



A DIVERSIDADE QUE VOCÊ SÓ VÊ UMA VEZ AO ANO

Alice de Souza Almeida *

Andre Vinicius Pontes *

Rodrigo Gabrioti de Lima ** – rgabrioti@gmail.com

Quelen Cristina Frutuoso Amaral Torres *** – quelenctorres@gmail.com

Resumo: No mês do Orgulho LGBTQIA+, as empresas frequentemente exibem apoio simbólico, como bandeiras e hashtags. No entanto, a diversidade nas organizações durante o ano todo é questionável. Pesquisas indicam que a implementação de políticas de diversidade e inclusão nas empresas é lenta e muitas vezes inadequada, com barreiras significativas que impedem o grupo LGBTQIA+ de entrar no mercado de trabalho. A promoção da diversidade foi intensificada por multinacionais nos anos 1990, mas enfrenta resistência dentro das próprias empresas. As minorias trabalhadoras, incluindo o grupo LGBTQIA+, lutam por direitos desde o período colonial. Em 2004, o programa "Brasil sem Homofobia" trouxe avanços, mas insuficientes para uma inclusão efetiva. A legislação internacional e documentos como o da ONU e OIT oferecem diretrizes para promover os direitos LGBTQIA+ no trabalho, mas a discriminação persiste. A Portaria nº 2.387 de 2013 criou sistemas para enfrentar a violência e promover direitos LGBTQIA+, mas a efetividade dessas políticas é limitada pelo preconceito enraizado. Pesquisas mostram que, apesar das políticas, os trabalhadores LGBTQIA+ enfrentam desigualdades no mercado de trabalho. A pressão para ocultar a orientação sexual é comum. A segmentação de gênero no mercado de trabalho cria barreiras adicionais. Uma pesquisa da ABRH revelou que a maioria das empresas não promove respeito aos LGBTs. O Relatório Global LGBT2030 destacou que muitos trabalhadores LGBTQIA+ não assumem sua orientação sexual devido à homofobia no ambiente de trabalho. A educação inclusiva desde cedo é crucial para a inclusão no mercado de trabalho.

Palavras-Chaves: Aparência, Semiótica, Preconceito, LGBTQIA+, Mercado de Trabalho

Abstract: During LGBTQIA+ Pride month, companies often display symbolic support, such as flags and hashtags. However, diversity in year-round organizations is questionable. Research indicates that the implementation of diversity and inclusion policies in companies is slow and often inadequate, with significant barriers that prevent the LGBTQIA+ group from entering the job market. The promotion of diversity was intensified by multinationals in the 1990s, but faces resistance within the companies themselves. Working minorities, including the LGBTQIA+ group, have been fighting for rights since the colonial period. In 2004, the "Brazil without Homophobia" program brought progress, but it was insufficient for effective inclusion. International legislation and documents such as the UN and ILO offer guidelines to promote LGBTQIA+ rights at work, but discrimination persists. Ordinance No. 2,387 of 2013 created systems to confront violence and promote LGBTQIA+ rights, but the effectiveness of these policies is limited by deep-rooted prejudice. Research shows that, despite policies, LGBTQIA+ workers face inequalities in the job market. Pressure to hide sexual orientation is common. Gender segmentation in the job market creates additional barriers. An ABRH survey revealed that most companies do not promote respect for LGBT people. The LGBT2030 Global Report highlighted that many LGBTQIA+ workers do not accept their sexual orientation due to homophobia in the workplace. Inclusive education from an early age is crucial for inclusion in the job market.

Keywords: Appearance, Semiotics, Prejudice, LGBTQIA+, Job Market.

“Diversidade é convidar para a festa; inclusão é chamar pra dançar.”

No mês de junho, em que se celebra o mês do Orgulho LGBTQIA+, é possível notar que a diversidade representada em forma de cores pela bandeira se espalha por toda parte pelas empresas.

As “hashtags”, como uma forma de apoio, também começam a aparecer no LinkedIn pelos profissionais. Não que essa forma de demonstrar apoio seja inválida, mas a principal questão deste artigo é: onde está a diversidade nas empresas durante o ano todo?

Através de pesquisas, dados e números, é apresentado que, apesar de ser um tema em ascensão, a implantação da diversidade e inclusão nas organizações ainda caminha de forma lenta e muitas vezes não como deveria.

