



**DIVERSIDADE E MERCADO DE TRABALHO:
POLÍTICAS DE INCLUSÃO DA COMUNIDADE
LGBTQIA+ NAS EMPRESAS BRASILEIRAS**

Mireia Lopes Santos¹; Graziela Livia Terra Bacetti²; Juliana de Castro Menezes Rangel³; Daniele de Sousa Santana⁴; Geórgia Patrícia da Silva Ferko⁵

¹Universidade Federal de Roraima (mireialopes123l@gmail.com); Universidade Federal de Roraima; ³ Universidade Federal de Roraima; ⁴ Universidade Federal de Roraima; Universidade Federal de Roraima.

Área de Conhecimento: Ciências Sociais Aplicadas; Grupo PET – Aplicando Ciências Sociais; Universidade Federal de Roraima; FNDE – MEC.

RESUMO:

Mediante a discriminação ser um fator que influencia negativamente a entrada de pessoas, que divergem do padrão heterocisnormativo, no mercado de trabalho é interessante discutir até que ponto as políticas internas das empresas podem garantir a entrada de pessoas da comunidade LGBTQIA+. Neste contexto, este trabalho, por meio de revisão bibliográfica com base em artigos científicos, tem como objetivo apresentar uma breve análise das políticas de diversidade de 3 empresas previamente selecionadas, que estão promovendo melhorias no ambiente de trabalho (a princípio igualitário). Os resultados reforçam que empresas que promovem a diversidade ganham destaque no mercado devido aos processos de inovação e criatividade envolvidos, assim melhorando o clima organizacional e criando nos colaboradores o sentimento de pertencimento dentro da organização, gerando conseqüentemente o aumento da produtividade e lucratividade. Mesmo sendo notórias as vantagens competitivas vinculadas ao investimento de políticas de diversidade, conclui-se que a maioria das empresas no Brasil priorizam a elaboração de prerrogativas e documentos, entretanto deixam de investir efetivamente na construção de um espaço de trabalho livre de preconceitos. Logo, demonstra-se urgência na implementação efetiva e no debate para a edificação das políticas de inclusão e diversidade nas empresas.

PALAVRAS-CHAVE: Mercado de trabalho, Políticas de inclusão, LGBTQIA +, Diversidade.

INTRODUÇÃO

A perspectiva e adoção de práticas e políticas de diversidade e inclusão no ambiente empresarial estão alinhadas com os princípios constitucionais nacionais, tratados e preceituados na Constituição Federal Da República Federativa Brasileira de 1988, quais sejam, dentre seus objetivos fundamentais a promoção do bem de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas (art. 3º); e, ao mesmo tempo, proíbe-se qualquer discriminação relacionada ao exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor, estado civil ou de trabalhador portador de deficiência (Art. 7º, XXX).

Não obstante, os obstáculos e preconceitos ainda imperam no cotidiano dos trabalhadores e trabalhadoras da comunidade LGBTQIA+, de acordo com pesquisa produzida pela multinacional Accenture “Getting to Equal 2020”, apenas 14% dos trabalhadores e trabalhadoras fora do padrão heteronormativo possuem sentimentos positivos de apoio e acolhimento no ambiente de trabalho e mais da metade (55%) enxergam efeitos negativos ao se declararem fora do padrão.

No cenário brasileiro cada vez mais empresas têm investido em programas de diversidade e inclusão, adotando estratégias igualitárias e valorizando profissionais LGBTQIA +. Em seu artigo “A Inclusão LGBTQIA + No Mercado de Trabalho” Roberth Dannylo H. A. Borges, aborda a necessidade das empresas trabalharem sobre respeito e diversidade, tendo como responsabilidade primeiramente compreender a realidade de inclusão, sendo o ambiente de trabalho um reflexo da sociedade.

Que tipo de ambiente essas empresas podem oferecer para as pessoas que não seguem o padrão cisheteronormativo, até que ponto as políticas internas das empresas garantem que pessoas que fazem parte da comunidade LGBTQIA+, podem vir a fazer parte do quadro de funcionários e eventualmente serem assistidas de modo que não venham a ser discriminados por seus colegas de trabalho?

Objetiva-se com esta pesquisa fazer uma breve análise das políticas de diversidade e inclusão e apontar 3 empresas previamente selecionadas, que estão dispostos a promover o ambiente de trabalho com a princípio igualitário.

