

# BRASIL





# CAPÍTULO BRASIL

*Análise e Redação: Keyllen Nieto e Jaqueline Santos*  
*Integra Diversidade*  
*Processamento de dados: Marcelo Perilo*

O Brasil foi pioneiro no continente americano, e um dos primeiros países no mundo, a descriminalizar as relações homossexuais no ano de 1830. Quando o país ainda era um império, proclamou-se o Código Penal do Império, no qual a chamada “sodomia” passou a não ser mais crime perante a lei.

Demorou mais de 150 anos para, em 1985, dar-se mais um passo em direção à conquista de direitos e proteções básicas às pessoas LGBTQIA+, quando o Conselho Federal de Medicina (CFM) retira o termo “homossexualismo” da sua lista de doenças, e passa a reconhecê-la como homossexualidade. Este passo é, mais uma vez, dado no Brasil antes mesmo de instâncias internacionais como a Organização Mundial da Saúde (OMS) e do Código Internacional de Doenças (CID), que a retiraram em 1990 e 1992 respectivamente. Porém, a medida foi tomada pelo CRM mais de uma década após a Associação Psiquiátrica Americana (APA), publicada em 1973.

Na década seguinte, no ano de 1997, O CFM publicou a resolução na qual reconhece e regula as cirurgias de transgenitalização, também chamadas de readequação genital ou redesignação sexual, cuja medida foi atualizada em 2010.

Merece destaque importante a Lei Maria da Penha, aprovada em 2006, que, nos seus artigos 2 e 5, reconhece as uniões homoafetivas entre mulheres e garante a mesma proteção para as mulheres vítimas de violência doméstica praticada pelas companheiras. Mais recentemente, algumas decisões judiciais vêm estendendo as proteções contra a violência doméstica para mulheres trans e travestis.

Desde 2008, o Sistema Único de Saúde (SUS) cobre a cirurgia de transgenitalização para mulheres trans e desde 2010 para homens trans. Também em 2010, o Supremo Tribunal de Justiça (STJ) garante o direito de casais homossexuais à adoção - reconhecido pelo STF em 2015 -, enquanto que, em 2011, o STF emitiu julgamento que obriga a todos os cartórios a realizar as uniões estáveis e em 2013, a realização de casamentos civis entre pessoas do mesmo gênero; outorgando, assim, direitos como pensão e comunhão de bens.

Diversos outros avanços pontuais e fragmentados foram alcançados pela população LGBTQIA+ na última década, mas foi a partir de 2018 que marcos fundamentais como o direito à mudança de nome e gênero no registro civil para pessoas trans sem necessidade de intervenção cirúrgica nem decisão judicial foram sucessivamente garantidos pelo STF. Da mesma maneira, o STF equiparou a homofobia e transfobia ao crime de racismo em 2019 até que uma lei específica seja aprovada pelo Congresso Nacional.

## O CENÁRIO ATUAL, INTERSECÇÕES E DIVERSIDADE

Como é possível ver, muitos dos avanços conquistados nas últimas duas décadas foram produto de decisões judiciais dos tribunais, e não fruto de leis aprovadas pelo congresso que garantam uma maior solidez a tais avanços. Mesmo assim,, pode-se afirmar que as pessoas LGBTQIA+ têm conseguido vitórias importantes que impactam positivamente no acesso a direitos básicos. Contudo, devemos ser realistas perante o cenário de preconceitos, discriminações e violências contra pessoas LGBTQIA+, cuja maior visibilidade nos meios de comunicação contribuiu para a implementação de algumas mudanças positivas nas políticas públicas em anos passados. Porém, estes avanços nas políticas e estratégia só se viram refletidos no setor privado em anos mais recentes. Num cenário como o atual, em que populações sub representadas nos espaços de poder - como no mundo acadêmico, da política e das empresas - veem os direitos conquistados sendo ameaçados, e sua segurança pessoal sendo cada vez mais vulnerada, agir com determinação é dever de todes. A produção de conhecimento, dados e de publicações abertas e gratuitas como a presente são essenciais para a conscientização das pessoas e organizações, para a elaboração de estratégias adequadas em todos os âmbitos, e especificamente, como nesta ocasião, nas empresas de todos os setores e tamanhos.

Devemos ressaltar o esforço realizado para incluir a maior quantidade de pessoas nesta pesquisa, que foi lançada em meados de maio e encerrada um mês depois, em meados de junho de 2020, no pico da primeira onda da pandemia de COVID-19. Tal acontecimento representou, e ainda representa, um golpe emocional, psicológico e econômico de proporções globais e históricas, com impactos ainda em desenvolvimento. O Brasil rapidamente tornou-se o segundo país em número de contágios e mortes diárias causadas pelo vírus e, ainda hoje, ocupa um triste lugar de destaque no topo desse ranking. As enormes incertezas sobre o futuro, as demissões em efeito dominó, a drástica diminuição da renda da esmagadora maioria das pessoas no país, a resposta lenta e desarticulada das autoridades públicas, assim como os impactos psicológicos causados por este conjunto de fatores são o pano de fundo em que se desenvolve a presente pesquisa.

De igual maneira, é impossível ignorar que os impactos acima mencionados afetam com maior intensidade aquelas pessoas pertencentes a grupos mais vulneráveis, dentre as quais as LGBTQIA+, mas não só. Seguindo a tendência mundial, os dados de violência de gênero, com especial ênfase na violência doméstica, intrafamiliar e o feminicídio vêm mostrando um aumento estarrecedor no Brasil inteiro durante o período de isolamento social, conforme relatado pelo Disque 180 do Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, que viu os registros aumentarem 37,58% só em abril de 2020, quando comparados ao mesmo mês de 2019. Se os



PH: Kyle Hinkson | [www.unsplash.com](http://www.unsplash.com)

Índices de todo tipo de violências contra a mulher já mostravam patamares preocupantes antes da pandemia da COVID-19, o confinamento forçado no espaço doméstico implicou no aumento da exposição e convívio com os principais agressores: companheiros e esposos das mulheres, sejam estas cisgêneras ou transgêneras. Como forma de enfrentar este cenário, foi sancionada a lei 14.022/20, que dispõe de medidas protetivas frente a violência doméstica e familiar, tornando essenciais os serviços relacionados ao combate e prevenção das violências contra mulheres, crianças, pessoas idosas e com deficiência (PCDs), sendo possível denunciar por meio eletrônico ou pelo telefone e acionar os serviços de proteção. A esta medida somam-se numerosas campanhas, aplicativos e programas de denúncia lançados por empresas de grande porte, e que ainda precisam ser avaliados no seu desempenho e efetividade.

Por outra parte, temos as populações indígenas sob intensos ataques por invasores das suas terras, cercadas pelas queimadas históricas na Amazônia e no Pantanal, objeto de intensas campanhas de conversão às mais diversas denominações cristãs e com instituições públicas de proteção esvaziadas ou desmontadas, e que somaram o enfrentamento à COVID-19 em condições de desamparo e descaso. As consequências ainda estão por ser compreendidas na sua totalidade, mas já podemos dizer que, se não trouxermos atenção e ação para a necessária proteção destas comunidades, o 0.45% que representam no total da população do país, será um número dramaticamente menor. Como veremos na análise demográfica da pesquisa, este não é um dado irrelevante para o tema que nos ocupa aqui.

Da mesma maneira, as populações afrobrasileiras, suas pautas e as formas de racismo estrutural e institucional tornaram-se foco importante não só como vítimas proporcionalmente mais numerosas da pandemia, mas também como resultado de anos de mobilização político-social autogestionada. Na esteira desse processo, o impacto global causado pelo movimento Black Lives Matter e os protestos contra o racismo e a violência policial desencadeados pelo assassinato do George Floyd a inícios de junho de 2020, alavancaram o protagonismo das discussões sobre racismo também no Brasil.

Ações afirmativas, um renovado foco no impacto dos vieses inconscientes e processos de recrutamento, seleção e retenção de talentos negros foram adotados ou reforçados em muitas empresas de destaque nacional, não sem gerar polêmicas entre pessoas e setores incomodados com tais avanços. Ao mesmo tempo, as interseccionalidades dentro da população preta e parda também vêm ganhando espaço, visibilizando as especificidades das pautas das mulheres, de jovens e de LGBTQIA+ negras.

