

Políticas de inclusão cultural e social da comunidade LGBTQIAP+ de empresas da região Sul Fluminense.

Thalles Viana¹; 009-0000-1741-526X
Lucimeire Cordeiro da Silva¹; 0000-0001-8166-9803
Patrícia Nunes Costa Reis¹; 0000-0002-1094-3737

1 – UniFOA, Centro Universitário de Volta Redonda, Volta Redonda, RJ.
lucimeire.silva@foa.org.br (contato principal)

Resumo: O objetivo deste estudo foi identificar as políticas de inclusão cultural e social da comunidade LGBTQIAP+ nas empresas mais relevantes para a região Sul Fluminense. A investigação está alinhada ao ODS número 16 sobre “paz, justiça e Instituições eficazes visando promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável em todos os níveis”. A metodologia adotada foi descritiva, bibliográfica e documental. Foram estudadas as políticas de empresas de três setores: automobilístico, financeiro e siderúrgico. As empresas do setor automobilístico adotam ações para mudança de cultura e comportamento ético em relação a comunidade LGBTQIA+. A Volkswagen foi a empresa com ação mais concreta ao proporcionar a criação de grupos de afinidades que contam com o apoio da alta liderança com realização de debates e palestras. Outras empresas de outros setores, como por exemplo, a Gerdau, também adotam políticas semelhantes. No setor financeiro o Bradesco se destaca com o projeto TransCarreiras que capacita pessoas trans para o mercado de trabalho. No setor siderúrgico a preocupação se dá pelo mapeamento do público LGBTQIA+ nas organizações e na adoção de cursos de formação para elevação da empregabilidade.

Palavras-chave: LGBTQIA+. Inclusão cultural. Políticas de inclusão. Inclusão social.

INTRODUÇÃO

Diante da crise ambiental e a necessidade emergente de uma mudança de comportamental e mais humana com o planeta e com as pessoas, a Organização das Nações Unidas (ONU) define dezessete Objetivos de Desenvolvimento Sustentáveis (ODS) que englobam três tipos de responsabilidades: Social, Fiscal e Ambiental. Desses objetivos construiu-se cento e sessenta e nove metas adotadas por 193 países incluindo o Brasil. (Seixas *et al*, 2020, p.2).

Este estudo está alinhado com o ODS número 16 sobre “paz, justiça e Instituições eficazes visando promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável em todos os níveis”. Uma das metas definidas pelo Brasil para atingir este objetivo até 2030 é “Promover e fazer cumprir leis e políticas não discriminatórias para o desenvolvimento sustentável”. (ODS Brasil, 2023).

No Brasil as ações discriminatórias de indivíduos em relação a cor, sexo, orientação sexual e outros, fazem-se presentes em nossa sociedade embora existam leis constitucionais de proteção aos grupos minoritários. Segundo reportagem do G1, uma pesquisa realizada pelo projeto “Demitindo Preconceitos” indica que aproximadamente a metade dos profissionais de 14 estados brasileiros declaram orientação sexual no trabalho e que 38% das empresas têm restrições para contratar LGBTQIAP+. (Paris, 2020)

Portanto, visando um desenvolvimento sustentável, a adoção de políticas de inclusão por uma organização pode se tornar um diferencial competitivo no mercado interno e externo com fortalecimento e humanização de sua imagem e marca. Fica evidente que a adoção de políticas de inclusão social e promoção da diversidade, incluindo a população LGBTQIAP+, faz-se necessário e emergencial. (Chaves, 2022)

Diante do exposto acima, o problema desta investigação deve ser colocado da seguinte forma: Quais empresas adotam políticas de inclusão e diversidade em seus ambientes de trabalho, com especial foco na comunidade LGBTQIAP+ para o fortalecimento da ODS 16? Para responder a este problema o objetivo desta investigação será identificar as políticas de inclusão cultural e social da comunidade LGBTQIAP+ nas empresas mais relevantes para a região Sul Fluminense. Como

objetivos intermediários ficam definidos: identificar a empresa que se destaca no setor na adoção de políticas relevantes de inclusão social e cultural; apresentar as políticas comuns e diferenciadas adotadas pelas organizações.

