

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

PABLO EMILIO DA SILVA

PESSOAS LGBTQIA+ E O PRECONCEITO NO AMBIENTE DE TRABALHO

CURITIBA

2022

PABLO EMILIO DA SILVA

PESSOAS LGBTQIA+ E O PRECONCEITO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Artigo apresentado ao curso de especialização MBA em Gestão de Talentos e Comportamento Humano, do Setor de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial à obtenção do título de especialista em Gestão de Talentos e Comportamento Humano.

Orientadora: Profa. Dra. Samantha de Toledo M. Boehs

CURITIBA

2022

PESSOAS LGBTQIA+ E O PRECONCEITO NO AMBIENTE DE TRABALHO

PABLO EMILIO DA SILVA

RESUMO

Em pleno século XXI o preconceito e a discriminação ainda se encontram presentes na sociedade e nas organizações no que se refere a inserção e manutenção dos profissionais com orientações sexuais diversas. Sendo assim, o presente estudo possui o objetivo de verificar quais tipos de suporte têm sido oferecido pelas empresas no que se refere aos profissionais da comunidade LGBTQIA+, e investigar as possíveis discriminações presentes no ambiente empresarial bem como os impactos destes comportamentos nas carreiras individuais e nas relações interpessoais no contexto do trabalho. A pesquisa, de caráter quantitativo, foi realizada com 60 participantes pertencentes a população LGBTQIA+ com a utilização de um questionário semiestruturado com 29 perguntas. A partir da análise dos dados chegou-se à conclusão de que o preconceito contra pessoas LGBTQIA+ é algo latente no local de trabalho, sendo grande fomentador de conflitos e sofrimento psicológico para as pessoas, necessitando assim de atenção e requerendo estratégias organizacionais para uma gestão mais adequada do tema.

Palavras-chave: preconceito, gestão da diversidade, LGBTQIA+, trabalho.

ABSTRACT

In the 21st century, prejudice and discrimination are still present in society and in organizations regarding the insertion and maintenance of professionals with different sexual orientations. Therefore, the present study aims to verify what types of support have been offered by companies with regard to professionals from the LGBTQIA+ community, and to investigate possible discrimination present in the business environment as well as the impacts of these behaviors on individual careers and on interpersonal relationships in the work context. The quantitative research was carried

out with 60 participants that are part of the LGBTQIA+ community using a semi-structured questionnaire with 29 questions. From the analysis of the data, it was concluded that prejudice against LGBTQIA+ people is something latent in the workplace, boosting conflicts and psychological suffering for people, thus requiring attention and organizational strategies for a more appropriate and efficient management of the theme.

Keywords: prejudice, diversity management, LGBTQIA+, work.

1 INTRODUÇÃO

Inclusão é o ato de inserir, abranger, envolver algo ou alguém em um meio, local ou grupo. É uma ação que quando ligada à pessoa, se torna um movimento maior do que a simples inserção da presença física em um local, mas sim, uma forma de fazer com que outrem se sinta pertencido àquele meio.

“Propomos que a necessidade de pertencer, isto é, a necessidade de formar e manter pelo menos uma quantidade mínima de relações interpessoais, é preparada inatamente (e, portanto, quase universal) entre os seres humanos. Assim, ao contrário da visão freudiana (1930) que considerava a sexualidade e a agressão como as principais forças psicológicas motrizes, e diferente das visões behavioristas mais ambiciosas que consideravam cada recém-nascido uma tabula rasa, nossa visão descreve o ser humano como naturalmente dirigido para estabelecer e sustentar pertencimento. A necessidade de pertencer deve, portanto, ser encontrada em algum grau em todos os humanos em todas as culturas, embora naturalmente se esperasse que houvesse diferenças individuais em força e intensidade, bem como variações culturais e individuais em como as pessoas expressam e satisfazem a necessidade.” (BAUMEISTER, LEARY, 1995, p.499).

O senso de pertencimento é algo que o ser humano, em sua grande maioria, busca ao se relacionar com a comunidade em que vive, mesmo que seja em grupos, dupla ou até mesmo consigo próprio. Quando a inserção a um grupo lhe é negada, existe então a exclusão.

O ato de excluir é inerente ao ser humano, inclusive para a sua própria sobrevivência. Quando sabemos que um alimento pode conter um elemento que possa causar risco à saúde, nos certificamos de selecionar a parte que nos alimentará sem nos prejudicar. Quando conseguimos diferenciar um animal peçonhento de um outro que não nos causará danos, conseguimos assim afastar aquele que nos envenenaria, evitando um dano. Mas, por que fazemos o mesmo

com os indivíduos a nossa volta? O que faz com que a particularidade do outro seja uma repulsa ou cause estado de ansiedade? Será que o objeto de desejo afetivo-sexual de outrem é algo que realmente nos diz respeito?

“A homofobia como termo para designar uma forma de preconceito e aversão às homossexualidades em geral tem se lançado na sociedade brasileira com alguma força política, conceitual e analítica nos últimos anos. O conceito tem sido utilizado para fazer referência a um conjunto de emoções negativas (aversão, desprezo, ódio ou medo) em relação às homossexualidades.” (BORRILLO, 2010, p.7)

Excluir é um processo sócio-histórico configurado pelos recalcamientos em todas as esferas da vida social, mas é vivido como uma necessidade do eu, como sentimentos, significados e ações. Há um paradoxo, no qual, as pessoas excluem para incluírem, criando assim um momento em que há um diálogo entre os antagonismos (SAWAIA, 2001).

