

**ETEC “TRAJANO CAMARGO”
CENTRO PAULA SOUZA
EXETENSÃO “PAULO FREIRE”
Recursos Humanos**

**Gustavo Ferreira dos Santos
Annie Kerolly Lima da Silva**

HOMOSSEXUALIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO

Cosmópolis-SP

2023

Gustavo Ferreira dos Santos
Annie Kerolly Lima da Silva

HOMOSSEXUALIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Técnico em Recursos Humanos da ETEC TRAJANO CAMARGO, orientado pelo Prof. Erandi Lucas Brito, como requisito obrigatório para obtenção do título de técnico em Recursos Humanos.

Cosmópolis-SP
2023

RESUMO

O presente trabalho consiste em um estudo de caso, para identificar os problemas sofridos por pessoas da Comunidade LGBTQIA+ e propor algumas soluções eficazes para esses problemas, apontando também sobre as vantagens e as necessidades das empresas adotarem políticas de diversidade e inclusão, apontando também sobre alguns problemas que as empresas podem ter em caso de preconceito. O trabalho traz pesquisas para ajudar melhor no entendimento do assunto e para que possamos nos aprofundar mais no tema.

Palavras chaves: Comunidade, LGBTQIA+, empresa, diversidade, inclusão

ABSTRACT

The present work consists of a case study, to identify the problems suffered by people from the LGBTQIA+ Community and propose some effective solutions to these problems, also pointing out the advantages and needs of companies to adopt diversity and inclusion policies, also pointing out some problems that companies can have in case of prejudice. The work brings research to help better understand the subject and so that we can delve deeper into the theme.

Key Words: Community, LGBTQIA+, company, diversity, inclusion

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	6
1.1. OBJETIVO.....	6
1.2. JUSTIFICATIVA.....	7
1.3. METODOLOGIA.....	7
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	8
2.1. O QUE É A COMUNIDADE LGBTQIA+.....	8
2.2. QUAL A IMPORTÂNCIA DE FALAR SOBRE O TEMA.....	8
2.3. QUAIS SÃO OS DESAFIOS PARA INCLUSÃO NAS EMPRESAS?.....	9
2.4. QUAL A IMPORTÂNCIA DA POLÍTICA DE INCLUSÃO NAS EMPRESAS?.....	10
2.5. COMO PODEMOS AUMENTAR A DIVERSIDADE E INCLUSÃO NAS EMPRESAS?.....	11
3. DESENVOLVIMENTO.....	12
3.1. PROBLEMA ENFRENTADO.....	12
3.2. O QUE PODERIA SER FEITO NESSE CASO?.....	12
3.3. O QUE A EMPRESA PODE FAZER PARA QUE NÃO SE REPITA?.....	12
4. CONCLUSÃO.....	14
5. REFERENCIAL BIBLIOGRÁFICO.....	15

1. INTRODUÇÃO

A discussão sobre sexualidade no ambiente de trabalho tem tido alta relevância na atualidade, refletindo as mudanças sociais e culturais que ocorreram ao longo das últimas décadas. É um tema complexo, que abrange diversos aspectos, desde a orientação sexual dos funcionários até as políticas corporativas de inclusão e respeito à diversidade.

Historicamente, o local de trabalho foi caracterizado por uma cultura heteronormativa, em que a maioria das empresas e organizações não abordavam abertamente a diversidade sexual. Entretanto, a sociedade tem evoluído, e muitas empresas passaram a reconhecer a importância de criar ambientes inclusivos. Isso não apenas reflete princípios éticos, mas também é uma resposta à demanda dos próprios funcionários, que buscam espaços onde se sintam respeitados e valorizados independentemente de sua orientação sexual.

1.1. Objetivos Gerais

Esse trabalho tem como objetivo identificar meios para reduzir o preconceito nas empresas quanto à Comunidade LGBTQIA+ através de pesquisas e análises, visando deixar um ambiente saudável e motivador para os colaboradores.

1.2. Objetivos Específicos

Identificar os problemas ocorridos em empresas em questão da diversidade LGBTQIA+, através de pesquisas e argumentações propor determinadas soluções para os problemas apontados.

