Thik Work FORWARD



Prepare-se

trans

para a força

Por Guilherme Dearo

uando o assunto é diversidade no quadro de funcionários, as barreiras vêm caindo aos poucos nas últimas décadas, conforme debates e políticas públicas evoluem na esfera social. Mais profissionais mulheres, não-brancos, gays e PCDs vêm ocupando os espaços nas empresas. Contudo, um grupo ainda tem ficado para trás o das pessoas transgêneras, aquelas que não se identificam com o gênero designado em seu nascimento a partir do sexo biológico. Dados levantados pela Fundação de

Amparo à Pesquisa do Estado de São

Paulo (Fapesp) em 2020 mostram que

apenas 14% das mulheres trans e traves-

tis possuíam emprego formal no Brasil, enquanto esse número era de 59% entre homens trans. A Associação Nacional de Travestis e Transsexuais (Antra) calcula que 90% da população trans brasileira tem a prostituição como fonte de renda e única possibilidade de subsistência. Profissionais do futuro

estão expostas a mais violência e não conseguem ser entrevistadas para uma vaga, muito menos ser contratadas. São vistas como "marginais", "complicadas" e "sem formação". Dentro da empresa, aqueles que conseguem ser colocados, lutam para ter seu nome social e pronomes reconhecidos. Muitos ainda sofrem com agressões diárias de colegas e chefes, que, por desinformação ou preconceito, não os tratam com respeito. Uma pesquisa

Em média, segundo a Antra, essas

pessoas são expulsas de casa aos 13

anos de idade, perdendo a chance de ter

uma educação formal e encontrar em-

pregos. De fora do mercado de trabalho,

de 2022 da To.gather, startup de inteligência de dados, feita com apoio da Think Work em 260 companhias de 20 segmentos diferentes e que juntas empregam 1,1 milhão de pessoas, descobriu que menos de 10% dos funcionários pertencem ao público LGBTQIAPN+.

putadas federais no Brasil: Erika Hilton

(PSOL-SP) e Duda Salabert (PDT-MG).

Apesar de, numericamente, ser uma pe-

quena representação frente ao total de

513 deputados eleitos, seu significado é

nos Estados Unidos, descobriu que o gigante. Nas empresas, nomes de peso como Danielle Torres, sócia da KPMG número de jovens que se identificam com a transgeneridade quase dobrou Brasil, e Sue Nabi, CEO da multinacional

Estudos indicam que deixar de fora

profissionais trans será sinônimo de ex-

cluir uma boa parcela da força de traba-

lho no futuro. Uma pesquisa do Williams

Institute, da Universidade da Califórnia,

em anos recentes. Se apenas 0,5% dos adultos se dizem trans, a porcentagem sobe para 1,4% entre os jovens de 13 a 17 anos de idade, a geração Z. Outra análise, essa da americana Gay & Lesbian Alliance Against Defamation (Glaad), apontava que, já em 2017, 6% dos membros da geração X se reconheciam como trans ou não se enquadravam na concepção binária de gênero masculino-feminino. Entre os millennials (a geração Y, dos nascidos entre 1981 e 1995), o montante era de 12%. Essa mudança social, aos poucos,

empresarial. Em 2022, pela primeira vez, duas mulheres trans foram eleitas de-Boom de projetos

No mundo corporativo, grandes cor-

porações perceberam a necessidade

de serem mais inclusivas e, principal-

mente nos últimos dois anos, vêm in-

vestindo na formação e contratação

Em 2021, a concessionária de energia

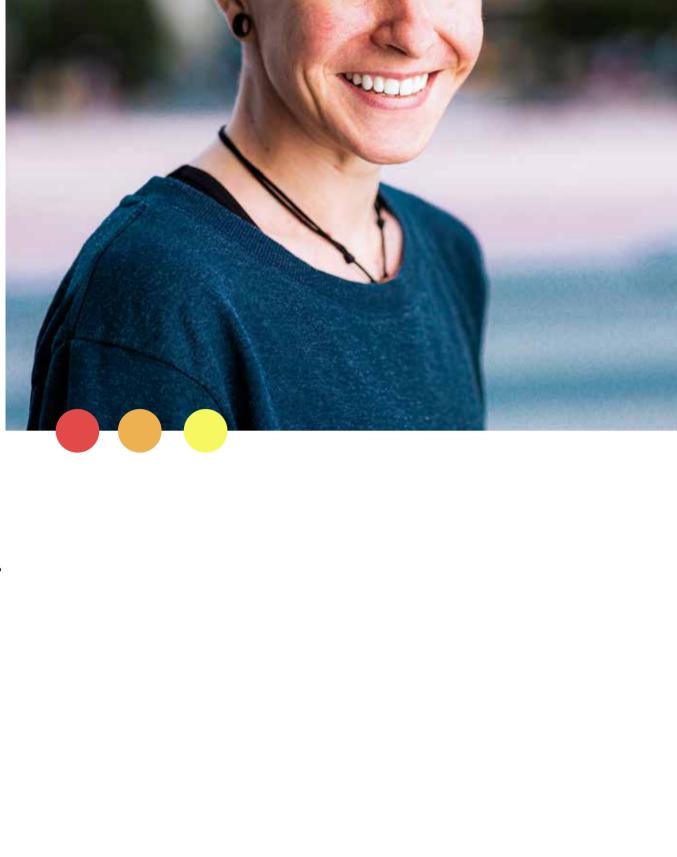
EDP lançou uma escola de eletricistas

para capacitar profissionais trans. Em

desses trabalhadores.

