

Barreiras Invisíveis: Estudo das Dificuldades da Comunidade LGBTQIA+ no Mercado de Trabalho

Nathan Pedroni de Oliveira, Guilherme Frozza Felix da Silva, Mariana Vargas Braga da Silva, Paola Schmitt Figueiró, Ariana Raquel Philereño

RESUMO

O presente estudo aborda o tema da diversidade nas organizações. A relevância desse estudo se dá principalmente para compreender se o ambiente organizacional está aderente à convivência de indivíduos com orientação sexual e de gênero diferentes do heteronormativo. A abordagem teórica desta pesquisa se deu a pela gestão da diversidade e diversidade nas organizações. Assim, esta pesquisa tem como questão norteadora: Quais os principais desafios que a população LGBTQIA+ enfrenta no ambiente organizacional? O objetivo geral é identificar as principais barreiras invisíveis para a população LGBTQIA+ na inserção e permanência no mercado de trabalho. Para tanto, foi realizada uma pesquisa aplicada e de característica descritiva, com abordagem quantitativa a partir da aplicação de questionários. Como principais resultados percebe-se que ainda existe preconceito dentro das organizações com pessoas de gêneros e sexualidades diferentes do heteronormativo, entende-se que há uma exclusão destes indivíduos, além disso em comparações a respostas obtidas no questionário da comunidade LGBTQIA+ e dos Gestores alguns questionamentos resultaram em uma divergência nas respostas. Ademais, dados apontaram que ainda há uma apreensão em assumir a sexualidade na entrevista de emprego devido ao medo de perder a vaga por serem indivíduos diversos.

Palavras-chave: LGBTQIA+. Diversidade. Inclusão. Barreiras invisíveis. Preconceito.

1 INTRODUÇÃO

O século XXI está permitindo que diversos grupos antes marginalizados pela sociedade tenham mais voz. O reconhecimento exigido por estes grupos faz com que organizações já solidificadas tenham que assumir uma nova postura perante seus diversos stakeholders. Pensar em diversidade nada mais é que compreender a individualidade existente em cada pessoa, entendendo e reconhecendo as suas diferenças e aceitando-as e, assim, enriquecendo o seu negócio com elas (PENA; CUNHA, 2017; SALES, 2018). Desta forma, a inserção e implementação de projetos que incluam indivíduos de diferentes grupos sociais pode promover um valor positivo nas organizações, assim como gerar maiores acessos à indivíduos em grupos de minorias, possibilitando uma maior integração com a sociedade (OLIVEIRA, 2007).

Contudo, pensamentos de machismo ou homofobia ainda se encontram presentes nas organizações, já que muitas ainda possuem alinhamentos ligados a padrões heteronormativos, o que pode ocasionar exclusão e repressão. Em pleno século XXI, em muitas organizações, de forma explícita ou implícita, ainda existe estigma sobre a sexualidade de um colaborador. Quando presente a estigma sobre a sexualidade, os profissionais acabam por encontrar um ambiente organizacional hostil, cujo o seu talento e postura profissional pode ser ofuscada por preconceitos e discriminação. Além disto, muitas organizações ainda proporcionam cenários de constrangimento e assédio moral a pessoas homossexuais no ambiente de trabalho (BRITO, 2016).

Para fins de esclarecimento, a heteronormatividade é a expectativa de que todas as pessoas, independentemente de suas vontades, interesses, desejos ou orientações sexuais

apresentem comportamento determinado por coerência supostamente natural proposta pela matriz heterossexual da sociedade (SALES, 2017).

Consequentemente, profissionais que possuem uma orientação diferente da heteronormativa, acabam tendo de se esconder para que sejam aceitos no ambiente de trabalho e para que tenham as mesmas oportunidades de crescimento em relação aos demais colegas (BRITO, 2016). Logo, devem adotar atitudes e estratégias para uma sobrevivência profissional, o que afirma a discriminação que este grupo sofre nas organizações (IRIGARAY, 2007).

Assim, cabe compreender que esse grupo apresenta diferentes necessidades, pois o significado de cada letra da sigla LGBTQIA+ representa a identidade de um grupo que possui suas particularidades e diferenças e serão julgados de formas diferentes. Trata-se de compreender que cada identidade poderá sofrer pela existência de violências simbólicas e/ou interpessoais diferentes. Assim, atitudes simples como respeitar a opção de um transexual ou travesti em tratá-lo pelo seu nome social, ainda é uma questão mal compreendida e que, na maior parte dos casos, não é respeitada. Isto ocasiona, por exemplo, mais munções para muitos homofóbicos excluírem este grupo (CARRIERI, SOUZA e AGUIAR, 2014; POMPEU e SOUZA, 2019).

Para alterar o cenário brasileiro dos grupos das minorias que sofrem violência - física ou mental - diariamente, deve-se pensar na estrutura de base, já que é possível constatar como algo estrutural e enraizado na sociedade brasileira. Essa violência ocorre tanto por meios físicos, presentes no código penal, como também por uma série de outras violações, tais como ofensas verbais e discriminações. Assim sendo, para modificar esse cenário teria de ser trabalhado nas formações estruturais dos indivíduos, como a escola, a igreja, a família, a justiça e a política, além de diversos outros setores do poder público.

