UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO

LUAN MAGALHÃES SILVA

AÇÕES AFIRMATIVAS E PESSOAS TRANS: EXPERIÊNCIAS E DESAFIOS NOS PROCESSOS SELETIVOS

JUIZ DE FORA
2023

LUAN MAGALHÃES SILVA

AÇÕES AFIRMATIVAS E PESSOAS TRANS: EXPERIÊNCIAS E DESAFIOS NOS PROCESSOS SELETIVOS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Engenharia da Universidade Federal de Juiz de Fora, como requisito parcial para a obtenção do título de Engenheiro de Produção.

Orientador: Prof. Dr. Bruno Milanez

JUIZ DE FORA
2023

Ficha catalográfica elaborada através do programa de geração
automática da Biblioteca Universitária da UFJF,
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

Silva, Luan Magalhães.
Ações afirmativas e pessoas trans: Experiências e desafios nos processos seletivos / Luan Magalhães Silva. -- 2023.
74 f.

Orientador: Bruno Milanez
Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) - Universidade Federal de Juiz de Fora, Faculdade de Engenharia, 2023.

1. Ações Afirmativas. 2. Comunidade trans. 3. Empregabilidade. I. Milanez, Bruno, orient. II. Título.

LUAN MAGALHÃES SILVA

AÇÕES AFIRMATIVAS E PESSOAS TRANS:
EXPERIÊNCIAS E DESAFIOS NOS PROCESSOS SELETIVOS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Engenharia da Universidade Federal de Juiz de Fora, como requisito parcial para a obtenção do título de Engenheiro de Produção.

Aprovada em 06 de dezembro de 2023.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Bruno Milanez (Orientador)
Universidade Federal de Juiz de Fora

Profa. Dr. Mariana Paes da Fonseca
Universidade Federal de Juiz de Fora

Profa. Dr. Yipsy Roque Benito
Universidade Federal de Juiz de Fora

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, queria agradecer a todas pessoas trans que eu pude ter contato e através do mesmo consegui compreender que não estava sozinho e entender que cada pessoa é singular, mas saber que mesmo com essas diferenças, temos que continuar lutando, pois ainda não vivemos em um mundo que somos recebidos de braços abertos. Em particular, queria agradecer ao meu amigo, Jude, com ele consegui entender melhor as pessoas não binárias, entender que a comunidade trans não é só homem e mulher, além disso, me auxiliou e apoiou nesse texto.

Queria agradecer também a minha família, principalmente, minha mãe, Ivonete, meu pai, Mario Adair e minha tia, Mariz, pois sempre estiveram me apoiando e tiveram orgulho da pessoa que estou me tornando.

Aos meus amigos de faculdade, principalmente, Cinthia, Igor, Jamile, Maria Marta e Pablo, sempre compartilhando momentos de felicidades e tristeza na faculdade. E também ao meu querido, orientador Bruno, primeiro professor da faculdade da engenharia que falou abertamente em aula sobre a comunidade LGBTQIAP+, me emprestou o livro trans-resistência e através dele consegui ter a ideia do TCC, e mesmo que ele não compreendia muito sobre a comunidade trans, ele topou em me orientar e auxiliar no que fosse necessário.

Por fim, agradeço a banca, Mariana e Yipsy, por aceitarem a utilização da linguagem neutra no texto.

RESUMO

A comunidade trans é um dos grupos marginalizados na sociedade, grande parte das pessoas que estão inseridas nesse grupo não possui trabalho formal, e algumas destas utilizam o mundo da prostituição para meio de sustento. Ademais, há um índice elevado de baixa escolaridade neste grupo. Devido a essas pessoas viverem na incerteza do mercado de trabalho informal, este trabalho procura entender a realidade dessa comunidade e compreender como as empresas procuram inserir as mesmas nas instituições. O objetivo do trabalho é entender como funcionam as ações afirmativas para pessoas trans no processo de recrutamento e seleção. Para adentrar no assunto foi abordado no referencial teórico a responsabilidade social corporativa, como surgiram as ações afirmativas, principais meios de recrutamentos e seleção, ademais, foram abordadas questões históricas da comunidade trans, desafios e conquistas. Por fim, foram feitas entrevistas com quatro empresas que possuem ações afirmativas para transexuais, observou-se que as dificuldades enfrentadas no setor estudado são os vieses inconscientes, pois as empresas estão inseridas em uma sociedade na qual há preconceito estrutural, logo algumas escolhas são feitas por afinidades. Além disso, as empresas possuem uma dificuldade com a utilização de questões não binárias, por exemplo linguagem neutra. Entretanto, as mesmas compreendem que é uma luta diária para conseguir conquistar os direitos e por isso, estão procurando sempre inovar e conscientizar sues colaboradories. Contudo, as empresas entrevistadas acreditam que a diversidade em seu quadro de funcionáries é benéfico para as empresas, pois essas estratégias fortalecem a instituição, tornando a mesma mais rentável, mais inovadora, mais competitiva e o ambiente mais harmônico.

Palavras-chave: Ações Afirmativas. Comunidade trans. Empregabilidade.

ABSTRACT

The trans community is one of the marginalized groups in society, most of the people who are part of this group do not have formal work, and some of them use the world of prostitution to make a living, in addition there is a high rate of low education in this group. Due to these people living in the uncertainty of the formal job market, this work seeks to understand the reality of this community and understand how companies seek to insert them into institutions. The objective of the work is to understand how affirmative actions work for trans people in the recruitment and selection process. To delve into the subject, corporate social responsibility was covered in the theoretical framework, how affirmative actions emerged, the main means of recruitment and selection, and historical issues of the trans community, challenges and achievements were also addressed. Finally, interviews were carried out with 4 companies that have affirmative action for transsexuals. It was observed that the difficulties faced in the sector studied are unconscious bias, as the companies are inserted in a society where there is structural prejudice, so some choices are made by affinities. Furthermore, companies have difficulty using non-binary issues, for example neutral language. However, they understand that it is a daily struggle to achieve rights and therefore, they are always seeking to innovate and raise awareness among their employees. However, the companies interviewed believe that diversity in their workforce is beneficial for companies, as these strategies strengthen the institution, making it more profitable, more innovative, more competitive and making the environment more harmonious.

Keywords: Affirmative Actions. Trans community. Employability.

LISTA DE ABREVIATURAS, SIGLAS E SÍMBOLOS

ABGLT - Associação Brasileira de Gays, Lésbicas e Travestis

CAIS - Centro de Apoio e Inclusão de Travestis e Transexuais

CID - Classificação Internacional de Doenças

EBGLT - Encontro Brasileiro de Gays. Lésbicas e Travestis

ENTLAIDS - Encontro Nacional de Travestis e Liberados que Atuam na Prevenção da Aids

LGBTI+ - Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais, Intersexo e Mais

LGBTQIAP+ - Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais, Queer, Intersexo, Assexuais, Pansexuais e Mais

MHB - Movimento Homossexual Brasileiro

OMS - Organização Mundial de Saúde

RSC - Responsabilidade Social Corporativa

SUS - Sistema Único de Saúde

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Os componentes da Reputação Corporativa 13

Figura 2 - Processo de recrutamento 23

Figura 3 - Exemplo de um sistema de seleção de três estágios 24

Figura 4 - Comunidade T 27

Figura 5 - Ciclo da Transfobia Organizacional 34

Figura 6 - Principais ramos de atividades das empresas parceiras 38

Figura 7 - Principais estados que possuem contratações 38

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Vantagens e desvantagens dos recrutamentos interno, externo e misto 21

Quadro 2 - Projetos, leis ou decretos voltado para a comunidade T 35

Quadro 3 - Aspectos gerais 44

Quadro 4 - Processo de recrutamento para pessoas transa 46

Quadro 5 - Distribuição dos banheiros e utilização da linguagem neutra nas empresas 48

Quadro 6 - Quem decide o preenchimento da vaga e como é análise de dados 50

Quadro 7 - Ações para evitar transfobia nos processos de recrutamento e seleção 52

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....6
1.1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS.....6
1.2 JUSTIFICATIVA.....7
1.3 ESCOPO DO TRABALHO.....8
1.4 ELABORAÇÃO DOS OBJETIVOS.....8
1.5 DEFINIÇÃO DA METODOLOGIA.....9
1.6 ESTRUTURA DO TRABALHO.....9
2. RESPONSABILIDADES SOCIAL CORPORATIVA E DIVERSIDADE.....11
2.1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS.....11
2.2 O CONCEITO DE RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA].....12
2.3 DIVERSIDADE SOCIAL NAS EMPRESAS.....14
2.4 POLÍTICAS DE AÇÕES AFIRMATIVAS.....15
2.5 O PROCESSO SELETIVO.....17
2.5.1 ASPECTOS GERAIS.....17
2.5.2 TIPOS DE RECRUTAMENTO.....20
2.5.3 SELEÇÃO.....24
3. A REALIDADE DA POPULAÇÃO LGBTQIAP+.....26
3.1 ORIENTAÇÃO SEXUAL X IDENTIDADE DE GÊNERO.....26
3.1.1 SURGIMENTO DO MOVIMENTO LGBTQIAP+.....27
3.2 COMUNIDADE TRANSEXUAL BRASILEIRA: DESAFIOS E MOBILIZAÇÃO.....28
3.3 BARREIRAS NO MERCADO DE TRABALHO.....31
3.4 PROJETOS E AÇÕES AFIRMATIVAS NAS EMPRESAS PRIVADAS.....35
4. RESULTADOS E DISCUSSÃO.....37
4.1 A EXPERIÊNCIA DA TRANSEMPREGO.....37
4.2 AÇÕES AFIRMATIVAS PARA SELEÇÃO DE PESSOAS TRANS: ALGUMAS EXPERIÊNCIAS.....39
4.2.1 ASPECTOS GERAIS.....39
4.2.2 PROCESSO DE RECRUTAMENTO DE PESSOAS TRANS.....44
4.2.3 PROCESSO DE ENTREVISTA.....46
4.2.4 PROCESSO DE SELEÇÃO DE CANDIDATES.....48
4.3 DISCUSSÃO.....50
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....57
REFERÊNCIAS.....59
APÊNDICE A - ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA COM AS EMPRESAS... 68
ANEXO A – TERMO DE AUTENTICIDADE.....69

1. INTRODUÇÃO

1.1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Nos últimos anos as temáticas ambientais e sociais adentraram no mundo dos negócios apresentando assim a capacidade de se criar valor para clientes, acionistas e outras partes interessadas. O processo da globalização fez com que as empresas incorporassem a perspectiva socioambiental na gestão. A evolução desse debate levou ao desenvolvimento do conceito de Responsabilidade Social Corporativa (RSC). Esses dois campos procuram levar para as empresas o entendimento de que os princípios, a ética e a transparência antecedem a execução de processos, produtos e serviços (BORGER, 2013). Portanto, é importante analisar algumas perspectivas de RSC nas empresas. Umas das políticas implementadas por algumas empresas é a ação afirmativa que tem como intuito combater a discriminação seja por causa da raça, etnia, religião ou identidade de gênero para que, assim, se possa promover a participação dessas minorias nas empresas. Logo, as ações afirmativas estão atreladas à diversidade nas empresas, pois gera diversidade no quadro de funcionáries.

Delimitando um pouco a diversidade nas firmas, o texto aborda a realidade da comunidade transexual, a qual é constituída por transmasculinos, transfemininas, não bináries, homens transexuais e mulheres transexuais. Essa comunidade está inclusa na sigla LGBTQIAP+, que abrange as pessoas que são lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, queer, intersexo, assexuais, pansexuais e mais.