A vida em sociedade é diversa, porém envolta em desigualdade e segregação. No dias de hoje, vemos o crescimento da comunidade LGBTQIA+ alcançando seu espaço, seja ele na mídia, locais de trabalho ou vida em comunidade; porém, presenciamos ainda assim a segregação desta coletividade. Baseados muitas vezes em juízos religiosos, os atos discriminatórios acabam por tirar oportunidades de inserção das pessoas LGBTQIA+ na sociedade, deixando de promover um ambiente seguro e saudável, para que consigam ter uma vida mais digna e com igualdade.

“Com aumento de pessoas em situação de vulnerabilidade social e de miseráveis, a crise econômica, a política e aumento do desemprego, acreditamos que se mantém atual a estimativa de que apenas 4% da população trans feminina se encontra em empregos formais, com possibilidade de promoção e progressão de carreira. Da mesma forma, vemos que apenas 6% estão em atividades informais e subempregos, mantendo-se aquele que é o dado mais preocupante: 90% da população de travestis e mulheres transexuais utilizam a prostituição como fonte primária de renda.” (BENEVIDES e NOGUEIRA, 2021, p.44)

É notória a dificuldade de inserção do público LGBTQIA+ no mercado de trabalho, sendo que muitas vezes as possibilidades de emprego que restam, são aquelas não cogitadas pelas pessoas intituladas como tradicionais na sociedade. São empregos que estão classificados como à margem da sociedade são as possibilidades que restam para algumas das pessoas que não conseguiram se

inserir nos ambientes de trabalho. Mas o que falta para que haja a inclusão efetiva dos LGBTQIA+ no mercado de trabalho? Mesmo que haja oferta de vagas para pessoas LGBTQIA+, ainda fica a dúvida se a instituição está preparada para receber esta comunidade, visto que, inseri-la no meio não é sinônimo de aceitação e respeito.

Como afirma Michel Foucault, em sua obra “História da Sexualidade 2, o uso dos prazeres “, a aceitação dos gregos antigos em relação aos diversos tipos de opções sexuais era muito maior que a dos cristãos da idade média, ou mesmo ados europeus do período moderno (FOUCAULT, 2014), sendo assim, é possível que ainda que a sociedade evolua por um lado, ela se torne mais conservadora por outro? Esta dicotomia tem estado presente no ambiente laboral com bastante força, tendo em vista que ao mesmo tempo em que as empresas vêm criando formas de inserir o tema da diversidade em seus ambientes laborais, por vezes são criticadas como se essa inserção ocorresse de forma forçada. Mas fica a questão a se pensar, se não for de maneira compulsória, de que forma será?

A busca das organizações pela prática de inserir profissionais considerando os critérios de diversidade para completar seus quadros de colaboradores, nos faz indagar se há algum tipo de política interna nas empresas que propicie a manutenção da sua saúde física e mental destes profissionais além da preservação de seus empregos. Não é incomum ouvirmos relatos de pessoas que preferem deixar seus trabalhos a terem que passar por situações que lhes deixem desconfortáveis e/ou inseguras, sendo que também ocorrem demissões por motivos relacionados a não aceitação e ao preconceito em relação a orientação sexual.

“As empresas ainda têm dificuldade para a implementação ou adequação de políticas sobre diversidade efetivas, ou para o correto acolhimento de corpos trans e suas respectivas especificidades. São comuns os relatos que alegam que, após a contratação, inicia-se um processo de assédio – pelo corpo gestor e colegas de trabalho, além de diversos tipos de transfobia velada que tornam o ambiente laboral pouco acolhedor. No trato direto com clientes transfóbicos, a primeira opção da empresa se torna a demissão de forma compulsória e arbitrária”. (BENEVIDES e NOGUEIRA, 2021, p.43)

O presente estudo possui o objetivo de verificar quais tipos de suportes tem sido oferecido pelas empresas no que se refere aos profissionais da comunidade LGBTQIA+, e investigar as possíveis discriminações presentes no ambiente

empresarial bem como os impactos destes comportamentos nas carreiras individuais e nas relações interpessoais no contexto do trabalho.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 MARGINALIZAÇÃO E PRECONCEITO NA SOCIEDADE

Conforme explicado no dicionário Michaelis, preconceito é toda opinião idealizada através de pensamentos sem critérios, nos quais se dá o julgamento de outrem por meio de movimentos hostis sem base de conhecimento ou por fundamentos generalistas, e discriminação é o ato de segregar alguém ou um grupo de pessoas pelo preconceito referente a uma especificidade corporal, cultural, sexual, religiosa, política, entre outras (MICHAELIS, 2022). Discriminação contra a comunidade LGBTQIA+ é o ato de segregar as pessoas, diferenciando-as pelo sexo, gênero, orientação sexual e/ou, sendo tais conceitos diferentes.

