

TEMA 7 – GESTÃO DE PESSOAS

DIVERSIDADE NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL: A INCLUSÃO E PERMANÊNCIA DE TRANSGÊNEROS NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

Resumo

Esse trabalho tem como objetivo discutir a inclusão e permanência de transgêneros no mercado de trabalho, focando nas barreiras encontradas por esses profissionais. Para atingir esse objetivo a metodologia escolhida foi a pesquisa quantitativa descritiva com o uso de questionários com perguntas abertas e fechadas. Na pesquisa de campo foram obtidas 83 respostas válidas. Os resultados foram analisados por meio de estatística descritiva. Os resultados mostram as etapas do trabalho consideradas mais difíceis as etapas de “permanência no ambiente de trabalho” e “oportunidade de crescimento”. Também ganham destaque as dificuldades da gestão das organizações e outros colaboradores em respeitar a identidade de gênero dos empregados, com destaque pela convivência com os demais funcionários, assim como garantia de direito ao uso do banheiro de acordo com a identidade de gênero do funcionário.

Palavras-chave: Diversidade, Inclusão, Recrutamento e Seleção, Transgêneros.

Abstract

This work aims to discuss the inclusion and permanence of transgender people in the job market, focusing on the barriers faced by these professionals. To achieve this goal, the methodology chosen was quantitative descriptive research using questionnaires with open and close-ended questions. In the field research, we obtained 83 valid responses. The results were analyzed using descriptive statistics. The results show the stages of the work considered more difficult, are “permanence in the work environment” and “growth opportunity”. We also highlight the difficulties for the business managers and other workers to respect the gender identity of employees, with emphasis on coexistence with other employees, as well as guaranteeing the right to use the bathroom according to the employee's gender identity.

Keywords: Diversity, Inclusion, Recruitment and Selection, Transsexuals.

1 INTRODUÇÃO

A diversidade é um dos temas mais abordados e defendidos atualmente tanto dentro das organizações quanto fora, onde se busca meios de reverter institucionalmente as desigualdades existentes na sociedade, a fim de oferecer tratamento igualitário no acesso a diversas oportunidades.

Contudo, ainda se carece de pesquisas que se concentrem exclusivamente nas experiências de pessoas transgênero no mercado de trabalho (LAW, et al., 2011). Sendo definido como transgênero, qualquer pessoa que não esteja em conformidade com o binário masculino / feminino. Estão incluídos aqueles que foram submetidos à cirurgia de redesignação para mudar de um biológico sexo para o outro, aqueles que tomam hormônios e outros medicamentos para ajudar na transição do corpo físico de um sexo para o outro, aqueles que se vestem como o sexo oposto ao sexo biológico porque sentem que nasceram como o sexo errado e aqueles que desejam ser o sexo oposto ao sexo biológico, mas ainda não deram passos para a transição física (LAW, et al., 2011).

Quanto a inclusão desses profissionais no mercado de trabalho, existem algumas pesquisas que trataram dessas questões. Barclay e Scott (2006) descrevem a lógica legal e comercial de se ter uma política voltada aos transgêneros. Law, et al. (2011) examinaram as experiências gerais no local de trabalho e as características individuais e organizacionais que influenciam as atitudes profissionais dos funcionários transexuais. Especificamente, a utilidade de divulgar a identidade transexual como estratégia para melhorar as atitudes no trabalho e os fatores individuais e da organização que impactam esses comportamentos de divulgação e atitudes no trabalho.

Além disso, pesquisas mostram que boa gestão da diversidade no local de trabalho traz benefícios para as organizações. Bozani, et al., (2019) estudaram como as empresas que implementaram um guia do local de trabalho adotaram estratégias informadas de recursos humanos, afetaram perfis corporativos e comportamentos organizacionais da equipe, criaram uma cultura mais inclusiva no local de trabalho e abordaram as necessidades dos membros da equipe LGBT de negócios e pessoas trans. Os autores sugerem que quando os empregadores utilizam políticas voltadas para inclusão, podem obter resultados organizacionais positivos em suas empresas. Já o estudo de Patrick e Kumar (2012) identificaram que o gerenciamento bem-sucedido da diversidade pode levar a funcionários mais comprometidos, mais satisfeitos e com melhor desempenho e, potencialmente, melhor desempenho financeiro para uma organização.

Nesse contexto, esse trabalho tem como objetivo discutir a inclusão e permanência de transgêneros no mercado de trabalho, focando nas barreiras encontradas por esses profissionais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Diversidade e inclusão

O conceito de diversidade inclui aceitação e respeito. Significa entender que cada indivíduo é único e reconhecer nossas diferenças individuais. Podem ser ao longo das dimensões de raça, etnia, gênero, orientação sexual, status socioeconômico, idade, habilidades físicas, crenças religiosas, crenças políticas ou outras ideologias. É a exploração dessas diferenças em um ambiente seguro, positivo e favorável. Trata-se

de compreender uns aos outros e ir além da simples tolerância para abraçar e celebrar as ricas dimensões da diversidade contida em cada indivíduo (PATRICK; KUMAR, 2012).

Para que a inclusão no mercado de trabalho aconteça, deve-se ter a consciência de ir além da abertura da vaga dentro da empresa, é necessário fazer com que o colaborador se sinta incluído e participante do meio após a contratação (TORRES; PÉREZ-NEBRA, 2004). A diversidade no local de trabalho se refere à variedade de diferenças entre as pessoas em uma organização. Isso parece simples, mas a diversidade abrange raça, gênero, grupo étnico, idade, personalidade, estilo cognitivo, educação, muitas outras questões. A diversidade envolve não apenas como as pessoas se percebem, mas também como percebem os outros. Essas percepções afetam suas interações. Para que uma ampla variedade de funcionários trabalhe efetivamente na organização, os profissionais de recursos humanos precisam lidar de forma eficaz com questões como comunicação, adaptabilidade e mudança (PATRICK; KUMAR, 2012).

