

LIDERANÇA E INCLUSÃO LGBTQIA+ NO BRASIL: INCLUSÃO PARA ALÉM DO MÊS DA DIVERSIDADE

Ana Flávia Cicero Conde ^{*1}
Natalha Cunha Dos Santos ^{**}

RESUMO

Apesar de ser antiga a luta LGBTQIA+, suas conquistas são bastante recentes, além disso, percebe-se a existência da discriminação contra a diversidade sexual no ambiente organizacional, no qual diversos indivíduos optam por esconder sua orientação sexual ou identidade de gênero devido à discriminação presente nesse ambiente. Por tal motivo, este estudo busca discutir a diversidade e a inclusão LGBTQIA+ nas organizações no Brasil, com um foco nos cargos de liderança. A metodologia utilizada para esse estudo foi a pesquisa bibliográfica. Os resultados encontrados afirmam que para as empresas se tornarem locais mais diversificados e inclusivos precisam abrir as portas para a comunidade LGBTQIA+, dando a estes a oportunidade de crescerem dentro de seus ambientes laborais. É preciso estabelecer um ambiente seguro, dando aos indivíduos LGBTQIA+ a oportunidade de serem quem são, sem temerem, assim como serem representativos nestes espaços.

PALAVRAS-CHAVE: Liderança. Líder. Organizações. Preconceito. LGBTQIA+.

1 INTRODUÇÃO

A Revolta de Stonewall, ocorrida em 28 de Junho, em Nova Iorque, é compreendida como o marco inicial do movimento LGBTQIA+. Um ano depois, nesse mesmo dia, em 1970, diversos indivíduos reuniram-se e realizaram uma passeata em comemoração à Revolta, a partir desse momento, 28 de Junho tornou-se o dia do Orgulho LGBTQIA+, uma data reservada para comemorar as vitórias, lembrar as lutas e relembrar que ainda há muito para se conquistar, principalmente, no que diz respeito ao ambiente organizacional. Diante disso, diversas empresas realizam campanhas, promoções e eventos voltados para a comunidade LGBTQIA+ no mês de junho, entretanto, tais momentos ocorrem apenas neste mês, passado ele as lutas e os

^{1*} Psicóloga, mestre e doutoranda em psicologia pela Universidade Estadual de Maringá - PR, docente do curso de Psicologia no Centro Universitário Metropolitano de Maringá – UNIFAMMA – Maringá - PR e no Centro Universitário UNIFATECIE – Paranavaí – PR.

^{**} Acadêmica de Psicologia no Centro Universitário Metropolitano de Maringá – UNIFAMMA e membra do Grupo de Estudos Interdisciplinar GEIFAMMA, Jussara - PR, 87230-000. natys.ncds@gmail.com

direitos LGBTQIA+ vão para o esquecimento. O colaborador LGBTQIA+ não é promovido, apesar de possuir experiência para tal, novos funcionários LGBTQIA+ não são aceitos, os cliente LGBTQIA+ deixam de ser 'VIPS' e perdem espaço de fala.

Entrar no mercado de trabalho, ainda hoje, em pleno século XXI, não é fácil e pode estar atrelado a sofrimentos psíquicos, ainda mais no que se refere aos indivíduos LGBTQIA+, os quais podem necessitar esconderem quem verdadeiramente são, por temerem o desemprego, a discriminação e, até mesmo, a morte, pois o Brasil recebe o triste título de campeão mundial em homofobia no trabalho e assassinato de indivíduos LGBTQIA+ e, infelizmente, há ainda muito preconceito dentro do ambiente organizacional (BORGES *et al.*, 2021).

Uma pesquisa, realizada pela Santo Caos (2015), com 230 profissionais LGBTQIA+ de 14 estados brasileiros, entre a faixa etária de 18 a 50 anos, 41% desses indivíduos afirmaram ter sofrido discriminação devido a sua orientação sexual ou identidade de gênero no ambiente de trabalho. Além de que, 33% das empresas brasileiras não contratariam pessoas LGBTQIA+ para cargos de liderança e 61% dos funcionários LGBTQIA+ optam por esconder a sexualidade de colegas e gestores, tal fato se deve principalmente pelo preconceito que, ainda hoje, é bastante presente no âmbito organizacional. Além disso, de acordo com Benevides, ativista da Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA, s.d), 90% dessa população tem a prostituição como fonte de renda e possibilidade de subsistência. Nessa linha, temos ainda o fato de que a mudança no registro é algo bastante burocrática e demasiado lento, ao que se soma o fato de que empresas negam a substituição do nome de registro pelo social, alegando que não há uma legislação específica sobre o tema (COSTA; NETO, 2015).