E é justamente este último aspecto, o das interseccionalidades, que faz com que a presente pesquisa tenha um valor e uma utilidade ainda mais acentuada, já que é lugar comum colocar as vivências e necessidades das pessoas LGBTQIA+ num mesmo pacote e com um mesmo tipo de linguagem, especialmente quando nos referimos ao âmbito empresarial. Lésbicas, gays, bissexuais, transgêneras, queer/cuir, intersex, assexuais e tantas outras orientações sexuais e identidades de gênero que se encontram - ou se encontraram no último ano - em situação de emprego são analisadas sob as lentes de gênero, raça e etnia, deficiências, classe social, escolaridade e idade. Desta maneira, buscamos respeitar e tentar plasmar parte da complexidade e diversidade desta população.

Nossa intenção, como coletivo de consultorias localizadas em diferentes países da região - Argentina, Brasil, Colômbia, México e Uruguai -, que compartilham um olhar de produção de

conhecimentos e metodologias próprias e que dialoguem com as realidades latino americanas, é o de colocar em evidência e valorizar as especificidades e a pluralidade das vivências LGBTQIA+ num contexto específico, como as empresas e organizações, mas sem ignorar os contextos sócio-culturais que marcam as vivências para além da orientação sexual e a identidade de gênero. Esperamos que este esforço coletivo, que no Brasil contou com o apoio da TransEmpregos, do Diálogos Entre Nós e da Aliança Nacional LGBTI+, some efetivamente às mudanças necessárias para consolidar as conquistas alcançadas e caminhar em direção às transformações efetivas para o acolhimento e ambientes saudáveis para as pessoas LGBTQIA+ nos lugares de trabalho. É importante destacar que esta Pesquisa Latino Americana sobre Diversidade Sexual, Assédio, Violência e Discriminação no Âmbito Laboral vem se somar a estudos e publicações anteriores que trazem dados importantes para compor um diagnóstico mais completo e acurado, alguns dos quais serão oportunamente citados no decorrer da análise a seguir.

## CARACTERÍSTICAS GERAIS DAS PESSOAS RESPONDENTES NO BRASIL

O número de pessoas que responderam a pesquisa no Brasil foi de 291, o que corresponde a 18,37% do total. Quando exploramos as identidades deste grupo, percebemos que a adesão no país contemplou um grupo com perfis diversificados se considerarmos identidade de gênero, orientação sexual, geração, origem étnico-racial e classe social. Traduzindo em percentuais, veja os tópicos a seguir:

**Identidade de gênero:** houve presença preponderante das identidades masculinas, com 44% se identificando como homens cisgênero, 16,5% como homens (sem esclarecimento de cis ou transgeneridade) e 6,9% como homens trans para um total de 67,5%. Chama a atenção o número de homens trans participantes da pesquisa, já que não é comum registrar essa porcentagem em pesquisas que não estejam direcionadas especificamente à população trans dentro do âmbito laboral. No tocante às identidades femininas, 13% identificam-se como mulheres cisgênero, 8,2% se identificam como mulheres (sem esclarecimento de cis ou transgeneridade), 5,8% como mulheres transexuais e 0,3% como travesti. No restante das identidades listadas, 1% se declaram queer e 3,4% como não binário.

**Orientação sexual:** o fato de 57,4% das pessoas respondentes no Brasil terem se declarado gays mostra uma participação 5% acima da média registrada para este grupo na pesquisa. Por outra parte, 14,4% se identificaram como lésbicas, ratificando um ponto de alerta importante perante a forma como estamos comunicando, estruturando e gerenciando espaços e ferramentas de participação LGBTQIA+, que em numerosos casos, não atraem nem dialogam com as lésbicas e mulheres bissexuais ou pansexuais. 12,7% das pessoas se declararam bissexuais, 8,6% como heterossexuais, 5,2% como pansexuais, 1% como demissexuais e 0,3% como assexuais;

**Descendentes de povos originários/indígenas:** 16,8% das pessoas se reconhecem como descendentes de povos originários/indígenas, enquanto que 75,6% não se reconhecem e 7,6% não sabem. Este é um dos dados mais surpreendentes no perfil das pessoas respondentes no Brasil, já que, de acordo com o censo de 2010 do IBGE, 0,45% das pessoas no país se identificam como pertencentes a povos originários. Poderíamos aventar algumas hipóteses para tentar explicar este

dado, como que a pesquisa tenha sido divulgada amplamente em uma região geográfica ou contexto específico com forte presença indígena. Uma outra possibilidade é que algumas pessoas tenham interpretado a nomenclatura “povos originários/indígenas” de maneira errada, pois não a relacionaram com o termo preponderante no país: “índios”.

**Afrodescendentes:** das pessoas respondentes, 26,1% se reconhecem como afrodescendentes, 66% não se reconhecem e 7,9% não sabem. Segundo relatório recente do portal Vagas.com, do total de pessoas negras na população, estimado entre 54 e 56%, pessoas pretas e pardas compõem 54,9% da força de trabalho no país. Porém, estas representam 64% das pessoas desocupadas e 66,1% da população subutilizada. Na distribuição de cargos dentro das empresas e organizações, 29,9% dos cargos de gerência são ocupados por pessoas pretas ou pardas.

**Grupos etários:** 3,1% das pessoas têm entre 52 e 61 anos (baby boomers), 13,4% têm entre 40 e 51 anos (geração X), 59,5% têm entre 27 e 39 anos (geração Y), representando de longe a maior fatia de respondentes e em sintonia com a faixa etária mais vocal e assertiva na sua identificação como LGBTQIA+, além de ser geralmente menos afetada pelo desemprego. No segundo lugar, 24,1% declarou ter de 18 a 26 anos (geração Z) que, assim como a geração Y, mostra-se mais vocal e participativa nos mais variados espaços sociais.

**Pessoas com deficiência/necessidades especiais:** apenas 4,8% declaram ter algum tipo de deficiência (1% auditiva, 1,4% visual, 1% motora e 1,7% psicossocial). Diferentemente dos resultados médios da pesquisa, a deficiência psicossocial marcou maior presença do que a visual.

**Classe social:** 13,7% diz pertencer à classe alta, 43% à classe média e 40,9% à classe baixa. Este é mais um dado que chama bastante a atenção no recorte populacional da pesquisa, já que em nenhum outro país a porcentagem de pessoas que declararam pertencer à classe baixa chega sequer perto, uma vez que, na média do total de participantes da pesquisa, esse grupo constitui 4,3%. Mesmo quando tomamos em conta as pessoas que declararam pertencer à classe média-baixa, com 24,5% do total de respondentes, a somatória da classe baixa com média-baixa representa 28,8% do total. Bem longe dos 43% declarados no Brasil. Uma possível explicação para este resultado é que os impactos econômicos e psicoemocionais da pandemia da COVID-19, assim como a ideia de que muitas pessoas iriam depender do auxílio emergencial, somado à demora na concessão do mesmo por parte do governo, pode ter causado a identificação deste grande número de pessoas com a classe baixa.

**Escolaridade:** 0,7% de quem respondeu não concluiu o Ensino Médio, 7,2% têm o ensino médio, 16,6% ensino superior incompleto e/ou cursando, 32,4% ensino superior completo, 13,1% pós-graduação incompleta e/ou cursando e 19,9% pós-graduação completa.

**Empregabilidade:** 17,9% trabalham ou trabalharam no setor público no último ano, 67% no setor privado, 4,8% no terceiro setor e 9,3% como autônomo/por conta própria.








Estes dados demonstram que, embora as pessoas que se identificam como pertencentes ao gênero feminino (28% das respondentes, quando representam 51% da população) e afrodescendentes (26,1% das respondentes, quando representam entre 54 e 56% da população) ainda estejam subrepresentadas, a pesquisa alcançou um número significativo de todos os segmentos necessários para analisar gênero, sexualidade e suas intersecções.


## CARACTERÍSTICAS DA POPULAÇÃO LGBTIQ+ POR SEGMENTO

Neste quanto que 16,5% do total têm idade entre 40 e 61 anos, elas concentram 24,3% do segmento nestas faixas etárias e apenas 16,2% na faixa etária mais jovem a seção analisaremos as diferenças existentes dentro do coletivo LGBTIQ+ que, como vimos anteriormente, comporta 9 identidades de gênero e 7 tipos de orientação sexual. Neste sentido, utilizamos essas duas categorias, identidade de gênero e orientação sexual, para explorar suas interseções com origem étnico-racial, idades, deficiências, classe social, escolaridade e empregabilidade. O cruzamento destes resultados revela as especificidades da cada segmento com relação ao acesso à educação, ao trabalho e à renda.

