



Na Mídia

28/06/2021 | [LexLatin](#)

Como a diversidade pode mudar o mercado de trabalho

A comunicação organizacional interna de uma empresa deve priorizar ações destinadas à construção de um ambiente igualitário

Marcello Pedroso | Nelson Duarte



Ainda há um longo caminho pela frente em busca de informação, de conscientização e de respeito aos LGBTQIA+/Fotos públicas

A mobilização pelos direitos dos LGBTQIA+ ocorre há pelo menos 50 anos. É certo que, ao longo desse tempo, a sociedade brasileira, ainda em evolução, veio celebrando inúmeras conquistas, como a retirada do termo “homossexualismo” da Classificação Internacional de Doenças (CID) da Organização Mundial de Saúde. Essa

mudança originou a celebração do dia 17 de maio, o Dia Internacional contra a Homofobia, Bifobia e Transfobia. Também é importante celebrar o reconhecimento dos direitos civis com a autorização do procedimento de mudança de sexo, a recente autorização para a mudança de nome no registro civil, a aprovação da união estável entre homossexuais, com a permissão para o casamento em seguida, e o enquadramento dos atos de homofobia e transfobia na Lei do Racismo nº 7.716/1989.

Mas as questões relativas ao preconceito de orientação sexual e identidade de gênero se encontram muito longe de uma solução. Pelo contrário, ao se analisar os dados da violência contra a população LGBTQIA+ no Brasil é possível perceber que ainda há um longo caminho pela frente em busca de informação, de conscientização e de respeito. Isso sem falar que o Brasil lidera o ranking de crimes motivados por homofobia ou transfobia.

Não se pode esquecer que todas essas conquistas foram extremamente importantes para assegurar direitos e liberdade à população LGBTQIA+. Mas embora tenha havido tantos progressos, a legislação ainda deixa muito a desejar.

O que se pode extrair da própria decisão do STF que criminalizou a homofobia, por exemplo, é a necessidade de o Congresso Nacional criar uma lei específica sobre os direitos da população LGBTQIA+, porque em lei própria existe a possibilidade de se construir não somente a responsabilização penal pela prática do crime de homofobia, mas também a responsabilização civil daqueles que não respeitarem os direitos da população LGBTQIA+.

Não quer isso dizer, entretanto, que tudo está perdido, porque a diversidade e inclusão social são temas que estão deixando de ser tabu no ambiente empresarial tradicional, tendo em vista que empresas mais novas, como as startups, já lideram iniciativas de inclusão que devem servir de exemplos para todas as outras.

Essas novas empresas, cientes de que a comunidade LGBTQIA+ representa quase 10% da população brasileira, mas enfrenta dificuldade para se inserir no mercado de trabalho, foram algumas das primeiras companhias a ajudar a fomentar a diversidade e inclusão entre os diversos movimentos sociais e plurais de nossa sociedade.

Como exemplo, temos uma empresa provedora de serviços de emissão de cobranças e administração, que promoveu a criação de um guia entre os funcionários, no qual a empresa ensina os mais diversos gêneros de forma lúdica, apenas explicando o que cada gênero significa e suas diferenças principais. Segundo o guia, identidade de gênero é o que a pessoa pensa, sente a respeito de si mesma e das relações dessa pessoa com os outros gêneros. É como alguém sente sua própria essência do “ser”.

Semelhantemente, uma outra grande empresa do ramo de *call center*, que emprega por volta de 80 (oitenta) mil trabalhadores no Brasil, tem 1.300 pessoas trans entre seus funcionários, a grande maioria atuando como atendente de telemarketing. O atual desafio enfrentado pela empresa é a negociação com as operadoras de plano de saúde sobre temas como tratamento com hormônios e cirurgias.

É de vital importância a estimulação do apoio à diversidade, uma vez que o trabalho de inclusão e respeito à população LGBTQIA+ no ambiente corporativo amplia a visão de mundo da empresa, abrindo espaço para discussões, por exemplo, sobre o papel da mulher dentro da empresa e outras questões ligadas à igualdade.

A diversidade também estimula a inovação e a diversificação sobre as percepções de produtos e serviços lançados ao mercado, o que reflete no potencial do público consumidor.

Assim, a gestão da diversidade encontra na comunicação organizacional interna de uma empresa poderosas ferramentas que devem priorizar ações destinadas à construção de um ambiente igualitário e à promoção de direitos de minorias, oportunizando-se à população LGBTQIA+ protagonismo nas narrativas organizacionais e se promovendo um espaço mais acolhedor para trabalhadores e trabalhadoras LGBTQIA+, o que auxilia na construção de processos relacionais no ambiente empresarial.

Apesar dos avanços, falta ainda hoje educação: o entender que ser diferente não é uma escolha, mas um descobrimento e que, ao promover a intolerância e o desrespeito, o que se processa é o afastamento e a segregação, que são incompatíveis com uma sociedade democrática e plural como se pretende ser a sociedade brasileira.

***Marcello Pedroso é sócio do Demarest Advogados e lidera a vertical de LGBTQIA+. Nelson Duarte é advogado do escritório.**