas por uma empresa atuante na área de engenharia de produção, com o objetivo de compreender como essas práticas são implementadas na prática. A investigação busca não apenas identificar as estratégias existentes, mas também avaliar sua eficácia na promoção da inclusão de pessoas LGBTQI+ no ambiente de trabalho. Além disso, busca-se desenvolver recomendações que possam contribuir para o aprimoramento e a expansão dessas práticas, promovendo um ambiente mais inclusivo e igualitário.

Acredita-se que este estudo é fundamental para lançar luz sobre as barreiras enfrentadas pela comunidade no mercado de trabalho e, ao mesmo tempo, contribuir para a conscientização e promoção de mudanças positivas nas práticas de inclusão corporativa. Com essa pesquisa, buscamos não apenas entender o estado atual da inclusão, mas também oferecer perspectivas e sugestões concretas para avançar em direção a um ambiente profissional mais justo e diversificado.

1.2. OBJETIVOS

1.2.1. Objetivo Geral

Este trabalho tem como objetivo geral analisar as políticas de inclusão adotadas em empresas da área de engenharia de produção, com foco específico na inclusão de pessoas LGBTQI+, analisar as práticas implementadas e, a partir dessa análise, propor recomendações para criar um ambiente de trabalho mais acolhedor e inclusivo.

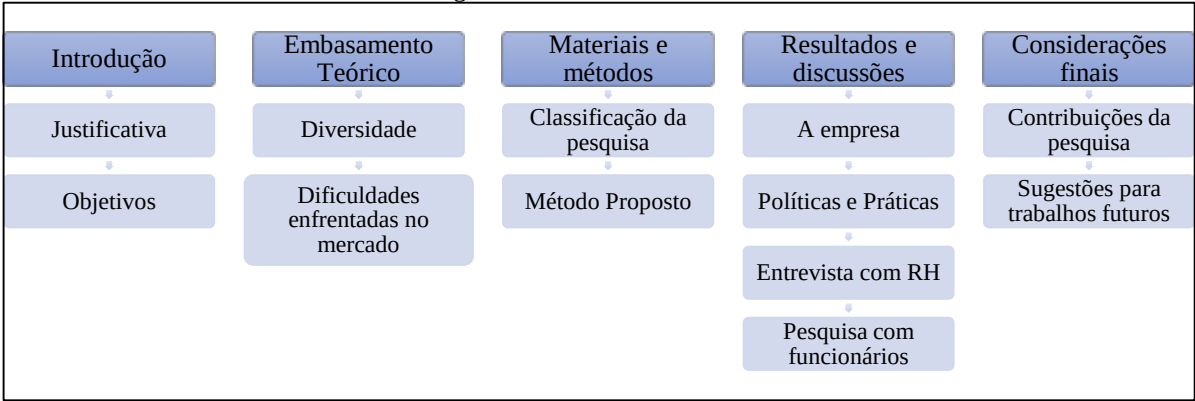
1.2.2. Objetivos Específicos

- Investigar as políticas de inclusão existentes em empresas da área de engenharia de produção, com ênfase na abordagem de inclusão de pessoas LGBTQI+.
- Analisar as práticas efetivas adotadas por essas empresas para promover a inclusão da diversidade e identificar os pontos fortes e as áreas de melhoria.
- Avaliar o impacto das práticas de inclusão no ambiente de trabalho, na satisfação dos funcionários e no desempenho organizacional.
- Propor recomendações baseadas na análise das práticas atuais, visando fortalecer e expandir as políticas de inclusão, tornando-as mais eficazes na promoção de um ambiente de trabalho acolhedor para a diversidade de identidades de gênero e orientações sexuais.
- Contribuir para o avanço do conhecimento sobre a inclusão LGBTQI+ no contexto empresarial, destacando a importância da diversidade para a construção de ambientes de trabalho mais igualitário e produtivos.

1.3. ESTRUTURA DO TRABALHO

Esse trabalho encontra-se estruturado na forma apresentada na Figura 1:

Figura 1 - Estrutura do trabalho



Fonte: Autoria Própria (2024)

O capítulo 1 apresenta a introdução ao estudo, onde mostra uma contextualização sobre o tema, define o principal problema do trabalho, os objetivos e apresenta um questionamento que foi a base para o desenvolvimento do estudo.

No capítulo 2 apresenta o embasamento teórico, onde descreve a análise dos estudos e teorias relacionados ao tema, as lacunas existentes e demonstra como o trabalho se encaixa no panorama existente.

No capítulo 3 apresenta os métodos e matérias, no qual descreve a abordagem de pesquisa escolhida, os materiais, processos e ferramentas utilizados para a construção da pesquisa e as principais justificativas para a escolha dos métodos para o embasamento na escrita do trabalho.

No capítulo 4 apresenta os resultados da pesquisa, onde são demonstrados através de figuras, tabela e uma aplicação de forma clara sobre os resultados que se obteve durante a realização do estudo.

No capítulo 5 apresenta a conclusão, onde finaliza e ressalta os principais resultados, objetivos atingidos e as implicações da teoria e prática.

2. EMBASAMENTO TEÓRICO

2.1. A SIGLA

A sigla LGBTQI+ é usada para incluir pessoas lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais e transgêneros desde a década de 1990. Variantes já foram desenvolvidas ao longo dos anos para abranger e expressar as mais diversas orientações sexuais e identidades de gênero existentes. A sigla é usada por minorias e grupos desfavorecidos na sociedade, atualmente é usado para se referir a qualquer pessoa que não se encaixe como heterossexual ou cisgênero.

O movimento busca respeito, aceitação e inclusão de todos aqueles que fogem ao padrão de gênero ou sexualidade em todas as esferas sociais, travando lutas expressivas por igualdade social, plenamente garantida por nossa constituição, para terem seus direitos básicos assegurados.

Essas pessoas enfrentam discriminações cotidianamente e a isso dá-se o nome de LGBTfobia, que é “o sentimento, a convicção ou a atitude dirigida contra lésbicas, gays, bissexuais, pessoas trans e travestis que inferioriza, hostiliza, discrimina ou violenta esses grupos em razão de sua sexualidade e/ou identidade de gênero.” (RAMOS E NICOLI, 2016, p. 183).