Ao considerar cada uma das categorias da sigla LGBTIQ+, 12,7% são lésbicas, 55% gays, 10,3% bissexuais, 13,1% transexuais, 7,9% Q+ e 1% Intersexuais. Com exceção das pessoas transexuais e Q+, em média 60% de cada grupo está concentrado na geração Y (de 27 a 39 anos) e 20% na geração Z (18 a 26 anos). Para as pessoas transexuais, que têm expectativa de vida de 35 anos no Brasil, 52,6% têm entre 27 e 39 anos (geração Y) e 34,2% têm de 18 a 26 anos (geração Z). Outra diferença geracional se encontra entre as mulheres lésbicas: enquanto 16,5% do total de pessoas respondentes tem idade entre 40 e 61 anos, elas concentram 24,3% nessa faixa etária e apenas 16,2% na faixa etária mais jovem (geração Z, de 18 a 26 anos, 34,2%). Neste sentido, o percentual de mulheres lésbicas em relação aos outros grupos tem o maior indicador entre os mais velhos e as pessoas transexuais na faixa etária mais jovem. Em números, todos os grupos têm maior representação na geração Y, o que muda são os percentuais por segmento. Se 16,8% se reconhecem como povos originários, este número é maior entre as mulheres lésbicas (24,4%) transexuais (26,3%), Q+ (21,4%) e intersexuais (66,6%). A menor frequência de identificação com os povos originários está entre homens gays (11,2%) e bissexuais (16,7%).

### RESPONDENTES LGBTIQ+ POR POVO ORIGINÁRIO

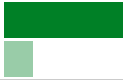






Lésbica		<b>9,6% (28)</b> <b>3,1% (9)</b>
Gay		<b>48,8% (142)</b> <b>6,2% (18)</b>
Bissexual		<b>8,5% (25)</b> <b>1,7% (5)</b>
Trans		<b>9,6% (28)</b> <b>3,4% (10)</b>
Q+		<b>6,2% (18)</b> <b>1,7% (5)</b>
Intersex		<b>0,3% (1)</b> <b>0,7% (2)</b>
<b>Total</b>		<b>83,2% (242)</b> <b>16,8% (49)</b>





Consideram-se afrodescendentes apenas 26,1% do total, quando este segmento representa 56% da população brasileira, e estão acima desta média os grupos transsexual (44,7%), Q+ (30,5%) e intersexuais (33,3%). Abaixo do indicador geral de afrodescendentes estão lésbicas (19%), gays (24,4%) e bissexuais (16,7%).

### RESPONDENTES LGBTIQ+ POR AFRODESCENDÊNCIA

Lésbica		<b>10,3% (30)</b> <b>2,4% (7)</b>
Gay		<b>41,6% (121)</b> <b>13,4% (39)</b>
Bissexual		<b>8,6% (25)</b> <b>1,7% (5)</b>
Trans		<b>7,2% (21)</b> <b>5,8% (17)</b>
Q+		<b>5,5% (16)</b> <b>2,4% (7)</b>
Intersex		<b>0,7% (2)</b> <b>0,3% (1)</b>
<b>Total</b>		<b>73,9% (215)</b> <b>26,1% (76)</b>

 Afrodescendente Não

 Afrodescendente Sim

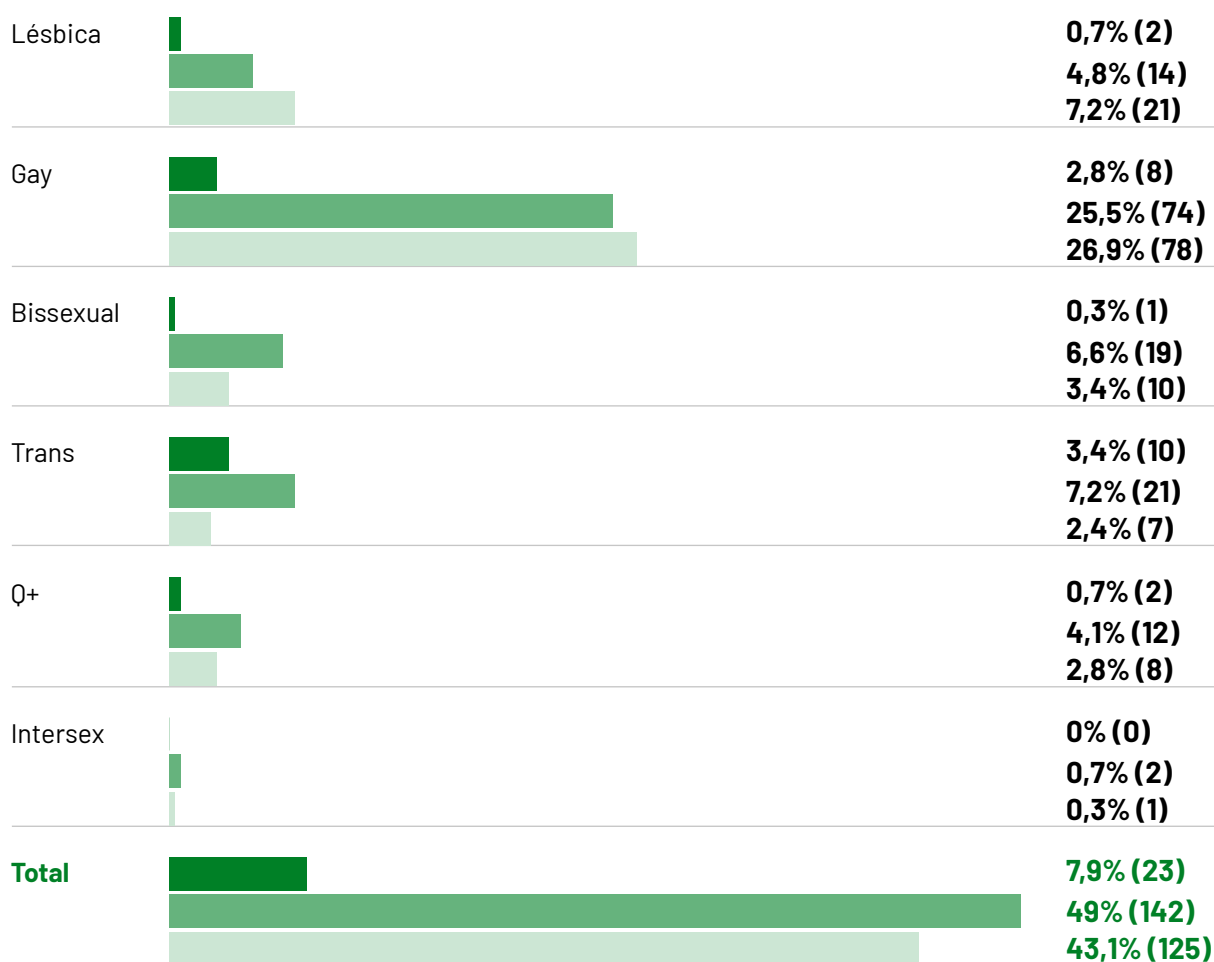
As Pessoas com deficiência representam 4,8% do total. Mas, quando desagregamos por segmento da população LGBTIQ+, o percentual é de 7,9% entre pessoas transsexuais e 17,3% entre pessoas do grupo Q+. Os demais, lésbicas (0%), gays (3,75%), bissexuais (3,3%) e intersexuais (0%) não têm nenhum caso ou estão abaixo da média.

O perfil escolar de respondentes destoa dos indicadores sociais do país: 0,7% não concluíram o Ensino Médio; 7,2% têm o ensino médio; 16,6% ensino superior incompleto e/ou cursando; 32,4% ensino superior completo; 13,1% pós-graduação incompleta e/ou cursando; e 19,9% pós-graduação completa. Ao desagregar os dados, mas uma vez as desigualdades intra-grupo LGBTIQ+ aparecem: entre mulheres lésbicas, 37,7% têm ensino superior e 56,7% têm pós-graduação; entre homens gays 46,2% ensino superior e 48,7% pós-graduação; entre pessoas bissexuais 63,3% têm ensino superior e 33,3% pós-graduação; e entre pessoas intersex 66,6% têm ensino superior e 33,3% pós-graduação - todos estes acima da média geral. As pessoas transe-



mulheres possuem o maior percentual no Ensino Médio (26,3%) - junto com as pessoas Q+ (9,8%) - e o menor percentual com pós-graduação (18,4%).

