

Fotos: Arquivo pessoal



**A gente trabalha com profissionalismo, não com a sexualidade"**

**Daniele de Araújo, 44,**  
assistente administrativa  
na Bancorbrás



**Júlio Cardia: profissionais se adequam a padrões sociais para evitar discriminação**

sabendo que há políticas pensando na gente. As empresas deveriam, em primeiro lugar, escutar os colaboradores, trazendo melhorias tanto para equipe quanto para a cultura da empresa", conta.

Em 2018, o Sabin criou o Programa de Diversidade e Inclusão, envolvendo cinco temas e grupos minoritários: etnia, gênero, pessoas com deficiência, LGBTQIA+ e gerações. "A ideia do programa é fortalecer a representatividade no ambiente de trabalho, tornando-o mais acolhedor e inclusivo, livre de preconceitos", explica Marly Vidal, diretora de Pessoas e de Gestão do Sabin. Um censo realizado pela empresa no ano passado mostrou que 12% dos colaboradores se identificam no grupo LGBTQIA+, com 95% se sentindo valorizados no ambiente de trabalho.

Daniele de Araújo, 44, que se identifica como mulher lésbica, é assistente administrativa na Bancorbrás e compartilha do sentimento de acolhimento de Guilherme: "Nunca tive nenhum problema com relação a essa situação aqui. A gente trabalha com profissionalismo, não com a sexualidade". Daniele também é integrante



**Eduardo Felype Moraes,**  
advogado de direitos  
LGBTQIA+, explica  
que profissionais da  
comunidade enfrentam  
barreiras no mercado de  
trabalho

**Marly Vidal, diretora  
de Pessoas do Sabin,**  
acredita que força de  
trabalho diversificada  
promove uma sociedade  
mais justa e igualitária



do Comitê de Diversidade da empresa, que faz ações de conscientização interna e externa sobre o respeito à diversidade.

### Adequação aos padrões

Júlio Cardia, CEO do Centro LGBTQIA+ de Brasília, aponta que, para se manter no ambiente de trabalho, muitos profissionais que se identificam com a sigla assumem outra personalidade, a fim de se adequar aos padrões sociais e evitar preconceitos.

"Quanto mais você se distancia da norma de gênero ou de orientação sexual, mais difícil conseguir uma vaga de trabalho. Então, chegar ao trabalho e manter-se nele é mais complexo devido aos marcadores de violência. Quando a gente fala de manutenção no espaço de trabalho, muitas vezes, você tem que adquirir uma personalidade diferente para se manter lá dentro, senão você vai ser alvo de retaliações."

É o caso de Lucas Rufino, 31, que enfrentou situações de

preconceito no ambiente de trabalho por ser um homem gay, moldando seu comportamento para evitar discriminação. "Eu tinha um jeito afeminado e estava na fase da puberdade, então ouvia muitas piadas maldosas. Fui criando uma resistência, não conseguia mais falar direito com as pessoas, tinha muita vergonha e medo. Elas não falavam sobre o que eu sabia fazer, mas sobre minha aparência, meu jeito e minha voz. Tentava achar um jeito de parecer masculino, mudando

a voz e usando roupas que as pessoas diriam que eu era hétero, para ser mais aceito, sem que criticassem ou duvidassem do que eu conseguia fazer simplesmente pelo meu jeito de ser", expõe.

Lucas define as duas últimas experiências profissionais como "cruciais" para a reafirmação de sua sexualidade. Hoje, é analista de comunicação interna e também faz parte do Comitê de Diversidade na Bancorbrás, descrevendo um sentimento de pertencimento na empresa. "Não precisei me esconder em momento nenhum, porque pude trazer minhas experiências sem ser julgado. Vi pessoas iguais a mim na empresa, então isso me dava mais confiança para ser quem eu era", diz.

Thais Rita do Nascimento, 34 anos, que se identifica como mulher lésbica, relata um caso semelhante. "Sempre me mantive num perfil mais feminino, mas claro que me escondia, mentia que me relacionava com um homem e sempre ficava aquela questão de piadinhas e comentários sobre mim". Atualmente, é supervisora de patrimônio e contas e integrante da Comissão de Diversidade no Sabin, e diz que o acolhimento na empresa foi essencial para a autoafirmação: "Isso foi uma parte do meu processo de me aceitar, porque é um lugar em que eu me sinto tranquila."

### Diversidade e orgulho

A diretora Marly Vidal defende a diversidade no quadro das empresas, a fim de promover mais igualdade não só no mercado de trabalho, mas em todas as esferas sociais. "Quando a gente fala de uma força de trabalho diversificada, traz diferentes perspectivas, soluções mais inovadoras e eficazes. Isso não só atrai profissionais, mas contribui para combater as desigualdades estruturais e promover uma sociedade mais justa", declara.

Para Guilherme Aguiar, o Dia do Orgulho LGBTQIA+ é um lembrete de "ser quem a gente é, sem vergonha ou medo, e de que a orientação sexual não define nosso caráter. Temos orgulho de quem somos, e não vai ser ninguém que vai acabar com esse brilho." Daniele de Araújo acredita que a data "não só dá visibilidade para a existência de pessoas LGBTQIA+, mas também mostra que queremos, acima de tudo, respeito e aceitação da sociedade".

**\*Estagiária sob a supervisão de Ana Sá**