A relevância desta investigação se dá pelo estudo da relação no trabalho em gestão com pessoas na organização contribuindo para o progresso da inclusão seguindo orientação da ODS 16 e através da disponibilização de informações para os membros egressos na área de gestão e todos da comunidade LGBTQIAP+ que almejam encontrar local de emprego que os acolham e valorizem como indivíduos e profissionais, independentemente de sua orientação sexual. A justificativa principal desta pesquisa científica afirma-se pela história do Brasil que registra avanços notáveis em termos de direitos LGBTQIAP+, entretanto, o panorama de violência e discriminação em relação à comunidade permanece alarmante, com registros de crimes de ódio, agressões físicas e até homicídios.

Para definição das empresas mais relevantes para a pesquisa, será utilizado informações do site da FIRJAN com dados de julho de 2024, para mapeamento dos principais setores que absorvem mão-de-obra da região. No período de julho de 2024 o setor que mais empregou foi de Serviços, a participação do setor na economia regional junto com o Comércio foi de aproximadamente 43,5% do Produto Interno Bruto (PIB) e a Indústria, 28,5%. (FIRJAN, 2024).

MÉTODOS

A pesquisa será descritiva quanto aos fins e bibliográfica e documental quanto aos meios. Será definido um conjunto restrito de grandes empresas no ramo de serviços (Instituições Financeiras) e indústria que possuem grande relevância na absorção de mão-de-obra e participação no Produto Interno Bruto da região. A amostra será composta pelas seguintes empresas: Itaú, Bradesco, Santander, Michelin, Volkswagen, Nissan, CSN, Gerdau e ArcelorMittal. A coleta de dados se dará com o levantamento das informações relacionadas às políticas de inclusão cultural e social da comunidade LGBTQIAP+, no período de 2022, disponíveis nos relatórios de responsabilidade Social no site da Comissão de Valores Mobiliários.

Na próxima seção serão apresentadas as principais políticas de inclusão cultural e social da comunidade LGBTQIAP+ nas empresas do setor automobilístico, siderúrgico e financeiro.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

O setor automobilístico é muito presente na região. No quadro 1 apresenta-se as principais políticas de apoio à comunidade LGBTQIAP+:

Quadro 1 – Políticas do setor automobilístico da região

EMPRESA	POLÍTICAS
MICHELIN	Participação em Eventos e Campanhas de Conscientização: como a celebração do orgulho LGBTQIA+ em suas instalações, promovendo o respeito e a diversidade. Rede Michelin Diversa: A Michelin possui uma rede interna chamada Michelin Diversa, que concentra ações de governança em cinco eixos, incluindo a Identidade LGBTQIA+. Diálogo e Sensibilização. Política de Tolerância Zero ao assédio.
NISSAN	Disponibilização de vídeos "Chosen Family" para mostrar como as famílias LGBTQIA+ escolhidas apoiam umas às outras, além de mídia digital, marketing direto, influenciadores de mídia social e patrocínios de festivais locais do Orgulho LGBTQIA+ em vários mercados. Parceria com a Pride Connection para impulsionar ainda mais a inclusão da comunidade LGBTQIA+. Colaboração com a iHeart Media e a Black Effect Podcast Network para tornar possível o primeiro "Black Effect Podcast Network's Thrill of Possibility Summit apresentado pela Nissan", que proporcionou oportunidades de desenvolvimento de carreira e networking para estudantes de HBCU. O INFINITI, marca da Nissan, foi o patrocinador principal da Campanha de Direitos Humanos Nashville Dinner, uma noite de defesa e celebração da comunidade LGBTQIA+ no Tennessee.

VOLKSWAGEN	Participação ativa no Comitê de Diversidade e Inclusão: A empresa tem um Comitê dedicado a promover um ambiente inclusivo e tolerante, com respeito e equidade para todos, incluindo a comunidade LGBT. Grupos de Afinidade: A empresa criou grupos de afinidade, incluindo o grupo "Equidade (LGBTQIAP+)", que promovem debates, workshops e sugestões de melhorias para o ambiente de trabalho, com foco na diversidade. Cartilha de Diversidade e Inclusão: A Volkswagen Caminhões e Ônibus lançou uma Cartilha de Diversidade e Inclusão para os colaboradores, abordando valores da empresa, glossários com termos relevantes e conceitos, incluindo informações sobre diversidade LGBT.
------------	--

Fonte: site da Comissão de Valores Mobiliários.

Observa-se que todas as empresas estudadas se preocupam com a mudança de cultura e respeito a diversidade e a comunidade LGBTQIAP+ porém, todas possuem orientações a comportamentos éticos e de inclusão. A ação mais envolvente e concreta foi a apresentada pela Volkswagen com a criação de grupos de afinidades que contam com o apoio da alta liderança para promoção de debates e palestras.

