

Else Lemos
Patricia Salvatori
Organizadoras

**COMUNICAÇÃO, DIVERSIDADES
E ORGANIZAÇÕES:
pensamento e ação**

**São Paulo
2019**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Biblioteca Prof. José Geraldo Vieira

C739

Comunicação, diversidades e organizações: pensamento e ação [recurso eletrônico] / organização Else Lemos e Patricia Salvatori. – 1. ed. – São Paulo: Abrapcorp, 2019.

ISBN 978-85-61563-06-6
recurso digital

1. Responsabilidade social. 2. Cidadania empresarial. 3. Inclusão social. I. Lemos, Else. II. Salvatori, Patricia.

CDD 658.408

Bibliotecária responsável: Daniela Paulino Cruz Bissolato - CRB 8/6728

© Abrapcorp 2019

REVISÃO E EDIÇÃO CIENTÍFICA: Waldemar Luiz Kunsch
TRADUÇÃO: Else Lemos
CAPA E DIAGRAMAÇÃO: Doka Comunicação



Abrapcorp – Associação Brasileira de Pesquisadores de
Comunicação Organizacional e de Relações Públicas
Avenida Paulista, 1159 - conjunto 1118
Cerqueira César – 01310-100 São Paulo – SP
Telefone: +55 11 2667-0523
E-mail: secretaria@abrapcorp.org.br
Site: www.abrapcorp.org.br

TODOS OS DIREITOS RESERVADOS. Proibida a reprodução total ou parcial, por qualquer meio ou processo, especialmente por sistemas gráficos, microfílmicos, fotográficos, reprográficos, fonográficos, videográficos. Vedada a memorização e/ou a recuperação total ou parcial, bem como a inclusão de qualquer parte desta obra em qualquer sistema de processamento de dados. Essas proibições aplicam-se também às características gráficas da obra e à sua editoração.

9

DIVERSIDADE SEXUAL E O PAPEL DA COMUNICAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES

Luiz Alberto de Farias¹

Maurício Correali²

Emilio Alves de Oliveira³

Resumo

Este artigo trata da diversidade sexual como campo de estudo em que é necessária visibilidade, por meio da qual se espera que haja entendimento pelas pessoas, diminuindo-se a proliferação de discursos de ódio e de procedimentos intolerantes. Para que se torne visível a questão, é essencial a intersecção com a comunicação, seja no âmbito analógico, seja no digital; seja nas mídias convencionais, seja nas novas formas de midiaticização. Nesse sentido, optou-se por analisar conteúdos de publicações em revistas, cotejando-se posturas editoriais e opções de tornar o tema compreensível ou não.

Palavras-chave: diversidade sexual; intolerância; comunicação social.

1 Professor livre-docente da Escola de Comunicações e Artes da Universidade de São Paulo (ECA-USP). Pós-doutorado pela Universidade de Málaga (Espanha). Relações-públicas e jornalista, mestre e doutor em Ciências da Comunicação. Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Comunicação Social da Universidade Metodista de São Paulo (Umesp). E-mail: lafarias@usp.br.

2 Especialista em Comunicação Pública e Governamental pela Escola de Comunicações e Artes da Universidade de São Paulo (ECA-USP). Delegado de Polícia e Diretor do Centro de Comunicações e Operações da Polícia Civil do Estado de São Paulo. Professor da Academia de Polícia de São Paulo. E-mail: mauricio.del@hotmail.com.

3 Mestrando em Ciências da Comunicação na Escola de Comunicações e Artes da Universidade de São Paulo (ECA-USP), onde se graduou em Relações Públicas É presidente do Fala! Universidades, canal universitário de conteúdo colaborativo. E-mail: saaemilio@uol.com.br.

Não se pode olvidar que a diversidade integra a condição humana, já que todas as pessoas são, impreterivelmente, diferentes umas das outras⁴.

A constituição Federal de 1988 consagra, no caput do artigo 5º, o princípio da igualdade. Ao proclamar que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”, o texto constitucional dispõe sobre a igualdade no aspecto formal. A respeito, com propriedade, afirma Flávia Piovesan (2017, p. 479) que, “ao lado do direito à igualdade, surge, também como direito fundamental, o direito à diferença”.

A mesma autora salienta que a proibição à discriminação e o direito à igualdade foram cristalizados, de modo enfático, pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948 (Arts. I e VII), pelo Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos, de 1966 (Arts. 2º e 4º) e pelo Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966 (Art. 2º).

Faz parte desse contexto, portanto, o respeito à diversidade, termo que compreende “as distintas possibilidades de expressão e vivência social das pessoas, dadas por aspectos de orientação sexual, gênero, sexo, faixa etária, raça/cor, etnia, pessoa com deficiência, entre outros” (KOTLINSKI, 2007, p. 42).

O foco deste texto é a uma categoria de diversidade: a sexual, entendendo-se ser necessário contextualizar a sexualidade como premissa. Adotou-se, como referencial teórico sobre o tema, aquele apresentado na cartilha Diversidade sexual e a cidadania LGBT. (SÃO PAULO. GOVERNO DO ESTADO, 2014, página de abertura).

4 SILVA JUNIOR (2014, p. 25).

Colhe-se, no texto da cartilha, que “a sexualidade humana é formada por uma múltipla combinação de fatores biológicos, psicológicos e sociais e é basicamente composta por três elementos: *sexo biológico*⁵, *orientação sexual*⁶ e *identidade de gênero*⁷” (SÃO PAULO. GOVERNO DO ESTADO, 2014, p. 10, grifos nossos). Nessa linha, entende-se neste trabalho que diversidade sexual é a representação das “infinitas formas de vivência e expressão da sexualidade”.