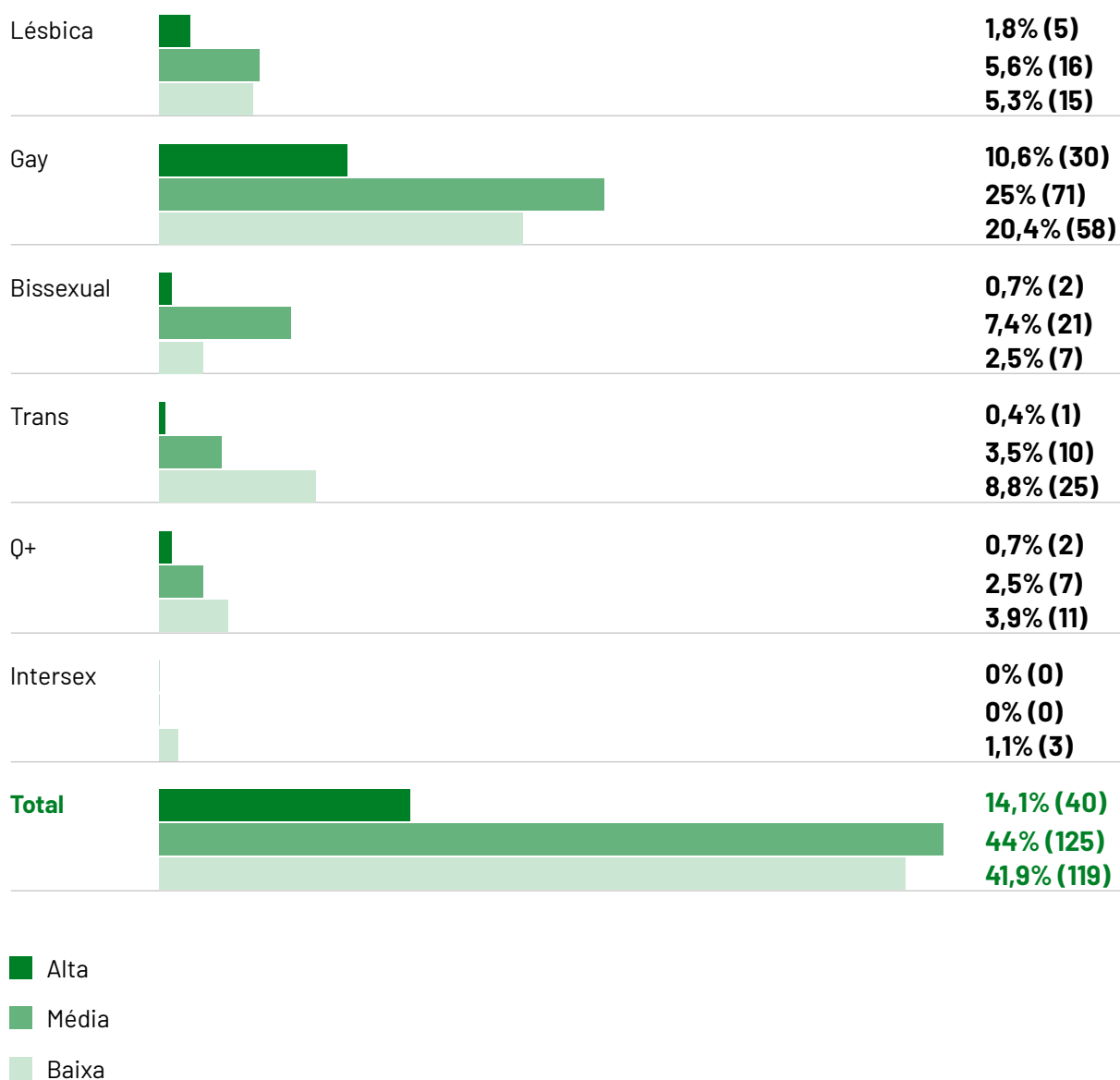
## RESPONDENTES LGBTIQ+ POR NÍVEL DE EDUCAÇÃO



- Ensino médio
- Ensino superior
- Pós-graduação

Dentre as 291 pessoas respondentes, 13,7% diz pertencer à classe alta, 43% à classe média e 40,9% à classe baixa. O único grupo que apresenta um percentual superior à média geral para a classe alta é o das pessoas identificadas como gays (18,8%). Na classe média, as mulheres lésbicas (44%) superam o percentual sobre a totalidade, os homens gays (44,6%) e as pessoas bissexuais (70%). Têm maioria na classe baixa as pessoas transexuais (69,4%), Q+ (55%) e Intersexuais (100%).

## RESPONDENTES LGBTIQ+ POR CLASSE SÓCIO-ECONÔMICA



Conforme dados apresentados sobre escolaridade e classe social, os segmentos que se apresentam mais vulneráveis são o transsexual, o Q+ e o intersexual. É importante ressaltar que estes três grupos têm a maior concentração de pessoas afrodescendentes, descendentes de povos originários/indígenas e pessoas com deficiência. Para entender os indicadores por cada segmento, veja os tópicos abaixo:

**Lésbicas**

- **Descendentes de povos originários/indígenas:** 24,4% se reconhecem como descendentes deste segmento e 75,6% não se reconhecem;
- **Afrodescendentes:** 19% se reconhecem como afrodescendentes e 81% não se reconhecem;

- **Grupos etários:** 5,4% das mulheres lésbicas têm entre 52 e 61 anos (baby boomers), 18,9% têm entre 40 e 51 anos (geração X), 59,4% têm entre 27 e 39 anos (geração Y) e 16,2% têm de 18 a 26 anos (geração Z);
- **Pessoas com deficiência:** nenhuma mulher lésbica é portadora de deficiência/necessidades especiais;
- **Classe social:** 13,9% diz pertencer à classe alta, 44,4% à classe média e 41,66% à classe baixa;
- **Escolaridade:** 5,4% das mulheres lésbicas têm Ensino Médio, 37,8% ensino superior e 56,7% pós-graduação;

### Gays

- **Descendentes de povos originários/indígenas:** 11,2% se reconhecem como descendentes deste segmento e 88,8% não se reconhecem;
- **Afrodescendentes:** 24,4% se reconhecem como afrodescendentes e 76,6% não se reconhecem;
- **Grupos etários:** 3,7% de homens gays têm entre 52 e 61 anos (baby boomers), 11,8% têm entre 40 e 51 anos (geração X), 62,5,4% têm entre 27 e 39 anos (geração Y) e 21,8% têm de 18 a 26 anos (geração Z);
- **Pessoas com deficiência:** 3,75% dos homens gays são Pessoas com deficiência;
- **Classe social:** 18,8% diz pertencer à classe alta, 44,6% à classe média e 36,4% à classe baixa;
- **Escolaridade:** 5% dos homens gays têm Ensino Médio, 46,2% ensino superior e 48,7% pós-graduação;

### Bissexuais

- **Descendentes de povos originários/indígenas:** 16,7% se reconhecem como descendentes deste segmento e 83,3% não se reconhecem;
- **Afrodescendentes:** 16,7% se reconhecem como afrodescendentes e 83,3% não se reconhecem;
- **Grupos etários:** 0% das pessoas bissexuais têm entre 52 e 61 anos (baby boomers), 10% têm entre 40 e 51 anos (geração X), 60% têm entre 27 e 39 anos (geração Y) e 30% têm de 18 a 26 anos (geração Z);
- **Pessoas com deficiência:** 3,3% das pessoas bissexuais são pessoas com deficiência;
- **Classe social:** 6,6% diz pertencer à classe alta, 70% à classe média e 23,3% à classe baixa, constituindo-se no grupo que menos reportou pertencer a esta classe dentre as pessoas respondentes no Brasil;
- **Escolaridade:** 3,3% das pessoas bissexuais têm Ensino Médio, 63,3% ensino superior e 33,3% pós-graduação;

### Transsexuais

- **Descendentes de povos originários/indígenas:** 26,3% se reconhecem como descendentes deste segmento e 73,7% não se reconhecem;



- **Afrodescendentes:** 44,7% se reconhecem como afrodescendentes e 55,3% não se reconhecem;
- **Grupos etários:** 2,6% das pessoas transexuais têm entre 52 e 61 anos (baby boomers), 10,5% têm entre 40 e 51 anos (geração X), 52,6% têm entre 27 e 39 anos (geração Y) e 34,2% têm de 18 a 26 anos (geração Z);
- **Pessoas com deficiência:** 7,9% das pessoas transexuais de deficiência/necessidades especiais;
- **Classe social:** 2,7% diz pertencer à classe alta, 27,7% à classe média e 69,4% à classe baixa;
- **Escolaridade:** 26,3% das pessoas transexuais têm Ensino Médio, 55,2% ensino superior e 18,4% pós-graduação;