De acordo com uma pesquisa realizada, para um jornal de grande circulação, pelo menos 2.133 ações trabalhistas citavam homofobia nos seus pedidos iniciais nos últimos 5 anos. Além disso, uma pesquisa realizada 2019 apontou que 4 em cada 10 paulistanos afirmaram já ter sofrido ou presenciado discriminação contra a população LGBTQIA+. Sendo que 30% dos entrevistados citaram que a discriminação ocorreu no ambiente de trabalho (FOLHA DE SÃO PAULO, 2021). Essas situações retratam os cenários e desafios que são realidade em muitas organizações para a população LGBTQIA+, cujos rótulos são dados aos colaboradores em virtude de sua orientação sexual ou identidade/expressão de gênero. Essas organizações ainda julgam o caráter, ditam regras e definem o que é padrão de comportamento, do jeito de ser e de vestimentas, com base em preconceitos e estigmas (IRIGARAY, GOLDSHMIDT e QUEIROZ, 2017).

Diante disto, esta pesquisa tem como questão norteadora: Quais os principais desafios que a população LGBTQIA+ enfrenta no ambiente organizacional? Desta maneira, o objetivo geral envolve identificar as principais barreiras invisíveis para a população LGBTQIA+ na inserção e permanência no mercado de trabalho.

Como objetivos específicos tem-se: (i) identificar em que medida existem pré-conceitos e repressões ligadas à população LGBTQIA+ no ambiente organizacional; (ii) entender se a população LGBTQIA+ se sente à vontade para assumir sua orientação sexual durante processos seletivos; e (iii) verificar a percepção da população LGBTQIA+ acerca das chances de crescimento profissional.

Para tanto foi realizada uma pesquisa aplicada e de característica descritiva, com abordagem quantitativa a partir de uma *Survey* junto a dois grupos distintos: profissionais da comunidade LGBTQIA+ e gestores que ocupam diferentes cargos em organizações brasileiras.

Este artigo está estruturado partindo da introdução, que apresenta um breve contexto da situação atual no Brasil. Posterior é apresentado as abordagens teóricas sobre a Gestão da

Diversidade, após explica-se sobre a Diversidade na comunidade LGBTQIA+ e por fim, expõem-se sobre a Diversidade Sexual e de Gênero na perspectiva das organizações. Após a apresentação do referencial, há a discussão dos resultados obtidos. Por fim, as considerações finais e as referências.

2 GESTÃO DA DIVERSIDADE

Diversidade trata-se de um termo multidimensional, capaz de abranger diferenças, sejam de classe social, capacidades físicas, étnico-racial, família e afiliações, gênero, geração, nível político, orientação sexual, profissão, regional e religião. Desta maneira, a diversidade contempla a ideia de compreender o significado de cada indivíduo como único, reconhecendo as diferenças individuais, munindo-se pela aceitação e respeito com o próximo, indo além da tolerância. (KUABARA e SACHUCK, 2012 apud PENA e CUNHA, 2017; PENA e CUNHA, 2017b).

A gestão da diversidade surge a partir da ideia de inserir pessoas diversas dentro de um mesmo sistema social. Seu enfoque se relaciona a diversos grupos vulneráveis e minorias da sociedade, e é oriunda de pressões culturais, econômicas, políticas e sociais. Essas pressões acabam por contribuir para um processo de criação e revisão de políticas e práticas organizacionais (OLIVEIRA, 2007; PENA e CUNHA, 2017b; PEREIRA, 2015).

Ressalta-se que há organizações que seguem somente um discurso politicamente correto, mas que, na realidade, são contrários a diversidade dentro das organizações. Percebe-se a recorrência da temática, contudo, as empresas e funcionários que ali atuam, continuam avessos à contratação de candidatos diferentes àqueles presentes na sua realidade (IRIGARAY e FREITAS, 2011; NETO, 2016).

Logicamente, esta não é uma tarefa fácil, diante da herança, tanto da formação do Estado no Brasil, como em virtude das características da “cidadania brasileira”. As respostas e as ações precisam ser urgentes, para não estagnar numa “sociedade materialista”, de “democracia inercial”, com um Estado ineficiente, incompetente que reproduz uma sociedade desigual (SANTOS, 2018).

Assim sendo, a adesão de práticas de gestão da diversidade nas organizações, inicialmente passam por um reestabelecimento de princípios meritocráticos, e posterior são pautados os benefícios econômicos e relacionais para os indivíduos das empresas, além desses estarem desvinculados de qualquer aceção política explícita (PENA e CUNHA, 2017b).

Com um olhar para as atividades da organização, a diversidade desperta a criatividade dos colaboradores, contribui para melhorias no trabalho, visto que facilita a troca de informações sobre atitudes, experiências, ideias e valores para novas abordagens (IRIGARAY e FREITAS, 2011). Além do mais, adotar as diferentes iniciativas e medidas de diversos grupos sociais promove um valor positivo para empresa, tanto para integração da sociedade, como também, para ganho em produtividade, além de maior acesso ao mercado (OLIVEIRA, 2007).

