



## Diversidade de Gênero no Mercado de Trabalho

*João Victor Diógenes Dantas<sup>1</sup>; Antoniel dos Santos Gomes Filho<sup>2</sup>*

**Resumo:** A temática da diversidade tornou-se constantemente debatida, principalmente em um país como o Brasil, que é conhecido por sua riqueza cultural. Assim, os processos de gestão da diversidade por meio da organização das pessoas no âmbito organizacional busca meios para integração e inclusão social, inclusive no que tange as questões do gênero. A busca pela igualdade e o combate das desigualdades de gênero e orientação sexual é parte da história do Brasil. O presente estudo objetiva apresentar a partir de uma pesquisa bibliográfica os principais desafios enfrentados pelas pessoas LGBTs no mercado de trabalho. Metodologicamente a pesquisa possui uma abordagem qualitativa, sendo classificada como exploratória e de tipo bibliográfica, onde foram utilizados livros e artigos que tratassem do tema diversidade nas organizações. Pode-se considerar que as recentes tendências empresariais da globalização e o aumento da diversidade étnica e de gênero estão voltando a atenção dos gerentes para a gestão das diferenças culturais. A literatura de gestão sugeriu que as organizações deveriam valorizar a diversidade para aumentar a eficácia organizacional.

**Palavras-Chave:** Administração. Gestão da Diversidade. Mercado de Trabalho.

## Gender Diversity in the Labor Market

**Abstract:** The theme of diversity has been constantly debated, especially in a country like Brazil, which is known for its cultural richness. Thus, the diversity management processes through the organization of people in the organizational scope seeks means for integration and social inclusion, including gender issues. The search for equality and the fight against gender inequalities and sexual orientation is part of Brazil's history. This study aims to present from a literature search the main challenges faced by LGBT people in the labor market. Methodologically the research has a qualitative approach, being classified as exploratory and bibliographic type, where books and articles that dealt with the theme diversity in organizations were used. Recent business trends in globalization and the rise in ethnic and gender diversity can be seen as turning managers' attention to managing cultural differences. Management literature has suggested that organizations should value diversity to increase organizational effectiveness.

**Keywords:** Administration. Diversity Management. Labor market.

<sup>1</sup>Concluinte do curso de graduação em Administração pelo Centro Universitário Vale do Salgado (UniVS). E-mail: diogenesjoavictor@gmail.com

<sup>2</sup> Professor do Centro Universitário Vale do Salgado (UniVS). Coordenador do Laboratório Interdisciplinar em Estudos Organizacionais e do Trabalho (LIEOT-UniVS). Doutorando em Ciências da Educação pela *Universidad San Carlos* (USC-PY). Mestre em Educação pela Universidade Federal do Ceará (UFC). E-mail: antonielsantos@fvs.edu.br

## Introdução

Segundo Queiroz et al. (2018) a temática da diversidade tornou-se constantemente debatida, principalmente em um país como o Brasil, que é conhecido por sua riqueza cultural. Assim, os processos de gestão da diversidade por meio da organização das pessoas no âmbito organizacional busca meios para integração e inclusão social, inclusive no que tange as questões do gênero. A busca pela igualdade e o combate das desigualdades de gênero e orientação sexual é parte da história do Brasil, Nogueira (2010), Siqueira e Sampaio (2017), e Pinto (2016) em seus estudos lembram que os convívios entre gênero na sociedade estão historicamente organizadas de modo opostos (masculino/feminino), sendo hierarquizadas, o que gera problemas sociais como a exploração do trabalho, processos de dominação da figura masculina na sociedade e no trabalho. Logo, a divisão sexual no mercado de trabalho é um acontecimento histórico, pois se modifica de acordo com a cultura e os padrões socialmente construídos, sendo estes padrões questionados e modificados em especial no presente século.

Todavia, quando se observa o mercado de trabalho e se leva em consideração o gênero do/a profissional, Bertolami et al. (2018, p. 330), aponta que nas pesquisas já publicadas sobre o tema as empresárias, ou as mulheres que conseguiram chegar em altos cargos de chefia, passaram por algum tipo de discriminação velada no curso de sua trajetória profissional, assim, os autores apontam que “existem barreiras à atuação empresarial feminina, especificamente na situação do lançamento e continuidade de novas empresas.”