### Q+

- **Descendentes de povos originários/indígenas:** 21,7% se reconhecem como descendentes deste segmento e 78,3% não se reconhecem;
- **Afrodescendentes:** 30,5% se reconhecem como afrodescendentes e 69,5% não se reconhecem;
- **Grupos etários:** 0% das pessoas do grupo Q+ têm entre 52 e 61 anos (baby boomers), 21,7% têm entre 40 e 51 anos (geração X), 47,8% têm entre 27 e 39 anos (geração Y) e 30,43% têm de 18 a 26 anos (geração Z);
- **Pessoas com deficiência:** 17,3% das pessoas identificadas como Q+ são pessoas com deficiência;
- **Classe social:** 10% diz pertencer à classe alta, 35% à classe média e 55% à classe baixa;
- **Escolaridade:** 9,8% das pessoas do grupo Q+ têm Ensino Médio, 54,4% ensino superior e 36,6% pós-graduação;

### Intersexuais

- **Descendentes de povos originários/indígenas:** 66,6% se reconhecem como descendentes deste segmento e 33,3% não se reconhecem;
- **Afrodescendentes:** 33,3% se reconhecem como afrodescendentes e 66,6% não se reconhecem;
- **Grupos etários:** 0% das pessoas intersex têm entre 52 e 61 anos (baby boomers), 33,3% têm entre 40 e 51 anos (geração X), 66,6% têm entre 27 e 39 anos (geração Y) e 0% têm de 18 a 26 anos (geração Z);
- **Pessoas com deficiência:** nenhuma pessoa intersex é portadora de deficiência/necessidades especiais;
- **Classe social:** 100% diz pertencer à classe baixa;
- **Escolaridade:** 66,6% das pessoas intersexuais têm ensino superior e 33,3% pós-graduação;

## EXPERIÊNCIAS DISCRIMINATÓRIAS NO TRABALHO

Situações de assédio, violência e discriminação por orientação sexual e identidade de gênero estão presentes na vida de 44% das pessoas respondentes. De forma mais detalhada, 32% afirma ter sofrido assédio, violência e/ou discriminação por causa da sua orientação sexual, 10,3% por causa da sua identidade de gênero, 1,7% tanto pela orientação sexual como pela identidade de gênero e 56% não sofreu nenhuma discriminação deste tipo.

Ao desagregarmos por segmento LGBTIQ+, as pessoas transsexuais correspondem a 53,3% das que enfrentaram situações de assédio, violência e discriminação por identidade de gênero e a 80% por identidade de gênero e orientação sexual. Os homens gays correspondem a 68,8% das pessoas que sofrem assédio, violência e discriminação por orientação sexual.

### RESPONDENTES LGBTIQ+ X ASSÉDIO, VIOLÊNCIA E/OU DISCRIMINAÇÃO NO ÚLTIMO ANO DE TRABALHO

		Assédio, violência e/ou discriminação				TOTAL
		Orientação sexual	Identidade de gênero	Orientação sexual e identidade de gênero	Não sofreu	
Respondentes LGBTIQ+	Lésbica	17 5,8%	1 0,3%	1 0,3%	18 6,2%	37 12,7%
	Gay	64 22,0%	0 0,0%	0 0,0%	96 33,0%	160 55,0%
	Bissexual	5 1,7%	10 3,4%	0 0,0%	15 5,2%	30 10,3%
	Trans	1 0,3%	16 5,5%	4 1,4%	17 5,8%	38 13,1%
	Q+	4 1,4%	2 0,7%	0 0,0%	17 5,8%	23 7,9%
	Intersex	2 0,7%	1 0,3%	0 0,0%	0 0,0%	3 1,0%
	<b>TOTAL</b>	<b>93 32,0%</b>	<b>30 10,3%</b>	<b>5 1,7%</b>	<b>163 56,0%</b>	<b>291 100,0%</b>

Veja na Tabela apresentada abaixo que, quando as situações experienciadas são descritas e tipificadas com clareza, o cenário se revela completamente diferente:

#### SITUAÇÕES DE ASSÉDIO, VIOLÊNCIA E/OU DISCRIMINAÇÃO VIVIDAS POR RESPONDENTES LGBTQI

		Respondentes LGBTQI					
		Lésbica	Gay	Bissexual	Trans	Q+	Intersex
Recebi comentários inapropriados sobre meu corpo, gestos e/ou roupas.	Não	21	109	19	20	15	0
	Sim	5,16%	51	11	18	8	3
Me pediram (gentilmente ou não) modificar a minha aparência (roupas, corte de cabelo, gestos etc.).	Não	29	134	22	28	15	2
	Sim	8	26	8	10	8	1
Sofri piadas ou comentários negativos.	Não	20	90	15	21	16	1
	Sim	17	70	15	17	7	2
Descobri que, às minhas costas, eram feitos comentários negativos sobre aspectos relacionados à minha orientação sexual, identidade ou expressão de gênero.	Não	26	96	21	20	15	0
	Sim	11	64	9	18	8	3
Pessoas me tiraram do armário ou tornaram minha identidade de gênero visível sem o meu consentimento.	Não	29	131	26	29	16	2
	Sim	8	29	4	9	5	1
Eu fui isolado/a da equipe de trabalho. As pessoas não me fazem sentir parte do grupo.	Não	29	141	28	29	16	2
	Sim	9	19	2	9	7	1
Fui excluída/o do trabalho ou das reuniões sociais.	Não	31	146	27	30	17	1
	Sim	6	14	3	8	6	1
Não usam meu nome ou os adjetivos (ele, ela) que correspondem à minha identidade de gênero que é autopercebida.	Não	37	152	30	24	21	3
	Sim	0	8	0	14	2	0
Fui impedida/o de acessar qualquer espaço físico, como banheiros, sala de jantar ou outro local.	Não	35	160	30	35	22	3
	Sim	2	0	0	3	1	0



		Respondentes LGBTQI					
		Lésbica	Gay	Bissexual	Trans	Q+	Intersex
Recebi tratamento desigual em termos de benefícios, desenvolvimento de carreira (promoções) e/ou salário.	Não	27	143	21	28	16	1
	Sim	10	17	9	10	7	2
Não recebi prestações familiares (segurança social do casal, licenças familiares, etc.)	Não	36	157	28	32	23	3
	Sim	1	3	2	6	0	0
Sofri uma redução drástica ou sobrecarga de tarefas, mudanças constantes de funções e/ou objetivos de trabalho.	Não	34	152	29	31	19	2
	Sim	3	8	1	7	4	1
Fui demitida/o do trabalho.	Não	34	149	28	30	19	2
	Sim	3	11	2	8	4	1
Eu sofri cyber-bullying; assédio e perseguição por e-mail, redes sociais, blogs, whatsapp, sites, telefone, etc.	Não	34	153	28	32	20	2
	Sim	3	7	2	6	3	1
Me pediram favores sexuais em troca de benefícios / promoções no trabalho ou como uma forma de ameaça para não perder o emprego.	Não	35	157	27	37	20	2
	Sim	2	3	3	1	3	1
Recebi contato físico indesejado/inadequado.	Não	28	149	22	34	19	2
	Sim	9	11	8	4	4	1
Sofri violência física como soco, empurrão, tapa na cara, etc.	Não	36	159	29	37	21	3
	Sim	1	1	1	1	2	0
Sofri abuso ou agressão sexual, entendendo isso como qualquer forma de contato físico com ou sem acesso carnal, com violência e sem consentimento.	Não	33	157	29	34	21	2
	Sim	4	3	1	4	2	1
Sofri violência verbal (insultos, agressões verbais, danos à minha reputação, desqualificações, humilhações).	Não	29	133	24	31	17	1
	Sim	8	27	6	7	6	2

		Respondentes LGBTQI					
		Lésbica	Gay	Bissexual	Trans	Q+	Intersex
Eu tive uma mudança na posição no meu trabalho (por exemplo, um local menos visível ao público, tarefas que não envolviam mais em interação com pessoas de fora da empresa).	Não	31	146	23	25	18	2
	Sim	6	14	7	13	5	1

De forma geral, os principais problemas se expressam por meio de limitações ao corpo e julgamentos depreciativos. Entre as mulheres lésbicas, o maior número de situações de assédio, violência e discriminação se baseiam no corpo, roupas e comportamento, além das piadas, comentários negativos, fofocas e assédio físico. Para os homens gays, primeiro vem as piadas, comentários negativos e fofocas, depois corpo e roupas. As pessoas bissexuais também enfrentam mais situações de piadas e comentários negativos, seguido de observações inapropriadas sobre corpo, gestos e roupas. As respostas das pessoas transexuais têm maior incidência corpo, gestos e roupas, piadas, fofocas e comentários negativos, desrespeito ao seu nome social e rotatividade de posição no trabalho. Por último, as pessoas Q+ e Intersex enfrentam de forma equivalente comentários inapropriados, solicitações de mudança sobre corpo, gestos e roupas e as fofocas.