Pois, as causas e consequências dos problemas sociais, da discriminação com a diversidade são relevantes, mas também é necessário verificar se existem propostas organizacionais a viabilizar e identificar maneiras de alcançar a inclusão (NKOMO *et al.*, 2019). Afinal, os indivíduos apesar de apresentarem características, potencialidades e interesses diversos, todos concordam quanto a necessidade de aceitação, bem-estar, segurança, estima e equidade (SINGH e DANIEL, 2016).

Assim as organizações, para se manterem fortes no mercado tem de adotar os novos modelos de gestão, permitindo que englobe diferentes sujeitos da sociedade dentro do negócio. Desta forma, se faz necessário, antes de simplesmente admitir um novo colaborador, compreender sua história e trajetória, assim como de toda a comunidade pela qual esse novo

indivíduo está inserido. O próximo capítulo abordará sobre a comunidade LGBTQIA+, público-alvo desta pesquisa e desdobramentos na realidade organizacional.

3 DIVERSIDADE SEXUAL E DE GÊNERO NA PERSPECTIVA DAS ORGANIZAÇÕES

Altos índices de violência em pleno Século XXI deveria soar com estranheza à sociedade. Para alguns, soa. Ainda assim, a violência física e emocional é comum. Um dos grupos que sofre violências físicas e emocionais é o LGBTQIA+. Para iniciar o entendimento sobre este grupo, tem-se uma explicação sobre os termos sexualidade e gênero, visto que ambos se relacionam, porém, possuem significados diferentes.

A sexualidade refere-se à maneira pela qual as pessoas organizam, valorizam e vivem seus desejos e prazeres sexuais. Quando são incluídos desejos, fantasias e sentimentos no indivíduo, ultrapassa-se as limitações do ato sexual. As experiências vivenciadas dependem, entre muitas coisas, das relações com seus diversos parceiros (LOURO, 2000). O gênero, por sua vez, distingue a dimensão biológica da dimensão social, compreendendo que a maneira de ser homem ou ser mulher surge baseado na cultura, portanto, gênero significa que homens e mulheres são derivados de uma realidade social e não somente da anatomia de seus corpos. Além dos gêneros masculino e feminino, há também as pessoas que se identificam como não binárias, este termo “guarda-chuva” representa todos os indivíduos que incorporam elementos masculinos e femininos, mesmo que em diferentes graus (BRASIL, 2009; RUIZ, 2021).

Dentro das classificações de gêneros, tem-se o cisgênero, termo designado ao indivíduo que se identifica, em todos os aspectos, com o gênero atribuído ao nascer. Já o transgênero é uma terminologia usada para descrever pessoas que se encontram diferentes ao gênero atribuído ao nascer (ABGLT, 2010).

O entendimento sobre sexualidade e gênero está diretamente ligado aos indivíduos pertencentes ao grupo LGBTQIA+, foco desta pesquisa. O Quadro 1 traz a explicação de cada letra.

Quadro 1 – Significado da sigla LGBTQIA+

Letra	Significado	Descrição
L	Lésbica	Termo definido para mulheres que são atraídas afetivas e/ou sexualmente por pessoas do mesmo sexo ou gênero, como o caso de cis ou trans;
G	Gay	Termo definido para homens que são atraídos afetivas e/ou sexualmente por pessoas do mesmo sexo ou gênero, como o caso de cis ou trans;
B	Bissexual	Termo que caracteriza pessoas que se relacionam afetiva e sexualmente com pessoas de ambos os sexos/gêneros;
T	Transexual e Travesti	Engloba as pessoas que possuem uma identidade de gênero diferente do sexo designado em seu nascimento;
Q	<i>Queer</i>	Termo que define pessoas que não se enxergam somente no "moldes" feminino ou masculino, podem exibir características de ambos, somente um ou de nenhum;
I	Intersexual	Refere-se as pessoas que possuem características biológicas que não estão necessariamente associadas aos corpos femininos ou masculinos;
A	Assexual	Pessoas que sentem pouca ou nenhuma atração sexual por outras pessoas;
+	Demais grupos que não se encaixam nos outros grupos	Demais grupos que não se encaixam nos outros grupos da sigla LGBTQIA, por exemplo, os pansexuais, que sentem atração por todas as identidades de gênero, independente de qual seja a identidade de gênero.

Fonte: Folha de São Paulo (2021); Brasil (2009).

Em todos estes casos não há a obrigatoriedade de ter ocorrido, necessariamente, experiências sexuais para se identificarem com outro gênero ou sexualidade. Logo, crianças,

adolescentes, adultos ou idosos podem se identificar e se sentir como pertencente a um destes grupos, mesmo que, por motivos próprios não possam participar (ASEXUALITY, 2019).

Partindo para o ambiente foco desta pesquisa, o organizacional, as relações de poder, acesso a direitos e respeito sempre estiveram no controle através do homem branco heterossexual. Assim, a história da nação brasileira foi solidificada através da opressão e exploração dos corpos alheios (FIRMIANO, RODRIGUES e PINHEIRO, 2019).