Em relação as pessoas Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Transgêneros (LGBTs), Rohm, Fernandes e Cabral (2012) no estudo intitulado: *desigualdade sexual e vantagem competitiva: uma análise de seus impactos nas organizações*, apontam que a criação de estratégias organizacionais que visam a diversidade nas organizações, são promotoras de vantagem competitiva. Porém, os autores ressaltam que os homossexuais estão sujeito ao preconceito, assim, “o empregado homossexual é muitas vezes tratado com discriminação, possui estereótipo negativo, estigmas sociais e muitas vezes não têm nem os mesmos direitos dos empregados heterossexuais.” (ROHM; FERNANDES; CABRAL, 2012, p. 4). Desse modo, a homofobia no meio empresarial na atualidade pode ser interpretada e vista por muitos como desvantagem competitiva.

Vive-se em um país onde há o preconceito social e nas organizações empresariais com relação ao gênero e orientação sexual. Tal questão é bastante preocupante, uma vez que as organizações podem não levar em consideração as habilidades e competências de uma pessoa no momento da contratação, ou durante o desenvolvimento das atividades laborais. Se observa diariamente em manchetes de jornais<sup>3</sup> de grande circulação notícias que tratam sobre a demissão, e relatos de preconceito por conta da orientação sexual e do gênero. Diante do contexto explanado, tem-se a seguinte pergunta de investigação: Quais os principais desafios enfrentados por pessoas LGBT no mercado de trabalho?

O presente estudo objetiva apresentar a partir de uma pesquisa bibliográfica os principais desafios enfrentados pelas pessoas LGBTs no mercado de trabalho. Metodologicamente a pesquisa possui uma abordagem qualitativa, sendo classificada como exploratória e de tipo bibliográfica, onde foram utilizados livros e artigos que tratassem do tema diversidade nas organizações (GAMSON, 2006; GIL, 2009; FLICK, 2009, 2009a; MARCONI; LAKATOS, 2017). Sobre os aspectos metodológicos vale ressaltar que a abordagem qualitativa “foram de suma importância para dar voz àqueles/as que estão em situação de desigualdade social, sendo um meio efetivo para apresentar as vivências e experiências das mulheres e LGBT na sociedade ocidental a partir da segunda metade do século XX.” (GOMES FILHO, 2017).

O estudo apresenta sua relevância uma vez que, como visto na literatura específica sobre o tema, bem como em dados hemerográficos, há um número expressivo de casos de discriminação e preconceito, em especial com as populações LGBT, sendo a homofobia um problema social e organizacional. Assim, através de estudos pode-se proporcionar uma ampliação dos debates sobre as questões de gênero e orientação sexual nas organizações, mostrando a comunidade acadêmica e empresarial que há muitas barreiras a serem quebradas para que se promova um mercado de trabalho igualitário e livre de preconceito e discriminação.

---

<sup>3</sup> Sobre o assunto ver as seguintes manchetes online:

- <https://www.terra.com.br/noticias/brasil/demitidos-por-serem-gays-o-nada-facil-mercado-de-trabalho-para-lgbts,220a094b8b5532e5cbd90ac99e8e3877mqbwRCRD.html>
- <https://emails.estadao.com.br/noticias/comportamento,gerente-gay-e-demitido-de-banco-apos-postar-video-com-noivo-no-facebook,70001729257>
- <https://www.uol.com.br/universa/noticias/redacao/2019/07/11/empresa-e-condenada-a-indenizar-ex-funcionario-demitido-por-ser-gay.htm>
- <http://g1.globo.com/sp/santos-regiao/noticia/2014/04/fui-forcado-assinar-diz-ex-boxeador-demitido-apos-revelar-ser-gay.html>
- <http://noticias.terra.com.br/brasil/direitos-homossexuais>

## **Desenvolvimento**

### **Gestão da Diversidade**

De acordo com Oliveira e Rodriguez (2004) as discursões sobre diversidade nas organizações começaram a ser abordadas no final de 1960, nos Estados Unidos. Em um cenário de forte discriminação racial, através da norma federal “*Affirmative Action*”, estabeleceu que as organizações que possuíssem relações ou ganhavam fundos do governo necessitariam ter uma diversidade em seu corpo de funcionários.

