

UNIVERSIDADE DE SANTA CRUZ DO SUL - UNISC
CAMPUS MONTENEGRO
Curso de Administração

Fabiane dos Santos Brito

**ESTUDO DE CASO: A IMPORTÂNCIA DA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS
ADOTAR MEDIDAS DE APOIO E ACOMPANHAMENTO DA INCLUSÃO DE
COLABORADORES PERTENCENTES A GRUPOS LGBT**

Montenegro/RS

2020

Fabiane dos Santos Brito

**ESTUDO DE CASO: A IMPORTÂNCIA DA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS
ADOTAR MEDIDAS DE APOIO E ACOMPANHAMENTO DA INCLUSÃO DE
COLABORADORES PERTENCENTES A GRUPOS LGBT**

Trabalho de Conclusão de Curso III apresentado ao
Curso de Administração da Universidade de Santa
Cruz do Sul – UNISC, Campus de Montenegro, para
fins de avaliação.

Orientadora: Adm. Ione Sardão da Silva, MSc

Montenegro/RS

2020

AGRADECIMENTOS

Meus sinceros agradecimentos a todos que de alguma maneira contribuíram na conclusão deste trabalho;

Primeiramente, a Deus, que me iluminou e me guiou por toda a trajetória, mantendo-me com a convicção de que “Tudo posso naquele que me Fortalece”;

Aos meus pais genitores Francisco e Leonilda e meus sogros Jaíni e Janete de que alguma uma forma me apoiaram e me ajudaram no decorrer desta caminhada realizar a conclusão deste curso;

Em especial quero agradecer em memória a minha avó mãe de criação em quanto teve no plano terrestre sempre me apoiou esteve em meu lado me dando todo carinho amparo necessário

Aos meus pais adotivos Vilson e Sirlei por sempre estarem ao meu lado confortando-me, apoiando-me no que precisei;

Ao meu amado esposo Luis Adriano pela confiança e dedicação com nossa filha Rayssa que muitas vezes serviu de suporte na minha ausência e me apoiando nos momentos difícil onde muitas vezes queria a desistência do curso...

A todos os professores do curso de Administração da Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC, em especial a minha orientadora Prof^a Ione Sardão pelas valiosas sugestões na elaboração do trabalho de conclusão de curso, conduzindo-me com sabedoria e paciência...

A minha querida amiga Inês Boeira com suas palavras sábias e com sua alegria contagiante sempre me colocando para cima e me apoiando positivamente...

E a todos aqueles que, direta ou indiretamente, contribuíram com a minha formação profissional, meus sinceros agradecimentos...

RESUMO

Se posicionar com relação à inclusão dentro do ambiente de trabalho é um grande desafio, principalmente o relacionamento entre os colaboradores. Há uma preocupação e tendência por parte do RH de diversificar a aceitação entre colaboradores de diferente sexo, oportunizando um ambiente melhor de se trabalhar.

Entretanto, sabe-se que não é algo que se muda da noite para o dia, é preciso romper barreiras, manter uma mentalidade firme, transformando, incentivando funcionários para aceitação e inclusão de pessoas LGBT, para que políticas sejam adotadas e praticadas de fato.

O presente trabalho de pesquisa vem adotar medidas e práticas para desenvolver a cultura dos colaboradores, vivenciando um bem-estar e a permanência dos mesmos na empresa.

Como resultado do presente estudo, acredita-se que independente da opção sexual colaboradores aceitos e inclusos no ambiente de trabalho, são mais felizes e comprometidos na organização.

Palavras-chave: Aceitação, inclusão, Cultura, LGBT, RH

ABSTRACT

Positioning yourself in relation to inclusion within the workplace is a major positioning challenge among employees. There is a concern and tendency on the part of HR to diversify the acceptance among employees of different sex, providing a better working environment.

However, it is known that it is not something that changes overnight. IT

we need to break down barriers, maintain a firm mindset, transforming, encouraging employees to accept and include LGBT people, so that policies want to be adopted and actually practiced.

The present research work has adopted measures and practices to develop the culture of the collaborators experiencing a well-being and the permanence of the same in the company.

As a result of this study, it is believed that regardless of the sexual option, employees accepted and included in the work environment, are happier and more committed in the organization.

Keywords: Acceptance, inclusion, Culture, LGBT, RH

LISTA DE TABELAS

Figura 1 – Mapa sobre Leis de orientação sexual no Mundo	18
Figura 2 – Mapa sobre Leis de orientação sexual na América Latina	19
Figura 3 - Definições de Expressão/Identidade de gênero, Orientação Sexual e Sexo.....	30

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	9
1.1 Justificativa.....	10
1.2 Objetivos	12
1.2.1 Objetivo Geral	12
1.2.1.1 Objetivos Específicos	12
1.3 Apresentação da Empresa	12
2. REFERENCIAL TEÓRICO	15
2.1 Administração de Recursos Humanos.....	15
2.2 Administrando a diversidade da Força de Trabalho	16
2.2.1 O ambiente interno da Empresa e o Controle das Relações com o Pessoal	21
2.2.2 A cultura da Empresa.....	21
2.2.3 O Clima Organizacional	23
2.2.4 A Segurança e a Insalubridade na Empresa	23
2.3 A Legislação Trabalhista e Previdenciária no Brasil	24
2.3.1 Discriminação	24
2.3.2 Discriminação no Recrutamento Seleção e Admissão	25
2.3.2.1 Critérios de contratação ou recusa do emprego	26
2.3.2.2 CLT proíbe a discriminação de Mulheres nos Processos de Recrutamento	26
2.3.2.3 Empresas são obrigadas a reconhecer o Nome Social	28
2.3.2.4 Medidas Consideradas Discriminatórias no Retorno ao Trabalho	28
3. METODOLOGIA	32
3.1 Quanto a Abordagem	32
3.1.1 Pesquisa Quantitativa	32
3.2 Quanto aos Objetivos	33
3.2.1 Pesquisa Exploratória e Descritiva.....	33
3.3 Quanto aos Procedimentos Técnicos	34
3.3.1 Estudo de Caso	35
3.3.2 Pesquisa Bibliográfica	35
3.3.3 Entrevista	35
3.3.4 Questionário	36
4. DIAGNÓSTICO E APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS	37
4.1 Análises Qualitativas das respostas obtidas junto aos colaboradores da Empresa Alfa	37
5. SUGESTÕES	46

6 CONCLUSÃO	49
REFERÊNCIAS.....	50
APÊNDICE A: ROTEIRO DA ENTREVISTA	53

1. INTRODUÇÃO

O tema diversidade e inclusão (D&I) já é parte fundamental do dia a dia da Empresa ALFA, cujo nome foi descaracterizado neste estudo. A companhia é cada vez mais referência em iniciativas que fomentam o desenvolvimento de toda a redução de desigualdades, a reflexão entre os funcionários e, mais do que tudo, o respeito e valorização. O recurso humano está extremamente focado, e se empenhado para ter um ambiente diverso entendendo o assunto e a importância da inclusão de funcionários com diferentes opções sexuais. O intuito é incentivar em ter um ambiente de trabalho harmonioso e respeitador, o processo é lento, delicado e cauteloso. Ainda existe muita resistência, principalmente entre homens e mulheres na aceitação em trabalhar com pessoas de pertencentes ao grupo LGBT.

Ao contrário da crença popular, reiterado em diferentes discursos, a categoria sexo não se configura como uma dualidade simples e fixa entre indivíduos deste ou daquele sexo (binarismo ou dismorfismo sexual), mas, isso sim, como um contínuo complexo de características sexuais. O termo de gênero sexual, conforme afirma Borges (2007), está ligado aos valores que definem as características do indivíduo quanto a sua identidade pessoal, e vai além das concepções existentes de masculino e feminino, uma vez que a identidade se constrói pela maneira que o indivíduo se sente perante seu comportamento social e independe da sua vida sexual.

De acordo com a ONG - TransRespect, entre 2008 e 2014, o Brasil foi palco de 868 assassinatos. Enquanto a estimativa de vida de um brasileiro é de 74,6 anos, segundo o IBGE (2012), a de uma pessoa transgênero brasileira é de 35 anos. Organizações que têm um perfil mais tradicional precisam traçar estratégias para reforçar a importância da equidade, com o envolvimento e o patrocínio da alta gestão nestas ações. Não se pode mais ouvir notícias que escancaram o quanto é difícil para um negro principalmente, sendo gay, por exemplo, assumirem posições de liderança.

Outras ações, como o uso do nome social são importantes para quem está passando por transição, como estabelece o Decreto nº 8727/2016. Para as empresas que estão chegando ao mercado agora, como *startups* e *fintechs*: embora sejam organizações que têm muitos profissionais da Geração *millennials* (nascidos entre 1980 e 1990), esses já têm uma percepção inerente e positiva sobre a diversidade.

Neste sentido, Reis (2018, p.28) ressalta no Manual de Comunicação LGBTI+, que existem três conceitos básicos para entender a diversidade. A identidade de gênero é a “forma como cada pessoa sente que ela é em relação ao gênero masculino e feminino, lembrando que nem todas as pessoas se enquadram, e nem desejam se enquadrar, na noção binária de homem/mulher, como no caso de pessoas a gênero e ‘*queer*’, por exemplo”.

[...] Orientação é um conceito descolado da identidade, porque é a “inclinação involuntária de cada pessoa em sentir atração sexual, afetiva e emocional por indivíduos de gênero diferente, de mais de um gênero ou do mesmo gênero”.
 [...] Por fim, “o sexo biológico é o que existe objetivamente, os órgãos, hormônios e cromossomos”.

Um adjetivo utilizado por algumas pessoas, em especial mais jovens, cuja orientação sexual não é exclusivamente heterossexual. De modo geral, para as pessoas que se identificam como *queer*, os termos lésbica, *gay*, e bissexual são percebidos como rótulos que restringem a amplitude e a vivência da sexualidade. O termo *queer* também é utilizado por alguns para descrever sua identidade e ou expressão de gênero. Quando a letra Q aparece ao final da sigla LGBTI+, geralmente significa *queer* e, às vezes, *questioning* (questionamento de gêneros)”.

Finalizando, para atender o objetivo da pesquisa, esse trabalho foi organizado, além desta introdução, da justificativa, do objetivo geral e dos específicos, dos aspectos teóricos e conceituais e, os procedimentos metodológicos utilizados no desenvolvimento do estudo, o diagnóstico e análise dos dados, sugestões e conclusão, além do referencial utilizado no estudo.

1.1 Justificativa

O motivo da escolha do tema desse trabalho foi poder estudar e, conhecer um pouco mais sobre as ações que são desenvolvidas pelas empresas, tendo em vista que as informações são de que o Brasil é um país preconceituoso, acredita que todas as pessoas podem ser inclusas, independente de raça, cor, gênero. Nesse sentido, constatou-se que no art.3º, da Constituição da República Federativa do Brasil (2002), constante dos Princípios e Objetivos Fundamentais do País, inciso IV, estabelece que se deve “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e qualquer outras formas de discriminação”.

Desse modo, ainda, pode-se mencionar o art. 5º, da Constituição da República Federativa do Brasil (2002), que trata dos Direitos e Garantias Fundamentais com destaque aos Direitos e Deveres Individuais e Coletivos, quanto a “todos são iguais perante a Lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País, a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança, e à propriedade...”.

Embora a sociedade tenha atitudes julgadas imorais e sem escrúpulos espere-se que as empresas criem programas de inclusão e de aceitação de pessoas LGBT, entre os colaboradores, com o intuito de possibilitar um ambiente organizacional sem preconceitos e discriminações, permitindo que esses indivíduos se sintam importantes, respeitados e valorizados.