Em síntese, o trabalho irá abordar brevemente sobre responsabilidade social para que depois possa adentrar em ações afirmativas com foco nos processos de recrutamento e seleção e, por fim, contextualizar sobre a comunidade transexual no Brasil.

Ademais, vale ressaltar que neste trabalho foi empregada a linguagem neutra, já que busca não limitar gênero no discurso linguístico, com a finalidade de incluir todas as pessoas. Essa linguagem é utilizada para pessoas não binárias, bebê intersexo, quando não sabemos quais pronomes utilizar com determinada pessoa ou ao referirmos ao grupo de pessoas que têm mais de um gênero (CAÊ, s.d.).

1.2 JUSTIFICATIVA

O presente tema foi escolhido pelo fato do autor fazer parte da comunidade transexual, visto que o mesmo é um homem trans. Acredita-se que através deste trabalho possa-se debater dentro do espaço das engenharias um pouco mais sobre a realidade e vulnerabilidade de uma das comunidades que compõem o universo LGBTQIAP+. Segundo o dossiê de Mortes e violências contra LGBTI+ no Brasil, o país foi considerado, no ano de 2021, o país com maior número de mortes violentas dentro desse grupo, com cerca de 316 mortes, sendo que 47% dessas mortes foram de indivíduos transexuais (Observatório de Mortes e Violências contra LGBTI+, 2022)

Apesar da justificativa anterior ter um caráter bem forte para destacar o motivo do tema em questão, o mesmo sozinho não esgota a relevância social do tema. Para além da questão da violência física, a comunidade transexual é umas das mais vulneráveis no país, visto que sofre com constante discriminação e violência. De acordo com o Tribunal de Contas da União (TCU, 2023), 72% das pessoas trans não concluíram o ensino médio e cerca de 0,02% da comunidade trans frequenta a universidade. Portanto é de suma importância que o tema seja debatido no âmbito acadêmico, para que assim possa contribuir para uma melhor discussão sobre o assunto pela comunidade universitária. Como dito por Freire (1979), é preciso compreender a realidade, objetivando encontrar desafios e assim propor soluções.

Por conseguinte, ligando a problemática discriminação contra ês transexuais ao curso de Engenharia de Produção foi pensado em trabalhar a questão da RSC, visto que essa área está ligada à Engenharia da Sustentabilidade de acordo com a Associação Brasileira de Engenharia de Produção (ABEPRO, 2008). A decisão foi baseada no fato de que o conceito é ligado ao tema de comportamento socialmente responsável que tem como objetivo a ética (OLIVEIRA, 1984). Dentro desse contexto, o ponto escolhido foi ações afirmativas nas empresas.

Em suma, unindo os pontos destacados acima pode-se notar que é preciso procurar entender a realidade da comunidade transexual, pois ela está inserida em um sistema constante de violência no país. Compreendendo a realidade pode-se procurar soluções para assim mitigar casos de transfobia.

1.3 ESCOPO DO TRABALHO

O presente trabalho tem como finalidade responder à pergunta de pesquisa "Como as empresas que dizem que desenvolvem programas de ações afirmativas voltada para a comunidade trans buscam evitar injustiças ou discriminação no seu processo seletivo?". Através desse questionamento pode-se estabelecer as seguintes questões secundárias:

- Como as ações afirmativas apoiam a inserção das comunidades mais vulneráveis em trabalhos formais?
- Como as empresas privadas empregam ações afirmativas nos seus processos seletivos?
- A devida atenção é dada aos procedimentos de recrutamento e seleção para garantir processos inclusivos?

O trabalho discorre sobre a comunidade LGBTQIAP+ tendo como foco não só apresentar a diferença entre identidade de gênero e orientação sexual, mas também mostrar como é constituída a comunidade transexual.

Por fim, vale ressaltar que a pesquisa encontrou dificuldade na coleta de dados, visto que o autor entrou em contato com outras empresas, sejam parceiras da organização Transempregos ou que dizem que possuem ações afirmativas para a comunidade trans, porém apenas quatro retornaram o contato.

1.4 ELABORAÇÃO DOS OBJETIVOS

Procurando responder à pergunta de pesquisa apresentada anteriormente, o trabalho tem como objetivo principal analisar quais são os avanços e obstáculos da adoção de ações afirmativas para pessoas trans no processo seletivo das empresas. Para explorar esse objetivo são estabelecidos os seguintes objetivos secundários:

- Descrever a realidade da empregabilidade da comunidade transexual
- Descrever como funciona os processos seletivos em empresas privadas
- Comparar o funcionamento dos processos de recrutamento e seleção voltados para as pessoas transexuais em empresas que afirmam ter programas de ações afirmativas para essa população.

1.5 DEFINIÇÃO DA METODOLOGIA

A metodologia de pesquisa utilizada é a qualitativa, visto que tem abordagem que requer um estudo amplo do objeto de pesquisa, refletindo o contexto em que está inserido e finalmente uma pesquisa de campo. Segundo Martins (2004), a pesquisa qualitativa é caracterizada pelo estudo detalhado de microprocessos, analisando ações sociais individuais e em grupo. É uma abordagem que se concentra na análise intensiva dos dados.

A pesquisa é dividida em duas etapas. Primeiro foi feito um estudo sobre o tema no referencial teórico que abordou a RSC, a realidade da comunidade transexual de uma maneira mais ampla, e ainda o debate conceitual sobre processos seletivos para a comunidade transexual. A segunda etapa do trabalho consistiu na realização de entrevistas com roteiro semiestruturado com uma amostra de quatro empresas que dizem realizar políticas de inclusão de pessoas trans, para descrever e comparar os procedimentos adotados em seu processo de recrutamento e seleção. Elas podem ser classificadas como empresas de grande porte, pois possuem 500 funcionáries ou mais, localizadas na região Sudeste. Vale ressaltar que três das empresas são multinacionais, porém a quarta empresa é reconhecida nacionalmente por ser a principal empresa do seu setor. As entrevistas foram realizadas ao longo do segundo semestre de 2023.

Por questão de ética em pesquisas, as empresas não serão identificadas. A empresa 1 tem unidade em Juiz de Fora, São Paulo e em Curitiba, a empresa 2 tem plantas em Juiz de Fora, outras cidades de Minas Gerais, e nos estados de São Paulo e Mato Grosso, já a empresa 3 tem unidades, sendo centro de distribuição, centro de pesquisa, escritório e/ou fábrica em 17 estados brasileiros, na região Sudeste a empresa possui unidades em cada estado; por fim, a empresa 4 se localiza no Rio de Janeiro.

1.6 ESTRUTURA DO TRABALHO

O texto foi dividido em cinco capítulos. No primeiro capítulo foram apresentadas as considerações iniciais, justificativa, escopo do trabalho, elaboração dos objetivos e definição da metodologia. Já no capítulo 2, foram abordados os conceitos de RSC e diversidade; dentro desse capítulo foi mostrado o que significam esses termos e porque são importantes para o desenvolvimento das empresas. Além disso, foi apresentado o que significa ação afirmativa, e como essas ações ajudam na inserção profissional de algumas pessoas. Por fim,

foi mostrada qual é a diferença de recrutamento para seleção e quais são os tipos de processo.

O Capítulo 3 abordou a comunidade LGBTQIAP+, primeiramente foi apresentada a diferença entre orientação sexual e identidade de gênero, depois houve uma breve introdução sobre como surgiu o movimento LGBTQIAP+ em contexto mundial, além disso foram abordados quais são os desafios da comunidade transexual brasileira, tendo como foco a área educacional, da saúde, social e as barreiras no mercado de trabalho. Nesse mesmo tópico foi apresentado também o movimento trans no Brasil, incluindo seu surgimento e suas principais conquistas, e por fim, foi discutida a empregabilidade de pessoas trans no país.

O Capítulo 4 apresenta os dados obtidos nas entrevistas realizadas com as empresas e através desses dados é feita uma análise do ponto de vista des entrevistades em relação ao tema estudado. O Capítulo 5 apresenta a conclusão em relação ao que foi tratado durante o texto e as considerações finais.

2. RESPONSABILIDADES SOCIAL CORPORATIVA E DIVERSIDADE

2.1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

O dia a dia das pessoas é muito envolvido por organizações, sejam hospitais, escolas, igrejas, universidades, prefeituras e empresas, visto que elas representam um empenho coletivo para alcançar determinados fins. Logo, percebe-se que as organizações são componentes integrantes da sociedade. Ao mesmo tempo, as empresas são importantes para o suporte do paradigma de mercado, do acúmulo de bens, com o princípio essencial de organização da sociedade capitalista. Dentro desse contexto, emerge a RSC, que tentaria expressar o comprometimento das empresas em causas sociais e ambientais (SCHROEDER *et al*., 2004).

No ambiente organizacional, os cargos de poder são ocupados tradicionalmente por homens cisgêneros brancos e heterossexuais (SERRANO, 2007). Este fato não diz respeito apenas à formação da força de trabalho corporativa, mas também deixa visível uma homogeneidade nesse setor, apesar de existir ampla heterogeneidade populacional. Assim, no ambiente empresarial, vagas ou posições de prestígios são restringidas somente a uma parcela populacional (PERSIGO, 2021).

Para se discutir diversidade social no Brasil, é necessário compreender as raízes históricas e sociais que sustentam algumas das posições que às vezes são invisibilizadas (PERSIGO, 2021). O país valoriza sua origem diversificada, abrangendo as raízes africanas, que estão presentes nas músicas, alimentação e doutrinas religiosas. Entretanto, a sociedade é estratificada, visto que no país as possibilidades educacionais e as posições de privilégios no mercado de trabalho são determinadas pela base econômica e social. Existem diversos tópicos a serem conceituados ao se pensar em diversidade, como: sexo, idade, grupo étnico, religião, origem, raça e linguagem (FLEURY, 2000).

Uma pesquisa produzida com 366 empresas ao redor do mundo mostrou que aquelas que têm maior diversidade de gênero, racial e étnica têm melhor desempenho financeiro. Existem diversos motivos para ter esse comportamento positivo, como a oportunidade de maior inserção em mercados, comunicação mais inclusiva e mais atenta a diferentes linguagens, a ocorrência do negócio estar mais atento às demandas de grupos particulares de consumidores, entre outros (HUNT *et al.*, 2015).

Em suma, a diversidade significa variedade, pluralidade e diferença, representando tudo que é diverso e que tem multiplicidade.