A necessidade da mão de obra diversificada trata da troca de experiências em grupo e como isso constrói relações com desenvolvimento interpessoal, levando em consideração que agrega valor ao “diferente”. Valorizar as pessoas independentemente da sua condição sexual, etnia, credo, etc. é uma questão ética, de respeito ao ser humano, constituição de sociedade e interação social. A diversidade deve ser tratada como uma pauta estratégica dentro de uma organização, como meio de se destacar e dar maior abrangência aos seus colaboradores e ao seu público (TORRES; PÉREZ-NEBRA, 2004).

Uma força de trabalho diversificada é um reflexo de um mundo e de um mercado em mudança. Diversas equipes de trabalho agregam alto valor às organizações. Respeitar as diferenças individuais beneficiará o local de trabalho, criando uma vantagem competitiva e aumentando a produtividade do trabalho. A gestão da diversidade beneficia os associados ao criar um ambiente justo e seguro onde todos têm acesso a oportunidades. As ferramentas de gestão em uma força de trabalho diversificada devem ser usadas para educar a todos sobre a diversidade e seus problemas, incluindo leis e regulamentos. A maioria dos locais de trabalho é composta por diversas culturas, então as organizações precisam aprender como se adaptar para ter sucesso (GREEN, et al., 2002).

A gestão da diversidade no ambiente de trabalho é um processo que visa criar e manter um ambiente de trabalho positivo, onde as semelhanças e diferenças dos indivíduos são valorizadas. A literatura sobre gestão da diversidade enfatizou principalmente a cultura organizacional; seu impacto na abertura da diversidade; práticas de gestão de recursos humanos; ambientes institucionais e contextos organizacionais para pressões, expectativas, requisitos e incentivos relacionados à diversidade; práticas percebidas e resultados organizacionais relacionados ao gerenciamento da diversidade dos funcionários; e várias outras questões (PATRICK; KUMAR, 2012).

Existem desafios para gerenciar uma população de trabalho diversificada. Gerenciar a diversidade é mais do que simplesmente reconhecer as diferenças nas pessoas. Atitudes e comportamentos negativos podem ser barreiras para a diversidade organizacional porque podem prejudicar as relações de trabalho e prejudicam a moral e a produtividade do trabalho (ESTY; GRIFFIN; HIRSCH, 1995). Atitudes e comportamentos negativos no local de trabalho incluem preconceito, estereótipos e discriminação, que nunca devem ser usados pela administração para práticas de contratação, retenção e rescisão (GREEN, et al., 2002).

2.2 Inclusão de pessoas transgênero no mercado de trabalho

O acesso ao trabalho decente (que oferece circunstâncias adequadas de trabalho e remuneração digna) compõe o melhor cenário para atender as necessidades sociais básicas, por oferecer uma solução efetiva ao acesso de oportunidades que favorecem a autorrealização e autoestima, contribuindo para o avanço na escala social. Portanto é necessário que as empresa e o Estado desenvolvam estratégias que garantam a todos a inclusão social por meio do trabalho digno, contribuindo com a taxa de crescimento econômico (SACHS, 2004).

O Conselho de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU) aprovou 31 Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, onde reconheceu-se o papel do Estado de preservar e resguardar o respeito aos direitos humanos, através de mecanismos de reparação judiciais e não judiciais ao não cumprimento desses direitos pelas empresas que por sua vez é tomada a responsabilidade pelo zelo e aplicação de mecanismos em amparo da não violação dos direitos e a superarem os efeitos adversos que possam sobrevir em virtude de sua função como órgãos especializados na sociedade (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2010).

No Brasil, em 2018, passou a tramitar o Projeto de Lei do Senado nº134, elaborado pela Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) que dispõe sobre o Estatuto da Diversidade Sexual e de Gênero aprovada pela Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa do Senado Federal tendo como base legal o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana elencado no rol de Princípios Fundamentais da Constituição de 1988. Segundo o Artigo 2º do Capítulo 1 que discorre sobre as Disposições Gerais do Projeto de Lei, os transgêneros e intersexuais devem ter reconhecida igual dignidade jurídica e direitos comuns a todos. O Artigo 3º atribui à sociedade e ao Estado garantir o exercício plena da cidadania, igualdade de oportunidades e ao direito à participação na comunidade, reconhecendo principalmente as atividades sociais políticas, econômicas, empresariais, educacionais, culturais e esportivas (OAB, 2018).

Quanto ao Direito à Identidade de Gênero, esse projeto descreve que transgêneros e intersexuais possuem direito à livre expressão de sua identidade de gênero, seguridade ao acesso ao mercado de trabalho independente da identidade de gênero, o registro do nome social na carteira de trabalho, serem assim identificados no ambiente de trabalho, entre outros direitos. É vetado a não admissão e eliminação de um candidato ou imposição de qualquer espécie, proibir, restringir ou dificultar a promoção no serviço privado ou público, e também a demissão por discriminação direta ou indireta, como também estabelecer ou manter diferenças salariais entre colaboradores que praticam a mesma função em razão de sua identidade de gênero (OAB, 2018).

