

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO - UNIBRA
CURSO DE GRADUAÇÃO TECNOLÓGICA EM
GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

MARIANE HELENA SOARES DA SILVA
NADIR DAYANE GONÇALVES ARAÚJO
RENATA SILVA DO NASCIMENTO

**O PAPEL DO RH NA INCLUSÃO DE PESSOAS
TRANSGÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO**

RECIFE/2021

MARIANE HELENA SOARES DA SILVA

NADIR DAYANE GONÇALVES ARAÚJO

RENATA SILVA DO NASCIMENTO

O PAPEL DO RH NA INCLUSÃO DE PESSOAS TRANSGÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO

Artigo apresentado ao Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA
como requisito parcial para obtenção do título de tecnólogo em
Gestão de Recursos Humanos

Professor Orientador: Professor Diego Leonel

Ficha catalográfica elaborada pela
bibliotecária: Dayane Apolinário, CRB4- 2338/ O.

S586p Silva, Mariane Helena Soares da
O papel do RH na inclusão de pessoas transgêneros no mercado de
trabalho / Mariane Helena Soares da Silva, Nadir Dayane Gonçalves
Araújo, Renata Silva do Nascimento. - Recife: O Autor, 2021.
16 p.

Orientador(a): Esp. Diego Leonel Alves Sá.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro Universitário
Brasileiro – UNIBRA. Tecnólogo em Recursos Humanos, 2021.

Inclui Referências.

1. Transgêneros. 2. Recrutamento.. 3. Diversidade. I. Araújo, Nadir
Dayane Gonçalves. II. Nascimento, Renata Silva do. III. Centro
Universitário Brasileiro - UNIBRA. IV. Título.

CDU: 658.3

Dedicamos esse trabalho a todos os profissionais que estão sempre dispostos a aprender mais todos os dias

AGRADECIMENTOS

A Deus, pelas nossas vidas, e por nos ajudar a ultrapassar todos os obstáculos encontrados ao longo do curso.

Aos professores, pelas correções e ensinamentos que nos permitiram apresentar um melhor desempenho no nosso processo de formação profissional.

“Educação não transforma o mundo.

Educação muda as pessoas.

Pessoas mudam o mundo.”

Paulo Freire

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	08
2. DELINEAMENTO METODOLÓGICO	09
3. RESULTADOS	10
3.1. <i>Definição de transgênero</i>	10
3.2. <i>Transfobia: o preconceito no mercado de trabalho</i>	10
3.3. <i>Competência no mercado de trabalho</i>	11
3.4. <i>O processo de atração e seleção de pessoas trans</i>	12
3.5. <i>Inclusão dentro da organização</i>	12
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS	14
REFERÊNCIAS	14

O PAPEL DO RH NA INCLUSÃO DE PESSOAS TRANSGÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO

Mariane Helena Soares da Silva

Nadir Dayane Gonçalves Araújo

Renata Silva do Nascimento

Resumo: Ainda é evidente o preconceito e conseqüente falta de oportunidades para transgêneros no mercado de trabalho. Os Transexuais, travestis e outros transgêneros, ainda enfrentam dificuldades e repulsões constantes, que partem tanto na sua inserção no mercado de trabalho formal quanto para manter-se neste. Este projeto tem, por objetivo, entender os desafios que os transgêneros enfrentam diariamente, através de uma revisão da literatura e da sua aplicação. Desta forma, abordando o valor dos Gestores de Recursos Humanos referente ao ambiente organizacional, exemplificando e acentuando práticas humanitárias voltadas à diversidade, investigar o comportamento organizacional articulado com a política de diversidade nas associações e no recrutamento de pessoal, com propósito básico de possibilitar maior inserção de transgêneros no Mercado de Trabalho.

Palavras-chave: Transgêneros. Recrutamento. Diversidade.

1. INTRODUÇÃO:

Neste trabalho temos como objetivo explicar por meio de pesquisas, o meio em que a população de transgêneros vivem no Brasil. Contextualizando o ambiente social em que estão inseridos, além de abordar os cenários profissionais e desafios no mercado de trabalho. Este trabalho tem também, como objetivo analisar o papel e os desafios apresentando soluções práticas focando nos gestores como facilitadores nesse processo de inclusão.