Os efeitos causados em casa, no ambiente escolar e pelo Estado faz com que o grupo LGBTQIA+ muitas vezes não chegam nem a tentar abrir as portas do mercado de trabalho.

E é aí que mostra que, para haver diversidade de fato nas empresas, é preciso muito mais que hastear uma bandeira no mês do Orgulho LGBTQIA+.

Antes de entender as lutas LGBTQIA+ no mercado de trabalho, é preciso percebê-las enquanto contexto de diversidade nas organizações. Segundo Sales (2018 apud Peruzzo, 2021), foram as multinacionais principalmente as norte-americanas, que trouxeram ao Brasil o tema da diversidade nas organizações com mais intensidade nos anos 1990.

Apesar do tema estar em ascensão, a implantação da diversidade e inclusão nas organizações não é fácil, pois, muitas vezes há preconceito por parte dos próprios funcionários que normalmente são heterossexuais indicando uma dificuldade em modificar as rotinas de administração de Recursos Humanos para incluir a diversidade.

Portanto, se pode inferir que diversidade não é uma palavra de ordem, nem uma palavra que está apenas na moda. Ela remete aos direitos da pessoa, remete à igualdade entre os povos e entre os seres humanos em todos os sentidos. Igualdade entre homem e mulher, entre brancos e negros, pessoas sem e com deficiências, diferenças entre pessoas heterossexuais e LGBTI, de idade, escolaridade, religião, aparência, peso, procedência e assim por diante. (PERUZZO, 2021 p. 6)

Segundo Gohn (2008), as minorias das classes trabalhadoras lutam por direitos desde o período colonial como os negros, indígenas, mestiços e brancos pobres. No que se refere ao grupo LGBTQIA+, não é diferente. A discriminação corporativa com este grupo, até hoje é tratada como um tabu nas empresas.

Com seus direitos excluídos por muitos anos, eles começaram a ter maior notoriedade, em 2004, após o lançamento do “Brasil sem Homofobia”, programa criado no Governo do Partido dos Trabalhadores (PT) sob o mandato do ex-presidente Luiz Inácio Lula da Silva (2003 – 2010) lançado pela Secretaria Especial dos Direitos Humanos, com o intuito de combater a discriminação, violência moral e física.

O programa previa 60 ações em prol do movimento LGBTQIA+, distribuídas em 11 áreas distintas. Uma das áreas contempladas seria o mercado de trabalho com políticas que envolviam a fiscalização do trabalho, criação de ações para o acesso ao emprego,

trabalho e renda e o desenvolvimento de programas para sensibilizar a importância da qualificação profissional em diversas especialidades.

É notório que essa conquista foi insuficiente para que as empresas começassem a incluir o grupo LGBTQIA+ no mercado de trabalho, porém, contou na época com um grande avanço com as políticas sociais a esse público. Segundo a Legislação Internacional de Direitos Humanos (2007, princípio 12), toda pessoa tem o direito ao trabalho digno e produtivo, a condições de trabalho justas e favoráveis e à proteção contra o desemprego, sem discriminação por motivo de orientação sexual ou identidade de gênero.

Conforme o documento, selecionar ou distinguir candidatos por sua orientação sexual sai das bases da igualdade perante a lei de todos os direitos humanos em liberdade, porém, é na busca pelo trabalho e sua valorização social que os trabalhadores estão vulneráveis à discriminação e o preconceito.

Para Siqueira e Zaulli (2006), a proteção dos homossexuais nas organizações e na sociedade, faz-se necessário a criação de leis, algo que nem sempre é requerido dentro das organizações. Independentemente do esforço que o grupo LGBTQIA+ faça para convencer entrevistadores, não há atenção para suas competências e sim para gestos e comportamentos dos candidatos sendo julgado pela sua aparência.

Para incentivar as empresas em como incluir esses grupos no mercado de trabalho, a ONU (Organização das Nações Unidas) e a OIT (Organização Internacional do Trabalho) criaram um manual com diretrizes para a promoção dos direitos humanos de pessoas LGBTQIA+ no mercado de trabalho. O documento Promoção os Direitos Humanos de Pessoas LGBT no Mundo do Trabalho (2014) aborda questões trabalhistas ligadas ao direito LGBTQIA+ por meio de histórias de vida.

