



UnB

CEAM

Centro de Estudos
Avançados Multidisciplinares

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA

Centro De Estudos Avançados Multidisciplinares – CEAM

Especialização em Políticas Públicas, Infância, Juventude e Diversidade

Orientadora Professora Dr^a Ailta Barros de Souza

**CARTILHA: O APRENDIZ LGBTQIA+
ACOLHENDO A DIVERSIDADE NA ORGANIZAÇÃO**

CAMILA DA SILVA SANTOS E SOUZA VALENTIM

Brasília

Julho 2020



CAMILA DA SILVA SANTOS E SOUZA VALENTIM

**CARTILHA: O APRENDIZ LGBTQIA+
ACOLHENDO A DIVERSIDADE NA ORGANIZAÇÃO**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado ao Curso de Especialização em Políticas Públicas, Infância, Juventude e Diversidade no Centro de Estudos Avançados Multidisciplinares – CEAM da Universidade de Brasília, como exigência parcial para obtenção do título de especialista.

Orientadora: Prof^a Dr^a Ailta Barros de Souza

Brasília

Julho 2020



UnB

| CEAM

Centro de Estudos
Avançados Multidisciplinares

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a todos os adolescentes e jovens que passaram por minha vida e me ensinaram a ser uma pessoa melhor.



UnB

| CEAM

Centro de Estudos
Avançados Multidisciplinares

AGRADECIMENTOS

A Deus, pela vida.

Ao Felipe, pelo amor, diversão e paciência;

Aos jovens aprendizes com quem convivi e convivo, pelos desafios diários;

À Isabella e Margareth, por acreditarem na relevância do meu trabalho;

Aos amigos e grupos LGBTQIA+, por me ensinarem quem eu sou e quem posso ser;

À Universidade de Brasília e aos que fazem a Especialização em Políticas Públicas Infância Juventude e Diversidade, representando todos os docentes e discentes que me ensinaram a colocar em prática minhas ideias e meus pensamentos.



UnB

CEAM

Centro de Estudos
Avançados Multidisciplinares

PREFÁCIO

*meu ser não me pertence
para encaixar no teu padrão faço de mim uma doce ilusão.
minha identidade vai além do meu RG, mas não posso deixar transparecer.*

*me monto e desmonto todo dia
a fim de cultivar sua empatia.
a minha diferença é diferente, mas não estranhe, não é só nesse ambiente.*

*minha aprendizagem tem mais barreiras
aprendo a me comportar com teu desconforto e despreparo
minha aceitação confronta tua rejeição.*

*mais uma vez me desfaço, e sinto medo
medo de ser marginalizado e não ter outras alternativas de trabalho.
a aparência dos meus por tantas vezes rejeitada encontra na prostituição a afeição daqueles
que são a causa da nossa condenação.*

*não falamos de privilégios
falamos de equidade
uma nova forma de ver os LGBTQIA+ na sociedade*

*que nossa profissão não se limite a esconder nossa aparência
que deem valor à nossa essência
da aprendizagem até a presidência
a nossa bandeira é resistência.*

(Arthur Vinícius – jovem aprendiz em Brasília)



UnB

CEAM

Centro de Estudos
Avançados Multidisciplinares

APRESENTAÇÃO

A diversidade se apresenta de inúmeras formas nos contextos sociais, seja na forma como os corpos se apresentam, a quem eles cultuam, os locais que frequentam ou mesmo com quem eles se relacionam. Esses mesmos corpos são aqueles que transitam nas ruas, que estão nas escolas, nas universidades e, também, nos postos de trabalho. O corpo é nosso cartão de visita, interpretado pelo outro a partir do olhar que fora construído desde a infância. Belo, feio, aceito, abjeto, respeitado, evitado, bom, mau, qualquer uma dessas classificações demonstra o nosso lugar, de onde partimos e onde estamos, quem aceitamos, quem rejeitamos, reforçando ou refazendo os modelos impregnados em nossa estrutura social.

Discutir a diversidade de gênero e de orientação sexual, trazendo esse debate para as empresas, é fundamental para que se possa não só atender aos parâmetros legais, mas também abrir possibilidade para que os corpos tenham direito ao trabalho, ao desenvolvimento e ao convívio social. “Como devo abordar o outro”? “Com qual gênero essa pessoa se identifica”? “Mas chamá-la desse nome não é rotular?” Saber essas e outras questões faz emergir o debate do direito à existência. No país onde mais se mata pessoas transexuais no mundo, e em que a violência contra pessoas LGBTQIA+ bate recordes anualmente, a informação é o melhor caminho para a construção de uma sociedade mais plural.

Isabella Tymburibá Elian

*(Bióloga, pedagoga, Especialista e Mestre em Educação
com foco em diversidade Sexual)*



UnB

CEAM

Centro de Estudos
Avançados Multidisciplinares

RESUMO

O direito humano ao trabalho é acompanhado pelo respeito à dignidade, sobretudo à expressão da sexualidade. A legislação regulamentou o trabalho do jovem aprendiz, o qual tem ampliada sua chance de primeiro emprego entre os 14 e 24 anos com a obrigatoriedade de contratação mediante o porte da empresa. Contudo, não obstante ao atendimento normativo e às características do público jovem, a empresa deve aprender a acolher conjuntamente a sexualidade de jovens lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, queer, intersexuais e assexuais – LGBTQIA+. O presente material objetiva introduzir para os colaboradores, sobretudo de recursos humanos, os elementos para gestão da diversidade e da aprendizagem de jovens no ambiente da empresa. Foi realizada pesquisa bibliográfica e normativa e abordagem expositiva com tradução do conhecimento técnico em formato de cartilha. O conteúdo apresentado constituiu-se do marco teórico e normativo acerca da caracterização do público jovem e LGBTQIA+, valorização das diversidades, comprometimento da alta gestão, compromisso social, direitos trabalhistas, postura no tratamento e ações de incentivo e combate ao preconceito. A cartilha mostra os elementos necessários para aprimorar o ambiente profissional de modo que seja aprimorado para acolher as novas relações humanas e de trabalho, em especial, abrindo-se para a diversidade e a juventude.

Palavras-chave: Jovem aprendiz, LGBTQIA+, trabalho, direitos humanos, adolescência, juventude



UnB

| CEAM

Centro de Estudos
Avançados Multidisciplinares

ABSTRACT

The human right to work is followed by respect for dignity, especially the expression of sexuality. The law requires companies to hire young apprentices, which increases the chance of first job at the age of 14 to 24. In this way, companies must adapt to deal with the young worker and their sexual diversity of lesbians, gays, bisexuals, transsexuals, queers, intersexuals and asexuals - LGBTQIA +. This material aims to introduce to employees, especially human resources, to the elements for managing diversity and learning for young people in the employer environment. Bibliographic and normative research and expository approach were carried out with technical knowledge translation in booklet format. The content presented was constituted by the theoretical and normative framework about the characterization of the young and LGBTQIA + public, appreciation of diversity, commitment from top management, social commitment, labor rights, posture in the treatment and actions to encourage and combat prejudice. Faced with new human and work relationships the booklet shows the elements necessary to improve the professional environment and welcome diversity and youth.

Keywords: Young apprentice, LGBTQIA +, work, human rights, adolescence, youth



SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	11
2. POR QUE FALAR SOBRE ISSO	15
3. O PAPEL DA EMPRESA.....	18
3.1 Valorização das Diversidades.....	19
3.2 Diálogo	19
3.3 Comprometimento da alta gestão	20
3.4 Gestão de recursos humanos	20
3.5 Compromisso social	21
3.6 Participação e fortalecimento de movimentos empresariais.....	21
3.7 Os 10 compromissos da empresa com a promoção dos direitos LGBTI+	22
4. DIVERSIDADE, JUVENTUDE E O JOVEM APRENDIZ.....	24
4.1 Entendendo a diversidade.....	24
4.2 Conhecendo a juventude	25
4.3 O Jovem Trabalhador	27
4.4 Características do aprendiz.....	28
5. O PROGRAMA DE APRENDIZAGEM.....	30
5.1 Lei da Aprendizagem	30
5.2 Jovem LGBTQIA+ – Entraves a sua participação no Programa de Aprendizagem.....	31
6. ENTENDENDO O UNIVERSO LGBTQIA+	33
6.1 A sigla LGBTQIA+.....	33
.....	33
6.2 Orientação Sexual.....	33
6.3 Identidade de gênero	35
6.4 Preconceito e Discriminação	37
7. ONU – DIREITOS HUMANOS PARA LGBTQIA+.....	39
8. OIT – DIREITOS TRABALHISTAS PARA LGBTQIA+.....	40
8.1 Discriminação para a entrada no mercado.....	41
8.2 Discriminação no ambiente de trabalho	41
8.3 Assédio moral.....	43
8.4 Serviços invisibilizados.....	44
8.5 Dificuldade de ascensão profissional	44
8.6 Baixa escolaridade X Prostituição.....	45



9.	IDENTIFICANDO A LGBTQIA+FOBIA	47
10.	LEGISLAÇÃO BRASILEIRA PARA LGBTQIA+	49
10.1	Nome social.....	49
10.2	Casamento	50
10.3	Benefícios Previdenciários	51
10.4	Uso do banheiro.....	52
11.	COMO TRATAR O JOVEM LGBTQIA+	53
11.1	Cadastros e Currículos.....	53
11.2	Entrevistas presenciais ou virtuais.....	53
11.3	Contratação e entrega de documentos	53
11.4	Preparação dos colaboradores para receber o aprendiz LGBTQIA+	54
11.5	Integração do jovem LGBTQIA+ na empresa	54
11.6	Manutenção do jovem aprendiz LGBTQIA+ no ambiente de aprendizagem	54
12.	PROGRAMAS DE PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE E COMBATE AO PRECONCEITO NO ÂMBITO DO TRABALHO	57
12.1	Programas Federais	57
12.2	Programas da iniciativa privada	58
13.	CONSIDERAÇÕES FINAIS	61
14.	REFERÊNCIAS	62

1. INTRODUÇÃO

As relações de trabalho mudaram drasticamente no início do século XXI com o avanço nas questões relativas às diversidades sociais, raciais e sexuais. O que era tabu décadas atrás passou a ganhar voz e força na reivindicação do respeito aos direitos invioláveis da pessoa humana¹. Assim, novas posturas são esperadas dos responsáveis pela contratação e manutenção de uma mão-de-obra diversa, em particular, quanto ao direito à expressão da juventude e da sexualidade LGBTQIA+.

O ingresso no mercado formal de trabalho pode acontecer a partir dos 14 anos, em diversos segmentos sociais, em consequência da implementação da Lei 10.097, de dezembro de 2000, conhecida como Lei da Aprendizagem². Através da referida lei, adolescentes e jovens conseguem acesso a um trabalho digno, remunerado, seguro e de acordo com sua capacidade na condição de aprendiz. O respeito à dignidade do público de jovens e adolescentes trabalhadores, heterogêneo por natureza, exige conhecimento das suas particularidades, sobretudo da negligenciada condição da juventude LGBTQIA+, composta fundamentalmente por lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais e transgêneros.

Em consonância com a Organização das Nações Unidas – ONU, a Organização Internacional do Trabalho – OIT³, o Ministério Público⁴

VOCÊ SABIA?

A sigla LGBTQIA+ significa:

Lésbicas

Gays

Bissexuais

Transexuais, transgêneros,
travestis

Queer

Intersexuais

Assexuais

+ outras expressões de gênero
e orientações sexuais

Aprendiz é jovem de 14 a 24 anos inserido no mundo do trabalho através do Programa de Aprendizagem – Lei 10.097/2000.

¹ WAS – World Association for Sexology. **Declaração Universal dos Direitos Sexuais**: Durante o XV Congresso Mundial de Sexologia, ocorrido em Hong Kong (China), entre 23 e 27 de agosto 2000, a Assembleia Geral da WAS – World Association for Sexology, aprovou as emendas para a Declaração de Direitos Sexuais, decidida em Valência, no XIII Congresso Mundial de Sexologia. Disponível em: <<https://lbnacional.wordpress.com/tag/xv-congresso-de-hong-kong/>>. Acesso em 29 Jun. 2020.

² BRASIL. Lei n. 10.097, de 19 de dez. de 2000. **Lei da Aprendizagem**, 2000. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/110097.htm>. Acesso em: 15 nov. 2019.

³ OIT/UNAIDS/PNUD. **PROMOÇÃO dos Direitos Humanos de pessoas LGBT no Mundo do Trabalho**. 2a. ed. Brasília, **Projeto “Construindo a igualdade de oportunidades no mundo do trabalho: combatendo a homofobia”**, 2015. 79p. Disponível em: <https://unaid.org.br/wp-content/uploads/2016/01/2015_ManualPromocaoDireitosLGBTTrabalho_PT_V2.pdf>. Acesso em 15 nov. 2019.

⁴ PROCURADORIA FEDERAL DOS DIREITOS DO CIDADÃO, MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DO CEARÁ. **O Ministério Público e a Igualdade de Direitos para LGBTI: Conceitos e Legislação**. 2. ed., rev. e atual. – Brasília: MPF, 2017. 83p. Disponível em: <<http://www.mpf.mp.br/atuacao/>>

e o Governo Federal do Brasil⁵, pretende-se promover a reflexão e ação de combate ao preconceito e à discriminação de jovens aprendizes LGBTQIA+ no ambiente de trabalho, garantindo o cumprimento dos direitos humanos e trabalhistas, bem como a promoção de atividades laborais seguras e dignas para esse público. Estudos complementares realizados no Brasil, que serão apresentados ao longo deste trabalho, apontam para a necessidade da reflexão sobre a implantação de políticas de proteção aos direitos humanos da juventude, dos trabalhadores e das pessoas LGBTQIA+.

A comunidade LGBTQIA+ deve ser entendida como público importante para o desenvolvimento de políticas públicas no Brasil, uma vez que seu caráter estigmatizado e vulnerável a afasta da hegemonia da sociedade. De acordo com pesquisas recentes⁶

é incontestável que a classe de pessoas pertencentes a essa minoria sexual denominada LGBT necessita de uma maior proteção estatal, com o escopo de promoção da igualdade material, com políticas públicas de discriminação positiva em razão da estigmatização social sofrida, pois não raro são vítimas de violências físicas e psicológicas.

É importante desenvolver políticas públicas de discriminação positiva de modo a minimizar os impactos das condutas motivadas por preconceito e discriminação contra os homossexuais. Fornecer meios de acesso à educação, cultura, emprego e renda é fundamental para que esse público tenha a possibilidade de integrar-se definitivamente à sociedade e promover sua transformação. Apenas ações no âmbito da punição destinada aos que promovem as violências sexuais e de gênero não são capazes de gerar os resultados necessários para o desenvolvimento de uma sociedade justa e solidária.

O último Censo Demográfico realizado no Brasil apontou que mais da metade (50,9%) da população brasileira total que se encontra em situação de miséria 8,5% é composta por jovens de até 19 anos⁷. Nesse sentido, a partir desses resultados demográficos, o Brasil desenvolveu e

[tematica/pfdc/midiateca/nossas-publicacoes/o-ministerio-publico-e-a-igualdade-de-direitos-para-lgbti-2017>](#).

Acesso em 15 de nov. de 2019.

⁵ BRASIL. Conselho Nacional de Combate à Discriminação. **Brasil Sem Homofobia: Programa de combate à violência e à discriminação contra GLTB e promoção da cidadania homossexual**. Brasília: Ministério da Saúde, 2004. 32p. Disponível em: < http://bvsmis.saude.gov.br/bvsmis/publicacoes/brasil_sem_homofobia.pdf>. Acesso em 15 de nov. de 2019.

⁶ SIQUEIRA, D.P; MACHADO, R.A. **A Proteção dos Direitos Humanos LGBT e os Princípios Consagrados Contra a Discriminação Atentatória**. Revista direitos humanos e democracia. Editora Unijuí. ano 6. n.11. 2018, p. 167-201. Disponível em: <<https://200.17.87.11/index.php/direitoshumanosedemocracia/article/view/6814>>. Acesso em. 27 jun. 2020.

⁷ IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Demográfico 2010: Distribuição da população por sexo, segundo os grupos de idade**. Disponível em: <<https://censo2010.ibge.gov.br/sinopse/index.php?dados=12>>. Acesso em 26 jun. 2020.

implementou inúmeras políticas juvenis voltadas à proteção social, bem-estar, trabalho, emprego e cidadania.

O reconhecimento nas pautas públicas de um novo *sujeito de direitos*, os jovens, reitera a importância do credenciamento da palavra de determinado grupo social para o exercício democrático, percebendo que é exatamente esse pronunciamento que pode deslocar e alargar o debate sobre os direitos sociais⁸.

A aprovação do Estatuto da Juventude⁹, as Conferências Nacionais sobre Juventude, a elaboração e o monitoramento de planos e programas voltados para o público juvenil, a realização de pesquisas nacionais com diagnósticos precisos são exemplos dos esforços realizados pelo Brasil para o atendimento a essa população.