Cada sigla dentro da comunidade LGBTQIA+ representa uma identidade única e não necessariamente implica em homossexualidade. É fundamental reconhecer a riqueza das peculiaridades individuais. A identidade que cada letra da sigla carrega não anula as outras, elas coexistem e se complementam, é uma união que enriquece e não esconde as identidades, mas sim as celebra em sua diversidade.

Não há o privilégio na identidade macro ou micro, nesse caso, pois elas coexistem. (BRAH, 2006, p. 371) Questões de identidade estão intrinsecamente entrelaçadas com experiências, subjetividade e dinâmicas sociais. Mas, cada vivência mesmo estando relacionada ao mesmo ponto, são vivenciadas de formas diferentes. Por exemplo, um homem gay vivência situações diferentes das de uma mulher lésbica, em parte devido às diferenças de gênero que influenciam a relação entre esses indivíduos homossexuais e a sociedade. As expectativas sociais e as barreiras impostas variam significativamente entre homens e mulheres. Além disso, uma mulher transgênero enfrenta obstáculos únicos em sua jornada de identidade de gênero.

Essas diversas identidades coexistem harmoniosamente. A identidade é um processo contínuo e dinâmico, semelhante à própria comunidade, isso explica por que a sigla é tão flexível, pois cada letra representa uma faceta da comunidade e novas identidades continuam a se formar a partir de experiências de vida em evolução. Essas identidades adicionais se unem à identidade geral da comunidade, criando novos grupos e novas perspectivas. Quando olhamos

para um indivíduo específico, sua identidade geral é uma mistura das características da comunidade LGBTQIA+, que se manifestam de maneira única quando ele é membro da comunidade e como indivíduo exclusivo.

Por um lado, ele é parte de uma comunidade coesa, mas, ao mesmo tempo, é um ser único com características individuais, onde, pode se identificar com uma vertente específica da comunidade, assumindo papéis sociais e políticos que refletem sua homossexualidade e a identidade que ela representa.

2.2. DIVERSIDADE

As sociedades consistem em diversidade, que pode ser definida como a combinação de identidades de indivíduos que vivem em um ambiente social. Nesse contexto, existem minorias e maiorias, caracterizadas por vantagens econômicas e de poder sobre as minorias (FLEURY, 2000). A diversidade é uma característica enriquecedora dos grupos humanos. Pois, abrange um grande número de identidades individuais, incluindo características como raça, etnia, gênero, orientação sexual, religião, entre outras.

No entanto, a diversidade muitas vezes se manifesta em grupos que têm vantagens econômicas e de poder sobre outros, criando assim as dinâmicas de minorias e maiorias. Essas diferenças de poder e privilégio podem resultar em desigualdades significativas, prejudicando a igualdade de oportunidades e o tratamento justo para as minorias. Portanto, é de suma importância que as sociedades reconheçam essas desigualdades e trabalhem para promover a justiça social, através de políticas e práticas que combatam o preconceito, a discriminação e o racismo, e que busquem criar um ambiente onde todas as pessoas tenham a oportunidade de prosperar, independentemente de sua identidade.

Diversidade significa variedade, pluralidade, diferença. Refere-se às várias características, identidades e perspectivas que existem dentro de um determinado grupo ou ambiente. Diversidade inclui, mas não está limitada a diferenças de gênero, orientação sexual, raça, religião, idade, habilidade, etc. (GUPY, 2023) A legislação apoia a igualdade e diversidade. O artigo 5º da Constituição Brasileira afirma que os indivíduos possuem o direito de igualdade, sem diferenciação independente da natureza. (BRASIL, 2023).

Assim, promover a diversidade no ambiente de trabalho visa valorizar e respeitar a diversidade de experiência e identidade. A diversidade de ideias e experiências enriquece o processo de tomada de decisão, promove soluções mais holísticas e contribui para a competitividade da empresa. A compreensão da diversidade e a luta contra a desigualdade são aspectos cruciais para a construção de sociedades mais justas e inclusivas.

2.3. ORIENTAÇÃO SEXUAL E IDENTIDADE DE GÊNERO

Orientação sexual refere-se à atração emocional, romântica e/ou sexual de uma pessoa por outra pessoa. A orientação sexual não é uma escolha, as principais categorias são heterossexuais, gays, bissexuais e assexuais. (POLAKIEWICZ, 2021) A orientação sexual é um termo que descreve o padrão de atração emocional, romântica e sexual de um indivíduo em relação a outros do mesmo sexo, sexo oposto ou ambos. Trata-se de uma parte fundamental da identidade de uma pessoa e pode variar amplamente entre os indivíduos.

A identidade de gênero é considerada a percepção de uma pessoa sobre si mesma, em relação ao ser feminino, masculino, ou ambos, ou mesmo nenhum. Independente do sexo biológico. É a compreensão de uma pessoa sobre si mesma, como ela se vê e quer ser reconhecida. Pode ou não concordar com o sexo que lhe foi atribuído no nascimento. Existem identidades de gênero como, Cisgênero, Transgênero, Mulheres Transexuais e Homens Transwxuais, Queer, entre outros. (POLAKIEWICZ, 2021) Ou seja, refere-se à profunda sensação de ser homem, mulher, ou algo fora da dicotomia tradicional de gênero.

É uma experiência interna e pessoal de gênero que pode ou não representar ao sexo atribuído no nascimento. A expressão de gênero refere-se à forma como alguém manifesta sua identidade. Essa compreensão reconhece a diversidade e vai além das categorias binárias tradicionais de masculino e feminino. A identidade de gênero é diferente da expressão de gênero, que se refere às maneiras pelas quais as pessoas manifestam sua identidade de gênero no exterior, através de comportamentos, roupas, etc.

Em um ambiente empresarial, ainda é comum que as pessoas retenham sua identidade de gênero para se protegerem. Um estudo analisou 65 indivíduos pertencentes à o grupo LGBTQI+ e analisou que muitas pessoas desse público, mesmo em uma pequena amostra, possuem uma maior dificuldade de conseguir um emprego e se manter no trabalho, onde possui um maior sucesso por meio do anonimato. (CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014) É fundamental respeitar e reconhecer a identidade de gênero das pessoas e respeitar a diversidade de orientações sexuais proporcionando um ambiente seguro e inclusivo, na sociedade e no ambiente de trabalho.