Apesar da evolução na área de recursos humanos, ainda estamos longe de uma solução para o problema de inclusão de pessoas transgênero. No nosso

trabalho abordaremos os diversos desafios que os trans enfrentam para se inserir no mercado de trabalho, mas deixando claro que o problema não acaba após a contratação. Segundo o ANTRA (Associação Nacional de Travestis e Transsexuais), apenas 10% das pessoas trans possuem emprego formal no Brasil, o que deixa a informação de que muitos abandonam seus empregos por conta da discriminação que sofrem e do desconforto que sentem por parte dos próprios colaboradores da empresa que trabalham, bastante preocupante.

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.

Depois de analisarmos todos esses fatos esse tema surgiu para aprofundarmos e investigarmos como o RH pode promover a igualdade dentro do mercado de trabalho.

Esse assunto que para muitos ainda é considerado um tabu, tem que ser falado abertamente, atos discriminatórios causa cicatrizes inesquecíveis, e o acolhimento do Gestor em RH pode mudar a história de um transgênero, utilizando as principais ferramentas, humanização e ética.

2. DELINEAMENTO METODOLÓGICO

Segundo (MARCONI E LAKATOS, 2008 p,57) pesquisa bibliográfica, ou de fontes secundárias, abrange toda bibliografia já tornada pública em relação ao tema de estudo, desde publicações avulsas, boletins, jornais, revistas, livros, pesquisas, monografias, teses, material cartográfico etc., até meios de comunicação orais: rádio, gravações em fita magnética e audiovisuais: filmes e televisão. Sua finalidade é colocar o pesquisador em contato direto com tudo o que foi escrito, dito ou filmado sobre determinado assunto, inclusive conferências seguidas de debates que tenham sido transcritos por alguma forma, querem publicadas quer gravadas.

O presente estudo apresentou um modelo de pesquisa bibliográfica, segundo Antonio Carlos (2017 p,28) praticamente toda pesquisa acadêmica requer algum momento a realização de trabalho que pode ser caracterizado como pesquisa bibliográfica. Tanto é que na maioria das teses e dissertações desenvolvidas atualmente, um capítulo ou seção é dedicado à revisão bibliográfica, que é elaborada com o propósito de fornecer fundamentação teórica do trabalho, bem como a identificação do estágio atual do conhecimento referente ao tema.

Este estudo trata-se de um delineamento qualitativo, pois coletamos informações sobre o tema através das coletas de dados narrativos e estudando compreender as atitudes e comportamentos das pessoas, para averiguar a realidade dos transgêneros pela procura de um emprego formal.

3. RESULTADOS

3.1. Definição de Transgênero

Pessoas transgênero possuem uma identidade de gênero que é diferente do sexo que lhe foi dado no momento do seu nascimento. Uma pessoa trans pode se identificar como homem, mulher, trans homem, trans mulher, como pessoa não binária, entre outros gêneros.

Quem é transgênero normalmente tem a sensação de estar no corpo errado, sofrendo um desconforto constante em relação ao próprio sexo. A pessoa transgênero quer poder se expressar como o sexo oposto (usando roupas, por exemplo), mas não tem necessidade de modificar sua anatomia corporal.

Apesar de não ser uma doença, não é fácil lidar com os sentimentos e os conflitos provocados pelo processo de se reconhecer e se aceitar como transgênero.

É importante lembrar novamente que a transgeneridade não é doença ou distúrbio psicológico. O grupo transgênero inclui pessoas que foram operadas para redefinir seu sexo, assim como as que só receberam tratamento hormonal. Mas ser trans não implica necessariamente ter recebido um tratamento de tipo algum.

3.2. Transfobia: o preconceito no mercado de trabalho

Quando falamos de transfobia, logo nos referimos à fobia, que significa qualquer ação ou comportamento que se baseia em medo, intolerância, rejeição, aversão, ódio, especificamente contra pessoas transgênero. Isso significa que o comportamento transfóbico diz respeito a quaisquer agressões físicas, psicológicas ou verbais manifestadas com o intuito de coibir a expressão de gênero de transexuais.