Logo, é necessário desmistificar tais preceitos, reafirmar a importância das diferentes formas de ser, sejam elas explícitas ou não, além de anular superioridade de alguns indivíduos sobre outros para que seja possível um ganho entre toda a diversidade existente (PENA e CUNHA, 2017b).

A homofobia ainda se mantém presente no ambiente organizacional, induzindo (mesmo que inconscientemente) a heteronormatividade aos colaboradores. Ademais, algumas organizações demonstram medo de terem sua imagem associadas a um grupo de minorias, o que impacta e dificulta a estes indivíduos assumirem cargos de maior importância ou lideranças (BRITO, 2016; NETO, 2016).

A homofobia que ocorre dentro das organizações pode se manifestar de diversas maneiras, principalmente por meio de "piadas". Sob um formato de humor, há uma espécie de naturalização da homofobia e desrespeito aos indivíduos "diferentes", servindo como uma manutenção da heteronormatividade dentro das organizações. É válido ressaltar que quando questionados aos assediadores sobre tal comportamento, a justificativa sempre recaí ao fato de que se trata apenas de uma "brincadeira inocente" e não de preconceito (IRIGARAY, SARAIVA e CARRIERI, 2010; POMPEU e SOUZA, 2019).

Assim sendo, muitas vezes, pessoas LGBTQIA+ necessitam modificar sua personalidade e atitudes, tendo de assumir uma postura heterossexual no ambiente de trabalho (IRIGARAY, 2007). Ainda mais que, no ambiente organizacional, as pessoas pertencentes ao recorte de diversidade LGBTQIA+ sofrem principalmente com: discriminação/estigma/homofobia; desenvolvimento de carreira; "sair ou permanecer no armário"; igualdade de direitos civis (POMPEU e SOUZA, 2019). Assim, a heteronormatividade impõe uma expectativa insustentável, para que as pessoas apresentem comportamento determinado por coerência supostamente natural proposta pela matriz heterossexual da sociedade (SALES, 2017).

Por isto é tão importante que a Gestão da Diversidade esteja preocupada em criar um ambiente seguro para que os colaboradores possam ser quem realmente são. Isto é, manter políticas de suporte aos colaboradores, como por exemplo, adaptar os benefícios organizacionais para pessoas que se relacionam com outras do mesmo sexo tenham direito a inclusão do(a) parceiro(a) no plano, como também adotar políticas de não discriminação e zero tolerância com atos sexistas (HUFFMAN, WATROUS-RODRIGUES e KING, 2008).

No sentido de corroborar com a Gestão de diversidade, uma revisão sistemática publicada por Yadav e Lenka (2020), observou que devem ser propostas ações para diferentes áreas da organização, no sentido de se obter a inclusão e a equidade da diversidade organizacional. No framework desenvolvido, identificaram alguns processos fundamentais que são mediadores da diversidade, como: conflitos, capacidade de reflexão dos times, identificação dos grupos. Os resultados também identificam retornos em performance para a organização em termos de criatividade e inovação, como também representam vantagem competitiva.

Desta forma, tantos os colaboradores quanto as organizações percebem os benefícios destas ações. Adicionalmente, se sabe que as empresas com ações em diversidade no local de trabalho tendem a ser mais inovadoras e ter um desempenho melhor. Estes são benefícios das políticas de diversidade LGBTQIA+ no local de trabalho, para as organizações (HOSSAIN *et al.*, 2019).

As organizações conscientes destes impactos podem propor ações de forma que se tenham práticas de gestão da diversidade. Essas práticas podem contribuir com a transformação, em termos de igualdade de direitos para todos. Somados a isso, os colaboradores podem desenvolver um sentimento de pertencimento, assim este sentimento oferece suporte emocional ao colaborador; quando as relações e o ambiente de trabalho são percebidos como inclusivos, o trabalho se torna prazeroso para todos (POMPEU e SOUZA, 2019).

4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Na busca para responder à questão de pesquisa, foram realizados dois questionários *survey*, entre os dias 09 a 29 de abril de 2020, através da ferramenta Google Forms, sendo um para comunidade LGBTQIA+ com pessoas que estejam ou já estiveram inseridas no mercado de trabalho em algum momento, e outra amostra é formada por gestores de organizações no Brasil. Ambos os questionários estão divididos em duas partes. A primeira parte busca identificar informações relativas ao perfil dos respondentes, e a segunda parte busca identificar as informações sobre a percepção dos respondentes sobre diversidade nas organizações.

Além do mais, o questionário feito a comunidade é composto por 7 questões de múltipla escolha, 1 questão dicotômica, 6 questões escalonadas, e 4 perguntas abertas. Já o questionário direcionado aos gestores é composto por 6 questões de múltipla escolha, 1 questão dicotômica, 7 questões escalonadas, e 4 perguntas abertas.

Parte das questões foi elaborada a partir da escala de *Likert* de 5 pontos, do concorda totalmente ao discorda totalmente. Para cada questionamento o respondente selecionou a opção que mais se adequa a sua realidade, sendo que respostas como “1” representam que discordam totalmente até “5”, que representa concordância total a afirmação.