Evidencia-se assim, que há normas nacionais e internacionais que determinam o encargo de diversos protagonistas sociais, incluindo as empresas e que não bastaria apenas ter responsabilidade social corporativa, devendo as empresas reformular a cultura organizacional a fim de coibir tais atos discriminatórios e de exclusão social (ALMEIDA; VASCONCELLOS, 2018).

Embora existam iniciativas de legislação, nacional e internacional, para proteger as pessoas transexuais e uma crescente conscientização sobre a necessidade de proporcionar justiça no trabalho, ainda existem muitos obstáculos (BARCLAY; SCOTT, 2006). Esses obstáculos se manifestam em diversos momentos, na entrevista de emprego, por discriminação (velada ou não), no processo de transição

(empregabilidade antes, durante e depois do processo), para o uso do banheiro, entre outros.

Quando se trata de transgêneros, enxerga-se por parte dos empregadores os transgêneros como ambíguos, não se encaixando nos padrões pré-estabelecidos aos gêneros feminino e masculino, ignorando completamente os demais gêneros existentes (ADELMAN, 2003).

Basta uma rápida olhada nos anúncios de emprego para deixar claro que o mercado de trabalho possui uma estrutura segmentada pelo gênero-definido pela dicotomia convencional homem/ mulher. Muitos valores subjetivos e avaliações estão embutidos nesta divisão- sobre aquilo que um homem ou uma mulher pode ou deve fazer. Pessoas com uma ambiguidade de gênero poderiam causar confusão e sentir rejeição, por não se encaixarem facilmente nos nichos que existem no mercado de trabalho. A mesma ambiguidade pode ser vista como algo capaz de perturbar o desempenho da função, principalmente num mundo onde muitas ocupações se exercem vinculadas à apresentação e conservação da imagem (ADELMAN, 2003, p. 83-84).

Louro e Queer (200) complementam o tema dizendo que o mercado de trabalho é ainda mais restrito quando se trata da população transgênero devido a pauta da normatização e padrões definidos como aceitáveis pela sociedade. O estigma carregado pelas pessoas transgêneros reflete em obstáculos para a inserção no mercado de trabalho devido ao preconceito e a discriminação por parte de empregadores, que, alimentados pela ignorância, utilizam “critérios de seleção” que pouco tem relação com a atividade a ser desenvolvida.

[...] O empregador deve limitar-se a obter dados somente no que se refere à capacidade profissional do empregado. Quando aquele que não se contenta em receber dados profissionais do candidato ao emprego e decide invadir a vida privada deste, por investigar as suas características pessoais, sem qualquer conexão com a natureza da prestação de serviços ou com a organização do trabalho, restará clara a conduta discriminatória praticada pelo empregador (BARROS, 2009, p.61).

Entrando especificamente na questão da discriminação, Renault e Rios (2010,) afirmam que a discriminação, qualquer que seja a sua natureza, deve ser repudiada, inclusive a que ocorre nas relações de trabalho, visto que constitui uma das maiores violências contra a dignidade da pessoa humana, pois priva a vítima de direitos básicos. Criando dificuldades para a melhoria de sua condição de vida, o que resulta em desigualdade social. Ela restringe a experiência, mobilidade, vontade e impõe diferentes formas de humilhação (RENAULT; RIOS, 2010).

Dado que o mercado de trabalho tem-se tornado cada vez mais criterioso e crítico a contratação de pessoas transexuais, travestis e intersexos muitas vezes vira um preconceito disfarçado de critério (RENAULT; RIOS, 2010).

2.2 Inclusão no mercado de trabalho – a transição

Quanto a questões que surgem no período de transição, os indivíduos transgênero relatam uma variedade de emoções relacionadas à transição. A transferência de um emprego para outro ou uma mudança permanente na carreira deve ser a escolha do indivíduo em transição. Alguns gestores ou empresas podem transferir indivíduos em transição para outro departamento como uma maneira de ajudar seus colegas de trabalho a se adaptarem à transição. Essa opção pode ser atraente porque os

indivíduos transexuais podem manter seus benefícios e tempo de empresa (PEPPER; LORAH, 2008).

Os indivíduos também podem precisar fazer a transição para um local de trabalho diferente, seja por reações negativas dos colegas de trabalho ou por escolha pessoal. Os funcionários transexuais provavelmente encontrarão graus variáveis de reações negativas, se não preconceito explícito, discriminação ou violência relacionados à sua transição (BROWN; ROUNSLEY, 1996 apud PEPPER; LORAH, 2008).

Além das mudanças na interação dos colegas de trabalho, os funcionários transexuais também sofrem outras alterações relacionadas ao local de trabalho como resultado de sua transição. Essas mudanças parecem diferentes para homens e mulheres trans (SCHILT, 2006; SCHILT; WISWALL 2008 apud LAW, et al., 2011).

Por exemplo, Brown e Rounsley (1996 apud PEPPER; LORAH, 2008) afirmaram que um obstáculo na manutenção do emprego é que alguns colegas de trabalho podem ter dificuldade em esquecer a aparência da pessoa como seu sexo anterior. Mesmo que os colegas de trabalho sejam bem-intencionados e apoiem, eles podem usar pronomes impróprios acidentalmente ou referir-se ao indivíduo transexual por seu nome anterior. A experiência com seus colegas de trabalho podem ser fontes de apoio, tensão ou possivelmente ambos.

Até a decisão sobre qual banheiro usar é uma preocupação significativa que os indivíduos transgêneros precisam negociar (PEPPER; LORAH, 2008). Independentemente de qual seja a resolução final do conflito sobre o uso do banheiro, é importante explorar esse problema e debater soluções que podem amenizar o empregador, mantendo a dignidade do cliente. O problema se torna um foco para eles e seus colegas de trabalho, porque é uma ocorrência visível e inevitável (PEPPER; LORAH, 2008).

