



Na Mídia

15/05/2020 | [Você S/A](#)

Como lutar contra a homofobia no mercado de trabalho?

Em 17 de maio, o mundo celebra o dia contra a homofobia, transfobia e bifobia. Veja o que fazer para tornar o ambiente de trabalho mais inclusivo

Elisa Tozzi



O dia 17 de maio de 1990 foi histórico para a comunidade LGBTQ+. Naquela data, a Organização Mundial da Saúde (OMS) deixou de considerar que homossexuais sofriam de uma doença e a retirou a homossexualidade da lista de Classificação Internacional de Doenças. Por isso, a data se tornou um marco internacional do combate à homofobia, transfobia e bifobia.

Embora já existam avanços importantes nestes 30 anos, como o reconhecimento das uniões homoafetivas e a autorização para retificação de nome de pessoas trans, a comunidade LGBTQ+ ainda tem grandes desafios

pela frente para vencer o preconceito no Brasil. Foi há apenas uma semana (em 8 de maio de 2020), por exemplo, que o Superior Tribunal Federal (STF) derrubou a restrição de doação de sangue por homossexuais. Até então, o Ministério da Saúde e a Anvisa negavam aos homens que tivessem feito sexo com outros homens nos últimos 12 meses o direito de doar sangue.

“São conquistas históricas, porém frágeis. Vieram todas do STF e a corte está sujeita a mudança de opinião se houver alteração na composição de seus membros. Em pouco mais de uma década, já é possível formar maioria nova e, eventualmente, reverter esses avanços. Daí a importância de nos mantermos vigilantes”, diz Ricardo Sales, sócio da consultoria Mais Diversidade.

Insegurança e violência

É importante lembrar também que foi há menos de um ano (em 13 de junho de 2019) que o STF criminalizou a homofobia enquadrando os casos de discriminação sexual ou de identidade de gênero na Lei de Racismo. O passo é importante num país como o Brasil que registrou, entre janeiro e maio de 2019, uma morte por homofobia a cada 23 horas, de acordo com levantamento da ONG Grupo Gay da Bahia.

Outro dado, divulgado pela revista Spartacus (especializada na comunidade LGBT+), mostra que o Brasil caiu da 58ª para a 69ª posição no ranking de países mais seguros para os gays em uma lista de 197 nações. Talvez por tudo isso, 99% das pessoas LGBT+ se sentem inseguras no país, de acordo com relatório da Associação Nacional de Travestis e Transexuais (Antra) .

“Nossos números de violência são expressivos. O direito à vida, que é um princípio básico do ser humano, é retirado dessa parcela da população”, diz Liliane Rocha, fundadora da consultoria Gestão Kairós. “Também há um desconhecimento imenso sobre diversidade sexual. As pessoas não compreendem as diferenças entre o sexo biológico do nascimento, a expressão, a orientação sexual e a identidade de gênero.”

E no trabalho?

Nos últimos anos, as companhias estão ficando mais atentas à inclusão. Não apenas porque é um tema importante socialmente, mas, também, porque diversidade gera mais retornos financeiros. Uma pesquisa da consultoria McKinsey, por exemplo, mostra que empresas que se preocupam com a diversidade de gênero são 21% mais lucrativas.

Além disso, a diversidade também pode melhorar a criatividade. Uma pesquisa feita por professores da Nanyang Business School, de Singapura, e da Universidade de Finanças e Economia, de Xangai, mostrou que empresas sediadas em estados com leis anti discriminação aos LGBT+ tiveram um aumento de 8% no registro de patentes.

Mas para que isso dê certo, as companhias têm que estimular as lideranças a abraçar a causa. “As empresas precisam trabalhar para uma cultura mais inclusiva, começando pela conscientização dos líderes e gestores”, diz Cristina Kerr, CEO da consultoria de diversidade e inclusão CKZ Diversidade. “Muitas vezes, o comportamento inadequado de fazer a piada e brincadeira é realizado pela própria liderança.”

