

Assumido, com orgulho

Apesar de ainda temer a discriminação, metade dos profissionais LGBT+ já fala abertamente sobre sua orientação sexual ou identidade de gênero no ambiente de trabalho.



Introdução

Os profissionais* LGBT+ de gerações anteriores às atuais viveram décadas de silenciamento sobre si e, recorrentemente, foram compelidos a se dividir entre diferentes personas: a da vida privada e a do trabalho. Embora muito ainda precise ser feito para que eles tenham as mesmas condições laborais de outros grupos sociais, essa realidade começa a mudar, aponta o estudo **Proud At Work**, encomendado pelo LinkedIn ao Opinion Box.

Respondida por mais de mil profissionais de todas as regiões do Brasil em junho de 2019, o objetivo da pesquisa é buscar entendimento sobre questões a respeito de profissionais LGBT+ no mercado de trabalho a partir da percepção do próprio grupo e de pessoas heterossexuais. Os resultados apontam que, se por um lado, metade (50%) dos entrevistados LGBT+ disse já ter assumido totalmente a colegas de trabalho sua orientação ou identidade de gênero, por outro, um em cada quatro (25%) nunca contou a ninguém, e o medo de sofrer represália é o motivo admitido por 22% deles.

O estudo traça um perfil dos dois grupos de respondentes, com informações socioeconômicas e profissionais, além de perguntas sobre o sexo biológico, gênero e orientação sexual. Ele traz ainda a visão de trabalhadores LGBT+ sobre discriminação pelos colegas de profissão e sobre como os empregadores abordam o apoio à diversidade em suas empresas. Por fim, apresenta como os entrevistados que se identificaram como heterossexuais entendem o apoio à igualdade e a pessoas LGBT+ no ambiente de trabalho.

O LinkedIn tem na diversidade, na inclusão e no pertencimento elementos essenciais da sua cultura e dos seus valores organizacionais. Esses valores são também centrais na missão de conectar os profissionais de todas as partes do mundo para torná-los mais produtivos e bem-sucedidos – hoje mais de 600 milhões de pessoas de 200 países fazem parte do LinkedIn. Por isso, a maior rede social profissional do mundo procura, por meio deste estudo, refletir sobre a multiplicidade que compõe a força de trabalho global e estimular o debate em prol da diversidade nas empresas.

**O LinkedIn opta nesta pesquisa por usar os substantivos e pronomes no masculino plural pela objetividade do conteúdo e pela clareza da compreensão. Mas a rede social reconhece a importância das palavras e do debate acerca dos termos mais inclusivos para todos os gêneros.*

- **50%** das pessoas LGBT+ falam abertamente sobre a orientação sexual ou identidade de gênero no ambiente de trabalho
- **1 em cada 4** profissionais LGBT+ diz que nenhum colega de trabalho sabe sobre sua orientação sexual ou identidade de gênero
- **22%** deles não contam a ninguém por medo de represálias

“Divulgar sua orientação sexual abertamente no ambiente de trabalho ainda é um desafio para muitos dos profissionais LGBT+. É papel das empresas criar um ambiente acolhedor e respeitoso e com políticas sólidas para que cada vez mais esses talentos possam vivenciar a sua vida pessoal em conjunto à profissional, e não como duas pessoas distintas”

João Bevilacqua, gerente de vendas e líder do comitê LGBT+ no LinkedIn, o Out@In.



Sumário

Metodologia..... 4

Com o propósito de alcançar os mais diferentes perfis de profissionais brasileiros, a pesquisa Proud at Work foi aplicada de forma online a homens e mulheres com mais de 18 anos de todas as unidades federativas do país.

Principais Aprendizados..... 5

O dado de que metade dos profissionais LGBT+ fala abertamente sobre sua orientação sexual ou identidade de gênero no trabalho é representativo. Mas os outros 50% conversarem sobre o assunto com apenas algumas pessoas ou não falarem a respeito traz um alerta para os motivos do silenciamento.

Perfil dos Entrevistados..... 8

A pesquisa Proud At Work traça, primeiramente, o perfil dos respondentes, com informações socioeconômicas sobre sexo biológico, gênero e orientação sexual e, por fim, sobre escolaridade e colocação no mercado de trabalho.

LGBT+ e o mercado de trabalho14

As pessoas LGBT+ responderam a perguntas relacionadas a como se percebem nesse ambiente. Metade delas respondeu que todos os colegas sabem sobre sua orientação sexual e/ou sua identidade de gênero, mas 25% não contaram a ninguém.

Heterossexuais e LGBT+ no trabalho.....19

Os heterossexuais também foram abordados sobre como veem colegas LGBT+. Dos participantes, 72% trabalham em empresas que desenvolvem práticas internas de promoção da igualdade e da inclusão.

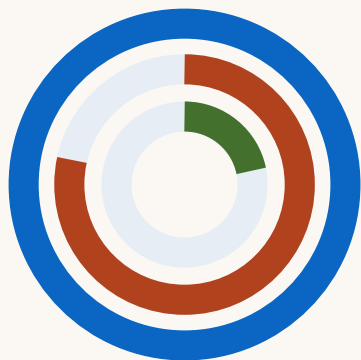
Conclusão 25

Pelas narrativas, muitos profissionais LGBT+ mostram ser, em geral, respeitados. Mas ainda escutam de colegas comentários pejorativos. Ao fomentar pesquisas como a Proud At Work, o LinkedIn quer externalizar uma reflexão que também se propõe internamente.

Metodologia

A pesquisa Proud At Work foi aplicada de forma online a homens e mulheres com mais de 18 anos de todas as unidades federativas do país (veja mapa). Por meio de formulário de autopreenchimento, foram entrevistados **1.088 profissionais brasileiros**. O nível de confiança é de 95% e a margem de erro é de 3 pontos percentuais.

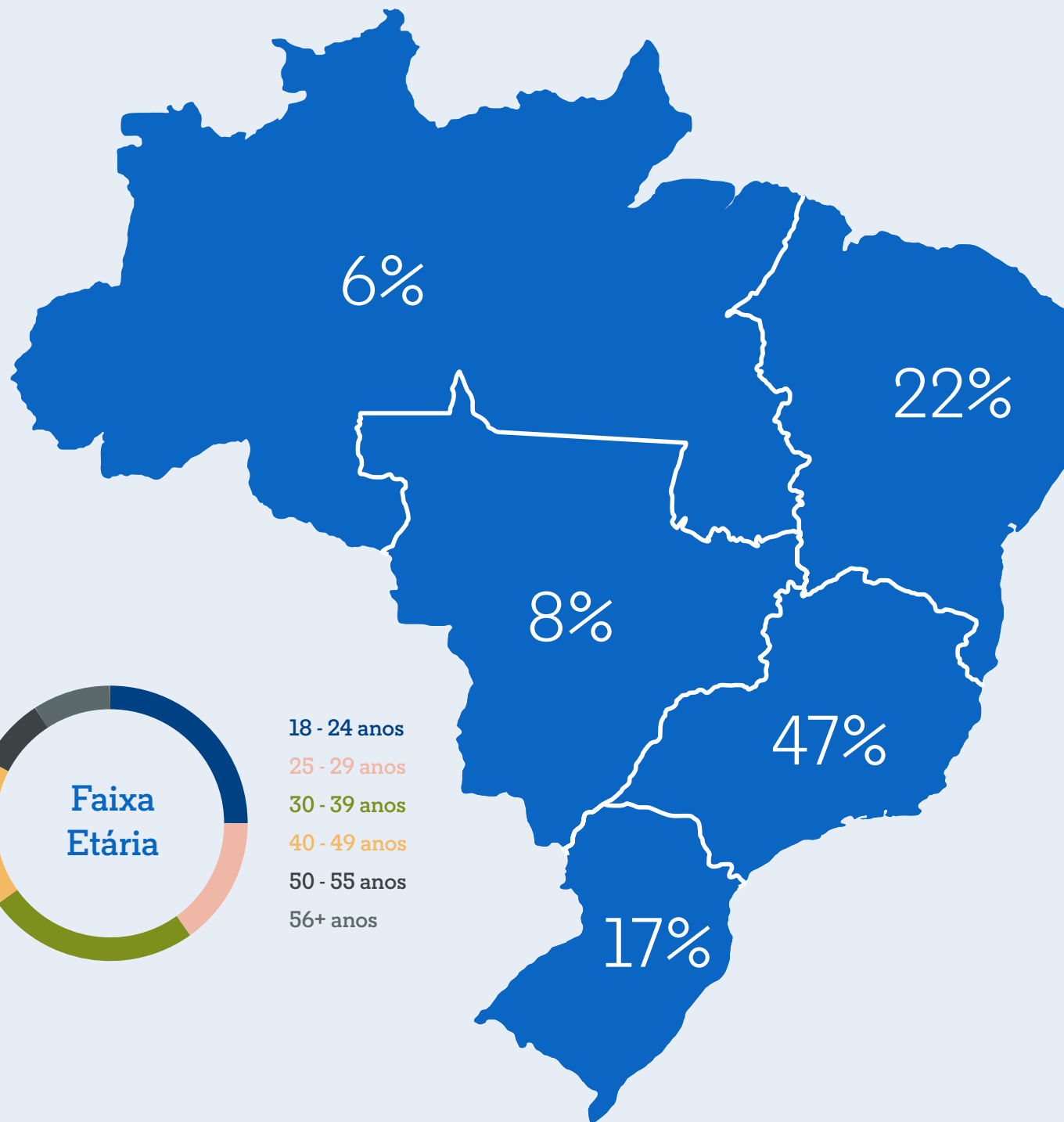
Grande parte dos respondentes (77%) é das classes C, D e E – os demais 23% são das classes A e B. Sobre as faixas etárias, a maioria dos entrevistados tem entre 18 e 24 anos (26%) e 30 e 39 anos (24%). O grupo com menor participação está entre 50 e 55 anos (8%).