Ao mesmo tempo, a juventude percebe o emprego como “uma maneira de alcançar um crescimento profissional futuro” de acordo com pesquisas recentes¹⁰, além do aumento da renda familiar e possibilidade de mobilidade social. Pesquisadores afirmam que, “combinada ou não aos estudos, a atividade de trabalho ou de busca por trabalho, especialmente nas trajetórias de jovens das camadas populares, adquire centralidade como eixo de construção identitária”¹¹.

A busca pelo trabalho digno também faz parte das vivências dos pertencentes às diversidades LGBTQIA+, sobretudo no que diz respeito à entrada e permanência no emprego. No entanto, há a presença de atitudes excludentes, mesmo que o “preconceito e a discriminação que são dirigidos às travestis e às transexuais teriam algumas nuances de diferenciação em relação ao que atinge gays e lésbicas, pois, entre outras particularidades, as primeiras não poderiam ‘passar por’¹²[mulheres]”. As organizações, nesse sentido, têm a oportunidade de perceber-se enquanto agentes dessas transformações, visto que

se pressupõe que os preconceitos nos locais de trabalho podem ser suprimidos por meio de ‘mudanças culturais’, entendidas como o esforço de internalizar valores que

⁸ RIBEIRO, E.; MACEDO, S. **Notas sobre políticas públicas de juventude no Brasil: conquistas e desafios**. Revista de Ciências Sociais, DS-FCS, vol. 31, n.º 42, 2018. p. 109. Disponível em: <http://www.scielo.edu.uy/pdf/rcs/v31n42/1688-4981-rcs-31-42-107.pdf>. Acesso em 26 jun. 2020.

⁹ BRASIL. Lei nº 12.852, de 5 de agosto de 2013. **Estatuto da Juventude**. Brasília: Diário Oficial da União, 2013. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2011-2014/2013/Lei/L12852.htm>. Acesso em: 10 dez. 2019.

¹⁰ SOUZA, M. B. C. A.; HELAL, D. H.; PAIVA, K. C. M. **Burnout e jovens trabalhadores**. Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional, São Carlos, v. 25, n. 4, p. 751-763, 2017. Disponível em: <<http://www.cadernosdeto.ufscar.br/index.php/cadernos/article/view/1669>>. Acesso em 26 jun. 2020.

¹¹ CORROCHANO, M. C.; Jardim, F. A. A. (Orgs.). **Dossiê: Juventudes, Educação e Trabalho**. Linhas Críticas, Brasília, v. 22, n. 47, jan./abr. 2016. P. 11. Disponível em: <<https://periodicos.unb.br/index.php/redunb/issue/view/1383>>. Acesso em 26 jun. 2020.

¹² AGUIÃO, Sílvia. **Fazer-se no “Estado”: uma etnografia sobre o processo de constituição dos “LGBT” como sujeitos de direitos no Brasil contemporâneo**. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas 2014. P. 207. Disponível em: <<http://books.scielo.org/id/k8vc4/pdf/aguiao-9788575115152.pdf>>. Acesso em: 26 jun. 2020.



primem pelo respeito, por exemplo, aos diferentes modelos de família e aos direitos das pessoas transexuais¹³.

Entendendo como fundamentais as ações educativas e conscientizadoras do jovem aprendiz com o objetivo de garantir à população LGBTQIA+ o acesso e a permanência no mercado de trabalho e, sobretudo, o respeito de sua individualidade nas relações trabalhistas, é que foi desenvolvida esta cartilha. Nela, pretende-se explicar as diversidades sexuais e de gênero, sua relação com o ambiente de trabalho, as diretrizes legais sobre direitos LGBTQIA+ e dos aprendizes, além de recomendações sobre o tratamento da diversidade no ambiente de trabalho.

Esta cartilha propõe-se a gerar a oportunidade de implementação de mudanças institucionais no que tange à Gestão da Diversidade e da Aprendizagem. Através dela, espera-se que o jovem aprendiz LGBTQIA+ encontre portas abertas e ambiente acolhedor nas organizações, de modo a ter o respeito à sua individualidade como central na experiência do primeiro emprego. Espera-se, também, que ela sirva de guia orientador para os profissionais de Recursos Humanos das organizações, bem como para aqueles que estão em contato diários com os jovens aprendizes.

¹³ GÓIS, J. B. H.; DUARTE, F. J. M.; TEIXEIRA, K. C. S. **Experiências de Gestão da Diversidade Sexual no Ambiente de Trabalho no Brasil: das experiências pontuais à formação de um Fórum Empresarial LGBT**. In: VIII Jornada Internacional Políticas Públicas, 2017, São Luís. Anais da VIII Jornada Internacional Políticas Públicas, 2017. P. 5. Disponível em: <<http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2017/pdfs/eixo6/experienciasdegestaodadiversidadesexualnoambien tedetrabalhonobrasildasexperienciaspon.pdf>>. Acesso em: 20 jun. 2020.

2. POR QUE FALAR SOBRE ISSO

Ainda vistas como tabu¹⁴, as questões tocantes às pessoas que se reconhecem como pertencentes ao grupo LGBTQIA+ exigem atenção, uma vez que se trata de uma população marginalizada e excluída, principalmente por não atenderem aos padrões da heteronormatividade¹⁵ socialmente aceita. No ambiente profissional, não deixa de ser diferente, sendo objeto de estudo e debate por pesquisadores do Brasil e do mundo, fazendo parte (ou devendo fazer), das diretrizes de responsabilidade social das organizações públicas e privadas. Pesquisas recentes realizadas no Brasil analisam as motivações de empresas para o desenvolvimento de políticas de diversidade sexual e de gênero¹⁶, a discriminação por orientação sexual nas relações de trabalho¹⁷, além da importância do primeiro emprego para jovens em situação de vulnerabilidade¹⁸.

Diante desse contexto, as empresas devem se ater às especificidades do público jovem. A presença, no ambiente de trabalho, de um indivíduo em formação, isto é, possivelmente sem as aptidões necessárias às funções desempenhadas, pode fazer emergir descontentamentos erroneamente associados à questão LGBTQIA+.

VOCÊ SABIA?

TABU: Proibido. Característica sagrada da proibição; qualquer proibição não justificada.

HETERONORMATIVIDADE: Conjunto de disposições (discursos, valores, práticas) por meio das quais a heterossexualidade é instituída e vivenciada em vários espaços (família, escola, trabalho etc.) como única possibilidade natural e legítima de expressão sexual, desconsiderando quaisquer outras orientações, como a bissexualidade e a homossexualidade.

¹⁴ **TABU.** In: ABBAGNANO, N. Dicionário de filosofia. Alfredo Bosi e Ivone Castilho Benedetti (Trad.). 5 ed. P. 1103. São Paulo: Martins Fontes, 2007.

¹⁵ OIT/UNAIDS/PNUD. **Promoção dos Direitos Humanos de pessoas LGBT no Mundo do Trabalho, Projeto “Construindo a igualdade de oportunidades no mundo do trabalho: combatendo a homo-lesbo-transfobia”**, 2a. ed. Brasília, 2015. 79p. p. 45. Disponível em: <https://unaid.org.br/wp-content/uploads/2016/01/2015_ManualPromocaoDireitosLGBTTrabalho_PT_V2.pdf>. Acesso em: 15 fev. 2020.

¹⁶ SALES, Ricardo Gonçalves de. **Políticas de respeito à diversidade sexual no ambiente de trabalho: análise das percepções sobre o papel da comunicação em organizações participantes do Fórum de Empresas e Direitos LGBT**. 2017. 134f. Dissertação (mestrado). Escola de Comunicações e Artes, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2017. Disponível em: <<https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/27/27154/tde-12012018-112601/publico/RICARDOGONCALVESDESALESVC.pdf>>. Acesso em 26 jun. 2020.

¹⁷ BATALHA, G. F. O. M. (2013). **Orientação sexual e discriminação no ambiente laboral**. Revista de Direito Internacional, 10, 369-383. 19p. Disponível em: <<https://www.publicacoesacademicas.uniceub.br/rdi/article/view/2716/pdf>>. Acesso em 20 jun. 2020.

¹⁸ ALVEZ, Mary Nilce. **A importância do primeiro emprego na vida dos adolescentes em situação de vulnerabilidade social**. 2015. [34] f. Monografia (Especialização em Saúde Mental, Álcool e Outras Drogas) — Universidade de Brasília, Brasília, 2015. Disponível em: <https://www.bdm.unb.br/bitstream/10483/11343/1/2015_MaryNilceAlves.pdf>. Acesso em 20 jun. 2020.

As empresas, em sua formação, estabelecem uma série de princípios e diretrizes que orientam sua atuação na sociedade, com a criação de sua missão, visão e valores, além de códigos internos de conduta para seus colaboradores. A identidade também é construída na relação com os públicos (fornecedores, clientes, comunidade etc.), interação a qual, crescentemente, cobra posturas inclusivas e justas, sobretudo com relação ao cumprimento de direitos humanos.

No que tange a temática LGBTQIA+, a postura das empresas, independentemente do tamanho, explicita seu compromisso (ou a falta dele) com a inclusão social e com o princípio da igualdade, a fim de viabilizar o princípio da não discriminação. Empresários e gestores, enquanto pessoas físicas, também são responsáveis pela imagem da organização, uma vez que devem, individualmente, estar em consonância com as diretrizes do local onde atuam, apresentando-se como exemplo de conduta nos espaços públicos e perante os demais colaboradores.

O papel da alta liderança, nessa perspectiva, é fortalecer a identidade organizacional, comprometendo-se com a não-discriminação das diversidades nos ambientes de trabalho e promovendo uma cultura inclusiva e acolhedora às diversidades. Ignorar a existência das diversidades sexuais e de gênero, bem como a importância do ingresso de pessoas jovens no ambiente de trabalho reforça a exclusão social e viola os direitos básicos desses grupos sociais.

As empresas devem garantir ambientes saudáveis e seguros que gerem produtividade e empenho dos colaboradores. Atitudes preconceituosas, assédio, exclusão e violências no ambiente empresarial são ilegais e podem comprometer a produtividade. A presente cartilha insere-se na temática dos objetivos fundamentais apresentados na Constituição Federal¹⁹ de 1988, em seus artigos 3º e 4º:

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;

II - garantir o desenvolvimento nacional;

III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

¹⁹ BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 10 dez. 2019.



II - ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei;

III - ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante;

VI - é inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e a suas liturgias;

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

As diversidades – culturais, raciais, etárias, sexuais e de gênero – promovem sustentabilidade e valor ao negócio e devem ser consideradas como ferramentas que, integradas ao ambiente de trabalho, favorecem a criatividade, qualidade, inovação e desempenho e melhoram a contribuição social das organizações.



3. O PAPEL DA EMPRESA

Apresentar um discurso inclusivo e não-discriminatório não é o suficiente quando se fala de responsabilidade das organizações. Muito mais do que isso, é necessário que esse compromisso esteja firmado em documentos internos que definem suas políticas. Mesmo o Brasil não dispondo de legislação específica que trate da temática LGBTQIA+, as organizações podem buscar em fontes internacionais ou em iniciativas não legislativas nacionais caminhos para a construção de um ambiente acolhedor para o jovem LGBTQIA+.

São ferramentas de consulta as diretrizes internacionais de direitos humanos, a Convenção sobre discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação²⁰, as diversas decisões do Poder Judiciário sobre a temática (que serão citados no item Legislação brasileira para LGBTQIA+ dessa cartilha) e algumas publicações do Ministério Público Federal, como a Cartilha “O Ministério Público e a Igualdade de Direitos para LGBTI: Conceitos e Legislação”²¹. Além dessas, é possível buscar na iniciativa privada e em coletivos LGBT materiais informativos que oferecem pontos de partida para a mudança e adequação das organizações que recebem aprendizes LGBTQIA+.

O respeito aos direitos humanos em todas as suas áreas promove melhores condições de competitividade e amplia sua permanência na sociedade que, a cada dia, busca empresas socialmente responsáveis e comprometidas com a promoção de um mundo mais justo e solidário.

As empresas precisam entender-se como responsáveis pelas mudanças econômicas, sociais, políticas e culturais ao mesmo tempo em que desenvolvem novas oportunidades competitivas, democráticas e interculturais²². Iniciativas de apoio, inclusão e promoção das diversidades sexuais e de gênero não são favores, mas o cumprimento às diretrizes e acordos nacionais e internacionais de direitos humanos, dos quais o Brasil é signatário.

²⁰ BRASIL. Decreto n. 10.088, de 5 de nov. de 2019. **Consolidação de atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho – OIT.** Anexo XXVIII. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5>. Acesso em: 15 fev. 2020

²¹ PROCURADORIA FEDERAL DOS DIREITOS DO CIDADÃO, MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DO CEARÁ. **O Ministério Público e a Igualdade de Direitos para LGBTI: Conceitos e Legislação.** 2. ed., rev. e atual. – Brasília: MPF, 2017. 83p. Disponível em: <<http://www.mpf.mp.br/atuacao-tematica/pfdc/midiateca/nossas-publicacoes/o-ministerio-publico-e-a-igualdade-de-direitos-para-lgbti-2017>>. Acesso em 15 de nov. de 2019.

²² FREITAS, M. E. D. **Contexto, Políticas Públicas e Práticas Empresariais no Tratamento da Diversidade no Brasil.** RIGS Revista interdisciplinar de gestão social, Salvador, 4, n. 3, p. 87-135. P. 89. Disponível em: <https://gvpesquisa.fgv.br/sites/gvpesquisa.fgv.br/files/arquivos/13362-60381-1-pb_0.pdf>. Acesso em: 01 Jan. 2020.



Internacionalmente, o Brasil é signatário da Declaração Universal dos Direitos Humanos desde a sua instituição, em 1948; dos Princípios de Yogyakarta²³, que tratam da aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero, desde 2007; bem como da Agenda 2030²⁴, que trata dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), desde 2015. Tais compromissos foram firmados em encontros e por intermédio da Organização das Nações Unidas.

Em nível nacional, a iniciativa mais recente foi em 2018, quando o governo federal, através do Ministério dos Direitos Humanos, propôs a portaria 202 em 10/05/2018, instituindo o Pacto Nacional de Enfrentamento à Violência LGBTfóbica²⁵. O objetivo desse pacto é a articulação de ações que visem o enfrentamento da violência e a priorização do respeito à dignidade e à diversidade.

3.1 Valorização das Diversidades

As organizações podem e devem promover a valorização das diversidades como forma de fomentar o respeito e reconhecer seus colaboradores pertencentes a categoria LGBTQIA+. Tais ações são fundamentais para fomentar a aceitação da pluralidade, o desenvolvimento institucional e o desenvolvimento de uma cultura aberta e inclusiva.

Sua atuação pode se dar nos processos de recrutamento e seleção, na retenção de talentos que já se encontram no corpo de funcionários e no relacionamento com o cliente, fornecedores e toda a cadeia produtiva.

3.2 Diálogo

Internamente, as organizações podem promover oportunidades de estudo e discussão para abordar a temática e fortalecer a educação corporativa, seja

²³ COMISSÃO INTERNACIONAL DE JURISTAS – ICJ. Princípios de Yogyakarta. Princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero. 40p. Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/direitos/sos/gays/principios_de_yogyakarta.pdf>. Acesso em: 10 dez. 2019.

²⁴ NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL – ONU/BR. A Agenda 2030. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2015/10/agenda2030-pt-br.pdf>>. Acesso em: 23 jun. 2020.

²⁵ BRASIL. Ministério dos Direitos Humanos. Portaria N° 202, de 10 de Maio de 2018. Institui o Pacto Nacional de Enfrentamento à Violência LGBTfóbica. Diário Oficial da União. 15 de maio de 2018; Seção 1, Ed. 92, p. 63. Disponível em: <http://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/14259048/do1-2018-05-15-portaria-n-202-de-10-de-maio-de-2018-14259044>. Acesso em 20 jun. 2020.



através de comitês, rodas de conversa, palestras de especialistas ou treinamentos para seus colaboradores. É importante que todos sejam contemplados, sempre respeitando sua atuação e nível hierárquico com relação à melhor forma de abordagem. Dessa forma, considera-se a conscientização sobre os direitos dos aprendizes LGBTQIA+ como um bem social básico não apenas para eles, mas para todos os envolvidos no processo de sua aprendizagem.

3.3 Comprometimento da alta gestão

A alta gestão deve se comprometer formalmente com as diretrizes de não discriminação da organização. É preciso que haja compromisso e responsabilidade de modo a ofertar o melhor exemplo para os públicos internos e externos.

O papel da liderança é fundamental, pois pode determinar a atitude dos colaboradores. É importante que haja o repúdio às diversas formas de violência e a valorização das diversidades como item da cultura organizacional.²⁶

Uma forma de desenvolver essa cultura está na criação e/ou promoção de programas de educação corporativa, que auxiliem na formação das lideranças para que atuem com a temática de maneira consonante com os direitos básicos dessa população.