“A noção de exclusão, bastante polissêmica, compreende fenômenos tão variados que nós podemos nos perguntar até onde se justifica falar ou tratar de exclusão em geral, o que suporia juntar todos os processos que ela implica ou todas as formas que ela toma em uma mesma alternativa. Até onde, é legítimo ligar a exclusão ao racismo, ao desemprego, aos conflitos internacionais ou ainda a um estado de incapacidade física ou mental etc.? Há pelo menos um nível onde uma abordagem única da exclusão poder fazer sentido: o nível das interações entre pessoas e entre grupos, que dela são agentes ou vítimas.” (SAWAIA, 2001, p.53).

É natural que a sociedade se reformule com o passar dos anos, e que isto também aconteça com as ações de preconceito. O que antes era explícito, na atualidade, pela possibilidade do uso da tecnologia para a defesa das pessoas que são vítimas do ato, o preconceito acabou se tornando cada vez mais disfarçado, levando assim, a formatos velados, como por exemplo, uso de piadas ou justificativas religiosas para o tratamento diferenciado sem que seja questionado, visto que por questões religiosas as pessoas podem se fazer valer de suas opiniões e não serem tão severamente criticadas.

“Nos últimos quatro mil anos, nas diferentes civilizações que serviram de matriz à cultura ocidental, a homossexualidade foi rotulada por diversos nomes atroztes que refletem o alto grau de reprovação associado a esta performance erótica: abominação; crime contra a natureza; pecado

nefando; vício dos bugres; abominável pecado de sodomia; velhacaria; descarração; desvio; doença; viadagem; frescura etc.” (MOTT, 2001, p.41)

A possibilidade do uso da religião para o afastamento das pessoas LGBTQIA+, é possível pois tem supostamente um respaldo dogmático na Bíblia, tendo em vista os conteúdos encontrados no livro terem sido interpretados e traduzidos em línguas diferentes, o que deixa brecha para diferentes interpretações acerca de um tema.

“Não profanarás o nome de teu Deus. Eu sou o Senhor. Se um homem dormir com outro, como se fosse com mulher, ambos cometem uma abominação e serão punidos com a morte: seu sangue cairá sobre eles” (BÍBLIA, Levítico, 18:22)

A marginalização das pessoas LGBTQIA+ passou por um processo em que era considerado não apenas como não aceito pela sociedade, mas também, por meio de uma visão que o comportamento homossexual, ou qualquer variação deste comportamento, era literalmente uma doença; pois até 1973 estava presente no DSM (Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais) e até antes de maio de 1990 a OMS considerava o comportamento homossexual uma doença, tendo por nome “homossexualismo” levando então o sufixo “ismo”, em seu nome, que liga à uma patologia estando presente no CID-10 (Classificação Internacional de Doenças). Somente a partir de maio de 1990 o comportamento foi retirado da lista da CID-10, sendo nomeado como homossexualidade.

As mudanças em relação à aceitação e representatividade do público LGBTQIA+ foram se tornando mais vistas e presentes na luta pela igualdade a partir da data de 28 de junho de 1969, momento este em que ocorreu a revolta de Stonewall e, pela saída do termo “homossexualismo” do CID-10, dia este que se tornou a data oficial contra a LGBTfobia.

A revolta de Stonewall Inn, bar de encontro de pessoas marginalizadas, entre elas o público LGBTQIA+, ocorreu na madrugada do dia 28 de junho de 1969, momento em que policiais fizeram intervenção de forma violenta entrando no local sob o pretexto de que havia proibição da venda de bebida alcoólica. Prenderam funcionários e agrediram clientes travestis e ou drag queens levando em custódia, pois até então havia lei na maioria dos estados dos Estados Unidos que criminalizavam a homossexualidade. No momento, um pedaço de jornal com fogo

foi jogado dentro do bar, iniciando um incêndio. Os policiais, que usavam uma mangueira para conter as chamas, continham também a multidão, jogando água. A partir deste momento, iniciaram protestos nos arredores do Stonewall Inn por seis dias. O bar voltou a funcionar normalmente, porém os protestos continuaram para demonstrar o orgulho de ser quem eram e provocar a ordem e a polícia. Este dia então, foi nomeado o Dia do Orgulho LGBTQIA+.

Nota-se que as pessoas LGBTQIA+ passaram por momentos históricos em que tiveram de lutar pelo direito de serem quem são e para terem suas vidas respeitadas e poupadas. Apesar de estarmos no século XXI, a comunidade LGBTQIA+ ainda sofre, não apenas na vida pessoal, mas também no âmbito profissional. Há a diferenciação em termos de salário, empregabilidade, respeito, acessibilidade, entre outras questões que tornam a vida deste grupo ainda mais atribulada.

2.1 LGBTQIA+ NAS ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO

De acordo com Foucault (1998), assim como escolas e hospitais, os locais de trabalho são “instituições de sequestro”, visto que tiram as pessoas de seus meios sociais e familiares e colocam em locais no intuito de moldar e disciplinar seus pensamentos e formas de agir. Levando em consideração, que em nosso local de trabalho, temos culturas diferentes, orientações sexuais diversas e todas essas diferenças são inseridas em um ambiente em que não é possível escolher quem estará ao nosso lado, há de se entender esta questão trazia pelo autor, pois trata-se de um jogo de poderes que lutam para dominar seus espaços.