77%
Classe C, D e E
23%
Classe A e B



18 - 24 anos
25 - 29 anos
30 - 39 anos
40 - 49 anos
50 - 55 anos
56+ anos



Principais Aprendizados



Principais Aprendizados

A informação de que a metade dos entrevistados autodeclarados LGBT+ fala abertamente sobre sua orientação sexual ou identidade de gênero no ambiente de trabalho é representativa. No entanto, saber que os demais 50% abordaram o tema com apenas uma parte dos colegas (25%) ou com ninguém (25%) nos faz um alerta. Essa escolha pelo silenciamento, parcial ou total, é motivo de atenção.

Quando questionados sobre o porquê não compartilham com os colegas de trabalho, os respondentes apresentam principalmente quatro justificativas: não vejo necessidade (51%); não gosto de falar sobre minha vida pessoal no trabalho (37%); ninguém sabe sobre minha orientação sexual dentro e fora do trabalho (32%); e por medo de sofrer represália por parte dos meus colegas (22%).

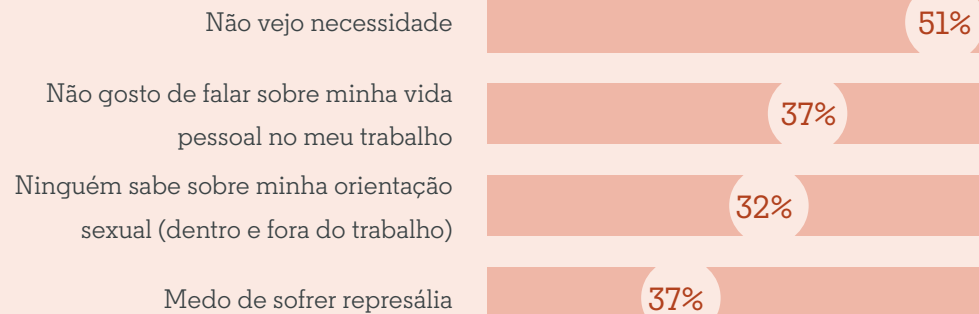
Embora uma em cada cinco pessoas admita que a opção de não falar sobre a orientação sexual e a identidade de gênero esteja diretamente ligada ao temor de ser, de alguma forma, discriminada, as demais respostas também apontam para uma reflexão sobre os vieses inconscientes que trazem consigo.

Essas pessoas não sentem necessidade de expor sua vida pessoal ou guardam essa informação para si porque sentem medo das consequências?

O preconceito no ambiente de trabalho ainda é recorrente, e para mudar essa realidade é fundamental o empenho das empresas na promoção da igualdade dentro da sua cultura organizacional. Trinta e cinco por cento dos entrevistados LGBT+ disseram já ter sofrido discriminação por parte de colegas, sobretudo por meio de piadas e comentários homofóbicos. E quase metade (46%) deles trabalha ou trabalhava em empresas que não apoiam ou não sabem se apoiam a diversidade.



Por que você não compartilha com seus colegas a sua orientação sexual ou a sua identidade de gênero?



35%

das pessoas LGBTQ+ dizem já ter sofrido discriminação no ambiente de trabalho

O estudo Proud At Work também analisou como as pessoas autodeclaradas heterossexuais entendem a realidade dos profissionais LGBTQ+ no ambiente de trabalho. Os dados mostram que, apesar de a maior parte do primeiro grupo trabalhar ou ter trabalhado em empresa que apoia a diversidade (72%) e concordar que esse tipo de política é importante (82%), há uma clara disparidade no entendimento sobre essas práticas e como elas devem ser orientadas.

A pesquisa trouxe aos dois grupos de entrevistados frases relacionadas à realidade de profissionais LGBTQ+ para que respondessem se concordavam ou discordavam. Cinco delas merecem destaque pela significativa disparidade de adesão:

Vale ressaltar que, para a afirmação “As pessoas LGBTQ+ que trabalham comigo deveriam receber mais atenção da empresa em que trabalhamos”, o grau de concordância dos heterossexuais é quase metade em pontos percentuais em relação ao das pessoas LGBTQ+, que vivenciam as dificuldades no dia a dia – 50% ante 27%.

“As empresas deveriam criar medidas de responsabilização de colaboradores que cometerem discriminação por causa da orientação sexual de seus colegas.”

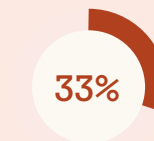
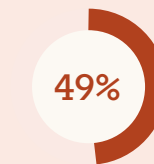
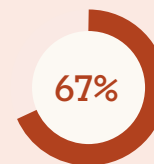
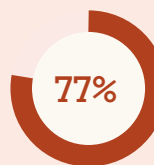
“Ainda falta muito para que as empresas no geral acolham da melhor maneira os profissionais LGBTQ+.”

“Acredito que o Brasil é um país homofóbico”

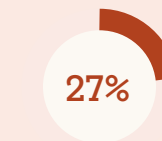
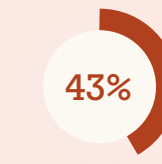
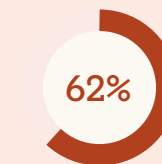
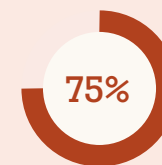
“Acredito que seja responsabilidade do Governo promover a igualdade entre os gêneros.”

“As pessoas LGBTQ+ que trabalham comigo deveriam receber mais atenção da empresa em que trabalhamos”

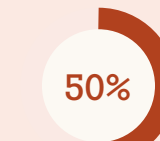
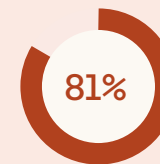
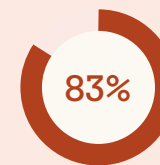
Geral



Heterossexual



LGBTQ+



Desses indicadores, pode-se inferir que os dois grupos têm diferentes compreensões do que é diversidade e inclusão. E isso está expressado na resposta mais frequente à pergunta:

Afinal, o que é tão importante para o público LGBTQ+?

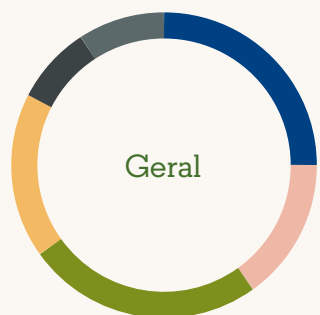
Respeito.

Perfil dos Entrevistados



Idade

Do total de entrevistados, o grupo etário de maior representação está entre 18 e 24 anos de idade (26%); em seguida, aparecem as faixas 30-39 anos (24%) e 40-49 anos (18%) (veja gráfico). Ao se considerar separadamente as idades dos respondentes LGBT+ e heterossexuais, essas três faixas etárias também são as que têm, na mesma ordem, mais participantes na pesquisa.



26% 18 - 24 anos
15% 25 - 29 anos
24% 30 - 39 anos
18% 40 - 49 anos
8% 50 - 55 anos
9% 56+ anos

31%

dos entrevistados LGBT+ têm entre 18 e 24 anos de idade. A faixa com menos representantes é 56 anos ou mais: 3%.