3.4 Gestão de recursos humanos

Cabe à área responsável pela gestão de recursos humanos promover a educação corporativa, de modo que as diretrizes da organização sejam acessadas por todos os envolvidos. Isto pode ser feito, conforme citado anteriormente, na forma de cursos, palestras, campanhas, etc.

A gestão de RH também deverá atender e acompanhar as necessidades do jovem aprendiz LGBTQIA+, oferecendo ambientes de escuta, aconselhamento, atendimento às demandas particulares e promovendo sua integração à equipe de trabalho.

²⁶ FREITAS, M. E. D. **Contexto, Políticas Públicas e Práticas Empresariais no Tratamento da Diversidade no Brasil**. RIGS Revista interdisciplinar de gestão social, Salvador, 4, n. 3, p. 87-135. P. 127. Disponível em: <https://gvpesquisa.fgv.br/sites/gvpesquisa.fgv.br/files/arquivos/13362-60381-1-pb_0.pdf>. Acesso em: 01 Jan. 2020.



É importante que as denúncias de violação de direitos sejam ouvidas e investigadas, bem como sejam responsabilizados os violadores, de modo a reprimir e evitar novas situações de assédio.

O silêncio ou omissão não podem ser considerados por esse grupo de profissionais, uma vez que é através deles que as diretrizes da empresa são repassadas e fiscalizadas em seu cumprimento. Espera-se, portanto, da gestão de recursos humanos, que esteja firme no compromisso de promover um ambiente de trabalho agradável e saudável, que cumpra a legislação e recomendações sobre a diversidade LGBTQIA+.

3.5 Compromisso social

Recomenda-se que a organização inclua a temática da juventude e LGBTQIA+ em suas diretrizes de responsabilidade social, de modo a fomentar entre outras organizações o respeito e contribuir para a construção de uma sociedade que acompanha as evoluções do mundo do trabalho. Nesse sentido, não basta apenas reagir ao que acontece interna ou externamente. É preciso um compromisso para acompanhar as mudanças externas e implantar as mudanças de modo interno e ser exemplo para as outras organizações. Entender o respeito à diversidade como vantagem competitiva é fundamental, sobretudo em um mundo cada vez mais preocupado com a responsabilidade social. Ressalte-se que não se trata de caridade ou assistencialismo, e sim de promoção do respeito e do desenvolvimento da sociedade como um todo.

3.6 Participação e fortalecimento de movimentos empresariais

A fim de firmar o posicionamento pró-diversidade no ambiente de trabalho, conhecendo e ajudando a criar pautas de discussão e debate, sugere-se que as organizações incluam em suas atividades a participação em espaços de articulação empresarial. Eles são oportunidades para a expressão de valores, diálogo e, conseqüentemente, para a mudança de uma realidade que já não atende às demandas sociais de diversidade. O Fórum Empresas e Direitos LGBT é um movimento empresarial com atuação permanente criado em 2003 e reúne

grandes empresas em torno de 10 Compromissos com a promoção dos direitos humanos LGBTI+, especificados no próximo item.

O apoio a iniciativas de grupos, ONGs, comunidades ou até mesmo a inspiração em ações de outras empresas que lidam com o assunto também são um passo a ser pensado, considerando a importância do assunto. Associar o nome da empresa a iniciativas inclusivas sempre será melhor do que associá-la ao despreparo e desrespeito para lidar com a diversidade.

3.7 Os 10 compromissos da empresa com a promoção dos direitos LGBTI+

Pensando na forma de participação das organizações na promoção dos direitos LGBTI+ no ambiente de trabalho, a Txai Consultoria e Educação criou o Fórum Empresarial pelos Direitos LGBTI+. Os 10 Compromissos da Empresa com os Direitos LGBTI+²⁷ foram estabelecidos a partir de três eixos estruturadores: a observância dos princípios, leis e normas de respeito aos direitos humanos direta ou indiretamente relacionados ao segmento LGBTI+; o engajamento da empresa e de seus/suas empregados/ as no respeito à diversidade sexual, e o engajamento da empresa e sua cadeia de valor no respeito à diversidade sexual, incentivando e apoiando ações, no relacionamento com todos os públicos, comprometidos com os direitos humanos, a defesa, proteção e ampliação dos direitos do segmento LGBTI+.

- I. Comprometer-se – presidência e executivos – com o respeito e a promoção dos direitos LGBTI+;
- II. Promover igualdade de oportunidades e tratamento justo às pessoas LGBTI+;
- III. Promover ambiente respeitoso, seguro e saudável para as pessoas LGBTI+;
- IV. Sensibilizar e educar para o respeito aos direitos LGBTI+;
- V. Estimular e apoiar a criação de grupos de afinidade LGBTI+;
- VI. Promover o respeito aos direitos LGBTI+ na comunicação e marketing;

²⁷ FÓRUM DE EMPRESAS E DIREITOS LGBTI+. **10 compromissos da Empresa com a Promoção dos Direitos LGBTI+**. Disponível em: <<https://www.forumempresaslgbt.com/10-compromissos>>. Acesso em: 23/06/2020.



- VII. Promover o respeito aos direitos LGBTI+ no planejamento de produtos, serviços e atendimento aos clientes;
- VIII. Promover ações de desenvolvimento profissional de pessoas do segmento LGBTI+;
- IX. Promover o desenvolvimento econômico e social das pessoas LGBTI+ na cadeia de valor;
- X. Promover e apoiar ações em prol dos direitos LGBTI+ na comunidade.

Para saber como implementar cada um dos compromissos, sugere-se a leitura do manual “O compromisso das empresas com os direitos humanos LGBTI+”²⁸ produzido pelo Instituto Ethos.

²⁸ INSTITUTO ETHOS. **O compromisso das empresas com os direitos humanos LGBT**. São Paulo, 2013. 85p. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/wp-content/uploads/2013/12/Manual-LGBT_Dez_2013.pdf>. Acesso em: 20/11/2019

4. DIVERSIDADE, JUVENTUDE E O JOVEM APRENDIZ

4.1 Entendendo a diversidade

As definições de diversidade são muitas e podem ser aplicadas a diversos contextos, no entanto, ela é, fundamentalmente,

uma característica intrínseca à humanidade, que, devido à sua transversalidade e complexidade tem gerado um intenso debate em diversas esferas das sociedades contemporâneas nas últimas décadas.²⁹

A partir da Declaração dos Direitos Humanos, foi reconhecida a importância das diferenças humanas, originando mecanismos sociais e jurídicos a seu respeito. A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável³⁰, lançada em setembro de 2015 durante a Cúpula de Desenvolvimento Sustentável, pela Organização das Nações Unidas, estabelece os 17 objetivos de Desenvolvimento Sustentável, sendo, alguns deles, relacionados ao discutido nesta cartilha. Enquanto país signatário e membro da Organização das Nações Unidas – ONU, o Brasil se comprometeu, desde então, a promover práticas de redução das desigualdades sexuais e de gênero.

Objetivo 3 – Assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todos, em todas as idades.

Objetivo 5 – Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas.

Objetivo 16 – Promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis.

A diversidade também pode ser compreendida como o que não pertence ao padrão homem branco, heterossexual e sem deficiências; ou seja, mulheres, indivíduos não brancos, não-heterossexuais e pessoas com deficiência³¹.

O inciso IV do artigo 3º da Constituição Federal de 1988 já aponta como objetivo fundamental da República Federativa do Brasil “promover o bem de todos, sem

²⁹FREITAS, M. E. D. **Contexto, Políticas Públicas e Práticas Empresariais no Tratamento da Diversidade no Brasil**. RIGS Revista interdisciplinar de gestão social, Salvador, 4, n. 3, p. 87-135. P. 89. Disponível em: <https://gvpesquisa.fgv.br/sites/gvpesquisa.fgv.br/files/arquivos/13362-60381-1-pb_0.pdf>. Acesso em: 01 jan. 2020.

³⁰NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL – ONU/BR. **A Agenda 2030**. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2015/10/agenda2030-pt-br.pdf>>. Acesso em: 23 jun. 2020.

³¹NETO, H. L. C.; SARAIVA, L. A.; BICALHO, R. A. **Diversidade sexual nas organizações: um estudo sobre coming out**. Revista pensamento contemporâneo em administração, v. 8, n.1, p. 86-103, 2014. P. 88. Disponível em: <<http://periodicos.uff.br/pca/article/view/11161/7956>>. Acesso em: 10 dez. 2019.



preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”³². Faz-se necessário, portanto, implementar leis, normas, procedimentos e diretrizes para o trato das diversidades em território nacional, seja através de políticas públicas, seja através de iniciativas privadas.

4.2 Conhecendo a juventude

Muitos pesquisadores se debruçam sobre a temática da juventude, sobretudo porque ela não é homogênea, tornando-se, para muitos, uma fase de imprevisibilidades. Seu conceito “refere-se à fase de vida situada entre a infância e a idade adulta. [...] uma etapa de aquisição das habilidades sociais, atribuições de deveres e responsabilidades e afirmação da personalidade”³³.

De acordo com a UNESCO,

A juventude é uma construção social relacionada com formas de ver o outro/ a outra, inclusive por estereótipos, momentos históricos, referências diversificadas e situações de classe, gênero, raça, entre outras. Existem muitos e diversos grupos juvenis, com características particulares e específicas.³⁴

O Estatuto da Criança e do Adolescente³⁵, em seu artigo 3º coloca que:

Art. 3º A criança e o adolescente gozam de todos os direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, sem prejuízo da proteção integral de que trata esta Lei, assegurando-se-lhes, por lei ou por outros meios, todas as oportunidades e facilidades, a fim de lhes facultar o desenvolvimento físico, mental, moral, espiritual e social, em condições de liberdade e de dignidade.

Parágrafo único. Os direitos enunciados nesta Lei aplicam-se a todas as crianças e adolescentes, sem discriminação de nascimento, situação familiar, idade, sexo, raça, etnia ou cor, religião ou crença, deficiência, condição pessoal de desenvolvimento e

³² BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 10 dez. 2019.

³³ OLETO, Alice de Freitas. **Assédio moral: um estudo sobre jovens trabalhadores**. 2016. 102 f. Dissertação (mestrado) - Centro de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2016. P. 20. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/BUBD-ANYQKS/1/disserta_o_alice_oleto_vers_o_final_3_miria.pdf>. Acesso em: 15 out. 2019.

³⁴ UNESCO. **Políticas públicas de/para/com juventudes**. Brasília: UNESCO, 2004. 304p. P. 26. Disponível em: <<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000135923>>. Acesso em: 10 dez. 2019.

³⁵ BRASIL. Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990. **Estatuto da Criança e do Adolescente**. Brasília: Diário Oficial da União, 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18069.htm>. Acesso em: 10 dez. 2019.

aprendizagem, condição econômica, ambiente social, região e local de moradia ou outra condição que diferencie as pessoas, as famílias ou a comunidade em que vivem.

A Consolidação das Leis Trabalhistas³⁶, que sofreu alterações a partir da entrada em vigor da Lei da Aprendizagem (Lei 10.097/2000), estabelece as idades contempladas para o programa de aprendizagem no Brasil:

Art. 402. Considera-se menor para os efeitos desta Consolidação o trabalhador de quatorze até dezoito anos.

Art. 403. É proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos.

Já o Estatuto da Juventude³⁷ instituído pela Lei 12.852 de agosto de 2013, dispõe sobre os direitos dos jovens, os princípios e diretrizes das políticas públicas de juventude e o Sistema Nacional de Juventude, para o fim de embasar políticas públicas de atenção a esse público.

O referido Estatuto considera jovens em seu Artigo 1º parágrafo 1º as pessoas com idade entre 15 (quinze) e 29 (vinte e nove) anos de idade. Reconhece ainda em seu parágrafo 2º a condição especial dos adolescentes com idades entre 15 e 18 anos, aos quais deve-se aplicar também os dispositivos da Lei 8.069/1990 Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA.

O Estatuto da juventude explicita ainda um conjunto de princípios norteadores das políticas públicas para a juventude, quais sejam:

- I - promoção da autonomia e emancipação dos jovens;
- II - valorização e promoção da participação social e política, de forma direta e por meio de suas representações;
- III - promoção da criatividade e da participação no desenvolvimento do País;
- IV - reconhecimento do jovem como sujeito de direitos universais, geracionais e singulares;
- V - promoção do bem-estar, da experimentação e do desenvolvimento integral do jovem;
- VI - respeito à identidade e à diversidade individual e coletiva da juventude;
- VII - promoção da vida segura, da cultura da paz, da solidariedade e da não discriminação; e
- VIII - valorização do diálogo e convívio do jovem com as demais gerações.

³⁶ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 03 jan. 2020.

³⁷ BRASIL. Lei nº 12.852, de 5 de agosto de 2013. **Estatuto da Juventude**. Brasília: Diário Oficial da União, 2013. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2011-2014/2013/Lei/L12852.htm>. Acesso em: 10 dez. 2019.

Nesse sentido, é importante observar que todas as transformações que ocorrem nessa fase são fundamentais para o desenvolvimento cidadão, uma vez que envolvem a finalização da escolarização básica e o início das relações de trabalho. No entanto, o jovem que busca colocar-se no mercado de trabalho encontra o paradoxo da experiência: como adentrar o mercado, se não possui experiência? E como adquirir experiência, se não há oportunidade de trabalhar? O último Censo do IBGE, em 2010, estimou em 51,3 milhões o número de jovens de 15 a 29 anos no Brasil, ou seja, 26,9% da população³⁸. Destes, 90,7% (ou aproximadamente 31 milhões) estão aptos para o trabalho formal³⁹ e protegido através da Lei da Aprendizagem. No entanto, apenas 48,2% dos jovens na faixa etária entre 15 e 24 anos (aproximadamente 16,5 milhões) estão inseridos no mercado formal de trabalho, contra 33% (ou 11,2 milhões) trabalhando informalmente, sem a proteção da lei que lhes é assegurada pela idade.

4.3 O Jovem Trabalhador

Enquanto ser em desenvolvimento físico, mental e intelectual, o jovem brasileiro se interessa pelo mercado de trabalho e busca informações de como pode ingressar no mesmo.

A fim de facilitar o acesso do jovem ao trabalho, sem que seja necessária a experiência prévia, o Brasil vem fomentando políticas públicas com o objetivo de qualificar profissionalmente os jovens, sobretudo os de baixa renda, e encaminhá-los ao mercado de trabalho regular e seguro.

A Lei da Aprendizagem⁴⁰, uma das mais populares para o acesso ao mercado, é responsável por tratar das relações jurídicas referentes à contratação de jovens na forma de aprendizes. Ela reduziu a informalidade ao alterar a Consolidação

³⁸ IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Demográfico 2010: Distribuição da população por sexo, segundo os grupos de idade.** Disponível em: <<https://censo2010.ibge.gov.br/sinopse/index.php?dados=12>>. Acesso em 26 jun. 2020.

³⁹ IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estatísticas de Gênero.** Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/apps/snig/v1/?loc=0&cat=-1,-2,99,128&ind=4732>>. Acesso em 26 jun. 2020.

⁴⁰ BRASIL. Lei n. 10.097, de 19 de dez. de 2000. **Lei da Aprendizagem, 2000.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/110097.htm>. Acesso em: 15 nov. 2019.

das Leis do Trabalho – CLT⁴¹, a qual garante os direitos trabalhistas e previdenciários, a obrigatoriedade da permanência e/ou conclusão da escolarização regular, a proteção contra formas de trabalho degradantes e o acompanhamento psicossocial do jovem durante sua permanência no programa. Uma vez incluídos em programas de primeiro emprego, como é o caso do programa de aprendizagem, haverá uma mudança significativa na rotina deste jovem, somando as responsabilidades compostas pelo curso teórico obrigatório e as atividades práticas exercidas nas empresas.

4.4 Características do aprendiz

Para se entender a figura do aprendiz, é preciso observar que a legislação trabalhista aplicada a esse profissional em formação possui algumas particularidades que o diferenciam dos demais funcionários. De acordo com a o artigo 428 da Consolidação das Leis do Trabalho⁴²:

Art. 428º Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

§ 1º A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz à escola, caso não haja concluído o ensino médio, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

A garantia do respeito à integridade física, social e psicológica do jovem aprendiz, sobretudo o menor de idade, está estabelecida no artigo 7º da Constituição Federal⁴³:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

⁴¹ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 03 jan. 2020.

⁴² BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 03 jan. 2020.

⁴³ BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaoconsolidado.htm>. Acesso em: 10 dez. 2019.



XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos.

Por sua vez, o Estatuto da Criança e do Adolescente⁴⁴ nos artigos 60 a 66, estabelece as diretrizes da contratação pelo programa de aprendizagem, uma vez que, dentro do programa, é garantido o cumprimento da legislação trabalhista aplicável ao jovem. No artigo 67 estão estabelecidos os tipos de trabalho não permitidos para o aprendiz, conforme segue:

Art. 67. Ao adolescente empregado, aprendiz, em regime familiar de trabalho, aluno de escola técnica, assistido em entidade governamental ou não-governamental, é vedado trabalho:

I - noturno, realizado entre as vinte e duas horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte;

II - perigoso, insalubre ou penoso;

III - realizado em locais prejudiciais à sua formação e ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social;

IV - realizado em horários e locais que não permitam a frequência à escola.

