



GENTE DEMAIS, DIVERSIDADE DE MENOS. O QUE FAZER QUANDO NÃO SE VÊ?

Área de concentração: Cultura Organizacional e Diversidade

Wagner Siqueira de Sousa. MBA em Gestão de Projetos pelo Senac em Minas – Unidade de Montes Claros/MG. Bacharel em Sistemas de Informação. Atualmente exerce o cargo de Designer Gráfico. wsiqueirads@gmail.com

Patrícia Andrade Diniz. Mestrado Profissional em Administração, com ênfase em Organizações, Gestão e Mudanças. Bacharel em Administração de Empresas Instituto Metodista Izabela Hendrix. Bacharel em Comunicação Social – Habilitação em Relações Públicas pela Newton Paiva. Atualmente presta Consultoria Consultiva no Senac em Minas, nas disciplinas de Metodologia Científica e Orientação de Trabalho de Conclusão de Curso (TCC). patriciadiniz2100@gmail.com

Introdução

Nos dias que correm, algumas poucas leis obrigam as empresas a fazer a inserção de minorias no seu quadro de funcionários, a fim de promover a tal diversidade que é tão comentada e discutida nas rodas de conversas dos centros políticos e empresariais. Como exemplo, temos a lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que prevê, no mínimo, 5% de PCDs em empresas com mais de 1.000 funcionários. Seguindo, temos a lei de diversidade étnico-racial em que promove cotas para a admissão de jovens pretos e pardos em universidades. Em contrapartida, até que ponto os empresários veem essas leis como imposições ou necessidades? Uma vez que as empresas têm o poder de mudar a sociedade com a reflexão do crescimento de novos mercados, de onde estamos e para onde precisamos ir e com quais inovações iremos.

O que devemos esperar de tudo isso?

Publicidade e Homossexualidade: onde esses dois eixos se encontram?

Numa manhã nublada de quarta-feira, 17 de maio de 2017, Eduardo, 23 anos de idade, 1,81 m, cabelos pretos, olhos castanhos e pele parda se prepara para mais um dia comum de trabalho na Faculdade Santa Efigênia, localizada em um bairro da Região Norte, pouco desenvolvida, na cidade de Arraial das Formigas (Minas Gerais). Trabalhando há pouco mais de seis meses como *Designer Gráfico* no setor da *Divisão de Comunicação Social e Marketing*, ele tem como atribuição inicial de todos os dias verificar o que se celebra naquela data para a criação de artes gráficas, tendo como objetivo a publicação e interação com os 7.000 seguidores da Faculdade Santa Efigênia nas redes sociais, a fim de deixá-las mais movimentadas e ativas em períodos sazonais de poucos eventos institucionais.

Junto com o Eduardo trabalham o João e o Bruno – *Designers Gráficos*; o Cássio – *videomaker*; o Pedro – *Fotografo*; o Júnior – *Assistente Administrativo*; a Jéssica – *Jornalista* e a sua gerente imediata, Maria Luiza – uma mulher de 39 anos de idade, medindo 1,65 m, cabelo cortado estilo Chanel com lindos reflexos acinzentados, olhos castanhos e arretada como qualquer outra baixinha.

Todos os funcionários do setor dividem o mesmo espaço em uma única sala retangular de 40 m², morta e toda branca com mesas azuis em formato de “L”, sendo uma para cada um, além de um ar-condicionado mais barulhento do que a torcida do flamengo.

Mais um dia comum, como qualquer outro na Faculdade Santa Efigênia

Após chegar à faculdade e acomodar-se em sua mesa, Eduardo dá início ao seu trabalho diário acessando o calendário sazonal através do site: *datascomemorativas.me*. Logo que a página carrega, ele se depara com três comemorações naquele mesmo dia, sendo uma delas o *Dia Internacional Contra Homofobia*.

Exercendo a sua função em uma Instituição com mais de 700 funcionários e 3.500 alunos, ele não vê motivos para não comemorar esta data, uma vez que o ambiente institucional se mostra inclusivo e receptivo a toda forma de diversidade presente na sociedade, seja ela cultural, religiosa, racial, orientação sexual ou

gênero. Afinal, com tantas pessoas envolvidas neste único ambiente, é notório encontrar essas variações por todos os corredores da enorme Instituição Santa Efigênia. Além do mais, apenas no setor do Eduardo existem três homossexuais que poderiam se sentir representados de alguma forma e, no seu entendimento, tendo o Brasil como um dos países com mais diversidade no mundo, resultado da mistura de várias culturas e etnias, apoiar a diversidade poderia gerar mais inovação, rentabilidade e mais oportunidades para todos em um futuro não tão distante.

Dito e feito, Eduardo dá início ao desenvolvimento do material para divulgação nas redes sociais. Define o tamanho da arte em 1.920 x 1.920 pixels, um POST quadrado como de costume, o qual ele fraciona em seis partes iguais na horizontal, onde cada parte recebe uma cor do arco-íris, símbolo homossexual intitulado por Gilbert Baker em 1978, em que a sua ideia era promover a diversidade e inclusão, usando algo presente na natureza. Ainda, para compor a arte, Eduardo sobrepõe às linhas coloridas a foto de duas mãos masculinas entrelaçadas e acrescenta a seguinte frase: “Consideramos justa toda forma de amor”, verso retirado da música de Lulu Santos, *Toda Forma de Amor* (1988). Para finalizar, ele transforma a sua publicação em vídeo e adiciona movimentos às linhas coloridas e inclui a música do Lulu Santos como pano de fundo.