O tema tem claras relações e conexões a discursos e ações discriminatórios. O enfrentamento dessa situação exige esclarecimento à sociedade, em um autêntico processo educacional. Para isso a visibilidade e a pauta recorrente são imprescindíveis.

E, para que essa diversidade seja visível – e, portanto, percebida, debatida, entendida e, quiçá, aceita –, a atividade comunicacional é fundamental. No entanto, não raro são notadas políticas editoriais que tratam da matéria de forma panorâmica, pouco aprofundada e muitas vezes até de forma festiva. A fim de comparar matérias jornalísticas a respeito, utilizou-se o método da análise de conteúdo, identificando-se, inclusive, padrões linguísticos empregados quando o assunto é abordado.

A atividade analítica tomou em consideração duas revistas, publicadas pela Editora Abril, voltadas a públicos distintos: *Exame* e *VocêS/A*. Ambas foram escolhidas de forma intencional, partindo-se do pressuposto de que se destinam a públicos voltados à comunicação e a negócios, embutindo nessa dinâmica os processos de geração de sentido no ambiente corporativo e, portanto, influenciando a comunicação organizacional.

5 Conjunto de informações cromossômicas, órgãos genitais, capacidades reprodutivas e características fisiológicas secundárias que distinguem “machos” e “fêmeas”.

6 É atração afetiva e/ou sexual que uma pessoa manifesta em relação à outra, para quem se direciona, involuntariamente, o seu desejo.

7 Identidade de gênero: é a percepção íntima que uma pessoa tem de si como sendo do gênero masculino, feminino ou de alguma combinação dos dois, independente do sexo biológico.

VISIBILIDADE E DIVERSIDADE SEXUAL

A intolerância atrela-se à ignorância. O homem tende a repelir aquilo que desconhece por medo, aversão etc. Encontram solo fértil, aí, as fobias (fala-se em homofobia, transfobia etc.) tão disseminadas nos discursos e nas ações. As mudanças de cenário social estimulam avanços e retrocessos cíclicos, em um processo dinâmico dos grupos componentes da sociedade. Aspectos religiosos, civis, políticos, legais, de saúde, dentre outros, muitas vezes confundem-se na formação da opinião, levando-se à construção de imaginários e de ações discursivas.

Por essa razão entende-se que é necessário dar-se visibilidade ao diferente e as suas circunstâncias, com orientação e esclarecimentos à sociedade, na busca do ideal da diminuição do preconceito e do ódio. Nas palavras de José Ortega y Gasset, “*eu sou eu e a minha circunstância e se não a salvo, não salvo a mim mesmo*” e, logo, a comunicação pode permitir o amplo diálogo sobre questões que fazem parte da vida social, mesmo que nem todos se apercebam disso. A comunicação permite às pessoas que tomem conhecimento sobre as circunstâncias que as envolvem.

Há uma tendência a identificarem-se as variantes sexuais como um *corpus* único, aliás um *corpus* estranho. No dizer de Cristina Veloso de Castro (2016, p. 16), “para a sociedade em geral, portanto, homossexuais, travestis e transexuais são muitas vezes vistos como sendo a mesma coisa, mas em absoluto não são”. Se estudiosos recriminam a formatação do que seja diversidade sexual, para o cidadão, de forma geral, torna-se mais simples a uniformização, o que não deveria ser sinônimo de intolerância, em princípio.

O papel da imprensa é fundamental, portanto, para desfazer concepções e percepções equivocadas, tendo em mira o respeito aos direitos

lastreados na dignidade humana. Leve-se em consideração o momento no qual há um grande questionamento sobre o papel da imprensa e até mesmo sobre suas intenções, mas ainda não se pode esquecer que por trás dos textos jornalísticos há um discurso empresarial decorrente das empresas jornalísticas, as quais, nem sempre, explicitam suas ideologias e seus interesses, travestindo-se de imparciais. Se se critica a imprensa – e isso tem sido uma ação delicadamente engendrada por interesses mercadológicos e políticos – fortemente, no objetivo de a desqualificar como fonte de informação principal e confiável, deve-se cuidar para que a publicidade de informações possa alcançar um espaço maior, mais acessível, fora de *clusters*.

Para uma compreensão desse papel, verificaram-se, neste estudo, as linhas editoriais das revistas *Você S/A* e *Exame*, ambas publicações da Editora Abril. Como período de análise, optou-se pelo intervalo compreendido entre julho de 2017 e julho de 2018. A escolha teve por base indicar eventuais reflexos do debate nacional em tal período em que a sociedade brasileira, levada pelos discursos que antecederam as eleições de 2018, viu-se dividida ideologicamente, assistindo a um forte apelo de intolerância, sobretudo a sexual. Além disso, trata-se de duas publicações referenciais para o mundo dos negócios, sendo elas formadoras de opinião e de grande relevância para executivos de perfil júnior, pleno e sênior.

De uma certa forma, esperava-se encontrar em ambas as publicações os reflexos do debate nacional, até porque, como lembra Margarida Kunsch (2002, p. 31),

a mídia em geral ainda oferece poucos espaços para as chamadas minorias e alguns desses grupos muitas vezes são usados mais como espetáculo das notícias e nos programas de entretenimento do que para fins de valorização da diversidade de nossa sociedade, condição básica para a construção de uma sociedade democrática.