METODOLOGIA

A metodologia utilizada foi uma breve revisão bibliográfica com base em artigos científicos sobre políticas de inclusão e diversidade das empresas. Após a leitura foram selecionadas três empresas para analisar as propostas de inclusão e

diversidade (ITAÚ Unibanco, AMBEV e TIM). Analisou-se as páginas na WEB de cada empresa, identificando os perfis e valores que se propõem a transmitir. Em segundo momento foi feita a análise comparativa da política de diversidade e inclusão, entre as empresas, a partir das informações institucionais.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A inclusão social pode ser entendida como “uma ação política pela qual uma instituição, que pode ser pública (Estado), organização da sociedade civil e privada, visa alterar um dado estado de exclusão social” (COSTA; IANNI, 2018, p. 100). As políticas de inclusão existem para derrubar as barreiras do preconceito, e são adotadas por empresas que desejam atuar como agentes de responsabilidade social no meio em que estão inseridas.

No ano de 2017 o Itaú Unibanco publicou a Carta de Compromisso do Banco Itaú Unibanco Com a Diversidade. Segundo o Itaú Unibanco (2017), a instituição reconhece a importância da diversidade e comprometeu-se publicamente com seus colaboradores, clientes, fornecedores parceiros e sociedade a: 1. Estimular um ambiente respeitoso e saudável para todas as pessoas que trabalham na organização; 2. Desenvolver lideranças corporativas sensíveis e engajadas com esse compromisso; 3. Garantir a meritocracia por meio de ações que promovam igualdade de oportunidades. (ITAÚ UNIBANCO, 2017)

A Ambev também vem desenvolvendo políticas de inclusão entre os seus colaboradores. A empresa criou grupos de representatividade chamados de Lager, Weiss, Bock e IPA, que auxiliam na discussão de melhorias para garantir diversidade e equidade (AMBEV, 2022). Segundo a Ambev (2022), o LAGER é o grupo que está alinhado com a Carta de Compromisso do Fórum de Empresas e Direitos LGBTQIA +, que foi elaborada no ano de 2013. A companhia foi criadora de diversas iniciativas, como eventos de atração de pessoas trans, benefícios que promovem igualdade para casais que não se enquadram no padrão heteronormativo, campanhas de conscientização em apoio a ONGs de proteção a comunidade LGBTQIA +, entre outras.

A empresa de telefonia brasileira TIM, em sua Política de Diversidade e Inclusão reconhece e valoriza as diversidades, não tolerando qualquer comportamento discriminatório (TIM, 2020). A empresa tem como objetivo “promover um ambiente de trabalho inclusivo, combatendo a LGTBfobia e todas as formas de

discriminação, de modo a garantir equidade de tratamento a todas as pessoas independentemente da orientação sexual, identidade ou expressão de gênero” (TIM, 2020). Para desenvolver as suas políticas de inclusão, a empresa criou um Comitê estratégico, que é responsável por gerenciar atividades que promovem diversidade e inclusão, fortalecendo a evolução da cultura inclusiva do meio corporativo.

É possível observar que as três empresas citadas, por mais que estejam situadas em segmentos distintos no mercado (serviços bancários, bebidas e telefonia), estão preocupadas em promover a uma nova cultura em suas organizações, que visa exterminar a discriminação, e criar oportunidades, aumentando a representatividade de grupos considerados minorias, em especial os empregados que fazem parte da comunidade LGBTQIA+.

Empresas que criam políticas de inclusão que promovem a diversidade, ganham destaque no segmento de negócio em que estão inseridas, em razão dos processos de inovação e criatividade, percebidos por seus *stakeholders*, melhorando o clima organizacional. Esse ambiente de trabalho melhor e mais saudável, faz com que o colaborador tenha o sentimento de pertencimento dentro da organização, o que o torna mais dedicado e comprometido, gerando impacto na produtividade e lucratividade da empresa (LEAL, 2022).

“Empresas que não consideram a diversidade e não desenvolvem programas de diversidade, além de excluir e negligenciar um tratamento igualitário a seus colaboradores, estão também desperdiçando os talentos existentes que, em consequência, ocasiona uma diminuição de cerca de 20% da produtividade e engajamento” (SILVA; AZEVEDO, 2020, p.6).