1.3. Justificativa

Esse trabalho tem como objetivo mostrar os preconceitos e dificuldades que as pessoas LGBTQIA+ sofrem dentro das organizações públicas e privadas, tentando encontrar meios de diminuir esse preconceito que já está enraizado há anos na história da sociedade brasileira, e que infelizmente acaba interferindo até no ambiente de trabalho. Temos também como objetivo atingir não somente as pessoas da comunidade, mas também as pessoas que possuem um conceito já determinado para tal assunto, para que o ambiente se torne algo mais harmônico para todos, ajudando na motivação e na maior produtividade dentro das empresas.

1.4. Metodologia

Esse trabalho é um Estudo de Caso, do qual foi usado como referencial bibliográfico artigos científicos, trabalhos acadêmicos e pesquisas relacionadas ao assunto escolhido, propondo soluções para o caso apresentado.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. O que é a Comunidade LGBTQIA+?

A comunidade LGBTQIA+ é uma minoria social que representa pessoas de orientação sexual 'diferente' do padrão. Uma pesquisa feita por pesquisadores da UNESP e publicada pela revista Nature Scientific Reports aponta que 12% da população brasileira se declara da comunidade, esse número está em cerca de 24 milhões levando em conta o censo feito pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) no ano de 2022.

O movimento LGBT visa defender a aceitação dessas pessoas na sociedade, além de buscar que os direitos de cidadão sejam respeitados, já que muitos são ignorados pela própria justiça do país, muitos direitos até defendidos pela Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) e pela Constituição Federal Brasileira.

O movimento luta pelo direito das pessoas de sair de casa sem medo, sair se sentindo seguras, poder ter um trabalho digno, ter uma vida digna após muito esforço para poder serem vistos, o direito a constituir família e ao casamento, ainda mais que se tornou uma pauta tão importante no ano de 2023 após um projeto de lei ser criado para proibir o casamento homoafetivo no civil.

2.2. Qual a importância de se falar sobre esse tema?

O tema de diversidade e inclusão nas organizações é pouco visto em relação a sua importância, pois muitas pessoas sofreram e sofrem diariamente preconceitos por conta de sua sexualidade ou gênero, deixando de ser contratadas apenas pelo estigma social, sem ao menos ter a chance de mostrar ao selecionador suas habilidades, que poderiam agregar a empresa. Um estudo feito pelo jornal G1 aponta que 38% das indústrias e empresas brasileiras têm restrição para contratar pessoas da Comunidade LGBT.

Outro fato que aponta que esse é um tema de suma importância é de uma pesquisa feita pelo Center for Talent Innovation, que aponta que 90% de pessoas “travestis” acabam tendo que viver da prostituição por não ter conseguido nenhum outro emprego, mesmo tendo qualificação ou que são formados em algum curso. Podemos usar como exemplo, a Deputada Federal eleita no ano de 2022 Erika Hilton, que citou em algumas entrevistas, o seu passado, que após ser abandonada por sua mãe depois de se assumir, teve que encontrar na prostituição a sua sobrevivência.

2.3. Quais são os desafios para a inclusão nas empresas?

Existem muitos desafios enfrentados pela comunidade dentro das empresas, e isso é apenas o reflexo de uma sociedade que foi criada a base de preconceito, que apesar de ter tido poucas mudanças ainda é um país pouco evoluído na questão de diversidade e inclusão das minorias.

Um dos maiores problemas em que enfrentam está nos processos seletivos, muitos já são discriminados ao se apresentarem no local, mesmo antes de demonstrarem suas competências, sendo julgados pelo seu comportamento estereotipado, e por conta disso não conseguem avançar em seleções de emprego, o motivo de não ter tanta representatividade no mercado formal. Esse preconceito está maior para pessoas “transgêneros”, pois é muito mais aparente em relação a pessoas homossexuais.

No Brasil, o crime de homofobia se enquadra na lei nº7.716/89, como crime de racismo, e apesar de ser crime, muito se é visto piadas, fofocas, assédio moral e até físico dentro e fora das empresas, e muitos não são tratados como devem, muitos superiores ignoram esse fato de existir preconceito dentro das organizações, ou até mesmo estão fazendo isso com as outras pessoas. A maioria desses colaboradores que sofrem esse tipo de preconceito têm medo de denunciar por pressão da direção, por medo de ser desligado da empresa, por ter crescido em um local onde nunca foi ouvido, onde seus problemas eram

tratados com irrelevância, como se não fossem algo tão sério, e por isso ao crescer ainda guardam traumas e tem esse medo de denunciar e acabarem sofrendo desse mesmo problema.