Além dos aspectos apresentados na tabela, as pessoas respondentes também destacam as seguintes experiências no campo aberto da pergunta:

As experiências assédio, violência e/ou discriminação são, de forma geral, praticadas por grupos

---

*“Sofri mais racismo que lgbtfobia.”*

---



---

*“Não recebi serviços do convênio conforme preciso com demora injustificada do RH para solicitar ao convênio (até mesmo mostrei a portaria a respeito), fui expulso do banheiro em uma festa e as pessoas que organizaram o evento (funcionárias da empresa) se mostraram indiferentes.”*

---



---

*“Já perdi propostas de emprego por ser gay no ano passado.”*

---

*“Já passei por muitas das situações há anos atrás, na mesma empresa, incluindo ser retirado de oportunidades que envolviam viagens com clientes, ser tirado do armário, ter quase todos os estagiários deixando de falar comigo - que era estagiário na época, ter meu nome antigo vazado por gerente antigo pelas minhas costas, e coisas que se eu escrevesse daria um livro - incluindo políticas de diversidade antiquadas.”*

*“Fui instruída para que certos aspectos da minha vida fossem ocultados (relacionar-me com alguém do mesmo gênero).”*

*“Desqualificação de minhas ideias e capacidades (por ser mulher).”*

de pessoas (30,9%) e por apenas uma pessoa (26,8%). As pessoas gays, transexuais, e Q+ sofrem mais situações protagonizadas por grupos, enquanto que as lésbicas, bissexuais e intersex por apenas uma pessoa. Quando questionados sobre a posição da pessoa que praticou assédio, violência e/ou discriminação, todos os grupos têm experiências predominantes com supervisores homens e mulheres e colegas da própria equipe de trabalho homens e mulheres. Importante aqui trazer um ponto de atenção às mulheres como praticantes de violências contra as pessoas LGBTQIA+, já que geralmente foca-se exclusivamente nos homens como agentes de violências, o qual contribui com a invisibilização de tipos de violências diferentes das físicas ou sexuais e de agressões verbais, morais ou psicológicas.

#### TIPOS DE PESSOAS QUE OCASIONARAM SITUAÇÕES DE ASSÉDIO, VIOLÊNCIA E/OU DISCRIMINAÇÃO VIVIDAS POR RESPONDENTES LGBTQI

		Respondentes LGBTQI					
		Lésbica	Gay	Bissexual	Trans	Q+	Intersex
Supervisora	Não	31	143	25	27	20	3
	Sim	6	17	5	11	3	0
Supervisor	Não	28	136	21	30	20	1
	Sim	9	24	9	8	3	2



		Respondentes LGBTQI+					
		Lésbica	Gay	Bissexual	Trans	Q+	Intersex
Colegas (mulheres) em minha equipe de trabalho	Não	28	128	26	28	20	2
	Sim	9	32	4	10	3	1
Colegas (homens) em minha equipe de trabalho	Não	29	133	27	27	16	2
	Sim	8	27	3	11	7	1
Colegas (mulheres) de outra equipe de trabalho	Não	34	145	29	34	21	2
	Sim	3	15	1	4	2	1
Colegas (homens) de outra equipe de trabalho	Não	35	141	25	34	20	3
	Sim	2	19	5	4	3	0
Terceiro/s mulheres (cliente, fornecedora ou outros)	Não	34	149	27	34	22	3
	Sim	3	11	3	4	1	0
Terceiro/s homens (cliente, fornecedor ou outros)	Não	29	144	24	34	19	3
	Sim	8	16	6	4	4	0
Não sei / não corresponde	Não	25	94	22	29	13	3
	Sim	12	66	8	9	10	0
Outro	Não	35	159	30	37	22	3
	Sim	2	1	0	1	1	0

As pessoas ainda enfrentam situações de represália, obstáculos e dificuldades ao assumir uma identidade LGBTQI+ no ambiente de trabalho. Do total, 37,1% relata sofrer de alguma forma com a sua orientação sexual e/ou identidade de gênero no trabalho. No entanto, é significativo que 62,9% aponte que assumiu sua identidade e não sofreu nenhum tipo de de represália, obstáculos e dificuldades. Dentre as demais, 17,5% diz ter sido prejudicada no trabalho após assumir a identidade e 14,1% não se assumiu por temer as consequências. Mais uma vez, ao desagregarmos por segmento LGBTQI+ percebemos algumas diferenças: as mulheres lésbicas e as pessoas transexuais são as que mais enfrentam problemas ao assumir suas identidades e os homens gays e pessoas bissexuais as que têm menos problemas.

**REPRESÁLIA, OBSTÁCULO OU DIFICULDADE NO ESPAÇO DE TRABALHO DEPOIS DE SE DECLARAR LGBTIQ+ OU QUANDO SAIU DO ARMÁRIO VIVIDAS POR RESPONDENTES LGBTIQ+**

		Represália, obstáculo ou dificuldade				TOTAL
		Não declarei ou saí do armário por outros motivos	Sim, eu me declarei ou saí do armário e isso me trouxe problemas no trabalho	Não, eu me declarei ou saí do armário e não tive represália, obstáculo ou dificuldade	Não, não me declarei ou saí de clóset por medo às represalias ou consequências.	
Respondentes LGBTIQI	Lésbica	0 0,0%	10 3,4%	23 7,9%	4 1,4%	37 12,7%
	Gay	8 2,7%	19 6,5%	105 36,1%	28 9,6%	160 55,0%
	Bissexual	6 2,1%	1 0,3%	20 6,9%	3 1,0%	30 10,3%
	Trans	0 0,0%	13 4,5%	21 7,2%	4 1,4%	38 13,1%
	Q+	1 0,3%	6 2,1%	14 4,8%	2 0,7%	23 7,9%
	Intersex	1 0,3%	2 0,7%	0 0,0%	0 0,0%	3 1,0%
<b>TOTAL</b>		<b>16 5,5%</b>	<b>51 17,5%</b>	<b>183 62,9%</b>	<b>41 14,1%</b>	<b>291 100,0%</b>

Além de compartilhar as experiências pessoais sobre a discriminação no espaço do trabalho, as pessoas respondentes foram questionadas sobre ter presenciado e/ou praticado casos de discriminação contra pessoas LGBTIQ+. Dentre elas, 48,8% diz já ter presenciado e 11,3% diz já ter realizado este tipo de prática. No entanto, 11% diz não saber se já praticou. Ou seja, metade das pessoas dizem já ter observado este tipo de situação, mas apenas um percentual muito menor (11%) assume já ter tido conduta discriminatória com o segmento.

TESTEMUNHO DE SITUAÇÕES DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO CONTRA OUTRAS PESSOAS LGBTQI NO ÚLTIMO ANO NO ESPAÇO DE TRABALHO POR RESPONDENTES LGBTQI

		Testemunhou situações de assédio ou discriminação			TOTAL
		Sim	Não	Não sei / Não corresponde	
Respondentes LGBTQI	Lésbica	23 7,9%	12 4,1%	2 0,7%	37 12,7%
	Gay	71 24,4%	87 29,9%	2 0,7%	160 55,0%
	Bissexual	20 6,9%	10 3,4%	0 0,0%	30 10,3%
	Trans	18 6,2%	18 6,2%	2 0,7%	38 13,1%
	Q+	8 2,7%	12 4,1%	3 1,0%	23 7,9%
	Intersex	2 0,7%	1 0,3%	0 0,0%	3 1,0%
<b>TOTAL</b>		<b>142 48,8%</b>	<b>140 48,1%</b>	<b>0 3,1%</b>	<b>291 100,0%</b>

## SITUAÇÕES EM QUE EXERCERAM DISCRIMINAÇÃO CONTRA UMA PESSOA LGBTQI POR RESPONDENTES LGBTQI

		Situações em que exerceram discriminação.			TOTAL
		Sim	Não	Não sei / Não corresponde	
Respondentes LGBTQI	Lésbica	0 0,0%	34 11,7%	3 1,0%	37 12,7%
	Gay	24 8,2%	119 40,9%	17 5,8%	160 55,0%
	Bissexual	5 1,7%	20 6,9%	5 1,7%	30 10,3%
	Trans	2 0,7%	34 11,7%	2 0,7%	38 13,1%
	Q+	2 0,7%	16 5,5%	5 1,7%	23 7,9%
	Intersex	0 0,0%	3 1,0%	0 0,0%	3 1,0%
<b>TOTAL</b>		<b>33 11,3%</b>	<b>226 77,7%</b>	<b>32 11,0%</b>	<b>291 100,0%</b>

Em termos proporcionais, as mulheres lésbicas têm o maior percentual em grupo de pessoas que presenciaram as situações de discriminação, enquanto que os homens gays são os que mais assumem já ter praticado alguma ação discriminatória contra o grupo LGBTQIA+.