2.2 O CONCEITO DE RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA]

A RSC tem sido um tema presente na esfera organizacional ao longo das últimas décadas. Essa ação tem sido fundamentada por uma orientação de reintegração de questões éticas desde o meio interno das organizações até o relacionamento com o ambiente externo, sejam consumidores, governo, fornecedores, ou outros grupos de *stakeholders*. As empresas, por meio de ações de RSC vêm procurando empregar em seus estabelecimentos ações sociais desde a tradicional filantropia até a combinação com o terceiro setor, que compreende conteúdos de voluntariado empresarial e proteção ao meio-ambiente. Além disso, também têm o objetivo de instituir códigos de ética que propõem regras a ações de sues trabalhadories (SOARES, 2004). De acordo com OLIVEIRA (1984, p. 2):

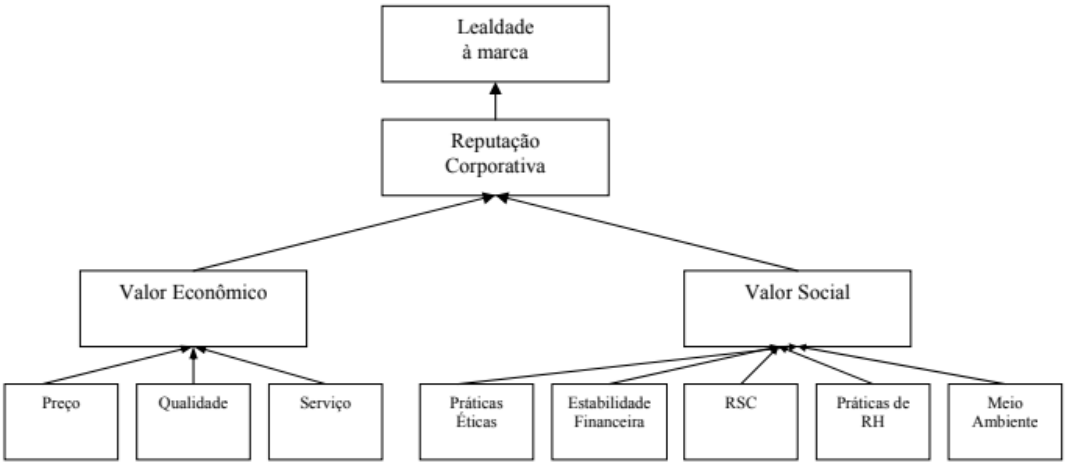
> Para uns é tomada como uma responsabilidade legal ou obrigação social; para outros, é o comportamento socialmente responsável em que se observa a ética, e para outros ainda, não passa de contribuições de caridade que a empresa deve fazer. Há também os que admitem que a responsabilidade social é, exclusivamente, a responsabilidade de pagar bem os empregados e dar-lhes bom tratamento. Logicamente, responsabilidade social das empresas é tudo isso, muito embora não seja somente estes itens isoladamente.

Entre o impasse de responder aos lucros imediatos e as condições sociais, ês empresáries se encontram imerses em uma circunstância difícil. Em um lado, o acréscimo dos volumes de doações financeiras as organizações filantrópicas causa a evolução das expectativas dos públicos favorecidos e causa a dependência em relação ao aporte financeiro da empresa. Por outro lado, há aqueles que argumentam, ainda sob questionamentos, de que ês clientes estariam procurando cada dia mais marcas socialmente responsáveis (PORTER *et al.*, 2002). De acordo com Machado (2002), as vantagens competitivas entre as empresas são dadas pelo entendimento de consumidores em relação à reputação da empresa, visto que há uma facilidade em modos tecnológicos e mercadológicos de replicação de hábitos. Ainda, segundo Barney (1991), as empresas devem ter os atrativos: valor percebido pele cliente, dificuldade de imitação e raridade, para que assim possam ter um melhor índice de competitividade em relação às outras empresas.

Dessa forma, o capital reputacional é entendido como a boa reputação de uma empresa proveniente de um histórico de confiabilidade e resultados positivos no mercado de

empresas. Essa reputação é formada por algumas medidas, como a qualidade dos produtos, estabilidade financeira, clima organizacional, entre outros. A Figura 1, esboçada por Sabater *et al.* (1997, *apud* MARINO, 1998), mostra alguns componentes da reputação de uma empresa.

Figura 1 – Os componentes da Reputação Corporativa



Fonte: SABATER *et al.* (1997, *apud* MARINO, 1998)

Através da Figura 1, os autores sugerem que a lealdade à marca está ligada à reputação corporativa que, por sua vez, tem dois pilares: o valor econômico e o valor social. O valor econômico traz a questão das qualificações atreladas ao produto e serviço propostos pela empresa; já o valor social está ligado a questões sociais da empresa, como políticas de recursos humanos, políticas éticas e RSC, portanto é notório que ambos os pilares estão ligados e são importantes para o desenvolvimento da empresa.

Debates a respeito da RSC estabelecem a junção de dois argumentos, primeiro, ressaltam que as ações sociais apoiam a integração entre as comunidades locais e o fortalecimento dos laços sociais da empresa. Por outro lado, eles ajudam as empresas a edificar um capital reputacional e ampliar a capacidade de negociar contratos mais atrativos com governos e fornecedores e conseguir reduzir seus custos de capital. Logo, argumenta-se que as duas vantagens são ligadas à visão da RSC como ferramentas de estratégia (BARBERO, 2003).

Em resumo, o progresso das empresas não deveria estar ligado apenas à rentabilidade e à demanda por serviços e produtos. Ao mesmo tempo, é importante considerar a inclusão

de grupos sociais específicos como uma forma de suporte a esse desenvolvimento. Muitas vezes, esses grupos não têm oportunidades para competir por determinados empregos, devido a diferentes barreiras que se reforçam mutuamente, dificultando assim a entrada. As empresas devem competir não apenas pelo ranking de faturamento e vendas, mas também pela oferta de oportunidades inovadoras para a sociedade, indo além da visão tradicional do capitalismo (OLIVEIRA, 2013).

2.3 DIVERSIDADE SOCIAL NAS EMPRESAS

As conquistas da legislação que abrangem diversidade não surgiram da noite para o dia, mas foram construídas a partir da pressão e demanda de movimentos sociais (PERSIGO *et al.*, 2021). Um dos principais movimentos sociais no Brasil é o Movimento Negro Unificado (MNU), que surgiu devido a invisibilidade racial negra. De acordo com algumas pesquisas disponibilizadas na década de 1990 pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) foi verificado uma grande diferença entre a população negra e parda para branca tanto no quesito de acesso ao ensino superior quanto em outras esferas da sociedade. Como consequência vários movimentos negros se reuniram com o objetivo de denunciar a discriminação racial e demostrar a existência do racismo. Inicialmente, começaram a pautar a discussão em várias frentes, como no legislativo, executivo e instituições de ensino superior. Essas manifestações trouxeram melhorias para essa comunidade, como a reorganização de grupos de movimento negro com uma pauta especifica de acesso à educação e ao mercado de trabalho, reconhecimento por parte do Estado de que existe racismo e demanda por ação afirmativas nas universidades públicas (PAIVA, 2011).

No contexto corporativo, as práticas de diversidade nas empresas tiveram início, em grande parte das vezes, a partir de pressões das multinacionais que mantinham suas filiais no país. Desse modo, foram sendo testados e implementados os primeiros projetos de diversidade no contexto organizacional brasileiro (PERSIGO *et al.*, 2021).

Ademais, apesar de haver exemplos isolados de políticas positivas de gestão da diversidade no mundo empresarial, ainda há muito a ser feito para desvincular as ações relacionadas à obrigação legal. Além disso, as ações atuais ainda não são cumpridas para garantir o avanço e desenvolvimento da população dita como minoria dentro do mercado de trabalho (SAJI, 2005). Segundo Thomas Jr. (1990), o problema das minorias não seria apenas ter acesso aos empregos, mas também ter garantido um progresso em suas carreiras.

Ao longo do tempo, o debate sobre diversidade nas empresas foi se ampliando para além da questão racial, de forma a incluir outros grupos sociais historicamente marginalizados. Nesse sentido, ações afirmativas voltadas para a comunidade transexual passaram a ser incorporadas às iniciativas. Dessa forma, algumas corporações passaram a argumentar que tais práticas seriam capazes de humanizar as empresas, visando a capacitação e o desenvolvimento do capital humano, atributos obtidos por ume trabalhadorie por meio de experiências, ensinamentos e capacidade.

Em suma, a diversidade nas organizações envolve a existência de uma equipe composta por pessoas de diferentes grupos culturais, sem excluir critérios como condição social, orientação sexual, raça e religião. Essa diversidade está relacionada à inclusão, que visa garantir a participação de todas as pessoas na empresa. É importante incluir essas pessoas nas tomadas de decisão, pois é essencial olhar as possibilidades de diferentes perspectivas para que assim possa trazer inovação aos negócios. Portanto, diversificar é necessário para criar produtos ou serviços que atendam aos diversos grupos sociais.

2.4 POLÍTICAS DE AÇÕES AFIRMATIVAS

O termo “ações afirmativas” surgiu nos Estados Unidos na década de 1960, após a Segunda Guerra Mundial, quando países ocidentais buscavam critérios menos desiguais para criar políticas de bem estar social. Apesar da existência de leis antidiscriminatórias, ês negres continuavam enfrentando a discriminação e a segregação, logo, percebeu-se que era necessário combater não apenas as desigualdades históricas decorrentes da escravidão e segregação, mas também as consequências estruturais de tais desigualdades. Portanto, caberia ao Estado a responsabilidade não apenas de compensar os grupos prejudicados no passado, mas também de criar oportunidades para prevenir futuras manifestações discriminatórias (CESAR LENZ, 2003).

Vale ressaltar que ações afirmativas são diferentes das políticas antidiscriminatórias punitivas. As ações afirmativas têm como intuito reparar os efeitos de discriminação passada e também podem ser aplicadas como objeto para prevenir a discriminação presente, além disso as mesmas têm como intuito atuar em favor dos grupos e indivíduos discriminados. Por exemplo, reservas de vagas em universidades públicas para negres, pessoas de baixa renda e/ou provenientes de escolas públicas; vagas afirmativas nas empresas para Pessoas com Deficiência (PcD), negres, trans, e suas combinações; desconto no transporte público

para idoses, entre outras ações. Já as políticas antidiscriminatórias preocupam-se apenas em controlar comportamentos e costumes que causam discriminação, sem se preocupar em promover os grupos e indivíduos discriminados, como faz a ação afirmativa (FERES JÚNIOR *et al.*, 2018).

Um exemplo de políticas punitivas, em 11 de janeiro de 2023, o Supremo Tribunal Federal (STF) estabeleceu que atos de transfobia e homofobia devem ser enquadradas na Lei N° 14.532, que tem como objetivo identificar como crime de racismo, assim como na Lei nº 7.716, sobre injúria racial, que prevê pena de suspensão de direito em caso de racismo realizado em circunstância de prática esportiva ou artística, ademais, prevê penas para o racismo religioso e recreativo. Quem for acusado por ações dessa natureza não poderá ter direito a fiança, nem limite de tempo para responder judicialmente. Em síntese, agora, o STF acrescentou a proteção às pessoas trans e homossexuais que podem ter ofensas diretas contra elus condenades como injúria racial.

Nos Estados Unidos, por exemplo, as ações afirmativas foram integradas com o objetivo de promover a inclusão de mulheres ou membros de grupos historicamente discriminados. Essas ações visavam aumentar sua participação em todos os níveis e áreas do emprego, proporcionando oportunidades de contratação e promoção. Além disso, elas buscaram ampliar as oportunidades educacionais para essa população, principalmente no ensino superior, para que essas pessoas pudessem se envolver em áreas que tradicionalmente foram excluídas. Outro aspecto que também se mostrou importante foi a garantia de que as empresas tivessem a presença de mulheres e membros de grupos discriminados, por meio de contratos com o governo em todas as esferas - federal, estadual, municipal e na administração indireta (OLIVEIRA, 2013).

A partir da experiência dos EUA, políticas semelhantes foram adotadas em outros países, levando sempre em consideração a realidade e particularidade de cada sociedade. As políticas de ações afirmativas não necessariamente precisavam estabelecer um percentual fixo de vagas para um grupo específico (chamadas de cotas rígidas nos EUA), mas seriam um conjunto de medidas que englobasse essas cotas. Essas estratégias incluem o desejo de encorajar as empresas a buscar a diversidade de gênero e a inclusão de grupos étnicos e raciais específicos, tanto na composição de equipes quanto na promoção e qualificação profissional (OLIVEIRA, 2013).

