

O direito à identidade dos profissionais LGBT+ e a difícil arte de ser quem se é no ambiente de trabalho

The right to identity for LGBT + professionals and the difficult art of being who you are in the workplace

El derecho a la identidad de los profesionales LGBT + y el difícil arte de ser quien eres en el lugar de trabajo

Recebido: 01/03/2020 | Revisado: 03/03/2020 | Aceito: 11/03/2020 | Publicado: 21/03/2020

George André Lando

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4376-265X>

Universidade de Pernambuco - UPE, Brasil

E-mail: george.lando@upe.br

José Carlos Mota dos Santos

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2879-7747>

Universidade Federal Rural de Pernambuco - UFRPE, Brasil

E-mail: carlos.mota@outlook.com

Isabele Bandeira de Moraes D'Angelo

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9592-6049>

Universidade de Pernambuco - UPE, Brasil

E-mail: belebm@hotmail.com

Resumo

O presente artigo tem como objetivo apresentar a diversidade como uma vantagem para as empresas, não apenas no sentido de cumprir um dever de responsabilidade social, mas principalmente porque a formação de uma equipe de colaboradores diversificada e talentosa, num ambiente de trabalho desprovido de preconceito e discriminação, certamente irá resultar em resultados satisfatório para o organismo corporativo. Para tanto, a metodologia baseia-se no procedimento bibliográfico, com coleta de dados de várias áreas, tornando a natureza da pesquisa qualitativa. A Declaração Universal dos Direitos do Humanos possui um papel bastante importante neste cenário, no tocante à proteção e salvaguardando o bem-estar dos oprimidos, seja em qual ambiente for. Nesse sentido, cabe as empresas adotarem de políticas de diversidade e inclusão social, para assegurar a eficácia no recrutamento de profissionais

mais criativos que se valham de uma forma de trabalho mais diversificada, expandindo conhecimentos, habilidades e compreensão intercultural.

Palavras-chave: Direito à identidade; Profissionais LGBT+; Ambiente de trabalho.

Abstract

This article aims to present diversity as an advantage for companies, not only in the sense of fulfilling a duty of social responsibility, but mainly because the formation of a diverse and talented team of employees, in a work environment devoid of prejudice and discrimination will certainly result in satisfactory results for the corporate body. For this, the methodology is based on the bibliographic procedure, with data collection from various areas, making the nature of the research qualitative. The Universal Declaration of Human Rights has a very important role in this scenario, in terms of protecting and safeguarding the well-being of the oppressed, in whatever environment. In this sense, it is up to companies to adopt policies of diversity and social inclusion, to ensure the effectiveness in recruiting more creative professionals who use a more diversified way of working, expanding knowledge, skills and intercultural understanding.

Keywords: Right to identity; LGBT + professionals; Workplace.

Resumen

Este artículo tiene como objetivo presentar la diversidad como una ventaja para las empresas, no solo en el sentido de cumplir con un deber de responsabilidad social, sino principalmente debido a la formación de un equipo diverso y talentoso de empleados, en un ambiente de trabajo libre de prejuicios y la discriminación ciertamente dará como resultado resultados satisfactorios para el organismo corporativo. Para ello, la metodología se basa en el procedimiento bibliográfico, con recolección de datos de diversas áreas, haciendo cualitativa la naturaleza de la investigación. La Declaración Universal de los Derechos Humanos tiene un papel muy importante en este escenario, en términos de protección y salvaguarda del bienestar de los oprimidos, en cualquier entorno. En este sentido, corresponde a las empresas adoptar políticas de diversidad e inclusión social, para garantizar la eficacia en la contratación de profesionales más creativos que utilicen una forma más diversificada de trabajo, ampliando el conocimiento, las habilidades y la comprensión intercultural.

Palabras clave: Derecho a la identidad; Profesionales LGBT +; Ambiente de trabajo.

1. Introdução

A comunidade LGBT+ tem colecionado vitórias importantíssimas no que diz respeito a direitos. Vale lembrar que em 2011 o Supremo Tribunal Federal julgou procedente a ADI

4277 e a ADPF 132 declarando a união homoafetiva como entidade familiar, o que possibilitou que milhares de casais tivessem suas uniões estáveis reconhecidas. Ocorre que, como desdobramento, no mesmo ano, o Superior Tribunal de Justiça passou a reconhecer o casamento homoafetivo. E conseqüentemente, o Conselho Nacional de Justiça, em 2013, emitiu a Resolução nº 175, com a finalidade de regulamentar o processo de habilitação para o casamento, celebração do casamento civil e conversão da união estável em casamento entre pessoas do mesmo sexo.

A partir das citadas conquistas, poderia se pensar que a comunidade LGBTQ+ já venceu todas as batalhas, e em razão disso agora goza de todos os direitos que são válidos para qualquer cidadão. Na verdade, infelizmente, ainda não é possível confirmar tal pensamento. Os profissionais LGBTQ+ ainda sofrem com preconceito e discriminação no ambiente de trabalho. Se na vida particular os homossexuais já conseguem exercer o seu direito de identidade e podem escolher qual a entidade familiar que melhor atende os interesses da futura família que pretende constituir, no ambiente profissional ainda precisa de camuflar para não sofrer com a homofobia praticado por gestores e colegas de trabalho.

Para tanto, o presente artigo tem como objetivo apresentar a diversidade como uma vantagem para as empresas, não apenas no sentido de cumprir um dever de responsabilidade social, mas principalmente porque a formação de uma equipe de colaboradores diversificada e talentosa, num ambiente de trabalho desprovido de preconceito e discriminação, certamente irá resultar em resultados satisfatório para o organismo corporativo. A metodologia baseia-se no procedimento bibliográfico, com coleta dados de várias áreas, tornando a natureza da pesquisa qualitativa.

2. Metodologia

A investigação proposta fez uso da metodologia revisão bibliográfica, e no que diz respeito aos resultados da pesquisa, foi utilizado o método qualitativo com a finalidade de realizar a análise da bibliografia utilizada como base do presente artigo.

Para tanto, inicialmente, serão apresentados, sequencialmente, as normas jurídicas que regulamentam a matéria objeto da pesquisa, com a exposição sobre a liberdade sexual como direito da personalidade com a finalidade de garantir a identidade dos homossexuais dentro e fora do ambiente de trabalho. Na sequência, será válido abordar o tema diversidade no ambiente de trabalho com a finalidade de demonstrar as desvantagens da prática de preconceito e discriminação, bem como das vantagens que a diversidade pode oferecer para as

empresas. Por fim, esclarecer-se-á sobre a importância de uma gestão consciente sobre a precisão de uma equipe diversa para o organismo corporativo, e necessidade de implementar ações afirmativas para combater a discriminação do ambiente de trabalho.

Utilizam-se, como fontes de pesquisa, decisões judiciais, literatura especializada acerca da temática e textos normativos relacionados com o objeto estudado. O artigo não pretende esgotar o tema proposto, mas sim fomentar discussões acerca do mesmo.