Para ampliar a compreensão sobre certos detalhes, utilizou-se de perguntas abertas, já que estas possibilitaram ao respondente expressar sua opinião de forma livre e não limitada, promovendo uma investigação mais profundas e precisa.

Foram obtidas 94 respostas válidas, no questionário A, aplicado a comunidade LGBTQIA+. Enquanto o questionário B, aplicado à gestores, obteve um total de 55 respostas válidas, totalizando 149 respostas válidas para a pesquisa.

A partir da quantificação e tabulação dos dados fica evidente que os grupos de minorias possuem acesso a bons níveis de educação. No entanto, a pesquisa foi aplicada somente em formato digital, onde apenas pessoas com acesso à internet poderiam acessar, o que pode impactar em um dado resultante a um grupo seletivo dos LGBTQIA+.

5 RESULTADOS, DISCUSSÕES E IMPLICAÇÕES

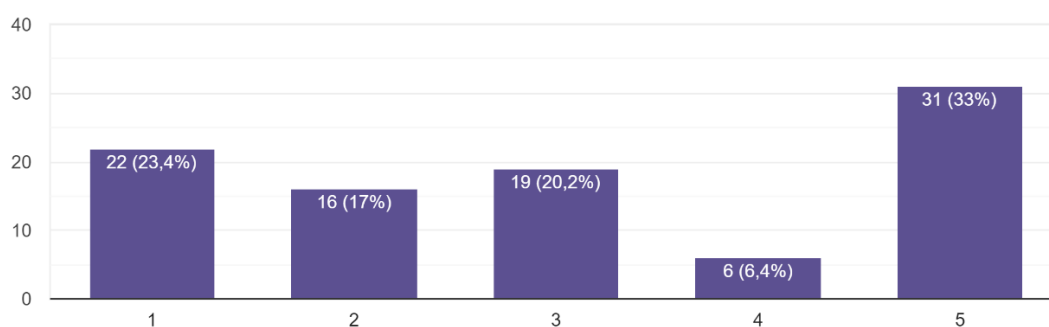
Os dados evidenciam que o perfil dos respondentes, analisando o quesito faixa etária, é possível perceber que na comunidade LGBTQIA+ os maiores percentuais estão entre os grupos de 26 a 35 anos, com 43,6%, e 18 a 25 anos, com 41,5%. Quando analisada a região dos respondentes, independente do grupo, a maior localização encontra-se na região Sul do Brasil. Ao abordar sobre o grau de instrução, a comunidade LGBTQIA+ apresentou que 46,8% dos respondentes apresentam acesso ao ensino médio, seguido do ensino superior, com 38,3%.

Quanto ao quesito gênero, percebe-se que o cisgênero, englobando masculino e feminino, é o gênero dominante em ambos os questionários. Um ponto que vale ressaltar é que o gênero queer e o aqueles que não se identificam com algum gênero foram encontrados somente na pesquisa com a comunidade LGBTQIA+, enquanto transexuais foram

respondentes em ambos os questionários. A sigla travesti apareceu somente como gestores, e transgênero apareceu somente nos dados da comunidade LGBTQIA+.

Partindo para um olhar da percepção dos respondentes sobre a diversidade nas organizações. Um dos questionamentos realizados a comunidade LGBTQIA+ discute se durante o processo seletivo os entrevistados se sentiram à vontade para assumir sua orientação sexual desde o início. Os resultados apresentam que 40,4% afirmaram que não se sentem à vontade de falar sobre sexualidade em processos seletivos, 20,2% não concordam nem discordam quanto ao conforto de falar sobre isto, e 39,4% se mostraram à vontade de exporem em processos seletivos, conforme o Figura 1, apresentado abaixo.

Gráfico 1 – Questionamento sobre assumir a sexualidade em processos seletivos
 Durante o processo seletivo me senti a vontade para assumir minha sexualidade desde o início.
 94 respostas



Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Em contrapartida, quando abordada a afirmação: “Durante um processo seletivo me sinto à vontade para questionar a orientação sexual do candidato” ao gestor, um percentual de 60% deles afirmou que não indagam e/ou que não se sentem à vontade de perguntar. Outros 20% dos respondentes nem discordaram nem concordaram, e 20% dos gestores afirmam investigar e/ou se sentir à vontade de perguntar quanto a sexualidade.

Percebe-se que quase metade dos respondentes da comunidade LGBTQIA+ e gestores demonstram não se sentirem confortáveis em discutir acerca da sexualidade. Estes resultados revelam o fato de que a homofobia ainda está presente nas organizações, o que acaba por dificultar com que indivíduos da comunidade LGBTQIA+ se insiram nas organizações, assim como também impede de assumirem cargos de gestão, em conjunto com o fato de haver organizações que não desejam vincular seu nome com causas LGBTQIA+, e que a busca pelo “padrão heteronormativo” apresenta-se como um empecilho (BRITO, 2016; IRIGARAY e FREITAS, 2011; NETO, 2016).

Quando questionado aos respondentes da comunidade LGBTQIA+ sobre o conhecimento de casos de não efetivação de colaboradores do grupo, devido a orientação sexual, 52,1% afirmam não conhecer nenhum caso, 12,8% não souberam responder, e 35,1% relatam que conhecem situações deste tipo.

