

[Texto Anterior](#) | [Próximo Texto](#) | [Índice](#) | [Comunicar Erros](#)

Restrição a homossexual é 'invisível'

Para especialistas, ressalvas veladas mascaram números da pesquisa

COLABORAÇÃO PARA A FOLHA

Quando seu namorado encontrou emprego em Nova York, Pablo de Iturraste, 39, decidiu que tentaria ser transferido para lá. Ao explicar os motivos de querer a nova posição, foi necessário dizer ao seu chefe que era gay.

Ele trabalhava na multinacional Procter & Gamble havia mais de dez anos e não tinha contado a ninguém sobre sua orientação sexual.

A experiência foi boa, afirma. "Foi como se eu falasse que tinha uma namorada.

Ele me ofereceu flexibilidade para trabalhar algumas semanas em Nova York e, quando surgiu uma vaga naquela cidade, deu todo o apoio para eu ser transferido."

Mas os dez anos que Iturraste passou "no armário" exemplificam a política de "don't ask, don't tell" (não pergunte, não conte) adotada pelo mercado em relação aos homossexuais.

Na pesquisa feita pelo Datafolha com "headhunters" e executivos de RH, 2% dizem haver ressalvas à contratação de homossexuais. Para especialistas, o número é baixo porque a restrição é velada.

"Para saber se a pessoa é gay em uma entrevista de emprego, não será perguntado se ela é homossexual ou heterossexual, mas sim se é casada e tem filhos", explica Klecius Borges, psicoterapeuta especializado no atendimento a gays, lésbicas e bissexuais e a seus familiares.

NAMORO OU AMIZADE?

"A questão dos gays é invisível no mercado de trabalho", sentencia Reinaldo Bulgarelli, sócio-diretor da Txai Consultoria e Educação e autor do livro "Diversos Somos Todos" (Editora de Cultura, 232 págs., R\$ 29,90).

Essa invisibilidade faz com que pessoas escondam suas identidades para serem aceitas. Foi o que aconteceu com

Sérgio Camargo, diretor do escritório de advocacia Sérgio Camargo Associados.

Quando era executivo em uma grande empresa, ele levava para festas de fim de ano uma amiga e a apresentava como namorada.

"Nas rodas de conversa, quando perguntavam do fim de semana, em vez de dizer que estava com o meu marido, falava o nome da amiga."

Um dos caminhos para evitar esse constrangimento, indica Borges, é a criação de programas de apoio à diversidade dentro da companhia.

Foi o que fez a Procter & Gamble com o programa de afinidade para auxiliar funcionários homossexuais, o Gable.

A ideia, explica o coordenador do grupo, Jose Gerardo Carrero, 30, é tirar dúvidas e oferecer "mentoring"

(aconselhamento). (MV)

Texto Anterior: [Mulheres ocupam mais posições de gerência e supervisão](#)

Próximo Texto: [Sem preconceito](#)

[Índice](#) | [Comunicar Erros](#)

Copyright Empresa Folha da Manhã S/A. Todos os direitos reservados. É proibida a reprodução do conteúdo desta página em qualquer meio de comunicação, eletrônico ou impresso, sem autorização escrita da [Folhapress](#).

	ASSINE	BATE-PAPO	BUSCA	E-MAIL	SAC	SHOPPING UOL
	ASSINE	BATE-PAPO	BUSCA	E-MAIL	SAC	SHOPPING UOL

FOLHA DE S.PAULO | ÍNDICE GERAL

FOLHA DE S.PAULO **especial**

São Paulo, domingo, 06 de novembro de 2011

[Texto Anterior](#) | [Próximo Texto](#) | [Índice](#) | [Comunicar Erros](#)

SEM PRECONCEITO

88%

dos profissionais de RH sustentam não haver restrições das empresas quanto à orientação sexual do candidato

2%

dizem que as empresas não querem candidatos homossexuais

2%

observam que existem restrições aos homossexuais apenas no setor industrial

7%

identificam a preferência por homens para cargos de presidente ou gerente, mas não fazem referência à orientação sexual

2%

sustentam a predileção por mulheres para a área de marketing, também sem fazer referência à orientação sexual das candidatas

Texto Anterior: [Restrição a homossexual é 'invisível'](#)

Próximo Texto: [Entrevista: "Casamento não resistiu ao meu ritmo de trabalho", diz executiva](#)

[Índice](#) | [Comunicar Erros](#)