“Acredito que, hoje, a individualidade seja completamente controlada pelo poder e que, no fundo, sejamos individualizados pelo próprio poder. Em outras palavras: não penso de modo algum que a individualização se oponha ao poder, mas, ao contrário, diria que nossa individualidade, a identidade obrigatória de cada um é o efeito e um instrumento do poder, o que este último mais teme, ou seja, a força e a violência dos grupos.”
(PALAZZOLO, 2017, p.7)

Ainda no ambiente de trabalho, pelo fato de existirem coabitações culturais, de crenças, políticas entre outras, há a problemática da não aceitação da diferença alheia. A necessidade de dividir o local com pessoas que têm ideais por vezes opostos, acaba criando indisposições entre os funcionários e, a depender de como

é a cultura organizacional, ou mesmo como ela é gerenciada, há uma grande possibilidade de as pessoas LGBTQIA+ sofrerem com possíveis preconceitos.

“Como conceitualizar a diversidade cultural? A diversidade é definida como um mix de pessoas com identidades diferentes interagindo no mesmo sistema social. Nesses sistemas, coexistem grupos de maioria e de minoria. Os grupos de maioria são os grupos cujos membros historicamente obtiveram vantagens em termos de recursos econômicos e de poder em relação aos outros”. (FLEURY, 2000, p.20)

Embora não possa ser considerado como regra em todas as empresas, de maneira em geral, percebe-se na sociedade que o padrão de funcionários que têm salários mais altos, bem como cargos de chefia, estão presentes no arquétipo de homem, branco, cis e hétero. Ainda que em menor quantidade encontremos pessoas mulheres, negras, LGBTQIA+, PCDs ou a diversidade em abrangência a desigualdade salarial e de condições trabalhistas muitas vezes permeia a condição de trabalho destas categorias. Sendo assim, para que as pessoas possam ter melhores salários ou condições de empregabilidade e crescimento nas empresas, não pode haver distanciamento maior para o padrão mencionado anteriormente. Ações em prol da criação de leis e políticas antidiscriminatórias e igualitárias no que se refere a inserção de pessoas com diferentes orientações sexuais no mercado de trabalho tem sido cada vez mais desenvolvidas.

“O estudo oferece como resultado evidências que corroboram com a existência de diferenças econômicas entre pessoas com diferentes orientações sexuais, avaliadas a partir de seus comportamentos. Homens gays e/ou bissexuais ganham, em média, de 11% a 27% menos que homens heterossexuais; e, em relação as mulheres, ele não observa diferença significativa entre mulheres lésbicas e as heterossexuais. O estudo cita a caminhada dos Estados Unidos nas últimas décadas, a fim de desenvolver uma política geral que se direcione em proibir discriminação no emprego, com base em características que não afetem a produção, e por meio do estudo sugere acrescentar a discriminação por orientação sexual como necessária para implementação de políticas e leis antidiscriminação.” (OLIVEIRA; MONTEIRO; IRFFI, 2019, p.121)

A LGBTfobia pode já não ser mais exatamente a mesma que no passado, porém ela está impregnada na cultura brasileira, mesmo que não se tenha consciência do fato, se esconde muitas vezes através de discursos que segregam. Portanto o preconceito contemporâneo se esconde em chacotas, distinção salarial, desigualdade social, apelidos pejorativos que normalmente são falados

furtivamente, mas por vezes são em alto e bom tom e através de aversão à cultura LGBTQIA+.

As mudanças no que se refere a demonstração da aversão e do preconceito em relação as pessoas LGBTQIA+, tem estado presentes também devido ao fato de que cada vez mais pessoas que são consideradas “influenciadoras” na sociedade têm se mostrado solidárias e favoráveis as causas defendidas pelo público LGBTQIA+ ou mesmo por fazerem parte da comunidade, assim como o saudoso Paulo Gustavo, ator que perdeu a vida para o COVID-19 no ano de 2021, que por meio de seu talento e trabalho, mostrou para a sociedade sua vida, seu relacionamento, sua família e seus(as) personagens. Assim como abordado anteriormente, por se tratar de um embate de poderes, é necessário que cada vez mais pessoas LGBTQIA+ alcancem cargos mais altos nas empresas para que a cultura organizacional, bem como os códigos internos possam ser atualizados e sejam mais inclusivos.

“Para Foucault, poder dominante e liberdade, no seu enfrentamento, resultam de contextos éticos e políticos que são históricos, não há, nem nunca houve relações de poder, Estado, impérios para sempre. Pode ser até que certas relações de dominação durem séculos, em determinados locais do mundo, porém isso não é sinônimo de que tal dominação ficou ilesa frente aos embates das resistências ao poder, nem que um dia sua estrutura de poder toda se aniquile. Debatendo as técnicas, conhecimentos e procedimentos de controle dos indivíduos, o pensador compreende que as lutas de resistência sobre a individuação podem ser assim resumidas: “sem dúvida, o objetivo principal, hoje, não é descobrir, mas recusar o que nós somos”. Assim, o foco é inventar novos estilos de vida, novas maneiras de subjetividade, que se contrapõem aos sistemas dominantes de poder”. (PALAZZOLO, 2017, p.11)

As empresas precisam se preocupar mais com a instrução de seus colaboradores, pois algumas pessoas não têm conhecimento de como lidar com situações do dia a dia ou sobre a diversidade sexual, ainda que estejamos no ano de 2022 e informações possam ser facilmente encontradas na internet. É importante que empresas criem um comitê da diversidade, sendo significativo que o comitê de diversidade seja composto por pessoas que tenham as questões diversas em suas vidas, pessoas LGBTQIA+, PCDs, mulheres, pessoas negras entre outras.