A conscientização é o primeiro passo para que os funcionários LGBT+ se sintam acolhidos e possam ser quem são no trabalho, sem temer rótulos. E esse ainda é um longo caminho se olharmos os dados de uma pesquisa feita pela consultoria Santo Caos que revelou que 48% dos profissionais já sofreram preconceito por conta de sua orientação sexual ou identidade de gênero.

“Calar-se diante da homofobia não pode ser uma opção. As empresas precisam ser transparentes no sentido de dizer o que acreditam e orientar seus funcionários em relação aos comportamentos esperados. É preciso,

sim, investir em canais de ética e denúncia, mas acredito sobretudo em capacitação das pessoas, treinamento das lideranças e engajamento da rede de aliados nas empresas”, diz Ricardo.

Melhores práticas

Os consultores são unânimes em dizer que as práticas mais eficientes para as empresas são: conscientização da liderança, treinamentos internos, participação em fóruns externos de inclusão e criação de grupos de afinidades formado por pessoas que se querem falar sobre a inclusão. O escritório de advocacia Demarest, que tem 665 funcionários, está se engajando nesta causa nos últimos dois anos e criou três grupos de discussão: mulheres, raça e LGBTQ+

“O Programa de Diversidade e Inclusão tem o compromisso de contribuir para promover uma cultura organizacional respeitosa e inclusiva para que cada colaborador possa se expressar de forma autêntica, criativa e inovadora em um ambiente aberto, seguro e colaborativo”, diz Carlos Antonaglia, diretor de RH do Demarest.

Segundo o executivo, isso é importante para evitar que os funcionários gastem energia escondendo suas identidades. “De acordo com um estudo norte-americano realizado pela Human Rights Campaign, em torno de 62% das pessoas recém-graduadas na universidade que são lésbicas, gays e bissexuais ‘voltam para o armário’ quando começam no primeiro emprego”, explica Carlos.

Além de workshops e campanhas internas para sensibilizar os funcionários sobre os desafios da população LGBTQ+, o Demarest também coíbe comportamentos homofóbicos e discriminatórios, procura contratar profissionais trans e busca a representatividade do público LGBTQ+ em todas as faixas hierárquicas. O grupo de aliados, que é voluntário, já conta com 108 pessoas. “Há a percepção dos colaboradores, mensurada em pesquisa, de que o programa é um impulsionador de carreiras no escritório”, diz Carlos.

O que você pode fazer

Não são só as empresas que têm o poder de lutar pela causa LGBTQ+, os profissionais também têm seu papel. Veja a seguir os conselhos dos consultores Cristina Kerr, Liliane Rocha e Ricardo Sales para você se engajar.

Cristina Kerr, da CKZ Diversidade

“Primeiro, é preciso reconhecer seus preconceitos, aqueles que vêm da sua família. Dou o meu exemplo. Na minha família, eu ouvia que era errado ser LGBTQ+. Eu precisei desconstruir isso convivendo com essas pessoas, conhecendo a história do outro. Além disso, se você está ouvindo uma piada na empresa, não dê risada. Converse com quem fez a piada para conscientizá-lo. A mudança começa individualmente e com exemplos.”

Liliane Rocha, da Gestão Kairós

“Os profissionais também devem liderar esse processo de mudança dentro da empresa. Vale falar sobre a valorização da diversidade sexual e estimular a liderança, a área de recursos humanos e seus pares a compreender que esse tema faz parte da vida e da realidade das empresas. Sugerir o que pode ser feito de diferente, participar das ações propostas pela empresa e liderar voluntariamente alguma iniciativa é colocar em prática ações que impulsionam a inclusão.”

Ricardo Sales, da Mais Diversidade

“O primeiro passo é se incomodar. Não aceitar passivamente que este seja um país ainda tão violento contra pessoas LGBTQ+, que morrem apenas por serem quem são. O segundo, é sair da apatia e se mobilizar. Ninguém precisa ser LGBTQ+ para lutar contra a LGBTQfobia. Os profissionais podem se engajar como aliados, manifestar

seu desconforto quando ouvem piadas ou comentários preconceituosos, oferecer suporte a quem precisa de ajuda e de forma contínua atuar para a conscientização daqueles que estão à sua volta, seja em casa seja no trabalho – que nos últimos tempos viraram uma coisa só, aliás.”