31%

dos entrevistados LGBT+ têm entre 18 e 24 anos de idade. A faixa com menos representantes é 56 anos ou mais: 3%.

Região do país e tipo de cidade

Assim como na pesquisa [geral](#), a maior parte dos participantes tanto do grupo dos heterossexuais quanto dos LGBT+ é das regiões Sudeste e Nordeste. Norte, Sul e Centro-Oeste também aparecem com percentuais de participação semelhantes nas três bases de dados.

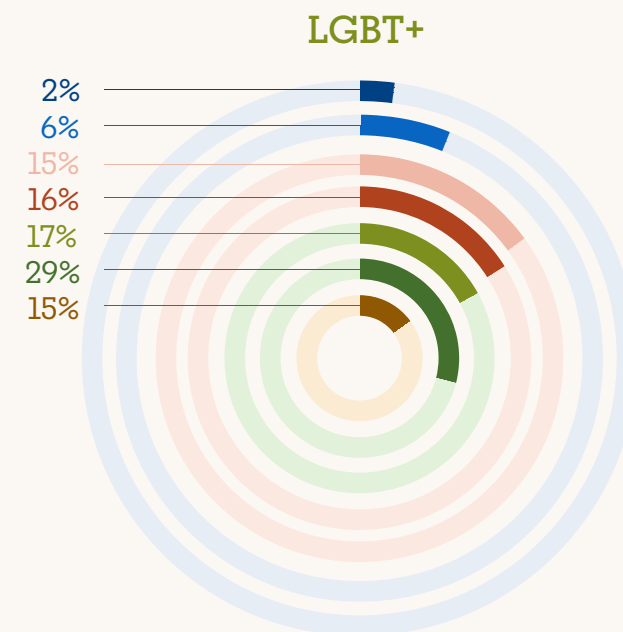
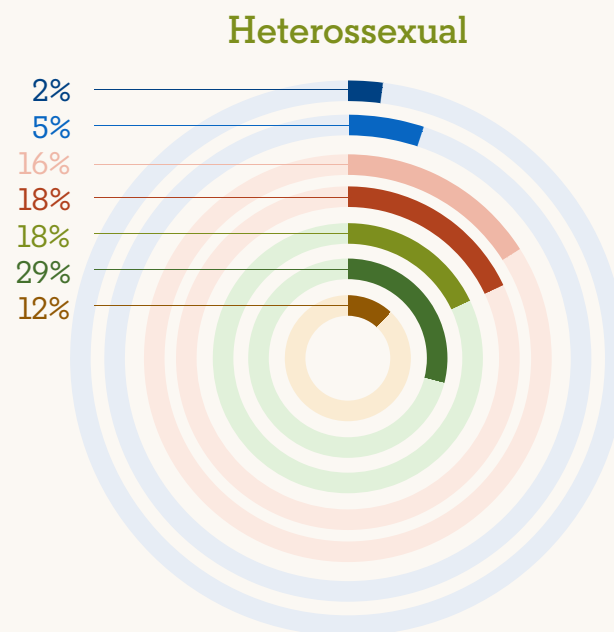
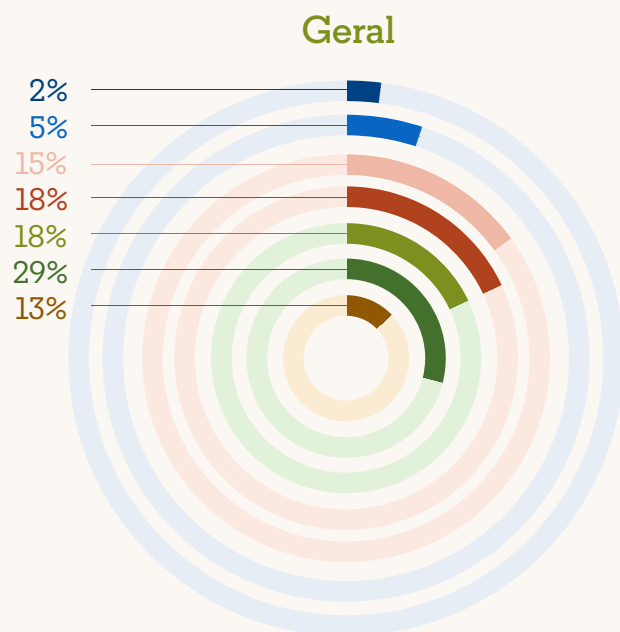
No que se refere ao tipo de cidade na qual os entrevistados vivem, 43% estão nas capitais do país – entre os LGBT+, são 50%; entre os heterossexuais, 40%. Além disso, 27% do total moram em cidades de regiões metropolitanas e 30% no interior do estado.

Um em cada três entrevistados heterossexuais mora no interior do estado

Uma em cada quatro das pessoas LGBT+ reside no mesmo perfil de cidade



Renda média salarial



Ao avaliar a renda média familiar, 29% dos entrevistados recebem entre um e dois salários mínimos, quando considerada a soma do rendimento de todas as pessoas da casa – a faixa mais representada. Do total de respondentes, 18% têm faixas de renda média familiar entre dois e três salários mínimos e outros 18%, entre três e quatro.



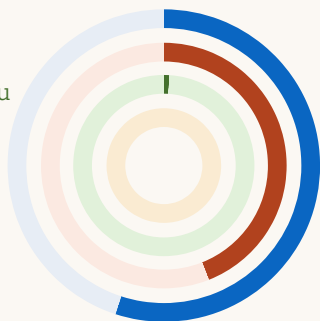
Mais de 15 salários mínimos (mais de R\$14.970)
De 10 a 15 salários mínimos
De 5 a 10 salários mínimos
De 3 a 5 salários mínimos
De 2 a 3 salários mínimos
De 1 a 2 salários mínimos
Até 1 salário mínimo

Sexo biológico

Todos os entrevistados responderam a questões sobre sexo biológico, gênero e orientação sexual. Em relação ao sexo biológico, aquele atribuído no nascimento, 51% do grupo geral é do feminino, 47% são do masculino e 2% preferiram não responder. Não houve registro de respondentes intersexo, ou seja, pessoas com variações congênitas da anatomia sexual ou reprodutiva as quais têm a identificação plena com o sexo feminino ou o masculino dificultada. Confira os dados por grupo:

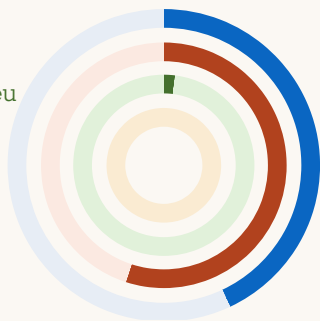
Heterossexual

55% Feminino
44% Masculino
1% Não respondeu
0% Intersexo



LGBT+

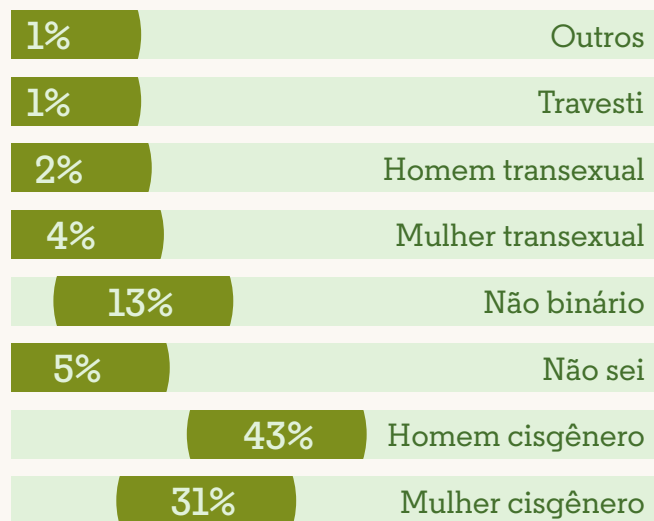
43% Feminino
55% Masculino
2% Não respondeu
0% Intersexo



Gênero

Em termos gerais, o gênero se refere a como a pessoa se reconhece. Cada um de nós pode se identificar com o sexo biológico de nascimento (cisgênero) ou com outro (transsexual). A identidade de gênero pode ser também não binária, ou seja, não se identifica propriamente com nenhum dos dois sexos, feminino e masculino. Também conhecida como inconformidade de gênero ou gênero-queer, a não binariedade engloba outras tantas identidades.