A organização DiversityInc elabora e divulga relatório anual, desde 2001, em que apresenta ao público as empresas que têm as melhores práticas sobre diversidade e inclusão. Viabilizando informações sobre os modelos de ações que têm dado certo, no mundo. Como afirma Robbins (2005, p. 13) um dos “desafios mais importantes e abrangentes enfrentados pelas organizações, hoje em dia, é a adaptação às diferenças entre as pessoas. O termo utilizado para descrever esse desafio é diversidade da força de trabalho”.

Para Alves e Silva (2004) em geral, a gestão da diversidade tem sido defendida com base em dois pontos. Primeiro, programas internos de empresas voltados à diversidade seriam socialmente mais justos do que políticas de ação afirmativa – impostas por uma legislação que remonta às lutas por direitos civis nos Estados Unidos durante as décadas de 1960 e 1970 –, uma vez que se baseiam na meritocracia e não no favorecimento. Segundo, um bom gerenciamento da diversidade de pessoas nas organizações conduziria à criação de vantagem competitiva, o que, em tese, elevaria o desempenho da organização no mercado, tendo em vista a influência positiva de um ambiente interno multicultural, com membros de distintas experiências e habilidades.

Em uma sociedade com graves problemas de justiça, como a brasileira, há quem defenda que a valorização da gestão da diversidade teria um aspecto altamente positivo por representar iniciativas promissoras de inclusão social (Fleury, 2000). No Brasil, vários grupos são historicamente marginalizados e seus membros excluídos do exercício da cidadania. As poucas políticas públicas de ação afirmativa têm eficácia duvidosa, como mostra a história recente. Nesse contexto, seriam bem vindas,

portanto, práticas empresariais inovadoras, como a gestão da diversidade por empresas – brasileiras ou não – que atuam no contexto brasileiro.

No entanto, pode-se perguntar: seria a gestão da diversidade capaz de criar uma solução para a exclusão de grupos tradicionalmente discriminados? Ou, ainda, a gestão da diversidade não poderia ser uma forma, ideologicamente articulada, de esconder conflitos que surgem, prioritariamente, do campo social, como por exemplo, da existência de preconceitos contra grupos sociais marginalizados? Conseguiria a gestão da diversidade reaver os direitos desses grupos por meio de uma ação afirmativa? Espera-se que, com esse estudo, seja possível ampliar a discussão dos conceitos sobre a diversidade da força de trabalho e suas implicações no ambiente funcional das empresas.

1.2 Objetivos

São apresentados a seguir o que se espera atingir com a execução deste estudo, serão apresentados os objetivos gerais e específicos.

1.2.1 Objetivo Geral

Conhecer as práticas, os programas utilizados na empresa Alfa, localizada em Montenegro e a percepção dos colaboradores quanto à inclusão e aceitação de grupos LGBT.

1.2.1.1 Objetivos Específicos

- a) Conhecer as medidas de inclusão dos colaboradores dentro da organização;
- b) Descrever como é o processo de recrutamento da empresa estudada;
- c) Levantar as principais categorias da diversidade;
- d) Estudar os motivos e as implicações da diversidade nas práticas administrativas;
- e) Sugerir ações de melhoria para reduzir a dificuldade de comunicação e conflitos interpessoais.

1.3 Apresentação da Empresa

A empresa ALFA possui prédio próprio instalado no Endereço: Via Oeste, Esquina Via 2, Bom Jardim do Caí, na cidade de Montenegro – RS foi fundada em 07

de Fevereiro de 1837 é de Grand Detour, em Illinois com a finalidade de produzir máquina para campo abrandando toda a necessidade do seu cliente.

Trabalhar ao lado dos clientes, com o desafio de crescer junto a eles e com o País, uma vez que inspirar pessoas a inovar é contribuir para o desenvolvimento. Com abrangência e capilaridade nacional exportações que envolvem cerca de 50 países, a companhia mantém atualmente com cinco fábricas e conta com mais de quatro mil funcionários. A empresa foi fundada pelo John Will, um ferreiro renomado do estado de Vermont, considerada uma das empresas industriais mais antigas dos Estados Unidos. John Will nasceu em Rutland, Vermont, em sete de fevereiro de 1804, o terceiro filho de William Rinold Will e Sarah Yates Will.

Em 1805, a família mudou-se para Middlebury, em Vermont, onde William se dedicou à alfaiataria. Em 1808, entrou num barco com destino à Inglaterra, na esperança de reclamar uma herança e dar uma vida mais confortável à sua família. Nunca mais se ouviu falar dele e supõe-se que ele morreu no mar. A instrução de John Will, criado por uma mãe com baixos rendimentos, foi provavelmente rudimentar e limitada às escolas oficiais de Vermont. Com 17 anos de idade, ele tornou-se aprendiz e aprendeu o ofício de ferragem, que ele realizou em vários locais em Vermont. Em 1836, enfrentando condições de negócios em depressão em Vermont e com uma jovem família para cuidar, John viajou sozinho para Grand Detour, Illinois, para ter um recomeço. Engenhoso e trabalhador, suas habilidades como ferreiro estavam imediatamente em demanda.

Os novos agricultores pioneiros esforçavam-se por revolver o solo pesado e pegajoso das pradarias com arados de ferro fundido concebidos para o solo leve e arenoso da Nova Inglaterra. John Will foi convencido de que um arado que fosse altamente polido e modelado de forma apropriada poderia limpar-se automaticamente conforme cortava sulcos. Em 1837, ele criou esse arado usando uma lâmina de serra quebrada.

Em 1841, John estava produzindo 100 dos arados anualmente. Em 1843, ele formou uma parceria com Leand Andrus para produzir mais arados e atender à crescente demanda. Em 1848, John dissolveu sua parceria com Andrus e transferiu os negócios para Moline, Illinois, que oferecia vantagem de energia hídrica, carvão e transporte mais barato do que as encontradas em Grand Detour. Em 1850, foram construídos cerca de 1.600 arados e pouco depois a empresa estava produzindo outras ferramentas para complementar seu arado de aço.

Em 1858, John transferiu a liderança da empresa para o filho, Tevah, que ocupava o cargo de vice-presidente. John Will manteve o título de presidente da empresa, mas agora voltava sua atenção para atividades cívicas e políticas. John Will foi ativo na vida pública durante toda a sua carreira em Moline. Dentre outras funções, ele foi fundador e presidente do Banco Nacional de Moline, foi membro ativo da Primeira Igreja Congregacional e serviu como prefeito da cidade por dois anos. John Will morreu em 17 de maio de 1886, em sua casa em Moline. Will & Company (NYSE: DE) é um líder mundial no fornecimento de produtos e serviços avançados e comprometeu-se com o sucesso dos clientes cujo trabalho está vinculado a terra – com aqueles que cultivam, colhem, transformam, enriquecem e constroem sobre a terra para atender à crescente necessidade mundial de alimentos, combustível, moradia.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo serão apresentados os conceitos relacionados ao tema de estudo, baseados em pesquisas junto aos autores que tratam da gestão de pessoas e legislação específica sobre a inclusão de pessoas LGBT.

2.1 Administração de Recursos Humanos

Para Sobral e Peci (2013) os Recursos Humanos de uma organização compreendem todo o conjunto de talentos, habilidades, conhecimentos e potencial de desenvolvimento que cada um de seus membros possui. Em outras palavras, a ARH refere-se às práticas e políticas necessárias para conduzir os aspectos relacionados com as pessoas que trabalham em determinada organização, principalmente as atividades de recrutamento, colocação, treinamento de desenvolvimento e avaliação do funcionário.

Segundo Chiavenato (2010) além da preocupação com informação, habilidades, atitudes e conceitos, o treinamento está sendo fortemente inclinado a desenvolver certas competências desejadas pela organização.

Para Dutra (2009) esta unidade permite discutir as questões de tática e operacional da gestão de pessoas, com a base do processo que agregam pessoas da organização. Do ponto de vista da empresa, a movimentação de pessoas envolve decisões relacionadas aos seguintes processos:

Planejamento – preocupa-se com a quantidade e a qualidade das pessoas necessárias para cada uma das atividades da organização;

Atração– preocupa-se em atrair pessoas para efetuar os trabalhos necessários;

Socialização - preocupa-se em fazer com que a pessoa se sinta à vontade e possa oferecer o melhor de si para o trabalho;

Reposicionamento – políticas e práticas para transferências, promoções, expatriações das pessoas de forma a adequar as necessidades da empresa com as expectativas e os objetivos das pessoas;

Recolocação das pessoas – capacidade da empresa em recolocar as pessoas no mercado do trabalho.

Apesar de tal importância, esses processos têm sido relegados por dirigentes e por teóricos a um segundo plano na discussão sobre gestão de pessoas (DUTRA, 2009).

O recrutamento é lidado com certo cuidado para que os próximos colaboradores LGBT se sintam seguros e confiante de poder colocar seu talento em praticas sem se preocupar com qualquer discriminação dentro da organização.

Segundo Bohlander e Snell (2011), no passado havia uma grande preocupação de que um dia o trabalho humano fosse eliminado pelas máquinas. As pessoas no, portanto, são peças fundamentais até o momento de hoje pelas suas habilidades e pela severidade de comprometimento nos processos tanto administrativo como operacional.

Nesse sentido, Bohlander e Snell (2015), afirmam que conhecimento e habilidades das pessoas estão entre os recursos mais característicos e renováveis que uma empresa pode utilizar. Até por que hoje em dia é muito fácil copiar os concorrentes, mas funcionários bons são dificilmente de ser imitados. Dessa forma, o que os autores dizem do capital humano e GRH:

A idéia de que as empresas “competem por meio das pessoas” dá ênfase ao fato de que o sucesso depende cada vez mais da capacidade empresarial de gerenciar o talento, ou o capital humano diz respeito ao valor econômico do conhecimento, das habilidades e aptidões dos funcionários de uma empresa. Embora o valor desses ativos possa não aparecer diretamente no balanço patrimonial de uma empresa, seu impacto no desempenho dela é enorme. (BOHLANDER E SNELL, 2016, pag. 4)

O sistema de ARH (Administração de Recursos Humanos), conforme explica Marras (2011) é composto por um conjunto de subsistemas individuais que respondem por cada uma das funções estabelecidas.

2.2 Administrando a diversidade da Força de Trabalho

Um dos desafios mais importantes e abrangentes enfrentados pelas organizações hoje em dia é a aceitação entre as pessoas. O termo utilizado para descrever este desafio é a diversidade da força de trabalho. Enquanto a globalização se concentra nas diferenças entre pessoas de diferentes países, a diversidade da força de trabalho focaliza as diferenças entre pessoas em determinado país.