A falta de valorização profissional também é um problema muito presente nas organizações, o fato de seus esforços não serem reconhecidos faz com que eles trabalhem muitas vezes por duas pessoas somente para buscar o reconhecimento e valorização do seu trabalho, um meio de se motivarem e ajudar a empresa à produzir mais, e um outro exemplo que podemos usar são as mulheres, da qual se esforçam para serem reconhecidas e mesmo assim pouco se vê mulheres na liderança ou em algum cargo alto, como mostra uma pesquisa realizada pela Grant Thornton no ano de 2022, as mulheres ocupam apenas 38% dos de liderança no Brasil.

2.4. Qual a importância da política de inclusão nas empresas?

A implantação de condutas de diversidade e inclusão nas empresas se tornou mais do que algo que é politicamente correto, se torna um diferencial competitivo, traz mais visibilidade para a organização e possui algumas vantagens, sendo elas:

- Um ambiente mais acolhedor e mais calmo para trabalho, o que ajuda muito na produção e na motivação dos demais colaboradores;
- Ideias mais ricas e completas por pessoas com diferentes histórias e trajetórias;
- Um ambiente saudável poderia ajudar a diminuir problemas de absenteísmo das empresas;
- Uma empresa com uma boa conduta atrai profissionais qualificados para si, o que melhora na reputação dela.

2.5 Como podemos aumentar a diversidade e inclusão nas empresas?

Muitas empresas focam apenas em representatividade, mas isso não basta para que ela tenha uma política diversa, assim como também há empresas que só se importam em representatividade LGBT em junho, que é o mês da diversidade LGBT, mas se formos olhar de forma mais profunda, ela se encaixa no número de empresas que não contratam pessoas LGBT's. Muitas empresas usam a estratégia do "Pink Money", que consiste em usar a Comunidade para ganhar dinheiro, trazendo propagandas de marketing direcionadas a Comunidade, ou usando alguma figura pública que atrai as pessoas.

Para conseguir aumentar de forma correta e mais fácil a diversidade de uma empresa, podemos fazer algumas ações que podem ser feitas desde o processo de Recrutamento e Seleção, como exemplo podemos:

- capacitar os líderes ou pessoas responsáveis pelo processo de Recrutamento e Seleção da empresa de forma mais inclusiva;
- trazer palestrantes qualificados para falar desse assunto de forma mais aberta dentro da empresa, para que a informação chegue também aos colaboradores que estão nas outras áreas, ajudando assim a diminuir os problemas de homofobia de uma empresa;
- criar um canal anônimo, com parceiro externo, para que os colaboradores possam denunciar os casos de assédio, preconceito ou discriminação ocorridos;
- trazer mais representatividade a cargos administrativos, para que os funcionários se sintam, de certa forma mais representados e mais confortáveis de trabalhar nesse local;
- criar um setor direcionado a psicologia, para que as pessoas que passam por problemas de homofobia fora da empresa consigam conversar sobre, para que se sintam melhor e ajude a pessoa a não trazer problemas de fora para dentro da empresa.

3. DESENVOLVIMENTO

3.1. Problema enfrentado

Um trabalhador foi vítima de homofobia em uma empresa da qual trabalhava em Fortaleza, onde ele afirma ter ouvido muitas brincadeiras e piadas com tom pejorativo direcionadas a ele, do qual de acordo com ele, eram feitas de maior parte de seu gerente. Além desse funcionário, outras testemunhas relataram o mesmo, chegando a dizer na presença de muitos funcionários, frases como: “chegou o viado”, assim como diz o site do G1:

Testemunhas relataram no processo que em várias situações presenciaram o gerente regional proferir palavras agressivas contra o empregado, a maioria de cunho homofóbico. Em uma ocasião, o superior disse na presença de muitos: "chegou o viado".

3.2. O que poderia ser feito nesse caso?

Dentro de todo o contexto do problema, podemos apontar algumas atitudes que poderiam ter sido feitas para que não chegasse ao caso de processar a empresa, apesar da vítima estar em seu direito.