começa a se refletir na esfera política e

Coty, também vêm abrindo portas.



res trans que viviam no Centro de Aco-

Ihida Especial Casa Florescer, em São

Paulo. No período seguinte, foi a vez da

Cia. de Talentos, em parceria com mar-

cas como Bayer, Bradesco e PepsiCo,

divulgar o TransCarreiras, projeto que

em 2023 vai selecionar 12 profissionais

trans que vão ganhar uma bolsa de es-

tudo de graduação tecnológica na pla-

taforma de ensino online Descomplica,

além de ajuda de custo de 950 reais por

nais não só para seus quadros, mas para

Na linha de preparar esses profissio-

cinco meses e outros benefícios.

parceria com o Senai, o curso de 500 horas formou 19 pessoas na primeira turma. Dessas, 73% foram contratadas pela

EDP ou por outras companhias, ou entraram para o banco de talentos da organização. A Alpargatas, por sua vez, criou o projeto AlpaTRANSforma, para, por meio da educação básica e profissionalizante, desenvolver pessoas trans de Campina Grande, na Paraíba. **Dos 34 alunos na**

primeira turma, 25 foram selecionados para trabalhar nas fábricas da Alpargatas. Novas turmas em Campina Grande e Santa Rita formaram 57 pessoas. No mesmo ano, um grupo de empresas (formado por Basf, LinkedIn, Natura e Visa) apresentou o projeto Soma, que treinou durante dez semanas mulheo mercado de trabalho em geral, a Ambev, também em 2022, se juntou à ONG Todxs para impulsionar dez projetos de empreendedorismo de pessoas trans, em um curso com funcionários da própria fabricante de bebidas, no qual compartilharam conhecimentos e técnicas de empreendedorismo e gestão. A Porto, por outro lado, resolveu dar mais atenção para quem já estava dentro de casa. No último dezembro, estreou o programa TRANSforma, pelo qual vai reembolsar o valor gasto pelos funcionários trans para a retificação de seu registro civil.

Toda essa agitação do mercado tem

impulsionado as iniciativas criadas es-

pecificamente para abordar a questão

da empregabilidade trans. Um exemplo é

a plataforma TransEmpregos, criada por

Maite Schneider, Laerte Coutinho, Márcia

Rocha e Ana Carolina Borges em 2013. Em 2022, o negócio – que divulga vagas para pessoas transgêneras, além de oferecer cursos para esses profissionais e consultoria para empresas – tinha 2.202 companhias parceiras e havia ajudado a empregar no ano 1.113 profissionais.

pidamente a posição será preenchida.

"Isso só torna o processo elitista. Em

vez disso, é preciso atrair esses talentos para perto da marca e investir em sua formação, oferecer cursos e mentorias. Isso leva tempo", diz Gabriela. Em março de 2022, o Mercado Livre contratou Thomas Nader como business partner para gerir a área de pessoas em um centro de distribuição em Jundiaí, interior de São Paulo. Para o influenciador da causa trans, isso foi um marco. "Muitas empresas têm barreiras para profissionais trans chegarem a uma posição de liderança", afirma Thomas. Para que mais pessoas trans virem líderes, os atuais executivos do C-level também devem participar de treinamentos de diversidade e entender

que essa pauta é incontornável. "Sem

esse braço aberto para ser tutor, para

formar, o preconceito permanece e lá

em cima ficam somente pessoas bran-

cas e cisgêneras." Apesar dos avanços,

a jornada ainda é longa.

Treine recru-Seja justo nas tadores e gesexigências. Há tores para saberem profissionais trans o que não falar ducom formação de rante as dinâmicas. alto nível, mas muitos buscam as primeiras Ensine-os sobre o

trans, mesmo que ela tenha pouca ou nenhuma experiência, e ajudá-la a se desenvolver, seja com cursos seja com bolsa de estudo. Além disso, é preciso

ro e classe social."

Longa jornada

Mesmo com tantas iniciativas, ainda

há muitas questões a serem resolvidas

pelas organizações que desejam ser

mais inclusivas – a começar pela pró-

pria cultura de <u>diversidade</u> e inclusão.

