

## SEXUALIDADE NO TRABALHO (\*)

Começo pedindo licença ao nosso querido FABIANO PUHLMANN, profundo conhecedor do assunto e nosso colega na Revista, pois desta vez, vou escrever sobre os reflexos da sexualidade no trabalho. Até onde essa questão deve ser encarada com normalidade? De que forma administrar o interesse sexual do profissional com deficiência, numa empresa, por exemplo? Sim, porque, com relação ao profissional sem deficiência, todos nós sabemos como lidar, embora também não seja fácil.

Para muitos, o que vou contar agora pode parecer até ridículo, mas faço questão de tocar nesse assunto, pois, em minhas visitas a empresas, tenho detectado que, em muitas delas - eu estou dizendo muitas delas - existe uma dificuldade muito grande no RH em lidar com essa questão. Resguardando, evidentemente, os nomes dessas empresas, vou exemplificar alguns relatos.

Quando fiz a pergunta para muitos gerentes de RH de como a empresa lida com a questão da sexualidade no trabalho, ouvi por muitas vezes a mesma resposta, como uma confissão de que não sabem lidar com o problema. Alguns exemplos me foram dados, do tipo: "Contratamos um cadeirante, muito bem capacitado por sinal, que foi devidamente apresentado para toda equipe e, aparentemente, não tinha o menor problema de relacionamento. Todos o tratavam muito bem, tanto homens quanto mulheres, inclusive uma das moças da equipe, buscava água e cafezinhos para ele, sem que o mesmo pedisse. A cada tempo perguntava se ele precisava de alguma coisa e até o acompanhava, todos os dias, até a saída da empresa, no final do expediente. Eu achei tudo isso de muita cordialidade e até cumprimentei a funcionária por tamanha atenção para com nosso novo colega. Acredito que meu elogio até a incentivou em suas atitudes posteriores para com o moço. Seu superior imediato, a princípio, fez vários elogios à sua pessoa e ao seu desempenho. Com o passar de quase três meses de admissão desse cadeirante, seu supervisor veio até mim, reclamar de seu comportamento estranho, pois, o mesmo já não desempenhava suas tarefas com tanta cordialidade e atenção. O que me causou muita estranheza! Diante disso, pedi que o mesmo viesse até a minha sala e perguntei se estava acontecendo algo que o desagradasse, considerando sua baixa produção. Sem titubear ele pediu demissão, dizendo que o que o mantinha motivado, agora não mais existia. Curiosíssima, quis saber qual era tal motivo e ele

me disse que Amanda (nome fictício), aquela sua colega de trabalho que tanto o tratava bem, em sua chegada, agora sequer o olhava nos olhos e que ele sabia que isso acontecia, pois a mesma havia marcado seu casamento com outra pessoa. Fiquei pasma, mas tentei convencê-lo de que não era verdade, que ela o considerava muito e que ele devia repensar e permanecer na empresa que tanto o acolheu..... sem êxito, pois, do dia seguinte em diante ele não mais compareceu à empresa” .

Por incrível que pareça, essa situação é muito mais comum do que imaginamos! Aqui cabe uma pergunta: de quem foi a culpa pelo ocorrido? Do cadeirante, que interpretou de maneira errada as atitudes de sua colega? Da colega que não soube dosar seu carinho? Ou do RH que, despreparado, não soube controlar a situação, ainda em tempo? Pois é, na minha opinião essa última é a verdadeira razão.

Não é tão simples recepcionar um profissional sem deficiência, que dirá um com deficiência que, muito provavelmente, em razão de nossa cultura, não tem muitas ou nenhuma experiência anterior de mercado e uma atitude como a de “Amanda”, que não teve a menor intenção de paquerá-lo, entendemos isso, mas sim, uma atenção excessiva, justamente por não saber lidar com seu colega cadeirante. Até por não ser comum, infelizmente, esse relacionamento, pode levar a uma interpretação errônea, como foi o caso de nosso profissional acima exemplificado e causar dissabores para todas as partes!

Outro exemplo de despreparo foi o do caso amplamente divulgado nos jornais do ex-aluno da Faculdade de Letras Univ. Fed. Minas Gerais (UFMG), de 39 anos de idade que, em agosto deste ano, por estar apaixonado por sua professora de 25 anos, disparou 02 tiros diante dela e em seguida, tentou o suicídio. Acredito que essa professora já tinha percebido a paixão do aluno, mas não acreditou, com certeza que o resultado seria esse.

Por fim, a maioria das empresas reclama da falta de capacitação do profissional com deficiência e justifica essa como a principal causa para o não cumprimento da lei de cotas, mas diante de um quadro como esse, que acontece todos os dias, insisto que a qualificação é item obrigatório sim, mas para todos, tanto do RH, quanto dos profissionais sem deficiência que precisam de orientação, quanto do próprio contratado com deficiência.

Não devemos atuar onde não conhecemos, devemos sim, antes que seja tarde, pedir ajuda de quem tem competência. O mercado hoje possui excelentes profissionais para nos ajudar e fazer do processo inclusivo não mais uma história bonita para ser contada e sim um compromisso assumido com seriedade e respeito!

Fiquem com Deus e boa sorte para todos!

(\*) Mara Di Maio  
Bacharel em Letras e em Direito  
Palestrante e Colaboradora da Revista REAÇÃO p/assuntos de empregabilidade.  
Contato: mara\_dim11@yahoo.com.br