Oliveira e Rodriguez (2004) ressaltam que a década de 1980 teve uma visão mais legalista, enquanto que os anos 1990 podem ser considerados um marco para a gerenciamento da diversidade, uma vez que a diversidade começou a ser vista como um valor estratégico para as organizações, sendo considerado como fator de avaliação em diversas premiações. Cox (1993 apud OLIVEIRA; RODRIGUES, 2004, p. 3836) aponta que “à administração da diversidade cultural significa planejar e executar sistemas e práticas organizacionais de gerenciamento de pessoas de modo a maximizar as vantagens potenciais da diversidade e minimizar suas desvantagens”.

Hoje, nas empresas a Gestão da Diversidade aumentou significativamente nos últimos tempos, fazendo-se representação da heterogeneidade atual para a sociedade. Colaboradores com diferenças de cor, opção sexual, religião e etc, trabalhando juntos, formam um cenário atual em muitas empresas, o que acarreta desafios no meio organizacional (CAVAGNOLLI E BOHM, 2014).

A gestão da diversidade tem além de uma responsabilidade global e social, procedimentos para a competitividade empresarial. Mecchi e Cassiano (2017) apontam que o aperfeiçoamento e o pacto social do mesmo modo são tidos como condições para chegar ao êxito da empresa. As organizações que apostam nos projetos da diversidade mostraram um desempenho melhor do que as que não gerenciam sua diversidade. O argumento mais importante é que as empresas preocupadas em melhorar a diversidade conseguem montar um grupo de profissionais com experiências diversificadas de vida, que engrandecem e alavancam a produção empresarial (MECCHI; CASSIANO, 2007).

A diversidade se determina no interior de muitas organizações, como fator global. O qual encoraja padrões de gestão que especialmente valorizavam uma geração empresarial semelhante. No entanto, a elevação e movimentação geográfica das instituições, o qual esclarece em rumos essa elevação da diversidade demográfica na parte interna das instituições, passou a solicitar ainda mais versatilidade para lidar com as desigualdades presente nas organizações (PEREIRA; HANASHIRO, 2010).

A heterogeneidade da ação do trabalho vem se apresentando internamente nas organizações tornando uma temática de importância alta para as circunstâncias das instituições atuais. O corpo social está mais diversificado, e isso não é uma forma restrita, mas sim um evento global e inflexível. Agora as respostas desses acontecimentos apresentam-se dentro das instituições, pois elas são compostas por integrantes que formam o grupo da sociedade de forma geral (PEREIRA; HANASHIRO, 2010)

Apesar de existir a discussão do tema que é a 'orientação sexual', a parte da sociedade que é formado por Lésbicas, *gays*, Lésbicas bissexuais, travestis, transexuais e transgêneros (LGBTTT) tem se tornado o centro de uma grande ausência de tolerância e aceitação por parte da coletividade que os envolvem no meio de trabalho, que se evidencia por meio de situações homofônicas (SIQUEIRA; SOARES; FELLOWS, 2010)

A gestão da diversidade nas instituições atuais se transformou uma ferramenta de valor alto para a sociedade. No entanto, nas instituições, a gestão da diversidade tem se transformado primordialmente, porque além de agrupar valor no compromisso da sociedade, a diversidade se impõe como uma forma estratégica fundamentais das empresas, diante do campo econômico atual que está muito competitivo. (MYERS, 2003)

O direito de cidadão pode ser mais entendido se aceita no aspecto no duplo encontro entre os direitos cívicos e civis. Na proporção que falam a respeito diretamente as aquisições que melhoram os direitos de cidadania, os direitos cívicos expedem um senso universalizante dos direitos do indivíduo, de uma população e da própria humanidade (LEMOS; SALVATORI, 2019)