Após o término da criação, Eduardo decide ouvir a opinião do João e do Bruno, os outros dois *Designers* Gráficos do setor, sobre a sua arte. Ambos gostam e acham que a publicação está limpa, leve e objetiva, já que não expõe de forma grosseira nenhum casal homossexual e/ou nenhuma outra pessoa, e ainda, contém a leveza de uma música cantada e ouvida por todos no decorrer de quase três décadas, desde que foi lançada. Satisfeito com a sua criação, Eduardo finalmente encaminha, via *e-mail*, a arte para validação da sua chefe, a Maria Luiza, antes de publicá-la nas redes sociais da Instituição. Como num ato instantâneo, o *e-mail* de Eduardo o alerta de uma nova mensagem da sua superior, trazendo os seguintes dizeres:

“A arte está excelente, Eduardo! Adorei a sua iniciativa e sensibilização com a causa.

Pode efetuar a publicação em todas as nossas redes sociais.

Atenciosamente,

Maria Luiza”

Imediatamente, ele efetua a publicação em todas as redes sociais institucionais, acreditando que a primeira tarefa do dia foi concluída com sucesso e sem nenhum contratempo.

O concluído com sucesso saiu pela culatra

Passados exatos 30 minutos, todos os oito ramais do setor começam a tocar simultaneamente e insistentemente, e em ambas as ligações, sem sequer identificar o chamador, só se ouve a seguinte mensagem:

“Favor, excluir imediatamente a publicação do Dia Internacional Contra a Homofobia das redes sociais da Faculdade Santa Efigênia.”

Com olhos de espanto e sem entender nada, Eduardo e seus colegas ficam boquiabertos com tal ocorrência e rapidamente notam que, em um único empurrão a porta do setor se abre, é Maria Luiza com feição de quem viu o “cão chupando manga” na sua frente. Mas, mal sabiam eles que ela havia acabado de receber uma ligação do sócio majoritário da Faculdade Santa Efigênia, o Sr. Buscapé, um Economista de aproximadamente 58 anos de idade, alto, ríspido, de cabelos grisalhos, olhos castanhos e barba por fazer, exigindo a exclusão da publicação referente ao *Dia Internacional Contra a Homofobia*, pois, para ele, está terminantemente proibida a manifestação da instituição sobre qualquer que seja o tema voltado para a diversidade humana. Maria Luiza, como excelente subordinada, ordena ao Eduardo a exclusão.

Inconformado e com tom de revolta, Eduardo começa a questionar todos à sua volta:

- Como é possível uma instituição educacional deste tamanho e com fins lucrativos, ser contrária às políticas de apoio a diversidade social, tendo em vista, que o seu lucro é resultado da inserção de novas pessoas semestralmente? Ainda, como fazer a reestruturação das políticas antiquárias da organização para a equidade de diversos retratos sociais?

Manda quem pode, obedece quem tem juízo

Eduardo finaliza a sua indagação com um tom de revolta, pois considera sua defesa muito importante, tendo em vista a luta desta minoria nos contextos sociais.

Porém, segundos de silêncio pairam sobre a sala branca e apenas a torcida do flamengo, digo, o ar-condicionado barulhento ecoa por todos os lados.

Quebrando o silêncio ensurdecedor, uma voz quase sempre ausente, surpreendendo a todos ali presentes, Cássio começa a expor a sua opinião sobre a abordagem com a seguinte fala:

- A sociedade impetrou apenas o heterossexualismo como honestamente aceito, tornando e tratando qualquer outra variante diferente e excludente. É preciso desconstruir a heteronormatividade, para de forma positiva, incluirmos os até agora vistos como “diferentes” e “excludentes”. Portanto, precisaremos desenvolver ações baseadas em leis, decretos, filmes, pesquisas e debates para promover a reflexão de todos sobre o tema, desde o alto escalação até os níveis hierárquicos mais baixos da Instituição.

Maria Luiza, sem muita reação concorda com Cássio, dizendo:

- Você está certíssimo, Cássio!

Precisamos e iremos fazer uma reunião e um Brainstorm para discutirmos este caso para o desenvolvimento de ações que possam proporcionar uma transformação em todos, propagando a ideia de humanização e respeito a todas as condições humanas. Entretanto, neste momento precisamos atender a ordem do Sr. Buscapé.

Neste momento, Maria Luiza reforça a ordem do Sr. Buscapé ao Eduardo, pedindo que ele faça a exclusão do material.

Como não há o que ser mais questionado, todos voltam para os seus afazeres rotineiros como se nada estivesse acontecido e Eduardo começa a fazer a exclusão do material das redes sociais institucionais.

E assim se dá o fim deste ocorrido.

Apesar de a equipe ainda não ter realizado o desenvolvimento das ações de conscientização e aceitação das diferentes equidades sociais, como eles poderão tratar desse assunto em um ambiente educacional?