2.4. RAÇAS E ETNIAS

A palavra raça tem várias definições e geralmente é usada para descrever um grupo de pessoas com certas características morfológicas. A maioria dos autores tem conhecimento que raça é um termo não científico que tem significado biológico apenas quando os seres parecem

homogêneos e estritamente puros. Assim como algumas espécies de animais domésticos. No entanto, essas condições nunca foram encontradas em humanos. (WITZIG, 1996)

A palavra etnia significa "gentio", do adjetivo grego *ethnikos*. O adjetivo é derivado do substantivo *ethnos*, que significa estrangeiro ou nação. É um conceito polivalente que, além da aparência, constrói a identidade do indivíduo, resumida em: parentesco, religião, língua, território comum e nacionalidade. (DEIN, 2006)

É importante perceber que identidades étnica e racial são muito mais complexas do que traços físicos ou culturais. Esses conceitos estão inter-relacionados e podem variar amplamente entre as sociedades. Além disso, a compreensão desses termos evoluiu à medida que as visões culturais e científicas mudaram ao longo do tempo.

2.5. AS DIFICULDADES ENFRENTADAS NO MERCADO DE TRABALHO

Conseguir e manter um bom emprego sem dúvida é difícil, mas para as pessoas LGBTQI+ os desafios são muito maiores e começam na tentativa de entrar no mercado de trabalho. Ao analisar o cross-dressing de travestis e transexuais, foi observado que pessoas de sexo diferente do sexo biológico vivenciam a rejeição e o abandono em ambientes familiares ao longo da vida, mas principalmente nas fases do desenvolvimento como infância e adolescência, essa falta de acolhimento impede ou dificulta o acesso à educação de qualidade e ao mercado de trabalho. (ARAÚJO, 2020)

Segundo pesquisa da Comissão de Diversidade de Gênero da Ordem dos Advogados do Brasil, 82% dos transgêneros e travestis abandonam a escola, por conta disso acaba dificultando a obtenção de melhores posições no mercado de trabalho. Por outro lado, mesmo aqueles qualificados suficientemente são discriminados e têm seus direitos limitados.

Além disso, soma-se ao fato de que a expectativa de vida de pessoas transgêneros no Brasil é de apenas 35 anos. (ALMEIDA, 2016) No mundo do trabalho, estes grupos sofrem com disparidades salariais, preconceitos e divisão do trabalho por gênero. As opções de carreira LGBTQI+ são muitas vezes restritas a indústrias específicas, caracterizadas por uma elevada informalidade e profissões pouco qualificadas, criando extrema vulnerabilidade e promovendo uma exploração extrema.

Segundo os dados obtidos pelo IBGE, no Brasil 25 dos 27 estados apresentam ações e programas de direitos humanos para LGBTQI+, porém, apenas 29,6% dos estados apresentam um panorama nacional da formação da polícia civil no combate ao racismo e à homofobia como mostra abaixo na parte mais escura da Figura 2:

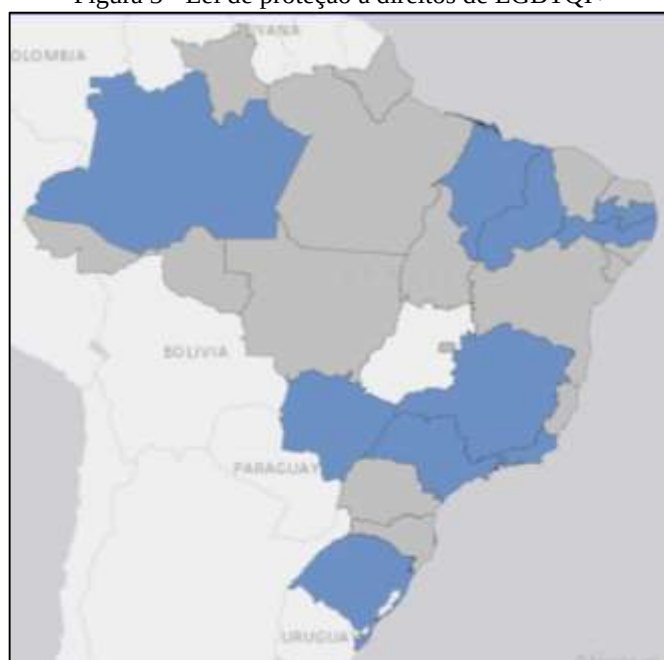
Figura 2 - Capacitação da polícia civil para Enfrentamento ao racismo e a homofobia.



Fonte: BRASIL (2014)

Esses dados se tornam mais preocupantes quando apenas 10 dos 27 estados possuem lei de proteção a esses direitos como mostra na parte mais escura da Figura 3 e apenas 12 estados possuem legislação que reconheça o nome social de travestis e transexuais (BRASIL, 2014).

Figura 3 - Lei de proteção a direitos de LGBTQI+



Fonte: BRASIL (2014)

Nesta dimensão, a informação contribui para a compreensão de alguns destes aspectos, incluindo dados que consideram a presença ou atuação de autoridades públicas em diferentes unidades geográficas, onde é possível observar que no Rio Grande do Norte não se enquadra

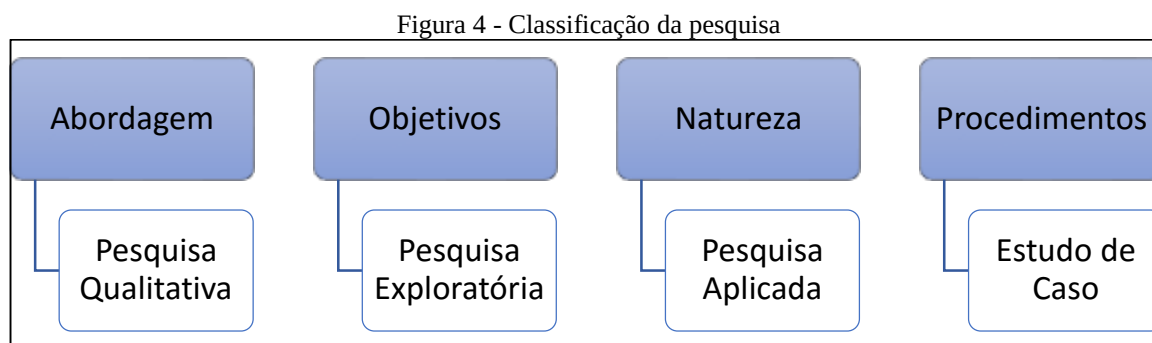
em nenhum dos exemplos demonstrado na figura e que o país falha muito em assegurar direitos básicos para esses indivíduos.