Segundo Robbins (2005), a diversidade da força de trabalho significa que as organizações estão se tornando mais heterogêneas em termos de raça, etnia e sexo de seus participantes. O termo se refere às mulheres, negros, latinos e asiáticos também são incluídos nessa diversidade portadores de deficiência física, pessoas da terceira idade e homossexuais. Administrar a diversidade se tornou uma questão importante em todo mundo, especialmente em:

a) Sexo

Quase metade da força de trabalhador por norte-americano é agora composta por mulheres. Esta porcentagem também aumenta na maioria dos outros, países. As empresas precisam assegurar as políticas de contratação e emprego permita igual acesso a todos, independentemente do sexo;

b) Raça

Nos Estados Unidos, a porcentagem de trabalhadores de etnias hispânica, asiática e afro-americana está aumentando. As empresas precisam assegurar políticas de contratação e emprego que permitam iguais acesso a todos, independentemente da raça;

c) Origem

Uma crescente porcentagem da força de trabalho norte – americana provém de países que falam outros idiomas. Como os empregos nos Estados Unidos têm o direito de exigir que a língua falada na organização seja o inglês, porém, podem surgir problemas de comunicação com esses funcionários que ainda não dominam o idioma;

d) Idade

A força de trabalho norte-americana está envelhecendo e recentes pesquisas indicam que cada vez mais trabalhadores pretendem continuar na ativa depois dos 65 anos. As empresas não podem discriminar ninguém pela idade e precisam se adaptar a necessidade dos mais velhos;

e) Deficiência física

As empresas precisam garantir empregos e acessibilidade para os portadores de deficiência física e mental, bem como para qualquer pessoa com problema de saúde;

f) Parceiros

Um número cada vez maior de funcionários homossexuais com parceiros fixos, assim como casais heterossexuais não casados oficialmente, começam a exigir os mesmos direitos dos dependentes tradicionais;

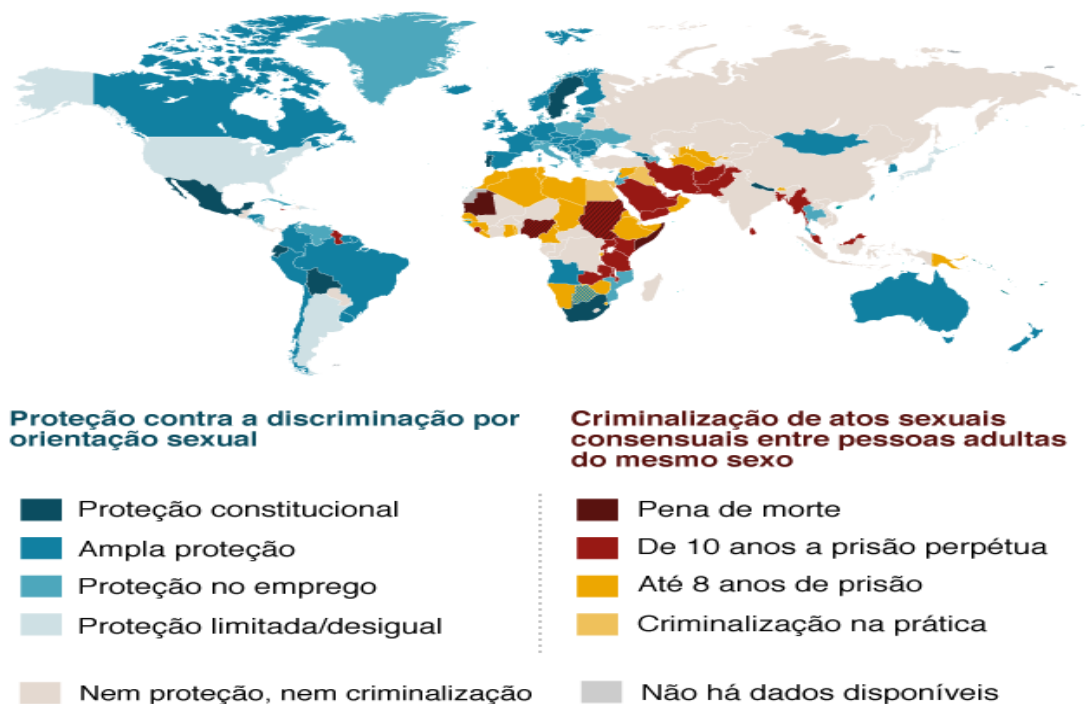
g) Religião

As empresas precisam garantir tolerância em relação aos costumes, rituais e feriados religiosos dos funcionários não-cristão, como os judeus, muçulmanos, hinduístas, bem como assegurar eles não sofram discriminação por causa de suas indumentárias e aparências (ROBBINS, 2005, p.13).

No relatório divulgado na BBC News Mundo, em 28 de junho de 2019, encontra-se na Figura 1 - Mapa com as Leis sobre a orientação sexual no Mundo e, na América Latina, com comentários de Antía Castedo e Cecilia Tombes.

Figura 1 – Mapa sobre Leis de orientação sexual no Mundo

Leis sobre orientação sexual no mundo



Fonte: ILGA

BBC

Para Antía Castedo e Cecilia Tombes (2019), em nove países do mundo, incluindo três latino-americanos, existe uma proteção constitucional contra a

discriminação por orientação sexual, seja de forma explícita ou por decisão da Justiça. São: África do Sul, Bolívia, Equador, México, Nepal, Portugal, Suécia, Fiji e Suíça. Isso implica, em teoria, que todas as leis inferiores devem incorporar este princípio. Esses são considerados os países com maior proteção legal. No Canadá, a proteção Constitucional foi introduzida na Carta de Direitos e Liberdades, mediante uma decisão da Suprema Corte.

Ainda, as autoras apresentam o comentário de Lucas Ramón Mendos, autor principal do estudo em que se baseia o mapa, onde afirma que a legislação versus a realidade no mapa "não leva em conta a implementação efetiva" dessas medidas. "Nos países onde há mais proteção legal não significa que a situação na vida real sejam fáceis, iniciativas precisam ser mais abrangentes, pois hoje os projetos só atingem quem está dentro do ciclo de aprendizagem, não abrangendo novas pessoas, seguras ou não seja hostil", diz Mendos.

Quanto a Lei sobre a orientação sexual na América Latina, constata-se na Figura 2, que

Figura 2 – Mapa sobre Leis de orientação sexual na América Latina

Leis sobre orientação sexual na América Latina



Para Mendos (2019), no México, por exemplo, a máxima proteção legal convive com uma situação de "extrema violência". O mapa tampouco inclui dados sobre a proteção legal dos transexuais, já que só aborda orientação sexual, e não identidade de gênero. A proteção com base na orientação sexual protege primordialmente as pessoas gays, lésbicas e bissexuais. Mas o mapa indica as possibilidades de buscar a proteção do Estado no caso de violência e discriminação, assim como quais são os avanços legais que ocorreram nos últimos anos.

O autor Mendos (2019) afirma que em relação aos avanços e reações constata que na América Latina houve "oportunidades políticas com governos favoráveis a esse tipo de demanda", embora atualmente "a tendência seja contrária, de ameaças aos avanços". No mapa é possível observar também os países que oferecem proteção contra a discriminação no emprego. Deles, em 52 existe uma "ampla proteção" contra a discriminação por orientação sexual. Isso inclui também o acesso a bens e serviços, como saúde e educação. Na América Latina são: Brasil, Chile, Colômbia, Honduras, Peru e Uruguai.

Outros três países latino-americanos oferecem proteção contra a discriminação no emprego, mas não no resto das categorias: Cuba, Nicarágua e Venezuela. Entre os países com proteção "limitada ou desigual" se incluem aqueles onde não há leis federais contra a discriminação, embora haja leis estatais ou locais. Nessa categoria estão a Argentina - onde há leis protetoras em Buenos Aires, a província de Rio Negro e a cidade de Rosário - e os Estados Unidos, entre outros.

O relatório da ILGA - Associação Internacional de Gays e Lésbicas, do inglês, (*International Lesbian and Gay Association*) também inclui dados sobre a situação dos crimes de ódio nos distintos códigos penais. Em 42 países estão tipificados os crimes de ódio homofóbicos ou se considera as motivações como um agravante. Na América Latina são Argentina, Bolívia, Chile, Colômbia, Equador, El Salvador, Honduras, Nicarágua, Peru e Uruguai. O Supremo Tribunal Federal do Brasil criminalizou recentemente a discriminação por orientação sexual e identidade de gênero. Na constituição do México não existem disposições que considerem esses delitos como agravantes a nível federal, mas alguns códigos penais locais, como o de Michoacán ou Querétaro, o fazem criminalização.

No outro extremo do aspecto estão os países que criminalizam as relações sexuais consensuais entre pessoas do mesmo sexo:

- a) Em 70 países as relações sexuais entre pessoas adultas do mesmo sexo são ilegais ou são penalizadas na prática. Desses países, 26 castigam só os homens;
- b) 11 países castigam com a pena de morte as pessoas adultas do mesmo sexo que mantêm relações sexuais consensuais, ou, tecnicamente, essa é uma pena possível;
- c) 26 países têm penas que vão desde **os 10 anos de prisão** à cadeia perpétua;
- d) 31 países penalizam com até 8 anos de prisão;
- e) 2 países criminalizam na prática esse tipo de relação.

A *ILGA* também colheu dados sobre as chamadas "terapias de conversão". Só três países do mundo as proíbem explicitamente: Brasil, Equador e Malta. Além disso, na América Latina, a Argentina proíbe que os psiquiatras proporcionem "serviços" para mudar a orientação sexual das pessoas e o Uruguai proíbe qualquer diagnóstico de saúde mental com base na orientação sexual e na identidade de gênero. Hoje em dia, 26 países reconhecem em todo o mundo o casamento entre pessoas do mesmo sexo. Na América Latina são Argentina, Brasil, Colômbia, México e Uruguai. Em outros países, houve decisões favoráveis em tribunais. Em alguns casos, as leis protetoras acompanharam uma mudança social que já era evidente. Mas em outros casos, foram as próprias regras que atuaram como promotoras da mudança. Nesse segundo grupo, estão países como o México e a Argentina, de acordo com Miúdos (2019).

2.2.1 Ambiente Interno da Empresa e o Controle das Relações com o Pessoal

Para o ambiente interno da empresa entre a relação pessoal, entra vigor valores que variam de uma empresa a outra, de uma pessoa para a outra tendo em vista o comportamento e atitudes.

2.2.2 Cultura da Empresa

Segundo Lacombe (2011) as decisões de uma empresa são tomadas de acordo com um quadro de referência determinado por sua cultura. A condução de equipe e as ações realizadas na busca de resultados são condicionadas por essa cultura. É fato amplamente conhecido que as prioridades dos valores variam de uma

empresa para outra, dando origem a cultura empresarial ou organizacional. Uma cultura nem definida garante consistência e coerência nas ações e decisões, proporcionando, em média, melhores condições para alcançar as metas aprovadas.

Para Robbins (2005, p. 375) “cultura organizacional se refere a um sistema de valores compartilhado pelos membros que diferencia uma organização das demais”. Ou seja, a cultura organizacional é composta de características que são valorizadas e defendidas por cada organização, uma vez que cada organização valoriza um conjunto de características distintas. Segundo o autor, pode-se considerar algumas características-chaves que vão compor a cultura de uma organização, são elas: inovação e assunção de riscos, atenção aos detalhes, orientação para os resultados, orientação para as pessoas, orientação para a equipe, agressividade e estabilidade. As pesquisas sugerem que existem estas características básicas que, em seu conjunto, capturam a essência da cultura de uma organização. (ROBBINS, 2005, p. 375).

- a. Inovação e assunção de riscos – grau em que os funcionários são estimulados a inovar e assumir riscos.
- b. Atenção aos detalhes – grau em que se espera que os funcionários demonstrem precisão, análise e atenção aos detalhes.
- c. Orientação para os resultados – grau em que os dirigentes focam mais os resultados do que as técnicas e os processos empregados para o seu alcance.
- d. Orientação para as pessoas – grau em que as decisões dos dirigentes levam em consideração o efeito dos resultados sobre as pessoas dentro da organização.
- e. Orientação para a equipe – grau em que as atividades de trabalho são mais organizadas em termos de equipes do que de indivíduos.
- f. Agressividade – grau em que as pessoas são competitivas e agressivas, em vez de dóceis e acomodadas.
- g. Estabilidade – grau em que as atividades organizacionais enfatizam a manutenção do status que em contraste com o crescimento.

