



## INTOLERÂNCIA CONTRA A POPULAÇÃO LGBTQIA+ NO AMBIENTE EMPRESARIAL

João Pedro Moreno FRATTINI<sup>1</sup>  
João Pedro Gindro BRAZ<sup>2</sup>

**RESUMO:** Apesar de nossa sociedade estar evoluindo no requisito direitos e garantias, em relação à comunidade LGBTQIA+, parcela considerável de seus integrantes têm medo de se autodeterminar no ambiente de trabalho, já que temem o preconceito e, em casos mais radicais, o desemprego. Em razão do medo, acaba-se preferindo o segredo da condição sexual e a restrição das relações interpessoais dentro da empresa. Quando se pensa no cenário das pessoas trans percebe-se que a discriminação é ainda maior, pois negam reconhecimento de identidade a elas. Assim, as pessoas que se apartam do padrão hétero-cis-normativo acabam sendo segregadas do convívio social, educação formal, profissionalização e de uma possível ascensão dentro da empresa. Visando o maior entendimento e a atualização de dados, a pesquisa tem como objetivo apresentar informações coletadas sobre como os integrantes da comunidade LGBTQIA+ encaram as oportunidades de emprego destinadas especialmente ao público trans; e, no ambiente de trabalho, como lidam com as relações intersubjetivas. Através do método de entrevistas busca-se demonstrar que muitos funcionários sofrem discriminação ou têm medo de sofrerem preconceito por conta de sua orientação sexual. Os dados variam muito de empresa para empresa, muitos membros da comunidade LGBTQIA+ apontam que ser concursado e estar em um cargo público podem ajudar a dar uma segurança maior devido à estabilidade. Outrossim, parcela considerável têm medo do preconceito que pode sofrer de colegas de trabalho, principalmente no que vem a acarretar o desconforto dentro da empresa, o que torna inviável o funcionário se manter dentro do local. Por outro lado, podemos notar que as muitas pessoas da comunidade relatam que não sofreram discriminação no ambiente com maior predominância de funcionários do sexo biológico feminino. Conseguindo, assim, levantar a hipótese de o porquê haver maior agressividade entre homens-héteros-cis em relação a figura da população LGBTQIA+ como um todo. Podendo apontar talvez para uma construção social de masculinidade em que o indivíduo que nasceu com o sexo biológico masculino deve rejeitar ao máximo o que é considerado feminino, assim replicando este comportamento na parcela da população que se aproxima mais da figura do feminino ou que foge do padrão estabelecido na sociedade. Com isso, conclui-se, mesmo que parcialmente, que apesar de muitos direitos conquistados pela comunidade, as empresas ainda

<sup>1</sup> Discente do 1º ano do curso de Direito do Centro Universitário Antônio Eufrásio de Toledo de Presidente Prudente. e-mail: joao.pedromoreno@hotmail.com

<sup>2</sup> Mestrando em Direito Negocial pela Universidade Estadual de Londrina. Pós-Graduando em Direito Civil e Processual Civil pelo Centro Universitário "Antônio Eufrásio de Toledo" de Presidente Prudente/SP. Estagiário Docente do Centro Universitário "Antônio Eufrásio de Toledo" de Presidente Prudente/SP. Advogado. Orientador. joaopedrogindro@gmail.com



precisam desenvolver treinamento há seus funcionários para melhorar seu ambiente organizacional. Ainda, oferecer acompanhamento psicológico a todos os empregados que assim necessitem, podendo, finalmente, proporcionar um ambiente de acolhimento a diversidade do ser humano e, oportunidades aos membros da população LGBTQIA+.

**Palavras-chave:** Direitos. LGBTQIA+. Discriminação. Trabalho. Intolerância.