No quadro 2 será apresentado as políticas de inclusão da comunidade LGBTQIAP+ pelas instituições financeiras.

Quadro 2 – Políticas das Instituições Financeiras.

EMPRESA	POLÍTICAS
ITAÚ	Respeito e ambiente seguro: A empresa busca estimular o respeito e promover um ambiente psicologicamente seguro para que as pessoas se sintam confortáveis em ser quem são, independentemente de orientação afetivo-sexual e identidade de gênero. Métrica de diversidade LGBT+: A empresa realiza pesquisas de diversidade anônimas e confidenciais, onde 15% dos colaboradores se autodeclararam pertencentes à comunidade LGBT+ .
BRADESCO	Patrocínio e participação em eventos como a Feira DiverS/A, que promove a conexão profissional e a inserção de jovens LGBTI+ no mercado de trabalho, incluindo atividades como o Super Like Tech, uma roda de networking online com profissionais LGBTI+ da área de tecnologia.

	Apoio ao movimento OUTStand, que reúne empresas do mercado financeiro para encorajar reflexões sobre o tema LGBTI+ nos ambientes de trabalho, promovendo conscientização sobre diversidade e inclusão. Realização de pesquisas de clima organizacional anualmente para mapear temas relacionados à inclusão LGBTI+, com 4,3% dos respondentes se autodeclarando pertencentes à comunidade LGBTI+. Oferta de cursos online, como o "Inclusão e Carreira da Comunidade LGBTI+ no Mercado de Trabalho", com o objetivo de promover diálogos construtivos sobre o tema e criar um ambiente positivo e seguro para todas as pessoas. Participação no projeto TransCarreiras, que visa capacitar e desenvolver pessoas trans de diversas origens por meio de uma trilha de desenvolvimento de competências comportamentais focadas no mercado de trabalho.
SANTANDER	O texto fornecido não contém informações específicas sobre as políticas da empresa para inclusão LGBT na comunidade. Centra-se em aspectos como direitos humanos, diversidade e responsabilidade social, mas não menciona explicitamente políticas relacionadas com a inclusão LGBT.

Fonte: Site da Comissão de Valores Mobiliários.

A política que apresenta uma ação concreta de inclusão e elevação da empregabilidade é a apresentada pelo Bradesco: o projeto TransCarreiras que capacita pessoas trans para o mercado de trabalho.

No quadro 3 é apresentado as políticas de inclusão adotadas pelas siderurgias que atuam na região.

Quadro 3 – Políticas de empresas do setor siderúrgico

EMPRESA	POLÍTICAS
ARCELORMITTAL	Em 2022, a empresa realizou o Censo LGBTI+ anônimo para mapear a presença do público LGBTI+ em seu quadro de funcionários e aderiu ao TransEmpregos, um projeto de empregabilidade trans. Além disso, a empresa possui Grupos de Afinidade para ampliar a diversidade e garantir práticas mais inclusivas, incluindo o grupo LGBTQIA+.
CSN	Promove a inclusão da comunidade LGBTQIA+ através do Programa Capacitar Hotelaria & Serviços, destinado a jovens de 16 a 29 anos. Em parceria com o Centro de Cidadania LGBTQIA+ Médio Paraíba, o programa oferece um curso

	gratuito de 228 horas que combina aulas teóricas e práticas em hotelaria e serviços. Essa iniciativa evidencia o compromisso da CSN em garantir igualdade de oportunidades e inclusão social, proporcionando qualificação profissional e acesso ao mercado de trabalho para pessoas LGBTQIA+. Adota política de capacitação e diversidade. A Universidade Corporativa do Grupo oferece um curso on-line na Escola ESG que aborda temas como vieses inconscientes, raça, gênero, LGBTQIAP+, cultura, religião, pessoas com deficiência (PCDs) e gerações. Este curso, com mais de 3.800 inscrições, reflete o empenho da CSN em promover um ambiente de trabalho inclusivo e equitativo, onde todos os colaboradores são valorizados e respeitados. Através dessas iniciativas, a CSN reforça seu compromisso com a diversidade e a inclusão, contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa.
GERDAU	Adota políticas e ações estruturadas. A empresa conta com grupos de afinidade, incluindo um dedicado à temática LGBT, liderados por diretores e coordenadores que organizam ações específicas para promover a representatividade e inclusão. Realiza pesquisas de diversidade que consideram a orientação sexual e identidade de gênero dos colaboradores, desenvolvendo planos de ação para combater preconceitos e discriminações. A Semana da Diversidade e um calendário anual de atividades reforçam o engajamento e a conscientização sobre a importância da inclusão. Adota trilhas de Desenvolvimento em Diversidade. No Portal de Pessoas da empresa, estão disponíveis capacitações como "LGBTI+ - como ser uma pessoa aliada", que educa os colaboradores sobre como apoiar e ser aliados da comunidade LGBT. Essas trilhas também abordam temas como liderança inclusiva e viés consciente, promovendo uma cultura de respeito e igualdade. Reconhecimento Público 2022 - Melhores Lugares para Pessoas LGBTQIA+ Trabalharemos no Brasil - <i>Human Rights Campaign Foundation</i>.

