

# **Gestão de pessoas e diversidade cultural: incluindo trabalhadores LGBT nas políticas e práticas de Recursos Humanos**

*Rodrigo André Caetano Teixeira*<sup>1</sup>

*1. Discente do curso de Psicologia da UFJF*

Palavras-chave: Diversidade sexual, homossexualidade no trabalho, políticas de recursos humanos

## **Resumo:**

Revelar-se gay no ambiente de trabalho é uma das muitas “saídas do armário” da vida de um indivíduo homossexual, e possui suas peculiaridades. Além de atos homofóbicos e discriminatórios por parte de outros funcionários, há ainda que se levar em conta nessa decisão, aspectos específicos relacionados à ascensão profissional, salário, chacotas no trabalho, remanejamento de setor e até demissão. Chung (1995) afirma que algumas profissões não são vistas como aceitáveis para homossexuais (professores, babás, dentre outras), devido às possíveis influências que o indivíduo gay teria sobre as pessoas com que se relaciona. Visto isso, McQuarrie (1998, p.163) afirma que muitos trabalhadores optam por não revelar sua homossexualidade na empresa, e “empregam muita energia para manter aparências e elaborar estratégias de camuflagem que impeçam a descoberta do segredo”. Conseqüências desse fato para o indivíduo podem ser, por exemplo, baixa da auto-estima e desconcentração no ambiente de trabalho, enquanto, para a companhia, diminuição da produtividade, piora do clima organizacional e não desenvolvimento da carreira do trabalhador homossexual.

Apesar do impacto direto desse tema para empresas e da crescente visibilidade do assunto em toda a sociedade, a diversidade sexual no ambiente organizacional tem sido tacitamente ignorada (McQuarrie, 1998). No Brasil, por exemplo, pouco foi publicado a respeito (Dias, Pereira, Barbosa, 2002; Bittencourt, 2003; Siqueira, Ferreira & Zauli – Fellows, 2006).

A “Declaração universal sobre a diversidade cultural”, da United Nations Educational Scientific and Cultural Organization [UNESCO] (2005) defende que a cultura tem um caráter maleável, e que “a diversidade cultural é, para o gênero humano, tão necessária como a

diversidade biológica para a natureza”. (p. 2) Além disso, o documento da Organização das Nações Unidas afirma que a defesa da diversidade cultural (que inclui as múltiplas sexualidades) é um imperativo ético, inseparável do respeito à dignidade humana. Tal defesa deve ser garantida por todos os agentes da coletividade: governos, organizações da sociedade civil e – é claro – empresas (UNESCO, 2005). Cox (1994) complementa tal idéia. Para o autor, “a administração da diversidade cultural significa planejar e executar sistemas e práticas organizacionais de gestão de pessoas de modo a maximizar as vantagens potenciais da diversidade e minimizar suas desvantagens” (p. 11). Assim, ao adotar políticas de acolhimento a trabalhadores LGBT, as empresas retêm talentos e criam um ambiente de trabalho propício à produtividade. Mecchi (2007) afirma ainda que é responsabilidade da empresa, perante a sociedade, a gestão da diversidade cultural, uma vez que muito do que se aplica nas organizações pode servir de referência para outros grupos e indivíduos.

Esse trabalho tem por objetivo mostrar a importância da temática da sexualidade na empresa e sensibilizar psicólogos para o desafio não só de incluir trabalhadores homossexuais em sua prática de gestão de pessoas, mas também de preparar os colaboradores para lidar com as diferenças. Destaca-se que a adoção de políticas de diversidade como um dos princípios norteadores de gestão da organização, agrega valor à imagem da companhia perante os próprios funcionários, que se sentem acolhidos, incluídos e integrados, e também à imagem externa (clientes, consumidores, parceiros, fornecedores, dentre outros), visto que essa iniciativa demonstra que a organização está alinhada às expectativas e demandas da sociedade e que assume a sua missão social (Ethos, 2000). Especificamente com relação aos trabalhadores LGBT, destaca-se que há que se tomar cuidado para que não haja exposição excessiva, de modo a revelar sua orientação sexual perante toda a empresa ou a torná-los estigmatizados.

Ressalta-se a necessidade de mais pesquisas acerca do tema, bem como estudos de casos com empresas que vêm incluindo trabalhadores homossexuais em suas práticas de gestão e as consequências dessas medidas. Além disso, sugere-se que haja escuta dos próprios funcionários homossexuais, com o intuito de se averiguar como e quando são discriminados no trabalho, para que se realizem intervenções práticas, de acordo com a cultura da empresa, havendo, assim, possibilidade maior de mudanças de concepções, atitudes e comportamentos.

## Referências Bibliográficas:

BITTENCOURT, S. (2003). *Uma vida de sucesso: como uma homossexual brasileira se deu bem na Microsoft*. Edições GLS.

COX, T., Jr. (1994). *Cultural Diversity in Organizations: theory, research and practice*. Berrett-Koehler Publishers.

CHUNG, Y B. Career decision making of lesbian, gay and bisexual individuals. *The Career Development Quarterly*, v.44, n.2, p. 178-186, dez-1995.

DINIZ, D. (2002, 2 de out) Chefe, eu sou gay. *Revista Exame*, pp. 92-96.

ETHOS, Instituto. (2000). *Como as empresas podem (e devem) valorizar a diversidade*. São Paulo: Instituto Ethos.

MECCHI, C. L. Diversidade sexual e políticas de gestão de pessoas: um estudo exploratório em três empresas de grande porte. Anais do XXXI EnANPAD – Natal/RN – Brasil. 2007

SIQUEIRA, M. V. S., FERREIRA, R. C., & ZAULI-FELLOWS, A. *Gays no Ambiente de Trabalho: uma Agenda de Pesquisa*. Anais do XXX EnANPAD – Salvador/BA – Brasil. 2006.

United Nations Educational Scientific and Cultural Organization. (2005) *Declaração universal sobre a diversidade cultural*. Recuperado em 10, agosto, 2010, de [http://www.unesco.org.br/publicacoes/copy\\_of\\_pdf/decunivdiversidadecultural.doc](http://www.unesco.org.br/publicacoes/copy_of_pdf/decunivdiversidadecultural.doc)