No Brasil, por exemplo, a Lei 12.711/2012 tem como objetivo destinar 50% das vagas do ingresso na graduação em universidades públicas para pessoas que tenham cursado integralmente o ensino médio em uma escola pública; dentro dessas vagas uma porcentagem

é direcionada apenas para indivíduos que autodeclaram negres, pardes ou indígenas. Há também a Lei 12.990/2014 que reserva 20% das vagas em concursos públicos para cargos efetivos e empregos públicos para negres. Como é dito na música da cantora Bia Ferreira (2019):

> "Existe muita coisa que não te disseram na escola Cota não é esmola Experimenta nascer preto na favela, pra você ver O que rola com preto e pobre não aparece na TV Opressão, humilhação, preconceito"

Segundo Miranda (2015), a permanência das desigualdades sociais entre branques e negres na população brasileira fez com que o governo entendesse gradualmente que o combate à discriminação por si só não seria suficiente para conseguir igualdade racial. Logo, seria essencial não só ter medidas punitivas, mas também a aplicação de medidas como políticas de ação afirmativa para que, assim, pudesse diminuir os casos de desigualdade racial.

Já no caso específico da baixa presença de mulheres nos Conselhos de Administração de empresas brasileiras, surgiu o projeto de Lei do Senado 398/2016, que tem como objetivo determinar a reserva de, no mínimo, 40% do Conselho das companhias abertas para mulheres. De forma semelhante, o Projeto de Lei do Senado 112/2010 estabelece um percentual mínimo de mulheres nos Conselhos de Administração das empresas públicas, sociedades de economia mista e demais empresas de administração pública direta ou indireta.

Por conseguinte, percebe-se que políticas de ações afirmativas auxiliam o ingresso das comunidades que são "excluídas" da sociedade, pois muitas dessas pessoas sofrem preconceito e muitas das vezes são desfavorecidas. Logo, essas ações, por exemplo, cotas, ajudam negres, pardes, indígenas e outros grupos vulneráveis a conseguirem se inserir no meio educacional e nas empresas públicas. Segundo Feres (2007), as ações afirmativas abrangem três pontos: reparação, justiça distributiva e diversidade, tais pilares tem como finalidade alcançar as ações afirmativas e demais práticas antidiscriminatórias.

2.5 O PROCESSO SELETIVO

2.5.1 ASPECTOS GERAIS

No atual mundo dos negócios, onde a competição é acirrada, as empresas buscam recrutar e selecionar profissionais que agregam valor e elevam sua posição no mercado,

tanto internamente, quanto externamente. O objetivo da empresa é o seu sucesso e sua permanência no mercado, logo, a prosperidade e a sustentabilidade de uma organização dependem da definição de um perfil por meio de mudanças organizacionais em sua equipe. Portanto, as organizações procuram dar maior importância e valor aos processos de recrutamento e seleção de pessoas que irão formar o quadro de funcionáries da empresa para que assim as mesmas não sejam destinadas ao insucesso (BAYLAO *et al.*, 2014).

As ações afirmativas para a inclusão de pessoas com deficiência, negras, pardas ou indígenas nos cursos superiores de universidades públicas e vagas afirmativas para pessoas negras em concursos públicos são ações voltadas para instituições públicas. No setor privado existem também algumas ações afirmativas, como: ações de conscientização de colaboradores (NEXA, s.d.), mais inclusão e inserção Trans, entre outros projetos. Por exemplo, a campanha inserção Trans tem como objetivo a priorização de inclusão de pessoas transexuais na cadeia de empresas do grupo Carrefour (CARREFOUR, 2020).

Para inserção dessas pessoas no mercado de trabalho é preciso que elas passem por um processo de contratação. Esse procedimento se dá pelo recrutamento e seleção, ambos são subsistemas do setor de recursos humanos. O recrutamento pode ser determinado como a etapa de procurar um conjunto de candidates à vaga, já a seleção é um processo de escolha dê candidate mais adequade ao cargo (DIAS *et al.*, 2019).

Segundo Chiavenato (2009), o recrutamento consiste no uso de técnicas e procedimentos para atrair candidates qualificades e competentes para ocupar cargos e contribuir com a organização. Este é o primeiro contato entre a empresa e e future trabalhadore, podendo incluir várias etapas de acordo com as necessidades solicitadas.

As organizações estão sempre procurando agregar pessoas novas em seus quadros de funcionáries, seja para substituir funcionáries que se desligaram da empresa, seja para ampliar o quadro pessoal em época de crescimento e expansão (CHIAVENATO, 2014). Logo, é importante considerar as necessidades da empresa, expectativas em relação ae candidate, disponibilidade de candidates, formação e experiência na área.

Usualmente, o perfil desejado de nove funcionárie é definido como as características pessoais e profissionais necessárias para ocupar a vaga. O objetivo do recrutamento é atrair, selecionar e contratar trabalhadores compatíveis e aptes para a posição (KLOCKNER; CAMPOS, 2011). Portanto, não basta apenas anunciar a vaga aleatoriamente, é preciso saber qual é o interesse da empresa e assim iniciar o processo de recrutamento.

O processo de seleção, por sua vez, envolve a escolha des candidates entre aqueles recrutades, visando encontrar ês mais indicades para os cargos disponíveis (CHIAVENATO,

2009). É importante selecionar ês candidates que têm maior probabilidade de se ajustar às vagas e ao esquema operacional. Através de um processo seletivo bem controlado, é possível coletar dados relevantes para a escolha (SANTOS, 1985).

O processo de seleção consiste em técnicas que auxiliam na escolha des candidates mais adequades para a vaga e cultura da empresa. Atualmente, habilidades são valorizadas e ter um processo de seleção eficiente é essencial. A seleção busca escolher ês candidates adequades aos cargos existentes na empresa, visando aumentar a eficiência e o desempenho do pessoal, bem como a eficácia da organização. Uma das vantagens competitivas entre as organizações de sucesso é saber lidar com as pessoas (CHIAVENATO, 1999), pois em um processo de seleção tem-se contato com vários indivíduos.

Portanto, primeiro as empresas utilizam o método de recrutamento, através da divulgação da vaga de emprego para depois iniciar o processo seletivo, que tem como objetivo o agrupamento de técnicas que ajudam na escolha des candidates mais qualificades para a vaga de emprego.

Antes de adentrar no tópico de tipos de recrutamento, é importante compreender a diferença entre Recursos Humanos e gestão de pessoas.

A área de Recursos Humanos evoluiu de um simples departamento de pessoas para se tornar o principal agente de modificação dentro das organizações. Anteriormente, o departamento atuava de forma mecanicista, com ênfase de subordinação, execução de tarefas e controle centralizado. Atualmente, a gestão de pessoas ultrapassa essa abordagem, adotando uma perspectiva mais participativa, centrada na valorização des colaboradories e na gestão do conhecimento, por exemplo, a alteração da nomenclatura “empregades” para “colaboradories” e de “chefes” para “gestories” reflete essa mudança. O setor de Recursos Humanos era simplesmente um departamento que realizava o controle da folha de pagamento e da admissão de profissional, essas funções exigiam dele apenas experiência e técnica, não havia um programa de treinamento continuado (SOVIENSKI; STIGAR, 2008).

Ainda segundo os autores, a Gestão de Pessoas, ao contrário do antigo setor de Recursos Humanos, prioriza a participação, capacitação, envolvimento e desenvolvimento do capital humano, acentuando a importância de humanizar as empresas. Apesar de ser uma proposta de transição com grande quantidade de acúmulo, a implementação prática da Gestão de Pessoas ainda é um desafio para muitas organizações.

Vale evidenciar que a responsabilidade da Gestão de Pessoas inclui a promoção, planejamento, coordenação e controle de atividades referente à seleção, orientação, avaliação de desempenho, capacitação e preservação da saúde e segurança no ambiente de

trabalho. Há uma função importante na formação des profissionais esperado pela instituição, procurando o desenvolvimento tanto da organização quanto des colaboradories. A conscientização dessus trabalhadories quanto aos princípios de desenvolvimento responsável e ético, gestão empreendedora, inovação tecnológica, trabalho em rede, flexibilidade, compreensão da missão e objetivos institucionais são fundamentais para alcançar os resultados previstos. Portanto, os objetivos da gestão de pessoas vão além daqueles do setor de Recursos Humanos e visam à valorização des profissionais e do ser humano, (SOVIENSKI; STIGAR, 2008).

Portanto, ações afirmativas voltadas para a comunidade transexual seriam de responsabilidade do setor de gestão de pessoas, pois é justamente o setor que procura humanizar as empresas, visando a capacitação e o desenvolvimento do capital humano, atributos obtidos por ume trabalhadorie por meio de experiências, ensinamentos e capacidade.

2.5.2 TIPOS DE RECRUTAMENTO

Existem diferentes tipos de recrutamento que podem variar tanto do ponto de vista do público alvo, quanto da metodologia adotada. Nesta seção alguns desses tipos são descritos.

O recrutamento interno é a seleção que ocorre internamente na empresa, da qual apenas pessoas que já trabalham na organização podem participar. O processo se inicia quando o setor de Recursos Humanos divulga a vaga internamente e, por meio de uma seleção mais específica, identifica profissionais que melhor se enquadram nos requisitos estabelecidos (DIAS *et al.*, 2019). Geralmente, esse recrutamento pode envolver: transferência de pessoas de uma posição para outra, promoção, transferências com promoções de pessoal, programas de desenvolvimento pessoal e planos de carreira. Este processo tem como vantagem a motivação des colaboradories pela oportunidade de crescimento profissional (CHIAVENATO, 2009).

Por outro lado, o recrutamento externo envolve a busca por candidates de fora da empresa para preencher vagas na organização (DIAS *et al.*, 2019). Existem duas abordagens no recrutamento externo: direta e indireta. No recrutamento direto, a própria empresa busca candidates por meio de comunicação, seja por redes sociais ou outros meios de mídias, podendo a empresa se identificar ou não (AIRES, 2007). Já no recrutamento indireto, a empresa recorre a firmas especializadas, como consultores de recrutamento. Esse método é utilizado quando o recrutamento direto não é eficaz ou a empresa não possui recursos

próprios para aplicar a abordagem direta ou até mesmo pelo fato dela ter o desejo de se distanciar do processo seletivo (CÂMARA *et.al.*, 2003).

Ainda existe o recrutamento misto, que visa superar a permanência de optar apenas pelo recrutamento interno ou externo. Nesse tipo de recrutamento, ambos os tipos são complementares, fornecendo as mesmas oportunidades para candidates internes e externes. A avaliação des candidates é feita externamente à organização, evitando influências internas (AIRES, 2007). Chiavenato (2009) cita três alternativas de sistema a serem adotadas no recrutamento misto: começar com recrutamento externo seguido de interno, começar com recrutamento interno seguido de externo, e realizar o recrutamento externo e interno simultaneamente. No Quadro 1, podemos notar as possíveis vantagens e desvantagens em relação aos tipos de recrutamentos debatidos acima.

Quadro 1 – Vantagens e desvantagens dos recrutamentos interno, externo e misto

Recrutamento	Vantagens	Desvantagens
Externo	Diversidade na escolha Agregação de valor para empresa Aumento da visibilidade da organização no mercado de trabalho	É um processo mais caro Precisa de muito cuidado, pois uma contratação indevida gera custo alto, como demissão e retrabalho

Quadro 1 – Vantagens e desvantagens dos recrutamentos interno, externo e misto (cont.)