Na pesquisa, todas essas categorias de identidades – além de travesti – foram mencionadas. Dos heterossexuais, 52% se declararam mulher cisgênero, 44% como homem cisgênero e 4% não souberam informar. Entre as pessoas LGBT+, a identidade de gênero dos respondentes está representada da seguinte forma:



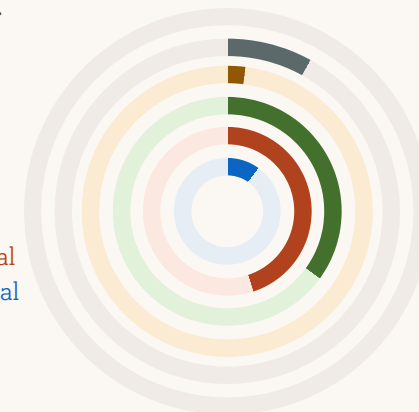
Orientação Sexual

A orientação sexual – que não deve ser confundida com a identidade de gênero – se refere, por sua vez, às formas de atração afetiva de cada um. Os heterossexuais se interessam por pessoas do sexo biológico oposto; os homossexuais, por pares do mesmo sexo biológico; os bissexuais se sentem atraídos por ambos os gêneros; os assexuais não sentem atração sexual por outras pessoas, seja de modo parcial, condicional ou total; e os pansexuais têm interesse por pessoas independentemente da orientação sexual e da identidade de gênero.

Dos entrevistados LGBT+, 10% se identificam como heterossexuais. Apesar de essa resposta aparentemente causar estranhamento ao senso comum, uma pessoa transexual pode sentir atração por outra do mesmo sexo biológico ou do oposto ao gênero com o qual se identifica. Se ela se enquadra nesse último caso, tem identidade de gênero trans e orientação heterossexual.

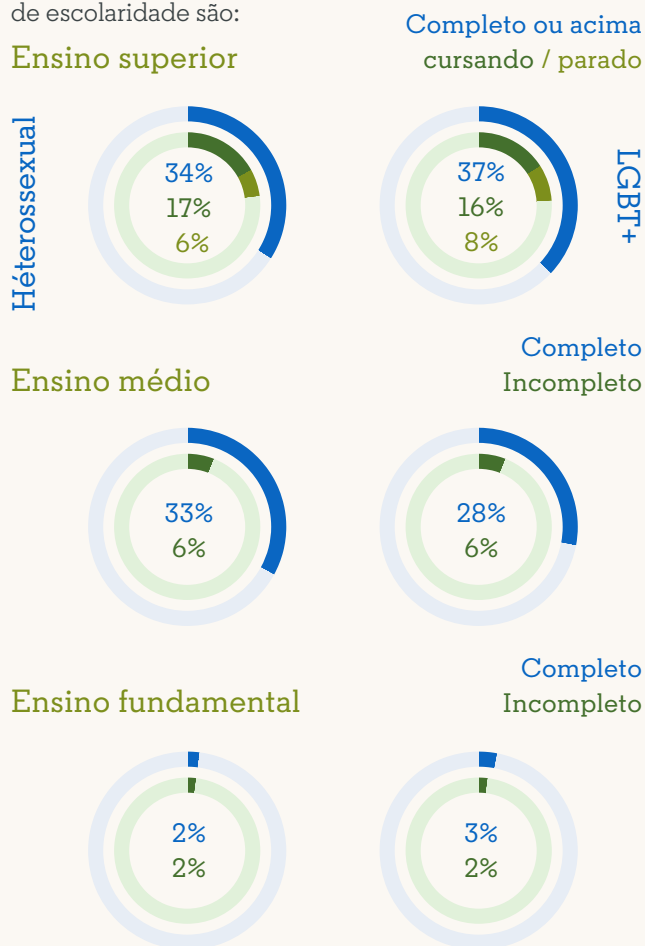
A maior parte dos entrevistados LGBT+ é homossexual (45%), e aproximadamente uma em cada três pessoas se diz bissexual (35%).

0% Outros
8% Pansexual
2% Assexual
35% Bissexual
45% Homossexual
10% Heterossexual



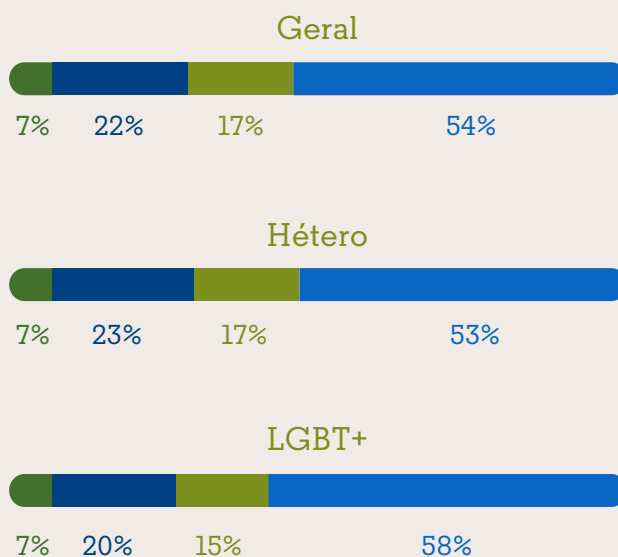
Escolaridade

Em relação ao tempo de estudo formal, um em cada três do total de entrevistados (34%) tem formação de nível superior concluída – 17% estão cursando a graduação. Outros 32% completaram o ensino médio. Quando segmentadas as respostas entre os dois grupos, de heterossexuais e de LGBT+, os percentuais de nível de escolaridade são:



Experiência profissional

Mais de 50% dos entrevistados nas três bases de dados – geral, de pessoas heterossexuais e LGBT+ – está empregada no mercado formal. E 17% no informal. Os outros 29% não estão em atividade – por diferentes motivos –, mas já tiveram experiências profissionais, formais ou informais.



“ Sim, não trabalho atualmente, mas já tive uma experiência profissional no mercado INFORMAL.

“ Sim, não trabalho atualmente, mas já tive uma experiência profissional no mercado FORMAL.

“ Sim, trabalho atualmente no mercado INFORMAL.

“ Sim, trabalho atualmente no mercado FORMAL.

O comércio e o varejo são os setores da economia nos quais atuam o maior percentual dos entrevistados: 19%. Na sequência, aparecem os segmentos de educação e ensino (12%); saúde e hospitalar (8%); construção civil e engenharia (6%); e Tecnologia da Informação e informática (4%). Na avaliação segmentada, a lista dos 10 ramos que mais empregam pessoas do grupo dos heterossexuais e o dos LGBT+ variam entre si.

Heterossexuais

1º	Comércio e varejo	19%
2º	Educação e Ensino	13%
3º	Saúde e Hospitalar	7%
4º	Construção civil e Engenharia	6%
5º	Tecnologia da Informação e Informática	5%
6º	Moda/Vestuário/Calçados	4%
7º	Advocacia	4%
8º	Serviços pessoais (como salão de beleza, estética, serviços para idosos, entre outros)	3%
9º	Bancos e Financiadoras	3%
10º	Comunicação/Marketing	3%

LGBT+

1º	Comércio e varejo	18%
2º	Educação e Ensino	11%
3º	Saúde e Hospitalar	10%
4º	Tecnologia da Informação e Informática	7%
5º	Moda/Vestuário/Calçados	5%
6º	Construção civil e Engenharia	4%
7º	Bancos e Financiadoras	4%
8º	Entretenimento	4%
9º	Advocacia	3%
10º	Serviços pessoais (como salão de beleza, estética, serviços para idosos, entre outros)	3%
11º	Comunicação/Marketing	3%
10º	Telecom	3%

Quanto à área de atuação dos entrevistados dentro das empresas, a que apresenta maior expressividade é a administrativa, com 23%. Relacionamento com o cliente (14%) e Comercial (10%) aparecem na sequência dos dados gerais, e as três áreas lideram, na mesma ordem, os rankings dos dados segmentados em grupos de heterossexuais e de LGBT+.

Entre os entrevistados da pesquisa geral, 30% têm cargo de assistente, posição com maior representação nos dados gerais da pesquisa. Essas pessoas fazem parte daquelas que trabalham ou já trabalharam em modalidade de contrato formal. Parte dos respondentes que atuam no mercado informal está classificada na categoria Outros (tipos de cargo), que aparece em segundo na pesquisa geral, com 24%. Veja abaixo como os cargos se distribuem por grupo:

6%

dos entrevistados LGBT+ atuam no Financeiro, a quarta área mais recorrente com esse público; 6% entre os heterossexuais trabalham em Produto – também na quarta posição.