No manual é levantado que diferente de antigamente, onde a sociedade fazia o que era imposto no trabalho, hoje já age de uma forma oposta trazendo novas características, estilos, padrões, processos e políticas que antes eram obedecidos sem muitos questionamentos, inclusive as práticas de discriminação que antigamente eram aceitas com naturalidade, e hoje são questionadas e rejeitadas.

Em julho de 2013, foi instituído, por determinação da Portaria nº 2.387, o Sistema Nacional de Promoção de Direitos e Enfrentamento à Violência contra Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais - LGBT e o Comitê Nacional de Políticas Públicas LGBT. Foram atribuídas as seguintes competências: I. Articular o cumprimento das ações

e medidas constantes no Sistema Nacional Enfrentamento a Violência Contra LGBT e Promoção de Direitos;

II. Debater políticas públicas de promoção dos direitos humanos de LGBT;

III. Propor ações a serem desenvolvidas junto a Estados, Distrito Federal e Municípios referentes à política pública LGBT;

IV. Debater e propor diretrizes, de âmbito nacional, estadual, distrital e municipal, a respeito da organização das redes de ações e serviços em direitos humanos LGBT, principalmente no tocante à sua governança institucional e à integração das ações e serviços dos entes federados;

V. Propor diretrizes para o enfrentamento da homo-lesbotransfobia, buscando integrar as ações federais, estaduais, distrital e municipais;

Para Mello e Majora (2012), existe uma dificuldade quando essas políticas são delegadas aos agentes do Ministério Público, o que nem sempre se torna efetivo. Irigaray e Saraiva (2009) afirmam que a efetividade se refere a confiança com que são praticadas as políticas de igualdade de oportunidades entre os indivíduos.

Em 2008, segundo Mello, Avellar e Majora (2012), mesmo após a I Conferência Nacional de Gays, Lésbicas, Bissexuais, Travestis e Transexuais (GLBT) com a finalidade de atender direitos, necessidades e conter a desigualdade através da inclusão social, houve reivindicações de políticas já que esse mesmo documento seria uma continuidade do Brasil sem Homofobia, criado em 2004, mas que não houve uma efetividade nas ações.

Nessa direção, para Irigaray, Saraiva e Carrieri (2010), a não efetividade dessas políticas de diversidade as minorias é em virtude do preconceito enraizado entre os empregados. O ponto de partida para essa concepção basicamente as crenças, valores e tradições que ainda prevalecem no consciente, onde os próprios colaboradores agem de forma preconceituosa por meio de piadas, associando essas pessoas à prostituição e a trabalhos noturnos e artísticos, como dança, atuação, ou salão de beleza, sendo necessário mais que um direito implementado pelo governo, pois as empresas ainda seguem com esse olhar, evitando contrata-los, mesmo se tratando de profissionais qualificados, indo contra o princípio de seleção defendido por Chiavenato

A seleção de pessoas funciona como uma espécie de filtro que permite que apenas algumas pessoas possam ingressar na organização: aquelas que representam características desejadas. Em termos mais amplos, a seleção

busca, dentre os vários candidatos recrutados, aqueles que são mais adequados aos cargos existentes na organização, visando manter ou aumentar a eficiência e o desempenho pessoal, bem como a eficácia da organização (CHIAVENATTO, 1999, p. 107).

Assim, a valorização da diversidade passa fazer parte do discurso, mas não na prática das organizações, mais de 10 anos após a criação do Brasil sem Homofobia, Diniz et. al. (2013) realizou uma pesquisa com trabalhadores homossexuais masculinos residentes nas capitais Aracajú, Belo Horizonte, Brasília, Porto Alegre, Rio de Janeiro, São Paulo e Vitória para identificar a eficiência da inclusão no mercado de trabalho. Observado os resultados notou-se que apesar dessas implementações nos ambientes de trabalho analisados, os direitos e oportunidades não são oferecidos de forma igualitária quando comparado com cisgêneros².

Além destes resultados, os autores ainda ressaltaram que há uma pressão disfarçada para que as pessoas não heterossexuais não revelem suas identidades sexuais no ambiente de trabalho, de forma que ao realizar a pesquisa se sentiam impelidos a ocultarem sua identidade sexual.