No entanto, ficou evidenciada a disparidade de tratamento do tema por ambas as publicações da Editora Abril. A revista *Você S/A* deu considerável visibilidade ao assunto, ao passo que *Exame* pouco abordou o tema: simplesmente apresentou matérias – uma edição especial, vale destacar – sobre protagonismo empresarial feminino. Também trouxe a divulgação, no segundo semestre de 2018, do lançamento do seu “Guia de diversidade”, um divisor de águas na linha editorial, isto porque foi constatado que, em notícias eletrônicas após o lançamento, passou-se a considerar a diversidade, com parcimônia, frise-se.

A visibilidade é fundamental no campo em estudo, em que o viés de percepção domina as abordagens de senso comum. Considerando-se que não é simples a assimilação de tantas denominações e siglas, o esclarecimento é tarefa primordial, visto que, em primeira e última análises, têm-se em conta os direitos humanos.

À guisa de esclarecimento, constam dos Princípios de Yogyakarta⁸ (2006) – elaborados por especialistas e apresentados à ONU – as seguintes diretrizes, diretamente voltadas a tornar o tema visível:

PRINCÍPIOS DE YOGYAKARTA

PRINCÍPIO 1

DIREITO AO GOZO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS
 Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. Os seres humanos de todas as orientações sexuais e identidades de gênero têm o direito de desfrutar plenamente de todos os direitos humanos. Os Estados deverão: (...) c) Implementar programas de educação e conscientização para promover e aprimorar o gozo pleno de todos os direitos humanos por todas as pessoas, não importando sua orientação sexual ou identidade de gênero;

(...)

⁸ Princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero.

PRINCÍPIO 19

DIREITO À LIBERDADE DE OPINIÃO E EXPRESSÃO

Toda pessoa tem o direito à liberdade de opinião e expressão, não importando sua orientação sexual ou identidade de gênero. Isto inclui a expressão de identidade ou autonomia pessoal através da fala, comportamento, vestimenta, características corporais, escolha de nome ou qualquer outro meio, assim como a liberdade para buscar, receber e transmitir informação e ideias de todos os tipos, incluindo ideias relacionadas aos direitos humanos, orientação sexual e identidade de gênero, através de qualquer mídia, e independentemente das fronteiras nacionais. Os Estados deverão: a) Tomar todas as medidas legislativas, administrativas e outras medidas necessárias para assegurar o pleno gozo da liberdade de opinião e expressão, respeitando os direitos e liberdades das outras pessoas, sem discriminação por motivo de orientação sexual ou identidade de gênero, incluindo a recepção e transmissão de informações e ideias sobre a orientação sexual e identidade de gênero, assim como a defesa de direitos legais, publicação de materiais, transmissão de rádio e televisão, organização de conferências ou participação nelas, ou disseminação e acesso à informação sobre sexo mais seguro; b) Garantir que os produtos e a organização da mídia que é regulada pelo Estado sejam pluralistas e não-discriminatórios em relação às questões de orientação sexual e identidade de gênero, e que o recrutamento de pessoal e as políticas de promoção dessas organizações não discriminem por motivo de orientação sexual ou identidade de gênero; c) Tomar todas as medidas legislativas, administrativas e outras medidas necessárias para assegurar o pleno gozo do direito de expressar a identidade ou autonomia pessoal, inclusive por meio da palavra, comportamento, vestimenta, características corporais, escolha de nome ou qualquer outro meio; d) Assegurar que as noções de ordem pública, moralidade pública, saúde pública e segurança pública não sejam empregadas para restringir, de forma discriminatória, qualquer exercício da liberdade de opinião e expressão que afirme a diversidade de orientações sexuais e identidades de gênero; e) Garantir que o exercício da liberdade de opinião e expressão não viole os direitos e liberdades das pessoas de orientações sexuais e identidade de gênero diversas; f) Assegurar que todas as pessoas independente de orientação

sexual ou identidade de gênero, desfrutem de igual acesso a informações e ideias, assim como de participação no debate público.

No Brasil, o Programa Nacional de Direitos Humanos (PNDH-3)⁹ também estabelece política pública nessa matéria, distribuída em eixos orientadores. Dessa forma, tem-se:

Eixo orientador III: Universalizar direitos em um contexto de desigualdades.

Diretriz 10: Garantia da igualdade na diversidade.

Objetivo estratégico I: Afirmação da diversidade para a construção de uma sociedade igualitária.

Ações programáticas:

a) realizar campanhas e ações educativas para desconstrução de estereótipos relacionados com diferenças étnico-raciais, etárias, de identidade e orientação sexual, de pessoas com deficiência ou segmentos profissionais socialmente discriminados. [...]

Objetivo estratégico V: Garantia do respeito à livre orientação sexual e identidade de gênero.

Ações programáticas:

a) desenvolver políticas afirmativas e de promoção de uma cultura de respeito à livre orientação sexual e identidade de gênero, favorecendo a *visibilidade* e o reconhecimento social (grifo nosso).

Eixo orientador V: Educação e cultura em direitos humanos.

Diretriz 22: Garantia do direito à comunicação democrática e ao acesso à informação para a consolidação de uma cultura em direitos humanos.