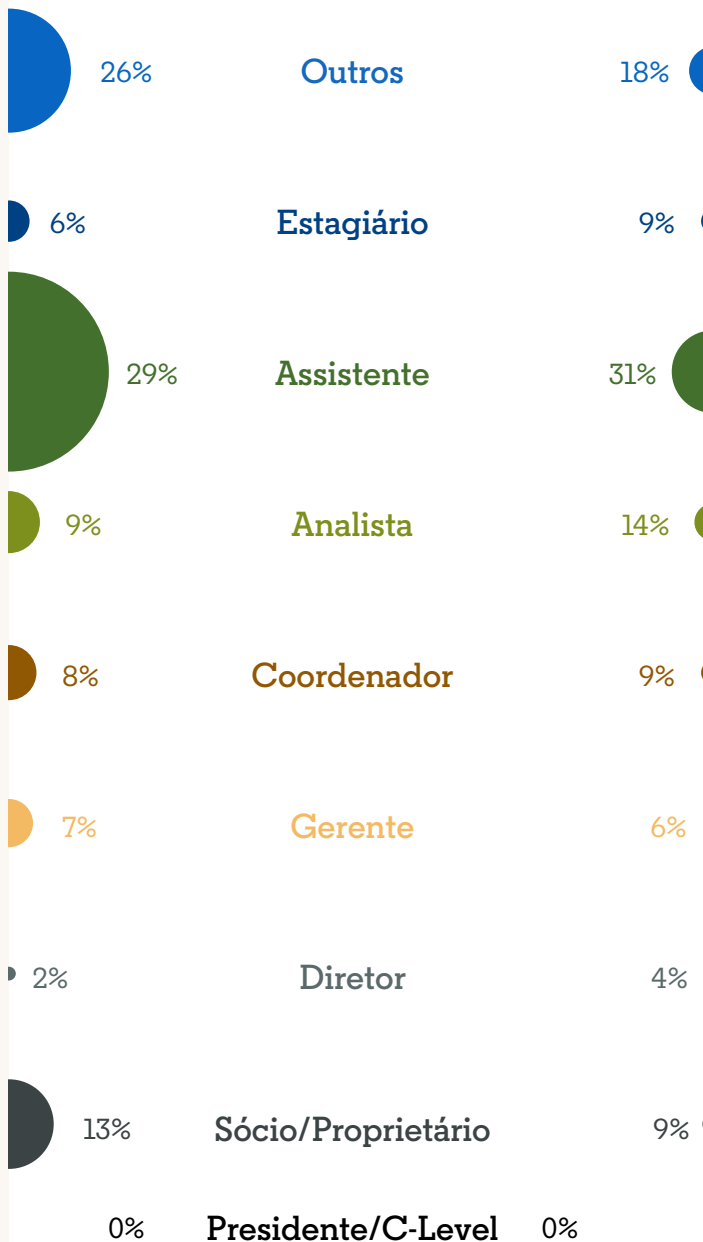
12%

do total de participantes da Proud At Work são sócios-proprietários.

10%

têm cargo de analista na empresa na qual trabalham ou trabalharam.

Heterossexuais



LGBT+



LGBT+ e o mercado de trabalho



LGBT+ e o mercado de trabalho

Depois de traçar um panorama sobre o perfil dos entrevistados, o estudo encomendado pelo LinkedIn traz os resultados de uma série de perguntas feitas a pessoas LGBT+ relacionadas a como se percebem no mercado de trabalho. Metade delas respondeu que todos os colegas sabem sobre sua orientação sexual e/ou sua identidade de gênero, enquanto as demais se dividem entre as que contaram a alguns colegas (25%) e as que não contaram a ninguém (25%).

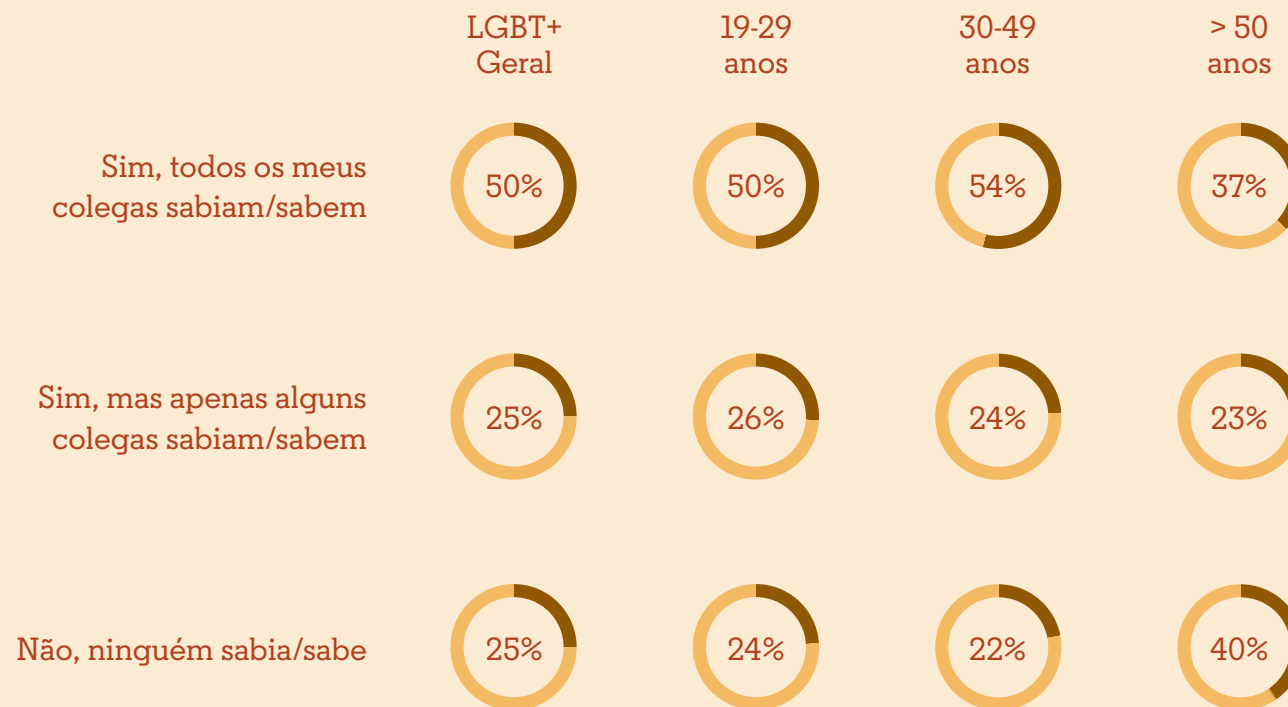
A partir da subdivisão dessas respostas por faixas etárias, pode-se notar que, quanto mais idade têm os respondentes, maior é o percentual dos que dizem não ter falado abertamente a nenhum colega de trabalho: 40%. Entre os mais jovens, por sua vez, metade daqueles entre 18 e 29 anos disse que todos sabem e 54% dos que têm entre 30 e 49 anos também.

Àqueles que disseram não falar abertamente sobre a orientação sexual ou a identidade de gênero com qualquer pessoa no ambiente de trabalho, o estudo **Proud At Work** perguntou o porquê. Do total de respondentes para esta questão, 22% admitiram que é por medo de sofrer represália dos colegas e 14% temem retaliação do superior. O receio de ser prejudicado aparece em outras variações

de resposta: medo de a orientação sexual influenciar negativamente o crescimento dentro da empresa (citado por 15%); de que a capacidade profissional seja colocada em xeque (12%); de ser demitido (9%). Há ainda justificativas associadas a sentimentos negativos sobre si: vergonha/constrangimento (12%) e sensação de culpa (3%).

Para esta resposta, se levado em consideração o recorte por faixas etárias, observa-se que uma em cada três pessoas com mais de 50 anos disse que ninguém sabe sobre sua orientação dentro e fora do trabalho. Entre os entrevistados de 18 e 29 anos, o percentual com esse argumento também é elevado: 41%. Já entre os que estão entre 30 e 49 anos, a justificativa cai para 19%.

No seu ambiente de trabalho, seus colegas sabem/sabiam sobre sua orientação sexual ou identidade de gênero?



Além disso, três em cada quatro LGBT+ acima dos 50 anos também argumentaram não ver necessidade de compartilhar com os colegas de trabalho sobre sua orientação sexual ou identidade de gênero. Entre as outras duas faixas etárias, esse tipo de resposta cai para 47% (pessoas de 18 a 29 anos) e para 43% (30 a 49 anos).