A relevância dentro das empresas e especialmente como parte nos comitês pessoas que sejam perpassadas pelas diversidades é de suma importância, pois

sofrem na pele as dificuldades relacionadas ao preconceito, e a vivência neste momento traz indagações e amostras que são de enorme ganho para a empresa, pois é através deste saber expressivo que pode-se criar materiais que realmente façam a diferença no ambiente de trabalho.

“É importante também que discentes LGBT, como eu, produzam conteúdo acadêmico a partir de seu local de fala, justamente para trazer à universidade e ao seu campo de formação e atuação inquietações referentes às mais variadas questões que perpassam a realidade de gays, lésbicas, bissexuais, travestis e transexuais”. (NUNES, 2017, p.16)

As empresas tem muito a ganhar com a diversidade em suas equipes, tendo em vista que quando as pessoas almejam resolver problemas tendem a pensar inicialmente a partir de suas vivências individuais no momento da análise das questões de trabalho. Sendo assim, se em um grupo houver pessoas com culturas muito parecidas, histórias de vida que acabam por serem de certa forma, análogas, não conseguem efetivamente pensar em soluções diversificadas. Com a criação de equipes com pessoas que contemplem os mais diferentes grupos de diversidade, há uma ampliação de perspectivas que se reflete na forma de solucionar problemas, criar produtos e serviços abrangentes o que , por consequência, propicia maiores resultados para a organização atingindo inclusive uma maior gama de consumidores.

“Os resultados mostraram que empresas que investem em programas de diversidade apresentaram melhor desempenho do que as que não procuram gerir sua diversidade. O principal argumento é que organizações preocupadas com a diversidade formam equipes de profissionais com diferentes experiências de vida, que enriquecem e alavancam o rendimento dessas empresas. Espaços heterogêneos, dessa forma, são mais propensos à criatividade e à inovação.” (NUNES, 2017, p.19)

As implicações sofridas pelas pessoas que são da comunidade LGBTQIA+ são variadas, desde desmotivação até somatização de doenças, pois o clima insalubre dificulta um bom relacionamento interpessoal.

Ainda temos a questão de pessoas que não trabalham em regime CLT, mas que trabalham em situação de autonomia, empregos informais ou mesmo empregos que são considerados pelo senso comum como à margem a sociedade,

vide pessoas que são administradores do próprio negócio e pessoas que se prostituem, por não conseguem outros empregos formais com facilidade.

“O mercado de trabalho está cada vez mais concorrente e de difícil ingresso, contudo as minorias sociais, mais vulneráveis, sentem mais ainda tal dificuldade, sendo obrigadas a entregar-se ao trabalho informal ou viver a margem da sociedade na prática de delitos ou na prostituição. Esta é uma realidade na vida de quase todas as travestis brasileiras. A Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA) (2018a, p. 18), em estudo divulgado em 2018, indica que 90% das travestis e transexuais brasileiras/os estão na prostituição e utilizam como meio de subsistência e fonte de renda, tendo como causa a não inserção no mercado de trabalho e a não qualificação profissional causados pela exclusão social, familiar e escolar.” (SILVA e LUNA, 2019, p.310)

O quão aceita é realmente a diversidade sexual nas empresas é uma questão a ser investigada, pois ainda que tenhamos oportunidades de emprego ou um comitê que reconheça a necessidade de contratação e que haja para a realização da ação, a realidade se as empresas estão realmente preparadas para a entrada de todas as pessoas, sem distinção nenhuma, fica a desejar, pois não se trata apenas de inserir a pessoa na empresa, mas sim de ter e dar condições físicas, apoio emocional, estrutura operacional e ergonômico entre outras necessidades, pois a entrada pode ser simplificada, mas a manutenção da pessoa precisa ser levada em consideração.

“Para as organizações, a gestão da diversidade assume a conotação de normas e políticas que visam garantir às minorias e a grupos sociais distintos o direito de trabalhar nas organizações, em pé de igualdade com os demais grupos, gozando dos mesmos direitos e obrigações. Ainda que se veja no mundo organizacional bons exemplos de aplicação de políticas de gestão da diversidade, entende-se que ainda há muito por fazer para se desvincular as ações inerentes à obrigação legal e aquelas decorrentes da conscientização do valor da “multiculturalidade” para a organização. As ações ainda não são suficientes para garantir não somente a inclusão das minorias no mercado de trabalho, mas também a sua ascensão e desenvolvimento dentro desse mercado. O problema das minorias, diz Thomas Jr (1990) não é ter acesso aos empregos, mas ter progresso em suas carreiras, fazendo o melhor uso do seu potencial.” (SAJI, 2005, p.22)

3 METODOLOGIA

A pesquisa, de caráter quantitativo, foi desenvolvida com a aplicação de um questionário semiestruturado com 29 perguntas, sendo 9 para caracterização da amostra e as outras 20 com questões específicas sobre o tema deste trabalho.