As pessoas trans estão cada vez mais inseridas no nosso dia a dia. Antigamente era muito mais difícil vê-las nas redes sociais, nas faculdades e até mesmo na televisão. Mas para as pessoas trans conseguirem um emprego formal é uma via crucis que começa antes mesmo da entrada no mercado de trabalho, na etapa de qualificação profissional.

Os obstáculos para acessar o mercado ficam expressos em números no levantamento feito pela Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA); junto às diversas regionais de entidade. Os dados apontam que 90% das pessoas trans recorrem à prostituição em algum momento da vida. E mesmo quando as pessoas trans conseguem emprego, o preconceito não acaba. São desrespeitados diariamente em seu ambiente de trabalho, não são tratados pelo nome social, além de seus patrões não os tratarem com o pronome certo só por não acharem importante o suficiente para lembrar, o que causa constrangimento. O problema que os trans enfrentam em ingressar no mercado está caminhando, devagar a uma solução.

3.3. Competência no mercado de trabalho

Não temos como falar sobre a inserção de pessoas trans no mercado de trabalho formal sem citar um dos principais motivos da escassez deles nessa área: a falta de capacitação para ocupar o cargo que lhe foi proposto.

A evasão escolar de pessoas transgênero, acontece em média quando elas completam 13 anos de idade, pois são expulsos de casa e vão morar nas ruas por não possuírem amparo legal, além dos que abandonam o colégio por sofrerem preconceito no mesmo, inclusive por parte dos próprios colegas. Como reflexo, estimou-se que, em 2018 no Brasil, cerca de 0,02% estavam na universidade, 72% não possuíam o ensino médio completo e 56% não completaram o ensino fundamental, segundo dados do Projeto Além do Arco-íris, do Afro Reggae.

O profissional de RH precisa, de fato, ser efetivo na inclusão dessas pessoas, porém as mesmas precisam estar aptas a ocupar os cargos a elas destinados.

Para colaborar nessa capacitação, atualmente existe o projeto EducaTRANSforma, fundado em 2019 por Noah Scheffel com o apoio de uma amiga em Porto Alegre, após realizar sua transição de gênero e se deparar com a transfobia em seu local de trabalho, como parte da sua rotina. O projeto oferece capacitação gratuita e inserção de pessoas transgênero no mercado de trabalho da tecnologia, buscando ser uma ponte entre pessoas trans e empresas. Por causa da pandemia, o EducaTRANSforma precisou migrar do presencial para uma plataforma online, onde houve uma grande demanda de inscrições e de acordo com o fundador do projeto, a maioria dos alunos conseguiu emprego após o curso, tendo uma média de 80% de empregabilidade dos que estão cursando.

3.4. O processo de atração e seleção de pessoas trans

Com tanto preconceito envolvendo pessoas trans no mercado de trabalho, várias delas sentem receio de se candidatarem a uma vaga de emprego e acabam nem tentando, isso pode e deve ser resolvido. A inclusão deve começar desde a divulgação das vagas de emprego, algumas sugestões são: utilizar linguagem de gênero inclusivo, deixar claro que as pessoas de diversos grupos são bem vindas, contatar portais, sites, consultorias de banco de currículos direcionados especificamente para a população trans ou que considerem a população trans, entre outras ideias que deixem a divulgação mais suscetível a chamar atenção de todas as pessoas competentes para a vaga.

Mas não deve parar por aí, em caso de serem selecionadas também existem adaptações que o profissional deve fazer para deixar o candidato se sentir

confortável e acolhido, como por exemplo: perguntar e utilizar, tanto pessoalmente quando por qualquer outro meio de comunicação, o gênero e nome pelo qual a pessoa quer ser tratada e chamada (independentemente de ser nome social ou nome já regularizado com documentação), repassar de forma clara todas as informações necessárias para o próximo passo do processo, pois muitas pessoas trans que estão fora do mercado de trabalho não conhecem os rituais para candidatura a vagas de emprego formal, é sempre bom explicar tudo em detalhes e se certificar de que foi entendido.