Estes casos de não admissão, devido ser contrário ao “padrão heteronormativo”, estão ligados ao diretamente ao fato que algumas organizações somente utilizam o discurso do “politicamente correto”, contudo tanto organizações, quanto colaboradores que já estão inseridos ali são avessos à contratação de candidatos diferentes àqueles presentes na sua realidade (IRIGARAY e FREITAS, 2011; NETO, 2016).

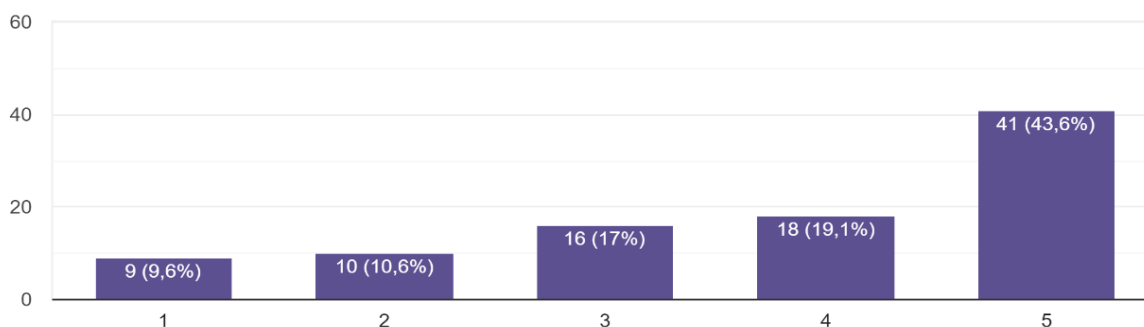
Passando para um olhar aos colaboradores que já estão inseridos em organizações. Quando questionado à comunidade LGBTQIA+ se sempre se sentem à vontade para serem eles mesmos na empresa”, 20% afirmam que não se sentem à vontade, 17% não souberam responder e 62,7% afirmaram se sentir à vontade por ser LGBTQIA+ na empresa, conforme

Figura 2.

Gráfico 2 – Questionamento sobre confortabilidade aos LGBTQIA+ no ambiente organizacional

Eu sempre me sinto à vontade para ser eu mesmo na empresa.

94 respostas



Fonte: Dados da pesquisa (2020).

De maneira complementar, uma gestora comentou que em sua equipe cuja composição possuía uma pessoa gay, e sabia que o mesmo sofreu preconceito por parte do gestor anterior. Ambos os dados sobre inserção dos colaboradores revelam que ainda é necessário desmistificar a homofobia nas organizações, permitindo a reafirmação de todas as formas de ser, buscando assim anular a superioridade que alguns indivíduos possuem sobre outros, (PENA e CUNHA, 2017b).

Uma resposta obtida no questionamento aberto a comunidade LGBTQIA+ “Como você descreveria seu ambiente de trabalho em relação às vivências e experiências dos LGBTQIA+?” exemplifica bem esse alinhamento: “Sempre me senti à vontade pra ser eu mesmo e sou tratado como todo mundo na empresa. Toda a equipe sempre se mostrou muito tranquila quanto a minha sexualidade. Felizmente tive a sorte de nunca sofrer nenhum tipo de preconceito”.

Além disso, a fala de dois respondentes na questão aberta que os convidou a compartilharem alguma experiência deles ou de outra pessoa, ligada à relação entre sexualidade/gênero e o ambiente de trabalho exemplificam essa situação: “A não aceitação das pessoas ainda é muito grande e ainda não respeitar a opção do próximo causando um desconforto e preconceito na sociedade”. Quanto a essa fala, é relevante esclarecer que existe uma divergência no entendimento, pois não se trata necessariamente de uma opção e, sim, de orientação (BRITO, 2016). “Nunca tive problemas nas empresas que trabalhei, pelo meu comprometimento e qualidades que fizeram eu me destacar. Mas, percebi colegas gays que não se destacavam (como muitas outras pessoas) e os trejeitos gays faziam com que colegas os julgassem mais por isso”.

Já outro respondente da comunidade manifestou: “Como sempre a homofobia é velada”, outro respondente apontou que: “O ambiente não é tão ruim porque é bastante profissional. Mas, diversas vezes ouvi piadas sendo feitas referente a outros colegas que eram homossexuais e que me deixaram constrangido”.

Já na perspectiva dos gestores, um deles respondeu que “é necessário discriminação, pois trabalhamos com crianças. Independente de sexualidade ou direcionamento político, além disso nossos professores LGBTQIA+ são tratados normalmente, incluindo seus parceiros em atividades fora da escola, como *happy hours*”.