A amostra do estudo é não probabilística (Creswell & Palo Clark, 2013). Os critérios de inclusão dos participantes foram: se autodenominar pertencente ao público LGBTQIA+ e ter tido em algum momento na vida experiências de trabalho seja dentro de uma organização ou de maneira autônoma.

A coleta, que aconteceu entre os meses de março e abril de 2022, foi feita com a disponibilização de questionário por grupos de WhatsApp e pelas redes sociais com a finalidade de atingir a maior quantidade possível de pessoas pertencentes a comunidade LGBTQIA+. Os dados foram analisados com a utilização do software Excel 2016.

4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS E DA PROPOSTA DE INTERVENÇÃO

A amostra final foi composta por 60 pessoas, levando em consideração as experiências profissionais de menores aprendizes e pessoas que já se encontravam aposentadas, os participantes possuem uma média de idade de 32 anos. Os respondentes se autodenominaram 5% travestis, 2% transgêneros, 77% cisgêneros e 16% que se identificam com outros gêneros. Em relação às orientações sexuais, a percentagem foi de 8% assexuais, 20% bissexuais, 25% heterossexuais, 45% homossexuais e 2% com outra orientação sexual. Em relação ao estado civil, 73% da população não era casada e 27% casada. 70% dos participantes possuíam filhos e 30% não tinham filhos. Em relação ao status de empregabilidade, 75% das pessoas estavam em algum tipo de emprego, seja ele formal ou não, e 25% não se encontravam empregadas no momento da pesquisa, sendo que entre aqueles que estavam fora do mercado de trabalho, todos já haviam sido empregados anteriormente. Em relação ao tempo trabalhado, levando em consideração a atual empresa em que está ou a última empresa em que teve contrato trabalhista, 28% trabalhou ou trabalha por até 12 meses, 18% trabalhou ou trabalha de 13 a 24 meses e 54% trabalhou ou trabalha por mais de 24 meses.

Os participantes, em sua maioria (80%) tiveram a orientação sexual aberta na empresa em que trabalham entre os demais funcionários, porém dentre esses, nem sempre essa abertura ocorreu por vontade própria. Em 17% dos casos essa comunicação foi feita por outros colegas de trabalho à revelia do profissional pertencente ao grupo LGBTQIA+. Sendo assim, alguns participantes não tiveram sua individualidade respeitada no momento de se assumir, pois tiveram esse

direito ceifado quando outras pessoas que o fizeram em seu lugar, por vezes lidando de forma desconfortável com sua sexualidade no ambiente laboral.

“No caso de gays e lésbicas, mais importante que as ações afirmativas e a existência de uma legislação antidiscriminatória no âmbito organizacional, é o estabelecimento de uma cultura organizacional amigável para homossexuais, uma vez que políticas de diversidade não garantem que a discriminação não aconteça no cotidiano da organização.” (NUNES, 2017, p.24)

42% das pessoas que participaram da pesquisa relataram que já sofreram algum tipo de preconceito no trabalho, inclusive 44% da amostra mencionou que em algum momento de sua carreira houve a impossibilidade de se desenvolver devido a algum tipo de preconceito relacionado a sua orientação sexual.

Ao serem questionados se a empresa em que trabalham ou trabalharam possui programas que auxiliam a inserção e manutenção do público LGBTQIA+ a grande maioria respondeu negativamente. Em relação a possuir algum tipo de abordagem educativa sobre o tema LGBTQIA+, 54% afirmaram que não. Em relação a haver política e ações de recrutamento, seleção e atração, 54% relataram que as empresas não possuem nenhuma política ou ação e em relação a ter dentro da empresa comitê de diversidade. Entre aquelas que possuem comitê de diversidade, somente em 23% existe uma divisão específica do comitê relacionada a questão LGBTQIA+.

Quando se trata de inclusão não há atenção na intervenção para com o público LGBTQIA+ e nem mesmo para o restante da população, pessoas que não fazem parte da comunidade LGBT; pois não há instrução e nem informações sobre a conduta interna da empresa sobre a diversidade sexual. É importante que não apenas as pessoas não LGBTQIA+ recebam intervenções, mas também pessoas que sejam LGBTQIA+ recebam apoio e preparo para lidarem com a possibilidade de algum ato discriminatório.

“A questão de empregados(as) homossexuais é cada vez mais presente nas empresas, demandando assim políticas que sejam interessantes para esses(as) trabalhadores e para a organização. É defendido ainda que medidas meramente pontuais e paliativas, carentes de estratégias integradas e treinamento especial para toda organização, não reduzirão os problemas de discriminação sexual. Este entendimento possibilita um cenário fértil para que a comunicação organizacional atue na gestão da diversidade.” (NUNES, 2017, p.24)

Ao final do questionário foi disponibilizada uma questão aberta para que os participantes pudessem relatar qual(ais) abordagens e/ou políticas de inclusão sugeririam que fossem implantadas pelas empresas para que se sentissem realmente incluídos.