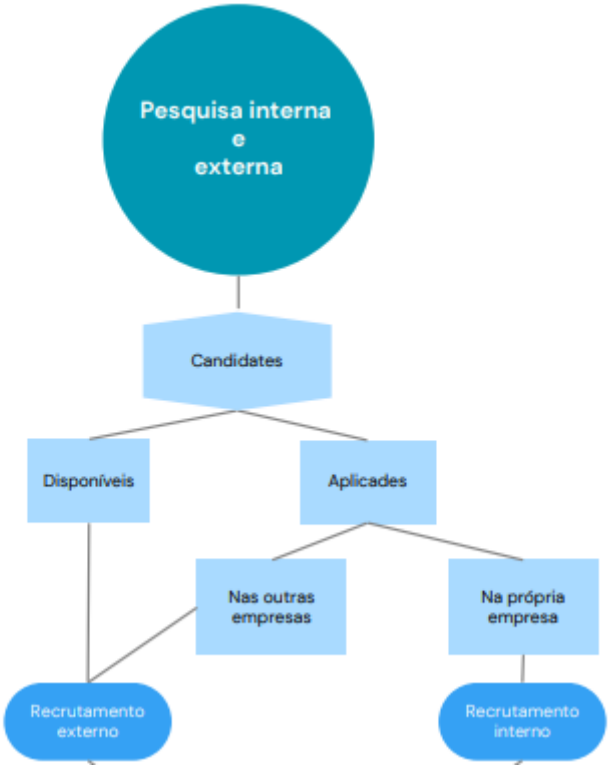
Interno	É um processo menos custoso e mais rápido, pois tudo que é necessário já está na empresa Aumento da motivação e engajamento entre os colaboradories Maior acerto na contratação, pois o RH já conhece o perfil des funcionáries da empresa	Opções limitadas Pode causar desmotivação des funcionáries que não forem aprovades Ês gestories dos demais setores podem ficar incomodades em ter que liberar seus empregades para participarem do processo seletivo
Misto	Reforça a consolidação como marca empregadora, pois procura noves colaboradories mesmo que seja internamente ou externamente Maior opção de talentos para a empresa	É um processo que precisa de muita cautela e cuidado, pois os indivíduos externos podem se sentir desfavorecides, já que não fazem parte da empresa e os internes podem se sentir despreparades pelo fato de não apresentarem a mesma motivação que ês do mercado.

Fonte: O Autor adaptado da Gupy (2019)

Após analisar o Quadro 1 é possível observar que todos os tipos de recrutamento têm seus pontos positivos e negativos. Portanto a escolha de qual processo seletivo a empresa deve implementar depende de quanto ela pretende gastar, quanto tempo está disposta a investir nesse processo e se é do seu interesse ter uma maior diversificação de bancos de talentos.

Na figura 2 é possível identificar como funciona o processo de recrutamento.

Figura 2 – Processo de recrutamento



FONTE: Adaptado de Chiavenato (2009)

Percebe-se que a empresa faz pesquisa interna e externa, para compreender qual vaga vai ser disponibilizada e em quais locais deve ser disponibilizada. A Figura 2 representa dois tipos de candidates, primeiro ê disponível representa aqueles que estão à procura de emprego e ês aplicades que são os que já estão no mercado de trabalho, seja na própria empresa ou não.

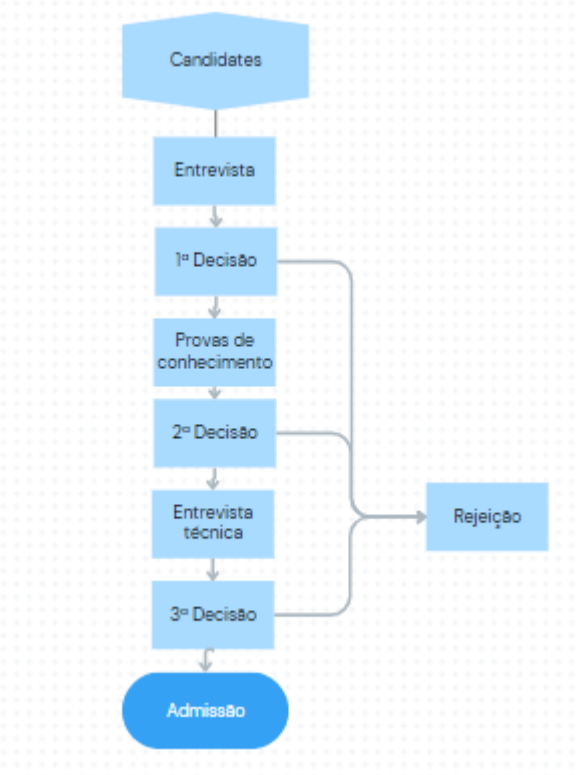
Há também os recrutamentos online/virtuais e a seleção às cegas. O recrutamento virtual é um processo digital realizado em plataformas específicas, onde a divulgação da vaga, triagem de currículos e contato entre empresas e candidates ocorrem exclusivamente pela internet (CRUZ *et al*., 2022). Este tipo de recrutamento vem crescendo muito, já que muitas empresas realizam seus processos de recrutamento através de sites e redes sociais. Por exemplo, a rede LinkedIn possui filtros para localização de profissionais, com isso traz maior facilidade para identificar a compatibilidade entre a vaga ofertada (OLIVEIRA, 2018).

Em suma, os recrutamentos internos, externos e mistos estão ligados a qual público alvo irá compor nos processos de seleção das empresas, sejam pessoas internas da empresa ou indivíduos que não trabalham na empresa. Já o recrutamento online está ligado por onde ocorre o recrutamento, nesse caso é via internet.

2.5.3 SELEÇÃO

O processo de recrutamento é seguido pelo procedimento da seleção, que pode envolver várias atividades. Como apresentado na Figura 3, no processo de seleção ocorrem as entrevistas, testes de conhecimentos gerais e técnicos. Através dessas etapas pode haver rejeição ou a possibilidade de suceder para a próxima fase até que e candidate seja contratade.

Figura 3 – Exemplo de um sistema de seleção de três estágios



Fonte: Adaptado de Chiavenato (2009)

Além do processo de seleção destacado anteriormente, há também a seleção às cegas. Neste caso, ês candidates são avaliades de forma confidencial, levando em consideração apenas suas competências, sem informações pessoais. Na primeira etapa do processo de seleção, são omitidos o nome, idade, gênero, instituição de ensino, localização e experiências anteriores. Em alguns casos, vídeos com imagens e voz de candidate podem ser distorcidos para fornecer informações mais completas à empresa, sem expor a identidade de candidate, reservando informações mais familiares para a entrevista final (CRUZ *et al.*, 2022). Visto que essa tática permite que ê recrutadore desconsidere o viés inconsciente, já que informações pessoais podem influenciar na escolha de candidate, logo, esse tipo de processo

tem como fundamento a mitigação de possíveis casos de preconceitos nos processos de seleção (FREITAS, 2020).

Esses vieses inconscientes podem ser definidos como preferências não conscientes dos indivíduos e podem influenciar suas atitudes e percepção sem que elas mesmas percebam que estão dando vantagens para alguém. Essa atitude pode se demonstrar bem enganosa em situações cotidianas, por exemplo, em favorecimento explícito em questão de raça e gênero. Logo, o tema de vieses inconscientes tem uma grande competência para influenciar em situações tanto profissional quanto pessoal (FREITAS, 2020).

Portanto, a seleção às cegas têm como finalidade diminuir o preconceito nos processos de seleção, seja em relação a aparência física, orientação sexual e identidade de gênero, questões estas que não dizem respeito à competência para exercer o cargo.

3. A REALIDADE DA POPULAÇÃO LGBTQIAP+

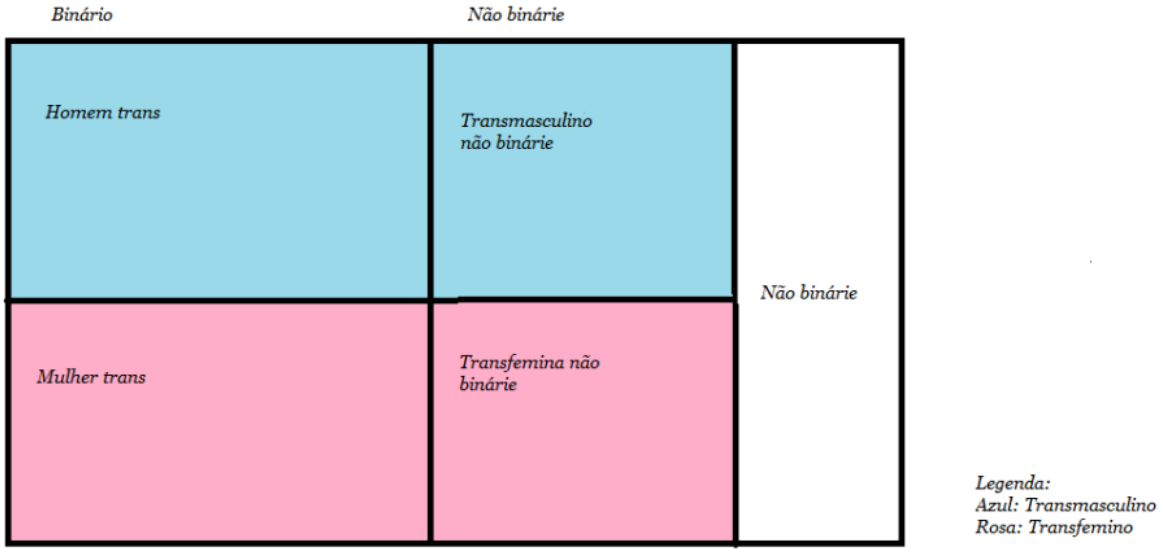
3.1 ORIENTAÇÃO SEXUAL X IDENTIDADE DE GÊNERO

Ao se analisar a sigla LGBTQIAP+ é de suma importância entender a diferença entre orientação sexual e identidade de gênero, visto que a sigla engloba ambos os termos. A orientação sexual está atrelada à atração emocional, sexual ou afetiva por pessoas, seja do gênero oposto (heterossexual), do mesmo gênero (homossexual) ou de mais de um gênero (bissexual, pansexual). Já identidade de gênero está ligada à experiência interna e individual do gênero de cada pessoa, que pode corresponder ou não ao sexo concedido no nascimento, incluindo o senso pessoal do corpo (que é possível, caso seja do interesse da pessoa, envolver modificação na aparência ou função corporal por meios médicos e cirúrgicos) e outras expressões de gênero, como vestimenta e modo de dialogar (PRINCÍPIOS DE YOGYAKARTA, 2006).

Aprofundando um pouco no universo dos transmasculinos e homens trans, de acordo com a Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA, s.d.) esses indivíduos são pessoas que nasceram biologicamente do sexo feminino, mas se identificam com o gênero masculino. Já as mulheres transexuais são pessoas que estabelecem a identidade social e legal como mulher. Por outro lado, as travestis são pessoas que vivem papéis do gênero feminino, mas não se reconhecem como mulher ou homem, compreendem que integram ao termo não-gênero, porém deve-se referir a essas pessoas com o pronome feminino, ela/dela. (JESUS, 2012). Pessoas que se identificam pelo gênero não-binário não são unicamente e completamente mulher ou homem, mas são indivíduos que permeiam em diferentes contornos de neutralidade, multiplicidade, parcialidade, ageneridade ou fluidez em suas identificações (REIS, 2016). Na figura 4 é representada a divisão de binários e não binários na comunidade trans.