Esta é uma das formas de medir a maior ou menor presença das diferentes instituições e entidades estatais que compõem as redes de proteção social e são responsáveis não só pela repressão, mas, sobretudo, pela prevenção de incidentes e pela redução da vulnerabilidade. No qual o sexíssimo, o racismo, a homofobia, a bifobia e a transfobia operam de forma interseccional, reduzindo as oportunidades de desenvolvimento pessoal e causando danos à proteção de direitos e ao potencial de inclusão produtiva na sociedade.

3. MATERIAIS E MÉTODOS

3.1. CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA

O presente trabalho apresenta um estudo de caso em uma empresa do ramo alimentício, onde é desenvolvido processos e produção de alimentos oleaginosas, com o intuito de estudar as políticas de inclusão a diversidade e analisar as práticas adotadas pela empresa. A Classificação da pesquisa pode ser visualizada na Figura 4:



Fonte: Autoria Própria (2024)

A pesquisa utilizou-se uma abordagem qualitativa, através de uma entrevista com os representantes do setor de recursos humanos, pois é o principal responsável pela contratação de novos funcionários, desenvolvimentos dos eventos e conscientização dos trabalhadores em geral sobre a cultura e objetivos da organização.

A investigação científica depende de um “conjunto de procedimentos intelectuais e técnicos” (GIL, 1999, p.26) para que seus objetivos sejam atingidos: os métodos científicos. Método científico é o conjunto de processos ou operações mentais que se devem empregar na investigação. É a linha de raciocínio adotada no processo de pesquisa.

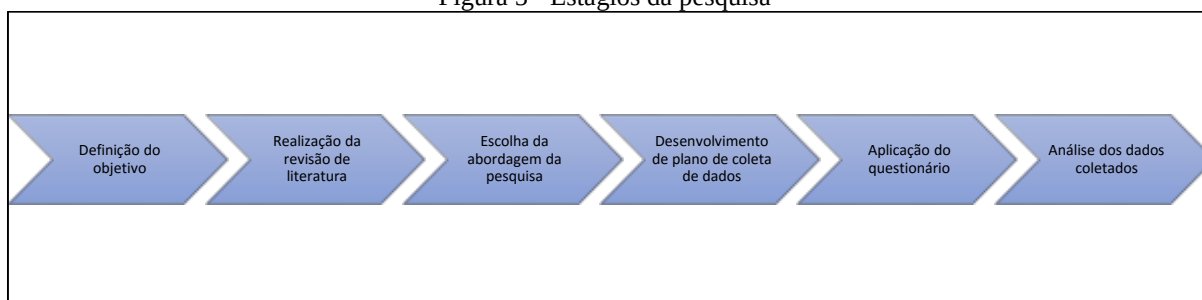
Os métodos que fornecem as bases lógicas à investigação são: dedutivo, indutivo, hipotético-dedutivo, dialético e fenomenológico (GIL, 1999).

No qual os objetivos foram abordados de forma exploratória utilizando artigos e revistas, fazendo uma análise das políticas e práticas de inclusão adotados por essas empresas de engenharia em geral e desenvolvendo um questionário e aplicando através de uma pesquisa utilizando a ferramenta do Google Forms aos funcionários da empresa, para uma obtenção de uma perspectiva dos mesmos sobre o tema abordado. Todas as informações coletadas foram cedidas de forma consciente com a empresa, no qual solicitou anonimato para a exposição de seu nome ou marca.

3.2. MÉTODO PROPOSTO

Para essa pesquisa, foram seguidos estágios definidos, mostrados na Figura 5:

Figura 5 - Estágios da pesquisa



Fonte: Autoria Própria (2024)

Para a realização do presente trabalho, foi desenvolvido um cronograma a ser seguido, apresentando todos os processos para seu desenvolvimento, onde inicialmente foi definido o objetivo central que se basearia a pesquisa, em seguida, foi realizada uma revisão da literatura sobre os assuntos abordados, para o entendimento e aprofundamento teórico do tema.

Logo após, feita a escolha, uma abordagem de pesquisa e o desenvolvimento de um plano de coleta de dados, onde seja possível descrever os procedimentos abordados para a aplicação da pesquisa em campo, porém, sempre levando em consideração todas as questões éticas e moral, para a obtenção de uma análise de resultados com maior precisão.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1. A EMPRESA

A empresa estudada é uma multinacional, considerada uma das maiores empresas processadora de castanha de caju do mundo, que se destaca na produção de alimentos oleaginosos, oferecendo uma ampla variedade de nozes, sementes, castanhas como do Pará, caju, avelã, pistache, amêndoas, entre outras. Apenas nas unidades do Brasil, a empresa processa mais de 100 mil toneladas de castanha de caju por ano. O principal objetivo da empresa é proporcionar aos consumidores opções de alimentos que sejam não apenas saudáveis, mas também deliciosas, promovendo, assim, um estilo de vida equilibrado. Com um compromisso com o produtor de fazer o possível para eliminar intermediários, contribuindo para uma distribuição mais justa dos lucros, aumentando a renda dos agricultores e promovendo o desenvolvimento sustentável das comunidades locais. Além disso, a abordagem da organização baseia-se no fortalecimento dos laços entre a indústria, o pequeno e médio produtor, criando uma relação de parceria focada na capacitação, na melhoria das condições de trabalho e na qualidade do produto.

4.2. POLÍTICAS E PRÁTICAS ADOTADAS POR EMPRESAS EM GERAL

Ao ser analisado as vinte e duas melhores empresas de se trabalhar no Brasil em 2023 segundo a Forbes, identificou-se o processo de diversidade implementado em algumas empresas, ambos abordaram uma temática compreendida nessa pesquisa e propiciaram informações relevantes à sua análise, obtendo um certo padrão nos processos de políticas e práticas de inclusão a diversidade. Dessa forma, foi feito uma listagem, como mostrado no Quadro 1, de algumas políticas e práticas que as empresas podem adotar para garantir um ambiente inclusivo para funcionários LGBTQI+.

