



Créditos da Imagem: Depositphotos

DIVERSIDADE

Os desafios da comunidade LGBTI+ nas organizações

por **LEONARDO ASSUMPÇÃO** e
HELEN CARDENUTO

Estamos passando por um momento ainda mais desafiador, em 2020, com a pandemia da Covid-19. A propagação da doença, em escala mundial, afetou a saúde de milhões de pessoas, trazendo uma série de impactos nas organizações, como o ensino remoto, a digitalização e a implementação do *home office*. Neste contexto de tamanhas incertezas, insegurança e volatilidade, uma equipe diversa e um ambiente inclusivo são fundamentais para que as empresas aumentem a criatividade e a

inovação, reduzam os conflitos e, além disso, alcancem melhores resultados e desempenho para conseguirem se manter no mercado nos próximos anos.

Esse tema está cada vez mais presente na pauta corporativa e traz consigo a discussão sobre a inclusão do grupo LGBTI+ nas empresas. A sigla LGBTI+ (que tem sofrido constantes atualizações para, cada vez mais, refletir a sociedade que é tão diversa) corresponde a lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, intersexuais e outros grupos que não se enquadram nas definições tradicionais de gênero e orientação sexual.

Estima-se que 6% da população brasileira se considere LGBTI+, o que corresponde a, aproximadamente, 9,5 milhões de pessoas. Relatório divulgado pela **Out Leadership** aponta que esse grupo é responsável por 7% do PIB nacional. Para citarmos apenas um exemplo, a Parada do Orgulho LGBTI+ de São Paulo, de 2019, movimentou mais de R\$400 milhões, com ocupação hoteleira em torno de 90% e mais de 3000 empregos indiretos, em um único final de semana. Trata-se de um grupo que movimenta somas significativas de recursos e está organizado em movimentos sociais cada vez mais atentos ao posicionamento das corporações sobre a pauta da diversidade.

Estudos do **Wisconsin LGBT Chamber of Commerce**, de 2018, apontam que companhias onde pessoas LGBTI+ ocupam cargos de liderança têm uma performance 61% maior do que empresas que não apresentam essa diversidade.

Apesar disso, é grande o número de corporações que não estão atentas a esse grupo e não criam políticas para incluir essas pessoas no seu quadro de colaboradores e nem garantem um ambiente mais receptivo e acolhedor para essa população. Segundo a pesquisa da consultoria Santo Caos, com organizações que contratam pessoas LGBTI+, 41% dos profissionais homossexuais entrevistados relatam já terem sofrido algum tipo de discriminação; 33% das empresas não contratariam pessoas LGBTI+ para cargos de liderança. Dados de uma outra pesquisa, realizada pela Out Now, apontam que 73% dos entrevistados já sofreram algum tipo de homofobia dentro das organizações e apenas 1, em ca-

da 3 funcionários LGBTI+, sente-se confortável em sair do armário para os colegas do trabalho. Levantamento anual da Catho, relativo ao ano de 2018, aponta que 67% dos entrevistados LGBTI+ preferem manter sua orientação sexual em segredo, por medo de retaliação, e 57% acreditam que as oportunidades de carreiras não são iguais às oportunidades de funcionários heterossexuais.

Mas o que as organizações podem fazer pelo grupo LGBTI+? Diversas instituições estão se movimentando para criar melhores práticas, uma delas é o **Fórum de Empresas e Direitos LGBT**. Criado em 2013, o Fórum reúne empresas brasileiras para discutir e pensar sobre o preconceito contra a comunidade LGBTI+ no mercado de trabalho e elaborou um manifesto com 10 compromissos que deveriam ser assumidos pelas corporações:

1. Comprometer-se, presidência e executivos, com o respeito e com a promoção dos direitos LGBTI+.
2. Promover igualdade de oportunidades e tratamento justo às pessoas LGBTI+.
3. Promover ambiente respeitoso, seguro e saudável para as pessoas LGBTI+.
4. Sensibilizar e educar para o respeito aos direitos LGBTI+.
5. Estimular e apoiar a criação de grupos de afinidade LGBTI+.
6. Promover o respeito aos direitos LGBTI+ na comunicação e marketing.
7. Promover o respeito aos direitos LGBTI+ no planejamento de produtos, serviços e atendimento aos clientes.
8. Promover ações de desenvolvimento profissional de pessoas do segmento LGBTI+.
9. Promover o desenvolvimento econômico e social das pessoas LGBTI+ na cadeia de valor.
10. Promover e apoiar ações em prol dos direitos LGBTI+ na comunidade.

Dados de um estudo realizado pela **Hay Group no Brasil** esclarecem que, onde a diversidade é reconhecida e praticada, a existência de conflitos é 50% menor do que nas demais organizações. Em um ambiente diverso, as pessoas

são convidadas a refletir sobre as diferenças, aprendem a ser mais respeitosas e a ter mais empatia. Em resumo, a valorização da diversidade garante um cotidiano mais harmônico para todos, contribuindo para melhorar a performance. Sair do armário deveria deixar de ser um tabu dentro do mundo corporativo. Funcionários LGBTI+ que precisam se esconder no próprio ambiente de trabalho costumam ter uma queda de até 20% na produtividade.

É fundamental que a alta liderança, gestores e RH se comprometam a trabalhar em conjunto com as pessoas LGBTI+ que fazem parte da organização. Só assim teremos um ambiente mais harmônico, produtivo e, principalmente, que valorize e respeite os direitos humanos. As empresas têm papel fundamental na construção de uma sociedade mais justa e isso começa pela criação de um ambiente de trabalho mais inclusivo e com oportunidades iguais para todos. Nas corporações do século XXI, não há mais espaço para discriminações por orientação sexual, identidade de gênero ou preconceito de qualquer natureza.

PARA SE APROFUNDAR NO TEMA

OUT LEADERSHIP. **LGBT+ Business Climate Score**. Disponível em: <<https://outleadership.com/countries/brazil/>>. Acesso em: 21 out. 2020.

OUT NOW GLOBAL. **Brazil 2017 Report – Out Now Global LGBT 2030 Study**. Disponível em: <<http://www.outnow.lgbt/>>. Acesso em: 21 out. 2020.

WEBSTER, Jennica. **Examining the impact of LGBT senior leadership representation on business outcomes**. 2018. Disponível em: <<https://wislgbtchamber.com/wp-content/uploads/2018/08/WI-LGBT-Chamber-Impact-of-LGBT-Leadership-on-Business-Outcomes-Report.pdf>>. Acesso em: 21 out. 2020.



LEONARDO
ASSUMPCÃO



É bibliotecário e lidera o Grupo de Trabalho LGBTI+ do Projeto Diversidade e Inclusão da FDC.



HELEN
CARDENUTO



É analista de desenvolvimento e participa do Grupo de Trabalho LGBTI+ do Projeto Diversidade e Inclusão da FDC.