Conforme os trabalhos de Martinez (2013) e Pazeto et al. (2015) perante de um público heterogêneo é normal aparecerem muitas dificuldades, por tanto as empresas obrigatoriamente precisam saber enfrentar estas, competindo ao gestor procurar compreender o comportamento dos funcionários no meio de trabalho e agir com e equilíbrio emocional e inteligência para

solucionar esses empasses, evitando que estes provoquem danos ao ambiente de trabalho, afetando o desempenho das funcionários e de forma conseqüente o da organização.

Para Rodriguez Oliveira, (2004) as instituições que não atribuírem a promover a chamada diversidade estará em desvantagem se comparar com os outros concorrentes, uma vez que o meio moderno apresenta grandes demandas por produção alta, compromisso social e inovação, sendo que estas ações estão frequentemente ligadas com a inclusão de diversos grupos sociais.

A introdução de assalariados diversificados no meio de trabalho como desempenho social das organizações é uma atuação que passara um grande caminho até conscientizar as instituições a se comoverem com relação a sua responsabilidade social de ofertar oportunidades às pessoas (HERCULANO; DA SILVA; ALMEIDA, 2004)

Assim, quando a incorporação é realizada da forma certa, capacitando os funcionários e o meio para aceitar recebendo esses indivíduos, as instituições elevam a sua capacidade competitiva, uma vez que incluirá criatividade, inovação e produtividade mais elevada, tendo reflexo de forma positiva tanto na imagem, como no valor da empresarial da referida instituição (HERCULANO; DA SILVA; ALMEIDA, 2004)

Dirigentes ainda necessitam se cientificar do valor deste processo para a empresa por meio da gestão da diversidade, elaborando formas que possam colaborar ainda mais para a fundamentada incorporação social das pessoas que pertencem aos grupos conhecidos como inferiores no ponto de vista institucional (MYERS, 2003).

Meys (2003) complementa ainda que assim as instituições vão estar proporcionando um meio liberto de preconceito e discriminação, uma vez que a gestão da diversidade faz parte do princípio de mover-se por uma igualdade entre os diversos grupos sociais e conseqüentemente os indivíduos.

Segundo Tomei (1984) A conclusão de responsabilidade social foi constantemente discutida, e alternadamente aprovado e recusado, na década de 60. Uma Alteração clássica sobre consciência social determina o objeto como o dever do administrador de aderir políticas, utilizar decisões e associar linhas de processos desejáveis de acordo com os princípios moral da sociedade.

## Diversidade Sexual nas Organizações

São diversificadas as políticas e métodos tomados para acolher a pessoas com alguma deficiência, por exemplo, assim como existe também um potencial a preocupação com as diferenças raciais e de gêneros. No entanto, as associações voltadas para homossexuais são incomuns, e mesmo quando existe na organização alguma, geralmente não se passa da teoria. A diversidade sexual como forma de diferença ainda é, em todo caso relevante das empresas, faltosa nos debates sobre gestão da diversidade (SIQUEIRA, VINÍCIUS 2016).

Na condição de gays e lésbicas, o que tem de maior importância que as ações afirmativas e a vivência de uma legislação antidiscriminatória no meio das organizações, é a implantação de uma geração organizacional cordial para homossexuais, uma vez que políticas de diversidade não asseguram que o preconceito não ocorra no dia a dia de uma organização. É preciso que a orientação homossexual não seja excluída nas condições da diversidade, contando com a prerrogativa do respeito. (SIQUEIRA; FELLOWS, 2010).

Para Siqueira et al., (2009) a diversidade e a individualidade gay nas empresas, estudam a diversidade sexual nas empresas e os obstáculos na realização de direções identitárias de enfrentamento à discriminação dentro das mesmas. Autores deixam claro que os resultados da diversidade cultural dentro das empresas, que envolve a diversidade sexual, são muitos sérios e que sua compreensão deve ser feita em primeiro lugar. As organizações necessitariam compartilhar a ideia de que os indivíduos são a parte de maior importância de seu regimento. A partir dessa ideia, realizar a promoção de uma abordagem igualitária e conveniente de todos os integrantes, devendo ser uma ideia inicial.