Sintetizando às questões relacionadas à cultura organizacional, destaca-se a afirmação de Schein ao mencionar Fleury et al. (1996, p. 20) ao conceituar que “cultura organizacional é o conjunto de pressupostos básicos que um grupo

inventou, descobriu ou desenvolveu ao aprender como lidar com os problemas de adaptação externa e integração interna e que funcionaram bem o suficiente para serem considerados válidos e ensinados a novos membros como a forma correta de perceber, pensar e sentir, em relação a esses problemas”.

2.2.3 Clima Organizacional

Para Lacombe (2011) o clima organizacional reflete o grau de satisfação do pessoal com ambiente interno da empresa. Está vinculado a motivação, a lealdade e a identificação com a empresa, a colaboração entre as pessoas, ao interesse no trabalho, a facilidade das comunicações internas, aos relacionamentos entre as pessoas, aos sentimentos e emoções, a integração da equipe e outras variáveis intervenientes, conforme definidas por Likert.

Ainda, Lacombe (2011) resume que o clima organizacional reflete a qualidade do ambiente de trabalho percebida pelas pessoas da empresa. Ele é fortemente influenciado pela cultura da empresa e se aproxima do primeiro nível de manifestação dentro da concepção Edgar Schein. Quando alguém é admitido numa empresa, deixa de ser completamente livre para comportar como bem lhe aprouver, precisa aceitar os valores, as políticas e as normas da empresa.

Segundo Lacombe (2005, p. 236) “o clima organizacional reflete o grau de satisfação do pessoal com o ambiente interno da empresa”. O autor descreve os principais fatores que estão vinculados ao clima:

- a) motivação;
- b) lealdade;
- c) identificação com a empresa;
- d) colaboração entre as pessoas;
- e) interesse no trabalho;
- f) facilidade das comunicações internas;
- g) relacionamentos entre as pessoas;
- h) sentimentos e emoções;
- i) integração da equipe.

2.2.4 Segurança e a Insalubridade na Empresa

De acordo com o Lacombe (2011), o nome antigo para este tópico era higiene e segurança do trabalho. Atualmente, o nome oficial é segurança e medicina do trabalho, que é o ramo que especifica as condições de proteção a vida e a saúde e do trabalhador em seu ambiente de trabalho. Para o autor, as condições ambientais de iluminação, temperatura, ventilação, intensidade de ruído, poluição e umidade precisam ser medidas e controladas para assegurar a salubridade do local de trabalho das pessoas.

Segundo Lacombe (2011) são obrigações da empresa (art. 168 da CLT e normas complementares): efetuar exame médicos de admissão e por ocasião da demissão; realizar exames médicos periódicos em todo o pessoal; proporcionar condições de serem prestados primeiros em caso de acidente, providenciando materiais, equipamentos e treinamentos para o pessoal; eliminar, ou pelo menos controlar, os ambientes insalubres; providenciar registros médicos de cada empregado e das causas dos acidentes; informar todo o pessoal a respeito dos riscos de acidentes; proporcionar um ambiente de trabalho saudável com boa iluminação e ventilação e, na medida do possível, temperatura amena; controlar as fontes de ruído ou, se impossível, proporcionar protetores auriculares para os que estiverem expostos a ruídos elevados.

2.3 Legislação Trabalhista e Previdenciária no Brasil

De acordo com Lacombe (2011), a legislação trabalhista atualmente regula o desenvolvimento da legislação do trabalho, como forma de ser justa para trabalhadores que se esforçam para terem direitos e conhecerem suas obrigações e penalidades, no caso de serem desrespeitadas ou discriminadas dentro das organizações.

2.3.1 Discriminação

A discriminação pode ocorrer de forma direta, quando, em razão de seu sexo, raça, origem, religião, opinião política, idade, deficiência, estado de saúde, situação familiar, dentre outros, uma pessoa é tratada de forma menos favorável do que outra pessoa em situação similar foi (ou seria) tratada. A discriminação pode ainda se dar de forma indireta, quando uma prática, regra ou critério aparentemente neutro (a) coloca pessoas com determinada característica em situação de desvantagem em

relação a outras, de forma injustificada. A discriminação revela-se, portanto, verdadeira violação do princípio geral de igualdade de tratamento e de acesso a oportunidades. (TRENO; VASCONSELOS; TEIXEIRA, 2018).

a) Critérios Considerados Discriminatórios

Os critérios discriminatórios são tão dinâmicos quanto à dinâmica das relações em sociedade. Por esse motivo, no direito brasileiro não é exigido que o critério em que se funda a discriminação esteja explicitado em lei. Apesar disso, diversas normas mencionam, de modo exemplificativo, critérios considerados discriminatórios. (TRENO; VASCONSELOS; TEIXEIRA, 2018).

Por tanto, a discriminação atualmente vivenciada dentro das organizações tanto no ambiente interno e externo é caracterizada pela injustiça direta ou indireta. Do mesmo modo encontramos situações indesejáveis dentro de uma sociedade preconceituosa e criteriosa.

Destacam-se os resultados de uma pesquisa, divulgados no relatório do Fórum Econômico Mundial, em 2017, onde mostra que a

desigualdade de gênero no mundo é de 32% – ou seja, mulheres têm apenas 68% dos direitos, oportunidades e recursos acessados pelos homens no mundo. Essas diferenças e a velocidade com que trabalhamos para diminuí-las variam de país para país. Mas, segundo o estudo, se mantivermos as condições atuais, serão necessários 100 anos para que todas as pessoas, independentemente do sexo biológico e da orientação sexual, vivam de forma igualitária”.

Ainda, existirá um longo caminho pela frente, pois,

cada vez mais o mundo se conscientiza de que é preciso agir para combater a desigualdade de gênero – que, em muitas partes do mundo, é potencializada pela associação a outros tipos de discriminação, como racismo, xenofobia, homofobia etc. Ao longo dos anos, os benefícios da igualdade de direitos vão ficando evidentes. Um estudo da Organização Mundial do Trabalho, por exemplo, mostrou que, se até 2025 todos os países reduzissem a diferença da participação entre mulheres e homens no mercado de trabalho em 25%, o mundo teria um aumento de 204 milhões na força de trabalho – o que injetaria 5,8 trilhões de dólares no PIB global.

2.3.2 Discriminação no Recrutamento Seleção e Admissão

Diante de uma sociedade onde aparentemente as pessoas são iguais não devendo existir discriminação no recrutamento e na seleção para admissão, é necessário trabalhar para que haja oportunidade e crescimento igual a todos.

2.3.2.1 Critérios de contratação ou recusa do emprego

De acordo com prática discriminatória no ato de admissão de um empregado quando são utilizados critérios para contratação que não encontram justificativa legal ou proporcional. Isso pode ocorrer quando o contratante seleciona candidatos explicitamente em razão de critérios discriminatórios, tais como sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional e idade (discriminação direta), ou quando o critério adotado, embora aparentemente neutro, tenha por efeito colocar pessoas com determinada característica em situação de desvantagem em relação a outras (discriminação indireta). Para Mello (2003) a chave para reconhecer uma prática como discriminatória, portanto, está na análise da relação entre a diferença de tratamento e a razão que determina essa diferenciação.

2.3.2.2 CLT proíbe a discriminação de Mulheres nos Processos de Recrutamento

De acordo com a Consolidação das Leis Trabalhistas, inciso I, do art. 373-A é expressamente vedada a publicação de anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida pública e notoriamente, assim o exigir. O critério de admissão em razão de sexo é ilícito, ressalvada a exceção prevista na parte final do artigo citado. O artigo da CLT, introduzido pela Lei n. 9.799/1999, quatro anos após a publicação da Lei n. 9.029/1995, reforça a proibição da exigência de atestados de gravidez e esterilização, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho.

Certo que tanto homens quanto mulheres, por variados e não exaustivos critérios, podem ser vítimas de práticas discriminatórias da lei CLT do artigo 373-A. Contudo, a mulher enfrenta maiores desafios em busca da igualdade de tratamento no mercado de trabalho, motivados porque questões sócias culturais e também por fatores físico-biológicos. Como visto, a legislação proíbe a discriminação no ato de admissão, mas se questiona a produtividade da empresa, em razão da eventual licença maternidade e da obrigação da necessidade de adoção de acomodações

razoáveis à gestante. A mulher, no curso da gravidez, necessita de cuidados para garantia do pleno desenvolvimento do bebê.

Para tanto, o legislador prevê normas que visam à adaptação das condições de trabalho da mulher gestante, tais como a dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e outros exames complementares (§ 4º, inciso II do art. 392 da CLT) e, transferência de função durante a gravidez, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho (§ 4º, inciso I do art. 392 da CLT). Assegura-se ainda, a garantia de emprego a contar da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (art. 10, inciso II, alínea b do ADCT) e a licença-maternidade de 120 dias, sem prejuízo do salário (art. 392 da CLT).

A avaliação da contratação ou não de trabalhador por uma empresa necessariamente passa pela qualificação profissional e capacidade para o exercício da atividade, com vistas à maximização de resultados de produtividade e qualidade técnica. O fato de a mulher poder engravidar durante o contrato de trabalho não constitui óbice à sua contratação, no que tange à análise de resultados econômicos.

Dessa forma, a questão vai além da maternidade, e abrange o impacto econômico positivo gerado por um quadro de pessoal heterogêneo, marcado pela diversidade. As vantagens produtivas de um ambiente de trabalho inclusivo já vêm sendo reconhecidas. Entidades voltadas ao segmento privado, como *Amcham* (*American Chamber of Commerce*) e o Instituto *Ethos*, defendem que o tema da diversidade se traduz em responsabilidade social e em ética empresarial e organizações que trabalham o tema de maneira estratégica tendem a ser mais lucrativas.

Conforme estabelece a Discriminação do Trabalho (2018) a idéia é de que a diversidade permita agregar valor ao negócio, pois um quadro de empregados tão diversos quanto a diversidade dos clientes das empresas possibilita a interação e maior satisfação do público-alvo. O mercado consumidor da mulher trabalhadora determina padrões e estabelece demanda 39. A diversidade no ambiente de trabalho, incluindo mulheres, LGBT, pessoas de várias religiões etc., permite um canal de diálogo entre a empresa e a sociedade. Logo, a preterição de mulheres na contratação não encontra amparo legal, tampouco maximiza a produtividade ou promove uma organização do trabalho mais eficiente.

2.3.2.3 Empresas Reconhecem Nome Social indivíduo LGBT

De acordo com o art. 11, do Código Civil de 2002, “toda pessoa tem direito ao nome, nele compreendidos o prenome e o sobrenome”. O Decreto n.9.278, de 5 de fevereiro de 2018, prevê expressamente que, a requerimento do interessado, o nome social será incluído em sua carteira de identidade (art.8º, XI). Diante do nome social e pela qual a razão é favorecida, a pessoa travesti ou transexual se identifica e é socialmente reconhecida (art. 1º, parágrafo único, inciso I, do Decreto nº 8.727/2016). Ainda, conforme o Código Civil (2002) o nome, portanto, é atributo da personalidade humana e, assim, conta com proteção legal, a qual visa tutelar o direito à identidade pessoal.

Em razão disso, a empresa é obrigada a tratar a pessoa pelo nome que reflita a sua identidade de gênero, por se tratar de direito fundamental, sendo certo que a violação incidirá em grave ofensa a direitos personalíssimos. No âmbito da administração pública federal, o Decreto n. 8.727, de 28 de abril de 2016, determina que os órgãos e as entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, em seus atos e procedimentos, deverão adotar o nome social da pessoa travesti ou transexual (art. 2º).