3.5. Inclusão dentro da Organização

Ainda que após todo o processo de divulgação de vagas, seleção e entrevista resulte na contratação de uma pessoa trans, isso não significa que a empresa já cumpriu seu papel e está apoiando a diversidade; é apenas o primeiro passo pro principal desafio: a inclusão dentro da organização.

De acordo com o instituto Center of Talent Innovation, 61% dos membros da comunidade LGBT precisam esconder sua identidade de gênero ou sua sexualidade no trabalho. Por isso o maior problema em questão não é contratar funcionários transgênero, mas como trata-los no ambiente de trabalho ao ponto de eles se sentirem respeitados e acolhidos assim como qualquer outro colaborador da empresa, se vendo livres de discriminação pelo menos durante o horário de trabalho.

Segundo Renan Batistela (especialista em Treinamento e membro do comitê de diversidade da VAGAS.COM), a tendência das empresas de ignorar a história de opressão sistêmica de minorias é uma grande parte desse problema, e que em muitos processos seletivos a diversidade já “cai por terra” na fase de triagem, pois algumas empresas simplesmente parecem ignorar o legado histórico racista, homofóbico e transfóbico do nosso país. Vale a pena ressaltar que o Brasil é o país com maior índice de homicídios de pessoas transsexuais, segundo a ONG Transgender Europe.

Ainda segundo Renan Batistela, é essencial que se uma empresa se dispõe a contratar uma pessoa trans, deve-se fazer um trabalho prévio de conscientização

e sensibilização com todos os seus colaboradores, pontuar o que já é proibido por lei, mas acima de tudo, passar uma mensagem de respeito ao próximo.

Por questão de bom senso não é adequado exageros como por exemplo, parar a empresa para fazer uma recepção pro novo funcionário pelo fato de ele ser transgênero, pois a única coisa que eles querem é serem tratados igualmente, sem receio de ser quem são com o constante medo de serem mal tratados e desrespeitados.

Atualmente, a plataforma mais conhecida que auxilia os transgêneros a ingressar no mercado de trabalho formal é a Transemprego, criada em 2013 e teve um crescimento de 315% de janeiro de 2020 até janeiro de 2021, e tem parceria com 715 empresas (entre elas, KPMG, Accenture e Mercado Livre).

Para as empresas, a Babbel (plataforma de ensino de idiomas líder na Europa) e a Transempregos se uniram para diminuir as diferenças no ambiente de trabalho, desenvolvendo o guia “Orientações para a inclusão linguística de pessoas trans”, direcionada ao RH das empresas para incentivar uma comunicação mais respeitosa e que acolha a todos. Como o próprio nome sugere, a forma de se comunicar está relacionada com as estruturas sociais, servindo para reforça-las, além de abordar várias questões importantes, como o impacto que a forma de se comunicar tem na inclusão ou exclusão das pessoas, o que são identidades de gêneros e recomendações linguísticas para pessoas trans e não-binárias.

4. Considerações finais

Durante toda a pesquisa nos deparamos com dados inacreditáveis expressando o preconceito sofrido por pessoas transgênero, e o quanto isso afeta suas vidas em todos os sentidos. Mas também vimos o que podemos fazer para diminuir a discriminação ao menos no contexto profissional, enfatizando o papel do gestor de RH nessa inclusão e instruindo os outros colaboradores, começando com o mínimo que é o respeito, e aprendendo coisas que por mais que sejam simples, como chama-los pelo nome e gênero que eles preferirem, são essenciais para inclusão dessas pessoas que já sofrem tanto só por serem quem são. E para realmente termos um mercado de trabalho igualitário, é necessário que as empresas de fato se comprometam e se disponibilizem a fazer revisões de seus processos e

políticas que assumam compromissos públicos com respeito aos direitos humanos dos transgêneros. Lembrando sempre que o intuito do trabalho não é demonstrar preferência ou apontar superioridade de pessoas trans, pelo contrário, o objetivo é justamente mostrar que, com oportunidades, essas pessoas podem ter tanta competência quanto qualquer outra, e que elas querem ser apenas tratadas igualmente.