Enfrentar cada um desses obstáculos dependerá de fatores situacionais e individuais; alguns indivíduos podem experimentar todos esses obstáculos, enquanto outros podem não ter problemas com nenhum deles. Independentemente disso, é importante considerar e discutir os aspectos que são relevantes para suas situações, bem como destacar preocupações de que eles talvez ainda não estejam plenamente conscientes em sua jornada de transição. Ajudar os clientes transexuais a se conscientizarem dos possíveis obstáculos e opções pode não facilitar sua transição, mas isso os ajudará a fazer planos bem pensados e bem pensados ao iniciar sua nova jornada (PEPPER; LORAH, 2008). Como em outras formas de discriminação injusta, ser transexual não tem nada a ver com a capacidade de uma pessoa de realizar seu trabalho e é importante gerenciar essas situações no trabalho para manter a eficiência e as boas relações de trabalho. Pessoas com habilidades e ambições semelhantes devem ter chances de vida semelhantes e os formuladores de políticas devem fornecer a todas as pessoas aproximadamente igual acesso a oportunidades educacionais e de emprego (ZINK, 2011; RAWLS, 1971 apud BOZANI, et al., 2019).

Law, et al. (2011) examina as experiências gerais no local de trabalho e as características individuais e organizacionais que influenciam as atitudes profissionais dos funcionários transexuais. Os resultados revelam que o apoio organizacional, a centralidade da identidade transexual e o grau em que eles divulgam para indivíduos fora do trabalho, todos preveem comportamentos de divulgação de funcionários transexuais no local de trabalho. Esses comportamentos de divulgação estão positivamente relacionados à satisfação no trabalho e ao comprometimento organizacional e negativamente à ansiedade no trabalho. Essas relações são mediadas por reações de colegas de trabalho. Esta pesquisa expande o conhecimento sobre diversas populações de funcionários e oferece a teoria e alguns

dos primeiros dados empíricos em larga escala coletados sobre as experiências no local de trabalho de funcionários transexuais.

3 METODOLOGIA

Essa pesquisa se classifica como um estudo quantitativo descritivo. A pesquisa descritiva busca conhecer a realidade estudada, suas características e seus problemas e descrever os fatos e fenômenos (TRIVIÑOS, 1987). Já a pesquisa quantitativa trata do emprego de instrumentos estatísticos na coleta e tratamento dos dados, em busca de mensurar as relações entre determinadas variáveis (ZANELLA, 2013).

Para alcançar o objetivo da pesquisa optou-se por coleta de dados primários com a aplicação de um questionário com perguntas fechadas e uma aberta, elaborado com base na literatura.

O questionário foi elaborado no Google Forms e divulgado por meio das redes sociais Whatsapp, Facebook, Instagram, LinkedIn e Lives de Influencers. Os questionários foram direcionados a pessoas população transgênero, sem distinções específicas, no período de 08 a 25 de junho de 2020. Foram feitas perguntas relacionadas ao perfil profissional, percepção sobre as etapas de recrutamento, seleção e crescimento dentro da empresa, como filtro foi questionado apenas se o respondente era ou não transgênero. A pesquisa resultou em 83 respostas válidas.

Para análise de dados foram utilizados os softwares Microsoft Excel® e técnicas de análise de dados foram estatística descritiva.

4 RESULTADOS

4.1 Perfil profissional

A pesquisa realizada mostrou que apenas 38,5% dos indivíduos estão trabalhando sob o regime CLT, 38,5% trabalham no mercado informal (autônomo, PJ, terceirizado, entre outros) e 23,1% estão desempregados. Os resultados são mostrados na Tabela 1:

Tabela 1: Tipo de trabalho exercido atualmente

	Frequência	%	% Acumulado
Não	30	36,14	36,14
Informal	20	24,10	60,24
Formal	32	38,55	98,79
Não respondeu	1	1,21	100
Total	83	100	

Fonte: Dados da pesquisa.

Pode-se afirmar que, de um total de 83 pessoas trans, menos de 40% têm trabalho formal e consequentemente seus direitos garantidos perante as leis trabalhistas vigentes, como auxílio doença em caso de necessidade e até mesmo direito a aposentadoria.

Para entender o acesso ao mercado de trabalho pelos profissionais estudados é importante descrever as qualificações que esses profissionais possuem, já que estas influenciam consideravelmente no acesso ao mercado, apesar de não ser o único fator relevante.

Tratando da escolaridade, 46,99% dos respondentes têm ensino superior completo ou incompleto, 34,94% ensino médio completo ou cursando e 9,64% pós graduação. Quanto a capacitações profissionais além da escolaridade, constatou-se que 57,83% dos que contribuíram com a pesquisa possuem curso de capacitação profissional e 42,17% não possuem nenhum curso do tipo. Normalmente esses cursos têm como fundamento a preparação do cidadão para ingressar no mercado de trabalho, desta forma ele ingressa em uma empresa e/ou ramo que se identifica, dando a oportunidade do indivíduo de conhecer previamente a área e verificar se há interesse em fazer carreira profissional. Quanto a experiência profissional, 63,86% possuem experiência na área em que buscam seguir carreira e 36,14% não possuem essa experiência.

Quando questionado aos indivíduos se havia algum tipo de validação de experiência na área em que procuram uma colocação, 50% responderam que possuíam confirmação na carteira de trabalho; 32,7% responderam que possuíam confirmação por meio de carta de referência ou outros meios e 35,6% que não possuíam qualquer tipo de comprovação.