2.3.2.4 Medidas Consideradas Discriminatórias no Retorno ao Trabalho

Diante da CLT ao retornar ao trabalho, o empregador deve permitir que o trabalhador retome suas atividades laborais, nos termos do contrato de trabalho, ou readaptá-lo à nova função, em razão de estado de saúde, a exemplo de reabilitados da previdência social. Assim, impedir que o trabalhador realize suas atividades ou mesmo que ingresse no local de trabalho, após o retorno ao trabalho, são exemplos de prática ilegal.

Se as condutas forem baseadas em critérios previstos na Constituição, na Convenção nº 111, da OIT, na Lei nº 9.029/95 e na CLT (sexo, cor, raça, etnia, idade, origem, nacionalidade, ascendência nacional, situação familiar, gravidez, deficiência, estado civil, crença religiosa, convicção filosófica ou política, atuação sindical, dentre outros) serão consideradas discriminatórias. O artigo 4º da Lei 9.029/1995 expressamente proíbe a discriminação para fins de manutenção do emprego.

O Manual de Comunicação *LGBTI+ (2018)* está disponível *online*, e é uma referência para definição de diversos termos utilizados no presente estudo para tratar de diferentes orientações sexuais, destacando-se:

- a) **Assexual:** *É um indivíduo que não sente nenhuma atração sexual, seja pelo sexo/gênero oposto ou pelo sexo/gênero igual;*
- b) **Bissexual:** *É a pessoa que se relaciona afetiva e sexualmente com pessoas de ambos os sexos/gêneros. O termo 'Bi' é o diminutivo para se referir a pessoas bissexuais;*
- c) **Heterossexual:** *Indivíduo atraído amorosa, física e afetivamente por pessoas do sexo/gênero oposto. Heterossexuais não precisam, necessariamente, terem tido experiências sexuais com pessoas do outro sexo/gênero para se identificarem como tal;*
- d) **Homossexual:** *É a pessoa que se sente atraída sexual, emocional ou afetivamente por pessoas do mesmo sexo/gênero. Assim, o termo homossexual pode se referir a homossexuais femininas – lésbicas, ou homossexuais masculinos – gays.*
- e) **Pansexual:** *Considera-se que a pansexualidade é uma orientação sexual, assim como a heterossexualidade ou a homossexualidade. O prefixo 'pan' vem do grego e se traduz como "tudo". Significa que as pessoas pansexuais podem desenvolver atração física, amor e desejo sexual por outras pessoas, independente de sua identidade de gênero ou sexo biológico. A pansexualidade é uma orientação que rejeita especificamente a noção de dois gêneros e até de orientação sexual específica.*

Segundo Reis (2018), a Identidade de gênero é a percepção que uma pessoa tem de si como sendo do gênero masculino, feminino ou de alguma combinação dos dois, independente de sexo biológico. Trata-se da convicção íntima de uma pessoa de ser do gênero masculino (homem) ou do gênero feminino (mulher). A identidade de gênero da pessoa não necessariamente está visível para as demais pessoas. Cabe também a expressão de gênero, assim pode diferenciar o conceito um do outro.

Expressão de gênero é como a pessoa manifesta publicamente, por meio do seu nome, da vestimenta, do corte de cabelo, dos comportamentos, da voz e/ou

características corporais e da forma como interage com as demais pessoas. A expressão de gênero da pessoa nem sempre corresponde ao seu sexo biológico.

Reis (2018) afirma o quanto as pessoas precisam dominar o significado de algumas expressões manifestadas diariamente, para tratar de diferentes identidades de gênero, tais como:

- a) **Feminino:** gênero relativo a feminilidade, mulher, fêmea.
- b) **Masculino:** gênero relativo a masculinidade, homem, macho.
- c) **Não-binário:** Adotado por pessoas que não se identificam singularmente com o gênero masculino nem com o gênero feminino. Podem, então se identificar com ambos (Androginia) ou nenhum (A gênero).

Figura 3 - Definições de Expressão/Identidade de gênero, Orientação Sexual e Sexo



Fonte: Manual de Comunicação LGBTI+ (2018)

Ao finalizar este referencial bibliográfico, pode-se afirmar que já existem muitas Instituições Públicas e Empresas comprometidas com a promoção dos direitos fundamentais, como devem atuar no sentido de reconhecer e promover, dentre as suas responsabilidades, os direitos à igualdade e a não-discriminação das pessoas lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais e transgêneros, como nos serviços públicos em geral, na educação, nas relações de emprego e nos meios de comunicação.

Para tanto, neste capítulo, foram apresentados, alguns conceitos e idéias básicas a respeito dessa temática, bem como apresentar um panorama dos

principais direitos conquistados e da legislação aplicável. Espera-se, com isso, contribuir para que a empresa pesquisada seja realmente uma instituição aberta à diversidade sexual e de gênero, e comprometida com a promoção da igualdade e da liberdade, sem discriminações.

A seguir são apresentados os métodos de estudo utilizados para a realização deste trabalho em busca de atingir os objetivos estabelecidos.

3. METODOLOGIA

Para atender os objetivos deste trabalho, foi realizado um levantamento no referencial teórico, pela Pesquisadora, através de livros, artigos acadêmicos e de internet, sobre o tema identificado com a diversidade de gênero, no Brasil e no Mundo, visando compreender um pouco mais sobre o assunto. Esta pesquisa se caracteriza como um estudo de caso de caráter qualitativo e quantitativo.

A metodologia consiste em estudar os meios necessários para a elaboração de um estudo científico, sendo que para isso o pesquisador deve ter a mente aberta e ser persistente, para conseguir a busca da realidade que deseja conhecer. Almeida e Almeida (2013) apontam que a metodologia é um passo a passo, ou seja, todos os processos e procedimentos envolvidos para um determinado fim. Deve dizer o que fazer como fazer, fornece modelos a serem usados, define as ferramentas que servirão de base para a pesquisa.

3.1 Quanto a Abordagem

A pesquisa que norteia este trabalho é a pesquisa quantitativa e qualitativa. Segundo Malhotra (2001), a pesquisa qualitativa é uma metodologia de pesquisa não-estruturada, exploratória, baseada em pequenas amostras, que proporciona *insights* e compreensão do contexto do problema.

3.1.1 Pesquisa Quantitativa

De acordo com Candeloro e Santos (2006), a pesquisa qualitativa é aquela que permite o levantamento de dados subjetivos, a partir de depoimentos dos entrevistados, ou seja, informações pertinentes ao universo a ser investigado, que leve em conta a idéia de processo, de visão sistêmica, de significações e de contexto cultural. Não haverá intenção de mensurar variáveis, o propósito é analisar, qualitativamente, de modo que, todas as informações levantadas pelo acadêmico possam ser representadas através da aplicação de um instrumento de coleta de dados adequado.

A pesquisa quantitativa caracteriza-se “pelo emprego da quantificação, tanto nas modalidades de coleta de informações, quanto no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas” (RICHARDSON, 2012, p. 70). A pesquisa quantitativa é uma

classificação do método científico que utiliza diferentes técnicas estatísticas para quantificar opiniões e informações para um determinado estudo.

Conforme Rodrigues (2015, p 95 e 96), “a pesquisa quantitativa procura quantificar os dados. Ela busca uma evidência conclusiva, que toma por base amostras grandes e representativas e, de alguma forma, aplica análise estatística. As descobertas da pesquisa quantitativa podem ser tratadas como conclusivas e utilizadas para recomendar um curso de ação final”. Ela é compreendida a enfatizar todas as informações que se possam mensurar sobre as experiências humanas para representar dados relevantes de uma pesquisa. O método quantitativo é conclusivo, e tem como objetivo quantificar um problema e entender o direcionamento e estratégia dele.

3.2 Quanto aos Objetivos

Esta pesquisa utilizará abordagem exploratória e descritiva. A pesquisa exploratória tem a função de explorar ou examinar um problema que a empresa possa estar enfrentando, buscando conhecimento e compreensão sobre esta questão, a partir e obtenção idéias e informação ao problema. IZIDORO (2015).

3.2.1 Pesquisa Exploratória e Descritiva

De acordo com Gil (2010), toda pesquisa requer objetivos. Em relação aos objetivos gerais as pesquisas classificam-se em exploratórias, descritivas e explicativas. No que se refere aos objetivos do presente trabalho, a pesquisa foi exploratória por ter uma visão ampla do problema e facilitando a clareza ao pesquisador, possibilitando o interesse de considerar muitos aspectos abordados no estudado, acredita-se que o planejamento na parte de comunicação tende a ser bastante confuso quanto à comunicação por parte dos recursos humanos.

Segundo Perovano (2016), a pesquisa exploratória apresenta as seguintes características:

- a) Proporciona familiarizar-se com fenômenos relativamente desconhecidos;
- b) Possibilita obter informações sobre a possibilidade de levar a cabo uma investigação mais completa sobre um contexto particular da vida real;

- c) Oportuniza investigar problemas do comportamento humanos considerados cruciais aos profissionais de determinada área;
- d) Permite identificar conceitos ou variáveis promissoras e estabelecer prioridades para investigações posteriores.

Ainda, segundo Perovano (2016) a pesquisa descritiva pode:

- a) Relatar descritivamente situações e eventos, no sentido de apontar como se manifestam determinados fenômenos;
- b) Buscar especificar as propriedades importantes de pessoas, contextos e processos, bem como qualquer fenômeno que seja submetido à análise;
- c) Medir de maneira independente os conceitos ou as variáveis aos quais se faz referência na pesquisa.

Para Gil (2010), a maioria dos trabalhos acadêmicos, a princípio assume a forma de pesquisa exploratória porque é possível que nesse início o pesquisador não tenha ainda muito claro o que será investigado. A pesquisa exploratória tem como finalidades essenciais garantir maiores informações sobre o assunto analisado, definir a delimitação do tema de pesquisa, orientar com clareza acerca dos objetivos e a formulação das hipóteses, bem como idealizar uma nova perspectiva sobre o assunto. (RAUPP e BEUREN, 2006)

Segundo Gil (1999), a pesquisa explicativa tem como objetivo básico a identificação dos fatores que determinam ou que contribuem para a ocorrência de um fenômeno. É um tipo de pesquisa que aprofunda o conhecimento de realidade e os efeitos dos fenômenos.

Para Lakatos & Marconi (2001), este tipo de pesquisa visa estabelecer relações de causa-efeito por meio da manipulação direta das variáveis relativas ao objeto de estudo, buscando identificar as causas do fenômeno.

3.3 Quanto aos Procedimentos Técnicos

Quanto aos procedimentos foi um estudo de caso, cujas informações foram obtidas por meio de entrevistas, e uso de um questionário.

3.3.1 Estudo de Caso

Estudo de caso é entendido por Cervo e Bervian (2002) como uma pesquisa sobre um determinado indivíduo, família ou grupo ou comunidade que seja representativo do seu universo, para examinar aspectos variados de sua vida.

Dessa forma Gil (2007) e Yin (2001), caracterizam um estudo de caso como uma unidade, uma pessoa, um sistema educativo ou de uma instituição como estratégia que visa um estudo mais profundo e abrangente dos fatos de investigação, além de permitir um amplo conhecimento da realidade dos fatos pesquisados.