Logo, pessoas transexuais podem ser heterossexuais, bissexuais, homossexuais ou pansexuais, pois identidade de gênero é diferente de orientação sexual. Por exemplo, se uma mulher transexual sente atração emocional apenas por homem ela é heterossexual, se ela sente atração apenas por mulheres ela é homossexual, e caso ela sinta atração por homem e mulher ela se enquadra como bissexual/pansexual.

Figura 4 - Comunidade T



Fonte: Autor, 2023

3.1.1 SURGIMENTO DO MOVIMENTO LGBTQIAP+

O movimento LGBTQIAP+ é marcado por muitas lutas, uma delas foi em 1969, em Nova York, quando lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, *drag queens* e pessoas em situação de rua promoveram várias manifestações violentas, depois que os policiais invadiram um bar chamado Stonewall Inn. Quando a notícia de que a polícia havia assediado um grupo de clientes no bar se espalhou por toda a cidade, vários frequentadores do estabelecimento se juntaram e começaram a jogar objetos contra os policiais, gritando "poder gay". Essa manifestação foi considerada o nascimento do moderno movimento de direitos LGBTQIAP+ (ADAM, 1995). O aparecimento de movimentos de libertação homossexual como a agitação citada anteriormente foi de suma importância para a comunidade LGBTQIAP+, pois através dela que a comunidade conseguiu a reivindicação pública de "igualdade" e de demandas "libertação". Dentro de dois anos, grupos de libertação gay aumentaram em todo os Estados Unidos, Canadá, Austrália e Europa Ocidental com o intuito de se opor às instituições "anti-homossexuais" (LOVELL, 2015).

Nas últimas duas décadas, na América Latina houve mudanças drásticas com relação às reivindicações da comunidade LGBTQIAP+. Devido à inspiração dos imensos movimentos dos gays, transexuais e lésbicas ocorridos nos Estados Unidos, organizações em defesa dos direitos das pessoas LGBTQIAP+ surgiram em todos os países da região. Esse

processo despertou debates políticos nacionais voltados para sexualidade, discriminação e a participação democrática dos setores públicos (GREEN, 2003).

Apesar dessas manifestações e até mesmo outras que ocorreram posteriormente, a comunidade gay, lésbica, bissexual e transsexual ainda continua tendo seus direitos violados. De acordo com Olivia (2012), na segunda década de 2000, o desrespeito aos direitos humanos dos indivíduos LGBTQIAP+ eram graves. Por um lado, grande parte dos países não buscava dar uma eficiente garantia de direitos; por outro lado, mais de 70 países em todo o mundo ainda criminalizam atos homossexuais, além de que alguns desses países ainda se aplicavam a pena de morte como medida de punição.

3.2 COMUNIDADE TRANSEXUAL BRASILEIRA: DESAFIOS E MOBILIZAÇÃO

Na segunda década dos anos 2000 ocorreu no cenário político brasileiro o combate à "ideologia de gênero" que foi promovido por grupos ultraconservadores. Tais grupos eram compostos por pessoas de posicionamento da direita que defendiam a ideia de "tradição" (contrário a posicionamentos progressistas e por mudanças sociais, definidas como atitudes de esquerda). Muito desse posicionamento de combate à "ideologia de gênero" era reproduzido por pessoas vinculadas a um cristianismo fundamentalista, que proporcionava ataques aos direitos humanos de mulheres e da população LGBTQIAP+ (MATTOS, 2018).

No âmbito da saúde foi percebido que os preceitos de garantia dos direitos humanos ainda não foram totalmente acolhidos no dia a dia do trabalho dos profissionais de saúde. Mesmo com a publicação feita pelo Ministro da Saúde da portaria n° 1.820/2009 que reconheceu o uso do nome social (nomeação pela qual uma pessoa transexual ou travesti se identifica e é socialmente reconhecida), esse desfalque impede o direito e garantia ao acesso universal à saúde pelos pacientes trans (ROCON *et al.*, 2016). Dentre a população LGBTQIAP+, as pessoas transexuais e travestis tendem a ser as que mais encaram dificuldades ao acessar atendimentos no sistema público de saúde, não só quando buscam serviços especializados, como tratamento hormonal, mas também em outros tipos de serviços, como emergência. Essas pessoas sofrem transfobia (preconceito relacionado à identidade de gênero) no meio de saúde e muitas das vezes estão atreladas a outros marcadores sociais, como raça/cor, aparência física e pobreza (MELLO *et al.*, 2011).

Já nas escolas, crianças e jovens, especialmente as meninas trans, sofrem transfobia recorrentemente praticadas por colegas, em algumas das vezes longe de algum adulto.

Percebe-se, então, que quando ês alunes não se enquadram no meio heteronormativo[1] ês mesmes acabam obtendo um ambiente ruim, pois elus podem ser retirades dos círculos de amizade que se integram nesse espaço (XAVIER *et al.*, 2019). Conforme relatado por Andrade (2015, p. 151) sobre sua vivência:

> Durante todo o período que cursei o 2º grau, atual Ensino Médio, nunca frequentei o banheiro da escola não por temer possíveis práticas de ato sexual, mas por ter medo de ser rejeitada no banheiro feminino (por não ser do sexo feminino) e violentada fisicamente e verbalmente no masculino (por ser efeminada). Sofri por não poder frequentar nenhum banheiro da escola. Realizava as necessidades fisiológicas antes de sair para a aula e quando chegava. Às vezes, retendo a urina e as fezes, chegava a perder a concentração em sala na tentativa de resistir até chegar em casa.

O depoimento apresentado mostra como a escola é um local plural, e que esse ambiente contém pessoas que possuem suas características únicas e heterogêneas. Assim, existe nesse espaço uma diversidade imensa, desde identidade racial, religiosa, classe social até orientação sexual e identidade de gênero. Por isso, é função da escola preparar sues alunes para conviverem coletivamente e também respeitar toda a pluralidade ali existente, visto que esse ambiente tem como intuito não só passar conhecimento, mas também promover condições fundamentais para a formação moral dos sues estudantes. Entretanto, em conhecimento sobre as identidades divergentes de gênero, as instituições de ensino, não estão preparadas e não estimulam medidas afirmativas para conduzir as prováveis divergências que podem acontecer internamente em seus espaços (XAVIER *et al.*, 2019).

Por fim, outra característica marcante da população trans é sua exposição à violência. Em 2022, houve 151 pessoas trans mortas, sendo 131 assassinadas e 20 cometendo suicídio. Pelo menos, 54% desses assassinatos foram direcionados contra travestis e mulheres trans que trabalham como profissionais do sexo, que são as mais expostas à violência direta e que vivenciam o descrédito imposto a essa profissão. Entretanto, chama a atenção o fato de o Brasil ser o país que mais assiste pornografia trans nas plataformas digitais, apesar de ser também o que mais assassina pessoas transexuais (BENEVIDES, 2023).

Apesar de haver muitos cenários desafiantes para a comunidade trans, ainda há esperança de uma melhora, visto que as lutas voltadas para esse grupo têm como objetivo conquistar melhores condições de vida para as pessoas. Porém, como relatado por Persigo *et al.* (2021) uma conquista não surge da noite para o dia, mas sim por pressão de movimentos sociais.

---

[1] Conceito que apenas os relacionamentos héteros são normais e corretos

Até o início da década de 1990, transexuais e travestis não eram incluídos no Movimento Homossexual Brasileiro (MHB). Apenas quando esse movimento passou a se apresentar mais evidentemente como uma ação coletiva, que tinha como intuito incluir diferentes categorias sociais, a comunidade transexual conseguiu encontrar um espaço de representação política.

Em 1992, foi fundada a Associação de Travestis e Liberados (ASTRAL) que tinha como intuito atuar mais fortemente no cenário brasileiro, visto que naquela época os recursos e fontes de financiamento eram poucos e de difícil acesso pela maioria das Organizações Não-Governamentais (ONGs). Além disso, outro importante motivador foi a crescente violência e falta de serviços de saúde para a comunidade trans.

Pouco tempo depois, foi planejado um encontro nacional que agregasse a população trans. O primeiro encontro, em 1993, aconteceu na cidade do Rio de Janeiro, com o nome de I Encontro Nacional de Travestis e Liberados que Atuam na Prevenção da Aids (ENTLAIDS). Naqueles anos, as questões de segurança pública e saúde para essa população eram vistas somente a partir da perspectiva de epidemia de Aids (ANTRA, s.d.).

Já em 1995, pela primeira vez, as organizações de travestis participaram oficialmente do movimento político, que foi no VIII Encontro Brasileiro de Gays e Lésbicas. Então, foi criada a Associação Brasileira de Gays, Lésbicas e Travestis (ABGLT). O termo travesti foi inserido na sigla e até mesmo foi incluído em nomes de encontros nacionais como o Encontro Brasileiro de Gays, Lésbicas e Travestis (EBGLT). Entretanto, a classe transexual só aconteceu posteriormente, e apenas ganhou maior destaque no panorama político nos anos 2000 (CARVALHO; CARRARA, 2013).

No dia 29 de janeiro de 2004, o Ministério da Saúde realizou em Brasília um ato com a campanha “Travesti e Respeito”, visto que a comunidade trans foi, e continua sendo, umas das mais vulneráveis na sociedade. Nesse ato foi instituído o Dia Nacional da Visibilidade Trans (LIMA, 2023). Segundo o Conselho Nacional de Saúde (2022), em 2006, o Sistema Único de Saúde (SUS) começou a aceitar o uso do nome social para a população trans e, em 2008, foi conquistado o Processo Transexualizador. Esse processo garante o atendimento integral à saúde à comunidade trans, por exemplo, a hormonioterapia e a cirurgia de redesignação de gênero. Em 2018, a Organização Mundial de Saúde (OMS) retirou a transexualidade da classificação de transtorno mental e, em 2022, passou a se apresentar como incongruência de gênero na Classificação Internacional de Doenças (CID).

Outra frente de luta da comunidade trans diz respeito à representação política em cargos eletivos. Em 2022, a ANTRA fez levantamento com dados específicos sobre as

candidaturas trans, com essas informações a mesma conseguiu mapear pelo menos 79 candidaturas de pessoas trans pelo país, sendo 89% travestis e mulheres trans, 6% homens trans e 5% candidates com identidades não binárias. Esses dados demonstraram um aumento de 49% em relação a 2018, quando houve apenas 53 candidates. Quanto ao perfil étnico/racial, foi identificado 4% candidates autodeclarades indígenas, 30% branques e 66% negres (ANTRA, 2022).

Dessas candidaturas, duas conseguiram se eleger como deputadas federais e outras duas conseguiram o cargo de deputadas estaduais. As duas deputadas federais estão entre es 50 deputades mais bem votades em todo o Brasil. Erika Hilton foi a 17° deputada mais votada em todo o país, em 2020 ela havia sido eleita vereadora na capital paulista. Já Duda Salabert ficou na posição 39° da lista des 50 deputades mais votades nas eleições de 2022, em 2020 ela tinha sido eleita a primeira vereadora trans em Belo Horizonte, sendo a mais votada da história na capital de Minas Gerais, com 37.613 votos.