Àqueles que disseram não falar abertamente sobre a orientação sexual ou a identidade de gênero com qualquer pessoa no ambiente de trabalho, o estudo Proud At Work perguntou o porquê. Do total de respondentes para esta questão, 22% admitiram que é por medo de sofrer represália dos colegas e 14% temem retaliação do superior. O receio de ser prejudicado aparece em outras variações de resposta: medo de a orientação sexual influenciar negativamente o crescimento dentro da empresa (citado por 15%); de que a capacidade profissional seja colocada em xeque (12%); de ser demitido (9%). Há ainda justificativas associadas a sentimentos negativos sobre si: vergonha/constrangimento (12%) e sensação de culpa (3%).

Para esta resposta, se levado em consideração o recorte por faixas etárias, observa-se que uma em cada três pessoas com mais de 50 anos disse que ninguém sabe sobre sua orientação dentro e fora do trabalho. Entre os entrevistados de 18 e 29 anos, o percentual com esse argumento também é elevado: 41%. Já entre os que estão entre 30 e 49 anos, a justificativa cai para 19%.

Além disso, três em cada quatro LGBT+ acima dos 50 anos também argumentaram não ver necessidade de compartilhar com os colegas de trabalho sobre sua

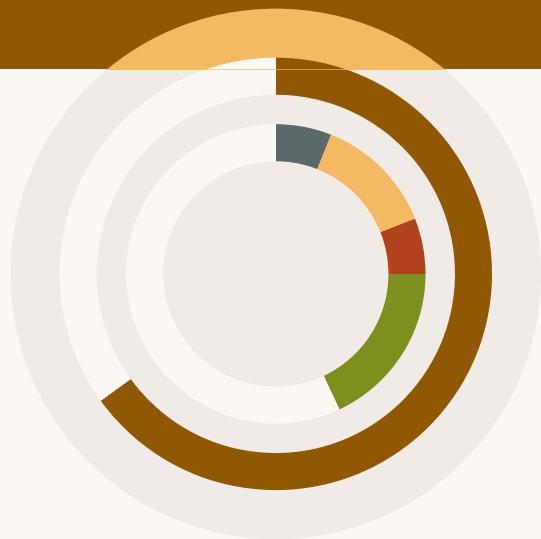
orientação sexual ou identidade de gênero. Entre as outras duas faixas etárias, esse tipo de resposta cai para 47% (pessoas de 18 a 29 anos) e para 43% (30 a 49 anos).

Você, que não compartilhou com colegas de trabalho sua orientação sexual ou identidade de gênero, por que ainda não o fez?

	LGBT+ Geral	19-29 anos	30-49 anos	> 50 anos
Não vejo necessidade	51%	47%	43%	75%
Não gosto de falar sobre minha vida pessoal no meu trabalho	37%	38%	57%	0%
Ninguém sabe sobre minha orientação sexual (dentro e fora do trabalho)	32%	41%	19%	33%
Medo de sofrer represália por parte dos meus colegas	22%	22%	19%	25%
Medo da minha orientação sexual influenciar negativamente meu crescimento dentro da empresa	15%	9%	29%	8%
Medo de sofrer represália por parte dos meus superiores	14%	13%	19%	8%
Vergonha/Constrangimento	12%	13%	10%	17%
Medo de que minha capacidade profissional seja colocada em xeque	12%	9%	14%	17%
Medo de ser demitido(a)	9%	13%	10%	0%
A empresa em que eu trabalho/trabalhava não costuma apoiar a diversidade	6%	9%	5%	0%
Sensação de culpa	3%	6%	0%	0%
Outros	2%	0%	0%	8%

O estudo indagou ainda os LGBT+ sobre discriminação no ambiente de trabalho. Dezoito por cento contaram já ter vivido esse tipo de experiência de forma direta por parte de colegas e 6% com lideranças. Houve ainda os que disseram ter se sentido discriminados de forma velada.

Alguma vez você já sofreu algum tipo de discriminação devido a sua orientação sexual ou identidade de gênero por parte dos seus colegas de trabalho? Seleccione todas as opções que já aconteceram com você.



- 65% Não
- 6% Sim, já sofri discriminação velada por parte de líderes da empresa
- 13% Sim, já sofri discriminação velada por parte de colegas de empresa
- 6% Sim, já sofri discriminação direta por parte de líderes da empresa
- 18% Sim, já sofri discriminação direta

Em uma pergunta aberta, a pesquisa pediu aos entrevistados que relatassem em detalhes a situação de discriminação vivida. Confira algumas falas:

Se já teve algum problema, que tipo de discriminação você sofreu?

“Muitas pessoas na empresa se afastaram de mim por saber que sou lésbica. Amigos, líder. Me trataram diferente como se eu estivesse doente”

“No auge da raiva, minha chefe me expôs para todos os colegas como se eu ser gay fosse algo ruim. Todos já sabiam da minha orientação sexual, e isso não foi um grande problema para mim”

“Comentários desagradáveis referente aos meus gostos e ao jeito de me vestir”

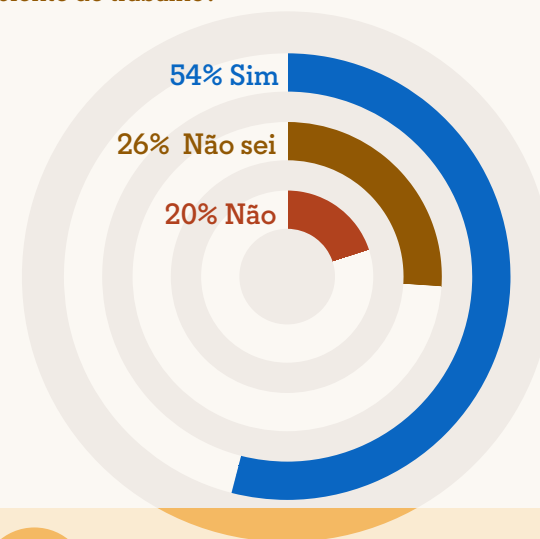
“Meu superior era evangélico e dizia que eu tinha falta de Deus”

A adoção de uma política de promoção da diversidade e da igualdade de oportunidades dentro da empresa é uma das principais maneiras de minimizar a realidade que essas estatísticas mostram sobre a população LGBT+ no mercado de trabalho. Os modelos de negócios estão se

aproximando cada vez mais de estratégias que envolvem iniciativas com esses propósitos – 54% dos entrevistados trabalham ou trabalharam em empresas com esse tipo de práticas.

Apesar desse movimento, um em cada cinco respondentes LGBT+ atua em companhias que não desenvolvem esse modelo de gestão e 26% não souberam informar se o empregador tem alguma política específica.

A empresa em que você trabalha/trabalhava apoia a diversidade? Ou seja, sua/essa empresa coloca em prática soluções para a promoção da igualdade no ambiente de trabalho?



- 59% dos profissionais LGBT+ entre 18 e 29 anos trabalham ou trabalharam em empresas que apoiam a diversidade
- 34% das pessoas com mais de 50 anos têm acesso a essas práticas no trabalho

Trabalhar em um ambiente no qual se sofre discriminação por ser quem é pode impactar diretamente no emocional, na sociabilidade e, por consequência, na produtividade das pessoas. O estudo **Proud At Work** perguntou aos entrevistados LGBT+ como eles se sentem perante os colegas de trabalho em relação à sua orientação sexual ou identidade de gênero. Das 24 categorias nominalmente listadas, 14 têm caráter negativo.

Entre os 10 sentimentos citados com mais frequência nas respostas, aparecem insegurança (6%), desconfiança (4%), desrespeito (4%) e falsidade (4%). Em contrapartida, os termos respeito e igualdade aparecem, respectivamente, em 23% e 15% das respostas – no topo do ranking.

Qual o sentimento que melhor descreve como você se sente/sentia perante seus colegas de trabalho em relação a sua orientação sexual ou identidade de gênero?

Respeito

23%

Igualdade

15%

Companheirismo

Curiosidade

6%

Curiosidade

5%

Desconfiança

Desrespeito

Falsidade

Outros

4%

Empatia

Orgulho

3%

Incompreensão

Constrangimento

Solidariedade

Vergonha

Cumplicidade

Resiliência

Carinho

Injustiça

Vulnerabilidade

2%

Nojo

Rejeição

Antipatia

Medo

Superioridade

1%

Heterossexuais e LGBTQ+ no trabalho



Heterossexuais e LGBTQ+ no trabalho

A pesquisa também quis compreender como as pessoas heterossexuais veem os LGBTQ+ no ambiente de trabalho. Dos participantes que se declararam dessa orientação, 72% trabalham em empresas que desenvolvem práticas internas de promoção da igualdade. Oito por cento não convivem com políticas de diversidade e 20% não souberam informar.