Quadro 1 - Políticas e práticas de inclusão adotados por empresas

POLÍTICAS/ PRÁTICAS	PROPOSTA 1	PROPOSTA 2
Política de não à discriminação	Implementação de políticas claras que proíbam a discriminação com base na orientação sexual, identidade de gênero ou expressão de gênero.	Garantia de que todas as políticas de recursos humanos sejam formuladas e aplicadas de maneira inclusiva.
Políticas anti-bullying e assédio	Estabelecer políticas rigorosas contra o bullying e o assédio com base na orientação sexual ou identidade de gênero.	Implementar procedimentos eficazes para relatar e lidar com incidentes de discriminação.
Treinamento para sensibilização	Oferecer treinamento para funcionários sobre diversidade e	Educar os funcionários sobre linguagem inclusiva e preconceitos inconscientes.

	inclusão, com foco na sensibilização para questões LGBTQI+.	
Rede de recursos e de apoio	Estabelecer grupos de recursos ou redes de funcionários LGBTQI+ para oferecer suporte, mentorias e oportunidades de networking e crescimento organizacional.	Garantir que haja recursos disponíveis para fornecer informações sobre questões LGBTQI+, como cartas, vídeos educativos, entre outros.
Benefícios	Oferta de benefícios que atendem às necessidades específicas de funcionários LGBTQI+, como cobertura de saúde, licença parental igualitária, entre outros.	-
Avaliação cultural	Realizar pesquisas regulares de clima organizacional para avaliar a inclusão LGBTQI+ e tomar medidas corretivas, se necessário.	-
Políticas de transição de gênero	Implementar políticas que apoiem funcionários na transição de gênero, incluindo diretrizes claras sobre licenças e processos administrativos.	-
Banheiros e instalações	Garantir que as instalações, incluindo banheiros, sejam acessíveis para pessoas de todas as identidades de gênero.	Criar espaços seguros e acolhedores para todos os funcionários.
Marketing e imagem corporativa	Promover campanhas de marketing e a imagem corporativa sejam inclusivas, representando a diversidade da comunidade LGBTQI+.	-
Parcerias e apoio externo	Colaborar com organizações externas LGBTQI+, participação de eventos e programas que promovam a igualdade e inclusão.	-

Fonte: Autoria própria (2023)

Essas práticas podem variar de acordo com o contexto cultural e legal, mas a ideia central é a criação de um ambiente onde todos os funcionários se sintam respeitados, valorizados e incluídos. Promover uma cultura diversificada é um processo para criar um futuro melhor. A inovação e o crescimento são motivados por uma cultura inclusiva e uma força de trabalho diversificada. O propósito dessa pesquisa é promover a criação de uma equipe da qual todos façam parte e tenham oportunidades iguais, inspirando-os a serem autênticos para a construção de um futuro melhor para os clientes, funcionários, parceiros e as comunidades em gerais.

4.3. ENTREVISTA COM FUNCIONÁRIOS DO SETOR DE RECURSOS HUMANOS

A partir do Quadro 1, foi desenvolvida uma série de perguntas para uma entrevista com o setor de recursos humanos da empresa estudada, pois são os principais responsáveis pela contratação de novos funcionários e conscientização dos trabalhadores em geral sobre a cultura e objetivos da organização.

Inicialmente, foi questionado se havia algum tipo de política de não à discriminação, Anti-Bullying e Assédio, a empresa apresentou como resposta que segue o código de ética e conduta estabelecido por lei para esses tipos de situações, o material não foi disponibilizado para verificação se há implementação de políticas claras que proíbam a discriminação com base na orientação sexual, identidade de gênero ou expressão de gênero. Mesmo possuindo o código de conduta a organização não oferece nenhum tipo de treinamento para os funcionários sobre a diversidade com foco na sensibilização para questões LGBTQI+. E quando questionado sobre caso ocorra algum tipo de incidente, se possui algum tipo de recursos ou rede de apoio para as vítimas, foi obtido como resposta que a empresa possui um canal de denúncias, onde pode ser aberto uma reclamação via site ou pode ser aberto via ligação por um número que é disponibilizado. Onde, todos os casos são resolvidos pelo próprio setor entrevistado.

Conforme investigado sobre os tipos de benefícios ofertados, a empresa fornece planos de forma geral como de saúde e odontológico que abrange todos os funcionários. E regularmente é realizado pesquisas sobre o clima organizacional, no qual foi nomeado como “nível de satisfação interna”, que serve para descobrir o nível de satisfação dos funcionários em relação a empresa e se necessário, tomar medidas corretivas para tornar-se um ambiente mais agradável na prestação de serviços.

Políticas de transição de gênero, banheiros e instalações acessíveis para pessoas de todas as identidades de gênero, obteve-se como resposta que a empresa no momento não possuía nenhum funcionário de identidade de gênero, logo essas questões não foram discutidas no momento, porém, vai ser pauta quando estiver em uma situação onde haja necessidade de adaptação.

Marketing, imagem corporativa, parcerias e apoio externo representando a diversidade da comunidade LGBTQI+, a empresa no momento não possuem nenhum vínculo com organizações externas, nem participação em eventos de apoio a comunidade e não possui nenhum vínculo com programas que promovam a igualdade e inclusão. Nesse caso, a gestão da diversidade pode ser percebida como uma estratégia para impulsionar os resultados das empresas no contexto mercadológico, adaptando-se à lógica produtiva. No entanto, observa-se

uma desigualdade entre as políticas propostas e sua implementação na prática, o que impacta diretamente os grupos considerados minorias.

4.4. PESQUISA COM FUNCIONÁRIOS

Para melhor desenvolvimento da pesquisa, foi realizado um questionário com os funcionários da empresa em questão, sobre a diversidade no ambiente de trabalho. A empresa atualmente comporta uma equipe com 200 funcionários ativos em toda a fábrica, como é de extrema dificuldade a participação desses colaboradores em relação a esses tipos de pesquisas, foi selecionado uma amostra onde é desejável estipular o percentual e um resultado preciso.