REFERÊNCIAS

- TRANS no mercado de trabalho: a luta da comunidade por espaço e inclusão. **Vagas**, 2021. Disponível em:<<https://forbusiness.vagas.com.br/blog/trans-no-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 6 de setembro de 2021.
- AGUIAR, Estela. Emprego para pessoas trans: o lento avanço no mercado de trabalho. **CNN Brasil**, 2021. Disponível em:<<https://www.cnnbrasil.com.br/business/emprego-para-pessoas-trans-o-lento-avanco-no-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 6 de setembro de 2021.
- GUIA ajuda rh das empresas a incluir empresas transgênero. **Mundo RH**, 2021. Disponível em:<<https://www.mundorh.com.br/guia-ajuda-rh-das-empresas-a-incluir-pessoas-transgenero/>>. Acesso em: 6 de setembro de 2021.
- EMBRACE Initiative: conheça projeto que oferece bolsas de estudos para pessoas trans. **Cescon Barrieu**, 2021. Disponível em:<<https://www.cesconbarrieu.com.br/cesconbarrieuinsights/embrace-initiative-conheca-projeto-que-oferece-bolsas-de-estudos-para-pessoas-trans->>. Acesso em: 9 de setembro de 2021.
- FILIPPE, Marina. Onde estão as pessoas trans? **Exame**, 2020. Disponível em:<<https://exame.com/carreira/onde-estao-os-travestis-e-transexuais/>>. Acesso em: 11 de setembro de 2021.
- MESQUITA, Aline. Inclusão de pessoas transgênero no mercado de trabalho. **OITCHAU**, 2021. Disponível em:<[https://www.oitchau.com.br/blog/inclusao-de-pessoas-transgenero-no-mercado-de-trabalho/#:~:text=Segundo%20um%20estudo%20feito%20pela,no%](https://www.oitchau.com.br/blog/inclusao-de-pessoas-transgenero-no-mercado-de-trabalho/#:~:text=Segundo%20um%20estudo%20feito%20pela,no%20)>

- [20mercado%20de%20trabalho%20atualmente](#)>. Acesso em: 11 de setembro de 2021.
- SPINELLI, R. P. et al. Transgêneros: Transcendendo o mercado de trabalho. Disponível em: <<https://unisalesiano.com.br/aracatuba/wp-content/uploads/2020/12/Artigo-Transgeneros-Transcendendo-o-Mercado-de-Trabalho-Pronto.pdf>>. Acesso em: 12 de setembro de 2021.
 - FERREIRA, Leticia. Emprego formal ainda é exceção entre pessoas trans. **UOL**, 2020. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/01/emprego-formal-ainda-e-excecao-entre-pessoas-trans.shtml>>. Acesso em: 12 de setembro de 2021.
 - TRANSGÊNERO: fatos, mitos e direitos. **G1**, 2016. Disponível em: <<http://g1.globo.com/bemestar/noticia/2016/06/transgenero-fatos-mitos-e-direitos.html>>. Acesso em: 15 de setembro de 2021.
 - O que significa ser transgênero. **Mundo Psicólogos**, 2016. Disponível em: <<https://br.mundopsicologos.com/artigos/o-que-significa-ser-transgenero>>. Acesso em: 15 de setembro de 2021.
 - TRANSGÊNEROS. **Significados**, 2020. Disponível em: <<https://www.significados.com.br/transgenero/>>. Acesso em: 20 de setembro de 2021.
 - SILVA, Vitória Régia. Transfobia ainda é obstáculo para o processo de pessoas trans ao mercado formal de trabalho. **Gênero e Número**, 2017. Disponível em: <<https://www.generonumero.media/projetos-buscam-promover-inclusao-d-e-pessoas-trans-no-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 20 de setembro de 2021.
 - GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2017.
 - MARCONI, Marina de Andrade. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados**. São Paulo: Atlas, 2015.