4.2 Retificação e divulgação

De acordo com a pesquisa elaborada 49,4% dos respondentes possuem retificação de gênero nos documentos, 31,33% faz uso do nome social e 19,28% não fazem uso de nenhum tipo de retificação.

Apesar do projeto de lei de retificação de gênero, o projeto de lei João W. Nery, de 2013 (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2013), a retificação ainda é um processo custoso e moroso, além da falta de conhecimento dos direitos por muitas pessoas. O uso do nome social trata-se de um procedimento mais simples e rápido, no entanto, por diversas vezes traz ao indivíduo um certo tipo de constrangimento ou até mesmo abuso por parte das empresas e/ou colegas de trabalho.

Abaixo segue o depoimento de um respondente relatando os constrangimentos, humilhações e problemas vivenciados em relação ao nome de registro não ser retificado:

Enprego [SIC] em que eu não tinha nome retificado, eu “pastei” tanto que umas de minhas exposição foi perante ao núcleo do rh e abri uma solicitação ética e a pessoa foi desligada do cargo, nessa [SIC] empresa atual que estou na hora de contratação puxaram meu nome no banco e como nenhum órgão é atualizado (sistemático) [SIC] “pq” sou retificado e regularizei tudo. eu [SIC] tive que explicar o porque apareceu outro nome, mas eles foram super atenciosos, porém em loja eu não me expus sobre meu gênero e se alguém da equipe sabe, nunca ninguém veio me perguntar sobre nada. E permaneço assim pelo meu receio de passar o que [SIC] passei em outra empresa.

Os dados obtidos indicam que para 74,7% dos respondentes as empresas em que tiveram vínculo empregatício estavam cientes da transgeneridade desses profissionais. Os resultados são mostrados na Tabela 2:

Tabela 2: Informam às empresas ser trans

	Frequência	%	% Acumulado
Não	21	25,30	25,3
Sim	62	74,7	100,00
Total	83	100,00	

Fonte: Dados da pesquisa.

Segue depoimento de um dos respondentes que exemplifica as dificuldades enfrentadas por pessoas desses grupos no que tange o conhecimento das empresas sobre a transgeneridade dos profissionais:

Eu nunca contei em uma empresa que eu sou trans, colocava o nome social no currículo e me apresentava assim, trabalhava por um tempo e quando iam assinar minha carteira, eu precisava contar que eu era trans, logo em seguida eu era demitido. Até que desisti de arrumar emprego e comecei a trabalhar por conta própria. Hoje trabalho com modificação corporal.

Deveria ser evidente para as organizações e colaboradores que o fato de um profissional ser transgênero não influencia diretamente em nada em sua competência e habilidade para desenvolver sua função e na produtividade deste. Portanto, a decisão de explicitar a transgeneridade para a empresa e os demais colaboradores, em tese, deveria ser de escolha do próprio indivíduo.

Os dados mostram que, dos respondentes que fazem uso do nome social, apenas 24% desses têm a percepção de que suas identidades de gênero são respeitadas nas documentações administrativas, crachás e acessos, contra quase 29% que têm a percepção contrária. Para os respondentes que possuem retificação nos documentos pessoais a assimilação do respeito às suas identidades transgêneros se inverte, sendo positiva para 40% dos respondentes e negativa para outros 6,7%.

O respeito ao nome social ou de registro retificado em todas as documentações administrativas, crachás, e-mails, *logins* e demais ferramentas de trabalho não trará maiores custos para a organização, além de ser dever da empresa, é também fator essencial para proporcionar um ambiente acolhedor e de respeito.

Segue o depoimento de outro respondente relatando o preconceito que lhe causou transtornos psicológicos, como uma amostra da nossa cultura enraizada no preconceito:

Eu tive um enorme problema na empresa “(nome ocultado)”, no crachá o nome está a [SIC] social, porém nos sistemas não, com isso, folha de ponto, holerites ficam com nome de registro, houve assédio por parte da supervisão e coordenação, Rh não mostrou nenhum interesse de mediar alguma intervenção, com isso fiz uma denúncia no núcleo dediscriminação [SIC] e preconceito da defensoria social, na qual acionaram a organização, após essas denúncias, foi adotado nome social em todas unidades, fui exposto e sofro perseguição por ter buscado meu direito, entrei em estado de ansiedade, afastado por síndrome do pânico, ao retornar do período e [SIC] afastamento, fui mandando embora por JC indevida; Abri processo trabalhista, onde não foi comprovado o nexo casual [SIC], porém o juiz deu veredito, em primeira estância [SIC] ganhei por danos morais, acesso e preconceito, agora aguardo resposta da segunda.

4.3 O mercado de trabalho

A pesquisa realizada demonstra a falta de oportunidades direcionadas para pessoas transgênero em vagas de emprego publicadas pelas empresas como mostra o gráfico abaixo, a menos que a candidatura seja preenchida em empresas com projetos de empregabilidade para pessoas desse público. Esses dados mostram que, mesmo com tantos movimentos de igualdade promovidos nos últimos tempos por boa parte da sociedade, e com práticas adotadas por algumas empresas visando disseminar a diversidade no seu cotidiano, ainda existem muitas barreiras a serem quebradas quando se fala em empregabilidade e inserção desses grupos no mercado de trabalho.

Quando perguntado aos respondentes sobre respeitarem a sua identidade de gênero durante a participação no processo seletivo, os dados mostram que, 38% responderam para “nunca é respeitado”, 42% disseram que “quase nunca são respeitados” e apenas 20% disseram que sua identidade de gênero é respeitada durante o processo seletivo.