Fleury (2000) afirma que o controle da diversidade foi uma resposta das instituições perante a variação no seu constante aumento da força de trabalho e às prioridades de competitividade e que gerenciar a diversidade em meio institucional tem o significado agregar valor à organização.

No entanto Martins e Richarte, (2013), introduz uma ideia de que apenas aumentar a diversidade dos grupos de trabalho, dando maior importância aos conceitos mais elevados da diversidade, não precisamente é uma boa técnica organizacional.

É interessante definir a diversidade em tipos, porque cada classificação está interligada uma com a outra, de modo que contrário aos benefícios apresentados das equipes, e que entre

estas está a diversidade sexual que ao serem admitidos nas organizações ainda se deparam com grandes obstáculos (MECCHI; CASSIANO, 2007)

Barta, Kleiner e Neumann (2012) verificaram o desempenho de 180 instituições que executavam a prática de políticas de diversidade na composição de suas equipes de executivos – em composições de gênero e nacionalidade – no tempo de 2008 a 2010, e chegaram a conclusão que instituições as quais quadros de funcionários tinham uma forma mais elevada da diversidade entre essas a sexual obtiveram benefícios financeiros mais elevados. Essas empresas conquistaram, em torno, um resultado sobre o capital líquido 53% mais alto que as demais.

Que a diversidade num limite elevado, ou seja, aquela de modo direto ligada à maneira de executar as tarefas, interferem de modo positivo nos resultados dos grupos de trabalhos, tanto em qualidade quanto em valores. Por isso, ao comprovar que a diversidade em número alto está relacionada de maneira positiva aos resultados dos grupos de trabalho, é reiterado a importância da diversidade na formação de grupos de trabalho (SIQUEIRA; FELLOWS, 2010)

Sabe-se que valores culturais, como atitude, valores e crenças, instigam na forma como os participantes interpretam os procedimentos e regras institucionais. Por isso, o procedimento e as consequências organizacionais não serão iguais na medida em que seus assalariados forem culturalmente desiguais (MECCHI; CASSIANO, 2007).

## **LGBTs no Brasil**

O termo que era mais comumente utilizado há muito tempo atrás foi o GLS, que retratava: Gays, Lésbicas e Simpatizantes. Com o aumento da população contra o preconceito e liberdade de expressão sexual, o símbolo se alterou para GLBS: Gays, Lésbicas, Bissexuais e Simpatizantes que depois foi novamente modificada para GLBT e GLBTS logo depois com a inserção do grupo dos transgêneros (travestis, transexuais, transformistas, *crossdressers*, bonecas e *drag queens*). A sigla GLBT ou GLBTS permaneceu por um curto tempo porque o movimento lésbico atraiu muita notoriedade no meio do movimento homossexual e a sigla foi mais uma vez alterada de novo para LGBTs (PEDROSO; FERREIRA, 2011)

O Contexto da diferença sexual e de gênero no âmbito empresarial é estimulante, contudo, atual e pouco debatida nas empresas do País e nas companhias, principalmente como trata-se dos LGBTs (NETO E BICALHO; 2018)

Finalizando os anos de 1970, devido à falta de contentamento, os acontecimentos de injustiça, violência, e preconceito se elevaram, LGBTs moveram-se a se impulsionaram no Brasil, ainda no decorrer do regime militar. Começou a ser criada assim uma mobilização política a favor dos direitos de gays, lésbicas, bissexuais e transexuais, apresentando como marco de início a fundação do Jornal Lampião e a criação do grupo; Somos de Afirmação Homossexual, uma gestão de ação pelos direitos de homossexuais, no estado de São Paulo (FERREIRA, 2007).