Diante disso, por meio de uma pesquisa bibliográfica, este estudo busca discutir a diversidade e a inclusão LGBTQIA+ em cargos de liderança nas organizações brasileiras.

2 PARA ALÉM DE STONEWALL: O MOVIMENTO LGBTQIA+ NO BRASIL

No dia 28 de junho de 1969, na cidade de *New York*, no bar *The Stonewall Inn*, ocorreu um acontecimento que marcou para sempre a militância LGBTQIA+ no

mundo, a Revolta de *Stonewall*. O local era um espaço frequentado por gays, lésbicas e travestis, e recebia, de forma rotineira, batidas da polícia. Neste dia, ocorreu um confronto violento e intenso entre os frequentadores do bar e a polícia, que durou cerca de três dias. Em 28 de junho de 1970, um ano depois, foi realizada uma passeata em comemoração ao ocorrido em *Stonewall* que reuniu cerca de dez mil LGBTQIA+, desde então, esse dia ficou conhecido como o Dia do Orgulho Gay. (OKITA, 2007; MACRAE, 2011)

Já, no Brasil, o movimento LGBTQIA+ surgiu inicialmente por meio de encontros informais de grupos, como a Turma do OK de 1961, sendo este considerado o grupo homossexual mais antigo. Posteriormente, o país passava por uma ditadura militar e os jornais impressos da época se apresentavam como um dos principais veículos de informações, sendo nesse contexto que surgiram as primeiras e mais significativas tentativas de produzir jornais direcionados exclusivamente para as questões da homossexualidade no país. Assim, em razão da dificuldade de expressar suas identidades e pensamentos publicamente, esses grupos passaram a produzir impressos artesanais com distribuição restrita apenas a grupos específicos. Surgiu então, nesse mesmo período, “O Snob”, um jornal que desempenhou um papel importante na luta LGBTQIA+, ele iniciou suas atividades em 1963 e, em decorrência da ditadura militar em 1969, se encerrou. (SANTOS, 2018)

Em 1978, um grupo de intelectuais do Rio de Janeiro e de São Paulo fundaram o *Lampião*² da Esquina, um tablóide mensal de grande circulação dirigido ao público gay, que anos depois ficou conhecido apenas como *Lampião*. O texto intitulado como “Saindo do Gueto” da edição número zero evidenciou uma postura firme contra qualquer tentativa de impor um determinado padrão ou apreciação que tivesse como objetivo oprimir ou depreciar a vivência dos homossexuais. Em nenhum momento, o jornal se privou de produzir matérias mais agressivas e utilizar imagens e/ou linguagens tidas como “obscenas” e, foi em decorrência desse conteúdo que o tabloide passou a ser perseguido, ainda em 1978. Durante sua existência, o *Lampião*

² Todas as edições do Jornal estão disponíveis no endereço eletrônico <https://www.grupodignidade.org.br/projetos/lampiao-da-esquina/>

atingiu marcos que nenhum outro jornal havia alcançado e, em junho de 1981, o *Lampião* apagou sua luz (SANTOS, 2018).

Ainda em 1981, um grupo de lésbicas fundou o tabloide *ChanacomChana*³, comercializado no *Ferro's Bar*, mas, sua venda não era aprovada pelos donos do local, que, em 1983, expulsaram as mulheres de lá. Assim, no dia 19 de agosto daquele mesmo ano, lésbicas, feministas e ativistas LGBTQIA+ se reuniram no local e realizaram um ato político que resultou no fim da proibição da venda do jornal. Esse ocorrido ficou conhecido como o “Stonewall brasileiro” e, em razão disso, no Estado de São Paulo, se comemora no dia 19 de agosto o Dia do Orgulho Lésbico. (CARVALHO, 2019)

O Movimento Homossexual Brasileiro (MHB) teve início ao fim da década de 70, com o surgimento do Grupo *Somos* - Grupo de Afirmação Homossexual, um movimento social (SANTOS, 2018). O movimento acabou sofrendo uma divisão em maio de 1980, o que resultou no nascimento de dois novos grupos, o Grupo Lésbico-Feminista, rebatizado mais tarde como GALF (Grupo de Ação Lésbio-Feminista) e o Grupo de Ação Homossexualista, que, posteriormente, passou a adotar o nome *Outra Coisa* (FACCHINI, 2006). Apesar das inúmeras dificuldades, o *Somos* se sustentou até 1983, quando encerrou suas atividades (SANTOS, 2018).

Em pouco mais de 40 anos, desde seu nascimento, a nomenclatura do movimento passou por diversas mudanças, considerando que, a cada mudança, incorporou-se a luta de outras organizações. Assim, o movimento saiu de MHB para LGBTQIAPN+⁴.