Estas informações apresentam que há organizações que integram todos os colaboradores, independentemente de seu gênero ou orientação sexual, porém, há também organizações em que há homofobia. Sendo que esta homofobia se manifesta de diversas maneiras, uma das formas que frequentemente é apresentada é através de “piadas”. Sob este

humor, atua como instrumento de discriminação para com a comunidade LGBTQIA+, naturalizando a homofobia e desrespeitando os indivíduos "diferentes". Sendo que a justificativa sempre recai ao fato de que se trata apenas de uma “brincadeira inocente” e não de preconceito (IRIGARAY, SARAIVA e CARRIERI, 2010; POMPEU e SOUZA, 2019). Desta forma, muitas vezes pessoas LGBTQIA+ necessitam modificar sua personalidade e atitudes, tendo de assumir uma postura heterossexual no ambiente de trabalho (IRIGARAY, 2007).

No questionário da comunidade, na pergunta: “Na empresa em que atuo existem programas de inclusão específicos para a comunidade LGBTQIA+?”, 61,7% dos respondentes afirmam que suas organizações não possuem tais programas, 17% desconhecem e/ou não sabem identificar e 21,3% afirmam a existência dos programas de inclusão. Já para os gestores, obteve-se um percentual de 78,2% dos gestores afirmando que nas organizações onde atuam não existem tais programas de inclusão. Apenas 12,8% afirmam a existência de programas de inclusão em suas organizações.

Os baixos resultados relativos a existência de programas aponta a necessidade de que a Gestão da diversidade esteja presente para criar um ambiente seguro aos colaboradores, para que assim tenham abertura sobre sua orientação sexual, de forma que tenham liberdade para serem quem são. Isto é, manter políticas de suporte aos colaboradores LGBTQIA+, como por exemplo, as organizações podem adaptar os benefícios organizacionais para pessoas que se relacionam com outras do mesmo sexo tenham direito a inclusão do(a) parceiro(a) no plano, como também adotem políticas de não discriminação e zero tolerância com atos sexistas (HUFFMAN, WATROUS-RODRIGUES e KING, 2008).

Por fim, adotar as diferentes iniciativas e medidas de diversos grupos sociais promove um valor positivo para empresa, tanto para integração da sociedade, como também, para ganho em produtividade, além de maior acesso ao mercado (OLIVEIRA, 2007).

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As demandas da sociedade exigem cada vez mais que as organizações compreendam seu papel frente aos problemas sociais. Esta pressão faz com que as próprias organizações tenham que se posicionar frente aos mais diversos assuntos. Muitas ainda estão ligadas ao padrão heteronormativo, o que pode ocasionar exclusão, repressão, ofensas verbais e discriminações. No entanto, respeitar e criar um ambiente inclusivo para o diverso é fundamental, apesar de desafiador para empresas em função de suas culturas e contexto histórico.

Associado a isto, esta pesquisa objetivou identificar as principais barreiras invisíveis para a população LGBTQIA+ na inserção e permanência no mercado de trabalho.

Os resultados permitiram ampliar o conhecimento acerca dos desafios enfrentados por colaboradores LGBTQIA+ em seus ambientes de trabalho. Percebe-se que ainda há organizações que utilizam a inclusão deste grupo de colaboradores como um pano de fundo, ou um artifício para trabalhar sua imagem frente à sociedade, contudo, ainda são presenciadas situações de ofensas e desmoralização, principalmente em tons de “brincadeira”.

Além disso, em comparações a respostas dos dois grupos, alguns questionamentos resultaram em uma divergência nas respostas. Os colaboradores afirmam que nas organizações não há programas de inclusão LGBTQIA+, enquanto os gestores afirmam a existência de tais programas. Os resultados também indicam que ainda há uma apreensão em abordar sobre a sexualidade em uma entrevista de emprego devido ao medo de perder a vaga.

Este estudo amplia os conhecimentos sobre a inserção e permanência da comunidade LGBTQIA+ nas organizações, contudo não se deseja exaurir o assunto, assim como, também não é o intuito chegar a uma conclusão final sobre a temática.

A principal limitação recai sobre o número de amostras. Como sugestões de futuras pesquisas, pode-se ampliar a discussão acerca da inclusão dos LGBTQIA+, compreendendo em um formato mais detalhado e específico alguns dos grupos aqui considerados, como os transgêneros, por exemplo. Pode-se também buscar evidências que comprovem a afirmação de alguns autores estudados de que a inserção da diversidade sexual e de gênero pode promover valor e inovação nas organizações.

REFERÊNCIAS

ABGLT – Associação Brasileira de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais. Manual de Comunicação LGBT. Curitiba: ABGLT, 2010.

ASEXUALITY. Disponível em: <https://www.asexuality.org/>. Acesso em 12 maio. 2019.

BRASIL. Gênero e diversidade na escola: formação de professoras/es em gênero, orientação sexual e relações étnico-raciais. Livro de conteúdo. Versão 2009. – Rio de Janeiro: CEPESC; Brasília: SPM, 2009.

BRITO, F. G. B. A Homofobia no Ambiente de Trabalho. Trabalho de conclusão de curso, Universidade Estadual da Paraíba. Campina Grande, Paraíba, 2016.

CARRIERI, A. P.; SOUZA, E. M.; AGUIAR, A. R. C. Trabalho, Violência e Sexualidade: Estudo de Lésbicas, Travestis e Transexuais. RAC, Rio de Janeiro, v. 18, n. 1, art. 5, pp. 78-95, Jan./Fev. 2014.