Os dados nos informam também que ainda são tímidas as queixas ou reclamações formais sobre casos assédio, violência e discriminação por orientação sexual e identidade de gênero no ambiente de trabalho ou instâncias públicas de denúncia. Apenas 12,9% realizou alguma denúncia no local de trabalho, 1% em algum órgão estatal e 2,4% tanto no local de trabalho como em um órgão estatal. Do total, 16,3% já fez algum tipo de denúncia e 61,9% nunca fez nenhum tipo de denúncia. Dentre as pessoas que não denunciaram, 21,2% acredita não ser necessário, 6,6% aponta não saber se há meios (canal, espaços, instância) para realizar a denúncia, 6,6% diz que os canais de denúncia não são confiáveis e 19,1% que não denunciam por temer exposição, represálias e consequências no ambiente de trabalho.



## VOCÊ FEZ ALGUMA DENÚNCIA OU QUEIXA SOBRE AS SITUAÇÕES VIVIDAS

		Denúncia					TOTAL
		Sim, no meu espaço de trabalho	Sim, em uma agência estatal	Sim, no meu espaço de trabalho e em uma agência estatal	Eu não fiz uma denúncia	Não corresponde	
Respon- dentes LGBTQI	Lésbica	5 1,7%	1 0,3%	1 0,3%	21 7,3%	9 3,1%	37 12,9%
	Gay	13 4,5%	1 0,3%	2 0,7%	99 34,6%	41 14,3%	156 54,5%
	Bissexual	7 2,4%	0 0,0%	0 0,0%	18 6,3%	4 1,4%	29 10,1%
	Trans	7 2,4%	1 0,3%	2 0,7%	22 7,7%	6 2,1%	38 13,3%
	Q+	5 1,7%	0 0,0%	2 0,7%	14 4,9%	2 0,7%	23 8,0%
	Intersex	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	3 1,0%	0 0,0%	3 1,0%
<b>TOTAL</b>		<b>37</b> <b>12,9%</b>	<b>3</b> <b>1,0%</b>	<b>7</b> <b>2,4%</b>	<b>177</b> <b>61,9%</b>	<b>62</b> <b>21,7%</b>	<b>286</b> <b>100,0%</b>

## MOTIVOS PARA NÃO REALIZAÇÃO DE DENÚNCIA OU QUEIXA SOBRE AS SITUAÇÕES VIVIDAS NA EMPRESA E/OU EM UM ÓRGÃO ESTATAL POR RESPONDENTES LGBTI

		Motivos					Não corresponde	TOTAL
		Outro motivo (especifique)	Não considerei necessário	Não sei se existem canais, mecanismos ou procedimentos de denúncia	Os mecanismos de denúncia no meu trabalho não são confiáveis	Por medo de exposição, represálias ou consequências no trabalho		
Respondentes LGBTQI	Lésbica	1 0,4%	3 1,2%	3 1,2%	3 1,2%	7 2,9%	14 5,8%	31 12,9%
	Gay	9 3,7%	26 10,8%	7 2,9%	6 2,5%	28 11,6%	64 26,6%	140 58,1%
	Bissexual	1 0,4%	10 4,1%	4 1,7%	1 0,4%	1 0,4%	5 2,1%	22 9,1%
	Trans	2 0,8%	6 2,5%	1 0,4%	4 1,7%	6 2,5%	10 4,1%	29 12,0%
	Q+	1 0,4%	5 2,1%	1 0,4%	2 0,8%	2 0,8%	5 2,1%	16 6,6%
	Intersex	0 0,0%	1 0,5%	0 0,0%	3 0,0%	2 0,8%	0 0,0%	3 1,2%
<b>TOTAL</b>		<b>14 5,8%</b>	<b>51 21,2%</b>	<b>16 6,6%</b>	<b>16 6,6%</b>	<b>46 19,1%</b>	<b>98 40,7%</b>	<b>241 100,0%</b>

Todos os grupos que compõem a comunidade LGBTIQ+ têm maior concentração na parcela que não realizou nenhum tipo de denúncia. Contudo, em termos proporcionais, as pessoas bissexuais, transsexuais e Q+ denunciam mais os casos de assédio, violência e discriminação. Já os que menos denunciam são os gays e intersex.

**Mais uma vez em consonância com os resultados da pesquisa no restante dos países, as denúncias raramente são realizadas e apenas 6,5% apontam que a denúncia teve algum tipo de resposta da empresa e 7,9% afirmam que, como consequência, houve interrupção das situações de assédio, violência e discriminação. Quando questionadas se sofreram algum tipo**

**de consequência, represália ou desvantagem no trabalho por ter feito uma denúncia, 29,5% afirma que sim, 59,1% afirma que não e 11,4% não sabe.**

Canais de denúncia efetivos, confiáveis e qualificados são um ponto de atenção importante para as empresas, como constatado pela presente pesquisa, assim como pela realizada pelo Fórum de Empresas e Direitos LGBT, no seu relatório publicado em 2018, no qual destacou que, dentre as 36 signatárias dos 10 compromissos da Empresa com os Direitos LGBT, 63,3% tinham estes canais qualificados em funcionamento e executavam conjuntamente outras ações de promoção de um ambiente respeitoso, seguro e saudável para pessoas LGBT.

Em relação ao grau de conforto que as pessoas respondentes sentem em relação ao seu trabalho atual ou último emprego, 5,7% apontam trabalhar muito desconfortavelmente, 16,1% com algum desconforto, 13,2% nem confortável ou desconfortável, 27,5% de forma confortável e 37,5% de forma muito confortável. O maior grau de desconforto está entre as pessoas transsexuais e o maior grau de conforto entre gays e bissexuais.

#### GRAU DE CONFORTO NO ATUAL OU ÚLTIMO EMPREGO QUE TEVE NO ÚLTIMO ANO DEVIDO AO TRATAMENTO RECEBIDO EM RELAÇÃO À ORIENTAÇÃO SEXUAL E/OU IDENTIDADE DE GÊNERO POR RESPONDENTES LGBTQI

		Grau de conforto					TOTAL
		Eu trabalho muito desconfortavelmente	Eu trabalho com algum desconforto	Nem confortável nem desconforto	Eu trabalho com algum conforto	Eu trabalho muito confortavelmente	
Respon- dentes LGBTQI	Lésbica	4 1,4%	5 1,8%	8 2,9%	7 2,5%	13 4,6%	37 13,2%
	Gay	4 1,4%	25 8,9%	15 5,4%	48 17,1%	60 21,4%	152 54,3%
	Bissexual	2 0,7%	2 0,7%	4 1,4%	7 2,5%	14 5,0%	29 10,4%
	Trans	4 1,4%	7 2,5%	7 2,5%	8 2,9%	11 3,9%	37 13,2%
	Q+	0 0,0%	6 2,1%	3 1,1%	6 2,1%	7 2,5%	22 7,9%
	Intersex	2 0,7%	0 0,0%	0 0,0%	1 0,4%	0 0,0%	3 1,1%
	<b>TOTAL</b>	<b>16 5,7%</b>	<b>45 16,1%</b>	<b>37 13,2%</b>	<b>77 27,5%</b>	<b>105 37,5%</b>	<b>280 100,0%</b>

Embora apontem que situações de assédio, violência e discriminação estejam presentes no ambiente de trabalho, apenas 41% reconhecem a existência de alguma política e/ou programa sobre a inclusão da diversidade sexual e não discriminação de pessoas da comunidade LGBTQI+ no ambiente de trabalho - das quais 29,6% se sentem confortáveis com o programa e 11,4% não se sentem representados pelo programa. Dentre os 50,4% que não reconhecem nenhuma iniciativa deste tipo, 46,1% acredita que é preciso ter alguma ação para a inclusão da diversidade sexual e não discriminação de pessoas da comunidade LGBTQI+ no ambiente de trabalho, 4,3% aponta que não é necessária nenhuma ação como esta. Apenas 8,6% não souberam responder.