Infelizmente, apesar dos anos de luta, o processo de institucionalização de políticas públicas voltadas para os indivíduos LGBTQIA+ é bastante recente. Tendo seu início com a publicação do Programa Brasil sem Homofobia, em 2004, as conquistas mais recentes foram, em 2018, a determinação do STF que transgêneros podem alterar em cartório o nome e o registro de sexo presente no registro civil e no

³ Edições do tabloide *Chanacomchana* podem ser visualizadas através desse link <https://acervobajuba.com.br/tag/chanacomchana/>

⁴ A nova sigla LGBTQIAPN+ engloba Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais e Travestis, Queer, Intersexo, Assexuais, Panssexuais, Não-Binário e o + se refere as demais possibilidades de orientação sexual e Identidade de Gênero.

ano seguinte, em 2019, o mesmo órgão decidiu a favor da criminalização da homofobia e da transfobia, equiparando-as juridicamente ao racismo. Em maio de 2020, o STF derrubou as normas sanitárias que proibiam de doar sangue homens que tiveram relações sexuais com outros homens nos 12 meses anteriores (FÁBIO, 2020).

A história do movimento⁵ LGBTQIA+ é bastante rica e demandaria uma extensa pesquisa apenas para entender os aspectos históricos e políticos de sua trajetória, entretanto, nos deteremos aqui, pois o objetivo é compreender, embora de forma breve, mas o suficiente, sobre esse movimento e assim discutir a diversidade e inclusão nas organizações.

3 DIVERSIDADE E INCLUSÃO LGBTQIA+ NAS ORGANIZAÇÕES

Entende-se diversidade como uma construção social formada por diversos processos históricos, culturais, políticos, econômicos e educacionais, no qual indivíduos com identidades diferentes interagem entre si no mesmo sistema social. Por outro lado, inclusão seria o processo ativo de mudança ou de integração, no qual se tem como resultado o sentimento de pertencimento (GOMES, 2012; FLEURY, 2000). Desse modo, a inclusão é mais do que ser diversos e possuir convivência com diferentes indivíduos. Um ambiente inclusivo permite que todos consigam participar de forma efetiva e se sintam pertencentes, independente de suas características. Afinal, diversas empresas possuem diversidade interna, entretanto, falham na inclusão, principalmente, em cargos de liderança.

Com a recente valorização dos pilares ESG (abreviação em inglês de *Environment, Social, Governance*), dentro dos negócios, as empresas têm se preocupado com a implementação de práticas corporativas de sustentabilidade

⁵ Recomenda-se a leitura do texto de Luiz Felipe Souza Santos, disponível em: http://177.105.2.222/bitstream/1/39422/1/TCC__Hist%C3%B3ria%20do%20movimento%20LGBT%20brasileiro%3B%20interpreta%C3%A7%C3%B5es%20sobre%20a%20din%C3%A2mica%20pol%C3%ADtica%20da%20rela%C3%A7%C3%A3o%20entre%20o%20movimento%20social%20e%20o%20estado.pdf. Tendo em consideração que, o trabalho do autor não retrata a história por completo, mas sim traz pontos importantes da trajetória do movimento. Para um melhor entendimento da história como um todo, se indica também o estudo de pesquisas pioneiras que retratam a história de cada movimento, como Edward MacRae (1990), sobre o Grupo Somos, de São Paulo, e Cristina Câmara (2002), sobre o Grupo Triângulo Rosa, do Rio de Janeiro, apresentadas como tese de doutorado e dissertação de mestrado, respectivamente.

ambiental, inclusão social e governança do universo corporativo e sua consequente transformação em um ativo tangível do ponto de vista financeiro, de modo que podemos compreender que os benefícios da diversidade vão além da equidade e de fazer o certo. No Brasil, essa discussão passou a ganhar maior relevância em 2020.

De acordo com dados trazidos pela Santo Caos (2015), no Brasil, há aproximadamente 18 milhões de indivíduos LGBTQIA+, porém, infelizmente, cerca de 40% relatam já ter sofrido discriminação no trabalho simplesmente por serem LGBTQIA+. Por medo ou insegurança diante do contexto de trabalho, alguns indivíduos inventam uma vida e criam meios de não revelar sua orientação sexual para os colegas, entretanto, tal estratégia pode gerar sofrimento psíquico, pois irá exigir que o sujeito esteja sempre se policiando.