Além disso, é fundamental que essa seja uma amostra aleatória com alto nível de confiança, dessa forma, que o erro amostral estipulado é que seja no máximo 12%. Definindo os dados, temos que o erro amostral é dado pelas Equações que seguem:

$$\varepsilon_0 = 12\%, \text{ ou seja, } \varepsilon_0 = \frac{12}{100} \text{ obtendo assim, } \varepsilon_0 = 0,12. \quad [1]$$

Sendo o número de funcionários $N = 200$, obtemos:

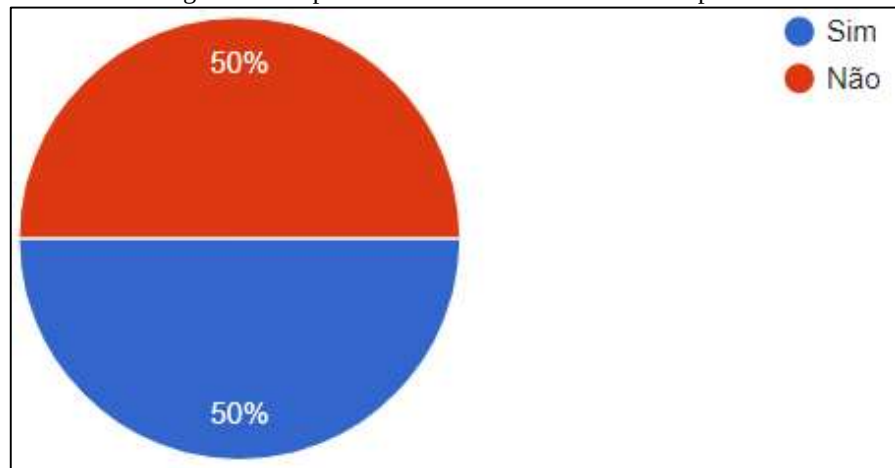
$$N_0 = 1/\varepsilon_0^2, \text{ ou seja, } N_0 = 1/0,12^2, \text{ assim, } N_0 \cong 64. \quad [2]$$

Agora, calculando a amostra **n**:

$$n = \frac{n.N_0}{n+N_0}, \text{ obtendo } n = \frac{200 \cdot 64}{200+64}, \quad n \cong 48 \quad [3]$$

O questionário foi desenvolvido com o intuito de analisar a perspectiva de como esses trabalhadores tratam o tema da diversidade no ambiente onde convivem diariamente. A pesquisa foi aplicada de forma virtualmente e voluntariamente, no qual foi alcançado uma participação considerável dos funcionários, onde obteve-se 56 respostas das perguntas propostas. Inicialmente foi abordado a questão sobre inclusão, para analisar o nível de conhecimento dos funcionários sobre o assunto. As respostas à primeira pergunta podem ser vistas na Figura 6:

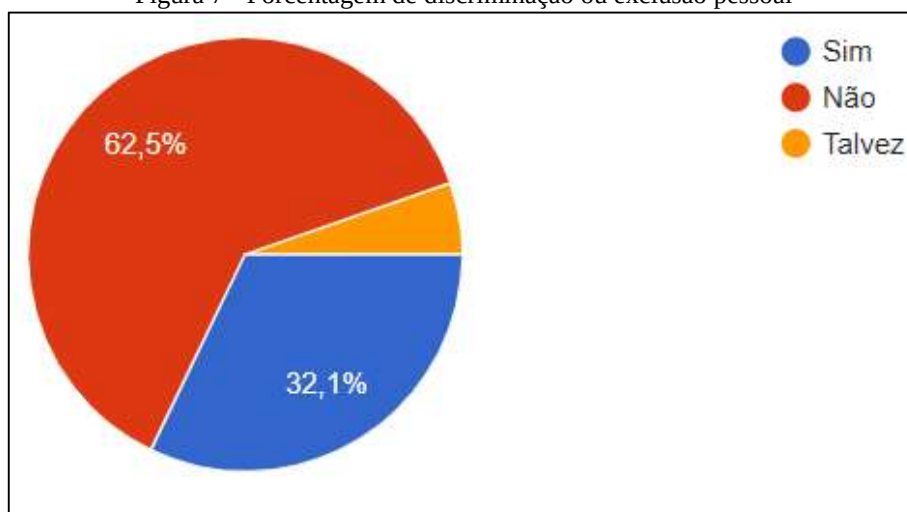
Figura 6 - Respostas sobre cultura inclusiva na empresa



Fonte: Autoria própria (2023)

Quando questionados sobre cultura inclusiva na empresa, 50% dos respondentes informaram que não conhece nenhuma cultura inclusiva da diversidade, embora 92% dos respondentes, afirmaram que é de suma importância o tema diversidade nas empresas. As respostas sobre exclusão ou discriminação na empresa podem ser vistas na Figura 7:

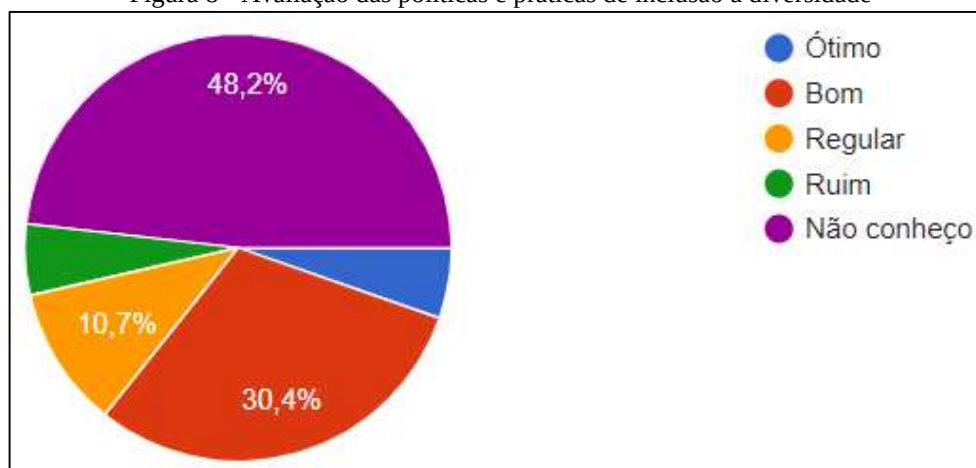
Figura 7 - Porcentagem de discriminação ou exclusão pessoal