Objetivo estratégico I: Promover o respeito aos direitos humanos nos meios de comunicação e o cumprimento de seu papel na promoção da cultura em direitos humanos.

Ações programáticas: (...)

d) elaborar critérios de acompanhamento editorial a fim de criar um *ranking* nacional de veículos de comunicação comprometidos com os princípios de direitos humanos, assim como os que cometem violações.

Pode-se perceber que existem diretrizes nacionais e mundiais que guiam

⁹ Aprovado pelo Decreto nº 7.037, de 21 de dezembro de 2009.

o Estado brasileiro no que toca à proteção e ao respeito aos direitos humanos no campo da sexualidade e da diversidade. Trata-se de dever de todos a observância dessas normas.

Espera-se, portanto, que os meios de comunicação e as empresas que os gerem – eis que voltados à opinião pública – respeitem aspectos que, em síntese, se referem ao atendimento do princípio da dignidade humana. Assim, aguardam-se difusões que tenham por conteúdo esclarecer os cidadãos, desfazendo-se mitos negativos em relação a assuntos como orientação sexual e identidade de gênero.

Nem sempre, porém, isso ocorre. Interesses diversos, econômicos principalmente, direcionam a seleção de conteúdo e apresentação a leitores e telespectadores, ou seja, os consumidores culturais. A propósito, enfatiza Kunsch (2002, p. 28):

O clássico relatório da Comissão Internacional para o Estudo dos Problemas da Comunicação, realizado no período de 1977-1980, sob o patrocínio da Unesco, conhecido como Relatório Mac Bride sobre a Nova Ordem Mundial de Informação e da Comunicação, enfatiza os óbices à livre circulação da informação para a sociedade, que, variando de acordo com os países, ainda podem ser encontrados em todas as sociedades". (...) Outros obstáculos se manifestam sob a forma de pressões econômicas e sociais: monopólios de fato (públicos, privados e transnacionais), infraestruturas inadequadas, definição restrita do conceito de notícia, dos critérios de publicações e da escolha dos temas a debater, e insuficiência da formação e da experiência profissionais. Tudo isso limita o direito dos cidadãos à informação.

No tópico seguinte, apresentam-se resultados de análise de conteúdo das duas revistas que foram alvos do presente estudo.

O QUE REVELAM OS CONTEÚDOS DE *EXAME E VOCÊ S/A*

Revista *Você S/A*

Período analisado: julho de 2017 a julho de 2018 (edição 230 a 242).

Periodicidade da publicação: mensal.

Notoriamente trabalhado com grande frequência nesse periódico mensal, o tema *diversidade* foi encontrado em praticamente todas as edições do intervalo pesquisado. Diferentes aspectos do referido tema foram tratados nas matérias encontradas, tais como inclusão de pessoas com deficiência, etnia, religião, migração, orientação sexual, gênero, e inclusão social.

No entanto, somente serão considerados nesse recorte os prismas de *gênero* e *orientação sexual* na tabulação a seguir, tendo-os como as principais verticais sobre diversidade sexual, de acordo com referencial teórico proposto.

EDIÇÃO	TÍTULO OU SUBTÍTULO	EXPRESSÕES UTILIZADAS	DIVERSIDADE SEXUAL	GÊNERO DO(A) AUTOR(A)
231 (08/2017)	Ganhos desiguais	Diferenças entre homens e mulheres	Não tratou	Redação
231 (08/2017)	Mulheres no poder	Equidade de gênero, minorias, LGBT	Tratou	Redação
231 (08/2017)	Prêmio Claudia	Premiação feminina, valorização da mulher	Não tratou	Redação

EDIÇÃO	TÍTULO OU SUBTÍTULO	EXPRESSÕES UTILIZADAS	DIVERSIDADE SEXUAL	GÊNERO DO(A) AUTOR(A)
232 (09/2017)	Grandes Números	Diversidade, transgênero, identificação de gênero, orientação sexual, homossexuais, bissexuais, heterossexuais	Tratou	Redação
232 (09/2017)	Sustentabilidade Diversidade	Diversidade (2x), pluralidade, minorias, equidade, questão de gênero, preconceito, acolhimento, transgênero	Tratou	Feminino
233 (10/2017)	Crescer sem perder a ternura	Presidentes mulheres, diversificar, humanizar, integração	Tratou	Feminino
233 (10/2017)	Amêndoas do Brasil	Diversidade, mulheres na liderança, intercâmbio	Não tratou	Feminino
233 (10/2017)	Diversidade ainda é um problema	Diversidade, representatividade, cargos, liderança, homens e mulheres	Não tratou	Redação

EDIÇÃO	TÍTULO OU SUBTÍTULO	EXPRESSÕES UTILIZADAS	DIVERSIDADE SEXUAL	GÊNERO DO(A) AUTOR(A)
234 (11/2017)	Mais mulheres na TI	Presença de mulheres, liderança, percepção de gênero, estereótipo	Tratou	Redação
235 (12/2017)	A primeira geração de executivos trans (editorial)	Quadro diverso, LGBT (2x), trans (2x), transexuais, travestis, violência, discriminação, real identidade, preconceito (2x)	Tratou	Feminino
235 (12/2017)	Por mais zebras	Minorias, LGBT (2x), liderança	Não tratou	Redação
235 (12/2017)	A vez dos trans no mundo corporativo (matéria de capa)	Diversidade (6x), inclusão (4x), integração, identidade de gênero (5x), diferença de gênero, readequação de gênero, trans (7x), transgênero (8x), transexual (12x), não binário, cisgênero, intersexual, preconceito (4x), tolerância, LGBT (18x), gay, travesti, transempregos (3x), orientação sexual, redesignação de gênero	Tratou	Feminino