A maioria (61%) dos heterossexuais também respondeu que acredita ser muito importante o apoio das organizações à diversidade. Quatro por cento, por sua vez, acreditam que esse tipo de política não é nada relevante.

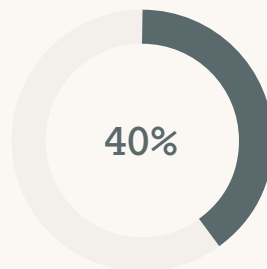


72% dos heterossexuais trabalham em empresas que desenvolvem práticas de promoção à igualdade.

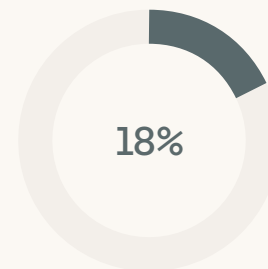
61% desse grupo de entrevistados acredita ser muito importante o apoio da organização na qual trabalha à diversidade.

Quando questionados se conviviam com algum colega de trabalho que tenha orientação diferente da sua, 40% dos heterossexuais responderam que sim e que tinham sido informados pela própria pessoa. Outros 18% disseram conhecer alguém, mas que souberam da orientação do colega por um terceiro.

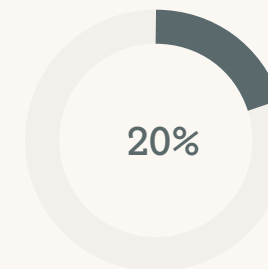
Você sabe se algum dos seus colegas de trabalho é/era de uma orientação sexual diferente da sua? Ou seja, algum dos seus colegas é LGBTQ+?



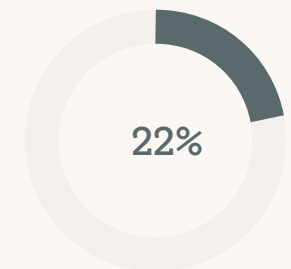
40%
Sim, e ele(s) mesmo(s) me contaram



18%
Sim, mas não foi/foram ele(s) mesmo(s) que me contaram



20%
Não, não tenho/tive colegas de uma orientação sexual diferente da minha



22%
Não sei

O estudo quis compreender como os heterossexuais que tomaram conhecimento da orientação sexual ou identidade de gênero de algum colega por um terceiro interpretam o fato de os LGBTQ+ não falarem sobre o assunto no ambiente de trabalho. Assim como nas respostas dadas pelos próprios LGBTQ+, a justificativa de que a pessoa não vê necessidade em contar foi a mais citada: 41%. A falta de intimidade na relação entre ambos aparece como segunda resposta mais frequente, seguida de “a pessoa não gosta de falar da vida pessoal no trabalho”.

Os heterossexuais também reconhecem, embora em menor grau, que o temor de ser prejudicado de alguma forma faça com que os colegas LGBTQ+ evitem falar sobre

o tema. Medo de influenciar negativamente o crescimento na empresa, de represálias, de que sua capacidade profissional seja colocada em xeque e de ser demitido são, nesta ordem, as possibilidades consideradas por eles.

A quem disse que conhece, mas não foi a pessoa que contou: na sua opinião, qual(is) foi/ foram o(s) motivo(s) de ela mesma não ter te contado sobre sua orientação sexual?

41% A pessoa não vê necessidade em contar

37% Não temos intimidade o suficiente

30% A pessoa não gosta de falar sobre sua vida pessoal no trabalho

14% A pessoa deve ter medo de sua orientação sexual influenciar negativamente seu crescimento na empresa

12% A pessoa deve ter medo de sofrer represália

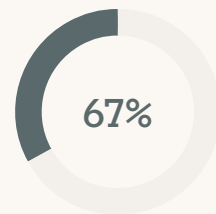
11% A pessoa deve temer que sua capacidade profissional seja colocada em xeque

5% A pessoa deve ter medo de ser demitida

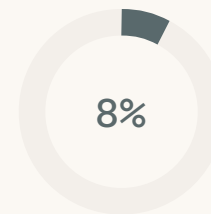
1% A empresa em que trabalho não costuma apoiar a diversidade

A discriminação sofrida pelos LGBT+ no ambiente de trabalho não é, contudo, percebida pela maioria dos heterossexuais, demonstra o estudo Proud At Work. Sessenta e sete por cento deles disseram não lembrar de ter visto qualquer ação que remeta a isso. Outros 17% afirmaram ter presenciado situações de discriminação com colegas LGBT+ nos últimos seis meses e 8% nos últimos 12 meses.

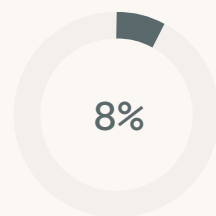
Você, que disse ter colegas homossexuais, alguma vez os viu sofrer algum tipo de discriminação devido a sua orientação sexual ou identidade de gênero por parte de outros colegas de trabalho?



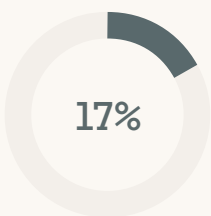
Não, não vi ou me lembro de ter visto



Sim, há mais de 12 meses



Sim, nos últimos 12 meses



Sim, nos últimos 6 meses

Os respondentes heterossexuais que presenciaram situações de discriminação contra colegas LGBT+ tiveram um espaço para relatar em detalhes como aconteceu.

“ O encarregado chegou e perguntou quem poderia realizar tal atividade e ao ver meu colega de trabalho que é LGBT ele se virou e disse: ‘Olha pra outro lado porque eu já sou casado”

“ Um funcionário pediu para uma mulher trans funcionária não tocar nele”

“ Um coordenador queria tirar a pessoa homossexual do setor dele. Mas não conseguiu”

“ Limitaram o serviço e a qualidade dele; por achar que sua orientação sexual faria dele um péssimo profissional”

Assim como nas respostas do grupo LGBT+, os sentimentos de respeito (44%) e igualdade (19%) foram os mais citados pelas pessoas heterossexuais em

relação aos colegas com orientação sexual e identidade de gênero distinta da sua. Outros termos positivos também aparecem entre os cinco primeiros mais citados: empatia, companheirismo, solidariedade. Entre os 15 sentimentos nominalmente listados, cinco têm caráter negativo – constrangimento, desrespeito, falsidade, rejeição e angústia.

44% Respeito

19% Igualdade

8% Empatia

7% Companheirismo

5% Solidariedade

4% Carinho

3% Orgulho

2% Curiosidade

1% Constrangimento

1% Desrespeito

1% Injustiça

1% Resiliência

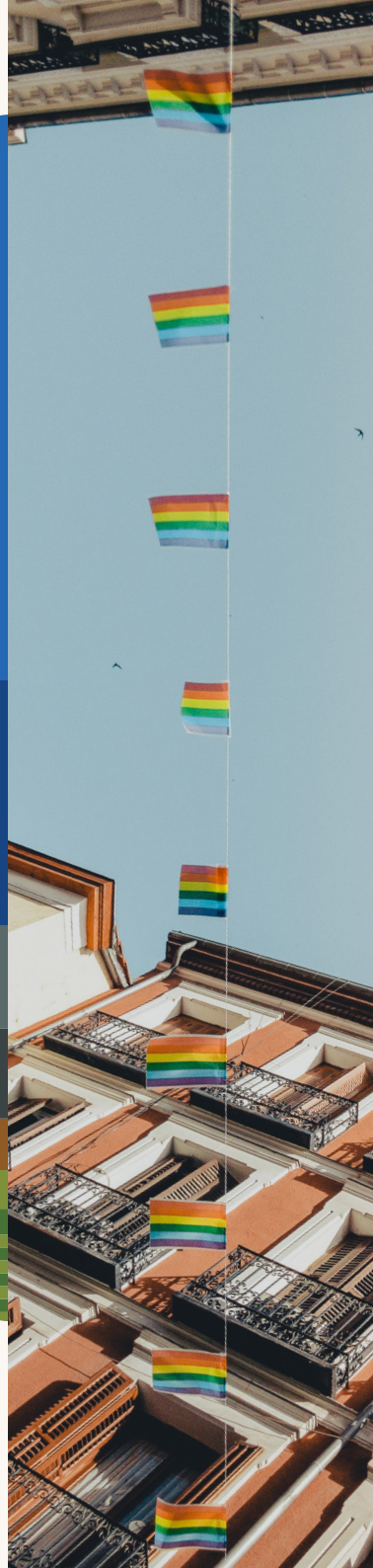
1% Falsidade

1% Rejeição

1% Angústia



Assumido, com orgulho



O que se pode perceber com base nesses dados é que os heterossexuais têm, em sua maioria, consciência da situação de maior vulnerabilidade no mercado de trabalho das pessoas LGBT+ e concordam que práticas de promoção à diversidade e à inclusão dentro das empresas são importantes. Mas, quando confrontados com frases que representam demandas da população LGBT+ no ambiente profissional, os heterossexuais demonstram não ter uma percepção de quais são as práticas mais urgentes e como devem ser orientadas.