Fonte: Autoria Própria (2023)

Ao ser perguntado se alguma vez já sentiu excluído ou discriminado por causa de alguma característica pessoal (gênero, etnia, orientação sexual, etc.) enquanto trabalhava na empresa, 62,5% das respostas foram não, 31,1% informaram que sim e 5,4% que talvez. Em relação a políticas e práticas de inclusão à diversidade podem ser vistas na Figura 8:

Figura 8 - Avaliação das políticas e práticas de inclusão a diversidade



Fonte: Autoria Própria (2023)

Quanto aos outros 50% que está ciente de algumas políticas ou práticas de diversidade e inclusão, foi questionado como eles as avaliam, 30,4% responderam que consideram boas, 10,7% como regular e 5,4% como ótimas. Questionados também sobre a importância da realização de pesquisas regulares sobre o clima organizacional para avaliar a inclusão e tomar medidas corretivas, se necessário, 91,1% dos respondentes consideram de extrema importância a realização dessas pesquisas.

Por fim, foi deixado uma pergunta discursiva, de como os mesmos gostariam de presenciar melhorias em termos de diversidade e inclusão nas empresas, como resposta geral foi obtido que, deveria ser um tema mais falado e colocado mais em prática para a conscientização dos demais colaboradores sobre a importância da temática e a desenvolver uma ampliação das vagas para que todos tenham direitos iguais independentemente da sua cor, raça, religião, deficiência ou orientação sexual.

A avaliação do contexto organizacional pode abranger diversas dimensões e examinar o impacto delas nas relações interpessoais, tais como raça, gênero, classe social, escolaridade e orientação sexual. Através dos dados pode se ver claramente a falta de relação da empresa estudada com a diversidade, onde recebe pouca atenção no âmbito da organização, apesar de seu potencial impacto na vida dos indivíduos e em suas interações com os grupos aos quais estão vinculados.

A ausência de inclusão acaba acarreta uma série de impactos negativos. Isso envolve desafios como a falta de inovação, complicações no recrutamento e retenção de talentos, efeitos negativos na reputação empresarial, clima organizacional prejudicado e possíveis riscos legais e éticos. A diversidade não é apenas uma questão de equidade, mas também desempenha um papel fundamental no êxito e na sustentabilidade das empresas, proporcionando uma compreensão mais abrangente dos mercados, impulsionando a inovação e aprimorando a imagem corporativa.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

5.1. CONTRIBUIÇÕES DA PESQUISA

Com base no estudo e nos objetivos, o trabalho apresentou as políticas de inclusão LGBTQI+ adotadas por empresas de engenharia em geral, destacando as suas principais características, objetivos e implementação na indústria. Desenvolveu uma análise em uma empresa do ramo alimentício, e foi obtido com base nos resultados que há uma necessidade de melhorias na implementação no processo de inclusão da diversidade no ambiente empresarial, onde de acordo com os resultados obtidos, foi feita uma comparação com o material estudado e apresentado uma proposta a empresa em questão, as possíveis melhorias de acordo com o processo de implementação e desenvolvimento.

Mesmo havendo uma evolução ao longo dos últimos anos, em relação ao tema da diversidade, com uma crescente preocupação em integrar diversas pessoas no mundo corporativo. No entanto, ainda se torna um desafio a se enfrentar, pois, é necessário que os

gestores e líderes adotem uma perspectiva mais madura em relação a inclusão e a aplicação no ambiente de trabalho.

Apesar dos avanços conquistados, persiste a grande dificuldade de proporcionar condições de trabalho e oportunidades de carreira igualitárias para todos os profissionais. Há uma discordância entre o discurso moderno e o conservadorismo das práticas efetivas. No Brasil, um país notoriamente diverso, as empresas precisam compreender que essa característica pode ser benéfica para seus resultados, mas é fundamental superar o desafio de garantir sucesso profissional e condições propícias para o desenvolvimento contínuo das pessoas.

Mesmo a grande maioria não se sentindo discriminado, a pesquisa mostra que aproximadamente 50% dos funcionários não conhecem as políticas dando assim um direcionador para a empresa a importância de destacar que a implementação de políticas de inclusão deve ser acompanhada de medidas de monitoramento e revisão para garantir sua eficácia e realizar ajustes quando necessário. Além disso, é fundamental que a liderança da empresa demonstre um compromisso real com a inclusão LGBTQI+, proporcionando um exemplo positivo e promovendo uma cultura organizacional inclusiva e respeitosa. Porém, o trabalho visa somente a análise e sugestão de implementação, cabe a empresa acatar e realizar a aplicação de acordo com o material apresentado.

5.2. SUGESTÕES PARA TRABALHOS FUTUROS

Realizar uma análise mais aprofundada e extensa das políticas de inclusão em empresas de engenharia de produção, incluindo organizações de diferentes portes e culturas organizacionais.

Desenvolvimento de métricas específicas para avaliar a cultura inclusiva nas empresas de engenharia de produção, buscando criar indicadores tangíveis de progresso.

A implementação de programas formais de mentorias para contribuir para o desenvolvimento profissional e a inclusão de funcionários LGBTQI+.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, A. (2016, maio 23). Evasão escolar entre travestis é bem maior. Flacso na mídia. Recuperado de <https://flacso.org.br/2016/05/23/evasao-entre-travestis-e-bem-maior/> em Acesso em:29/07/2023
- ARAÚJO, Isadora Oliveira; OLIVEIRA, Maria Lara Nascimento; CAVALCANTE, Fernando Gabriel Lopes. Centrais sindicais e luta contra a LGBTfobia no Brasil: a inclusão da diversidade no ambiente de trabalho. In: Os desafios da globalização: respostas da América Latina e da União Europeia, 2020.
- BRAH, Avtar. Diferença, diversidade, diferenciação. Cadernos Pagu, Campinas, SP, n. 26, pág. 329-376, 2006. Núcleo de Estudos de Gênero – Pagu/Unicamp.
- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 2023. Institui os direitos sociais e individuais. Disponível em: <
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> . Acesso em: 30 set. 2023.
- CARRIERI, A.; SOUZA, E.; AGUIAR, A. Trabalho, Violência e Sexualidade: Estudo de Lésbicas, Travestis e Transexuais. RAC. Revista de Administração Contemporânea (Online), v. 18, p. 78-95, 2014.
- DEIN, S. (2006). Raça, cultura e etnia na pesquisa sobre minorias: uma discussão crítica. Jornal de Diversidade Cultural, 13 (2), 68-75.
- FLEURY, M. Gerenciando a Diversidade Cultural: Experiências de Empresas Brasileiras. Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 40, n. 3, p. 18-25, jul./set., 2000.
- FORBES BRASIL. Bradesco, Natura e BB estão entre as melhores empresas do mundo para trabalhar. (2023, outubro). Disponível em: <https://forbes.com.br/carreira/2023/10/bradesco-natura-e-bb-estao-entre-as-melhores-empresas-do-mundo-para-trabalhar-veja-top-10/> . Acesso em: 30 set. 2023.