"As companhias devem parar de pen-

sar em apenas preencher cota e enten-

der as especificidades dos profissio-

nais trans e suas diversidades", afirma

Noah Scheffel, fundador e CEO da Edu-

ca TRANSforma, empresa de capacita-

ção e consultoria de empregabilidade

em tecnologia para pessoas transgê-

nero. "Dentro do grupo 'trans' há dife-

rentes barreiras sociais, de raça, gêne-

Segundo Noah, o RH deve fazer uma

"contratação intencional" da pessoa

desenhar um plano de carreira exclu-

sivo para as pessoas trans dentro da

empresa, evitando as jornadas genera-

listas. "Só com esse olhar ela vai cres-

cer e chegar a um cargo de liderança", afirma o especialista. Como parte da estratégia mais inclusiva, o RH deve rever as etapas de recrutamento e seleção. "É preciso pensar em um processo mais amigável, prestando atenção em tornar o formulário de inscrição inclusivo em relação a pronomes e gêneros, e treinando e sensibilizando recrutadores", recomenda Gabriela Augusto, fundadora da consultoria Transcendemos. Também não adianta a companhia só anunciar a vaga no LinkedIn, colocar uma lista enorme de requisitos e acreditar que ra-

Mapa do caminho Dicas para o RH trabalhar a contratação e a promoção de profissionais trans

Promova

vagas afir-

mativas exclusivas

para trans e lem-

desse grupo, há

marginalizados,

como as mulhe-

res trans negras;

Não transfor-

bre-se que, dentro

aqueles ainda mais

Pense em um

processo in-

clusivo: no formu-

lário de inscrição,

"cis/trans" e mais

alternativas de gê-

nero além de "ho-

mem" e "mulher";

tenha as opções

Acompanhe me o profissio-• e apoie os nal trans no "chaveiprofissionais contratados, garanrinho" da companhia, tindo incentivos explorando sua exiseducacionais e tência. Não o force a participar de evenverificando se sua vivência tos, tirar fotos nem dentro da emprea virar o porta-voz sa está positiva; da empresa na questão da diversidade;

Qual banheiro deveria ser usado por

um funcionário trans era o nível mais

alto de discussão que as empresas no

Brasil chegavam até pouco tempo atrás

quando falavam de profissionais trans.

Planos de desenvolvimento e carreira

No mundo todo, era um cenário árido

para a população LGBTQIAPN+. Uma

pesquisa de 2015 do National Center for

ainda estavam fora da agenda.

Vamos juntos? dade de gênero.

uso correto de pro-

peito ao nome so-

cial do profissional;

Organize trei-

namentos de

sensibilização so-

bre a causa trans

para todos os fun-

cionários, promo-

vendo um ambien-

te bem-informado

e que não tolera

preconceito;

nomes e sobre o res-

banheiros compatíveis com sua identi-Graças à coragem de pessoas trans, essa realidade foi mudando. Começamos a ver atores, atletas, empresários, executivos trans sendo reconhecidos. A bandeira azul, rosa e branca passou a aparecer com mais frequência. Contudo, apesar de termos saído da quase

oportunidades após

anos de exclusão do

ambiente educacio-

Contrate

va cada vez mais

profissionais, au-

mentando a diver-

sidade e, conse-

quentemente, os

pontos de vista,

vivências e inteli-

gências do negócio.

e desenvol-

nal e profissional;

Transgender Equality, dos Estados Unicompreensão da transgeneridade, aindos, mostra que 77% das pessoas trans da estamos distantes de vermos na sotomavam medidas radicais para evitar ciedade a aceitação e o respeito que as pessoas trans merecem.

maus tratos no emprego, como esconder sua identidade de gênero, adiar o pro-

cesso de transição ou só viver como se viam após a jornada de trabalho. Mesmo assim, dois terços reportavam desfechos negativos, como serem forçados a pedir demissão, não serem promovidos – ou nem contratados. Quase 25% chegaram a ouvir que deveriam se apresentar como o sexo designado no seu nascimento ou foram proibidos de usar Sobre:

Think Work tatiana@thinkworklab.com

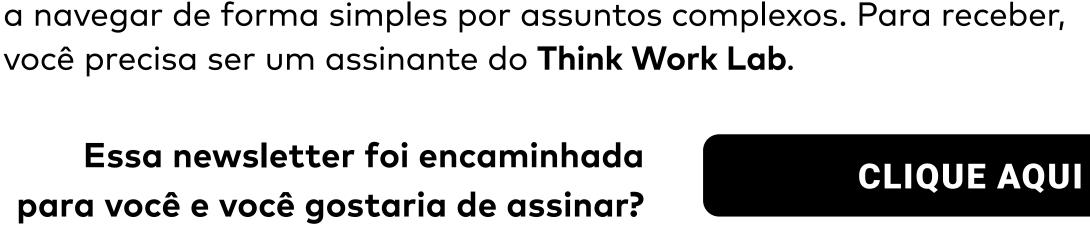
completa ignorância para uma maior

Falar mais sobre o assunto é um jeito

Tatiana Sendin

Founder e Editora chefe

de mudar a realidade. Vamos juntos?





desenvolvido por: estúdio cosmo | estudiocosmo.criacao@gmail.com

A **Think Forward** é a newsletter quinzenal, no estilo Zeitgeist, da

Think Work. A cada edição, uma reflexão aprofundada sobre temas

relevantes para os negócios e a gestão de pessoas, ajudando o leitor