Além disso, alguns sujeitos relataram, na mesma pesquisa supracitada, que as organizações acabam não cumprindo com o papel de inclusão e diversidade, pois, os próprios colegas de trabalho fazem piadas em relação à sexualidade ou identidade, os excluem de atividades, entre tantas outras ações preconceituosas contra a comunidade LGBTQIA+, e a empresa não interfere e nem toma nenhuma atitude em relação a esses comportamentos. De acordo com eles, há também clientes que reclamam na gerência por serem atendidos por indivíduos LGBTQIA+. Tais atitudes diminuem a probabilidade de estes indivíduos demonstrarem quem realmente são e aumenta o medo deles, o que, por consequência, faz com que eles se escondam cada vez mais no ambiente organizacional (SANTOS, 2020).

Privar qualquer grupo de iguais oportunidades e do acesso ao mercado de trabalho significa negar os seus direitos fundamentais à participação na sociedade como cidadãos. Mas, infelizmente, é exatamente o que constatamos ao analisar os números relacionados à inclusão LGBTQIA+ nas empresas. Existem, de fato, muitos desafios para a inclusão LGBTQIA+ nas organizações. Os obstáculos, evidentemente, são reflexo de como a sociedade, de forma geral, lida com a diversidade e a inclusão. Não é novidade, por exemplo, que a discriminação é uma das maiores dificuldades que o grupo enfrenta e isso se repete no âmbito empresarial (FERRÃO, 2020). Diante disso, dados apresentados na pesquisa Demitindo Preconceitos realizada pela Santo

Caos (2015) evidenciam que 38% das empresas possuem restrições para a contratação de LGBTQIA+ e 60% não difundem o respeito à comunidade LGBTQIA+.

Além disso, um fator que ocorre durante o processo de recrutamento para a contratação é o entrevistador analisar indiretamente se a postura e o comportamento do candidato LGBTQIA+ se apresenta como “adequada” para a empresa. Em relação aos travestis e aos transexuais, o preconceito e a discriminação referente à sua inserção no mercado de trabalho está logo nesse primeiro momento pré-contratual, uma vez que as identidades de gênero não são “ocultadas” ou “omitidas” de forma direta. Assim, apesar de pessoas Trans com currículos bons serem chamadas para entrevistas, são logo descartadas do processo quando o entrevistador percebe que são trans (SANTOS CAOS, 2015).

Dados trazidos pela Santo Caos (2015) por meio da pesquisa Demitindo Preconceito revelam que empresas com políticas de diversidade de gênero possuem 15% a mais de probabilidade de superar as metas. Afinal, quando o ambiente organizacional é favorável à inclusão e diversidade LGBTQIA+, a saúde, tanto física quanto mental desses indivíduos, melhora, há maior satisfação no trabalho, melhor relacionamento com colegas e supervisores e maior comprometimento no trabalho. Em concordância a isso, o psicanalista Vitto (SANTO CAOS, 2015), argumenta que pessoas que precisam esconder quem são no trabalho se engajam pouco, produzem menos, inovam menos e ficam menos tempo na empresa. Com a adoção de políticas inclusivas, a discriminação pode ser evitada e atrair clientes ansiosos para fazer negócios com empresas socialmente responsáveis.

Ademais, ao trabalhar com o lema de inclusão e diversidade não apenas na teoria, mas na prática também, essas empresas muito provavelmente receberão maior notoriedade no mercado entre os consumidores LGBTQIA+ e entre os que apoiam as causas LGBTQIA+.

Apesar de algumas empresas compreenderem o poder do chamado *Pink Money* - de forma que, segundo a LGBT Capital (2019), só no Brasil se movimenta 75 bilhões de dólares por ano, visto que as organizações passaram a investir no desenvolvimento de produtos e serviços para esses públicos - o fato de uma empresa dizer que é LGBTQIA+ *friendly* não significa, necessariamente, que esteja contratando

LGBTQIA+ ou possibilitando a esta parcela da população o direito ao emprego e renda (ROCHA, 2021).

Desse modo, o primeiro passo para a diversidade e a inclusão é dar oportunidade a esses indivíduos, estabelecendo uma política clara antidiscriminação. Tal ação fará com que os atuais e futuros funcionários sintam-se mais confortáveis, com capacidade, força e coragem de combater a discriminação ou o assédio, caso venham a ocorrer. Em seguida, deve-se conscientizar os colaboradores sobre a diversidade e garantir que estes tenham consciência da sua responsabilidade em respeitar e defender os direitos dos colegas LGBTQIA+. As organizações devem assegurar que não haja discriminação no recrutamento, na contratação, nas condições de trabalho, assim como ter processos de seleção voltados para públicos que sofrem discriminação, como pessoas trans. Além disso, as empresas precisam se certificar que, dentro do seu ambiente laboral, os indivíduos não façam perguntas invasivas e desinformadas. É preciso que os colaboradores e a empresa respeitem os nomes e os pronomes de pessoas transgêneros, adequando-se ao modo como o indivíduo prefere ser chamado e identificado. A disforia de gênero (sensação de incongruência entre o gênero e o sexo de uma pessoa) é muito prejudicial para a saúde mental de uma pessoa transgênero. Em contrapartida, ter a sua identidade reafirmada por outros pode ajudar a aliviar sintomas e tem um efeito muito positivo no bem-estar da pessoa, tornando a informação do seu nome, caso ainda não tenha sido modificada, relevante apenas aos setores de folha de pagamento e RH. (FERRÃO, 2020)