EDIÇÃO	TÍTULO OU SUBTÍTULO	EXPRESSÕES UTILIZADAS	DIVERSIDADE SEXUAL	GÊNERO DO(A) AUTOR(A)
236 (01/2018)	O desafio da diversidade	Diversidade (3x), discriminação, liderança, representatividade, pluralidade, inclusão	Não tratou	Redação
237 (02/2018)	(Ainda) à procura da diversidade	Diversidade (4x), inclusão, grupos minoritários	Tratou	Redação
237 (02/2018)	Coisas que você precisa saber se quiser trabalhar na Mondeléz	Diversidade (2x), inclusão, diferença de gênero, mulheres na liderança (2x)	Não tratou	Feminino
237 (02/2018)	Diversidade e Inclusão: como entender e como implementar	Diversidade (3x), inclusão	Não tratou	Redação
238 (03/2018)	Diversidade: quilômetros de distância	Diversidade (2x), desigualdade de gênero, diferença salarial, liderança (2x)	Tratou	Redação
238 (03/2018)	Até tu, Dinamarca	igualdade de gênero, equidade	Não tratou	Redação
238 (03/2018)	Coisa de macho	diferenças de gênero, metrosssexual, estereótipo	Não tratou	Feminino

EDIÇÃO	TÍTULO OU SUBTÍTULO	EXPRESSÕES UTILIZADAS	DIVERSIDADE SEXUAL	GÊNERO DO(A) AUTOR(A)
238 (03/2018)	O que as mulheres não aguentam mais ouvir	Machismo (2x), preconceito (2x), desigualdade de gênero, assédio, sexismo (3x), fator gênero, igualdade	Tratou	Feminino
239 (04/2018)	Sustentáveis, éticas e diversas	respeito, gênero, orientação sexual (2x), inclusão, diversidade (3x), liderança.	Tratou	Redação
239 (04/2018)	Guardião das minorias	Diversidade (7x), LGBTQA+, gestão de diversidade, binários, <i>queer</i> (não binários), gay, bissexuais, transexuais, homofobia,	Tratou	Feminino
239 (04/2018)	Licença para seguir trabalhando	participação feminina, inclusão, preconceito (2x), empatia, ambos os sexos, quadro feminino, diversidade, gênero, liderança masculina	Não tratou	Feminino

EDIÇÃO	TÍTULO OU SUBTÍTULO	EXPRESSÕES UTILIZADAS	DIVERSIDADE SEXUAL	GÊNERO DO(A) AUTOR(A)
240 (05/2018)	O melhor remédio	igualdade de gênero, força feminina, diversidade (2x), minorias, LGBT	Não tratou	Feminino
240 (05/2018)	A prova do tempo	Diversidade, equidade de gênero	Não tratou	Feminino

Com base nessas informações, algumas observações são possíveis:

A autoria dos conteúdos da revista *Você S/A* é composta na totalidade por pessoas do gênero feminino. Cabe, no entanto, ressaltar, que todo o corpo editorial do periódico é formado por mulheres.

O tema *diversidade* reincide em diferentes matérias produzidas ao longo de todo o período de um ano (julho/2017 a julho/2018), com destaque à edição de dezembro de 2017, que trouxe o tema para a sua matéria de capa com o título “A vez dos trans no mundo corporativo”.

Algumas expressões se repetem ao longo de muitas matérias (diversidade, identidade de gênero, inclusão, preconceito, entre outras), algumas terminologias amplamente conhecidas também vêm à tona (travesti, *gay*, LGBT), mas aparecem também palavras e siglas ainda pouco usadas nas mídias mais tradicionais (*queer*, cisgênero, intersexual, LGBTQA+ e outras). A edição número 235 da *Você S/A* traz um glossário esclarecendo alguns termos considerados “novidade” pela revista, já que o tema “diversidade foi incluído no código de ética” (p. 26) das principais organizações do país. Houve variação de siglas como LGBT, LGTBI e LGBTQA+, e em nenhuma das vezes foi esclarecido o significado de cada uma das siglas.

Nem sempre há uma explicação clara do significado do tema diversidade sexual e suas implicações. Muitas vezes a compreensão do tema permite ampla interpretação dos leitores. Do total de 25 conteúdos abordados ao longo do período pesquisado, quase metade deles (12) não esclareceram bem os conceitos apresentados.

Revista *Exame*

Período analisado: julho de 2017 a julho de 2018 (edição 1142 a 1166).

Periodicidade da publicação: quinzenal.

A análise de conteúdo envolveu a leitura de 24 edições. Em apenas uma tratou-se da diversidade sexual, praticamente não havendo referências a temas ligados a homossexuais, travestis e/ou transgêneros, por exemplo. Basicamente, tratou-se de questões de liderança das mulheres, em uma tradução do fenômeno que hoje é tratado, genericamente, como “empoderamento feminino”. Também houve destaque para a violência doméstica.