A vítima poderia ter denunciado esse gerente ao superior dele na primeira vez em que ele se sentiu ofendido, e ficaria por conta desse superior cuidar para que esse gerente não voltasse a cometer esse tipo de preconceito direto, como uma conversa, uma advertência ou até mesmo tirar esse colaborador do cargo de gerente ou o demitindo por justa causa, já que esse caso se encaixa em ato de indisciplina.

3.3. O que a empresa pode fazer para que não se repita?

Após esse ocorrido, a empresa deveria adotar algumas ideias para que isso não volte a se repetir, para que ela não tenha que sofrer mais com prejuízos financeiros e nem em relação à imagem da empresa por conta de funcionários

mal preparados, tendo como base os estudos feitos anteriormente nesse trabalho, sendo ela:

- Escolher de forma mais avançada quem será promovido a cargos mais altos, para que ele tome atitudes de realmente um gerente, de um líder, que seja respeitoso e que esteja dentro das leis;
- Criar plataformas ou canais onde os colaboradores possam denunciar de forma anônima, situações desconfortáveis ou de desrespeito que ocorrem dentro das empresas, como situações de homofobia, assédio moral, assédio físico, entre outros;
- Trazer palestras ou momentos em que discutam com os demais colaboradores, sobre como manter o respeito ao próximo, respeitando as suas diferenças, não falando só em relação a orientação sexual, mas também em casos de racismo, misoginia, xenofobia e outros tipos de preconceito;
- Que o responsável crie o hábito de supervisionar seus colaboradores, vendo se no local de trabalho o respeito está sendo mantido, para que não ocorra brigas e nem discussões nesse ambiente.

4. CONCLUSÃO

Após as análises feitas por referências bibliográficas ao decorrer do desenvolvimento desse trabalho podemos concluir que a diversidade é um ponto importante do qual as empresas deveriam investir mais, com isso ajudaria a empresa em muitos aspectos, como ser vista de uma forma melhor, atrair para si pessoas de diferentes visões, sendo uma ótima oportunidade que as empresas podem ter de colaboradores mais qualificados e também ajuda a criar um ambiente amistoso de convivência e respeito entre as diferenças. Também podemos notar que a criação de um departamento para denúncias também é algo muito importante pois assim evitariam possíveis processos contra a empresa.

REFERÊNCIAL BIBLIOGRÁFICO

G1. Vítima de homofobia em empresa de Fortaleza deve ser indenizado em R\$ 95 mil, decide Justiça do Trabalho. Disponível em: <https://g1.globo.com/google/amp/ce/ceara/noticia/2022/11/21/vitima-de-homofobia-em-empresa-de-fortaleza-deve-ser-indenizado-em-r-95-mil-decide-justica-do-trabalho.ghtml> . 2022. (Acesso em 07/11/2023)

MATEUS, Felipe. "Não é nada fácil ser LGBTQ+ no Brasil hoje". Disponível em: <https://www.unicamp.br/unicamp/noticias/2021/05/17/nao-e-nada-facil-ser-lgbt-no-brasil-hoje>. 2021. (Acesso em 04/10/2023)

NUNES, Raul. Homossexualidade e ambiente de trabalho. 2017. (Acesso em 04/10/2023)

SANTOS, Rafael. A discriminação sexual no ambiente de trabalho. 2016. (Acesso em 07/09/2023)

IPRC. "entenda qual papel da empresa em um caso de homofobia no trabalho". ipcrbrasil.com.br. 2023. (Acesso em 09/09/2023)

Catho. Comunidade LGBTQIA+ no mercado de trabalho e seus desafios. Catho.com.br. 2023. (Acesso em 08/11/2023)

Fundo Brasil. "As dificuldades enfrentadas pelas pessoas LGBTQIA+". fundobrasil.org.br. (Acesso em 18/10/2023)

NAOME, Leticia. "Focar apenas em representatividade não garante diversidade nas empresas". cnnbrasil.com.br. 2023. (Acesso em 20/10/2023)

NEO. Diversidade: como combater a LGBTQfobia no ambiente de trabalho?. neoassisti.com. 2021. (Acesso em 22/10/2023)

TEIXEIRA, Bruno. DIVERSIDADE E INCLUSÃO NAS ORGANIZAÇÕES: O DESAFIO DA INCLUSÃO DE PESSOAS TRANSGÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO FORMAL. 2019. (Acesso em 04/11/2023)