Pesquisadores afirmam que o programa de aprendizagem

“auxilia os/as jovens à medida que, por meio dele, aprendem aspectos profissionais importantes para quem ainda não tem experiência, são capacitados/as profissionalmente por meio de cursos teóricos e ainda conseguem ajudar a família⁴⁵”.

⁴⁴ BRASIL. Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990. **Estatuto da Criança e do Adolescente**. Brasília: Diário Oficial da União, 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18069.htm>. Acesso em: 10 dez. 2019.

⁴⁵ AGUIAR, J. S.; SALES, S. R. Os sentidos do trabalho na vida dos/as jovens aprendizes: o que dizem as produções discentes sobre a lei de aprendizagem. In: Simpósio Nacional Aproximações com o Mundo Juvenil, 1., 2016, Belo Horizonte. Anais [...]. Belo Horizonte: FAJE, 2016. p. 97-106. P. 101. Disponível em: <<https://www.faculdadejesuita.edu.br/eventodinamico/eventos/documentos/documento-6F6gut2Gq8SFqm.pdf>>. Acesso em: 02 dez. 2019.

5. O PROGRAMA DE APRENDIZAGEM

5.1 Lei da Aprendizagem

O Programa Nacional de Aprendizagem tem origem das políticas públicas de regularização do trabalho de adolescentes e jovens e promoção da erradicação do trabalho infantil em território nacional. Sua função principal é regulamentar algumas formas de trabalho juvenil de acordo com os parâmetros estabelecidos pelo Estatuto da Criança e do Adolescente, a consolidação das leis do trabalho e demais normas e leis que tratam do assunto.

De modo a implementar o programa, foi promulgada a Lei da Aprendizagem nº 10.097/2000⁴⁶ que estabelece a forma de trabalho adequada para adolescentes e jovens. Tal lei foi ampliada pelo Decreto Federal nº 9.579/2018⁴⁷, o que possibilitou o engajamento das empresas na contratação de adolescentes e jovens de 14 a 24 anos, uma vez que estabeleceu

critérios como o horário de trabalho no contraturno da escola e a certificação da qualificação profissional ao final do seu contrato.

A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 429⁴⁸, estabelece o percentual de jovens que a empresa deve contratar através do programa, através de um regime de cotas obrigatórias, que podem variar de 5 a 15% do percentual

VOCÊ SABIA?

O Estatuto da Criança e do Adolescente estabelece que:

Art. 61. A proteção ao trabalho dos adolescentes é regulada por legislação especial, sem prejuízo do disposto nesta Lei.

Art. 62. Considera-se aprendizagem a formação técnico-profissional ministrada segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor.

Art. 63. A formação técnico-profissional obedecerá aos seguintes princípios:

- I - garantia de acesso e frequência obrigatória ao ensino regular;
- II - atividade compatível com o desenvolvimento do adolescente;
- III - horário especial para o exercício das atividades.

⁴⁶ BRASIL. Lei n. 10.097, de 19 de dez. de 2000. **Lei da Aprendizagem**, 2000. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/110097.htm>. Acesso em: 15 nov. 2019.

⁴⁷ BRASIL. **Decreto n. 9.579, de 22 de nov. de 2018**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9579.htm>. Acesso em: 15 nov. 2019.

⁴⁸ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 03 jan. 2020.



de funcionários. O prazo do contrato deve respeitar o mínimo de 400 e o máximo de 1600 horas, considerando a carga horária de atividade teórica, de 30% do total de horas contratadas, de acordo com o estabelecido na Lei da Aprendizagem⁴⁹.

É importante salientar que as atividades a serem desempenhadas pelos jovens aprendizes devem relacionar a teoria com a prática, de modo que sua formação seja compatível com seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, respeitando-se o disposto no Estatuto da Criança e do Adolescente⁵⁰.

5.1.1 Entidade qualificadora

Concomitante à atividade prática, a ser realizada na empresa, o jovem aprendiz também recebe uma formação técnico-profissional metódica que é ministrada por uma instituição de aprendizagem, que são entidades qualificadoras em formação profissional.

Tais entidades são responsáveis por elaborar o plano de curso, ministrar os treinamentos, possuir infraestrutura de acompanhamento do adolescente durante o programa de aprendizagem. O acompanhamento deve se dar através da disponibilização de profissionais qualificados para os cursos, além de assistentes sociais e psicólogos para atendimento do jovem e da empresa.

5.2 Jovem LGBTQIA+ – Entraves a sua participação no Programa de Aprendizagem

Quando os assuntos LGBTQIA+, juventude e trabalho se encontram, pode ser notado certo desconforto ou despreparo para lidar com a temática. O desenvolvimento social baseado na lógica heteronormativa também está presente nos ambientes de trabalho e de aprendizado profissional. É possível perceber que as instituições de aprendizagem e empresariais ainda não estão preparadas para receber esse sujeito, sobretudo por não reconhecerem que aquele é um lugar em que ele deva estar. Nota-se uma coleção de restrições

⁴⁹ BRASIL. Lei n. 10.097, de 19 de dez. de 2000. **Lei da Aprendizagem**, 2000. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/110097.htm>. Acesso em: 15 nov. 2019.

⁵⁰ BRASIL. Lei n° 8.069, de 13 de julho de 1990. **Estatuto da Criança e do Adolescente**. Brasília: Diário Oficial da União, 1990. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18069.htm>. Acesso em: 10 dez. 2019.



impostas já no acesso desses jovens ao mercado formal, dificuldades que são criadas, propagadas e mantidas por uma cultura sexista e heterossexista, que pretende deixar as pessoas LGBTQIA+ restritas aos papéis socialmente aceitos, como o atendimento telefônico, serviços gerais ou o mais interno possível, isto é, escondidos e fora do alcance da visão do público.

A notável ausência desses jovens no mercado formal de trabalho resulta na grande parcela daqueles que marcam presença em atividades informais, como a “entrega de panfletos, bicos e prostituição”⁵¹.

De acordo com o artigo 17º do Estatuto da Juventude⁵²,

o jovem tem direito à diversidade e à igualdade de direitos e oportunidades e não será discriminado por motivo de:

- I. Etnia, raça, cor da pele, cultura, origem, idade e sexo;
- II. Orientação sexual, idioma ou religião;
- III. Opinião, deficiência e condição social ou econômica.

⁵¹ RODRIGUES, Manoela Carpenedo, e Henrique Caetano NARDI, 2008, **Diversidade sexual e trabalho: reinvenções do dispositivo**, Bagoas: Revista de Estudos Gays, 3 (2): 127-144. P. 141. Disponível em: <<https://periodicos.ufrn.br/bagoas/article/view/2287/1720>>. Acesso em: 15 nov. 2019.

⁵² BRASIL. Lei nº 12.852, de 5 de agosto de 2013. **Estatuto da Juventude**. Brasília: Diário Oficial da União, 2013. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2011-2014/2013/Lei/L12852.htm>. Acesso em: 10 dez. 2019.



6. ENTENDENDO O UNIVERSO LGBTQIA+

6.1 A sigla LGBTQIA+

A sigla LGBTQIA+ representa a união das orientações sexuais e identidade de gênero que não correspondem a heteronormatividade e ao binarismo de gênero. Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais e Transgêneros, *Queer*, Intersexuais, Assexuais e tantas outras são representadas pela sigla.

É importante saber que as orientações sexuais e as identidades de gênero são diferentes e, por isso, merecem atenção para seu entendimento.

Em novembro de 2006, a Comissão Internacional de Juristas e o Serviço Internacional de Direitos Humanos reuniu um grupo de 29 especialistas de 25 países, na cidade de Yogyakarta (Indonésia). Desse encontro, foram desenvolvidos os Princípios de Yogyakarta⁵³, que refletem a aplicação da legislação de direitos humanos internacionais à vida e à experiência das pessoas de orientações sexuais e identidades de gênero diversas. Os princípios estabelecem que nenhum dos direitos e liberdades inerentes à pessoa humana deve ser interpretado como restrito, ou de qualquer forma limitado, conforme reconhecidos em leis e padrões internacionais, regionais e nacionais⁵⁴.

6.2 Orientação Sexual

Entende-se a orientação sexual como algo que independe da escolha e do desejo, ou seja, ela não pode ser

VOCÊ SABIA?

De acordo com os Princípios de Yogyakarta, **orientação sexual** corresponde a capacidade de cada pessoa de ter uma profunda atração emocional, afetiva ou sexual por indivíduos de gênero diferente, do mesmo gênero ou de mais de um gênero, assim como ter relações íntimas e sexuais com essas pessoas.

⁵³ COMISSÃO INTERNACIONAL DE JURISTAS

Princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero. 40p. Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/direitos/sos/gays/principios_de_yogyakarta.pdf>. Acesso em: 10 dez. 2019.

⁵⁴ COMISSÃO INTERNACIONAL DE JURISTAS – ICJ. Princípios de Yogyakarta. Princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero. 40p. p. 11. Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/direitos/sos/gays/principios_de_yogyakarta.pdf>. Acesso em: 10 dez. 2019.



modificada por vontade do indivíduo. As orientações sexuais mais comuns são⁵⁵:

- I. Heterossexualidade: atração afetivo-sexualmente por pessoas de gênero diferente daquele com o qual se identifica.
- II. Homossexualidade: atração afetivo-sexualmente por pessoas de gênero igual àquele com o qual se identifica.
- III. Bissexualidade: atração afetivo-sexualmente por pessoas de qualquer gênero
- IV. Assexualidade: ausência de atração sexual por pessoas de qualquer gênero.

Ainda há a classificação de homossexualidade segundo padrão de conduta e/ou orientação sexual⁵⁶:

- I. HSH (homens que fazem sexo com homens): utilizada principalmente por profissionais da saúde (epidemiologia) para referirem-se a homens que mantem relações sexuais com outros homens, independente de manifestarem orientação homossexual.
- II. Homossexuais: indivíduos com orientação sexual e afetiva por pessoas do mesmo sexo.
- III. Gays: indivíduos do gênero masculino que, além de se relacionarem afetiva e sexualmente com pessoas do mesmo gênero, tem um estilo de vida de acordo com sua orientação sexual, vivendo abertamente sua sexualidade.
- IV. Lésbicas: indivíduos do gênero feminino que, além de se relacionarem afetiva e sexualmente com pessoas do mesmo gênero, tem um estilo de

⁵⁵ JESUS, Jaqueline Gomes de. **Orientações sobre identidade de gênero: conceitos e termos**. Brasília, 2012. 42p. p. 26. Disponível em: <<http://www.diversidadessexual.com.br/wp-content/uploads/2013/04/G%C3%8ANERO-CONCEITOS-E-TERMOS.pdf>>. Acesso em: 10 dez. 2019.

⁵⁶ BRASIL. Conselho Nacional de Combate à Discriminação. **Brasil Sem Homofobia: Programa de combate à violência e à discriminação contra GLTB e promoção da cidadania homossexual**. Brasília: Ministério da Saúde, 2004. 32 p. p. 30. Disponível em: <http://bvsm.s.saude.gov.br/bvs/publicacoes/brasil_sem_homofobia.pdf>. Acesso em 15 de nov. de 2019.



vida de acordo com sua orientação sexual, vivendo abertamente sua sexualidade.

- V. Bissexuais: indivíduos que se relacionam sexual e/ou afetivamente com qualquer dos sexos e/ou gêneros. Alguns assumem as facetas de sua sexualidade abertamente, enquanto outros vivem sua conduta sexual de forma fechada.
- VI. Pansexual: pessoa que sente atração sexual por homem, mulher, travesti, transgênero, transexual, *drag queen*; ou seja, por todos os gêneros⁵⁷.

6.3 Identidade de gênero

Entende-se por identidade de gênero a compreensão que uma pessoa tem de si, percebendo-se como sendo do gênero masculino, feminino ou ainda a combinação de ambos. Essa compreensão é incorporada à forma como ela se apresenta socialmente (nome, vestimentas, comportamento), independente do sexo biológico. As identidades de gênero mais comuns são⁵⁸:

- I. Cisgêneras: correspondem às pessoas que possuem uma identidade de gênero correspondente ao sexo biológico. Uma pessoa é cisgênera se seu sexo biológico e sua identidade de gênero forem correspondentes (pênis/masculina, vagina/feminina), independente de sua orientação sexual.
- II. Transexuais: correspondem às pessoas que possuem uma identidade de gênero diferente daquela correspondente ao sexo biológico.

Cada pessoa transexual age de acordo com o que reconhece como próprio de seu gênero: mulheres transexuais adotam nome, aparência e comportamentos femininos, querem e precisam ser tratadas como quaisquer outras mulheres. Homens transexuais adotam nome,

⁵⁷ REIS, T., org. **Manual de Comunicação LGBTI+.** Curitiba: Aliança Nacional LGBTI / GayLatino, 2018. 104 p. p. 23. Disponível em: <<https://unaid.org.br/wp-content/uploads/2018/05/manual-comunicacao-LGBTI.pdf>>. Acesso em 09 nov. 2019.

⁵⁸ JESUS, Jaqueline Gomes de. **Orientações sobre identidade de gênero: conceitos e termos.** Brasília, 2012. 42p. p. 27. Disponível em: <<http://www.diversidadese sexual.com.br/wp-content/uploads/2013/04/G%C3%8ANERO-CONCEITOS-E-TERMOS.pdf>>. Acesso em: 10 dez. 2019.

aparência e comportamentos masculinos, querem e precisam ser tratados como quaisquer outros homens.⁵⁹

Não é obrigatório e nem todas as pessoas trans precisam submeter-se a procedimentos médicos, seja através de terapias hormonais ou intervenções cirúrgicas. Não há nenhum tipo de condição específica ou forma corporal que sejam exigidas para o reconhecimento jurídico da identidade transexual.

III. Travestis:

Pessoas que vivenciam papéis de gênero feminino, mas não se reconhecem como homens ou como mulheres, mas como membros de um terceiro gênero ou de um não-gênero. A denominação “travesti”, mais frequente no Brasil do que em outros países, é historicamente estigmatizada⁶⁰

e fortemente vinculada à prostituição. As travestis, em sua maioria, preferem ser tratadas no feminino, uma vez que tratamentos no masculino são considerados insultuosos.

IV. Crossdressers: Refere-se a

homens heterossexuais, comumente casados, que não buscam reconhecimento e tratamento de gênero (não são transexuais), mas, apesar de vivenciarem diferentes papéis de gênero, tendo prazer ao se vestirem como mulheres, sentem-se como pertencentes ao gênero que lhes foi atribuído na ocasião de seu nascimento, e não se consideram travestis: crossdressers. A vivência do crossdresser geralmente é doméstica, com ou sem o apoio de suas companheiras, têm satisfação emocional ou sexual momentânea em se vestirem como mulheres, diferentemente das travestis, que vivem integralmente de forma feminina.⁶¹

V. Drag Queen e Drag King: Refere-se a

Artistas que fazem uso de feminilidade estereotipada e exacerbada em apresentações são conhecidos como drag queens que são homens fantasiados como mulheres. No mesmo sentido, mulheres caracterizadas de forma caricata como homens, para fins artísticos e de entretenimento, são chamadas de drag kings. O termo mais antigo,

⁵⁹ JESUS, Jaqueline Gomes de. **Orientações sobre identidade de gênero: conceitos e termos**. Brasília, 2012. 42p. p. 15. Disponível em: <<http://www.diversidadese sexual.com.br/wp-content/uploads/2013/04/G%C3%8ANERO-CONCEITOS-E-TERMOS.pdf>>. Acesso em: 10 dez. 2019.

⁶⁰ JESUS, Jaqueline Gomes de. **Orientações sobre identidade de gênero: conceitos e termos**. Brasília, 2012. 42p. p. 17. Disponível em: <<http://www.diversidadese sexual.com.br/wp-content/uploads/2013/04/G%C3%8ANERO-CONCEITOS-E-TERMOS.pdf>>. Acesso em: 10 dez. 2019.