4 LGBTQIA+ EM CARGOS DE LIDERANÇA: UM PASSO A MAIS PARA A DIVERSIDADE E INCLUSÃO NAS ORGANIZAÇÕES

Lima (2022) apontou que companhias com pessoas LGBTQIA+ em cargos de alto escalão tem uma performance 61% maior em comparação às empresas que não possuem essa inclusão. Além disso, o estudo de Mury (2021) demonstrou que pessoas LGBTQIA+ possuem um nível mais alto de empatia e líderes empáticos são mais procurados e bem sucedidos.

A liderança tem seu conceito discutido grandemente nos dias de hoje, diversas visões de como um líder deve ser permeia texto científico. A partir disso, deve-se ter em conta que o termo Líder é bastante antigo, tendo uma de suas raízes em Maquiavel (PEREIRA *et al.*, 2021).

Apesar das divergências, diversos autores concordam que o líder influencia os demais, diante disso, Bendassolli *et al.* (2014) observa que há consenso em alguns fatores como existência da influência da liderança com os empregados; a liderança acontece em grupos; há uma premissa de interação entre ambos. Assim, a visão de um líder autoritário, que repreende aquele que todos temem, em teoria sai de cena e as mudanças no mundo e no mercado corporativo passam a priorizar indivíduos mais humano, que possuam habilidade de lidarem de modo positivo com relação à equipe, com um ambiente adequado para se trabalhar. Desse modo, o líder da era moderna deve proporcionar uma liderança humanizada, na qual este tenha empatia com a equipe, possua inteligência emocional e valorize o autoconhecimento da equipe (MAGALDI; SALIBI NETO, 2018).

Para Sartori *et al.* (2018), um líder deve possuir as seguintes competências: comunicação, comprometimento, confiança, honestidade, atitude positiva, saber delegar, criatividade, inspirar pessoas e ter sintonia com as pessoas da equipe. Assim, o líder do século XXI necessita conhecer aqueles que trabalham no mesmo ambiente que o seu, tendo que o incentivar a realizarem as mudanças desejadas e estar disposto a realizar tais mudanças, para assim tornar o ambiente laboral em um local melhor. Portanto, não havendo uma boa preparação, a liderança passa a gerar conflitos e desestimula a equipe os levando ao fracasso (PONTES, 2008).

Se sabe que muito se discute sobre as organizações, principalmente no que tange à liderança. As discussões à respeito do conceito do termo ainda são muito grandes, porém, o que se deve considerar é que, na liderança, não existe um padrão, não há uma fórmula pronta para se tornar um bom líder e não são determinadas características que tornam uma pessoa líder. Em razão disso, é preciso considerar uma liderança LGBTQIA+, pouco presente em nosso país, infelizmente, a liderança no Brasil é voltada para o público masculino hétero, e poucos LGBTQIA+ possuem a chance de demonstrar suas qualificações na liderança. Ainda que, segundo Lima

(2022), um em cada três gestores homossexuais no Brasil já não sentem medo de esconder sua orientação para os líderes. Entretanto, de acordo com Felipe (2022), apenas 8% dos funcionários em cargos de liderança são LGBTQIA+, e em cargos de presidência, somente 6% se autodeclaram LGBTQIA+.

Nesse sentido, na perspectiva de Mury (2021), líder de comunicação interna na empresa Nubank, afirma que falar sobre sua sexualidade não era nenhum problema, até ele conseguir um emprego no mundo corporativo. Mury tinha 20 anos na época e desejava aprender, se desenvolver e crescer profissionalmente, entretanto, ele sentia que não existia espaço para isso ao ser abertamente gay. Mury (2021) ainda declarou que buscou por referências LGBTQIA+ em que ele pudesse se espelhar e não encontrou nenhuma, então, a dúvida que lhe ficava era porque justamente ele levantaria essa bandeira. Ele afirma que, no fundo, não queria correr o risco de perder o emprego ou uma promoção simplesmente por ser gay, por isso, não falava sobre o assunto. Mury (2021) achava que ser mais discreto sobre esse aspecto não mudaria em nada na sua vida. Afinal, ele não tinha problemas com a sua sexualidade, só deixava isso de fora do trabalho. Diante disso, defende que “num cenário como esse, empresas que possuem a coragem de levantar a bandeira do respeito e trabalhar intencionalmente por um ambiente diverso, estão transformando o mercado corporativo – e abrindo espaço para lideranças de todos os tipos” (Mury, 2021, para.10).