FIRMIANO, T. C.; RODRIGUES, B. O. L.; PINHEIRO, L. S. Racismo, LGBTQfobia e Criminalização no Brasil: Educação na Moção das Estruturas. VI Encontro Internacional de Jovens Investigadores- JOIN V. 6, 2019.

FOLHA DE SÃO PAULO. Entenda o que significa cada letra da sigla LGBTQIA+. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2021/06/entenda-o-que-significa-cada-letra-da-sigla-lgbtqia.shtml#:~:text=A%20evolu%C3%A7%C3%A3o%20da%20sigla%20para,e%20intersexo%20por%20mais%20visibilidade>. Acesso em 29 ago. de 2021.

HOSSAIN, M. et al. Do LGBT workplace diversity policies create value for firms?. Journal of Business Ethics, v. 167, n. 4, p. 775-791, 2020. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04158-z>

HUFFMAN, A. H.; WATROUS-RODRIGUEZ, K. M.; KING, E. B. Supporting a diverse workforce: what type of support is most meaningful for lesbian and gay employees? Human Resource Management, n. 47, v. 2, p. 237-253, 2008.

IRIGARAY, H. A. R.; FREITAS, M. E. Sexualidade e Organizações: Estudo Sobre Lésbicas no Ambiente De Trabalho. O&S (Organizações e Sociedade) - Salvador, V.18 - N.59, p. 625 – 641. Outubro/Dezembro – 2011.

IRIGARAY, H. A. R. Estratégia de Sobrevivência dos Gays no Ambiente de Trabalho. Rio de Janeiro, RJ. EnANPAD 2007.

IRIGARAY, H. A. R.; GOLDSCHMIDT, C.; QUEIROZ, L. G. M. Resiliência, Orientação Sexual e Ambiente de Trabalho: Uma conversa possível?. RGSA (ANPAD), v. 1, p. 40-54, 2017.

IRIGARAY, H. A. R.; SARAIVA, L. A. S.; CARRIERI, A. P. Humor e Discriminação por Orientação Sexual no Ambiente Organizacional. RAC - Revista de Administração Contemporânea, Curitiba, v. 44, n.5, p. 890-906, set./out. 2010.

LOURO, G. L. Corpo, escola e identidade. Educação & Realidade, v. 25, n. 2, 2000.

NETO, O. D. C. N. A Auto Percepção dos Homossexuais no Ambiente Organizacional. Artigo científico apresentado à Faculdade de Administração da UniRV – Universidade de Rio Verde, para obtenção do título de bacharel, sob orientação do Prof. Me. Claudemir Bertuolo. 2016.

NKOMO, S. M.; BELL, M. P.; ROBERTS, L. M. Diversity at a Critical Juncture: New Theories for a Complex Phenomenon. Academy of Management, 2019. <https://doi.org/10.5465/amr.2019.0103>

OLIVEIRA, J. S. Gestão da Diversidade: O desafio dos negros nas organizações brasileiras. Rio de Janeiro, RJ. Enanpad, 2007.

PENA, F. G; CUNHA, C. L. Diversidade nas Organizações: Um Estudo Sobre Políticas e Práticas Empresariais. Curitiba, PR. EnGPR, 2017.

PENA, F. G.; CUNHA, C. L. Diversidade e seus Significados: Um Estudo com Gestores de Organizações Mineiras. Curitiba, PR. EnGPR, 2017b.

PEREIRA, T. M. "Se ninguém perguntar, você não conta": Um estudo sobre a percepção de homossexuais a respeito das políticas de diversidade nas organizações. Porto Alegre, RS. Trabalho de conclusão de curso de Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2015.

POMPEU, S. L. E. P.; SOUZA, E. A Discriminação Homofóbica por meio do Humor: Naturalização e Manutenção da Heteronormatividade no Contexto Organizacional. Revista Organizações & Sociedade – v. 26, n. 91, p. 645-664, out./dez. 2019.

RUIZ, M. S. Subvertendo as fronteiras de gênero: gênero não binários. Research, Society and Development, v. 10, n. 2, p. e51610212801-e51610212801, 2021.

SALES, R. G. Políticas de respeito à diversidade sexual no ambiente de trabalho: análise das percepções sobre o papel da comunicação em organizações participantes do Fórum de Empresas e Direitos LGBT. São Paulo, 2017.

SALES, R. G. Diversidade para quê? Motivações para o Desenvolvimento de Práticas Voltadas à Inclusão da População LGBT em Organizações Multinacionais que Atuam no Brasil. Curitiba, PR. EnANPAD, 2018.

SANTOS, V. M. Criminalização da Lgbtfofia no Brasil Fundamentada no Princípio da

Isonomia Material. Universidade Federal do Maranhão – UFMA. Imperatriz, MA, 2018.

SINGH, A.; DANIEL, S. P. Cultural Diversity: Challenges faced by HR ert Indian Context. IRJMST - Vol 7. Issue 11, 2016.

YADAV, S.; LENKA, U. Diversity management: a systematic review. Equality, diversity and inclusion:An Internacional Journal, volume 39, n8, 2020. <https://doi.org/10.1108/EDI-07-2019-0197>