#### CONHECE ALGUMA POLÍTICA E/OU PROGRAMA SOBRE A INCLUSÃO DA DIVERSIDADE SEXUAL E NÃO DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO POR RESPONDENTES LGBTQI

		Conhece alguma política e/ou programa					TOTAL
		Sim, existe e me sinto confortável com isso	Sim, existe, mas não me representa	Não, e ela precisa existir	Não, e não acho necessário	Não sei / Não corresponde	
Respon- dentes LGBTQI	Lésbica	10 3,6%	6 2,1%	18 6,4%	0 0,0%	3 1,1%	37 13,2%
	Gay	43 15,4%	15 5,4%	75 26,8%	9 3,2%	10 3,6%	152 54,3%
	Bissexual	13 4,6%	2 0,7%	13 4,6%	0 0,0%	1 0,4%	29 10,4%
	Trans	9 3,2%	7 2,5%	14 5,0%	1 0,4%	6 2,1%	37 13,2%
	Q+	7 2,5%	2 0,7%	7 2,5%	2 0,7%	4 1,4%	22 7,9%
	Intersex	1 0,4%	0 0,0%	1 0,7%	0 0,0%	0 0,0%	3 1,1%
<b>TOTAL</b>		<b>83 29,6%</b>	<b>32 11,4%</b>	<b>129 46,1%</b>	<b>12 4,3%</b>	<b>24 8,6%</b>	<b>280 100,0%</b>

## PANDEMIA DA COVID-19

Ao considerar o novo contexto internacional decorrente da pandemia COVID-19, as pessoas respondentes foram questionadas se a sua orientação sexual e/ou identidade de gênero podem agravar a perda de direitos trabalhistas que estão sendo violados neste período.

Dentre as respostas válidas (271), 30,6% diz que sim, 51,3% diz não e 18,1% não soube responder. Apesar destas respostas, e muitas vezes devido à naturalização das violências, estes resultados se mostram baixos. Relatos de pessoas LGBTQIA+ que lutaram pela sua independência econômica e/ou o afastamento das famílias para ganhar ou consolidar sua liberdade de viver livremente sua personalidade, orientação sexual e identidade de gênero, tiveram que voltar para lares violentos ou que os submetem a diversos tipos de situações constrangedoras ou não saudáveis devido às consequências econômicas e sociais da pandemia. Este retorno significa, em muitos casos uma deterioração da saúde mental, emocional e física para pessoas LGBTQIA+.

É importante apontar que, quando somadas as diferentes camadas de vulnerabilidades neste contexto sócio-econômico em rápida deterioração como o da pandemia da COVID-19, há populações que, como as mulheres, têm sido duramente golpeadas pelo número de demissões e a desigualdade no número de contratações; assim como pela explosão nos casos de violência doméstica e feminicídios. Pessoas negras, além de altas taxas de contágio pela COVID-19, também apresentam números desproporcionais de demissões. No grupo de baixa escolaridade, como é o caso de pessoas trans e travestis, principalmente, as vagas de trabalho que requerem menor qualificação, assim como as que dependem de ou tiveram que retornar ao trabalho sexual por causa de outras fontes de renda, viram sua situação econômica, segurança física e saúde mental se degradarem significativamente.

## CONCLUSÕES

Empresas e organizações de todos os tipos e tamanhos devem prestar especial atenção muito além das campanhas de comunicação e comemorações das datas significativas para as pessoas LGBTQIA+ dentro e fora das suas organizações. Como bem apontam vários dos 10 Compromissos da Empresa com a Promoção dos Direitos LGBT promovidos pelo Fórum de Empresas e Direitos LGBT, promover a igualdade de oportunidades e tratamento justo às pessoas LGBTQIA+, assim como promover um ambiente respeitoso, seguro e saudável, passa pela implementação efetiva, sustentável e abrangente de ações de sensibilização, formação, planejamento, articulação, canais de denúncia e políticas de proteção. **Desde as lideranças, passando pela gestão, as equipes de trabalho e a cadeia de valor as empresas devem assumir um compromisso com o bem estar das pessoas que dela fazem parte. Sabemos que isto se reflete em maior engajamento, produtividade, criatividade e redução do turnover, além de impactar positivamente a reputação da marca empregadora.**

Mas além de enxergar e tratar as pessoas como pertencentes a caixinhas estáticas e uniformes, é fundamental entender que há outras identidades, experiências e estruturas sociais que as atra-



vessam. A interseccionalidade deve ser o prisma pelo qual as estratégias, as políticas, os planos e as ações devem ser concebidas e executadas. Reconhecer as complexidades que, em numerosas ocasiões, implicam em várias camadas de vulnerabilidades é importante. Mas não deve ser a única e nem a principal perspectiva perante um quadro de funcionários e funcionárias diverso.

**A visibilidade e valorização dos talentos, experiências e capacidades das pessoas na sua pluralidade, expressadas em uma cultura da comunicação não violenta (CNV), da resolução de conflitos de forma saudável e do espírito de permanente aprendizado perante as cada vez mais numerosas formas de ser, estar e se relacionar é fundamental.**

Pessoas mais jovens estão se identificando de formas não binárias e isto representa uma oportunidade para experimentar, ver e entender e entender o mundo de uma forma inédita na nossa cultura. Ao mesmo tempo, as pessoas estão realizando o resgate das suas ancestralidades afro e indígenas e revertendo o apagamento histórico das mesmas e, com isso, a composição etnico-racial do país vem mudando ativamente. Pessoas com Deficiência estão marcando presença não só nos espaços públicos mas no âmbito da economia produtiva e destacam que são muito mais do que as suas características físicas ou psicossociais e reclamam acessibilidade e inclusão real para não serem mais encaradas como “cotas” nas empresas. Pessoas imigrantes e refugiadas, em números cada vez maiores pelo mundo, se mobilizam para acessar direitos básicos e direitos humanos, ganhar visibilidade nas suas pluralidades. Mulheres e meninas estão pautando com força renovada violências que tinham sido naturalizadas e que hoje têm nome próprio para além do genérico “machismo”: assédio, violências de gênero, mansplaining, maninterrupting, gaslighting e vários outros comportamentos não são mais ignorados e, sim confrontados.

E todas essas pessoas também podem ser lésbicas, gays, bissexuais, transgêneras, queer, intersex, assexuais e outras. Precisamos nos preparar para acolher, integrar e aprender junto com essas identidade, ao passo que valorizamos e retemos talentos de pessoas com identidades e experiências mais tradicionais que estejam dispostas a embarcar em novos comportamentos e estruturas inclusivas, respeitosas e pautadas no convívio saudável nos espaços de poder como as empresas.

**Cadeias de valor, relacionamento com os e as clientes, interação com investidores, tudo isto faz parte das responsabilidades e exigências de um entorno diverso, inclusivo e sustentável.** O mundo volátil, incerto, complexo e ambíguo em que vivemos exige, além de permanente aprendizado e adaptabilidade, valores e práticas que estejam a altura dos desafios necessários para permanecer relevantes e atuantes no mercado, na sociedade e no mundo. Vamos nos juntar para transformar os nossos ambientes de trabalho em lugares verdadeiramente acolhedores para LGBTQIA+ e todas as pessoas da complexidade humana!



PH: Sharon McCutcheon | [www.unsplash.com](http://www.unsplash.com)

## BIBLIOGRAFIA

*10 Compromissos da Empresa com a Promoção dos Direitos LGBT promovidos pelo Fórum de Empresas e Direitos LGBT.* 2018. Disponível em: [https://static.wixstatic.com/ugd/438189\\_a895ea9ac6d7422fbbbed8fcd71b73d61.pdf](https://static.wixstatic.com/ugd/438189_a895ea9ac6d7422fbbbed8fcd71b73d61.pdf)

*Denúncias registradas pelo Ligue 180 aumentam nos quatro primeiros meses de 2020.* Ministério da Mulher, Família e Direitos Humanos. 14/05/2020. <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2020-2/maio/denuncias-registradas-pelo-ligue-180-aumentam-nos-quatro-primeiros-meses-de-2020>

*Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil.* Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). 2019. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/25844-desigualdades-sociais-por-cor-ou-raca.html?=&t=sobre>

*Fundação Nacional do Índio (FUNAI) Ministério da Justiça e Segurança Pública.* Censo de 2010. <http://www.funai.gov.br/index.php/indios-no-brasil/quem-sao>

*Out of DSM: Depathologizing Homosexuality.* Jack Drescher. 2015 Dec 4. US National Library of Medicine. National Institute of Health. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4695779/>

*Raio X da Discriminação Racial no Mercado de Trabalho.* Vagas.com. 2020. Disponível em: <https://www.vagas.com.br/profissoes/discriminacao-racial-mercado-trabalho/>