Isso mostra o quanto as empresas precisam se reestruturar de forma contínua, visando acompanhar as mudanças e movimentos que vem ocorrendo em prol da sensibilização por igualdade e apoio a diversidade dentro e fora das organizações, isso reafirma a importância e as vantagens de ter um time diversificado.

Sou transexual e iniciei a transição há alguns anos, dessa forma já atingi um nível de adequação física e estética ao gênero ao qual me reconheço muito grande, e com isso, atualmente, não sofro muito preconceito e discriminação. Acredito que esse fator seja primordial para qualquer pessoa em minha condição conseguir colocação e permanência no mercado de trabalho.

Analisando os dados obtidos na pesquisa sobre candidaturas e o recrutamento de pessoas transgênero vagas disponíveis, em uma escala de 1 a 5, onde 1 está para “nunca sou chamado” e 6 para “sempre sou chamado”, os dados demonstram que, mesmo possuindo o perfil ideal para preencher a vaga, apenas 5% de pessoas responderam que são sempre chamadas para entrevistas, 36% geralmente são chamadas e 59% não tem nem mesmo a chance de participar do processo. Mesmo sendo realizada com um pequeno número de pessoas pertencente a esse grupo, esta pesquisa traz à tona as dificuldades enfrentadas pelas pessoas citadas acima quando buscam se inserir no mercado de trabalho, mesmo possuindo todas as qualificações exigidas pela vaga, o preconceito e a discriminação são os principais motivos de exclusão do mercado de trabalho.

Segue abaixo o depoimento de um dos respondentes que evidencia o preconceito existente e reforça os resultados dos dados apresentados acima:

Desde que me assumi trans e comecei minha feminização, não consegui emprego, mesmo tendo um absurdo de capacitação na área, hoje além de inúmeras técnicas de gastronomia, e uma vasta experiência com moda e confecção, inclusive regulagem e manutenção de máquinas não sou nem chamada para uma entrevista, meu currículo é pesado, além dos quesitos acima, ainda tenho vasto conhecimento em informática, designer gráfico, arte final, entre outros.

Os únicos lugares que abrem espaços pra [SIC] travestis e transexuais são salões de beleza e somente porque acreditam que dá mais movimento pela confiança que as clientes tem [SIC] no trabalho. O Brasil é uma vergonha quando se trata de inclusão travestis e transexuais no mercado de trabalho.”

De fato, o ramo da beleza, por conta do estereótipo, ainda é o principal segmento no qual pessoas pertencentes a essas minorias ainda encontram oportunidades de trabalho, em contrapartida o mundo corporativo ainda é onde encontra-se maior dificuldade de inserção desses profissionais.

Como já destacado na literatura e confirmado pelos resultados encontrados no campo, apego de empregadores em padrões de gênero e em levantar questões sobre a vida pessoal do empregado, disfarçadas de critérios de seleção, criam obstáculos desnecessários no acesso dos profissionais transgêneros ao mercado de trabalho. (LOURO; QUEER, 2000). Isso prejudica até o próprio processo de seleção, que deveria se concentrar em avaliar a capacidade do profissional (BARROS, 2009).

4.4 Permanência no mercado de trabalho

Quando perguntado aos respondentes qual etapa eles consideravam mais difícil durante o processo de inserção no mercado de trabalho, na escala onde 1º lugar está para “mais difícil” e 6º lugar para “menos difícil”, obteve-se os dados abaixo:

As etapas consideradas mais difíceis foram as etapas de “Permanência no ambiente de trabalho” e “Oportunidade de crescimento”, seguidas por “Integração no ambiente de trabalho” e “Ser aprovado na entrevista”.

Esses problemas vão de encontro às recomendações da literatura, como de Patrick e Kumar (2012), sobre a necessidade dos profissionais de recursos humanos terem a capacidade de lidar com a diversidade dos funcionários, questões éticas (TORRES; PÉREZ-NEBRA, 2004).

Segue depoimento de um respondente que exemplifica o porquê, mais do que contratar transgêneros, é preciso que a empresa forneça um ambiente seguro e favorável para a permanência e crescimento profissional desses colaboradores:

Após a exteriorização de minha identidade de gênero, trabalhei em três empresas (duas públicas e uma privada), sendo que duas delas não respeitaram a minha identidade de gênero, e na minha opinião, ainda levará um bom tempo até que a maioria das empresas (públicas ou privadas), se conscientizem em respeitar e aceitar em seus quadros de funcionários as pessoas transgêneras.

A sociedade como um todo vem avançando de forma positiva em relação à diversidade, considerando os últimos anos. Como os resultados mostram muitas das causas da dificuldade de permanência dos profissionais nas empresas estão relacionadas a questões internas.

De modo geral as organizações precisam passar por uma reconstrução de valores e cultura, isso pode ser feito por meio de palestras, cartazes falando da importância da diversidade e respeito ao próximo afim de mudar a percepção e a visão dos colaboradores sobre preconceito e discriminação visando evitar qualquer tipo de preconceito e sempre lembrar que as relações de trabalho devem ser pautadas no respeito, e que a diferença entre um profissional e outro é a eficiência, a habilidade e a competência, e tudo isso, definitivamente, não está relacionado à identidade de gênero. A literatura mostra que a diversidade pode ser usada até mesmo como uma fonte de vantagem competitiva, ao fazer a empresa ganhar destaque com a comunidade e seus clientes (TORRES; PÉREZ-NEBRA, 2004).