3. Direitos da personalidade: a liberdade sexual como garantia da identidade

A Segunda Guerra Mundial marcou a necessidade da reconstrução do conceito de pessoa, ou, nas palavras de Perlingieri (2002), na tentativa de reconstruir o conceito de “valor” da pessoa, denominado de personalismo. A influência do personalismo nos sistemas jurídicos considerados democráticos ensejou a atribuição de dignidade ao homem como indivíduo, isoladamente. Fachin (2007) explica que a dignidade humana atribuída às pessoas e prevista nos diplomas legais era apenas de ordem formal. Porém, teria sido suficiente para criar a disciplina das noções de personalidade, ato jurídico e capacidade.

Os horrores do holocausto nazista motivados pela Segunda Guerra Mundial “despertaram os anseios por uma nova ordem de valores, apta a proteger a condição humana na sua redescoberta vulnerabilidade. Laços de solidariedade formaram-se em torno do propósito maior de preservação da humanidade.” (Schreiber, 2011, p. 6). A preocupação em proteger os direitos subjetivos e a consequente inserção da dignidade da pessoa humana são refletidos nos diversos diplomas internacionais e Constituições democráticas criadas a partir de então, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948; a Convenção Europeia, de 1950; o Pacto Internacional das Nações Unidas, de 1966; a Constituição Italiana; a Constituição Portuguesa; e a Constituição Espanhola, considerados marcos históricos da construção teórica dos direitos da personalidade.

Tepedino (1999) ensina que os direitos da personalidade são uma categoria de direitos subjetivos, derivados de elaborações doutrinárias germânicas e francesas da segunda metade do século XIX. O autor esclarece ainda que tal categoria de direitos era compreendida como direitos atinentes à tutela da pessoa humana, considerados essenciais à sua dignidade e integridade.

Otero (2009, p. 351) leciona sobre a centralidade constitucional da pessoa humana e elucida que o Direito Constitucional existe em função da pessoa humana e, não, do Estado. Portanto, no claro entendimento do autor, “se tudo o que existe no Direito e em função do

Homem – incluindo o próprio Estado -, então o fenômeno constitucional nunca poderá deixar de comungar dessa mesma centralidade do humano.”

A atual Constituição brasileira faz referência à dignidade da pessoa humana já no primeiro dispositivo legal (art. 1.º, III). A inclusão da dignidade humana entre os fundamentos da República deve ser compreendida como um avanço sem par da legislação brasileira. “A dignidade humana tem sido o valor-guia de um processo de releitura dos variados setores do direito, que vão abandonando o liberalismo e o materialismo de outrora em favor da recuperação de uma abordagem mais humanista e mais solidária das relações jurídicas.” (Schreiber, 2011, p. 07).

Ainda a respeito da introdução da dignidade da pessoa humana na Constituição brasileira, faz-se oportuno mencionar o pensamento de Barroso (2008, pp. 259-260): “No tema específico aqui versado, o princípio promove uma despatrimonialização e uma repersonalização do Direito Civil, com ênfase em valores existenciais e do espírito, bem como no reconhecimento e desenvolvimento dos direitos da personalidade, [...]” Observa-se, desse modo, a importância do princípio da dignidade, não apenas como base inspiradora para a sua existência, mas também para a própria consolidação dos direitos da personalidade no ordenamento jurídico brasileiro.

Mesmo o Código Civil de 1916 não fazendo referência aos direitos da personalidade, França (1988, p. 1025) já se antecipava ao tratá-los de forma geral e os definia como: “faculdades jurídicas cujo objeto são os diversos aspectos da própria pessoa do sujeito, bem assim da sua projeção essencial no mundo exterior.” Definição também é defendida por Cupis (1959, p. 13), ao afirmar que a denominação de direitos da personalidade é reservada aos direitos essenciais da pessoa, pois os direitos essenciais se identificam precisamente com os direitos da personalidade, afinal, para o autor, os direitos essenciais da pessoa são o conteúdo dos direitos da personalidade, sem os quais, estes últimos estariam incompletos e desprovidos de qualquer valor real.

Fachin (2000) complementa e detalha o pensamento ora esboçado a respeito dos aspectos da pessoa que são objetos dos direitos da personalidade, e ainda divide os direitos em privado e público, pois são direitos que têm uma feição privada por dizerem respeito a um particular, mas a garantia é pública. Nesse sentido, cita como exemplo o direito à liberdade, que embora seja o direito de um indivíduo, a tutela desse direito é de ordem pública. Os direitos personalíssimos, no sentido clássico, nascem e se desenvolvem no âmbito das relações privadas.

Sobre o direito à liberdade, pode-se dizer que este apresenta várias facetas, como

liberdade de expressão, liberdade religiosa, liberdade de imprensa, entre outras -, ou seja, a liberdade comporta aspectos diversos, mas todos estão protegidos em razão da natureza de direitos da personalidade, inclusive à liberdade sexual.

Para exaurir qualquer dúvida a respeito da liberdade sexual como direito da personalidade, Silva e Rosa (2013, p. 277) esclarecem que a “sexualidade é algo intimamente ligado à pessoa, fazendo parte de sua natureza e essência, ou seja, não proteger este seu direito é não respeitar a sua personalidade, é não lhe conceder o direito à dignidade como pessoa humana.” Ademais, a proteção da liberdade sexual garante ao indivíduo o direito de exercitar sua identidade nos diversos espaços sociais sem medo de sofrer qualquer espécie de preconceito.

No que se refere à identidade, segundo Siqueira e Zauli-Fellows (2006, p. 74) “pode-se dizer que ela é socialmente construída e tem relação estreita com a diferença, pré-requisito para a existência da identidade.” Na verdade, a diferença é o elemento que faz com que cada pessoa seja única. Não existe, e nem deve ser permitido que existam pessoas iguais as outras, pois todas são diferentes. A final, a identidade se faz pela diferença.

Mas essas diferenças que fazem parte da construção da identidade da pessoa não devem ser motivos para fomentar o preconceito, ou impulsionar a desigualdade de forma a marginalizar as pessoas, pelo contrário, devem ser respeitadas e consideradas com a finalidade de proporcionar a cada indivíduo, que é único, os mesmos direitos que são oferecidos a todos. A ideia é de inclusão, ou melhor, de exercício eficaz da igualdade material. Nas palavras de Cunha Pereira (2005, p. 141), “a formação e construção da identidade se fazem a partir da existência de um outro, de um diferente. Se fôssemos todos iguais, não seria necessário falar de igualdade.”

Ademais, não é permitido a nenhuma pessoa renunciar os seus direitos da personalidade. É desse modo que o Código Civil atual fez previsão no artigo 11, estabelecendo a irrenunciabilidade desses direitos. Portanto, as pessoas não devem abrir mão ou negar a sua própria identidade por conveniências sociais. Os direitos da personalidade, tutelados como fundamentais na Constituição Federal, são mais valiosos do que qualquer norma de convívio imposta pela sociedade. As normas de convívio social devem ser recebidas como secundárias quando reprimem a identidade ou o desenvolvimento da personalidade das pessoas.