3.3.2 Pesquisa Bibliográfica

Segundo Marconi e Lakatos (2003), a pesquisa bibliográfica inclui toda a bibliografia tornada pública, no entanto, não se trata de uma repetição do que já é conhecido, mas possibilita uma nova análise do tema estudado e, dessa forma, chegar a um novo entendimento. Acredita-se que a pesquisa bibliográfica tem grande vantagem sobre vários materiais que estão publicados como livros, artigos, etc. Sendo ainda citados pelos autores que a realização das pesquisas bibliográfica oferece a grande vantagem de se obter bastante material já publicado como livros, revistas, artigos, etc. Diante disso, a pesquisa bibliográfica tem uma grande clareza dos problemas e assim oferece ao pesquisador oportunidades de explorar novos problemas a serem resolvidos futuramente dentro da organização.

3.3.3 Entrevista

A entrevista é bastante utilizada para a análise de uma pesquisa, que pode ser presencial, por telefone, internet e também tem outras ferramentas como por exemplo o *Teams* que está já disponível facilitando a comunicação com as pessoas.

De acordo com Gil (2011), as entrevistas podem ser estruturadas em: informais, focalizadas, por pautas e formalizadas. O tipo de entrevista informal é a menos estruturado e só se distingue da simples conversação porque tem como objetivo básico a coleta de dados. A pesquisadora realizou entrevista com os colaboradores da empresa ALFA, que pertencem ao grupo LGBT escolheu

aleatoriamente os entrevistados por trabalharem em setores que possuem pessoas identificadas como LGBT.

3.3.4 Questionário

O questionário é um documento que traz, de forma estruturada e por escrito, um conjunto de perguntas claras e objetivas a serem feitas aos entrevistados. Seu objetivo é garantir a uniformidade das respostas de modo a poder padronizar os resultados com dados confiáveis e estatísticos.

Segundo Malhotra (2005) questionário é um conjunto de perguntas que o entrevistado responde com o objetivo de que o entrevistador consiga coletar as informações necessárias para responder seu problema de pesquisa. O roteiro de pesquisa - questionário (APÊNDICE A) foi elaborado para avaliar a importância de se conhecer as medidas de inclusão dos colaboradores dentro da organização;

Para responder aos objetivos propostos na pesquisa foi aplicado um roteiro de entrevista, com dez perguntas, pela pesquisadora que escolheu aleatoriamente os entrevistados, que trabalham em diferentes setores, com pessoas identificadas como LGBT (lésbicas, gay, bissexual, travestis). O período da coleta foi de Julho a Setembro de 2020, por meio de internet, do WhatsApp e pelo e-mail, devido aos protocolos da empresa ALFA, quanto à proteção e medidas de distanciamento causado pela Pandemia do COVID-19. O instrumento de pesquisa foi elaborado pela pesquisadora, sendo que os primeiros entrevistados responderam de forma bem rápida, e os demais entrevistados, foram entrando em contato pessoal para responderem, na data combinada.

4. DIAGNÓSTICO E APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Para compreender como é percebida a relação dos colaboradores com colegas LGBT, em uma indústria localizada, em Montenegro, foi desenvolvida uma pesquisa junto a 10 pessoas, empregadas da empresa estudada, que responderam ao questionário (Apêndice A), além da Coordenadora da área de recursos humanos (RH). A pesquisadora realizou a entrevista com a Gestora de RH da empresa pesquisada, no mês de setembro/2020 através da aplicação de um roteiro estruturado para a obtenção da percepção desta sobre a inclusão dos colaboradores identificados como LGBT. Esse estudo buscou identificar o modo como são tratadas as pessoas LGBT e o que pode ser melhorado na opinião dos entrevistados. As informações obtidas foram organizadas e consolidadas, como análise qualitativa, como se observa a seguir, seguindo-se a ordem das perguntas constantes do questionário.

4.1 Análises Qualitativas das respostas obtidas junto aos colaboradores da Empresa Alfa

Neste item, foram organizadas as respostas dos entrevistados obtidas durante a realização da pesquisa na Empresa ALFA, no mês de Setembro de 2020, caracterizada como amostra proposital, utilizando-se as entrevistas individuais em profundidade, com os Grupos. Durante o registro das respostas à cada pergunta procurou-se não identificar os respondentes, garantindo o sigilo dos registros. Na introdução e na justificativa foi apresentada uma problematização inicial, os objetivos do trabalho, os procedimentos metodológicos e os resultados obtidos sobre a garantia dos direitos civis, sociais e políticos do segmento homossexual, a igualdade de gênero e a diversidade com destaque ao público LGBT.

Cassemiro (s/a) escreve que “a cidadania se constrói com informação. Quem se informa passa conhecer seus direitos e será capaz de fazer diferente e construir a sociedade na qual quer viver. A informação pode contribuir para a transformação da sociedade...”.

a) Política de Diversidade

Quando questionados se a empresa declara abertamente possuir alguma política de diversidade, constatou-se que 10 dos respondentes afirmaram que sim, destacando-se que 3 (três) afirmaram que “desde o momento em que você faz o processo de integração, você é apresentado à política de diversidade e inclusão”; a empresa “possui várias iniciativas para tornar o ambiente de trabalho mais diversos e com respeito a todos os trabalhadores” e, “inclusive existe um grupo de apoiadores e aliados e LGBTQI+”.

b) Aplicação de política interna

Em relação a segunda pergunta, os entrevistados foram questionados se conseguiam perceber a aplicação da política interna relacionada com os colaboradores LGBT, no dia a dia, dentro da empresa, obteve-se como retorno:

Somente um entrevistado escreveu que “não muito, pelo fato de muitas pessoas ainda levarem na piada ou impor a discordância do certo e o errado, julgando a pessoa como confusa”. Os demais responderam que sim, destacando-se: “Sim, olhando de forma mais atenta, é possível verificar uma diversidade cultural, racial e de gênero desde os mais altos escalões até as funções mais operacionais e terceiros”; “Sim, possui várias iniciativas para tornar o ambiente de trabalho mais diversos e com respeito a todos os trabalhadores”; “Sim, em comunicados internos e através dos DDS”. “Sim começando todas as manhãs em nosso diálogo diário de segurança DDS temos algumas informações”.

c) Percepção de ações voltadas à diversidade

Quando questionados se conseguiam perceber ações que vão de encontro às políticas de diversidade adotadas verificou-se que a totalidade dos 9 (nove) respondentes, afirmaram que sim. Destaca-se os seguintes registros feitos pelos entrevistados, como segue: “Sim, com apoio da área de recursos humanos e comunicação interna”; “Sim, está bem presente no dia a dia em comunicação e também nos colegas”; “Sim, treinamentos e vídeos educativos”; “Sim, pois sempre buscam mostrar e dividir os conhecimentos sobre o assunto”; “Sim, temos um programa de diversidade e inclusão, programa de voluntariado”; “Sim, a empresa

trabalha com comitês que tem o objetivo de trabalhar em ações de acordo com as políticas”.

d) Benefícios da política interna de inclusão

Em relação à pergunta 4, onde se buscou conhecer a opinião dos respondentes sobre os benefícios que as políticas de inclusão podem trazer a empresa, obteve-se como retornos:

“São muitos, mas para citar alguns ficam com a troca de experiências profissionais e culturas de diferentes lugares, podendo gerar um misto de novas idéias podem trazer maior bem-estar e aceitação por parte dos funcionários”.

“Sim, olhando de forma mais atenta, é possível verificar uma diversidade cultural, racial e de gênero desde os mais altos escalões até as funções mais operacionais e terceiros.

“Mais aceitação e compreensão das diferenças”.

“Com certeza um ambiente com mais respeito entre os colegas e com esse respeito levado para a vida pessoal compartilhando com familiares e amigos”.

“Maior leque de pontos de vistas ajuda na resolução de problemas”.

“O poder de não se sentir reprimido e com medo do que as pessoas vão falar, como piadas e brincadeiras desnecessárias”.

“Uma empresa que apóia a diversidade tem sempre o apoio da comunidade, é bem vista pelos funcionários”.

“Uma empresa mais diversa e inclusa”

“As políticas se fazem necessárias no início até que o processo se torne normal ao passar do tempo. Infelizmente dentro das companhias temos alguns comportamentos de pessoas mais resistentes às mudanças e que ainda não compreendem a importância e os benefícios da diversidade, então as políticas ajudam a disciplinar até que isso se torne natural para todos e não tenhamos pessoas com dúvidas, resistentes ou até que trabalhem de forma não inclusiva”.

“O benefício é mostrar que todos devem interagir e respeitar, independente de suas escolhas”.

“É ter um ambiente mais diverso e incluso”.

e) Problemas que as políticas de inclusão podem trazer a empresa.

A pergunta cinco teve como objetivo conhecer a opinião dos entrevistados sobre os problemas que as políticas de inclusão podem trazer a empresa. Neste sentido, a seguir estão listadas as respostas obtidas.

“Pode haver casos de homofobia disfarçados”.

“Definitivamente, nenhum”.

“Não vejo nenhum tipo de problemas”.

“Não acho que possa trazer problemas, mas acredito que possa ter em algumas pessoas uma resistência por causa de pensamentos diferentes”.

“Participo do Grupo Diversidade & inclusão”.

“Sim, pode trazer conflito entre pontos de vistas baseados no preconceito pode causar rupturas na equipe”.

“O olhar de “preferido”, como fosse uma desculpa para ter alguma chance de se destacar como diferente dos outros”.

“Acho que não traz problemas nenhum, só adequação de funcionários em postos de trabalho conforme e de acordo com sua necessidade”.

“Maior engajamento, e mais aproximação com a sociedade”.

“Acredito que a resistência de alguns colaboradores e que não trabalham de forma inclusiva não se sente confortável com as políticas e o sentimento de que é algo forçado”.

“O problema é fazer com que todos entendam que não devemos ter preconceito”.

“Resistência por parte de colegas”.

f) Participação nos programas ou ações sobre a diversidade

Em relação à sexta questão, constatou-se que quando os entrevistados responderam sobre quais programas/ações voltados à diversidade participavam ou já participaram dentro da organização, verifica-se que quatro entrevistados disseram que “Nunca participei de nenhum programa”; “Não vejo nenhuma ação”; “Infelizmente, ainda não participo de nenhum”. Os demais responderam que:

“Participo do Grupo Diversidade & inclusão”.

“Participo de ações voltadas a mulheres na operação”.

“Faço parte do *RAINBOW*/ aliados, que foca em inclusão de pessoas LGBTI+ no ambiente fabril”.

“Eu participo dos Aliados Lgbtqi+”.

“Participo dos grupos de D&I que promovem diversas ações para a inclusão de todos. Esses grupos acolhem a diversidade, trabalham de forma a conscientizar e também trazem mais conhecimento. Ano passado pude participar de um treinamento de lideranças de pessoas com deficiência e uma preparação feita por consultoria externa. Foi muito bacana”.

“Foi com que mostra que as pessoas estão sempre dispostas em ajudar e acolher a causa de diversidade e inclusão”.

“Inclusão de pessoas que estão prontas para escrever outra história em relação a diversidade”.

g) Percepção sobre programas ou ações desenvolvidas

Quando questionados sobre quais foram suas percepções quanto aos programas/ações voltados à diversidade, os entrevistados afirmaram que:

“Acredito que sejam bons programas, gostaria de participar futuramente”.

“Acho todas as ações muito válidas, para gerar a quebra de padrões e estabelecimento de novas percepções no grande público, não só dentro da empresa, mas, fora dela, nas famílias e comunidades fora dela”.

“Mais entendimento sobre o lado humano de cada um e suas escolhas pessoais”. “Foram muito importantes para valorizar respeitar e mostrar o trabalho das mulheres”.