Basta uma rápida olhada nos anúncios de emprego para deixar claro que o mercado de trabalho possui uma estrutura segmentada pelo gênero- definido pela dicotomia convencional homem/mulher. Muitos valores subjetivos e avaliações estão embutidos nesta divisão sobre aquilo que um homem ou uma mulher pode ou deve fazer. Pessoas com uma ambiguidade de gênero poderiam causar confusão e sentir rejeição, por não se encaixarem facilmente nos nichos que existem no mercado de trabalho. A mesma ambiguidade pode ser vista como algo capaz de perturbar o desempenho da função, principalmente num mundo onde muitas ocupações se exercem vinculadas à apresentação e conservação da imagem (ADELMAN, 2003, p. 83-84).

Segundo uma pesquisa realizada pela ABRH (Associação Brasileira de Recursos Humanos) em outubro de 2021, 60% das empresas que responderam à pesquisa não difundem respeito aos LGBTQs, e apenas 10% responderam que o assunto é tratado no ambiente corporativo.

Indo de acordo com Siqueira e Zauli (2006) não se pode deixar apenas nas mãos das empresas o combate à homofobia e à discriminação dos homossexuais no ambiente de trabalho fazendo com que muitos não cheguem nem a se assumir. De acordo com o

Relatório Global LGBT2030, apenas 37% do público LGBTQIA+ que está dentro do mercado de trabalho assume sua orientação sexual. E quase três em cada quatro entrevistados (73%) da mesma pesquisa, testemunharam homofobia no local de trabalho.

Os cenários observados chamam atenção não apenas para a necessidade de ações para a inclusão ao mercado de trabalho, mas pela falta de condições de acesso ao mercado, desde a formação da educação.

As condições de acesso ao mercado de trabalho estão ligadas ao eixo da exclusão formativa. Se a cidadania é resultado de uma prática iniciada com a educação (PEDRA, 2020, p. 72), presume-se essencial analisar os altos índices de evasão escolar pela população LGBT+. Essa evasão está diretamente relacionada ao preconceito, seja entre os educadores, pais ou alunos, entre os quais algum grau de homofobia é percebido em até 87%. Assim, percebe-se que a escolas se “recusa em acolher e protege essas pessoas” (PEDRA, 2020, p. 241)

A inclusão deve-se começar ainda desde o início, na educação e ambiente familiar. O apoio do Estado e da família também é essencial para o futuro e a entrada das pessoas LGBTQIA+ no mercado de trabalho.

Referências

- ADELMAN, Miriam. Travestis e transexuais e os outros: identidade e experiências de vida. Niterói: UFF, 2003.
- CHIAVENATTO, Idalberto. Introdução a teoria geral da administração. 9. ed. Rio de Janeiro: Mc Graw Hill do Brasil, 2014. 621 p.
- GOHN, Maria da Glória. Abordagens teóricas no estudo dos movimentos sociais na América Latina. Caderno CRH, Salvador, p. 439-455, dez. 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/RS3GpTZ4kHcBH4ZqQgYtmsJ/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 06 set. 2021.
- MELLO, Luiz; AVELAR, Rezende Bruno de. Políticas públicas de segurança para a população LGBT no Brasil. 2014. 143 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Filosofia e Ciências Humanas, Centro de Filosofia e Ciências Humanas e Centro de Comunicação e Expressão da Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/VvyXFkwTzjKXd6JHTDyQmBk/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 14 out. 2021.
- PEDRA, C. B. Cidadania trans: o acesso à cidadania por travestis e transexuais no Brasil. Curitiba: Appris, 2020.
- PERUZZO, Cicilia Maria Krohling. Cidadania nas organizações empresariais: provocando reflexões sobre respeito à diversidade. 2021. Disponível em:

<http://portcom.intercom.org.br/revistas/index.php/revistaintercom/article/view/3235/2615>. Acesso em: 07 set. 2021.

SARAIVA, Luiz Alex Silva; IRIGARAY, Hélio Arthur dos Reis. Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso? 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/W7hXd4grCxJX8PyTDJkDtWz/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 07 set. 2021.

SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares. Diversidade e identidade gay nas organizações. Revista Eletrônica de Gestão Organizacional, Brasília, v. 4, n. 3, p. 70-81, dez. 2006.

*** Discentes do curso de Engenharia Civil da ATHON Ensino Superior.**

**** Rodrigo Gabrioti de Lima - docente da Escola de Comunicação da ATHON Ensino Superior**

***** Quelen Cristina Frutuoso Amaral Torres - docente e coordenadora da Escola de Comunicação da ATHON Ensino Superior**