⁶¹ JESUS, Jaqueline Gomes de. **Orientações sobre identidade de gênero: conceitos e termos**. Brasília, 2012. 42p. p. 18. Disponível em: <<http://www.diversidadese sexual.com.br/wp-content/uploads/2013/04/G%C3%8ANERO-CONCEITOS-E-TERMOS.pdf>>. Acesso em: 10 dez. 2019.

usado no Brasil para tratá-los, é o de artistas transformistas. Drag queens/king são transformistas, vivenciam a inversão do gênero como diversão, entretenimento e espetáculo, não como identidade.⁶²

VI. Queer ou Andrógino ou Transgênero:

Termo ainda não consensual com o qual se denomina a pessoa que não se enquadra em nenhuma identidade ou expressão de gênero.⁶³

VII. Não-binário: são gêneros que escapam

à imposição social dada no nascimento, ultrapassam os limites dos polos e se fixam ou fluem em diversos pontos da linha que os liga, ou mesmo se distanciam da mesma.⁶⁴

São indivíduos que permeiam

em diferentes formas de neutralidade, ambiguidade, multiplicidade, parcialidade, ageneridade, fluidez em suas identificações.⁶⁵

6.4 Preconceito e Discriminação

Entende-se por preconceito um conjunto de ideias preconcebidas a respeito de certos assuntos, pessoas ou grupos. A manifestação dessas ideias pode ocorrer na esfera íntima do pensamento ou pode ser exteriorizada na forma de manifestações verbais ou escritas, ofensas, ações ou omissões, agressões ou outras formas de violência psicológica ou física. É importante saber que a exteriorização do preconceito constitui um fato ilícito juridicamente e deve ser punido por leis de natureza civil, administrativa e penais.

⁶² JESUS, Jaqueline Gomes de. **Orientações sobre identidade de gênero: conceitos e termos**. Brasília, 2012. 42p. p. 18. Disponível em: <<http://www.diversidadese sexual.com.br/wp-content/uploads/2013/04/G%C3%8ANERO-CONCEITOS-E-TERMOS.pdf>>. Acesso em: 10 dez. 2019.

⁶³ JESUS, Jaqueline Gomes de. **Orientações sobre identidade de gênero: conceitos e termos**. Brasília, 2012. 42p. p. 28. Disponível em: <<http://www.diversidadese sexual.com.br/wp-content/uploads/2013/04/G%C3%8ANERO-CONCEITOS-E-TERMOS.pdf>>. Acesso em: 10 dez. 2019.

⁶⁴ DOS REIS, Neilton; PINHO, Raquel. **Gêneros não-binários: identidades, expressões e educação**. Revista Reflexão e Ação, Santa Cruz do Sul, v. 24, n. 1, p. 14, Jan./Abr. 2016. P. 16. Disponível em: <<https://online.unisc.br/seer/index.php/reflex/article/view/7045/pdf>>. Acesso em: 10 jan. 2020.

⁶⁵ DOS REIS, Neilton; PINHO, Raquel. **Gêneros não-binários: identidades, expressões e educação**. Revista Reflexão e Ação, Santa Cruz do Sul, v. 24, n. 1, p. 14, Jan./Abr. 2016. P. 16. Disponível em: <<https://online.unisc.br/seer/index.php/reflex/article/view/7045/pdf>>. Acesso em: 10 jan. 2020.



Homofobia, transfobia, LGBTQIA+fobia são termos que vêm sendo utilizados para se referir as manifestações de preconceito e discriminação em razão da orientação sexual e identidade transgênera.

Homofobia: Medo ou ódio com relação a lésbicas, gays, bissexuais e, em alguns casos, a travestis, transexuais e intersexuais, fundamentado na percepção, correta ou não, de que alguém vivencia uma orientação sexual não heterossexual⁶⁶.

LGBTQIA+fobia: práticas que rejeitam todos/as aqueles/as que não se conformam com o papel de gênero e/ou orientação sexual predeterminado/a a partir do seu sexo biológico.

A discriminação com base da orientação sexual ou na identidade de gênero inclui qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada na orientação sexual ou identidade de gênero que tenha o objetivo ou efeito de anular ou prejudicar a igualdade perante a lei ou proteção igual da lei, ou ainda o reconhecimento, gozo ou exercício, em base igualitária, de todos os direitos humanos e das liberdades fundamentais⁶⁷.

⁶⁶ JESUS, Jaqueline Gomes de. **Orientações sobre identidade de gênero: conceitos e termos**. Brasília, 2012. 42p. p. 29. Disponível em: <<http://www.diversidadessexual.com.br/wp-content/uploads/2013/04/G%C3%8ANERO-CONCEITOS-E-TERMOS.pdf>>. Acesso em: 10 dez. 2019.

⁶⁷ COMISSÃO INTERNACIONAL DE JURISTAS – ICJ. Princípios de Yogyakarta. Princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero. 40 p. p. 11. Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/direitos/sos/gays/principios_de_yogyakarta.pdf>. Acesso em: 10 dez. 2019.



7. ONU – DIREITOS HUMANOS PARA LGBTQIA+

Segundo a Declaração Universal dos Direitos Humanos, aprovada na Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948, em seu artigo 1º, “todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotadas de razão e consciência e devem agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade.”⁶⁸

Enquanto direitos inerentes a todos os seres humanos, tais direitos não podem ser negados em razão de qualquer tipo de discriminação, seja sobre a nacionalidade, local de residência, sexo, origem nacional ou étnica, cor, religião, idioma ou qualquer outra situação, como idade, deficiência, condições de saúde, orientação sexual ou identidade de gênero. Esses direitos podem ser civis, políticos, econômicos, sociais e culturais e são indivisíveis, universais, interdependentes e interligados.

⁶⁸ Organização das Nações Unidas – ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos.** Assembleia Geral das Nações Unidas em Paris. 10 dez. 1948. Disponível em: <<https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=por>>. Acesso em: 10 nov. 2019.



8. OIT – DIREITOS TRABALHISTAS PARA LGBTQIA+

Segundo a mesma Declaração Universal dos Direitos Humanos, todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego (Artigo XXIII)⁶⁹.

No entanto, mesmo contemplado pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, o direito ao trabalho tem sido negado à população LGBTQIA+ em razão de sua orientação sexual e identidade de gênero. A negação desses direitos é uma violência que, segundo a ONU-OIT⁷⁰, “transforma características da diversidade sexual em motivo para desigualdades, vulnerabilidades, exclusões e riscos de toda ordem”.

O direito humano ao trabalho deve ser garantido às pessoas LGBTQIA+, devendo ser considerado desde o acesso a oportunidades de empregos dignos e a estabilidade no mesmo, de modo a poderem “desenvolver plenamente seu potencial, sem barreiras ou entraves à carreira, com tratamento respeitoso, equidade e liberdade para se expressar sem constrangimentos ou violências⁷¹”.

Uma das principais reivindicações expostas pela juventude LGBTQIA+, apontada por pesquisadores⁷², é a demanda por trabalho e emprego. Os estudos salientam, ainda, que a busca por um espaço no mundo do trabalho é algo comum a grande parcela da juventude, uma vez que os jovens enxergam o emprego como uma possibilidade de conquistar autonomia econômica e financeira. Tudo isso porque convivem com a iminente ameaça de expulsão de

⁶⁹ Organização das Nações Unidas – ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Assembleia Geral das Nações Unidas em Paris. 10 dez. 1948. Disponível em: <<https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=por>>. Acesso em: 10 nov. 2019.

⁷⁰ OIT/UNAIDS/PNUD. **Promoção dos Direitos Humanos de pessoas LGBT no Mundo do Trabalho, Projeto “Construindo a igualdade de oportunidades no mundo do trabalho: combatendo a homo-lesbo-transfobia”**, 2a. ed. Brasília, 2015. 79p. p. 45. Disponível em: <https://unaid.org.br/wp-content/uploads/2016/01/2015_ManualPromocaoDireitosLGBTTrabalho_PT_V2.pdf>. Acesso em: 15 nov. 2019.

⁷¹ OIT/UNAIDS/PNUD. **Promoção dos Direitos Humanos de pessoas LGBT no Mundo do Trabalho, Projeto “Construindo a igualdade de oportunidades no mundo do trabalho: combatendo a homo-lesbo-transfobia”**, 2a. ed. Brasília, 2015. 79p. p. 45. Disponível em: <https://unaid.org.br/wp-content/uploads/2016/01/2015_ManualPromocaoDireitosLGBTTrabalho_PT_V2.pdf>. Acesso em: 15 nov. 2019.

⁷² FEITOSA, C; SANTOS, E. **O que querem as juventudes LGBT? Uma análise das deliberações aprovadas em instâncias participativas**. Veredas Favip-Revista Eletrônica de Ciências, 88-107. Ano 13, n. 10, 2017. P. 96. Disponível em: <<http://veredas.favip.edu.br/ojs/index.php/veredas1/article/view/532/pdf>>. Acesso em: 11 nov. 2019.

casa pelos familiares, dentre outros tipos de violência. Para muito além de uma oportunidade de desenvolvimento pessoal e profissional, estar inserido no mundo do trabalho representa uma questão de sobrevivência.

8.1 Discriminação para a entrada no mercado

A negação de direitos em razão da orientação sexual e da identidade de gênero recebe o nome de homo-lesbo-transfobia. Tais situações de discriminação resultam em desigualdades em função do tratamento social das diferenças, portanto, “são passíveis de serem reversíveis e estão relacionadas às circunstâncias e escolhas históricas de uma sociedade”⁷³.

Nessa perspectiva é fundamental observar a responsabilidade das empresas na promoção da igualdade, não apenas como cumprimento a legislação, mas também como forma de adequação às transformações vividas pela sociedade contemporânea. Como citado anteriormente, o ambiente da empresa pode tornar-se uma cultura organizacional de inclusão e não-discriminação.

8.2 Discriminação no ambiente de trabalho

O artigo 1º da Lei 9.029 de 1995⁷⁴ estabelece que é “proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente

⁷³ BARROS, J. d’A. A construção social da cor: diferença e desigualdade na formação da sociedade brasileira. Petrópolis: Vozes, 2009. Apud: FREITAS, M. E. de. **Contexto, Políticas Públicas e Práticas Empresariais no Tratamento da Diversidade no Brasil**. Revista Interdisciplinar de Gestão Social, v.4, n.3, p. 87- 135. P. 89. set./dez. 2015. Disponível em: <https://www.researchgate.net/profile/Maria_Freitas11/publication/310607065_Contexto_Politicas_Publicas_e_Praticas_Empresariais_no_Tratamento_da_Diversidade_no_Brasil/links/58335bb408aef19cb81cb1ea/Contexto-Politicas-Publicas-e-Praticas-Empresariais-no-Tratamento-da-Diversidade-no-Brasil.pdf>. Acesso em: 10 dez. 2019.

⁷⁴ BRASIL. Lei nº 12.288, de 20 de junho de 2010. **Estatuto da Igualdade Racial**; altera as Leis nos 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/Lei/L12288.htm>. Acesso em: 11 nov. 2019



previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.⁷⁵ Nesse sentido, as práticas discriminatórias configuram-se em crime, e deverão ser julgadas e punidas em função do disposto na mesma lei ou em legislação específica, estando a empresa passível de multa, limitação de acesso a serviços de empréstimos em bancos públicos e detenção, onde seriam os sujeitos ativos dos crimes os seus dirigentes.

É importante ressaltar que, apesar da sociedade brasileira ser fortemente influenciada pela moral cristã, o que tem contribuído historicamente para que a população LGBTQIA+ seja objeto de repreensão e exclusão, as organizações precisam atentar-se que sua atuação se dá em um país laico, não permitindo que fatores religiosos interfiram e/ou superem a legislação em vigor. As organizações têm, portanto, a oportunidade, e por que não, a missão de realizar um enfrentamento efetivo de preconceitos e discriminações em seus interiores, ultrapassando o tido como politicamente correto.

Isso significa que as empresas precisam extrapolar as barreiras da manutenção de sua imagem para o público e agir internamente com práticas não discriminatórias e excludentes em relação à população LGBTQIA+. É preciso que as empresas assumam a valorização das diversidades e a luta de combate ao preconceito, ajudando, assim, seu público interno e externo a construir espaços livres das violências enfrentadas por esses indivíduos.

É importante ressaltar que o pertencimento à comunidade LGBTQIA+ não precisa ser declarado pelo indivíduo, sobretudo porque suas experiências anteriores podem ter sido prejudicadas por esse pertencimento. Ainda assim, os colegas podem ter percepções que categorizam o indivíduo LGBTQIA+ independente de sua vontade, o que faz com que esses indivíduos criem estratégias de sobrevivência no ambiente de trabalho, que vão desde a negação, passando pela simulação de heterossexualidade e/ou cisgeneridade até o desligamento da empresa⁷⁶.

⁷⁵BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 10 dez. 2019.

⁷⁶ IRIGARAY, H.A.; FREITAS, M.E. **Estratégia de sobrevivência dos gays no ambiente de trabalho**. Psicologia Política. Vol. 13. Nº 26. P. 75-92. JAN.–ABR. 2013. p. 80. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpp/v13n26/v13n26a06.pdf>>. Acesso em: 11 nov. 2019.



Pesquisadores afirmam que “ambientes mais favoráveis à diversidade impulsionam o processo de saída do armário⁷⁷”, ou seja, deixam o colaborador a vontade para ser quem é e, dessa forma, empenhar-se de forma completa em seu trabalho.

As empresas têm a responsabilidade de incluir os aspectos de justiça social e qualidade de vida dos seus empregados LGBTQIA+ em suas pesquisas internas, assim, conseguirão observar se eles estão sendo reconhecidos e respeitados em sua diversidade⁷⁸.

8.3 Assédio moral

Assédio moral é uma forma de violência que envolve a capacidade do agressor de tirar do agredido algo que lhe é importante em algum sentido. Nas relações de trabalho, o artigo 483 da CLT⁷⁹ estabelece algumas atitudes do empregador que podem configurar atos de assédio moral, e que devem ser indenizados em caso de sua ocorrência. As manifestações principais de assédio moral cometidos pelas empresas são aquelas que exigem serviços superiores às forças do empregado, tratamento com rigor excessivo, inclusão em tarefas de perigo manifesto e de mal considerável, descumprimento das obrigações do contrato ou práticas contra ele ou pessoas de sua família de atos lesivos da honra e da boa fama, além de ofensas físicas.

Em se tratando da população LGBTQIA+, as empresas precisam estar atentas a prática de tais atitudes, pois ações discriminatórias e LGBTQIA+fóbicas podem esconder a prática do assédio, o que não significa sua desconfiguração.

⁷⁷ NETO, H. L. C.; SARAIVA, L. A.; BICALHO, R. A. **Diversidade sexual nas organizações: um estudo sobre coming out.** Revista pensamento contemporâneo em administração, v. 8, n.1, p. 86-103, 2014. P. 91. Disponível em: <<http://periodicos.uff.br/pca/article/view/11161/7956>>. Acesso em: 10 dez. 2019

⁷⁸ IRIGARAY, H. A. R., Saraiva, L. A. S., & Carrieri, A. P. (2010). **Humor e discriminação por orientação sexual no ambiente organizacional.** Revista de Administração Contemporânea, 14(5), 890-906. P. 903. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v14n5/v14n5a08.pdf>>. Acesso em: 11 nov. 2019.

⁷⁹ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm>. Acesso em: 03 nov. 2019.



Os homens que possuem traços femininos ou mulheres com traços masculinos são, muitas vezes, prejudicados em seus ambientes profissionais, uma vez que não apresentam a “discrição” que deveriam ter em relação à sua sexualidade. Na prática, o comportamento deveria ser adequado à sua identidade de gênero e, quando não é, acaba por limitar a ascensão profissional do indivíduo⁸⁰.

8.4 Serviços invisibilizados

Quantas pessoas LGBTQIA+ trabalham em sua empresa? Quantas delas estão nas linhas de frente de atendimento presencial ao público?

Ainda que empregue a população LGBTQIA+, o mercado formal de trabalho as condiciona a serviços invisíveis, ou seja, serviços com tarefas que não têm contato físico e/ou direto com público que atua. Ou seja, há a inclusão, mas não há a exposição, o reconhecimento e o respeito, uma vez que as únicas oportunidades de trabalho disponíveis ocorrem em locais onde eles não são vistos⁸¹.

8.5 Dificuldade de ascensão profissional

Uma vez introduzido no mercado formal de trabalho, não há nenhum tipo de garantia de que o indivíduo LGBTQIA+ terá oportunidade de desenvolver-se internamente e ascender na profissão. Apesar de não serem declaradas, as organizações agem com LGBTQIA+fobia quando o único motivo para uma não promoção de algum colaborador é a sua orientação sexual ou identidade de gênero.

⁸⁰ SIQUEIRA, M. V. S., Saraiva, L. A., Carrieri, A. P., Lima, H., & Andrade, A. (2009). **Homofobia e violência moral no trabalho no Distrito Federal**. Organizações & Sociedade, 16(50), 447-461. P.450. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/osoc/v16n50/03.pdf>>. Acesso em: 11 nov. 2019.

⁸¹ RODRIGUES, Manoela Carpenedo, e Henrique Caetano NARDI, 2008, **Diversidade sexual e trabalho: reinvenções do dispositivo**, Bagoas: Revista de Estudos Gays, 3 (2): 127-144. P. 140. Disponível em: <<https://periodicos.ufrn.br/bagoas/article/view/2287/1720>>. Acesso em: 15 nov. 2019.