A melhor proposta apresentada pelos participantes para as empresas gerenciarem a questão da diversidade sexual no ambiente de trabalho seria o investimento das sensibilizações por meio da educação corporativa, seja por com a contratação de empresas externas ou mesmo criando uma área que destine a atenção para esse tipo de temática. Entretanto, é preciso estar atento sobre como serão abordadas as questões ligadas a gênero e orientação sexual considerando quem ficará responsável por abordar a temática. Não é simplesmente fornecer treinamento através de vídeos que possam ser facilmente executados sem receberem a devida atenção, mas sim levar o conhecimento de forma didática, de preferência presencialmente com cursos ministrados por pessoas que realmente sejam conhecedoras do tema, para que se houverem dúvidas, elas possam ser sanadas de maneira adequada.

“Se a abordagem da educação é pelo exemplo ou mediante o treinamento em diversidade, seu impacto é aumentado exponencialmente com testemunhos pessoais – isto é, ao ter um (a) empregado(a) abertamente gay ou lésbica, tornando as abstrações políticas em realidade tangível (MICKENS, 1994). Segundo o autor, no treinamento em diversidade, o testemunho pessoal pode ser repassado por um treinador gay ou uma treinadora lésbica, por um palestrante convidado ou mesmo mediante a exibição de um vídeo, mas a forma mais efetiva é por um membro de um grupo” (POMPEU, 2020, p.3)

Em um cenário ideal, o foco deve estar em fomentar a inclusão completa das pessoas, em ações que envolvam plano de contratação, estrutura física e instrutiva de recepção, oportunidades internas sem restrições, plano de apoio em momentos de necessidade, cultura organizacional propícia e projeto de retenção de pessoas LGBTQIA+. Neste contexto, a diversidade será realmente praticada resultando em uma melhor qualidade de vida pessoal e profissional .

“Por fim, cabe destacar que é fundamental para as empresas e lideranças que efetivamente desejem reduzir a discriminação no ambiente de trabalho que elas não restrinjam suas ações de treinamento a conteúdos de ordem técnica em detrimento daqueles de conteúdo mais reflexivos e que permitem sensibilizar os funcionários para questões mais humanas (como, por exemplo, a da diversidade por orientação sexual). As ações de

treinamento e desenvolvimento nas empresas podem representar oportunidades que, se bem aproveitadas, podem fazer a diferença para melhorar a vida de muitas pessoas, se ajudarem a fomentar uma cultura organizacional de não discriminação e de respeito às diferenças individuais.” (POMPEU, 2020, p.7)

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir deste estudo pode-se aferir que o preconceito contra pessoas LGBTQIA+ permanece presente no ambiente de trabalho, sendo esta uma cultura que apenas mudou de vestimenta mas que ainda apresenta sinais de preconceito e discriminação

Embora o preconceito tenha perdido seu caráter declarado sustentado pelos mecanismos de ordem e controle, ainda se encontra enraizado e institucionalizado na sociedade, , sendo fundamentado nos novos contratos sociais. A intolerância hoje apesar de acontecer de forma mais velada e organizada, não deixou de ser excruciante, pois com as novas roupagens consegue atingir as vítimas de forma mais subjetiva.

Sobre as instituições, a visão organizacional de que a diversidade sexual não deva ser algo pertencente ao universo laboral, por se tratar de algo íntimo do colaborador, é algo impraticável, pois a pessoa leva consigo para o ambiente de trabalho sua vivência e modo de ser, sendo necessárias mudanças nas políticas de gestão e implementação de estratégias multidisciplinares que permitam que os trabalhadores possam ser quem realmente são não sendo discriminados por qualquer tipo de diferença, entre elas a orientação sexual.

Propõe-se que para estudos posteriores relacionados a temática do preconceito e LGBTfobia no contexto institucional, seja realizado um maior aprofundamento com pesquisas qualitativas a fim de que possam contribuir para a construção de uma nova cultura organizacional e conseqüentemente contribuir para melhor qualidade de vida e saúde psíquica das pessoas.

REFERÊNCIAS

AMORIM, Gabriel Mauad. Don't be a drag just be a queen: de stonewall aos dias atuais. 2016. Disponível em:

<https://unisagrado.edu.br/custom/2008/uploads/anais/historia_2016/Dont_be_a_drag_just_be_a_queen_Gabriel_Amorim.pdf>. Acesso em: 18 fev. 2022

BASTOS, Gustavo Grandini; GARCIA, Dantielli Assumpção e SOUSA, Lucia Maria Abrahão e. A homofobia em discurso: Direitos Humanos em circulação. 2017 Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1982-4017-170101-0416>>. Acesso em: 17 fev. 2022

BAUMEISTER, Roy; LEARY, Mark. The Need to Belong: Desire for Interpersonal Attachments as a Fundamental Human Motivation. 1995. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/15420847_The_Need_to_Belong_Desire_for_Interpersonal_Attachments_as_a_Fundamental_Human_Motivation>. Acesso em: 01 fev. 2022

BENEVIDES, Bruna G e NOGUEIRA, Sayonara Naider Bonfim. Dossiê dos assassinatos e da violência contra travestis e transexuais brasileiras em 2020. 2021. Disponível em: <<https://antrabrazil.files.wordpress.com/2021/01/dossie-trans-2021-29jan2021.pdf>>. Acesso em: 13 mar. 2022