Assim, tem-se:

EDIÇÃO	TÍTULO	EXPRESSÕES UTILIZADAS	DIVERSIDADE SEXUAL	GÊNERO DO AUTOR
1144 (30/08/17)	Violência doméstica contra mulheres traz prejuízo inaceitável	Equidade de gênero (1x).	Não tratou	Masculino

EDIÇÃO	TÍTULO	EXPRESSÕES UTILIZADAS	DIVERSIDADE SEXUAL	GÊNERO DO AUTOR
1148 (25/10/17) Obs.: matéria de capa.	As empresas que mais promovem mulheres no Brasil	- Igualdade de gêneros (1x) - Equidade de gênero (4x) - Equiparação de gêneros (2x) - Diversidade (6x) - Diversidade de gênero (2x) - Disparidade de gênero (1x) - Discriminação de gênero (1x)	Não tratou	Feminino
1148 (25/10/17)	Cotas surgem como recurso para incluir mulheres em Conselhos	- Diversidade de gênero (1x)	Não tratou	Feminino
1148 (25/10/17)	Programa seleciona universitárias para encontro com executivas	Nenhuma de destaque	Não tratou	Feminino
1149 (2/11/17)	Cartas e e-mails- Mulheres no topo	- Diversidade (1x) - Igualdade de gênero (1x)	Não tratou	_____

EDIÇÃO	TÍTULO	EXPRESSÕES UTILIZADAS	DIVERSIDADE SEXUAL	GÊNERO DO AUTOR
1159 (18/4/18)	Luiza Trajano é a primeira mulher no topo da lista de líderes mais bem-vistos	- Causas de apoio à mulher (1x)	Não tratou	Feminino
1167 (8/8/18)	Abertas as inscrições para o Guia Exame de diversidade	- Diversidade (27x) - Equidade de gênero (5x) - Direitos LGBTI+ ¹⁰ (6x) - Inclusão (9x) - Lésbicas (1x) - Gays (1x) - Bissexuais (1x) - Travestis (1x) - Transexuais (1x) - Participação feminina (1x)	Tratou	_____

A análise dos dados expostos acima permite inferir que:

- em um universo de 24 edições, o tema da diversidade sexual foi tratado apenas em uma revista;
- Cinco revistas trataram de gênero, sendo que a edição 1149, teve por foco cartas de leitores;

¹⁰ Lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais e intersexuais.

c) nenhuma das matérias explicou os significados das seguintes expressões utilizadas: equidade de gêneros; igualdade de gêneros; equiparação de gêneros; diversidade; diversidade de gênero; disparidade de gênero; e discriminação de gênero.

Destaca-se que a edição 1167 é subsequente ao período analisado; todavia, dada a sua importância, figura como divisor de águas na abordagem pela revista *Exame*.

A respeito do que se toma neste trabalho como “mudança de paradigma”, será preciso tempo para se averiguarem as causas da preocupação editorial da *Exame* com o tema da diversidade, em especial a sexual. Um dos fatores que pode ter impactado a análise foi o mês da divulgação de inscrições para o “Guia Exame de diversidade”, ou seja, agosto de 2018. Certamente, seriam necessárias investigações conjunturais de maior profundidade para se confirmar a hipótese de que a iniciativa coincidiu com o período pré-eleitoral *sui generis* que o Brasil vivia, com a bipolarização ideológica que contagiou todos os setores do país, dos ambientes mais simples às altas rodas sociais, destacando-se a proliferação de discursos de ódio, especialmente os dirigidos às minorias sexuais.

Vale ressaltar que, no sítio eletrônico da revista, o lançamento das inscrições para o guia foi mais noticiado, em comparação à edição regular da revista, que contou com uma matéria. Assim, houve três chamadas, a partir de julho de 2018: 1) “Guia Exame de diversidade 2018”, em 5/7/18; 2) “Guia ‘Exame diversidade’ mapeia iniciativas nas empresas brasileiras, em 16/7/18; e 3) “Abertas as inscrições para o ‘Guia Exame de Diversidade’, em 2/8/18.

Sobre o “Guia Exame de diversidade”, levantou-se¹¹:

¹¹ Cf. <<https://exame.abril.com.br/especiais/diversidade/>>. Acesso em: 16/12/2018.

O Guia Exame de Diversidade é uma publicação pioneira no Brasil, fruto de uma parceria entre *Exame* e Instituto Ethos. O objetivo é avaliar, por meio de uma pesquisa *online*, e reconhecer publicamente as melhores práticas de diversidade e inclusão das empresas nos mais diversos setores no Brasil. (...) *A participação é gratuita. As empresas participantes serão reconhecidas por sua atuação em prol da equidade de gênero e racial, da inclusão da pessoa com deficiência e da promoção dos direitos LGBTI+.* Além do reconhecimento, *a participação também funciona como uma ferramenta de diagnóstico importante.* [...] O questionário de avaliação do Guia Exame de Diversidade avaliará a promoção da diversidade e inclusão nas empresas considerando quatro níveis de adesão:

Cumprimento ou tratativa inicial;

Iniciativas e práticas;

Políticas, procedimentos e sistemas de gestão;

Eficiência.