Outras justificativas são apresentadas pelas empresas, uma vez que, caso assumam tal postura, podem ser enquadradas na legislação referente ao preconceito e discriminação. No entanto, a verdade é que esse profissional, a partir da negativa de promoção, tende a se sentir preterido, vulnerável e inseguro⁸². Para este profissional, o único departamento capaz de realizar algum tipo de investigação e tratar do caso é o mesmo que está permitindo a ocorrência da discriminação sofrida.

8.6 Baixa escolaridade X Prostituição

Na contramão do trabalho regularizado, onde é difícil encontrarmos pessoas LGBTQIA+ desfrutando plenamente de suas capacidades laborais, ainda é comum e socialmente aceito o trabalho dessa população em ambientes de prostituição. Isso se dá pelo estigma carregado pelos pertencentes a essa realidade, o que gera exclusão social e preterimento quando buscam a oportunidade de trabalho formal. Quando essa pessoa não encontra na formalidade do trabalho a sua subsistência, suas opções se restringem ao trabalho informal, à prostituição e, até mesmo, à criminalidade.

A prostituição torna-se a única forma de sobrevivência para muitas mulheres e homens, sobretudo as transexuais femininas, uma vez que atende às necessidades financeiras emergenciais. Ela também possibilita ascensão social pela aquisição de bens e gera um ambiente de trabalho como as trocas sociais inerentes a ele⁸³.

Sabe-se que a pertença social está diretamente relacionada à capacidade de frequentar determinados lugares e a adquirir determinados bens de consumo e serviços, o que só é possível quando se detém o capital necessário. Ora, se a

⁸² BARRETO, M. M. S. **Violência, saúde, trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC, 2003. Serv. Soc. Soc., São Paulo, n. 123, p. 544-561, jul./set. 2015. P. 548. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/sssoc/n123/0101-6628-sssoc-123-0544.pdf>>. Acesso em: 15 out. 2019.

⁸³ RODRIGUES, Manoela Carpenedo, e Henrique Caetano NARDI, 2008, **Diversidade sexual e trabalho: reinvenções do dispositivo**, Bagoas: Revista de Estudos Gays, 3 (2): 127-144. P. 138. Disponível em: <<https://periodicos.ufrn.br/bagoas/article/view/2287/1720>>. Acesso em: 15 nov. 2019.



população LGBTQIA+ não é aceita nos postos formais de trabalho, ou é expulsa quando se identifica enquanto pertencente a tal grupo, de certo que, para manter-se viva e inserida na sociedade, acaba por buscar na informalidade a sua fonte de renda. Ao impedir que um indivíduo trabalhe em razão de sua performance de gênero, sexualidade, origem social ou pela cor da pele, a sociedade condena essa pessoa à morte, uma vez que ela admite que o trabalho regularizado e dentro da lei é que possibilita a manutenção da vida⁸⁴.

⁸⁴ RODRIGUES, Manoela Carpenedo, e Henrique Caetano NARDI, 2008, **Diversidade sexual e trabalho: reinvenções do dispositivo**, Bagoas: Revista de Estudos Gays, 3 (2): 127-144. P. 138. Disponível em: <<https://periodicos.ufrn.br/bagoas/article/view/2287/1720>>. Acesso em: 15 nov. 2019.



9. IDENTIFICANDO A LGBTQIA+FOBIA

Alguns comportamentos e falas podem ser entendidos como preconceituosos e discriminatórios. É importante atentar-se para não permitir este tipo de atitude no ambiente corporativo. São alguns exemplos:

- I. Uso de termos e expressões ofensivos que caracterizam assédio moral e geram a subjetivação e exclusão da população LGBTQIA+ (bicha, veado, sapa, sapatão, caminhoneira, traveco etc.).
- II. Desrespeito à identidade de gênero dos indivíduos usando palavras no gênero oposto à sua identidade (chamar uma mulher trans pelos substantivos, adjetivos e pronomes masculino ou vice versa).
- III. Negativa de acesso aos banheiros de acordo com a identidade de gênero, expondo o indivíduo LGBTQIA+ a situações vexatórias e à possibilidade de violências físicas e psicológicas.
- IV. Desrespeito ao nome social e exigência do uso do nome civil em situações cotidianas, como a apresentação de documentos anteriores a retificação ou o não aceite de documentos ainda não retificados.
- V. Realização de piadas e comentários sobre “o que é homem” e “o que é mulher” com o objetivo de inferiorizar o indivíduo LGBTQIA+, tornando o ambiente hostil e inseguro e, conseqüentemente, validando as violências simbólicas e físicas, tornando o sujeito LGBTQIA+ um “estranho” no ambiente de trabalho.
- VI. Ataques violentos como abuso verbal agressivo, intimidação psicológica e agressão física.
- VII. Normas internas discriminatórias que objetivam a não-inclusão, a segregação e/ou punição do indivíduo LGBTQIA+, bem como o desrespeito à legislação pertinente no ambiente interno da organização.
- VIII. Omissão e/ou não investigação de denúncias realizadas por esses indivíduos aos departamentos de gestão de pessoas.
- IX. Falta de reconhecimento legal dos relacionamentos civis (união estável ou casamento) em função de sua orientação sexual e/ou identidade de



gênero, impossibilitando o acesso a direitos previstos na legislação trabalhista.

- X. Discriminação em função de trejeitos, vestimentas e/ou comportamentos contrários ao gênero apresentado, como homens com trejeitos femininos e mulheres com trejeitos masculinizados.

10. LEGISLAÇÃO BRASILEIRA PARA LGBTQIA+

10.1 Nome social

De acordo com o Ministério Público da União, o nome social corresponde a designação pela qual a pessoa transgênero se identifica e é socialmente reconhecida.⁸⁵

10.1.1 Ação Direta de Inconstitucionalidade nº4.275/2009⁸⁶: Garante a retificação do Registro civil por via administrativa sem a necessidade de se comprovar patologia ou modificação corporal, ou seja, sem a realização de procedimento cirúrgico de redesignação sexual.

10.1.2 Portaria nº 1.820/2009 do Ministério da Saúde⁸⁷: Garante o respeito ao nome social e à identidade de gênero no Sistema Único de Saúde.

10.1.3 Resolução 11/2014 da Secretaria Nacional de Direitos Humanos⁸⁸: Garante a existência do campo “nome social” em todos os Boletins de Ocorrência do país.

⁸⁵ BRASIL. Ministério Público da União. Procuradoria Geral da República. **Portaria nº 7, de 1º de março de 2018**. Dispõe sobre o uso do nome social pelas pessoas transgênero usuárias dos serviços, pelos membros, servidores, estagiários e trabalhadores terceirizados, no âmbito do Ministério Público da União. BSMPU - Boletim de Serviço do Ministério Público da União, Ano XXIII, Nº 3, março de 2018. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.mpf.mp.br/bdmpf/handle/11549/143040>>. Acesso em: 10 dez. 2019.

⁸⁶ BRASIL. Ministério Público Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 4.275/2009**. Petição Inicial. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/geral/verPdfPaginado.asp?id=400211&tipo=TP&descricao=ADI%2F4275>>. Acesso em: 10 dez. 2019.

⁸⁷ BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria n. 1820, de 13 de agosto de 2009**. Dispõe sobre os direitos e deveres dos usuários da saúde. Diário Oficial da União. 14 de agosto de 2009; Seção 1, n. 155. Disponível em: <http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2009/prt1820_13_08_2009.html>. Acesso em: 10 dez. 2019.

⁸⁸ BRASIL, Secretária de Direitos Humanos. Conselho Nacional de combate à discriminação e promoção dos direitos de lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais. **Resolução nº11, de 18 Dez. 2014**. Disponível em: <http://www.lex.com.br/legis_26579640_RESOLUCAO_N_11_DE_18_DE_DEZEMBRO_DE_2014.aspx>. Acesso em 10 dez. 2019.

- 10.1.4 Decreto Presidencial nº 8.727/2016⁸⁹: Garante o direito ao uso do nome social na Administração Federal, incluindo órgãos públicos, autarquias e empresas estatais federais por usuários e funcionários.
- 10.1.5 Instrução Normativa nº 1.718/2017⁹⁰: Garante a inclusão do nome social no CPF do contribuinte.
- 10.1.6 Portaria Procuradoria Geral da República/Ministério Público da União nº 7/2018⁹¹: garante que toda pessoa, no âmbito do Ministério Público da União, tem direito ao tratamento humanizado e livre de qualquer discriminação, restrição ou negação em virtude de idade, raça, cor, etnia, religião, orientação sexual, identidade de gênero, condições econômicas ou sociais, estado de saúde ou deficiência, sendo-lhe garantida, sem prejuízo dos demais direitos dos integrantes do quadro e dos usuários dos serviços públicos, a identificação pelo nome social.

10.2 Casamento

⁸⁹ BRASIL. **Decreto nº 8.727, de 28 de abril de 2016**. Dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis e transexuais no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 29 de abr. 2016. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/2016/decreto-8727-28-abril-2016-782951-publicacaooriginal-150197-pe.html>>. Acesso em 10 dez. 2019.

⁹⁰ BRASIL. Receita Federal do Brasil. **Instrução Normativa Nº 1718, de 18 de julho de 2017**. Altera a Instrução Normativa RFB nº 1.548, de 13 de fevereiro de 2015, que dispõe sobre o Cadastro de Pessoas Físicas (CPF). Publicado(a) no DOU de 20/07/2017, seção 1, página 39). Disponível em: <<http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?visao=anotado&idAto=84588>>. Acesso em 10 dez. 2019.

⁹¹ BRASIL. Ministério Público da União. Procuradoria Geral da República. **Portaria nº 7, de 1º de março de 2018**. Dispõe sobre o uso do nome social pelas pessoas transgênero usuárias dos serviços, pelos membros, servidores, estagiários e trabalhadores terceirizados, no âmbito do Ministério Público da União. BSMPU - Boletim de Serviço do Ministério Público da União, Ano XXIII, Nº 3, março de 2018. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.mpf.mp.br/bdmpf/handle/11549/143040>>. Acesso em: 10 dez. 2019.

10.2.1 Resolução nº 175/2013 do Conselho Nacional de Justiça⁹²: Garante a celebração de casamentos civis de casais do mesmo sexo e a conversão em casamento da união estável homoafetiva.

10.2.2 Ação Direta de Inconstitucionalidade – ADI nº 4.277/2009⁹³ e Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental – ADPF nº 132/2008⁹⁴: Garantem que a união homoafetiva é entidade familiar e que dela decorrem todos os direitos e deveres que emanam da união estável entre homem e mulher. Dentre os direitos, há o de portar o sobrenome do cônjuge, a adoção de filhos, o acesso a benefícios relacionados a seguridade social, instituições de saúde, imigração, patrimônio e heranças.

10.3 Benefícios Previdenciários

10.3.1 Portaria nº 513/2010 do Ministério da Previdência Social⁹⁵: reconhece as uniões estáveis entre pessoas do mesmo sexo, assegurando aos dependentes as garantias de usufruto dos benefícios previdenciários previstas no Regime Geral de Previdência Social.

⁹² BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução 175 de 14/5/2013**. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/1754>>. Acesso em: 10 dez. 2019.

⁹³ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade 4277**. Relator Min. Ayres Britto. Plenário, D. J. 14/19/2011. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=2688768>>. Acesso em: 10 DEZ. 2019.

⁹⁴ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 132**, Relator(a): Min. AYRES BRITTO, Tribunal Pleno, julgado em 05/05/2011, 14/10/2011. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=628633>>. Acesso em: 10 dez. 2019.

⁹⁵ BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Portaria nº 513, de 09 de dezembro de 2010**. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 10 dez. 2010. Seção 1, p. 71. Disponível em: <http://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/32120879/do1-2015-01-22-instrucao-normativa-n-77-de-21-de-janeiro-de-2015-32120750>. Acesso em: 10 dez. 2019.



10.3.2 Instrução Normativa nº 77/2015 do Instituto Nacional do Seguro Social⁹⁶: garante o direito à pensão por morte e ao auxílio reclusão para casais homoafetivos.

10.4 Uso do banheiro

10.4.1 Recurso Extraordinário nº 845779 do Supremo Tribunal Federal⁹⁷: “Os transexuais têm direito a serem tratados socialmente de acordo com a sua identidade de gênero, inclusive na utilização de banheiros de acesso público”

10.4.2 Portaria nº 104/2018 da Procuradoria Geral da República – Ministério Público da União⁹⁸: “É garantido o uso de banheiros, vestiários e demais espaços segregados por gênero, quando houver, de acordo com a identidade de gênero de cada sujeito no âmbito do Ministério Público da União.” (art. 5º).

⁹⁶ BRASIL. Ministério da Previdência Social/Instituto Nacional do Seguro Social. **Instrução normativa nº 77, de 21 de janeiro de 2015**. Disponível em: < http://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/32120879/do1-2015-01-22-instrucao-normativa-n-77-de-21-de-janeiro-de-2015-32120750> Acesso em: 10 dez. 2019.

⁹⁷ BRASIL. Supremo Tribunal Federal, Plenário, **Recurso Extraordinário nº845.779** RG, Rel. Min. Roberto Barroso, j. em 13.11.2014. Disponível em: < <http://portal.stf.jus.br/processos/verImpressao.asp?imprimir=true&incidente=4657292>>. Acesso em: 10 dez. 2019.

⁹⁸ BRASIL. Ministério Público da União. Procuradoria Geral da República. **Portaria nº 104, de 12 de dezembro de 2018**. Altera a Portaria PGR/MPU nº 7, de 1º/3/2018, que dispõe sobre o uso do nome social pelas pessoas transgênero usuárias dos serviços, pelos membros, servidores, estagiários e trabalhadores terceirizados, no âmbito do Ministério Público da União. BSMPU - Boletim de Serviço do Ministério Público da União, Ano XXIII, Nº 12, dezembro de 2018. Disponível em: < <http://bibliotecadigital.mpf.mp.br/bdmpf/handle/11549/168494>>. Acesso em: 10 dez. 2019.



11. COMO TRATAR O JOVEM LGBTQIA+

Uma vez que a realidade LGBTQIA+ está presente e se mostra em pessoas cada vez mais jovens, que têm, no século XXI a oportunidade de se reconhecerem e serem reconhecidas como pertencentes a essa comunidade, é de suma importância que as empresas estejam preparadas para receber esse jovem e, principalmente, não deixar que os fatores orientação sexual e identidade de gênero sejam barreiras no momento de sua contratação.

11.1 Cadastros e Currículos

Apesar do campo “nome social” ser obrigatório em cadastros e documentos do setor público, nota-se o esforço da iniciativa privada em acompanhar a legislação. Nesse sentido, as empresas já podem incluir também em seus próprios formulários a opção de ‘nome social’, lembrando sempre de respeitá-lo quando em contato com o candidato.

11.2 Entrevistas presenciais ou virtuais

Ao receber um candidato que tenha apresentado um currículo ou cadastro com um nome diferente da imagem com que ele se apresenta, é importante que o profissional que está fazendo a entrevista respeite sua identidade. Caso haja desconforto por parte do entrevistador, ele pode solicitar assistência de um profissional de Recursos Humanos, por exemplo. É fundamental que as características a serem avaliadas durante a entrevista não sejam substituídas pelo estranhamento do profissional, o que pode prejudicar o julgamento da capacidade do candidato assumir a vaga disponibilizada.

11.3 Contratação e entrega de documentos

As pessoas transgêneras, principalmente, passam por muitas situações constrangedoras no que diz respeito a sua documentação, sobretudo se a retificação do nome e gênero ainda não foi realizada. É importante que o profissional que se depara com documentos não retificados tenha respeito com relação ao aprendiz, podendo, inclusive, perguntar como ele gostaria de ser



chamado. A empresa também deve orientá-lo com relação aos procedimentos internos caso ele realize a retificação dos seus documentos pessoais.

11.4 Preparação dos colaboradores para receber o aprendiz LGBTQIA+

O setor de gestão de pessoas não é o único que terá contato com o aprendiz LGBTQIA+, mas toda a empresa. Por isso, é fundamental que todos os colaboradores recebam treinamento sobre as diversidades e o respeito necessário para com elas.

O engajamento da alta hierarquia é primordial, uma vez que sinaliza o caminho a ser seguido por todos da organização. Ações educacionais de conhecimento das diversidades sexuais e de gênero promovem um ambiente seguro para a aprendizagem, uma vez que torna o ambiente mais acolhedor e livre de discriminação.

11.5 Integração do jovem LGBTQIA+ na empresa

É muito importante que toda a empresa esteja preparada para a chegada do jovem aprendiz LGBTQIA+, uma vez que a principal fonte de discriminação são os estereótipos preconceituosos sobre essa minoria.

O tratamento para com o jovem deve ser semelhante ao dos demais colaboradores, atentando, sobretudo, às características especiais da lei da aprendizagem. É importante que não haja distinção na integração e recepção desse jovem, uma vez que o sucesso do programa de aprendizagem depende da sensação de pertencimento desse jovem dentro da empresa, mesmo que consciente do prazo determinado. Só assim os resultados esperados da contratação dessa força de trabalho serão alcançados.