Mury (2021) relata que, quando passou a ocupar o papel de líder no Nubank, percebeu que outras pessoas LGBTQIA+ o começaram a ver como um exemplo a seguir, ou seja, um espelho no qual elas podiam se enxergar. Desses indivíduos, diversos deles o procuraram tanto na empresa quanto pelas redes sociais para lhe informar que admiravam a forma como ele se posicionava e que a segurança com o qual ele falava sobre qualquer assunto deixava aparente que ser gay não o atrapalhava em nada, só acrescentava.

Assim, a representatividade desses indivíduos LGBTQIA+ nas organizações espelham os demais a não terem medo, entretanto, para que isso ocorra a empresa deve fornecer um bom ambiente organizacional, livre de preconceito e dar voz a esses indivíduos ao invés de o utilizar apenas como ferramenta de marketing.

Em continuação a essa linha, Mury (2021) evidencia que ficou bastante claro em sua carreira que a falta de lideranças com as quais ele pudesse se identificar fez com que o mesmo questionasse seu papel, suas aspirações e possibilidades de crescimento. Ele afirma que atualmente está em uma posição com o qual consegue levar o seu olhar para as várias etapas de construção de um time, garantindo que essa diversidade exista e se faça presente em resultados. “Não existe fórmula pronta para garantir esse processo, só existe o exercício constante de ouvir, aprender, testar, ouvir de novo, reaprender e crescer com isso” (Mury, 2021, p.21).

Com o exposto, percebemos que, apesar de ser muito lentamente, mudanças significativas nas empresas estão ocorrendo, essas têm valorizado cada vez mais o diferente e respeitado as pessoas pelo o que elas são verdadeiramente. Mury (2021) ainda diz que achava que, ao falar sobre sua sexualidade no trabalho, nada mudaria em sua vida, entretanto, felizmente, ele estava errado.

Exposto isso, nota-se a importância da representatividade no âmbito organizacional, no sentido da importância de se ter gestores e líderes LGBTQIA+ nas organizações, para assim demonstrar o avanço de um ambiente de trabalho, tornando-se um modelo. Além de que, líderes LGBTQIA+ auxiliam a atrair talentos e demonstram que a empresa leva a diversidade e a inclusão à sério.

5 CONCLUSÃO

Diante ao exposto, nota-se que apesar dos progressos nas últimas décadas, a promessa de igualdade e diversidade no mundo do trabalho continua não se concretizando em diversos lugares. Ficando estas apenas na teoria, quando não, permeiam no *Marketing*, no qual a diversidade e a inclusão tornam-se importantes apenas no mês do Orgulho LGBTQIA+. É em razão disso que um número significativo de colaboradores LGBTQIA+ sente medo de declarar sua orientação sexual e/ou identidade no ambiente organizacional, no qual, de acordo com a Santo Caos (2015), esse número é de 53%, tal temor se deve principalmente pelo constrangimento e pelo fato de que isso pode vir a prejudicar suas oportunidades de carreira, além do medo pela discriminação e da demissão ou dúvida sobre a capacidade profissional do indivíduo.

Portanto, quando falamos de diversidade e inclusão LGBTQIA+, as empresas não devem realizar atividades, palestras e promoções voltadas para esse público apenas em Junho, é preciso compreender que a luta dos direitos LGBTQIA+ é diária e infelizmente, ainda tem um longo caminho a percorrer, tendo em mente que não é apenas no mês do Orgulho LGBTQIA+ que as portas da empresa se abrem para contratar esses indivíduos, tais ações não devem jamais estar voltadas para a visualização, no que tange ao marketing, precisam tornar-se uma empresa inclusiva e diversa, não apenas no mês do Orgulho LGBTQIA+.

Ainda hoje existem diversas barreiras e desafios a serem quebrados em todas as áreas, mas principalmente nas organizações, sejam estas quais forem, privadas ou públicas. Assim, se de um lado temos empresas que recentemente começaram a dar os primeiros passos para realizar ações significativas à comunidade LGBTQIA+, por outro, existem indivíduos que continuam se preocupando em revelar sua sexualidade no trabalho e enfrentar as possíveis consequências negativas desse âmbito. Ademais, torna-se assunto de grande importância que, além de abraçar as causas das diferenças, as empresas revejam o seu quadro de gestores e passem a considerar uma liderança LGBTQIA+ que represente o movimento e tenha um posicionamento ativo.