“Gostei do esforço para reeducar nossos preconceitos com aulas simples e dinâmicas de fácil entendimento”.

“Foram boas, mais sinto um vago no meio desta comunicação, pois ouvi relatos de ambos os lados de quem participa e de quem não participa”

“Percebo que no dia a dia ajuda muito para a aceitação de funcionários com alguma forma de inclusão”

“Por enquanto nenhuma, mas pretendo participar”.

“Eu acho muito válido e construtivo os programas e ações que os grupos fazem. Sempre inclusivos e nos trazendo mais conhecimento”.

“Não tive participação”.

h) Aplicação na rotina das ações de diversidade

Para a maioria dos entrevistados, o que foi debatido nos programas voltados à diversidade na empresa é, sim, utilizado durante seu dia a dia na empresa e/o na vida pessoal, podendo-se destacar que:

“Sim, no meu dia a dia utilizo essas práticas”.

“Sim, posso afirmar que sim, pois convivo com a causa LGBTQI+ na minha família, a nem tanto tempo assim, onde a aceitação e o diálogo foram fundamentais, e me trouxe um esclarecimento e um respeito muito grande pela diferença”.

“Sim, pois conseguimos ter mais empatia e um respeito para todas as diferenças que não deveriam ser dadas como diferença”

“Repensar a empatia e passar a aplicar durante todo o tempo”.

“Respeito e companheirismo”

“Sim, todos os funcionários são aceitos e respeitados durante o trabalho conforme a sua necessidade ou opção sexual, religiosa ou raça”.

“Mais integridade”

“Sim, eu entendo que quando adquirimos conhecimentos sobre a diversidade temos que levar para nosso dia a dia tanto profissional quando pessoal, não dá para agir de maneira diferente nos dois ambientes, não é genuíno e muito mais doloroso quando não compreendemos e aceitamos em minha atividade tenho processos e oportunidades de implementar esses conhecimentos adquiridos”.

“Sim, onde vemos que as pessoas já não fazem mais comentários bobos que faziam, e procuram entender melhor que cada um tem seu jeito de ser e devemos respeitar”.

“Sim, pois a empresa está se direcionando para um patamar diferenciado buscando a inclusão”.

i) Presença de atos discriminatórios

Ao serem perguntados se já tinham presenciado algum tipo de ato discriminatório, dentro da organização, constatou-se que quatro entrevistados afirmaram que não. No entanto, como se observa a seguir, a grande maioria escreveu que já assistiu a atos discriminatórios dentro da empresa.

“O tipo de discriminação mais comum que vejo na empresa, são as piadas de mau gosto. Brincadeiras a respeito de homossexuais e mulheres”.

“Existe, ainda, aquele preconceito subconsciente, o tal que é ensinado a gerações no seio das famílias brancas e ditas tradicionais, que resultam em frases

como: coisa de preto, "...", ou chamar alguém de "...", ou pior ainda, de "...", ou coisas piores. São casos isolados, em que as pessoas não vão fazer os mesmos gestos quando na presença de alguém que possa se ofender. São atos lamentáveis e covardes”.

“Sim, já em relação a mulheres, falta de respeito por ter mulheres em posições que geralmente são ocupadas por homens”.

“Sim, possui várias iniciativas para tornar o ambiente de trabalho mais diversos e com respeito a todos os trabalhadores”.

“Sim, piadas e apelidos ofensivos com uma funcionária terceira que era transexual”.

“Sim, todos os funcionários são aceitos e respeitados durante o trabalho conforme a sua necessidade ou opção sexual, religiosa ou raça”.

“A organização trabalha com políticas para evitar e fazer com que todos trabalhem com respeito. Porém de maneira mais discreta percebemos ainda algumas resistências quando falamos de diversidade. Já percebi algumas dúvidas sobre o potencial de uma pessoa com deficiência em um processo de seleção e, às vezes, algumas brincadeiras em relação ao crescimento da mulher dentro da empresa.

“Sim, com colega terceiro ao entrar no banheiro feminino, algumas meninas não aceitaram por sua identidade ser de homem”.

j) Melhoria da promoção de ações contra a discriminação e o preconceito

Foi perguntado aos pesquisados se eles acreditavam que precisa ser melhorada a promoção da diversidade na empresa, verificando-se que, muitos conhecem o problema como algo mundial e, que precisa ser debatido e sensibilizar a sociedade sobre a discriminação e o preconceito.

“Infelizmente esse problema da falta de inclusão é mundial. As pessoas precisam se conscientizar. A empresa faz a parte dela, porém a as pessoas não”.

“Acho que o caminho é este mesmo tomado pela empresa, a caminhada é longa, pois ninguém vai amanhecer desconstruído de seus preconceitos. O negócio é mirar perto, e acertar longe. Pessoa a pessoa, o respeito toma forma na empresa, na sua comunidade, e na sua vida”.

“Não vejo melhorias, pois na empresa possuímos vários eventos voltados para a inclusão. Todos se sentem inclusos”

“Acredito que estamos no caminho certo, mas que ainda temos casos pontuais que precisam ser trabalhados. Geralmente são questões pessoais onde a cultura a inclusão não é bem aceita”.

“As iniciativas precisam ser mais abrangentes, pois hoje os projetos só atingem quem está dentro do ciclo de aprendizagem, não abrangendo novas pessoas”.

“Eu tenho um amigo que nunca participou do programa/ações da empresa e não se interessava, até a filha dele se identificar e ele não soube como agir ou abordar o assunto, e me procurou para poder entender”.

“Nunca vi nenhum tipo de discriminação”.

“Mais *workshops* e dinâmicas sobre o assunto”.

“Eu reconheço todos os esforços que a empresa vem fazendo e sei que temos uma longa jornada, estamos somente no começo. Penso que a empresa não pode dar espaço para a falta de respeito e trabalhar cada vez mais no conhecimento sobre o tema e conscientização.

“Poderia ter mais informações, tipo DDS, ou uma vez por mês divulgar algum assunto referente ao tema”.

“Mais informação que possa chegar a fábrica”.

Concluindo o registro das respostas dos 10 colaboradores da empresa que concordaram em participar do estudo, constata-se ao proceder a análise das respostas aos questionamentos desenvolvidos sobre a diversidade de gênero dos colaboradores, que existe o conhecimento dos empregados, sobre as ações ou programas internos desenvolvidos na organização com o objetivo de orientar e esclarecer sobre a importância do respeito, atenção e cuidados na inclusão das pessoas, que se identificam como LGBT.

Para Oliveira e Domingos (2018), conforme site da Assibercom.org, ao mencionarem Ferreira e Siqueira (2007) em relação aos “Direitos Humanos, as organizações alinhadas com os princípios de Responsabilidade Social são estimuladas a evitar a incidência de comportamentos preconceituosos direcionados a qualquer pessoa, incluindo aquelas deste grupo”. Ainda, conforme a OIT (2015) o processo de comunicação tem o papel de divulgar o tema da orientação sexual e

identidade de gênero no cotidiano das organizações e de disseminar medidas para reverter sistemas movidos por pensamentos preconceituosos e de dominação que estrangulam oportunidades de crescimento profissional.

O Ministério do Trabalho (2018) através da Secretaria de Inspeção do Trabalho menciona que a Constituição Federativa Brasileira (1988) garante a igualdade de todos, sem distinção (art. 5º, caput) e veda qualquer forma de discriminação (artigo 3º, inciso IV). De forma expressa, menciona a vedação à discriminação por motivo de sexo, cor, raça, origem, deficiência, estado civil, crença religiosa e convicção filosófica ou política (artigo 3º, inciso IV, art. 5º, inciso VIII, e art. 7º, incisos XXX e XXXI). As empresas precisam cada vez mais, reunir seus empregados para discutirem estes fatores, com o objetivo de eliminar ou diminuir, gradativamente, os preconceitos e a discriminação destes entre seus colaboradores.

A empresa está muito focada em relação ao recrutamento destas pessoas LGBT, preocupada com a inclusão, a contratação é levada com seriedade.

Quando precisava fazer contratação geralmente era feminino e masculino hoje é diferente a empresa está aberta a todas as raças, gênero, região isso consta no recrutamento quando está pedindo para seleção das vagas de anuncio.

A empresa leva em consideração primeiramente a conduta e mente aberta para que estas pessoas contratada sintam bem dentro da organização e que possam exercer seu trabalho com rendimento maior e que se sintam mais feliz.

A seguir, são apresentadas algumas sugestões oriundas das respostas dos entrevistados, seguida da conclusão, visando a melhoria e o aperfeiçoamento de ações que são desenvolvidas nos Programas e Ações realizadas na empresa pesquisada.

5. SUGESTÕES

Considerando o primeiro objetivo específico que era o de conhecer as medidas de inclusão dos colaboradores dentro da organização; é possível concluir que a empresa, precisa evoluir na oferta de programas contra os preconceitos, tendo em vista às respostas obtidas neste estudo.

Sugere-se, primeiramente, desenvolver o assunto fazendo com que seja mais amplo, claro e transparente, mostrando aos colaboradores a importância da inclusão. Como é um assunto muito delicado, deveria ser desenvolvido com o auxílio de uma psicóloga da área da saúde, que trabalhe com comportamento humano e, especialista na área de homofobia, principalmente, para homens, considerando ser este o maior contingente de pessoas na empresa.

A pesquisadora trabalha na empresa e percebe que a maioria dos empregados pertence ao gênero masculino, são os que mais fazem piadas, mas ao mesmo tempo em quando se fala sério sobre o assunto, posicionando-se a favor dos colegas LGBTs. Ainda, sugere-se, a realização de uma rodada de debate para que seja abordado o assunto, para saber o que realmente os colaboradores pensam sobre o tema.

Outra sugestão é chamar os colaboradores, do gênero–feminino quanto LGBT, para darem seus depoimentos sobre a situação que eles passam de constrangimento, por terem uma opção sexual diferente para relatarem o cotidiano dentro da empresa.

Em relação ao segundo objetivo específico que procurou descrever as dificuldades de aceitação dos colaboradores dos colegas LGBT, destaca-se que ao refletir sobre a entrevista da empresa *Alfa*, percebe-se o quanto é preciso conversar sobre o assunto abrangendo um maior número de funcionários, para que haja mais aceitação entre os colaboradores. A dificuldade e necessidade de levar a comunicação mais próxima possível aos colegas, principalmente, àqueles que trabalham no chão de fábrica, pois a aceitação, ainda, é de resistência. É preciso ter cautela, pois o assunto é discreto e, há necessidade de se cuidar para manter o equilíbrio e tranquilidade durante o expediente da empresa.

Em relação ao terceiro objetivo específico buscou-se levantar as principais categorias da diversidade; percebendo-se que existe uma controvérsia quanto

necessariamente se definem padrões – gay, lésbica, bissexual, transgênero, face o desconhecimento dos conceitos e de identificação das pessoas.

O *Manual de Comunicação LGBTI+(2018)* define que existem basicamente três orientações sexuais: entre mesmo sexo/gênero (homossexualidade), entre sexo/gênero opostos (heterossexualidade), ou ainda entre ambos os sexos/gêneros (bissexualidade). Contudo, a expressão de gênero tem saído do espectro discreto binário para um espectro contínuo, preenchendo toda a escala entre os tradicionais gêneros masculinos e femininos. Em decorrência do aumento da complexidade das definições de gênero, a definição da orientação sexual também se torna mais complexa.