Nesse sentido, é possível afirmar que a condição de pessoa humana, em uma expressão consagrada pela Lei Fundamental brasileira, garante ao indivíduo a tutela e salvaguarda de direitos. Em reconhecendo essa condição, ter-se-á todos os direitos a ela

inerentes. E os direitos da personalidade são exatamente isso, direitos inatos à pessoa, ou seja, independem de qualquer declaração do Estado. Basta existir pessoa para que eles também existam.

4. Ambiente de trabalho e a diversidade

A realidade que se vivencia hoje no ambiente profissional passou por várias transformações durante séculos. A revolução industrial foi responsável pela submissão da classe dos trabalhadores em atividades em série, ultrapassavam suas condições físicas e psicológicas a fim de atingir os objetivos financeiros traçados pelas empresas de maiores lucros, isso na maioria das vezes, independente das explorações que o trabalhador sofria. Essa realidade perpetuou durante a revolução industrial (Neto, 2012).

De acordo com Bernardes (2012), com a globalização, transversalidade e multiculturas, as exigências das empresas para os trabalhadores passaram por transformações, hoje, espera-se que os profissionais tenham competência e dedicação, e sejam colaboradores capazes de transformar desafios em novas oportunidades. Assim sendo, as empresas buscam oferecer um ambiente onde esses profissionais possam desenvolver suas habilidades e estejam afinco com os objetivos, missão e valores da organização.

Contudo, analisando de forma crítica o sistema capitalista de produção, percebe-se que o mesmo se utiliza da ideia fluida da empresa e sob esta perspectiva, passa a adotar técnicas para viabilizar a criação não só de mundos de mercado, mas também de subjetividades para preencher e fazer parte de tais mundos. Assim, passam a investir em pesquisas e marketing, entre outros; de forma que o seu papel não é o de criar mercadoria, mas antes disso, o mundo e o contexto no qual ela existe, ou seja, a empresa não cria o sujeito, mas sim o mundo onde ele existe. De tal modo que os serviços, produtos e sobretudo os produtores/consumidores devem corresponder a esse mundo. A partir desta dinâmica o capitalismo captura paulatinamente a crítica e a subjetividade social a fim de construir a correspondência entre os consumidores/trabalhadores e seu mundo (Lazzarato, 2004).

O que existe de fato por parte do sistema é a produção de subjetividades em larga escala projetada a partir de sua lógica de funcionamento do momento, isso em escala internacional. Para de Guattari e Rolnik, “a ordem capitalística produz os modos das relações humanas até em suas representações inconscientes: os modos como se trabalha, como se é ensinado, como se ama [...]” (Guattari & Rolnik, 1986, p. 67) (grifo dos autores)

A Lukács se atribui a expressão “homem que trabalha”. Ao tratar da questão, atentou

para a separação histórico-ontológica que se apresenta nas individualidades pessoais de classe. No capitalismo, o trabalhador é um homem/mercadoria; mas também é um homem/ser genérico. De tal modo que, a atual precarização do trabalho, conforme orquestrada, ultrapassa a mera “precarização do trabalho”, eis que não se trata apenas da precarização do contrato de trabalho, do salário ou da mercadoria força de trabalho. Ela supera, uma vez que passa constituir a “precarização do homem que trabalha”, no aspecto de degradação do homem em sua condição de ser genérico, conforme apontada por Lukács (1978).

É assim que se vive estado de crise nos três aspectos da subjetividade humana: a crise da vida pessoal, a crise de sociabilidade e a crise de autorreferência pessoal. De forma mais moderna, entendem D’Angelo e Finelli:

[...] ser esse o significado mais apropriado da precarização do trabalhador. Para os padrões atuais, a fim de que se atinja a exata compreensão é imprescindível a redefinição do conceito de precarização do trabalho a partir da ressignificação do conceito de força de trabalho, que passa a admitir mais uma possibilidade: como mercadoria e trabalho vivo. Sob essa nova perspectiva, as individualidades pessoais de classe, homens e mulheres que trabalham, podem ser consideradas tanto como mera força de trabalho quanto como mercadoria; ou como trabalho vivo no sentido de ‘ser humano genérico’. (Dangelo & Finelli, 2017, p. 78)

A partir de tal ideia novo metabolismo social do trabalho vai além de cuidar de novas formas de consumo da força de trabalho como mercadoria, mas também tratará de novos modos de (des)constituição da pessoa humana e seus atributos não elimináveis (alteridade, individualidade e subjetividade), tudo isso para atender às demandas da economia.

Dessa forma, em decorrência das transformações ocorridas durante todos esses anos desde a revolução industrial e as exigências que o mercado quer dos profissionais, como também, a oferta de um ambiente laboral que conduza o profissional a perseguir seus objetivos, faz com que, a empresa tenha atenção em determinadas atitudes e comportamentos para atingir o melhor resultado. Há várias políticas internas e modelos de gestão que irão apoiar a empresa à busca de resultados satisfatórios, e uma dessas políticas, é a diversidade, isso porque, ela é responsável pelo bom relacionamento e respeito entre os profissionais, algo que é fundamental para o equilíbrio e saúde dos trabalhadores e empresa, e assim, exilam os litígios que afetam o bem-estar laboral.

De acordo com o dicionário Michaelis (2016), a palavra diversidade significa qualidade daquilo que é diverso, diferença, variedade; ausência de acordo ou entendimento, desacordo. Ou seja, a pluralidade do seu conceito refere-se ao desencontro de opiniões. Vários conceitos irão definir a palavra diversidade e aqui, pretende-se discutir como esse conceito reflete-se no convívio entre as pessoas em um ambiente de trabalho. Sabe-se que conviver

harmonicamente com pessoas e culturas diferentes é praticar a diversidade, e isso demanda conhecer a pluralidade de concepções acerca dos gêneros humanos que possuem culturas, valores morais, crenças, costumes e ideologias diferentes.

Para entender melhor o conceito de diversidade, a Declaração Universal dos Direitos do Humanos, no artigo 1.º dispõe que todos os seres humanos nascem iguais em dignidade e em direitos, dessa forma, sendo iguais perante a lei, tem o benefício à igual proteção legal e o que proíbe qualquer discriminação que viole os dispositivos da Declaração, bem como qualquer incitamento a esta prática. A discriminação, ou seja, o desrespeito as diferenças, atua como contraponto da inclusão social, e isso quando aplicado dentro de uma organização, libera o mecanismo clássico de estigma de diferenças e perenização de exclusões de pessoas e grupos sociais (Pessoa, 2015).