4.5 Respeito à identidade de gênero no ambiente organizacional

Quanto a preparação da equipe dentro da empresa para lidar com profissionais transgênero, mais de 80% dos respondentes afirmaram que, em geral, as equipes estão pouco preparadas para lidar com essa realidade.

Também foi indagado a frequência com que durante a participação no processo seletivo e entrevista os respondentes sofrem constrangimentos e/ou discriminações por causa de sua transgeneridade. Essa falta de preparo já se apresenta durante o processo seletivo / entrevista de emprego conforme ilustra o depoimento da vivência de um dos respondentes:

Trabalho com PJ numa empresa de tecnologia na parte fiscal, hoje me encontrei profissionalmente e financeiramente, desejo em breve abrir a minha empresa voltada a contratação do público trans (pois já perdi oportunidades

porque a entrevistadora disse-me "não temos um banheiro para você"). Já sofri muito no decorrer do caminho, principalmente na faculdade. Um excelente trabalho desenvolvido por vocês. Sou de Curitiba - PR (nascido em Londrina - PR), homem trans com 28 anos. Hoje me senti extremamente importante em responder esta pesquisa, obrigado pela representatividade.

Isso evidencia que há uma necessidade urgente de capacitação dos profissionais de recursos humanos para que as empresas possam integrar de modo efetivo os colaboradores transgêneros, como também dar treinamento aos demais colaboradores para utilizarem tratamento adequado com os clientes transgêneros.

Existem empresas e organizações não governamentais focadas nos treinamentos de sensibilização das especificidades da população transgênero, e que também prestam consultoria corporativa, podendo instruir e auxiliar as empresas a harmonizar a cultura e prática empresarial já existente com o respeito às identidades de gênero, tornando-as mais inclusivas, como é o caso da *Transempregos* que atua desde 2013, capacitando profissionais e empresas, e fazendo a ponte entre eles.

Algumas mudanças estruturais também devem ser realizadas a fim de tornar o ambiente mais inclusivo e evitar constrangimentos e depreciações aos colaboradores e clientes transgêneros, como é o caso dos espaços como banheiros, vestiários e afins que podem, por exemplo, serem convertidos em unissex, retirando as placas de identificação de gênero, trocando as divisórias e portas por outras que as tornem mais privativas e substituindo os mictórios por vasos sanitários.

Os dados colhidos indicam que, para 34,6% dos respondentes, as empresas se posicionam a favor do direito ao uso dos banheiros, vestiários e afins e que os demais colaboradores respeitam; 30,8% responderam que, embora a empresa não se posicione, os demais colaboradores respeitam; e 34,6% sentem que não são respeitados, sendo que para a metade deles a empresa não se posiciona a favor. Isso enfatiza que, não havendo qualquer distinção de gêneros nesses espaços e tendo uma política de combate à discriminação e preconceito, a empresa colabora para evitar prejuízos à integridade de todos os colaboradores. Os resultados são mostrados na Tabela 3:

Tabela 3: Garantia de direito ao uso de banheiros, vestiários e afins é respeitado quando empregado

Posicionamento e práticas da empresa	Frequência	%	% Acumulado
Não, a empresa não se posiciona a favor do respeito do direito ao uso e os colaboradores não respeitam	18	21,69	21,69
Não, a empresa se posiciona a favor do respeito do direito ao uso, mas os colaboradores não respeitam	17	20,48	42,17
Sim, a empresa não se posiciona a favor do respeito do direito ao uso, mas os colaboradores respeitam	18	21,69	63,86
Sim, a empresa se posiciona a favor do respeito do direito ao uso e os colaboradores respeitam	30	36,14	100
Total	83	100.00	

Fonte: Dados da pesquisa.

Outro ponto observado nas análises dos dados é referente a cultura e a prática adotada pelas empresas em relação a adesão a diversidade, onde para 41,3% dos respondentes elas "divulgam em sua cultura uma adesão mas não a colocam em

prática”; para 20,2% as empresas “não divulgam e também não a colocam em prática”; para 24% apesar de “as empresas não divulgarem, colocam em prática”; para 14,4% “as empresas divulgam e colocam em prática”. Os resultados são mostrados na Tabela 4:

Tabela 4: Em sua percepção, as empresas no geral demonstram em sua cultura e práticas uma adesão à diversidade

Posicionamento e práticas da empresa	Frequência	%	% Acumulado
As empresas não divulgam em sua cultura uma adesão à diversidade e não a coloca em prática	19	22,89	22,89
As empresas não divulgam em sua cultura uma adesão à diversidade e não a coloca em prática	34	40,96	63,86
As empresas não divulgam em sua cultura uma adesão à diversidade, mas a coloca em prática	18	21,69	85,54
As empresas divulgam em sua cultura uma adesão à diversidade e a coloca em prática	12	14,46	100
Total	83	100.00	

Fonte: Dados da pesquisa.

Como é possível de se observar, embora algumas empresas divulguem a aderência à diversidade, 61,5% das empresas não desenvolvem práticas de apoio e proteção a diversidade de seus colaboradores, o que deve refletir significativamente na vivência profissional e psicológica deles.

5. CONCLUSÃO

O objetivo deste estudo foi discutir a inclusão e permanência de transgêneros no mercado de trabalho, focando nas barreiras encontradas por esses profissionais.

Os resultados mostram que as etapas do trabalho consideradas mais difíceis as etapas de “Permanência no ambiente de trabalho” e “Oportunidade de crescimento”. As dificuldades da gestão das organizações e outros colaborados em respeitar a identidade de gênero dos empregados, com destaque pela convivência com os demais funcionários, assim como garantia de direito ao uso do banheiro de acordo com a identidade de gênero do funcionário.