Desse modo, torna-se de suma importância que as empresas compreendam a importância de um líder inclusivo e o quão importante é ter a representatividade dentro de tal ambiente, sendo preciso dar liberdade ao indivíduo, para se expressar e realizar atividades relacionada à diversidade e à inclusão LGBTQIA+ no ambiente laboral. Assim, como mencionado, as empresas devem iniciar a diversidade e inclusão em todos os meses, partido da contratação e se pendurando por toda a organização, desde os colegas aos seniores, buscando acabar com estereótipos e as brincadeiras de mal gosto, conscientizando a todos sobre a importância de respeitar o outro, principalmente em caso de indivíduos transgêneros, ao chama-los pelo nome social e pelo pronome no qual se identificam, esses indivíduos se sentem acolhidos pelo grupo.

Além dos lucros econômicos, uma liderança LGBTQIA+ oferece um ambiente livre de preconceito, no qual, tal ação não se torna importante apenas para os profissionais, mas para as empresas também.

Assim, tornou-se possível compreender que a liderança é um papel fundamental nas organizações, pois o modo como os líderes agem influencia os demais, dando bons ou maus resultados a empresa. Portanto, apesar das inúmeras mudanças já ocorridas no comportamento de um líder, ainda há muito a se pensar e discutir, principalmente quando falamos de liderança LGBTQIA+, onde, tal área é majoritariamente de homens héteros, torna-se imprescindível que novas discussões, eventos e textos sobre tal temática sejam levantadas e que as lutas no ambiente laboral continue, mas principalmente, que a comunidade LGBTQIA+ não esteja sozinha, que possam ter as organizações do seu lado.

REFERÊNCIAS

ANTRA. **Antra representa o Brasil em audiência na CIDH sobre a situação das pessoas LGBTI** s.d. Disponível em: <https://antrabrasil.org/2019/11/21/antra-representa-o-brasil-em-audiencia-na-cidh/>. Acesso em: 1 jul. 2022.

BENDASSOLLI, P. F. *et al.* Liderança nas organizações. In: ZANELLI, J. C. *et al.*, (org.). **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014. p. 413-449.

BORGES, R. **Pelo 12º ano consecutivo, Brasil é o país que mais assassina transexuais**. 2020. Disponível em: <https://www.metropoles.com/brasil/pelo-12o-ano-consecutivo-brasil-e-o-pais-que-mais-assassina-transexuais>. Acesso em: 30 Jun. 2022.

CARVALHO, K. **Chanacomchana: Conheça a história do Stonewall brasileiro**. 2019. Disponível em: <https://observatoriog.bol.uol.com.br/noticias/cultura/chanacomchana-conheca-a-historia-do-stonewall-brasileiro>. Acesso em: 1 jul. 2022.

COSTA, F. F. A; NETO J. P. As organizações e o público LGBT: perspectivas de atuação para o profissional de relações públicas. **REVISTA INTERNACIONAL DE RELACIONES PÚBLICAS**, [s. l.], v. 5, n. 9, p. 131-152, 2015. Disponível em: <http://revistarelacionespublicas.uma.es/index.php/revrrpp/article/view/313>. Acesso em: 1 jul. 2022.

FÁBIO, A. D. **A trajetória e as conquistas do movimento LGBTI brasileiro.** 2020. Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/explicado/2017/06/17/A-trajet%C3%B3ria-e-as-conquistas-do-movimento-LGBT-brasileiro>. Acesso em: 5 jul. 2022.

FACCHINI, Regina. **Sopa de Letrinhas?:** Movimento homossexual e produção de identidades coletivas nos anos 90. Rio de Janeiro: Garamond, 2006.

FERRÃO, T. **Orgulho LGBT: Diversidade e inclusão no local de trabalho.** 2020. Disponível em: <https://pixmidia.com.br/orgulho-lgbt-diversidade-inclusao/>. Acesso em: 5 jul. 2022.

FILIPPE, M. Apenas 8% das lideranças de empresas são LGBTI+, aponta estudo. **Exame.** 2022. Disponível em: <https://exame.com/esg/apenas-8-das-liderancas-de-empresas-sao-lgbti-aponta-estudo/>. Acesso em: 1 jul. 2022.

FLEURY, Maria Tereza Leme. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 40, n. 3, p. 18-25, 2000. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/YqBJ94QnWgPFBRcD7FJHnQj/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 1 jul. 2022.

GOMES, Nilma Lino. Desigualdades e diversidade na educação. **Educ. Soc**, Campinas, v. 33, n. 120, p. 687-693, 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/es/a/sZMWK9Q7ZFGnVpV55X85WZD/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 1 jul. 2022.

LGBT CAPITAL. **Estatísticas Do Mercado LGBT.** 2019. Disponível em: <http://www.lgbt-capital.com/>. Acesso em: 5 jul. 2022.