Depois de entender as transformações que a revolução industrial trouxe para a realidade de hoje, como também, o conceito e importância da diversidade no ambiente de trabalho, compara-se essa realidade com os resultados trazidos por uma pesquisa em 2016 feita pelo IBGE que registrou o número de 11,8 milhões de desempregados no mês de julho no Brasil (11,6%), classificando-se como o sétimo maior do mundo em um ranking com cinquenta e um países. Por qualquer motivo que seja alegado para justificar tal número, quando uma organização não compreende o conceito de diversidade e a não a respeita, pode restringir ainda mais as contratações e, conseqüentemente, amplificar esses dados alarmantes quanto ao desemprego, dificultando assim para pessoas que possuem culturas e valores divergentes sejam inseridas na organização.

A Constituição Federal em seu artigo 7.º, XXXII prescreve a proibição da distinção entre o trabalho manual, técnico e intelectual aos respectivos profissionais. Este zelo do princípio da não discriminação também está presente no artigo 3.º, parágrafo único, da CLT, quando se refere a não existência das distinções relativas à espécie de emprego e à condição do trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico ou manual. Portanto, toda a pessoa física, sem qualquer distinção, que prestar serviços de natureza não eventual ao empregador, sob a dependência deste em salário será empregado (Brasil, 1998).

Embora a Constituição Brasileira de 1988 tenha contribuído com importantes avanços quanto à valorização da diversidade humana, no sentido de rejeitar qualquer tipo de discriminação de raça, gênero, sexo, crenças religiosas, idade e defender a igualdade de direitos, a liberdade e o respeito às diferenças humanas, acredita-se que muito ainda há por se fazer, especialmente no que diz respeito a homossexualidade, uma vez que ainda são considerados como atitudes anormais, desviantes e estranhas, que evidenciam padrões de

comportamento e convívio sociais não determinados pela sociedade (Silva, Almeida & Lourenço, 2011).

As consequências do oprimido que padece de homofobia são claras em vários sentidos em decorrência de diversas ações cometidas pela gestão organizacional, o que leva àquele que sofre preconceito a enfermidades e situações desagradáveis, até mesmo a demissão. Embora isso seja algo muito subjetivo de ser analisado pelas partes, à exclusão da minoria dentro do contexto social estabelecido pela sociedade torna-se um fator que desmotiva o funcionário, na retaliação de oportunidades, exclusão social e bem-estar laboral.

Segundo estudo realizado pela consultoria Santo Caos em abril de 2015, só no Brasil, pelo menos 40% dos profissionais LGBT+ já sofreram discriminação no ambiente de trabalho por causa de sua orientação sexual ou identidade de gênero; mais da metade (53%) desses trabalhadores não falam abertamente sobre sua sexualidade ou gênero no trabalho ou se abrem apenas para colegas mais próximos. Além disso, 13% dos entrevistados afirmam que já tiveram dificuldades para encontrar um emprego devido ao preconceito (Todas as cores, 2016).

Pode-se notar uma marginalização no mundo jurídico tradicional. O Direito enquanto ciência não pode ser pensado como um fenômeno natural, que se apresenta no mundo real e não necessita de interpretação. Muito pelo contrário, se encontra o fenômeno jurídico no mundo da ficção. As normas comportam significados e precisam de interpretação (as quais devem ser incessantemente renovadas para acompanhar o desenvolver das mudanças sociais). De modo que o Direito reside no ato de pensar a norma. “É neste ponto que o Direito surge como fator de dominação e exercício de poder de uma classe sobre outra. Conforme René David: ‘o direito surge na defesa de uma classe dominante que em razão de seus interesses específicos, dita a proposta normativa que sirva à realização destes’.” (Prado & D’Angelo, 2017, p. 67)

Em um mundo no qual a sociedade visualiza a realidade em conceitos binários (ou se é ou não é), em se tratando de gênero, o homem é entendido como ser humano, a mulher como fêmea e as pessoas LGBT+ são tratadas como doentes. No que tange ao Direito do Trabalho, mesmo pós reforma trabalhista – Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, com relação ao gênero, tudo o que existia e existe se encontra voltado diretamente à proteção ao mercado de trabalho da mulher, trabalho este que na prática não se tem conseguido proteger.

Em termos de cenário social, a lei da Reforma trabalhista, foi aprovada num momento de crise de representatividade vivenciado no Brasil. Entendem os autores que o Congresso

Nacional não conseguiu refletir a diversidade da sociedade brasileira e das minorias existentes no país. A ideia que foi disseminada para a coletividade foi a de que a reforma seria uma mudança necessária e positiva para a sociedade, porém a sua tramitação acelerada não assinala no mesmo sentido e indica a não participação efetiva dos atores sociais necessários. Não se cogitou de inovações legislativas que pudessem contemplar problemas trabalhistas que são levados cotidianamente aos tribunais, mas que até o momento não mereceram atenção do legislador, a exemplo das questões de gênero que vão além da visão binária tradicional homem/mulher .

A falta de uma regulamentação expressa sobre a questão deixa os trabalhadores e trabalhadoras a mercê dos trabalhos invisíveis e dos empregadores que a partir de estratégias traçadas pela Teoria Organizacional que fundamentam seus argumentos em quatro postulados básicos: exigência de capacitação para o trabalho, com o desenvolvimento de competências multifuncionais, competitivas, eficientes, capazes de integrar plenamente à organização da empresa; motivação ao empreendedorismo. Assim se consegue que os trabalhadores disponibilizem suas habilidades a serviço da empresa; que busca o enxugamento da corporação, por meio do incentivo à terceirização, à contratação de cooperativas e autônomos, bem como a formas alternativas de realização das suas atividades que fujam ao padrão da relação de emprego; e desestímulo aos movimentos sociais, especialmente, ao sindical, estabelecendo ideias reformistas e reconfortantes sobre a posição social e econômica aos trabalhadores.

Apesar de não ser uma regra para todas as empresas, o preconceito e a discriminação podem ser aqui ressaltados como situações frequentes em diversos ambientes de trabalho que compõem o mercado de empregos, havendo uma ou outra exceção que exime o homossexual de viver tais ocorrências, estando essa exceção relacionada ao tipo de empresa em que se trabalha, ao tipo de vínculo empregatício, e principalmente, ao ambiente de inserção do empregado homossexual. Afinal, o preconceito e a humilhação não podem superar o desejo de ser feliz e intimidar o desejo de liberdade das pessoas e o direito de viver em sociedade (Silva, Almeida & Lourenço, 2011).

A diversidade de orientação sexual é uma das formas de classificar o respeito pelas diferenças. Mas não limita apenas ao sexo, e sim tudo que envolve sexualidade de uma pessoa, o seu modo de agir, de se comportar, suas experiências, costumes e suas emoções. Dentro das organizações a falta de respeito pela diversidade de orientação sexual é um agravante de que influencia os resultados e o bem-estar daquele que sofre a discriminação. É o caso dos grupos LGBT+, que lutam por espaço de igualdade e valorização dos direitos

diariamente, principalmente quando uma lésbica, gay, bissexual, travesti, transexual e transgênero tem seu direito a liberdade, felicidade e vida ameaçado ou agredido, causa um transtorno que influencia diretamente em suas atividades naturais, ou seja, de convivência com a sociedade que vive.