Entretanto, somente garantir os direitos não são suficientes para fazer com que esses profissionais tenham acesso às mesmas oportunidades que os demais. A cultura das empresas tem grande influência nessas questões, como destacado pelas dificuldades em termos de permanência no emprego e crescimento profissional.

Além de que ter um ambiente organizacional diversificado pode trazer ideias e perspectivas diferentes, sendo vantajoso para a empresa, como já mostrado pela literatura. Para que isso ocorra é necessário existir empatia e respeito às peculiaridades de cada grupo, conscientizar os colaboradores de todos os níveis hierárquicos.

Como limitações da pesquisa, pode-se citar o tamanho reduzido da amostra, que não é possível afirmar que representa de forma completa o perfil dos profissionais transgêneros do país. Além disso, não foi questionado sobre a identidade de gênero dos respondentes, o que limita as comparações a serem realizadas.

Como sugestões de estudos futuros pode-se aprofundar as questões de integração e permanência no ambiente de trabalho, oportunidades de crescimento e procedimentos de entrevista e seleção das pessoas. Assim como comparar as preocupações desse grupo com outros grupos de profissionais.

REFERÊNCIAS

ADELMAN, M. **Travestis e Transexuais e os Outros: Identidade e Experiências de Vida**. Niterói: UFF, 2003.

ALMEIDA, C. B.; VASCONCELLOS, V. A. Transexuais: transpondo barreiras no mercado de trabalho em São Paulo? **Rev. direito GV**, São Paulo, v. 14, n. 2, p. 303-333, ago. 2018.

BARCLAY, J. M.; SCOTT, L. J. Transsexuals and workplace diversity. **Personnel Review**, 2006.

BARROS, A. M. de. **Proteção à intimidade do empregado**. São Paulo: LTr, 2009.

BOZANI, Vasiliki et al. Workplace positive actions, trans people's self-esteem and human resources' evaluations. **International Journal of Manpower**, 2019.

BRASIL. **Senado Federal**. Projeto de Lei do Senado nº134, de 2018. Institui o Estatuto da Diversidade Sexual e de Gênero. Disponível em: <<https://legis.senado.leg.br/sdleggette/documento?dm=7651096&disposition=inline>> . Acesso em 10 Nov. 2019.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Projeto de lei João W Nery - Lei de identidade de gênero**. Dispõe sobre o direito à identidade de gênero e altera o artigo 58 da Lei 6.015 de 1973. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1059446> . Acesso em: 12 de ago. de 2020.

ESTY, Katharine C.; GRIFFIN, Richard; HIRSCH, Marcie Schorr. **Workplace diversity**. Adams Media, 1995.

GREEN, Kelli A. et al. Diversity in the workplace: Benefits, challenges, and the required managerial tools. **University of Florida**, v. 1, n. 4, p. 1-3, 2002.

KOMETANI, P. **Transexuais enfrentam barreiras para conseguir aceitação no mercado de trabalho**. G1, 12 de Set. de 2017. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/transexuais-enfrentambarreiras-para-conseguir-aceitacao-no-mercado-de-trabalho.ghtml>> . Acesso em 23 out. de 2019.

LAW, Charlie L. et al. Trans-parency in the workplace: How the experiences of transsexual employees can be improved. **Journal of Vocational Behavior**, v. 79, n. 3, p. 710-723, 2011.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Human Rights Council Report: A/HRC/8/16**. ONU, 15 maio 2008. Disponível em: <<https://businesshumanrights.org/sites/default/files/reports-andmaterials/Ruggie-companion-report-15-May-2008.pdf>>. Acesso em 26 de Out. 2019.

_____. **Human Rights Council Report: A/HRC/32/45/Add.1**. ONU, 12 maio 2016. Disponível em: <http://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A/HRC/32/45/Add.1>. Acesso em 26 de Out. 2019.

_____. **The UN “Protect, Respect and Remedy” Framework for Business and Human Rights**. ONU, 2010. Disponível em: <<https://businesshumanrights.org/sites/default/files/reports-and-materials/Ruggie-protect-respect-remedyframework.pdf>>. Acesso em 26 de out. 2019

PATRICK, Harold Andrew; KUMAR, Vincent Raj. Managing workplace diversity: Issues and challenges. **Sage Open**, v. 2, n. 2, p. 2158244012444615, 2012.

PEPPER, Shanti M.; LORAH, Peggy. Career issues and workplace considerations for the transsexual community: Bridging a gap of knowledge for career counselors and mental health care providers. **The Career Development Quarterly**, v. 56, n. 4, p. 330-343, 2008.

RENAULT, L. O. L.; RIOS, M. I. F. **Discriminação: Desdém da Pessoa Humana em Branco e Preto**. São Paulo: LTr, 2010.

SACHS, Ignacy. Inclusão social pelo trabalho decente: oportunidades, obstáculos, políticas públicas. **Estud. av.** São Paulo, v. 18, n. 51, p. 23-49, agosto de 2004.

TORRES, Cláudio Vaz; PÉREZ-NEBRA, Amalia Raquel. Diversidade cultural no contexto organizacional. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, p. 443-463, 2004.

TRANSEMPREGOS. **O maior banco de dados de currículos e vagas para pessoas Trans do país**. Disponível em: <<https://www.transempregos.org/transempregos>> Acesso em: 25 out. de 2019.

TRIVIÑOS, A. N. S. Pesquisa qualitativa. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

ZANELLA, L. C. H. **Metodologia de pesquisa**. 2. ed. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração/ UFSC, 2013