11.6 Manutenção do jovem aprendiz LGBTQIA+ no ambiente de aprendizagem

Não apenas receber o jovem de forma aberta e livre de preconceitos é importante. Também é fundamental que ele encontre um ambiente favorável de trabalho durante todo o seu período de contrato, sobretudo sabendo que a

experiência do primeiro emprego marcará e definirá sua vida profissional desse momento em diante.

11.6.1 Aceitação da individualidade

Os colaboradores precisam estar atentos para o fato de que a orientação sexual é apenas um dos múltiplos traços da personalidade de um indivíduo⁹⁹ e, provavelmente, não é um fator que represente incapacidade para o cumprimento de suas atividades laborais. A identidade de gênero e a orientação sexual não devem configurar-se obstáculos para a seleção, manutenção ou ascensão do indivíduo na empresa¹⁰⁰.

11.6.2 Assédio Moral e brincadeiras de mau gosto

Algumas pessoas utilizam de “brincadeiras” para exprimir sua opinião frente aos seus preconceitos. Em relação à realidade LGBTQIA+ isso não é diferente. Comentários maldosos e piadas de mau gosto podem esconder o assédio moral, mas não significa que ele não acontece. As empresas precisam deixar claro aos colaboradores que nenhum tipo de preconceito e discriminação será tolerado e que todas as denúncias realizadas serão apuradas e, caso detectado o assédio, os assediadores serão punidos. Não há comportamento, comentário e brincadeira que justifiquem a exclusão e o sofrimento do aprendiz LGBTQIA+ no ambiente de trabalho.

Também não é plausível que o jovem seja retirado da posição de vítima e seja punido por mau comportamento apenas por buscar ser respeitado pelos canais oferecidos pela própria empresa (gestão, ouvidoria, departamento de recursos humanos). Sobretudo, porque é sabido que

⁹⁹ IRIGARAY, H.A.; FREITAS, M.E. **Estratégia de sobrevivência dos gays no ambiente de trabalho.** Psicologia Política. Vol. 13. Nº 26. P. 75-92. JAN.–ABR. 2013. p. 80. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpp/v13n26/v13n26a06.pdf>>. Acesso em: 11 nov. 2019.

¹⁰⁰ SIQUEIRA, M. V. S., Saraiva, L. A., Carrieri, A. P., Lima, H., & Andrade, A. (2009). **Homofobia e violência moral no trabalho no Distrito Federal.** Organizações & Sociedade, 16(50), 447-461. P. 454. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/osoc/v16n50/03.pdf>>. Acesso em: 11 nov. 2019.



esse tipo de atitude tomada pela empresa gera consequências profundas, como depressão, ansiedade, medo, insônia, dentre outros¹⁰¹.

11.6.3 Acompanhamento psicossocial

O jovem aprendiz, como ser em desenvolvimento e integrando o mundo formal do trabalho, muitas vezes pela primeira vez, necessita de acompanhamento biopsicossocial para aproveitar da melhor maneira a experiência da aprendizagem. Os departamentos de gestão de pessoas devem estar cientes das particularidades na contratação do aprendiz de proporcionar um ambiente de trabalho favorável para o seu desenvolvimento.

Como a contratação do aprendiz acontece com base na tríade empresa, instituição qualificadora e jovem, as organizações que não estiverem preparadas para lidar com as diferenças podem, e devem, solicitar auxílio das instituições de aprendizagem. É esperado que as instituições de aprendizagem disponham de profissionais especializados no programa, como assistentes sociais e psicólogos. Tais profissionais encontram-se preparados para dirimir conflitos e possibilitar que a experiência da aprendizagem seja satisfatória para todos os envolvidos.

¹⁰¹ SIQUEIRA, M. V. S., Saraiva, L. A., Carrieri, A. P., Lima, H., & Andrade, A. (2009). **Homofobia e violência moral no trabalho no Distrito Federal**. *Organizações & Sociedade*, 16(50), 447-461. P. 454. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/osoc/v16n50/03.pdf>>. Acesso em: 11 nov. 2019.



12. PROGRAMAS DE PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE E COMBATE AO PRECONCEITO NO ÂMBITO DO TRABALHO

Como citado no início deste trabalho, tanto o Governo Federal como a iniciativa privada buscam atuar na intenção de conscientizar a sociedade a respeito das diversidades sexuais e de gênero. No âmbito das relações ou do trabalho, é possível encontrar caminhos para implantar programas internos nas instituições com base em experiências bem sucedidas.

12.1 Programas Federais

12.1.1 Brasil sem Homofobia¹⁰²

Programa criado em 2004 pelo Ministério da Justiça, com o intuito de nortear e alicerçar políticas públicas para promover ganhos de cidadania e construir mecanismos para combater a impunidade que tem cercado a violência dirigida a comunidade.

- I. Direito ao trabalho: deve ser garantido como política pública de acesso e de promoção da não-discriminação por orientação sexual. Tais políticas devem ser articuladas entre os poderes, com destaque para o Ministério Público do Trabalho e a Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. As políticas devem abranger as áreas de combate ao preconceito no ambiente de trabalho, apoio e fortalecimento de núcleos de combate à discriminação no ambiente de trabalho; ampliar a fiscalização de denúncias referentes à discriminação e preconceito.
- II. Juventude LGBTQIA+: deve ser reconhecida como grupo diverso dentro e fora das organizações. As ações devem estar voltadas para o apoio aos estudos e pesquisas referentes aos direitos e situação socioeconômica de jovens LGBTQIA+ e a implantação de projetos de prevenção da discriminação.

¹⁰²BRASIL. Conselho Nacional de Combate à Discriminação. **Brasil Sem Homofobia: Programa de combate à violência e à discriminação contra GLTB e promoção da cidadania homossexual**. Brasília: Ministério da Saúde, 2004. 32 p. Disponível em: < http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/brasil_sem_homofobia.pdf>. Acesso em 15 de nov. de 2019.

12.1.2 Plano Nacional de Promoção da Cidadania e Direitos Humanos de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais¹⁰³

Tem por ações principais: a busca por instrumentos para a profissionalização da população LGBTQIA+; o estímulo do acesso de jovens LGBTQIA+ de baixa renda nas ofertas de estágio remunerado e em programas governamentais de capacitação para o trabalho; e a inserção da população LGBTQIA+ na relação de público-alvo do Programa Nacional de Qualificação Profissional.

12.2 Programas da iniciativa privada

12.2.1 Programa FEBRABAN de Valorização da Diversidade no Setor Bancário

Desde 2007, a Federação Brasileira de Bancos – FEBRABAN trabalha as questões de diversidade através do Programa FEBRABAN de Valorização da Diversidade no Setor Bancário¹⁰⁴. O programa tem o objetivo de promover a equidade e a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho bancário para todas as pessoas, contribuindo para o aperfeiçoamento das instituições e para a construção de uma sociedade mais inclusiva.

12.2.2 Natura

A Natura, conglomerado de beleza e cosméticos, possui desde 2016 a Política de Valorização da Diversidade¹⁰⁵, administrada pelo Instituto Natura, que tem por objetivo assumir a responsabilidade de fomentar e promover a diversidade interna e externa, contribuindo para o aprimoramento dos seus públicos. Além da Política de Valorização da Diversidade, a Natura inclui o assunto na forma de treinamento de seus

¹⁰³ BRASIL. Secretaria Especial dos Direitos Humanos (SDH). **Plano Nacional de Promoção da Cidadania e Direitos Humanos de LGBT**. Brasília, 2009b. 45p. Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/dados/pp/a_pdfdht/plano_nacional_lgbt_2009.pdf>. Acesso em 10 dez. 2019.

¹⁰⁴ FEBRABAN. **PROGRAMA FEBRABAN de Valorização da Diversidade**. 18/1/2008. Disponível em: <<https://docplayer.com.br/7155698-Programa-febraban-de-valorizacao-da-diversidade-documento-de-uso-restrito-sua-divulgacao-depender-de-previa-autorizacao-da-febraban.html>>. Acesso em: 10 dez. 2019.

¹⁰⁵ NATURA. **Política de Valorização da Diversidade**. 2019. Disponível em: <https://www.institutonatura.org.br/relatorioanual2019/Política-de-Diversidade_Instituto_Natura_2019.pdf>. Acesso em 01 de jul. 2020.



funcionários e consultoras, além de incluir o respeito às diversidades em seu código de conduta.

12.2.3 Grupo Fleury

Desde 2018, o Grupo Fleury, referência em medicina no Brasil, possui uma Política de Valorização da Diversidade¹⁰⁶, com o objetivo de reforçar os mecanismos de valorização da diversidade e inspirar práticas respeitadas e inclusivas. Além da política, o Código de Conduta¹⁰⁷ do grupo proíbe quaisquer formas de discriminação, incluindo o gênero e a orientação sexual.

12.2.4 ESPRO – Associação de Ensino Social Profissionalizante

O ESPRO é uma associação de direito privado, filantrópica e sem fins lucrativos que atua no Brasil, há mais de 40 anos, na capacitação de adolescentes e jovens em vulnerabilidade social. É certificada para ministrar a capacitação teórica do Programa Jovem Aprendiz desde a promulgação da Lei 10.097, no ano 2000. Sempre preocupado com a garantia de direitos, o ESPRO possui em seu Código de Conduta¹⁰⁸ a inadmissão de discriminações de qualquer natureza, além do Canal ESPRO Ético, administrado por uma empresa externa para receber denúncias de violação do Código de Ética.

Iniciativas como essas, e tantas outras, apresentam resultados surpreendentes. O comprometimento da organização através de programas e da conscientização internos e externos apontam melhorias na inclusão e permanência das diversidades nas empresas dos diversos setores. Não se pode correr o risco da prática do *'tokenismo'*, entendido como uma “estratégia de defesa antecipada na qual são feitas pequenas concessões a um grupo minoritário

¹⁰⁶ GRUPO FLEURY. **Política de Valorização da Diversidade**. 29/11/2018. Disponível em: <http://ri.fleury.com.br/fleury/web/download_arquivos.asp?id_arquivo=825BF957-8AA5-4620-A91E-5D29594B1CC5>. Acesso em: 01 jul. 2020.

¹⁰⁷ GRUPO FLEURY. **Código de Conduta**. 12/12/2011. Disponível em: <http://ri.fleury.com.br/fleury/web/arquivos/codigo_conduta_Nov12.pdf>. Acesso em 01 jul. 2020.

¹⁰⁸ ESPRO – ASSOCIAÇÃO DE ENSINO SOCIAL PROFISSIONALIZANTE. **Código de Conduta**. Maio 2020. Disponível em: <https://www.espro.org.br/wp-content/uploads/2020/05/Codigo_Conduta-Espro.pdf>. Acesso em 01 jul. 2020.



para evitar eventuais acusações de preconceito ou discriminação¹⁰⁹”. Para que as ações de inclusão e proteção às diversidades gerem resultados, é necessário que o compromisso assumido pela empresa seja legitimamente implementado através dos canais oficiais da organização.

¹⁰⁹ CAETANO, B. P. (2018). **Uma proposta para participação cidadã na solução de problemas da sociedade**. Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-graduação em Engenharia de Sistemas e Computação, COPPE, da Universidade Federal do Rio de Janeiro. Disponível em: <<https://www.cos.ufrj.br/uploadfile/publicacao/2836.pdf>>. Acesso em 01 jul. 2020.



13. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente cartilha traz elementos para compreender as novas relações de trabalho do aprendiz quanto aos matizes próprios da juventude em meio ao universo LGBTQIA+. As interações sociais são diretamente influenciadas pela percepção positiva ou negativa que se faz de determinado grupo. O conhecimento da temática abordada auxilia a modular atitudes inclusivas e não discriminatórias, rompendo crenças limitantes como as que impõem adjetivos negativos, tais como inexperiência, imaturidade e rebeldia, antes de compreender os benefícios mútuos da presença de profissionais em formação na empresa.

Espera-se que o conteúdo dessa cartilha auxilie as organizações em suas relações com aprendizes LGBTQIA+. Que constitua um caminho para que acolham e mantenham adolescentes e jovens aprendizes LGBTQIA+ em um ambiente de trabalho saudável, livre de preconceito e comprometido com o desenvolvimento profissional e social. Esta cartilha não termina em si mesma, ao contrário, ela é apenas um dos muitos instrumentos de apoio à construção de uma sociedade que se preocupa com os seus cidadãos, observa o seu passado e constrói um futuro cada vez mais justo e solidário.

14. REFERÊNCIAS

ABBAGNANO, N. **Dicionário de filosofia**. Alfredo Bosi e Ivone Castilho Benedetti (Trad.). 5ª ed. P. 1103. São Paulo: Martins Fontes, 2007.

AGUIÃO, Sílvia. **Fazer-se no “Estado”: uma etnografia sobre o processo de constituição dos “LGBT” como sujeitos de direitos no Brasil contemporâneo**. Tese de Doutorado em Ciências Sociais – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas 2014. P. 207. Disponível em: <<http://books.scielo.org/id/k8vc4/pdf/aguiao-9788575115152.pdf>>. Acesso em: 26 jun. 2020.

AGUIAR, J. S.; SALES, S. R. **Os sentidos do trabalho na vida dos/as jovens aprendizes: o que dizem as produções discentes sobre a lei de aprendizagem**. In: Simpósio Nacional Aproximações com o Mundo Juvenil, 1., 2016, Belo Horizonte. Anais [...]. Belo Horizonte: FAJE, 2016. p. 97-106. P. 101. Disponível em: <<https://www.faculdadejesuita.edu.br/eventodinamico/eventos/documentos/documento-6F6gut2Gq8SFqm.pdf>>. Acesso em: 02 dez. 2019.

ALVEZ, Mary Nilce. **A importância do primeiro emprego na vida dos adolescentes em situação de vulnerabilidade social**. 2015. [34] f. Monografia. Especialização em Saúde Mental, Álcool e Outras Drogas – Universidade de Brasília, Brasília, 2015. Disponível em: < https://www.bdm.unb.br/bitstream/10483/11343/1/2015_MaryNilceAlves.pdf>. Acesso em 20 jun. 2020.

BARRETO, M. M. S. **Violência, saúde, trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC, 2003 Serv. Soc. Soc., São Paulo, n. 123, p. 544-561, jul./set. 2015. P. 548. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/sssoc/n123/0101-6628-sssoc-123-0544.pdf>>. Acesso em: 15 out. 2019.

BARROS, J. d’A. A construção social da cor: diferença e desigualdade na formação da sociedade brasileira. Petrópolis: Vozes, 2009. Apud: FREITAS, M. E. de. **Contexto, Políticas Públicas e Práticas Empresariais no Tratamento da Diversidade no Brasil**. Revista Interdisciplinar de Gestão Social, v.4, n.3, p. 87- 135. P. 89. set./dez. 2015. Disponível em: <https://www.researchgate.net/profile/Maria_Freitas11/publication/310607065_Contexto_Políticas_Publicas_e_Práticas_Empresariais_no_Tratamento_da_Diversidade_no_Brasil/links/58335bb408aef19cb81cb1ea/Contexto-Políticas-Publicas-e-Práticas-Empresariais-no-Tratamento-da-Diversidade-no-Brasil.pdf>. Acesso em: 10 dez. 2019.

BATALHA, G. F. O. M. (2013). **Orientação sexual e discriminação no ambiente laboral**. Revista de Direito Internacional, 10, 369-383. 19p. Disponível em: <<https://www.publicacoesacademicas.uniceub.br/rdi/article/view/2716/pdf>>. Acesso em 20 jun. 2020.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 10 dez. 2019.



BRASIL. Conselho Nacional de Combate à Discriminação. **Brasil Sem Homofobia: Programa de combate à violência e à discriminação contra GLTB e promoção da cidadania homossexual**. Brasília: Ministério da Saúde, 2004. 32p. Disponível em: <http://bvsmis.saude.gov.br/bvs/publicacoes/brasil_sem_homofobia.pdf>. Acesso em 15 de nov. de 2019.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução 175 de 14/5/2013**. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/1754>>. Acesso em: 10 dez. 2019.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 03 jan. 2020.

BRASIL. Decreto n. 10.088, de 5 de nov. de 2019. **Consolidação de atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho – OIT**. Anexo XXVIII. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5>. Acesso em: 15 fev. 2020

BRASIL. **Decreto n. 9.579, de 22 de nov. de 2018**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9579.htm>. Acesso em: 15 nov. 2019.

BRASIL. **Decreto nº 8.727, de 28 de abril de 2016**. Dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis e transexuais no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 29 de abr. 2016. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/2016/decreto-8727-28-abril-2016-782951-publicacaooriginal-150197-pe.html>>. Acesso em 10 dez. 2019.

BRASIL. Lei n. 10.097, de 19 de dez. de 2000. **Lei da Aprendizagem**, 2000. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10097.htm>. Acesso em: 15 nov. 2019.

BRASIL. Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990. **Estatuto da Criança e do Adolescente**. Brasília: Diário Oficial da União, 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm>. Acesso em: 10 dez. 2019.