São ao todo 11 itens de avaliação: estratégias para a promoção da diversidade e inclusão, diversidade e governança, cultura organizacional, acessibilidade, gestão da inclusão na cadeia de suprimentos, relacionamento com clientes ou consumidores, programa de diversidade, inclusão de pessoas com deficiência, promoção da equidade de gênero, promoção da equidade racial e promoção dos direitos LGBTI+. Além da identificação das ações desenvolvidas pelas empresas, a avaliação considerará o desempenho quantitativo das empresas, que apresentarão o perfil de diversidade da liderança e de seus quadros funcionais. (...) PUBLICIDADE. A partir da análise do desempenho geral, setorial e por aspecto de diversidade, a companhia participante poderá ser reconhecida publicamente entre as melhores em seu setor ou por sua atuação em prol da equidade de gênero, da equidade racial, da inclusão da pessoa com deficiência, e da promoção dos direitos LGBTI+. O objetivo é destacar as boas práticas existentes nos mais diversos setores. A iniciativa conta com o apoio das principais ações coletivas que tratam desses aspectos de diversidade nas empresas: a Coalizão Empresarial pela Equidade Racial e de Gênero, o Fórum de Empresas e Direitos LGBT+, o Movimento Mulher 360 e a Rede Empresarial de Inclusão Social. Além de estimular a participação das empresas desses fóruns para o processo do Guia Exame de Diversidade, as secretarias-executivas dessas ações coletivas definirão, em conjunto com *Exame* e Instituto Ethos, estratégias para as

etapas de apuração jornalística e para a avaliação final dos resultados. PARCEIROS E APOIADORES. O Guia Exame de Diversidade tem o apoio das seguintes entidades: Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (Ceert). Criado em 1990, o Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (Ceert) é uma organização não-governamental que produz conhecimento, desenvolve e executa projetos voltados para a promoção da igualdade de raça e de gênero. – Coalizão Empresarial para Equidade Racial e de Gênero. A Coalizão Empresarial para Equidade Racial e de Gênero tem como objetivo ser um espaço de debate, troca de experiências e estímulo à implementação e ao aprimoramento de políticas públicas e práticas empresariais, em um esforço coletivo para se promover a inclusão e a diversidade nas organizações. Almeja-se que a Coalizão seja um espaço pragmático para encontrar parceiros comuns e atuar na cadeia de valor, levando as questões para dentro dos relacionamentos e relações de negócios tanto com fornecedores quanto com clientes. É uma iniciativa do Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (Ceert), do Instituto Ethos, do Institute for Human Rights and Business (IHRB), com o apoio do Movimento Mulher 360, do Instituto Carrefour, do Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) e do programa Fundo Newton, oferecido pelo governo do Reino Unido e pelo Conselho Britânico. – Fórum de Empresas e Direitos LGBT+. Criado em março de 2013, o Fórum é uma organização informal que reúne grandes empresas em torno do compromisso com o respeito e a promoção dos direitos humanos de lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais e tem como objetivo influenciar o meio empresarial e a sociedade a respeito desta temática. Tem como propósito articular empresas em torno do compromisso com o respeito e a promoção aos direitos humanos LGBT e como objetivos: Aprimorar práticas de gestão empresarial para efetiva adição de valor às marcas das empresas participantes e seus *stakeholders*; Combater a LGBTfobia e seus efeitos prejudiciais às pessoas, aos negócios e à sociedade; Influenciar o meio empresarial e a sociedade na adoção de práticas de respeito aos direitos humanos LGBT. Além de eventos periódicos para compartilhar as melhores práticas das empresas signatárias, fomentar o respeito à diversidade sexual e identidade de gênero e abrir espaços para diálogos entre empresas e a comunidade, o Fórum elaborou os “10 Compromissos para a Promoção dos Direitos LGBT”, que expressam o entendimento sobre o papel das

empresas e uma agenda de trabalho. – Movimento Mulher 360. Nos últimos anos, diversas empresas vêm buscando promover a diversidade e ampliar a participação feminina no ambiente corporativo. Para potencializar e acelerar esta trajetória, o Movimento Mulher 360 foi criado, em 2011, a partir de uma iniciativa do Walmart. Em 2015, o Movimento ganhou força e se tornou uma associação independente sem fins lucrativos, formada por meio da união entre organizações protagonistas do cenário empresarial brasileiro, comprometidas em promover a equidade de gênero e o aumento da participação feminina no ambiente corporativo, nas comunidades e na cadeia de valor. Com a missão de contribuir para o empoderamento econômico da mulher brasileira em uma visão 360 graus, através do fomento, da sistematização e da difusão de avanços nas políticas e nas práticas empresariais e do engajamento da comunidade empresarial brasileira e da sociedade em geral, tem como sócias fundadoras as seguintes empresas: Bombril, Cargill, Coca-Cola, DelRio, Diageo, Johnson&Johnson, Natura, Nestlé, PepsiCo, Santander, Unilever e Walmart. – Rede Empresarial de Inclusão. Em 2 maio de 2012, no 26º Fórum de Empregabilidade Serasa Experian, com a participação de mais de 60 empresas e da Organização Mundial do Trabalho (OIT), foi lançada a ideia da criação de uma rede nacional de empregadores de pessoas com deficiência. Devido ao fato das políticas e práticas de Inclusão Social e de Diversidade serem importantes pontos de atenção para os participantes do Fórum, além de parte significativa do dia a dia das empresas e das cidades brasileiras, algumas das empresas participantes deste Fórum se voluntariaram a integrar a iniciativa de criação da Rede. Accenture, Ernst & Young Terco, Dow, GTCO, GPA, IBM Brasil, Magazine Luiza, JLL, Natura, Raia Drogasil, Serasa Experian e Tozzini Freire Advogados se engajaram nesse objetivo, que culminou na fundação da Rede Empresarial de Inclusão Social. Estas organizações compõem o Grupo Diretor da Rede, que hoje é formada por mais de 100 empresas integrantes.