O quarto objetivo teve como finalidade estudar os motivos e as implicações da diversidade de mão de obra nas práticas administrativas, verificando-se que na prática da gestão da diversidade, o primeiro aspecto a ser destacado em tais programas é a necessidade de sua integração com o sistema de recursos humanos da organização (Bleijenbergh, Peters, & Poutsma, 2010; Spataro, 2005). Neste sentido, sugere-se a implementação e o planejamento de ações sistêmicas junto a todos os setores da empresa Alfa, visando alinhar uma gestão de diversidade em todos os aspectos principalmente, com as políticas do Setor de Recursos Humanos, quanto às práticas de recrutamento, seleção, remuneração, treinamento e a cultura de inclusão, a ser adotada na organização. Os autores Gomes, Augusto, Lopes, & Ribeiro (2008) afirmam que a diversidade é um conceito que se refere ao modo como os indivíduos diferem entre si, em termos de bases pessoais ou em relação às características ligadas com a organização em que a pessoa atua.

O último objetivo propunha sugerir ações de melhoria para reduzir a dificuldade de comunicação e dos conflitos interpessoais e, em resposta elaborou-se um plano de ação com os apontamentos dos respondentes e às sugestões de melhorias que a empresa ALFA pode adotar. Em consideração como revelado neste estudo.

Sugere-se, primeiramente, a melhoria da comunicação, fazendo com que chegue mais próximo aos colaboradores que atuam no chão de fábrica, considerando que a falta da comunicação foi um dos maiores problemas relatados pelos entrevistados. Outra sugestão, é para que seja verificada de que maneira os colaboradores estão sendo informados, como está chegando à informação a cada área interna de trabalho. Também, é preciso reunir todos os gestores, por ocasião

de um treinamento, *workshop*, ou eventos e, definir um padrão de como será possível informar os colaboradores, que quiserem participar e, até mesmo, entrar em algum programa de diversidade e inclusão tanto de comitê de gênero, como outros oportunizados pela empresa.

Como a empresa Alfa possui a ferramenta de comunicação chamada DDS (Diálogo Diário de Segurança), sugere-se a intensificação do uso diário, aproveitando para falar mais das medidas que estão sendo feitas ou sugeridas pelo RH, a respeito de LGBT, para que os colaboradores se habituem a conversar sobre o assunto. Ainda, em relação aos eventos realizados na organização, sugere-se ouvir a opinião dos colaboradores sobre os temas a serem aprofundados nos *workshops*, de modo a se envolverem e interagirem mais.

Espera-se que outros estudos possam ser desenvolvidos na empresa com foco nas pessoas, na aprendizagem e, no desenvolvimento humano, especialmente, junto ao público LGBT.

6 CONCLUSÃO

Os resultados obtidos na pesquisa foram analisados e interpretados, serviram de base para o atingirmos o pleno objetivo geral estabelecido para identificar as práticas e os programas utilizados para inclusão e aceitação de colaboradores LGBT, na empresa Alfa localizada em Montenegro. Percebeu-se na pesquisa, que muitas ações precisam ser desenvolvidas para minimizar o preconceito aos trabalhadores que se identificam como LGBT, na empresa estudada.

O Setor de Recursos Humanos junto com o Comitê Interno de apoio às ações de inclusão tem um grande desafio pela frente para incluir pessoas que pertencem ao grupo LGBT, face à discriminação e preconceito existentes e manifestos na pesquisa realizada. Mas, constata-se a existência de um posicionamento da empresa ALFA, em relação à diversidade e inclusão,

Qualquer ação voltada à diversidade junto aos colaboradores pode servir como uma base de adaptações, destacando o bem-estar e, uma relação sólida de confiança e de respeito entre os colegas. No momento, é necessário, que as pessoas recebam informações sobre a diversidade de gênero, raça, religião, idade, por exemplo, através do Setor de Recursos Humanos, para comunicar as tendências, os valores e a cultura da empresa. Considerando, que o tema é pouco discutido nas empresas, no país e no mundo, é preciso ser eficaz, envolvendo todos os gestores e colaboradores ou a grande maioria.

Este estudo apontou que, ainda, é preciso divulgar mais os assuntos para que os colegas possam entender o que é diversidade e inclusão, quais as medidas e práticas, que os recursos humanos vêm tomando quanto a diversidade de pessoas LGBT, pois os colaboradores ainda, não possuem uma visão, um conhecimento mais amplo sobre o assunto. Então é necessário que haja mais clareza nas informações, para o interesse por parte dos colaboradores e até mesmo para começar a perceber e se envolver ajudando nas práticas com recursos humanos, mudando sua concepção de julgamentos juntamente aos colegas LGBT. Deve-se levar em consideração ainda, que conforme os relatos do roteiro de entrevista muitos colegas têm vontade de fazer parte do programa referente à diversidade e inclusão. Mas como ainda é pouco divulgado o assunto dentro da organização acaba perdendo oportunidades de demonstrar porque é tão importante um ambiente diverso e incluso, fazendo que os colegas LGBT sintam-se acolhidos e respeitados.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Norberto; ALMEIDA, Felipe. **Metodologia de gerenciamento de portfólio teoria e prática: gerencie seu portfólio de forma profissional**. Rio de Janeiro: Brasport, 2013.
- BLEIJENBERGH, I., PETERS, P., & POUTSMA, E. (2010). *Diversity management beyond business case*. *Equality, Diversity and Inclusion Journal*, 29(5), 413-421.
- BORGES, Ana Luiza Vilela. Relações de gênero e iniciação sexual de mulheres adolescentes. **Revista Escola de Enfermagem da USP**, v. 41, n. 4, p. 597-604, 2007.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 30 Ed. Atualizada e ampliada. São Paulo: Saraiva, 2002
- BOHLANDER, GEORGE; SNELL, SCOTT. **Administração de Recursos Humanos**. 14ªed. São Paulo: Editora Cengage Learning, 2011.
- _____. **Administração de Recursos Humanos**. 16ª ed. São Paulo: Editora Cengage, 2015
- CASSEMIRO, Luiza Carla. **Transcendendo o ideário de participação social: uma análise do acesso dos homossexuais masculinos às políticas públicas**. http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinppIV/eixos/4_questao-de-genero/transcendendo_o-ideario-de-participacao-social-uma-analise-do-acesso-dos-homossexuais-as-polit.pdf Acesso em 04 de outubro de 2020.
- CASTEDO, Antia; TOMBESI, Cecilia. **Mapa mostra como a homossexualidade é vista pelo mundo**.. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/internacional-48801567>. Acesso em: 28 de junho de 2019.
- CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. **Metodologia científica**. São Paulo: Prentice Hall, 2002.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. - 3. ed.- Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
- DELCOLI, Caio. **Por que chegou a hora de falar sobre cotas para pessoas transgênero no Brasil**. Disponível em: https://www.huffpostbrasil.com/2018/04/02/por-que-chegou-a-hora-de-falar-sobre-cotas-para-pessoas-transgenero-no-brasil_a_23401098/. Acesso em 28 de junho de 2019.
- DUTRA, JOEL. **Gestão de Pessoas: Modelo, Processos, Tendências e Perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2009.
- FLEURY, M. T. L. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. *Revista de Administração de Empresas*, v. 40, n. 3, 2000.

GIL, A. C. Métodos e técnicas de pesquisa social. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2011. 200 p.

GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 5ª ed. Editora Atlas, 2010

_____. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999

GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 5ª ed. Editora Atlas, 2010.

_____. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

GOMES, S., Augusto, C., Lopes, M., & Ribeiro, V. **A gestão da diversidade em pequenas e médias empresas europeias**. Coimbra: Respons&Ability, 2008.

SANCHES, Giovana Romano. **10 ações do dia a dia que promovem a igualdade de gênero**. Disponível em: <https://believe.earth/pt-br/10-acoes-do-dia-dia-que-promovem-igualdade-de-genero/>. Acesso em 28 8 2020

IZIDORO, Cleyton. **Análise e Pesquisa de mercado**. São Paulo: Pearson, 2015.

JESUS, Jaqueline Gomes de. **Orientações sobre identidade de gênero: conceitos e termos**. Brasília, 2012.

LACOMBE, F. J. M, **Recursos Humanos: princípios e tendências**. 2. Ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

LACOMBE, F.; HEILBORN, G. **Administração: princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2005.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos metodologia científica**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 5ª ed. São Paulo, Editora Atlas S.A. 2003

MALHOTRA, N. **Pesquisa de marketing**. 3.ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

MALHOTRA, Naresh K. **Introdução a pesquisa de marketing**. São Paulo: Prentice Hall, 2005.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 14ª ed. São Paulo, Editora Saraiva, 2011.

_____. **Pesquisa de Marketing: uma orientação aplicada**. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001

PEROVANO, Dalton Gean. **Manual de Metodologia da Pesquisa Científica**. 1 ed. Curitiba: InterSaberes, 2016.

REIS, Toni (Organizador). **Manual de Comunicação LGBTI+**. Aliança Nacional LGBTI / GayLatino. 2ª edição. 2018. Disponível em: <<http://www.grupodignidade.org.br/wpcontent/uploads/2018/05/manual-comunicacao-LGBTI.pdf>> Acesso em: novembro 2020.

RAUPP, Fabiano Maury;BEUREN, Ilse Maria. Metodologia da Pesquisa Aplicável às Ciências. _____ **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática**. São Paulo Atlas, 2006. Disponível em: <https://scholar.google.com.br/scholar?q=related:TpHyOwKBvhMJ:scholar.google.com/&scioq=pesquisa+exploratória+descritiva&hl+pt-BR&as_sdt=0,5&as_vis=1> Acesso 14 NOV. 2020.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa Social: Métodos e Técnicas**. São Paulo: Atlas, 2012.

ROBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional**. 11ª ed. São Paulo: Pearson Pratices Hall, 2005.

RODRIGUES, Airton (org.). **Pesquisa mercadológica**. (Coleção Bibliografia Universitária Pearson). São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015.

SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, M. P. B. **Metodologia de pesquisa**. 5. ed. Porto Alegre: Penso, 2013.

SANTOS, V.; CANDELORO, R. **Trabalhos acadêmicos: uma orientação para a pesquisa e normas técnicas**. Porto Alegre: AGE, 2006

SOBRAL, Filipe; PECL, Alketa. **Administração, Teoria e Prática no Contexto Brasileiro**. 2. ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2013

SPATARO, S. E. (2005). **Diversity in context: how organizational culture shapes reactions to workers with disabilities and others who are demographically different**. *Behavioral Sciences and the Law*, 23, 21-38

VIEIRA, Eduardo Baptista. **Escola Nacional de Inspeção do Trabalho** Brasília, 2018

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 2.ed. Porto Alegre: Bookman, 2001

APÊNDICE A: ROTEIRO DA ENTREVISTA

1. Sua empresa declara abertamente possuir alguma política de diversidade?
2. Você consegue perceber a aplicação dessa (s) política (s) no dia a dia?
3. Você consegue perceber ações que vão de encontro às políticas de diversidade adotadas?
4. Na sua opinião, que benefícios as políticas de inclusão podem trazer a empresa?
5. Na sua opinião, que problemas as políticas de inclusão podem trazer a empresa?
6. Quais programas/ações voltados à diversidade você participa ou já participou dentro da organização?
7. Quais foram suas percepções quanto à esses programas/ações?
8. O que foi debatido nos programas voltados à diversidade é utilizado durante seu dia a dia na empresa e/o na vida pessoal?
9. Você já presenciou algum tipo de ato discriminatório dentro da organização? Se sim, descreva-o
10. O que você acredita que precisa ser melhorado quanto a promoção da diversidade na empresa?