Fonte: Comissão de Valores Mobiliários.

Todas as empresas do ramo da siderurgia adotam políticas de formação para elevação da empregabilidade e pesquisas para mapeamento do público LGBTQIA+

Observa-se que todos os setores estudados adotam políticas de conscientização e inclusão.

CONCLUSÕES

O objetivo deste estudo foi identificar as políticas de inclusão cultural e social da comunidade LGBTQIAP+ nas empresas mais relevantes para a região Sul Fluminense. No setor automobilístico todas as empresas estudadas apresentaram preocupação com a mudança de cultura e respeito a diversidade e a comunidade LGBTQIA+ porém, a ação mais concreta apresentada foi dada pela Volkswagen com a criação de grupos de afinidades que contam com o apoio da alta liderança para promoção de debates e palestras. Outras empresas de outros setores como por exemplo, a Gerdau, também adotam a mesma política.

No setor financeiro o Bradesco se destaca ao se preocupar com a elevação da empregabilidade com o projeto TransCarreiras que capacita pessoas trans para o mercado de trabalho.

No setor siderúrgico a preocupação se dá pelo mapeamento do público LGBTQIA+ nas organizações e na adoção de cursos de formação para elevação da empregabilidade.

Observa-se que todas as empresas adotam políticas para o incentivo da inclusão na segundo orientação da ODS 16.

AGRADECIMENTOS

Apoio financeiro da FOA/UnIFOA a realização da pesquisa de iniciação científica..

REFERÊNCIAS

CHAVES, *Undergraduate Student* Lucas Cavalcante. Políticas de Diversidade e Inclusão LGBTQIA+ Em Empresas Brasileiras: Um Olhar Sobre Os Relatos Integrados. 2022 Disponível em: https://anpcont.org.br/wp-content/uploads/2023/02/ID_275.pdf. Acesso em 20 ago 2024.

COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS (CVM). Disponível em: <https://www.gov.br/cvm/pt-br/assuntos/regulados/consultas-por-participante/companhias>. Acesso 03 de ago 2024.

FIRJAN. **Retratos Regionais**. Disponível em: <https://www.firjan.com.br/firjan/empresas/competitividade-empresarial/retratos-regionais/painel-regional-retratos-regionais-firjan.htm>. Acesso em: 23 set. 2024.

ODS BRASIL. Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. **Indicadores Brasileiros para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável:** Instituto Brasileiro de Geografia e estatística. Disponível em: <https://odsbrasil.gov.br/objetivo/objetivo?n=16>. Acesso em: 05 dez. 2023.

PARIS, Letícia. 38% das empresas têm restrições para contratar LGBTQI+, diz pesquisa; 'preconceito velado', relata mulher trans. G1,PR. Curitiba. 01/07/2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/pr/parana/noticia/2020/07/01/38percent-das-empresas-tem-restricoes-para-contratar-lgbtqi-diz-pesquisa-preconceito-velado-relata-mulher-trans.ghtml>

SEIXAS, C. S.; PRADO, D. S.; JOLY, C. A.; MAY, P. H.; NEVES, E. M. S. C.; TEIXEIRA, L. R. Governança ambiental no Brasil: rumo aos objetivos do desenvolvimento sustentável (ODS)?. **Cadernos Gestão Pública e Cidadania**, São Paulo, v. 25, n. 81, 2020. DOI: 10.12660/cgpc.v25n81.81404. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/cgpc/article/view/81404>. Acesso em: 5 dez. 2023