GUPY. O Significado de Diversidade no Ambiente Corporativo. Disponível em: < <https://www.gupy.io/blog/significado-de-diversidade>> . Acesso em: 30 set. 2023.

GIL, Antonio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social. São Paulo: Atlas, 1999.

POLAKIEWICZ, R. (2021, 15 de junho). O sexo biológico, a orientação sexual, identidade de gênero, expressão de gênero: conhecendo para cuidar da população LGBTI. Portal PEBMED. Recuperado de https://pebmed.com.br/o-sexo-biologico-a-orientacao-sexual-identidade-de-genero-expressao-de-genero-conhecendo-para-cuidar-da-populacao-lgbti/?utm_source=artigoportal&utm_medium=copytext . Acesso em 30 de julho de 2023.

PRIYADARSHI, P. Employer brand image as predictor of employee satisfaction, affective commitment & turnover. Indian Journal of Industrial Relations, 46(3), 510-522, 2011.

RAMOS, Marcelo Marciel; NICOLI, Pedro Augusto Gravatá; BRENER, Paula Rocha Gouvêa. Gênero, Sexualidade e Direito: Uma Introdução. Belo Horizonte: Initia Via, 2016.

SMARTLAB. Diversidade. Disponível em: <<https://smartlabbr.org/diversidade/localidade/0?dimensao=lgbt>> . Acesso em: 23 conjuntos. 2023.

TIM. A TIM está entre as melhores empresas para pessoas LGBTQIA+ trabalharem. Disponível em: < https://www.tim.com.br/sobre-a-tim/sala-de-imprensa/tim_esta_entre_melhores_empresas_para_pessoas_lgbtqia_trabalharem> . Acesso em: 29 jul. 2023.

WITZIG, R. A medicalização da raça: legitimação científica de uma construção social falha. Ann Intern Med, v. 8, pág. 675-9, 1996.

APÊNDICE A – PERGUNTAS REALIZADAS AO RESPONSÁVEL PELO SETOR DE RECURSOS HUMANOS DA EMPRESA

Política de Não à Discriminação:

Qual é a política formal da empresa em relação à não discriminação e inclusão de pessoas LGBTQIA+?

Como a empresa assegura que suas políticas de não discriminação são amplamente comunicadas e compreendidas pelos funcionários?

Existem práticas específicas para monitorar e abordar casos de discriminação?

Políticas Anti-Bullying e Assédio:

Quais medidas a empresa adota para prevenir o bullying e o assédio, especialmente direcionados a pessoas LGBTQIA+?

Como os incidentes de bullying e assédio são relatados, investigados e tratados dentro da organização?

Há programas de conscientização e treinamento para prevenir o bullying e assédio com enfoque na diversidade sexual e de gênero?

Treinamento para Sensibilização:

Quais são os programas de treinamento oferecidos pela empresa para sensibilização em relação às questões LGBTQIA+?

Como a eficácia desses treinamentos é medida e avaliada?

Existe uma abordagem contínua para manter os funcionários informados sobre questões de diversidade e inclusão?

Rede de Recursos e de Apoio:

Quais recursos e suportes estão disponíveis para funcionários LGBTQIA+ dentro da empresa?

Como a empresa incentiva a criação de redes de apoio entre os funcionários?

Existem grupos de afinidade ou programas específicos para promover a inclusão?

Benefícios:

Quais benefícios específicos a empresa oferece para apoiar as necessidades dos funcionários LGBTQIA+?

Como são abordadas questões como licença parental, cobertura de parceiros e outros benefícios relacionados à diversidade familiar?

A empresa realiza pesquisas ou avaliações para garantir que seus benefícios atendam adequadamente às necessidades da comunidade LGBTQIA+?

Avaliação Cultural:

Como a cultura organizacional promove a inclusão e aceitação da diversidade de orientações sexuais e identidades de gênero?

Existem indicadores ou métricas específicas utilizadas para avaliar a cultura inclusiva da empresa?

Como são abordados casos de resistência cultural ou preconceito dentro da organização?

Políticas de Transição de Gênero:

Existe uma política formal para apoiar funcionários em processos de transição de gênero?

Como a empresa garante a confidencialidade e respeito durante esses processos?

Há treinamentos específicos para gerentes e colegas de trabalho sobre questões relacionadas à transição de gênero?

Banheiros e Instalações:

Como a empresa garante que suas instalações, incluindo banheiros, sejam inclusivas e respeitem a identidade de gênero dos funcionários?

Existe alguma política específica relacionada ao uso de banheiros e vestiários para funcionários trans?

Como a empresa aborda possíveis resistências ou preocupações em relação a essas políticas?

Marketing e Imagem Corporativa:

Como a empresa incorpora a diversidade sexual e de gênero em suas campanhas de marketing e materiais promocionais?

A empresa tem uma estratégia para promover a inclusão através de sua imagem corporativa?

Como são gerenciadas possíveis reações ou controvérsias decorrentes da representação LGBTQIA+ na imagem corporativa?

Parcerias e Apoio Externo:

A empresa mantém parcerias com organizações externas que promovem a diversidade e inclusão LGBTQIA+?

Há colaborações com organizações de defesa dos direitos LGBTQIA+ para orientar políticas internas?

Como a empresa se envolve com a comunidade externa para apoiar e promover a inclusão?