É neste cenário que a responsabilidade social da empresa deve incorporar o conceito de diversidade e implementar conjuntos de ações, comportamentos e atitudes, em seus compromissos com a ética e com o desenvolvimento profissional, a valorização da diversidade e a empregabilidade com objetivo de reduzir a discriminação que prejudica uma minoria. Entende-se como discriminação qualquer tipo de atitude que prejudique uma minoria ou grupo pequeno de pessoas, excluindo-os do convívio social e profissional (Oliveira & Rodrigues, 2004).

O ofício da prática para a valorização da diversidade está na responsabilidade social que as empresas têm para com toda a sociedade, a fim de não discriminar ou fazer acepção de pessoas. Para a organização ter uma gestão de diversidade implica em adotar políticas para que todos os colaboradores vivam em harmonia e compreendam o respeito e as diferenças a fim de terem uma relação de trabalho mais flexível e contribuam para o desenvolvimento da organização, de forma a utilizar o capital humano da melhor forma possível, com planejamento e execução dessas políticas que irão maximizar as vantagens potenciais da diversidade. Embora muitas organizações deixem de explorar as vantagens da valorização da diversidade e encarem essa atividade como uma obrigação para com a sociedade, tanto por motivos políticos ou de padrão que é estabelecido pela sociedade como modo correto de agir, a valorização da diversidade vai muito além disso, principalmente no tocante ao respeito aos direitos humanos estabelecidos pela ONU (Oliveira & Rodrigues, 2004).

Toma-se como resultado dos assuntos que aqui foram debatidos, a valorização da diversidade, que é uma responsabilidade social, que por sua vez, tem como objetivo reduzir a discriminação presente nas empresas. Buscou-se também o esclarecimento de que, como discriminação ou qualquer tipo de atitude que prejudique uma minoria ou um grupo pequeno de pessoas, como por exemplo, exclusão de homossexuais em um processo de admissão em uma empresa, ou ainda, no exercício da atividade no ambiente de trabalho, repercutirá nos resultados obtidos pela empresa e na qualidade de vida do oprimido pelo preconceito.

5. Gestão e ações afirmativas

De acordo com o livro *Gestão Empresarial da Gazeta do Povo*, para gerir eficiente e

eficazmente uma organização o gestor precisa abranger uma diversidade de habilidades, deve ser apto a perceber, analisar, tomar decisões e atuar de forma totalmente diferente da antiguidade, ou mesmo dos modelos de gestão aplicados durante a revolução industrial. Isso envolve ser participativo ativamente na empresa e vivenciar uma complexidade que inclui a interdisciplinaridade, exiguidade, inovação, competitividade e multiculturalidade. Atendo-se a esta última característica do gestor, é preciso estar disposto a confrontar-se com situações de trabalhos e fatores externos do seu ambiente natural, isso implica em compreender e respeitar culturas diferentes, seja de clientes, fornecedores, parceiros, terceiros e principalmente de seu capital humano que compõe sua organização. (Gazeta do Povo, 2002)

A gestão fará uso das habilidades de pessoas que estão em conjunto a fim de atingir um objetivo em comum, seja de bens, serviços ou produtos, requerendo o esforço de todos. Toda empresa busca resultados positivos e um dos principais fatores do sucesso de uma organização está nas relações interpessoais dentro do ambiente profissional. É sabido que, quando existe a participação de todos em harmonia, espera-se que a dedicação resulte em números positivos e qualidade no que se refere ao bem-estar laboral, sempre com base no planejamento, organização, direção e controle (Cordeiro, et. al. 2002)

5.1 Gestão da diversidade e gestão participativa

Existe uma complexidade a respeito da definição da diversidade dentro das organizações, principalmente quando se diz respeito à identidade de cada indivíduo, em consonância de sua cultura, comportamento, ações e modo de pensar e agir. A gestão quando compreende o conceito e a diferença existente, que são imutáveis nos indivíduos, tais como: idade, etnia, gênero, raça, orientação sexual, entre outros, motiva todos colaboradores e gera um bem-estar onde impulsiona a participação de todos para a busca dos objetivos da empresa (Sicherolli, Medeiros & Junior, 2011).

Assim sendo, a gestão também pode assumir um modelo participativo, que é mais adequada ao modelo de gestão do século XXI, alterando as estruturas rígidas que são mais tradicionais, quando ocasionalmente silenciam e intimidam os trabalhadores, principalmente, aqueles que sofrem preconceito por suas condições. Neste modelo de gestão participativa, espera-se uma cultura extremamente democrática e aberta, baseadas em princípios, valores e políticas com os quais todos concordam, gerando resultados satisfatórios.

Atuando de forma mais participativa e diversificada permite que desenvolva o seu completo potencial e atinja resultados satisfatórios, por meio de adoção de políticas,

planejamentos e implementação de sistemas que irão potencializar efeitos positivos e minimizar as suas desvantagens. Desvantagens no que diz respeito a discriminação e preconceitos que serão trabalhadas por meio de ações administrativas, sejam elas compulsórias ou voluntárias, baseadas também em ações legais que são adotadas pelos gestores para minimizar as discriminações dentro do ambiente de trabalho.

5.2 Estratégias adotadas por empresas

As estratégias de diversidade que são adotadas pelas empresas, como dito, buscam maximizar os ganhos e unificar os objetivos em comum de todos os colaboradores, fazendo com que cada trabalhador doe o melhor de si sempre que se sentir confortável e respeitado por suas características. Como consequência, a empresa contará com resultados mais significativos e vantagens competitivas sustentáveis, na medida que cria valor, tornando-a diferenciada diante de outras empresas que não adotam essas mesmas estratégias. Em suma, as estratégias de diversidade cultural trarão benefícios, em curto e longo prazo para todos, por meios de ações e modelo de gestão apresentadas aqui.

Primeiramente, os recursos em conhecimentos são baseados em talentos presentes no capital humano que a empresa possui. A valorização desse recurso é bastante complexo de ser implantada, uma vez que, pessoas possuem comportamentos, valores e atitudes diferentes. A finalidade neste primeiro momento é o engajamento de todos para atingimento dos objetivos da empresa, para isso, é necessário desenvolver a diversidade em seus processos de forma criativa e inovadora. Quando a empresa conquista este objetivo de desenvolvimento de diversidade nas pessoas, torna-se competitiva e diferenciada para o mercado profissional, uma vez que é difícil outra organização identificar exatamente suas políticas internas e então, copiá-las, o que é chamado de imitabilidade. (Queiroz, et. al, p. 4)

Quando uma organização opera sob valores, isso significa respeitar e absorver para seu quadro de funcionários grupos de minorias, refletindo então sobre as características, discernimento e sensibilidade à cultura. Minorias inclui mulheres, negros, pessoas com deficiências, LGBTQ+, etc. Como contribuição, essa adoção e aceitação pode aperfeiçoar a qualidade das decisões grupais e culturais em mudanças a nível estratégico da empresa, oferecendo flexibilidade organizacional, ou até mesmo, como estratégia de marketing que, em determinados momentos econômicos sociais, tornará a empresa melhor avaliada pela comunidade e outras entidades empresariais (Queiroz, et. al, p. 4).