Acredita-se que ocorre o preconceito e discriminação em variados meios da população e o comportamento dos cidadãos e do grupo de indivíduos LGBT, na maioria dos casos, vem se apresentando por meios jurídicos para combater esta forma de discriminação. (MARTINS, RICHARTE, 2013)

O debate do assunto nos centros de estudos e na mídia, no local de trabalho, no meio judiciário, nos grupos de conversas e de redes sociais. As manifestações sociais intimidam o governo no que se refere a ações afirmativas, focadas aos direitos da sociedade de Lésbicas, Gays, Bissexuais e Transexuais - LGBT. Intervenções como o de apuração do nome social, o da união homoafetivo compõem a caminho sobre a discriminação (TERRA, 2014)

Esses fundamentos atuam pressionando a elaboração e aplicação de políticas públicas focadas às pessoas LGBT. Compreende-se por políticas públicas a formulação de ações de grande importância e desejadas para transformar a realidade de um escopo social, procurando, perante outras coisas, a elevação de igualdade, igualdade social e concretização da democracia. (SARAVIA, 2006).

Martins e Richarte, (2013) as questões práticas e legais isoladas no meio empresarial as quais estão frequentemente expostas no judiciário brasileiro são a necessidade de uma organização de pesquisa apresentando o tema de diversidade no mundo trabalhista. Verificou-se que as instituições não exibem práticas relacionadas ao ponto de respeito aos servidores LGBT, apresentando baixas ações efetivas contrário a discriminação nas organizações.

No meio empresarial que trabalha o público LGBT e o que na maioria das vezes passam por situações de discriminação e preconceito por causa da homofobia. E esses obstáculos fazem

com que a grande parte das pessoas que fazem parte desses grupos sejam forçados a esconderem sua identidade sexual por medo dos prejuízos e conseqüentemente as dificuldades no acesso aos seus direitos (SIQUEIRA; SOARES; FELLOWS, 2010)

A postura organizacional valores e concepções são fatores dirigentes dos instrumentos e objetivos de gestão em métodos específicos. É consequência das estruturas dos convívios pessoais, sociais e interpessoais, observado na forma de decisões e posturas na vivência humana da organização. Conceitos são os crenças e valores difundidos pela instituição expressados em políticas que constituem diretrizes relacionadas aos processos e práticas estabelecidos pela instituição (FISCHER 2002)

Nas instituições empresariais, os indivíduos são vistos como origem de vantagem competitiva e a postura humana tem que se alinhar aos métodos da empresa. A maneira elaborada é a de performance e comprometimento. Os objetivos programados da empresa e os funcionais compõem-se, ou seja, na maneira em que são alcançados os propósitos organizacionais encerram-se as metas pessoais e profissionais (ALBUQUERQUE, 2002).

Os posteriores dirigentes poderão auxiliar para a inserção da desigualdade sexual e entre outras nas empresas diminuindo a discriminação e o preconceito naquelas em que o modelo heteronormativo impossibilitem e\ou limitem a admissão às pessoas LGBT a algumas áreas de trabalho na conjuntura organizacional (ALBUQUERQUE, 2002).

## **Considerações Finais**

A partir do exposto neste estudo podemos perceber que recentes tendências empresariais da globalização e o aumento da diversidade étnica e de gênero estão voltando a atenção dos gerentes para o gerenciamento das diferenças culturais. A literatura de gestão sugeriu que as organizações deveriam valorizar a diversidade para aumentar a eficácia organizacional. No entanto, o vínculo específico entre o gerenciamento da diversidade e a competitividade organizacional raramente é explicitado apesar de que gerenciar a diversidade pode criar uma vantagem competitiva dentro das empresas.

A diversidade racial e a diversidade de gênero estão associadas ao aumento da receita de vendas, mais clientes, maior participação de mercado e maiores lucros relativos, estudos comprovam que quando há igualdade e inclusão, o empreendedorismo pode ser visto como um

meio de inclusão de mulheres e outros grupos marginalizados em países, especialmente países de baixa renda, nos quais sofrem com a falta de igualdade de oportunidades e exclusão social.