Em síntese, há muitas barreiras a serem destruídas para que a comunidade transexual consiga ter seus direitos respeitados, porém todas as conquistas são realizadas em coletivo, logo, as manifestações são essenciais para que essa comunidade consiga conquistar cada dia mais os seus direitos à saúde, educação e bem estar como qualquer outra pessoa cisgênero. Além disso, é preciso adentrar sobre o tema transexualidade em todos os ambientes da sociedade, pois a transfobia adoece e mata.

3.3 BARREIRAS NO MERCADO DE TRABALHO

O mercado de trabalho apresenta uma segregação ocupacional de gêneros, propensa a localizar os significados de gênero em locais específicos. Por exemplo, pessoas do gênero feminino são destinadas a trabalhos que não exigem força física, como cuidado de idoses e crianças, cozinha industrial, lavanderia etc. Quando conseguem alcançar cargos de gerência, não é incomum que tais posições estejam vinculadas a atividades de gestão de pessoas ou gestão ambiental, que também são vinculadas ao papel de “cuidar”.

Essa segregação de gênero, muitas vezes, é combinada com o preconceito contra a transexualidade, mesmo que de forma velada. Esses indivíduos são vistos como ambíguos pelos empregadores e, por isso, acabam não obtendo um lugar no mercado de trabalho já segregado pelo binarismo de gênero e por uma sociedade traçada pela normatização e padrões estabelecidos como aceitáveis ou não. Por conseguinte, o acesso ao mercado de

trabalho é restrito por uma sociedade marcada pelo heterossexismo, na qual a heterossexualidade é vista como única e legítima e que todes que não se encaixam nela são excluídes (MOURA, 2015).

Cerca de 90% da população de travestis e transexuais vive na incerteza do mercado de trabalho informal e muitas, como consequência, utilizam o mundo da prostituição como meio de sustento (ANTRA, 2018). Devido à dificuldade de conseguir se inserir no mercado de trabalho formal e da lacuna na qualificação profissional, ocorrida pela exclusão social, familiar e escolar, o mercado informal torna-se um caminho necessário para a maioria des transexuais e travestis. (PEREIRA, 2007).

De acordo com Zanela (2018), a população T vive em um contexto de vulnerabilidade devido ao preconceito e a discriminação. Por esse motivo, acaba procurando a prostituição para garantir sua sobrevivência. Além disso, algumas dessas pessoas também buscam nesse espaço um lugar para manifestar seus desejos, afetividade e sociabilidade. Esse lugar mostra-se como um ambiente no qual o nome social é respeitado, o gênero é adotado e também onde existe uma representatividade, onde se conhece outras pessoas trans. De acordo com a ANTRA (2022, p. 41):

> É importante chamar atenção para o fato de que não acreditamos que não é a prostituição que necessariamente coloca pessoas trans em situação de vulnerabilidade, mas a transfobia e as condições que lhe retiraram as oportunidades que antecedem a sua busca pela prostituição como única opção. Inclusive, urge discutirmos o fato de que nem toda profissional do sexo está em vulnerabilidade social e que muitas encontraram ali uma saída frente aos processos de empobrecimento impostos a corpos trans pela ausência de oportunidades.

A baixa escolaridade aumenta a ocorrência da discriminação e restringe o acesso da comunidade transexual e travesti a cargos de trabalhos superiores, porém, apenas essa condição não explica as causas que levam pessoas trans ao desemprego e à prostituição. Mesmo os indivíduos trans que possuem escolaridade e qualificação, de um modo geral, também enfrentam dificuldades para conseguir se inserir no mercado de trabalho formal (ALMEIDA; PILAR; GEBRATH, 2014). Renata Peron, representante do Centro de Apoio e Inclusão de Travestis e Transexuais (CAIS) relatou essa questão em entrevista concedida a Almeida *et al.* (2018):

> Eu já tive experiência de eu chegar em uma loja e ter lá "precisa-se de balconista", e eu tenho experiência em carteira. [...] Então, quando eu cheguei lá que elas me viram, elas disseram que não tinha mais vaga e que não tiraram o anúncio dali. Como eu não acreditei pelo ar da fala, eu peguei o número e liguei de outro orelhão. E elas atenderam. Eu mudei minha voz e elas disseram que tinha vaga e que eu pudesse passar lá no final do dia. E aí

> eu só dei a volta no quarteirão e entrei novamente. Quando eu entrei, a menina já ficou branca, porque ela certamente achou "putz,, ela ligou e eu falei que "tava". Aí eu disse assim: "não é feio você dizer que não sabe lidar com a gente, o feio é você mentir pra se livrar de um problema, que na sua cabeça pode ser um problema. Não faça mais isso."

O artigo 5° da Constituição Federal tem como princípio a função direta ou imediata das normas estabelecidas dos Direitos e Garantias Fundamentais (BRASIL, 1988). Por conseguinte, o Estado tem o dever de garantir a aplicação imediata do direito fundamental ao trabalho, com penalidade de negar a sua própria função. Por isso, espera-se uma posição ágil do Estado tanto no contexto social quanto no econômico para que se possa garantir que esses direitos sejam executados (PEREIRA, 2007). Por isso, é extremamente importante a intervenção do Estado para proporcionar a conscientização e o cumprimento de leis, diminuindo as barreiras e promovendo o trabalho digno a essa classe injustamente marginalizada.

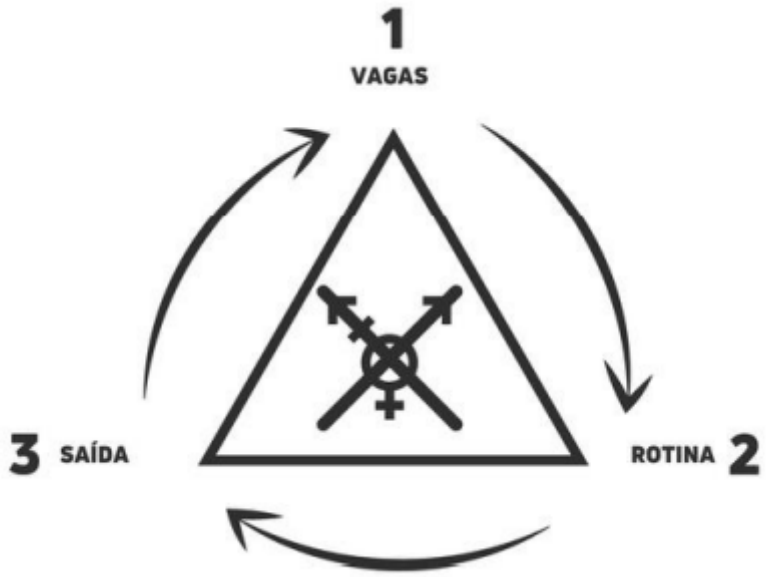
Grande parte do sistema social é direcionado para pessoas cis, o processo social corrobora com a discriminação indireta contra a comunidade T, o mercado de trabalho, o consumo, a religião e a política são destinadas para homens e mulheres, as pessoas que não se enquadram nesse binarismo acaba sendo excluídas (CIRICO JUNIOR; GALVÃO, 2021). Segundo Benevides (2019), as travestis e mulheres trans ainda estão na prostituição pois a sociedade as nega, a família as exclui e para as empresas não há vagas destinadas para elas. Isso significa que quase não há oportunidades para a inclusão das pessoas trans no mercado de trabalho formal.

No ambiente organizacional, raramente são abordados assuntos voltados à sexualidade, bem como a orientação sexual, isso faz com que o ambiente seja baseado na heteronormatividade patriarcal, fazendo com que o trabalhador ou trabalhadora cisgênero hétero acabe disseminando o preconceito sem nenhuma punição. Um ambiente como esse leva as pessoas transexuais a se sentirem deslocadas (CIRICO JUNIOR, 2021). Licciardi, Waitmann e De Oliveira (2015) especificam a realidade quanto aos desafios enfrentados pelas pessoas transexuais no âmbito do mercado de trabalho brasileiro.

> No cenário organizacional atual, há uma grande preocupação por parte das organizações em reter talentos e diversificar o ambiente de trabalho, de modo a aumentar seu capital intelectual e, consequentemente, o seu valor no mercado. Mas, como se pode constatar, travestis e transexuais são excluídas do mercado de trabalho, como se não fossem cidadãs capazes e talentosas, interessadas em carreira, realização profissional e ascensão pessoal e, como se elas não fossem importantes para a construção de um ambiente diversificado e livre de preconceitos (LICCIARDI; WAITMANN; OLIVEIRA, 2015, p. 216).

A Figura abaixo mostra o Ciclo da Transfobia Organizacional (CTO), que apresenta, em linhas gerais, os desafios que as pessoas trans vivenciam nas empresas brasileiras.

Figura 5 - Ciclo da Transfobia Organizacional



Fonte: CIRICO JUNIOR, 2021

No tópico 1, vagas, ocorre o surgimento indireto de “há vagas”, no entanto, “não há vagas” para pessoas trans, limitando a entrada na empresa. Já no tópico da rotina acontecem às importunações, violências físicas, psicológicas e financeiras, por exemplo “nem parece que é homem de verdade”, “é menino ou menina?” “Tão bonito que nem parece ser trans” e demais comentários ou comportamentos ofensivos. Por fim, durante a etapa da saída que acontecem as fofocas de corredor, como falas “ainda bem que saiu, agora está tudo normal”, como se a pessoa trans deixasse o ambiente anormal (CIRICO JUNIOR, 2021).

O pré-conceito está ao redor de todes, porém nem sempre é externalizado, o problema está no pré-julgamento e consecutivamente na discriminação. Frente a essa situação, questiona-se na atualidade, no caso de uma pessoa entrar no banheiro da empresa e se deparar com uma mulher trans, se essa pessoa agiria normalmente, ou apresentaria suposições infundadas e discriminatórias? Em grande parte dos casos as pessoas trans são olhadas com “olhar de nojo” ou são expulsas dos banheiros públicos (BENEVIDES, 2019).

Em síntese, as pessoas que são responsáveis pelo recrutamento e seleção das empresas devem focar sua avaliação a elementos relacionados e específicos ao cargo pretendido pele

candidate, visto que a avaliação baseada na identificação da sexualidade e em outros componentes da vida particular das pessoas pode ser caracterizada como manifestação de discriminação. Desse modo, respeitar a diversidade e as diferenças humanas é ser responsável socialmente, além de proporcionar o crescimento e desenvolvimento social (DIAS *et al.*, 2016).

3.4 PROJETOS E AÇÕES AFIRMATIVAS NAS EMPRESAS PRIVADAS

Antes de adentrar nas entrevistas é válido ressaltar alguns projetos, leis ou decretos existentes no Brasil que têm como intuito mitigar a transfobia e procurar inserir a comunidade T no meio trabalhista. Segue abaixo um quadro com essas informações.

Quadro 2 – Projetos, leis ou decretos voltados para a comunidade T

Projetos, leis ou decretos	Descrição
PL 5593/2020	Alteração da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para reservar pelo menos 50% das vagas determinada à contratação de aprendiz para a contratação de negres, mulheres e LGBTQI+.
PL 960/2023	Reserva de vagas do Sistema Nacional de Empregos (SINE) para pessoas em situação de rua, travestis e demais pessoas trans.

Quadro 2 – Projetos, leis ou decretos voltados para a comunidade T (cont.)