Algo que deve ser levado em consideração neste aspecto é a raridade. Para que a

diversidade seja uma estratégia competitiva no mercado, os empresários precisam compreender a raridade da implementação da estratégia de heterogeneidade para que ela seja eficaz. Isso significa, encontrar pessoas talentosas no contexto da diversidade e quando as captações de potenciais empregados acontecem, os custos que seriam envolvidos tornam-se resultados positivos. Ou seja, não basta apenas a empresa ter uma política de diversidade, é necessário que realize a captação de pessoas talentosas, como também, desenvolvam habilidades necessárias para potencializar seus ganhos. Diversidade sem pessoas talentosas estará associada a uma implementação de política inapropriada, sem adição de valor econômico, aumentando seus custos de gestão de recursos humanos (Queiroz, et. al, p.4).

De acordo com Barney (2001, p. 40), “diz-se que uma empresa possui uma vantagem competitiva quando está implementando uma estratégia de criação de valor que não esteja sendo simultaneamente implementada por seus concorrentes potenciais, os quais são incapazes de repetir os benefícios dessas estratégias.” Em suma, a diversidade cultural dentro das organizações poderá oferecer vantagens competitivas, econômicas e sociais para empresa, quando essa estratégia é bem planejada com base nos valores das pessoas, imitabilidade e a raridade.

5.3 Políticas de diversidade e inclusão social

Algo bastante comum nas organizações é a visão e o modo como elas lidam com seus empregados e com suas diferenças, como se as mesmas pudessem apagar-se diante da formalidade e respeito à hierarquia empresarial, propondo ao indivíduo uma separação entre sua vida pessoal e profissional, ou seja, de suas características e interesses. A partir da década de 1980 vários estudos foram desenvolvidos a fim de examinar os efeitos da diversidade dentro da organização e como as diferenças dos indivíduos poderiam gerar resultados, positivos ou não em relações as questões heterogêneas. Com isso, políticas de inclusão e de diversidades passaram a serem criadas e incorporadas nas organizações quando a empresa compreendia o respeito a individualidade e o seu conhecimento.

Um estudo realizado por Saraiva e Irigaray (2009) a partir de experiências pessoais, analisou as políticas de uma determinada empresa onde a diversidade era implementada há quase duas décadas. O estudo trouxe depoimentos dos empregados e empregadores quanto a relação da diversidade no contexto empresarial. Para a empresa, respeitar as diferenças foi uma oportunidade de ter profissionais mais criativos e adotaram uma forma de trabalho mais diversificada, expandindo conhecimentos, habilidades e compreensão intercultural e também

entendendo melhor seus clientes, ou seja, se beneficiando dessas diferenças.

A empresa também aponta como vantagem competitiva sustentável, o fato de ter se tornado diferenciada no mercado, a partir do momento que criou um ambiente de trabalho mais flexível e inclusivo, que valoriza as diferenças e motiva os empregados a contribuir com o seu melhor. Assim sendo, serve melhor os seus clientes e busca atrair e desenvolver trabalhadores diversificados, quando em momentos economicamente delicados, consegue superar seus concorrentes pela adesão de empregados ao seu objetivo e projeto organizacional.

Como atitudes de ações afirmativas, esta empresa possui um setor para denúncias de práticas discriminatórias, que na última década foram registradas 33 ocorrências, possuindo uma forte crença que todos os empregados deveriam ser tratados com igualdade. Suas políticas e ações afirmativas eram baseadas em igualdade e oportunidades iguais, ou seja, não há diferença entre seus funcionários por qualquer motivo que seja. Em uma de suas políticas internas, destinadas ao nível tático, os gerentes deveriam adotar políticas que visavam atrair e desenvolver talentos, sem discriminação; criar um ambiente de trabalho harmonioso, inclusivo e flexivo; oferecer oportunidades iguais para todos; implantar e implementar ações afirmativas de diversidade, entre outros (Saraiva & Irigaray, 2009).

Este estudo apenas comprovou como a diversidade pode beneficiar e se tornar uma ferramenta para que a empresa se mantenha sustentável diante de momentos economicamente complicados e quão importante é respeitar as diferenças, uma vez que cria um engajamento em todos a fim de atingir o objetivo da empresa.

Recentemente, em 11 de setembro de 2013, a Comissão da Diversidade e de Gênero da OAB Jabaquara, no Estado de São Paulo, criou o selo “Empresa amiga da diversidade”, que atualmente recebeu nova denominação, qual seja, selo “AMIG@ DA DIVERSIDADE”, quando se tornou um programa nacional conforme deliberação constante na Carta de Salvador de 25 de setembro de 2014.

A outorga do referido selo tem como objetivo o reconhecimento da OAB pelas ações afirmativas de empresas, instituições, organizações, pessoas físicas ou jurídicas, de direito público ou privado, e que se comprometam a desenvolver programas, projetos e ações de promoção e valorização da diversidade sexual em seus negócios, no ambiente de trabalho e/ou atuação profissional.

O selo em questão já foi chancelado a várias figuras ilustres e empresas brasileiras importantes como forma de estimular o levantamento da bandeira da diversidade: Daniela Mercury, Dr. Carlos Ayres Britto (ex-ministro do STF), Dra. Maria Berenice Dias (ex-

desembargadora do TJRS), Reverendo Aldo Quintão (igreja anglicana), Dr. Marcos da Costa (advogado e presidente da OAB/SP), HP, Hewlett Packard Enterprise, Boticário, ALMAPBBDO, Chillibean, Dreamakers, SAP, Bee Wine, Morena Rosa (OAB/PR), Thais Gusmão e outros.

Sabe-se que o selo é uma estratégia de marketing com o propósito de incentivar as empresas a adotarem ações afirmativas com o objetivo de oferecer conforto e bem-estar ao público LGBT+, empregados ou não. Mas são programas como estes que, ao possibilitar visibilidade positiva para empresa, repercutem em forma de vantagens no sentido de diminuir, senão erradicar o preconceito no ambiente de trabalho, oportunizando que as pessoas possam usufruir da liberdade de ser quem são, sem a necessidade de se esconderem em razão de convenções sociais.

No plano internacional, em 2017, em Portugal Pela primeira vez, o Plano Nacional para a Igualdade previu medidas para a comunidade LGBT+. Atualmente, a estratégia nacional portuguesa referente ao período de 2018/2030, possui os seguintes pressupostos:

Neste contexto, as políticas públicas para a igualdade entre mulheres e homens, e mais recentemente na área da orientação sexual e identidade de gênero, têm sido consubstanciadas, nas últimas décadas, em vários planos nacionais de ação. Pretende dar-se início a um novo ciclo de planejamento, assente numa abordagem mais estratégica e ampla, e no compromisso coletivo de todos os setores na definição das medidas a adotar e das ações a implementar.