BRASIL. Lei nº 12.288, de 20 de junho de 2010. **Estatuto da Igualdade Racial**; altera as Leis nos 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/Lei/L12288.htm>. Acesso em: 11 nov. 2019

BRASIL. Lei nº 12.852, de 5 de agosto de 2013. **Estatuto da Juventude**. Brasília: Diário Oficial da União, 2013. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2011-2014/2013/Lei/L12852.htm>. Acesso em: 10 dez. 2019.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Portaria nº 513, de 09 de dezembro de 2010**. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 10 dez. 2010. Seção 1, p. 71. Disponível em: <<http://www.in.gov.br/materia/>>

/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/32120879/do1-2015-01-22-instrucao-normativa-n-77-de-21-de-janeiro-de-2015-32120750>. Acesso em: 10 dez. 2019.

BRASIL. Ministério da Previdência Social/Instituto Nacional do Seguro Social. **Instrução normativa nº 77, de 21 de janeiro de 2015**. Disponível em: <[http://www.in.gov.br/materia/-](http://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/32120879/do1-2015-01-22-instrucao-normativa-n-77-de-21-de-janeiro-de-2015-32120750)

/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/32120879/do1-2015-01-22-instrucao-normativa-n-77-de-21-de-janeiro-de-2015-32120750> Acesso em: 10 dez. 2019.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria n. 1820, de 13 de agosto de 2009**. Dispõe sobre os direitos e deveres dos usuários da saúde. Diário Oficial da União. 14 de agosto de 2009; Seção 1, n. 155. Disponível em: <http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2009/prt1820_13_08_2009.html>. Acesso em: 10 dez. 2019.

BRASIL. Ministério dos Direitos Humanos. **Portaria Nº 202, de 10 de Maio de 2018**. Institui o Pacto Nacional de Enfrentamento à Violência LGBTfóbica. Diário Oficial da União. 15 de maio de 2018; Seção 1, Ed. 92, p. 63. Disponível em: <http://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/14259048/do1-2018-05-15-portaria-n-202-de-10-de-maio-de-2018-14259044>. Acesso em 20 jun. 2020.

BRASIL. Ministério Público da União. Procuradoria Geral da República. **Portaria nº 7, de 1º de março de 2018**. Dispõe sobre o uso do nome social pelas pessoas transgênero usuárias dos serviços, pelos membros, servidores, estagiários e trabalhadores terceirizados, no âmbito do Ministério Público da União. BSMPU - Boletim de Serviço do Ministério Público da União, Ano XXIII, Nº 3, março de 2018. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.mpf.mp.br/bdmpf/handle/11549/143040>>. Acesso em: 10 dez. 2019.

BRASIL. Ministério Público da União. Procuradoria Geral da República. **Portaria nº 104, de 12 de dezembro de 2018**. Altera a Portaria PGR/MPU nº 7, de 1º/3/2018, que dispõe sobre o uso do nome social pelas pessoas transgênero usuárias dos serviços, pelos membros, servidores, estagiários e trabalhadores terceirizados, no âmbito do Ministério Público da União. BSMPU - Boletim de Serviço do Ministério Público da União, Ano XXIII, Nº 12, dezembro de 2018. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.mpf.mp.br/bdmpf/handle/11549/168494>>. Acesso em: 10 dez. 2019.

BRASIL. Ministério Público Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 4.275/2009**. Petição Inicial. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/geral/verPdfPaginado.asp?id=400211&tipo=TP&descricao=ADI%2F4275>>. Acesso em: 10 dez. 2019.

BRASIL. Receita Federal do Brasil. **Instrução Normativa Nº 1718, de 18 de julho de 2017**. Altera a Instrução Normativa RFB nº 1.548, de 13 de fevereiro de 2015, que dispõe sobre o Cadastro de Pessoas Físicas (CPF). Publicado(a) no DOU de 20/07/2017, seção 1, página 39). Disponível em: <<http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?visao=anotado&idAto=84588>>. Acesso em 10 dez. 2019.

BRASIL. Secretária de Direitos Humanos. Conselho Nacional de combate à discriminação e promoção dos direitos de lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais. **Resolução**



nº11, de 18 Dez. 2014. Disponível em: <http://www.lex.com.br/legis_26579640_RESOLUCAO_N_11_DE_18_DE_DEZEMBRO_DE_2014.aspx>. Acesso em 10 dez. 2019.

BRASIL. Secretaria Especial dos Direitos Humanos (SDH). **Plano Nacional de Promoção da Cidadania e Direitos Humanos de LGBT**. Brasília, 2009b. 45p. Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/dados/pp/a_pdfdht/plano_nacional_lgbt_2009.pdf>. Acesso em 10 dez. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal, Plenário, **Recurso Extraordinário nº845.779** RG, Rel. Min. Roberto Barroso, j. em 13.11.2014. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/verImpressao.asp?imprimir=true&incidente=4657292>>. Acesso em: 10 dez. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade 4277**. Relator Min. Ayres Britto. Plenário, D. J. 14/19/2011. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessOEletronico.jsf?seqobjetoincidente=2688768>>. Acesso em: 10 DEZ. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 132**, Relator(a): Min. AYRES BRITTO, Tribunal Pleno, julgado em 05/05/2011, 14/10/2011. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=628633>>. Acesso em: 10 dez. 2019.

CAETANO, B. P. (2018). **Uma proposta para participação cidadã na solução de problemas da sociedade**. Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-graduação em Engenharia de Sistemas e Computação, COPPE, da Universidade Federal do Rio de Janeiro. Disponível em: <<https://www.cos.ufrj.br/uploadfile/publicacao/2836.pdf>>. Acesso em 01 jul. 2020.

COMISSÃO INTERNACIONAL DE JURISTAS – ICJ. **Princípios de Yogyakarta**. Princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero. 40p. Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/direitos/sos/gays/principios_de_yogyakarta.pdf>. Acesso em: 10 dez. 2019.

CORROCHANO, M. C.; Jardim, F. A. A. (Orgs.). **Dossiê: Juventudes, Educação e Trabalho**. Linhas Críticas, Brasília, v. 22, n. 47, jan./abr. 2016. P. 11. Disponível em: <<https://periodicos.unb.br/index.php/redunb/issue/view/1383>>. Acesso em 26 jun. 2020.

DOS REIS, Neilton; PINHO, Raquel. **Gêneros não-binários: identidades, expressões e educação**. Revista Reflexão e Ação, Santa Cruz do Sul, v. 24, n. 1, p. 7-25, Jan./Abr. 2016. P. 16. Disponível em: <<https://online.unisc.br/seer/index.php/reflex/article/view/7045/pdf>>. Acesso em: 10 jan. 2020.

ESPRO – ASSOCIAÇÃO DE ENSINO SOCIAL PROFISSIONALIZANTE. **Código de Conduta**. Maio 2020. Disponível em: <https://www.espro.org.br/wp-content/uploads/2020/05/Codigo_Conduta-Espro.pdf>. Acesso em 01 jul. 2020.



FEBRABAN. **PROGRAMA FEBRABAN de Valorização da Diversidade**. 18/1/2008. Disponível em: <<https://docplayer.com.br/7155698-Programa-febraban-de-valorizacao-da-diversidade-documento-de-uso-restrito-sua-divulgacao-depender-de-previa-autorizacao-da-febraban.html>>. Acesso em: 10 dez. 2019.

FEITOSA, C; SANTOS, E. **O que querem as juventudes LGBT? Uma análise das deliberações aprovadas em instâncias participativas**. Veredas Favip-Revista Eletrônica de Ciências, 88-107. Ano 13, n. 10, 2017. P. 96. Disponível em: <<http://veredas.favip.edu.br/ojs/index.php/veredas1/article/view/532/pdf>>. Acesso em: 11 nov. 2019.

FÓRUM DE EMPRESAS E DIREITOS LGBTI+. **10 compromissos da Empresa com a Promoção dos Direitos LGBTI+**. Disponível em: <<https://www.forumempresaslgbt.com/10-compromissos>>. Acesso em: 23/06/2020.

FREITAS, M. E. D. **Contexto, Políticas Públicas e Práticas Empresariais no Tratamento da Diversidade no Brasil**. RIGS Revista interdisciplinar de gestão social, Salvador, 4, n. 3, p. 87-135. P. 89. Disponível em: <https://gvpesquisa.fgv.br/sites/gvpesquisa.fgv.br/files/arquivos/13362-60381-1-pb_0.pdf>. Acesso em: 01 Jan. 2020.

GÓIS, J. B. H.; DUARTE, F. J. M.; TEIXEIRA, K. C. S. **Experiências de Gestão da Diversidade Sexual no Ambiente de Trabalho no Brasil: das experiências pontuais à formação de um Fórum Empresarial LGBT**. In: VIII Jornada Internacional Políticas Públicas, 2017, São Luís. Anais da VIII Jornada Internacional Políticas Públicas, 2017. P. 5. Disponível em: <<http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2017/pdfs/eixo6/experienciasdegestaodadiversidadensexualnoambientedetrabalhonobrasildasexperienciaspon.pdf>>. Acesso em: 20 jun. 2020.

GRUPO FLEURY. **Código de Conduta**. 12/12/2011. Disponível em: <http://ri.fleury.com.br/fleury/web/arquivos/codigo_conduta_Nov12.pdf>. Acesso em 01 jul. 2020.

GRUPO FLEURY. **Política de Valorização da Diversidade**. 29/11/2018. Disponível em: <http://ri.fleury.com.br/fleury/web/download_arquivos.asp?id_arquivo=825BF957-8AA5-4620-A91E-5D29594B1CC5>. Acesso em: 01 jul. 2020.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Demográfico 2010: Distribuição da população por sexo, segundo os grupos de idade**. Disponível em: <<https://censo2010.ibge.gov.br/sinopse/index.php?dados=12>>. Acesso em 26 jun. 2020.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estatísticas de Gênero**. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/apps/snig/v1/?loc=0&cat=-1,-2,99,128&ind=4732>>. Acesso em 26 jun. 2020.

INSTITUTO ETHOS. **O compromisso das empresas com os direitos humanos LGBT**. São Paulo, 2013. 85p. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/wp-content/uploads/2013/12/Manual-LGBT_Dez_2013.pdf>. Acesso em: 20/11/2019

IRIGARAY, H. A. R., Saraiva, L. A. S., & Carrieri, A. P. (2010). **Humor e discriminação por orientação sexual no ambiente organizacional**. Revista de Administração



Contemporânea, 14(5), 890-906. P. 903. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v14n5/v14n5a08.pdf>>. Acesso em: 11 nov. 2019.

IRIGARAY, H.A.; FREITAS, M.E. **Estratégia de sobrevivência dos gays no ambiente de trabalho**. Psicologia Política. Vol. 13. Nº 26. P. 75-92. JAN.–ABR. 2013. p. 80. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpp/v13n26/v13n26a06.pdf>>. Acesso em: 11 nov. 2019.

JESUS, Jaqueline Gomes de. **Orientações sobre identidade de gênero: conceitos e termos**. Brasília, 2012. 42p. p. 26. Disponível em: <<http://www.diversidadesexual.com.br/wp-content/uploads/2013/04/G%C3%8ANERO-CONCEITOS-E-TERMOS.pdf>>. Acesso em: 10 dez. 2019.

NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL – ONU/BR. **A Agenda 2030**. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2015/10/agenda2030-pt-br.pdf>>. Acesso em: 23 jun. 2020.

NATURA. **Política de Valorização da Diversidade**. 2019. Disponível em: <https://www.institutonatura.org.br/relatorioanual2019/Politica-de-Diversidade_Instituto_Natura_2019.pdf>. Acesso em 01 de jul. 2020.

NETO, H. L. C.; SARAIVA, L. A.; BICALHO, R. A. **Diversidade sexual nas organizações: um estudo sobre coming out**. Revista pensamento contemporâneo em administração, v. 8, n.1, p. 86-103, 2014. P. 91. Disponível em: <<http://periodicos.uff.br/pca/article/view/11161/7956>>. Acesso em: 10 dez. 2019

OIT/UNAIDS/PNUD. **Promoção dos Direitos Humanos de pessoas LGBT no Mundo do Trabalho, Projeto “Construindo a igualdade de oportunidades no mundo do trabalho: combatendo a homo-lesbo-transfobia”**, 2a. ed. Brasília, 2015. 79p. p. 45. Disponível em: <https://unaid.org.br/wp-content/uploads/2016/01/2015_ManualPromocaoDireitosLGBTTrabalho_PT_V2.pdf>. Acesso em: 15 fev. 2020.

OLETO, Alice de Freitas. **Assédio moral: um estudo sobre jovens trabalhadores**. 2016. 102 f. Dissertação (mestrado) - Centro de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2016. P. 20. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/BUBD-ANYQKS/1/disserta_o_alice_oleto_vers_o_final_3_miria.pdf>. Acesso em: 15 out. 2019.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos** Assembleia Geral das Nações Unidas em Paris. 10 dez. 1948. Disponível em: <<https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=por>>. Acesso em: 10 nov. 2019.

PROCURADORIA FEDERAL DOS DIREITOS DO CIDADÃO, MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DO CEARÁ. **O Ministério Público e a Igualdade de Direitos para LGBTI: Conceitos e Legislação**. 2. ed., rev. e atual. – Brasília: MPF, 2017. 83p. Disponível em: <<http://www.mpf.mp.br/atuacao-tematica/pfdc/midiateca/nossas-publicacoes/o-ministerio-publico-e-a-igualdade-de-direitos-para-lgbti-2017>>. Acesso em 15 de nov. de 2019.



REIS, T., org. **Manual de Comunicação LGBTI+.** Curitiba: **Aliança Nacional LGBTI / GayLatino**, 2018. 104 p. p. 23. Disponível em: <<https://unaid.org.br/wp-content/uploads/2018/05/manual-comunicacao-LGBTI.pdf>>. Acesso em 09 nov. 2019.

RIBEIRO, E.; MACEDO, S. **Notas sobre políticas públicas de juventude no Brasil: conquistas e desafios.** Revista de Ciências Sociais, DS-FCS, vol. 31, n.º 42, 2018. p. 109. Disponível em: <http://www.scielo.edu.uy/pdf/rcs/v31n42/1688-4981-rcs-31-42-107.pdf>. Acesso em 26 jun. 2020.

RODRIGUES, Manoela Carpenedo, e Henrique Caetano NARDI, 2008, **Diversidade sexual e trabalho: reinvenções do dispositivo**, Bagoas: Revista de Estudos Gays, 3 (2): 127-144. P. 141. Disponível em: <<https://periodicos.ufrn.br/bagoas/article/view/2287/1720>>. Acesso em: 15 nov. 2019.

SALES, Ricardo Gonçalves de. **Políticas de respeito à diversidade sexual no ambiente de trabalho: análise das percepções sobre o papel da comunicação em organizações participantes do Fórum de Empresas e Direitos LGBT.** 2017. 134f. Dissertação (mestrado). Escola de Comunicações e Artes, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2017. Disponível em: <<https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/27/27154/tde-12012018-112601/publico/RICARDOGONCALVESDESALESVC.pdf>>. Acesso em 26 jun. 2020.

SIQUEIRA, D.P; MACHADO, R.A. **A Proteção dos Direitos Humanos LGBT e os Princípios Consagrados Contra a Discriminação Atentatória.** Revista direitos humanos e democracia. Editora Unijuí. ano 6. n.11. 2018, p. 167-201. Disponível em: <<https://200.17.87.11/index.php/direitoshumanosedemocracia/article/view/6814>>. Acesso em. 27 jun. 2020.

SIQUEIRA, M. V. S., SARAIVA, L. A., CARRIERI, A. P., LIMA, H., & ANDRADE, A. (2009). **Homofobia e violência moral no trabalho no Distrito Federal.** Organizações & Sociedade, 16(50), 447-461. P.450. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/osoc/v16n50/03.pdf>>. Acesso em: 11 nov. 2019.

SOUZA, M. B. C. A.; HELAL, D. H.; PAIVA, K. C. M. **Burnout e jovens trabalhadores.** Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional, São Carlos, v. 25, n. 4, p. 751-763, 2017. Disponível em: <<http://www.cadernosdeto.ufscar.br/index.php/cadernos/article/view/1669>>. Acesso em 26 jun. 2020.

UNESCO. **Políticas públicas de/para/com juventudes.** Brasília: UNESCO, 2004. 304p. P. 26. Disponível em: <<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000135923>>. Acesso em: 10 dez. 2019.

WAS – World Association for Sexology. **Declaração Universal dos Direitos Sexuais:** Durante o XV Congresso Mundial de Sexologia, ocorrido em Hong Kong (China), entre 23 e 27 de agosto 2000 a Assembleia Geral da WAS – World Association for Sexology, aprovou as emendas para a Declaração de Direitos Sexuais, decidida em Valência, no XIII Congresso Mundial de Sexologia. Disponível em: <<https://lbnacional.wordpress.com/tag/xv-congresso-de-hong-kong/>>. Acesso em 29 Jun. 2020.