Como apresentado na seção **Principais aprendizados**, cinco questões merecem especial destaque pelo percentual de disparidade no grau de concordância entre heterossexuais e LGBT+:

“As empresas deveriam criar medidas de responsabilização de colaboradores que cometerem discriminação por causa da orientação sexual de seus colegas”

“Ainda falta muito para que as empresas no geral acolham da melhor maneira os profissionais LGBT+.”

“Acredito que o Brasil é um país homofóbico.”

“Acredito que seja responsabilidade do Governo promover a igualdade entre os gêneros.”

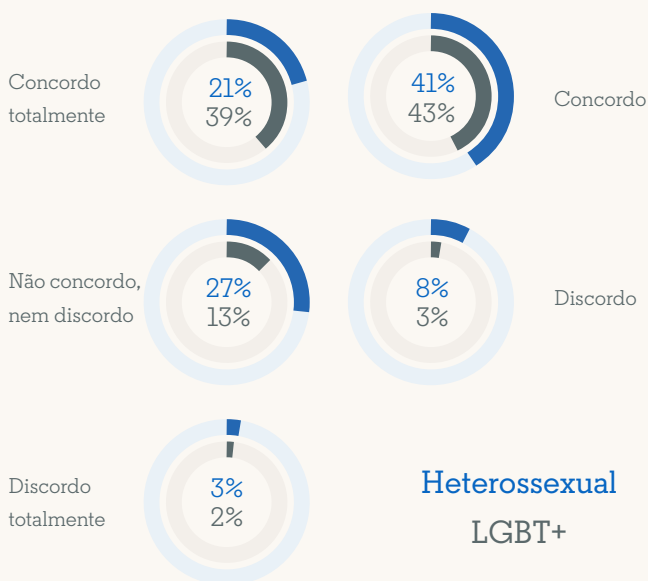
“As pessoas LGBT+ que trabalham comigo deveriam receber mais atenção da empresa em que trabalhamos.”

Chama a atenção a diferença de percepção de ambos os grupos em relação à responsabilidade da empresa em tornar o ambiente de trabalho mais inclusivo. Enquanto 81% dos LGBT+ concorda totalmente que “ainda falta muito para que as empresas no geral acolham da melhor maneira esses profissionais”, esse indicador cai para 67% na resposta dos heterossexuais.

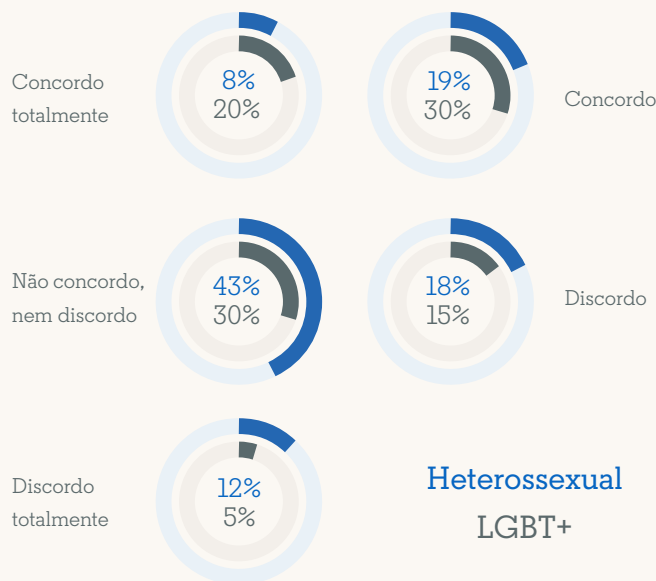
À afirmação de que “as pessoas LGBT+ que trabalham comigo deveriam receber mais atenção da empresa em que trabalhamos”, o índice da resposta do primeiro grupo é quase o dobro de pontos percentuais do resultado do segundo: 50% ante 27%. Outra disparidade considerável é sobre a percepção de que o Brasil é um país homofóbico: 76% dos LGBT+ concordam totalmente, enquanto pouco mais da metade dos heterossexuais o reconhece.

Ao ouvir profissionais LGBT+ e, também, heterossexuais sobre como percebem a realidade no mercado de trabalho de pessoas com orientações sexuais e identidades de gênero socialmente menos representadas, a pesquisa Proud At Work propõe às empresas e à sociedade que reflitam além da produtividade nos negócios e que pensem no mundo que estamos construindo hoje.

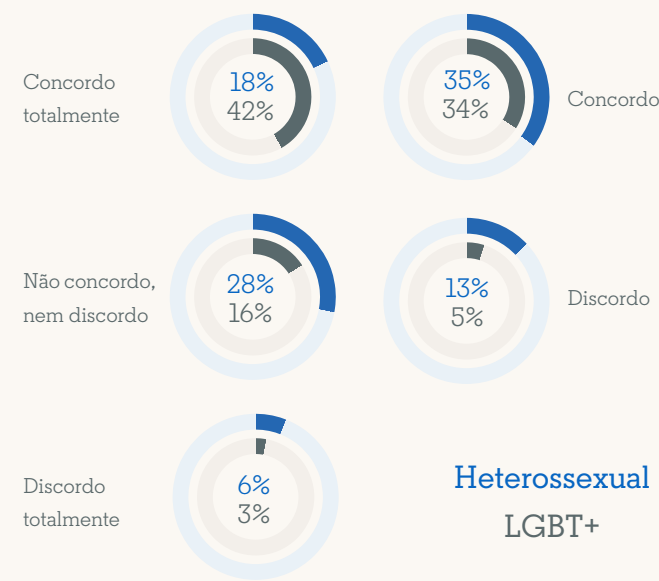
Ainda falta muito para que as empresas no geral acolham da melhor maneira esses profissionais.



As pessoas LGBT+ que trabalham comigo deveriam receber mais atenção da empresa em que trabalhamos.



Acredito que o Brasil é um país homofóbico.



Ao fim do questionário aplicado a pessoas de todo o Brasil, o estudo deixou o espaço aberto para que os entrevistados LGBT+ contassem um pouco sobre a rotina com colegas no ambiente de trabalho.

“ As empresas deveriam criar planos de estruturação para acolher a comunidade LGBT+ e o respeito mútuo com todos os funcionários ”

“ Sinto que eles (meus colegas) me respeitam e gostam muito de mim, mas de vez em quando eles soltam uma piada homofóbica ”

“ Meus colegas não me acolhem e sempre fazem piadas em relação à minha orientação sexual! ”

“ Eu sou bem aceita por ser mulher e nem todos sabem sobre a minha sexualidade. Porém um dos meus colegas que é gay evita ao máximo comentar, pois disse que um dos chefes não gosta que fale sobre essas coisas ”

“ Na empresa em que eu trabalho todos somos muito bem tratados, há uma política de que todos somos iguais. Havendo qualquer caso de discriminação, a pessoa responsável é afastada ou até mesmo demitida. Somos vários LGBT+ na empresa e somos felizes ”



Conclusão

Pelas narrativas, muitos profissionais LGBTQ+ mostram ser, em geral, respeitados. Mas ainda escutam de colegas comentários pejorativos – aparentemente inofensivos para alguns, mas dolorosos para outros. Ao fomentar pesquisas como a Proud At Work, que objetiva lançar uma questão ao debate público em prol da diversidade, da igualdade e da inclusão, o LinkedIn quer externalizar – como parte de sua missão – uma reflexão que também se propõe internamente.

O LinkedIn possui um comitê LGBTQ+ formado por funcionários, o Out@In. Também acredita que as empresas têm, por meio de práticas que envolvam a informação e a troca de experiências, um papel fundamental no comprometimento em desconstruir tabus e preconceitos. Só assim, juntos, podemos promover espaços de empatia e um mundo mais igualitário e respeitoso para todos.

E o [LinkedIn](#) quer estimular e fazer parte desta mudança.