De acordo com Sales (2017), as empresas brasileiras têm se esforçado pouco no que se refere a inclusão das pessoas LGBTQIA+ nos seus espaços. O autor ressalta que deve ser urgente o envolvimento das organizações com esta temática, levando em consideração o fato de que o Brasil lidera os *rankings* mundiais de violência contra pessoas LGBTQIA+. Nesse aspecto, as empresas brasileiras devem ser influenciadoras no debate público.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Sendo assim, ao analisar e debater de modo crítico as políticas de inclusão e diversidade de grandes empresas como a ITAÚ, AMBEV, TIM e, identificamos o pensamento empresarial da necessidade de construção de ambientes de trabalhos

salutares, o que significa, um combo de boas condições físicas (estrutura), psicológicas (considerando o sentimento de acolhimento, de pertencimento), e social ao projetar perante a comunidade local e nacional as práticas de inclusão e respeito à diversidade sexual. Com esta finalidade, elaboram e assumem por meio de políticas e documentos oficiais, o compromisso de recepção das minorias, bem como a preocupação com a oportunidade equitativa para contratação e desenvolvimento profissional, incentivo e apoio institucional a campanhas de visibilidade e combate a discriminação e violência.

No entanto, também constata-se que embora as empresas instituem as políticas e se empenhem nesta missão da propagação de uma sociedade livre de preconceitos e posturas excludentes, pautadas numa lógica e padrão heteronormativo, é notável a dificuldade da quebra deste paradigma, e a continuidade da falta de sentimento de acolhimento e equidade de tratamento pela parcela de colaboradores LGBTQIA+.

Desta forma, conclui-se pela letargia nas mudanças efetivas em relação à inclusão da diversidade no campo laboral brasileiro. As empresas priorizam a elaboração de prerrogativas e documentos, porém, deixam lacunas na construção genuíno espaço de trabalho livre de preconceitos, acolhedor e seguro. Ainda que estes documentos e políticas institucionais sejam de fundamental importância, sem a sua efetividade na realidade, tornam-se vazios.

Portanto, demonstra-se a urgência de mais prática e debate para a edificação do ambiente de trabalho livre de preconceitos e saudável.

REFERÊNCIAS

COSTA, M.I.S., and IANNI, A.M.Z. **Individualização, cidadania e inclusão na sociedade contemporânea: uma análise teórica** [online]. São Bernardo do Campo, SP: Editora UFABC, 2018, 122 p. ISBN: 978-85-68576-95-3. <https://doi.org/10.7476/9788568576953>.

FUNDAÇÃO TIDE SETUBAL. **Política de Diversidade e Inclusão**. Site Fundação Tide Setubal. 15. MAR. 2021. Disponível em: <https://fundacaotidesetubal.org.br/publicacoes/politica-de-diversidade-e-inclusao-da-fundacao-tide-setubal/>. Acesso em: 01/06/2022.

ITAÚ UNIBANCO. Carta de Compromisso do Itaú Unibanco com a Diversidade. Site Itaú Diversidade. 06. JUN.2017. Disponível em: https://www.itaunet.com.br/_arquivosstaticos/Itaunet/PDF/Sustentabilidade/Compromisso_com_a_Diversidade_Itaunet_Unibanco.pdf. Acesso em: 01/06/2022.

LEAL, R. C., Havila Sabta; PAUL, Norberto Luiz de rança. POLÍTICAS PARA A POPULAÇÃO LGBTQ+ NAS EMPRESAS: UMA PROPOSTA DE INCLUSÃO. **Administração de Empresas em Revista**, [S.l.], v. 1, n. 27, p. 319 - 334, mar. 2022. ISSN 2316-7548.

SILVA, A. K.; AZEVEDO, B. Ca. O papel do gestor na administração da diversidade sexual. **Revista Científica Eletrônica de Ciências Aplicadas da FAIT**, São Paulo, v. 15, n. 2, p. 1-13, nov. 2020.

SOMOS AUTÊNTICOS. **AMBEV**. 2022. Disponível em: <https://www.ambev.com.br/carreiras/somos-autenticos/>. Acesso em: 01/06/2022.

TIM. Política de Diversidade e Inclusão da TIM. Site TIM. 06. AGO.2020. Disponível em: https://site.tim.com.br/sites/default/files/pdf/principios-e-politicas-da-tim/politica_de_diversidade_e_Inclusao_TIM_Brasil.pdf. Acesso em: 01/06/2022.