LIMA, L. Dia do Orgulho LGBTQIA+: apesar do preconceito, profissionais avançam em cargos de liderança. **Exame.** 2022. Disponível em: <https://exame.com/carreira/dia-do-orgulho-lgbtqia-apesar-do-preconceito-profissionais-avancam-em-cargos-de-lideranca/>. Acesso em: 1 jul. 2022.

MAGALDI, S.; SALIBI NETO, J. **Gestão do amanhã:** tudo o que você precisa saber sobre gestão, inovação e liderança para vencer a 4ª revolução industrial. São Paulo: Editora Gente, 2018.

MURY, R. **A importância da liderança LGBTQIA+ nas empresas.** 2021. Disponível em: <https://blog.nubank.com.br/a-importancia-da-lideranca-lgbtqai-nas-empresas/>. Acesso em: 1 jul. 2022.

MACRAE, Edward. Os respeitáveis militantes e as bichas loucas. *In:* COLLING, Leandro (org.). **Stonewall 40 + o que no Brasil?**. Salvador: Edufba, 2011.

Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/2260/5/stonewal-40-cult9-RI.pdf>. Acesso em: 1 jul. 2022.

OKITA, Hiro. **Homossexualidade**: da opressão à libertação. São Paulo: Sundermann, 2007. Disponível em: <https://documentosrevelados.com.br/wp-content/uploads/2020/02/homossexualidade-da-opressao-a-libertacao.pdf>. Acesso em: 1 jul. 2022.

PEREIRA, Gracilene de Oliveira *et al.* Uma visão Geral sobre liderança: Conceitos, evolução das teorias e liderança 4.0. **ENCICLOPÉDIA BIOSFERA**, Jandaia, v. 18, n. 37, p. 517, 2021. Disponível em: <https://www.conhecer.org.br/enciclop/2021C/uma%20visao.pdf>. Acesso em: 4 jul. 2022.

PONTES, C. M. **O NOVO PAPEL DA LIDERANÇA NAS ORGANIZAÇÕES**. Orientador: Ms. Carlos Alberto de Oliveira Leitão. 2008. 60 f. Monografia (Especialista em Administração Judiciária) - Universidade Estadual Vale do Acaraú, Fortaleza, 2008. Disponível em: <https://esmec.tjce.jus.br/wp-content/uploads/2014/12/C%C3%A9lia-Maria-Pontes.pdf>. Acesso em: 4 jul. 2022.

ROCHA, L. **Por que contratar profissionais LGBT+ ainda é um ato revolucionário**. 2021. Disponível em: <https://vocerh.abril.com.br/diversidade/por-que-contratar-profissionais-lgbt-ainda-e-um-ato-revolucionario/>. Acesso em: 3 jul. 2022.

SANTO CAOS. **Demitindo Preconceitos**: Por que as empresas precisam sair do armário. 2015. Disponível em: <https://ac-landing-pages-user-uploads-production.s3.amazonaws.com/0000061489/c6a8e4cc-8591-4e08-a0a4-8e17c2f95685.pdf>. Acesso em: 1 jul. 2022.

SANTOS, L. **Como é a inclusão de pessoas LGBTQI+ no ambiente de trabalho?**. 2020. Disponível em: <https://folhadirigida.com.br/mais/noticias/especiais/inclusao-lgbtqi-ambiente-trabalho>. Acesso em: 1 jul. 2022.

SANTOS, L. F. S. **História do Movimento Lgbt Brasileiro**: Interpretações Sobre As Dinâmicas Da Interação Entre O Movimento Social E O Estado. Orientadora: Dra. Júlia Moretto Amâncio. 2018. 106 f. Monografia (Bacharel em Administração Pública) - Universidade Federal de Lavras, Lavras-MG, 2018. Disponível em: http://177.105.2.222/bitstream/1/39422/1/TCC__Hist%C3%B3ria%20do%20movimento%20LGBT%20brasileiro%3B%20interpreta%C3%A7%C3%B5es%20sobre%20a%20din%C3%A2mica%20pol%C3%ADtica%20da%20rela%C3%A7%C3%A3o%20entre%20o%20movimento%20social%20e%20o%20estado.pdf. Acesso em: 1 jul. 2022.

SARTORI, Gisele *et al.* Liderança em tempos de indústria 4.0: novos papéis para um novo perfil?. **XVIII Mostra de Iniciação Científica, Pós- Graduação, Pesquisa e Extensão**, Caxias do Sul, 2018. Disponível em:



https://www.researchgate.net/publication/331060445_Lideranca_em_tempos_de_Industria_40_Novos_papeis_para_um_novo_perfil. Acesso em: 5 jul. 2022.