Em linhas gerais, no cotejo das publicações *Você S/A* e *Exame* em relação à diversidade sexual, percebeu-se uma distinção na veiculação de conteúdos. A primeira tratou do assunto em abundância, o que não se verificou na segunda. Uma hipótese é a de que se cuida de estratégia editorial, com foco nos públicos consumidores, que não podem ser

subestimados em suas expectativas, pois “a cidadania no século XXI requer um grau de conhecimento que até agora poucos têm, requer do indivíduo que saiba ler os produtos da imprensa e que seja capaz de questionar suas estratégias (ALMEIDA, 2018, p. 16).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho se propôs verificar como é tratado o tema da diversidade sexual em meios de comunicação; no caso revistas impressas de grande circulação nacional. Foram consideradas as publicações *Você S/A* e *Exame*, no período compreendido entre julho de 2017 e julho de 2018.

Constatou-se, a partir da análise de seus conteúdos, principalmente das matérias veiculadas pela revista *Exame*, que a temática, nas poucas vezes em que é tratada, não esclarece dúvidas que as pessoas geralmente têm no âmbito pesquisado. Por exemplo, expressões próprias do âmbito pesquisado são usadas sem o correspondente glossário. Considerando que se trata de campo ainda não compreendido por parte considerável da sociedade, explicações sobre termos empregados são indispensáveis à compreensão e diminuição de resistências e preconceitos.

A revista *Você S/A*, por seu turno, abordou o tema em média duas vezes a cada edição. Com um corpo editorial composto majoritariamente por pessoas do gênero feminino e sendo um periódico direcionado para desenvolvimento de carreiras em diferentes níveis hierárquicos do mercado de trabalho, trouxe o tema da diversidade sexual à tona mais vezes que a revista *Exame*.

Esse é um compromisso que deve ser adotado por editoras e editorias, eis que o ponto de partida é a “visibilidade às diferenças” (PIOVESAN, 2017, p. 480) para a sua melhor compreensão. Mundos polarizados, intolerantes, muitas vezes são fruto de discursos de ódio disseminados pela mídia ou por lideranças de opinião.

É comum que tenhamos opinião sobre elementos que não conhecemos de fato, e daí se forma a opinião pública. E sempre é bom lembrarmos que “a força da opinião pública é um pensamento plural e difuso, sem face e sem nome – que se difunde nos grupos e nas coletividades humanas para servir de fonte para um código não escrito que aponta ou define aquilo que, em última instância, será tomado por justo” (MATHEUS, 2011, p. 9).

Enfim, não se forma opinião pública do nada. Ela é um processo de construção permanente, sobre qualquer tema. Sobre temas de maior complexidade, maior exigência se faz em comunicar de forma permanente, clara, didática. Não se deve esquecer, no tocante à opinião pública, que “deve fazer parte de todos os esforços comunicacionais, independentemente do suporte por onde trafegue a mensagem e seus *feedbacks*” (FARIAS, 2018, p. 44).

Nosso recorte foi sobre diversidade, notadamente aquela referente ao aspecto sexual e de gênero, mas o que se pode observar, seja na chamada mídia convencional ou nas redes sociais digitais, é essencial que trabalhemos na desmitificação de temas que fazem parte da sociedade, mesmo que não haja a devida discussão sobre eles. Em relação à imprensa, resguardando-se a linha editorial de cada veículo, é importante tratar de temas que possam ser educativos e contribuam para diminuir o preconceito e a intolerância entre as pessoas.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Alan C. de. *A nova censura na comunicação das massas em conflito com o Estado Democrático de Direito: por um diálogo entre o Direito e o jornalismo*. Boletim nº 312, novembro. São Paulo: IBBCRIM, 2018.

CASTRO, Cristina Veloso de. *As garantias constitucionais das pessoas transexuais*. Birigui, SP: Boreal Editora, 2016.

FARIAS, Luiz Alberto de. *Opiniões voláteis: opinião pública e geração de sentido*. Tese (Livre-docência) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2018.

KOTLINSKI, Kelly. *Diversidade sexual: uma breve introdução*. In: KOTLINSKI,

Kelly (Org.). *Legislação e jurisprudência LGBTTT*. Brasília, DF: Letras Livres, 2007.

KUNSCH, Margarida M. Krohling. In: KUNSCH, Margarida M. Krohling; FISCHMANN, Roseli. (Orgs.). *Mídia e tolerância: a ciência construindo caminhos de liberdade*. São Paulo, SP: Editora da Universidade de São Paulo, 2002.

MATHEUS, Carlos. *As opiniões se movem nas sombras*. São Paulo, SP: Atlas, 2011.

ORTEGA Y GASSET, José. *Meditaciones del Quixote*. Madrid: Cátedra, 1984.

PIOVESAN, Flávia. *Temas de direitos humanos*. 10. ed. São Paulo, SP: Saraiva, 2017.

REIS, Toni (Org.). *Manual de Comunicação LGBTI+*. Curitiba, PR: Aliança Nacional LGBTI/ GayLatino, 2018.

SÃO PAULO. GOVERNO DO ESTADO. *Diversidade sexual e cidadania LGBT*. São Paulo, SP: SJDC/SP, 2014.

SILVA JUNIOR, Assis Moreira. *Diversidade sexual e inclusão social: uma tarefa a ser completada*. Franca: Lemos e Cruz, 2014.