Esta abordagem integrada potencia a colaboração e coordenação de esforços, valorizando uma visão comum que simultaneamente tenha um efeito mais estruturante e sustentável no futuro que se pretende construir. (DGE, 2018, p. 2)

6. Considerações finais

O Estado e o direito tem uma relação muito estreita. A organização do Estado é realizada por intermédio do direito. A concretização dessa organização é representada pela Constituição, considerada a lei fundamental e suprema de um Estado, pois é nela que se encontram as disposições correspondentes a organização dos elementos constitutivos do Estado.

A Constituição é compreendida como o documento normativo fundamental do Estado e da sociedade, porque contém normas referentes à estrutura do Estado, ou seja, a sua forma, bem como o modo de governo, aquisição e exercício do poder, estabelecimento de órgãos do poder, direitos fundamentais e garantias essenciais dos cidadãos, além de tratar da distribuição de competências.

Dentre os conteúdos que são objeto da Constituição, chama a atenção os direitos e

garantias fundamentais, que são direitos atribuídos a todos os cidadãos em comum. A vigente Constituição Federal de 1988 recebeu o título de Constituição Cidadã, justamente, por disciplinar em seu artigo 5.º vasto rol de direitos e garantias fundamentais.

Deve-se observar que o artigo 5.º da Constituição Federal é muito claro quando afirma que todos são iguais perante a lei, sem fazer nenhuma espécie de distinção e, como iguais, os seus direitos devem ser protegidas pelo Estado da mesma forma. A presente norma se refere a igualdade formal, haja vista que visa garantir que todos tenham os seus direitos civis salvaguardadas pelo Estado. No entanto, como já afirmado anteriormente, para que a igualdade seja substancial, deve-se também respeitar as diferenças que são próprias da identidade de cada pessoa.

A relevância da igualdade formal está no fato de impedir que o Estado faça a divisão dos seres humanos em classes. É certo que, por questões psicofísicas ou para atribuição de capacidade, os seres humanos podem ser classificados de formas diferentes, como é o caso da classificação quanto a faixa etária, como é feita no Estatuto da Criança e do Adolescente; ou ainda a classificação de brasileiros natos e naturalizados.

No entanto, estas classificações realizadas, até mesmo pela legislação, como no exemplo acima, não se faz com a intenção de discriminar ou diminuir a importância que um indivíduo tem em relação ao outro, haja vista que a igualdade garante a dignidade a todos os seres humanos, e a dignidade é uma valor único, que não pode ser dividido, diminuído ou graduado de uma pessoa para a outra.

É nesse contexto de igualdade formal, onde se busca a proteção dos direitos civis de todos os seres humanos, e igualdade material, para o respeito as diferenças e construção da identidade de cada pessoa, que o ambiente de trabalho não vem favorecendo aos profissionais LGBTQ+ condições de trabalho para proporcionar bem-estar.

Como visto, o ambiente de trabalho passou por várias transformações, transversalidade e multiculturas no decorrer das últimas décadas, exigindo do profissional uma postura que se molde a essa nova realidade, enquanto para as organizações, ocorreu uma mudança cultural e adoção de políticas de inclusão para diversidade.

Toda transformação requer planejamento, execução, controle e ação, e quando se fala em políticas e ações voltadas para o combate ao preconceito e promoção da diversidade numa empresa, com isso, pode-se pensar em utilizar desse meio como uma estratégia competitiva. Principalmente quando as empresas buscam lucros e resultados satisfatórios. Como foi visto aqui, a partir do momento que a organização cria um ambiente de trabalho de inclusão e mais flexível, que valoriza as diferenças e motiva os empregados, conseguindo buscar e atrair e

trabalhadores diversificados, contribui para o seu fortalecimento diante seus concorrentes simplesmente pela adesão de uma cultura de respeito à diversidade.

A Declaração Universal dos Direitos do Humanos possui um papel bastante importante neste cenário, no tocante à proteção e salvaguardando o bem-estar dos oprimidos, seja em qual ambiente for. A respeito do ambiente laboral, juntamente com as legislações destinadas à proteção do ser humano, onde percebeu-se dados relevantes quanto ao número dos profissionais LGBTQ+ que já sofreram discriminação no ambiente de trabalho por causa de sua orientação sexual ou identidade de gênero.

Por isso, este artigo abordou a importância das empresas adotarem de políticas de diversidade e inclusão social, com cases reais onde percebeu-se a sua eficácia no recrutamento de profissionais mais criativos que adotaram uma forma de trabalho mais diversificada, expandindo conhecimentos, habilidades e compreensão intercultural. Como também o reconhecimento do selo “Empresa amiga da diversidade”, que busca implantar e implementar programas e projetos para valorização da diversidade sexual no ambiente de trabalho e/ou atuação do profissional.

As lutas pelos direitos da classe LGBTQ+ buscam mostrar o significado da diversidade de orientação sexual, uma vez que é uma das formas de classificar o respeito pelas diferenças, buscando conscientizar a sociedade quanto as diferenças no seu modo de agir, de se comportar, suas experiências, costumes e suas emoções devem ser respeitadas, entrando também no ambiente organizacional, onde a falta de respeito pela diversidade de orientação sexual é um agravante e sabe-se que há uma influência nos resultados, tanto quanto no bem-estar daquele que sofre a discriminação, dificultando na difícil arte de ser quem é no ambiente de trabalho.

Referências

- Barney, J. (2001). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, v. 17, n. 1, p. 99-120, 1991. Available in:
<[https://business.illinois.edu/josephm/BA545_Fall%202011/S10/Barney%20\(1991\).pdf](https://business.illinois.edu/josephm/BA545_Fall%202011/S10/Barney%20(1991).pdf)>
Accessed in oct. 2016.
- Barroso, L. R. A. (2008). constitucionalização do direito e o direito civil. In: *Direito civil contemporâneo: novos problemas à luz da legalidade constitucional*. Anais do Congresso

Internacional de Direito Civil-Constitucional da Cidade do Rio de Janeiro. Gustavo Tepedino (Org.). São Paulo: Atlas.

Bernades, C. B. (2012) Profissionais do século XXI. Disponível em:

<<http://www.portaleducacao.com.br/administracao/artigos/21610/profissionais-do-seculo-xxi>> Acesso em out. 2016.

Brasil. Constituição da república federativa do brasil de 1988. Disponível em: <

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm> Acesso em out. 2016.

Brasil. Lei nº 13.467/2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm Acesso em: 27 de fev. 2020.

Cox, T. (1993). Cultural diversity in organizations: theory, research and practice. Berrett-Koehler Publishers. San Francisco.

