

# Empresas devem fornecer benefícios especiais para trabalhadores LGBTQIA+

14.07.2023 3 minutos de leitura

## Autores

Cibelle Linero

## Áreas relacionadas

Trabalhista

## Assuntos

ESG BMA Diversidade

Trabalhista Cibelle Linero  
Diversidade

## O que faz um meio ambiente do trabalho inclusivo para os tantos trabalhadores LGBTQIA+?

Primeiramente, a genuína não discriminação nos processos seletivos, de contratação, promoção, manutenção e dispensa dos empregados.

E, sem dúvida, um ambiente com valores não discriminatórios no dia a dia, ou seja, que permita cada um ser quem é, em todos os aspectos.

Mas, além dos valores, dos treinamentos e do constante olhar para uma renovação de cultura corporativa, aspectos práticos são importantes para que o discurso se alinhe à prática adotada pelos empregadores que se dizem inclusivos.

Assim, prever benefícios equitativos é um ponto crucial para que uma empresa seja efetivamente um lugar seguro e com capacidade de atração e retenção de talentos LGBTQIA+.

Benefícios relacionados a parentalidade e fertilidade têm se mostrado uma tendência em diversos países e devem ser considerados como boas opções de benefícios inclusivos.

Apoio a tratamentos de fertilidade, inseminação artificial, barriga de aluguel (nos países que permitem), auxílio financeiro e psicológico aos processos de adoção, licença parental, dentre outros, quando oferecidos, devem atentar para a não distinção baseada em identidade de gênero e/ou orientação sexual.

O apoio às pessoas transgênero, por meio do custeio a tratamentos relacionados ao processo de transição de gênero, que incluem não apenas intervenções cirúrgicas, como também tratamentos hormonais e outros relacionados ao cabelo, voz, revisão de guarda-roupa e, fundamentalmente, apoio psicológico podem também ser incluídos no rol de benefícios oferecidos por empresas que se declaram inclusivas.

Importante, ainda, é o momento da inclusão de tais benefícios nas políticas internas.

Uma empresa que realmente tem benefícios inclusivos e voltados à comunidade LGBTQIA+ não deve aguardar a demanda dos empregados para confirmar se o plano de assistência médica é extensivo a cônjuges, independentemente do gênero; aguardar a necessidade de um empregado a uma cobertura de tratamentos relacionados a transição de gênero para confirmar se os custos relacionados estão ou não cobertos pela apólice contratada e se são suficientes, ou ser surpreendida pela necessidade de licença parental nos casos de adoção por casais homoafetivos.

Deixar para refletir nas políticas internas tais questões apenas quando elas surgem coloca os potenciais beneficiários desses direitos em situação de desvantagem perante os empregados heteronormativos, que não encontram óbice para demandas equivalentes.

Antever que a qualquer momento tais questões podem estar presentes e já rever as políticas internas, de modo a deixá-las claras sobre os benefícios existentes, quer suportados pelo plano de assistência médica oferecido, quer oferecidos pelo próprio empregador, é medida que se impõe quando se quer oferecer benefícios inclusivos e não constranger os empregados que deles venham a demandar.

>>> Este artigo foi escrito por nossa sócia Cibelle Linero, da área Trabalhista e foi publicado pelo Uol em 12/07/2023.

[Clique aqui para acessar.](#)

## Profissionais que aliam visão jurídica e visão de mercado



**Cibelle Linero**