Estudos de países com leis contra a discriminação com base na orientação sexual sugerem que funcionários de gays e lésbicas relatam mais incidentes de assédio e são mais propensos a relatar um tratamento injusto no mercado de trabalho do que os funcionários heterossexuais. Homens gays e lésbicas tendem a estar menos satisfeitos com seus empregos do que seus colegas heterossexuais. Verificou-se também que os gays ganham menos do que homens heterossexuais comparativamente qualificados e experientes. Para lésbicas, os padrões são ambíguos: em alguns países, eles descobriram ganhar menos do que seus colegas heterossexuais.

Apesar das leis anti-discriminação em alguns países, os funcionários do gênero feminino, gays e lésbicas enfrentam sérias barreiras no mercado de trabalho. Eles relatam mais assédio e menos felicidade no ambiente de trabalho do que empregados do gênero masculino heterossexuais, e homens gays ganham menos que homens heterossexuais comparativamente qualificados e experientes. As boas relações empregador-empregado demonstram aumentar a satisfação em ambientes empresariais de funcionários de gays e lésbicas, ou seja, quando se há respeito no meio trabalhista todos ganham. O governo pode ajudar com elaboração de campanhas promovendo o respeito e a igualdade de tratamento no local de trabalho e publicando dados anuais sobre o progresso em direção aos objetivos de igualdade.

## Referências

ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão de. A gestão estratégica de pessoas. In: FLEURY, M.T.L (Org.). **As pessoas na organização**. São Paulo: Gente, 2002.

BARTA, Thomas; KLEINER, Markus; NEUMANN, Tilo. Is there a payoff from top-team diversity. **McKinsey Quarterly**, v. 12, p. 65-66, 2012.

BASTOSC, E. M., Pinheiro, M. S., & de Lima, T. C. B. (2016). Orientação sexual e inclusão: um estudo de caso em organização varejista de Fortaleza. **Revista de Psicologia**, 7(1), 165- 180.

BERTOLAMI, M., Artes, R., Gonçalves, P. J., Hashimoto, M., & Lazzarini, S. G. (2018). Sobrevivência de Empresas Nascentes: Influência do Capital Humano, Social, Práticas Gerenciais e Gênero. **RAC-Revista de Administração Contemporânea**, 22(3), 311-335.

CAVAGNOLLI, Katiane, BOHM, Verônica; **Estratégia Empregadas na Gestão da Diversidade nas Organizações: Uma Revisão Bibliográfica**, V.1, N.1, Rio Grande do Sul, 2014.

DE OLIVEIRA, Ualison R.; RODRIGUEZ, Martius V. **Gestão da diversidade: além de responsabilidade social, uma estratégia competitiva**. In: Encontro Nac. de Eng. de Produção.24.,2004.Anais... Florianópolis: ENEGEP, nov. de 2004.

FERREIRA, R. C. (2007). **O gay no ambiente de trabalho: análise dos efeitos de ser gay nas organizações contemporâneas**. 126 f (Doctoral dissertation, Dissertação (Mestrado em Administração)–Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Ciências da Informação e da Documentação, Universidade de Brasília, Brasília).

FISCHER, André Luiz. Um resgate conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoas. **As pessoas na organização**, 2002.

FLEURY, Maria Tereza Leme. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. **Revista de Administração de Empresas**, v. 40, n. 3, p. 18-25, 2000.

FLICK, U. **Desenho da pesquisa qualitativa**. Porto Alegre: Artmed, 2009a.

FLICK, U. **Introdução à pesquisa qualitativa**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2009.

GAMSON, J. As sexualidades, a teoria queer e a pesquisa qualitativa. In: DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. **O planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens**. Porto Alegre: Artmed, 2006.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

GOMES FILHO, A. S. **Experiências educacionais e sociais de travestis no Ceará: um estudo comparado em Juazeiro do Norte e Canindé**. 2017. Dissertação (Mestrado em Educação), Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2017.

LEMOS, Else, SALVATORI, Patricia; **Comunicação, Diversidades e Organizações: Pensamento e Ação**, 1. Ed., São Paulo, 2019.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

MARTINEZ, Victor de la Paz Richarte. **Diversidade, voz e escuta nas organizações: estudos de casos em empresas brasileiras e espanholas**. 2013. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo.