Cunha Pereira, R. (2005). Princípios fundamentais norteadores para o direito de família. Belo Horizonte: Del Rey.

Cupis, A. (1959). I diritti della personalità, t. 1. Milano: Giuffrè.

D'Angelo, I. B. de M.; Lando, G. A. (2020). O novo mundo do trabalho e a necessidade de resignificação e inclusão social: a transformação do mundo virá pelo feminino. In: Feminismo, trabalho e literatura – reflexões sobre o papel da mulher na sociedade contemporânea. Porto Alegre: Fi, No prelo.

D'Angelo, I. B. de M.; FINELLI, L. (2017). A Captura da Crítica Social, a transubstanciação do ilícito trabalhista e as novas formas de trabalho legitimadas pela reforma trabalhista: o efeito backlash. In: Constitucionalismo, trabalho, seguridade social e as reformas trabalhistas e previdenciárias. São Paulo: LTr.

Direção Geral de Educação República Portuguesa. (2018).

<https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=c6788127-27ae-41a8-8e60-40d3403f48c1> Acesso em: 27 de fev. de 2020.

Fachin, L. E. (2007). Limites e possibilidades da nova teoria geral do Direito Civil. Raízes Jurídicas. Curitiba, v. 3, n. 1, jan./jun. 2007.

Fachin, L. E. (2000). Teoria crítica do Direito Civil. Rio de Janeiro: Renovar, 2000.

França, R. L. (1988). Instituições de Direito Civil. São Paulo: Saraiva, 1988.

Gestão Empresarial. (2002). Associação Franciscana de Ensino Senhor Bom Jesus. AFESBJ/FAE Business School e da Editora Gazeta do Povo. Disponível em: http://www.cairu.br/biblioteca/arquivos/Administracao/1-Gestao_Empresarial-FAE.pdf Acesso em out. de 2016.

Globo. (2016). Disponível em: <http://g1.globo.com/economia/noticia/2016/08/desemprego-no-brasil-e-o-7-maior-do-mundo-em-ranking-com-51-paises.html> Acesso em out. 2016.

Guattari, F.; Rolnik, S. (1986). Micropolítica: cartografias do desejo. Rio de Janeiro: Vozes.

Lazzarato, M. (2004). Créer des mondes. Capitalisme contemporain et guerres esthétiques. In: Multitudes, 15 Art Contemporain. La recherche du dehor. Paris: Hiver. Disponível em: http://multitudes.samizdat.net/article.php3?id_article=1285. Acesso em: 27 fev. 2020.

Lukács, G. (1978). As bases ontológicas da atividade e do pensamento do homem. Revista Temas, São Paulo: Ciências Humanas, n. 4, 1978. Disponível em: http://www.gestaoescolar.diaadia.pr.gov.br/arquivos/File/sem_pedagogica/fev_2009/bases_ontologicas_pensamento_atividade_homem_lukacs.pdf. Acesso em: 27 fev. 2020.

Neto, N. O. (2016). Ambiente de Trabalho da revolução a atual realidade. Disponível em: <http://segurancadotrabalhown.com/ambiente-de-trabalho-da-revolucao-a-atual-realidade/> Acesso em out. 2016.

Michaelis. (2016). Dicionário. Disponível em: <http://michaelis.uol.com.br> Acesso em out. 2016

Organização Internacional do Trabalho. (2018). *Gênero e Mudança Organizacional*. Manual. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_682648.pdf Acesso em 27 de fev. 2020.

Oliveira, U. R., Rodriguez. M. V. R. (2004). *Gestão da diversidade: além de responsabilidade social, uma estratégia competitiva*. XXIV Encontro Nac. de Eng. de Produção - Florianópolis, SC, Brasil. Disponível em:
<http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP2004_Enegep0707_0034.pdf> Acesso em out. 2016.

Otero, P. (2009). *Pessoa humana e constituição: contributo para uma concepção personalista do direito constitucional*. In: *Pessoa humana e direito*. Campos, Diogo Leite de; Chinellato, Silmara Juny de Abreu (Coord.). Coimbra: Almedina.

Perlingieri, P. (2002). *Perfis do Direito Civil: introdução ao direito civil constitucional*. Tradução de Maria Cristina De Cicco. 3. ed. rev. e ampl. Rio de Janeiro: Renovar.

Pessoa, A. E. (2015). *A discriminação contra funcionários homossexuais no local de trabalho*. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,a-discriminacao-contrafuncionarios-homossexuais-no-local-de-trabalho,53891.html>> Acesso em out. 2016.

Prado, A. P. L.; D'Angelo, I. B. de M. (2017). *A inclusão no mercado de trabalho da pessoa transgênero e a “dolorosa” arte de ser normal*. *Revista de Gênero, Sexualidade e Direito*, Brasília, v. 3, n. 1, p. 58 –78, Jan/Jun. 2017.

Queiroz, A. C. S; Álvares, I, M; Moreira, D, A. (2005). *Gestão da Diversidade Cultural, Estratégia e Vantagem Competitiva: Um Estudo de Caso no Brasil*. Disponível em:
<http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/3Es/3es_2005/2005_3ES409.PDF> Acesso em out. 2016.

Saraiva, L. A. S., Irigaray. H. A. R. (2009). *Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso?* Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v49n3/v49n3a08.pdf>> Acesso em out. 2016.

Schreiber, A. (2011). Direitos da personalidade. São Paulo: Atlas.

Sicherolli, M. B., Medeiros, C. R. O., Júnior, V. M. V. (2011). Gestão da Diversidade nas Organizações: uma Análise das Práticas das Melhores Empresas para Trabalhar no Brasil.

Disponível em:

<http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnGPR/engpr_2011/2011_ENGPR264.pdf>

Acesso em out. de 2016.

Silva, L. M. M. da; Rosa, A. S. (2013). Discriminação por orientação sexual no ambiente de trabalho: mudança de paradigma. Revista Jurídica Cesumar - Mestrado, v. 13, n. 1, p. 263-291, jan./jun.

Silva, J. A., Almeida, T., Lourenço, M. S. (2011). A homofobia no ambiente de trabalho. III Simpósio Brasileiro de Família e Desenvolvimento Humano. Disponível em:

<http://www.thiagodealmeida.com.br/site/files/pdf/A_homofobia_no_ambiente_de_trabalho2.pdf> Acesso em out de 2016.

Siqueira, M. V. S.; Zauli-Fellows, A. (2006). Diversidade e identidade gay nas organizações. Revista Eletrônica de Gestão Organizacional, número especial IV, v. 4, n. 3, p. 69-81, nov./jun.

Tepedino, G. (1999). Temas de direito civil. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

Todas as Cores. (2016). Disponível em: <<https://stefanini.com/br/2016/02/todas-as-cores/>>

Acesso em out. 2016.

Porcentagem de contribuição de cada autor no manuscrito

George André Lando – 40%

José Carlos Mota dos Santos – 40%

Isabele Bandeira de Moraes D'Angelo – 20%