BÍBLIA, Levítico. Português. *In*: Bíblia sagrada. Reed. Antigo testamento. Tradução oficial da CNBB. São Paulo: CNBB. 2022. Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/0B9A1ZUvz04ZbZWY5ZjQzZmEtYTQ4Ny00YjhlLWE0YzQtZTRIMWY2NDdjZWl2/view?hl=pt_BR&resourcekey=0-b1JLK5RPFo7S5UluM-SfWw>. Acesso em: 11 mar. 2022

BORILLO, Daniel. Homofobia- História e Crítica de um Preconceito. Autêntica Editora. Belo Horizonte. 2010. Disponível em: <https://www.academia.edu/34343247/Homofobia_História_e_Crítica_de_um_Preconceito_Daniel_Borrillo_pdf>. Acesso em: 02 abr. 2022

COSTA, Weverton Silva da e PIRES, José Calixto de Souza. SEXUALIDADE E TRABALHO: discriminação e o preconceito sofrido pelos homossexuais no ambiente de trabalho. 2015. Disponível em:

<<https://revistas.unifan.edu.br/index.php/RevistaICSA/article/view/126>>. Acesso em: 05 abr. 2022

CRESWELL, J. W.; PALO Clarck, V. L. Pesquisa de Métodos Mistos. 2ª edição. Porto Alegre: Editora Penso. 2013.

FLEURY, Maria Tereza Leme. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. 2000. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rae/a/YqBJ94QnWgPFBRcD7FJHnQj/?lang=pt&format=pdf>>. Acesso em: 13 mar. 2022

FOUCAULT, Michel. História da sexualidade 2, o uso dos prazeres. 8ª edição. Rio de Janeiro: Editora Graal. 1998

LOPES, Bianca Bichuli; SILVA, Pablo Emilio da e CRUZ, Pedro Dinelli. Trabalho e intolerância religiosa: um estudo sobre a problemática do preconceito contra praticantes de religiões de matriz africana no ambiente organizacional. 2020. Disponível em: <https://periodicos.fclar.unesp.br/doxa/article/view/14137>. Acesso em: 17 mar. 2022

MICKENS, E. Including sexual orientation in diversity programs and policies. *Employment Relations Today*, v. 21, n. 3, p. 263–275, 1994. Disponível em: <<https://revistas.ufrj.br/index.php/rca/article/view/34044/21712>>. Acesso em: 21 mai. 2022

MOTT, Luiz. A revolução homossexual: o poder de um mito. 2001. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/revusp/article/download/32907/35477>>. Acesso em: 21 mai. 2022

NUNES, Raul da Silva. Homossexualidade e ambiente de trabalho: Contribuições da comunicação organizacional para a gestão da diversidade sexual. 2017. Disponível em: <https://bdm.unb.br/bitstream/10483/18091/1/2017_RaulDaSilvaNunes_tcc.pdf>. Acesso em: 02 abr. 2022

OLIVEIRA, João Paulo Cavalcante; MONTEIRO, Vitor Borges e IRFFI, Guilherme. Existe diferença salarial em função da orientação sexual? Análise para o mercado de trabalho cearense. 2019. Disponível em: <<https://periodicos.uff.br/revistagenero/article/view/38494>> Acesso em: 13 mar. 2022

PALAZZOLO, Ândrea Cristina Pimentel. Instituições de Sequestro em Michel Foucault. 2017. Disponível em: <<https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/20973/2/%c3%82ndrea%20Cristina%20Pimentel%20Palazzolo.pdf>>. Acesso em: 02 abr. 2022

PATIÑO, Rafael Andres e FARIA, Lina. Práticas de exclusão social: reflexões teórico-epistemológicas em torno de um campo de estudos. 2019. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/journal/4978/497862279008/html/>>. Acesso em: 02 abr. 2022

POMPEU, Samira Loreto Edilberto. Educação corporativa e diversidade por orientação sexual: desafios e possibilidades no ambiente de trabalho. 2020. Disponível em: <<https://revistas.ufrj.br/index.php/rca/article/view/34044/21712>>. Acesso em: 21 mai. 2022

PRECONCEITO. In: MICHAELIS, Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa. Editora Melhoramentos, São Paulo. 2015. Disponível em: <<https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/preconceito/>>. Acesso em: 17 fev. 2022

SAJI, Genilda Sandra Madeira. Gestão da Diversidade no Brasil: Apresentação de um modelo brasileiro. São Paulo. 2005. Disponível em: <<https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/5738/107942.PDF?sequence=1>>. Acesso em: 01 abr. 2022

SAWAIA, Bader. As artimanhas da exclusão, Análise psicossocial e ética da desigualdade social. 2ª edição. Editora Vozes. Petrópolis. 2001. Disponível em: <<https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revispsi/article/view/7772>>. Acesso em: 02 abr. 2022

SILVA, Antônio Sidney da e LUNA, Moisés Saraiva de. Travestis e transexuais e sua inserção no mercado formal de trabalho. 2019. Disponível em: <<https://periodicos.utfpr.edu.br/cgt/article/view/9506>>. Acesso em: 02 abr. 2022