MECCHI, C. L. (2007). Diversidade sexual e políticas de gestão de pessoas: um estudo exploratório em três empresas de grande porte. **ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO**, 1.

MYERS, Aaron. O valor da diversidade racial nas empresas. **Estudos afro-asiáticos**, v. 25, n. 3, p. 483-515, 2003.

NETO, Henrique, BICALHO, Renata; **Análise das Violências Simbólicas nas Histórias Oraís de Transgêneros de Juiz de Fora**, N.52, p.<48-70>, Minas Gerais, 2018.

NOGUEIRA, Cláudia Mazzei. As relações sociais de gênero no trabalho e na reprodução. **Revista Aurora**, v. 3, n. 2, 2010

OLIVEIRA, U. R. D., & RODRIGUEZ, M. V. R. Y. (2004). Gestão da diversidade: além de responsabilidade social, uma estratégia competitiva. **XXIV Encontro Nacional de Engenharia de Produção (ENEGEP)**, Florianópolis, Brasil, 3833-40.

PAZETO, J. C. P. et al. **Ferramentas estratégicas aplicadas na busca de maior eficiência na gestão da diversidade no ambiente de trabalho**. Revista Fafibe On-Line, Bebedouro-SP: ano 8, n.1, p. 391-403, 2015.

PEDROSO, Bruno Ferreira (2011). O potencial do turismo LGBT e sua implementação no Guarujá. **Revista Don**.

PEREIRA, J. B. C., & Hanashiro, D. M. M. (2007). A Gestão da Diversidade: uma Questão de Valorização ou de Dissolução das Diferenças. **Anais do Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**.

Pereira, J. B. C., & Hanashiro, D. M. M. (2010). **Revista de Administração Contemporânea**, 14(4), 670-683.

PINTO, Giselle. Situação das mulheres negras no mercado de trabalho: uma análise dos indicadores sociais. **Anais**, p. 1-16, 2016.

QUEIROZ, C. S. R., dos Santos, G. S., de Jesus, L., Soares, S., da Silva Ossuna, V., & Pereira, M. S. (2018). ANÁLISE DA LITERATURA DA BASE DE PERIÓDICOS SPELL SOBRE A TEMÁTICA GESTÃO DA DIVERSIDADE. **Revista Estudos e Pesquisas em Administração**, 2(2), 15-31.

ROHM, R. H. D., CABRAL, A., & FERNANDES, F. (2012). Diversidade sexual e vantagem competitiva: uma análise de seus impactos nas organizações.

SARAVIA, Enrique. Introdução à teoria da política pública. **Políticas públicas**, v. 1, p. 21-42, 2006.

SIQUEIRA, D. P., & Samparo, A. J. F. (2017). Os direitos da mulher no mercado de trabalho: da discriminação de gênero à luta pela igualdade. **Revista Direito em Debate**, 26(48), 287.

SIQUEIRA, M. V. S., Saraiva, L. A. S., de Pádua Carrieri, A., de Lima, H. K. B., & de Abreu Andrade, A. J. (2009). Homofobia e violência moral no trabalho no Distrito Federal. **Organizações & Sociedade**, 16(50).

SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares; ZAULI-FELLOWS, Amanda. Diversidade e identidade gay nas organizações. **GESTÃO. Org-Revista Eletrônica de Gestão Organizacional**, 2010.

TOMEI, A. Patrícia; **Responsabilidade Social de Empresas: Análise Qualitativa da Opinião do Empresariado Nacional**, Rio de Janeiro, Out/Dez, 1984.



**Como citar este artigo (Formato ABNT):**

DANTAS, João Victor Diógenes; GOMES FILHO, Antoniel dos Santos. Diversidade de Gênero no Mercado de Trabalho. **Id on Line Rev.Mult. Psic.**, Dezembro/2019, vol.13, n.48, p. 26-39. ISSN: 1981-1179.

Recebido: 01/12/2019

Aceito: 06/12/2019