Lei municipal N° 3.578/2022	Cotas de empregos destinados à comunidade trans na cidade de Mariana - MG
Decreto No 56.229, 7 de dezembro de 2021	Reserva 1% das vagas em concursos públicos no estado do Rio Grande do Sul para pessoas trans.
Transcidadania	O Programa é localizado em São Paulo e tem como intuito promover a reintegração social e resgatar a cidadania das travestis, homens trans e mulheres trans em situação de vulnerabilidade. Utiliza-se a educação como meio de ferramenta para que assim essa população possa concluir o ensino fundamental, médio, além de ganhar qualificação profissional.
Resolução Consuni 10/2018	Tem políticas de ações afirmativas para pessoas trans no processo de seletivo de ingresso aos cursos de graduação na Universidade Federal do Sul da Bahia

Fonte: O Autor (2023)

Em síntese, nota-se que os projetos exemplificados anteriormente são recentes. Eles são importantes, visto o preconceito que a comunidade trans sofreu e sofre na sociedade, porém ainda há uma luta para conseguir a cidadania. De acordo com Jesús (2013), a falta de legislação é um motivo que afeta o acesso das pessoas transexuais à cidadania no Brasil.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

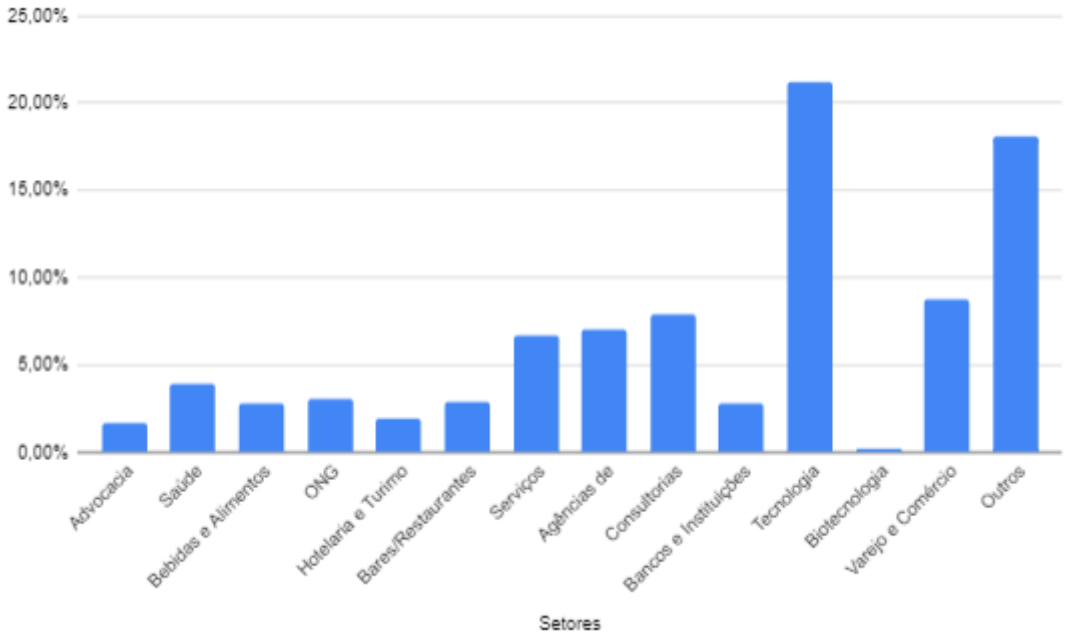
4.1 A EXPERIÊNCIA DA TRANSEMPREGO

As informações neste tópico foram retiradas do site Transemprego. Inicialmente, o projeto foi criado em 2013 com o intuito de combater a discriminação e preconceitos responsáveis pela dificuldade de acesso a emprego da população transexual junto às empresas. No início, o trabalho era estabelecido em juntar currículos e apresentá-los nas empresas para prováveis contratações, depois de um tempo o mesmo se expandiu, e procurou não só apresentar currículos, como também buscou auxiliar as empresas e promover ambientes acolhedores.

Atualmente, ês usuáries que se identificam como trans podem se inscrever em cursos de formação de atividades e anunciar seu currículo no site. As empresas parceiras, que têm como foco a criação de ambiente acolhedor para essas pessoas, podem anunciar vagas e ter acesso a conteúdos exclusivos para implementação e aperfeiçoamento dos processos de inclusão em suas instituições. Vale ressaltar que todas as vagas disponibilizadas no portal são afirmativas, exclusivas e inclusivas.

No site da Transemprego é possível coletar dados referente ao perfil des usuáries, das empresas parceiras, oportunidades postadas, estados onde são disponibilizadas as vagas, entre outros dados. No relatório de dados de 2022, o site apresentou cerca de 23.251 usuáries, 8% a mais em relação a 2021, 2.202 empresas parceiras, 53% a mais que em 2021 e 1.113 profissionais empregados. Na figura 6, observa-se que o setor que tem maior índice de parceria com o programa é o ramo de tecnologia, seguido de varejo e comércio.

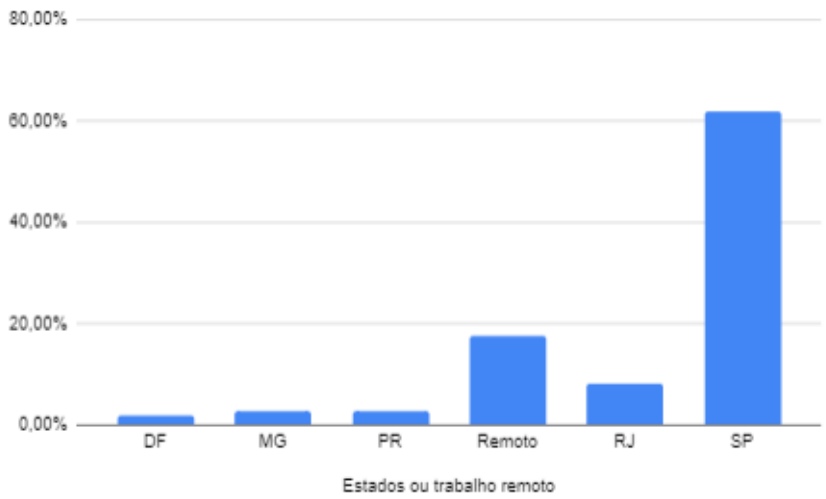
Figura 6 – Principais ramos de atividades das empresas parceiras



Fonte: Transemprego (2022)

Outro fator interessante é que grande parte das empresas parceiras se localizam no estado de São Paulo, conforme apresentado na figura 7. Em parte, isso poderia ser explicado pela importância econômica do estado e pelo tamanho de sua população. Porém, a desproporcionalidade da presença do estado parece estar além desses fatores socioeconômicos e uma pesquisa mais detalhada seria necessária para melhor explicar essa distribuição de oportunidades.

Figura 7 – Principais estados que possuem contratações



Fonte: Transemprego (2022)

Em suma, de acordo com a Transemprego as empresas dos setores de tecnologia, varejo, serviço e consultoria são os campos que mais procuram ter ações afirmativas voltadas para a comunidade transexual. Além disso, mais de 50% das empresas estão no estado de São Paulo.

4.2 AÇÕES AFIRMATIVAS PARA SELEÇÃO DE PESSOAS TRANS: ALGUMAS EXPERIÊNCIAS

Para a coleta de dados sobre experiências concretas de ações afirmativas em processos de recrutamento e seleção, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com representantes de quatro empresas distintas. Ês representantes são do setor de RH, sendo que es mesmes estão inserides no setor de recrutamento e seleção das empresas, além disso, nas empresas 2 e 4, haviam membros dos grupos de afinidades das empresas na entrevista. A entrevista foi dividida em quatro tópicos, sendo eles: aspectos gerais, processo de recrutamento de pessoas trans, processo de entrevista e processo de seleção de candidates.

As empresas são 1, 2, 3 e 4. A empresa 1 é destaque no ramo global de tecnologia médica, a empresa 2 destaca-se no setor de mineração e metalurgia de metais não-ferrosos, a terceira é uma empresa brasileira do ramo de celulose e papel, sendo reconhecida mundialmente, já a quarta é uma das principais empresa de ecoturismo do Brasil.

Vale destacar que foram enviados e-mails para sete outras empresas que são parceiras do Transempregos, porém não houve retorno. As empresas que participaram das entrevistas foram por indicações de colegas do autor. As dificuldades encontradas na coleta de dados sugerem como ainda há pouco espaço para diálogo entre empresas e sociedade sobre este tema.

Nas próximas seções, serão discutidos os pontos levantados por cada empresa nas entrevistas.

4.2.1 ASPECTOS GERAIS

Dentro desse tópico procurou-se compreender melhor o motivo pelo qual a empresa decidiu implementar ações afirmativas para a comunidade trans. Ao mesmo tempo, buscou-se entender os principais obstáculos da implementação, as diferenças na contratação de uma transfeminina para transmasculino, entre outras situações gerais que possam estar relacionadas à sua cultura organizacional.

Para a empresa 1, as ações afirmativas estão sendo desenvolvidas em resposta às demandas da área corporativa. A pessoa entrevistada, atualmente, tem mais acesso ao chão de fábrica da empresa, logo uma das questões levantadas é que na planta de Juiz de Fora existem diferentes contextos sociais e familiares. Pensando em uma forma estratégica de conscientização, a mesma leva informações sobre um assunto que muitas vezes as pessoas não têm conhecimento, procurando assim mantê-las informadas. Porém, isso vai de encontro com os obstáculos dessas ações, pois ocasionalmente não é didático para todes es colaboradories da empresa.

Na questão de contratação, a pessoa representante da empresa não soube responder se há diferença para transmasculino e transfeminino, por exemplo, se um transmasculino engravidar não ficou claro se o mesmo teria direito à licença de maternidade. Vale ressaltar que, embora o grupo empresarial afirme possuir vagas afirmativas, atualmente na fábrica entrevistada não há pessoas nem vagas afirmativas, portanto, não há processo de seleção específico para a comunidade T.

Já a empresa 2 acredita que atualmente busca ser cada vez mais plural, pois tem a ciência de que vive em um país diverso onde as pessoas têm diferentes orientações sexuais e identidade de gênero. Além disso, a empresa reconhece que é difícil para as pessoas trans se incluírem no mercado de trabalho e que ainda há muitas visões arcaicas em relação à pluralidade tanto em contexto empresarial quanto na sociedade em geral. Por isso, os movimentos de ações afirmativas têm o intuito de trazer as mesmas oportunidades para as pessoas que muitas vezes não têm acesso. A pessoa entrevistada mencionou que seria como uma lei de cotas, pois sem as vagas afirmativas para um público específico, não existiria o avanço que está havendo atualmente. Além disso, a mesma quer mostrar que está de portas abertas e que está sempre procurando inovar e ser mais inclusiva e plural.

Já nas questões de desafios uma das dificuldades é o viés inconsciente das lideranças, pois às vezes tem uma “trava”, visto que as pessoas estão inseridas em uma sociedade que há preconceito estrutural e pelo fato de se tratar de uma mineradora, onde existe um ambiente muito masculinizado, acaba havendo certa resistência. Às vezes ume líder em uma entrevista opta por aquilo que tem mais afinidade e que é socialmente aceito pela sociedade. Por isso, a empresa 2 procura difundir esse conhecimento para essas pessoas para mitigar esses vieses, atualmente existem grupos de afinidades na empresa, sendo um deles o grupo LGBT.

Na questão de contratação para transfeminina e transmasculino não houve até hoje uma situação para que haja a questão de diferenciar a contratação de ume para outre. Porém, houve questão de nome civil, que enquadra para a comunidade trans no geral que não são

retificadas. Além disso, a empresa não possui processo de seleção separado para vagas afirmativas, atualmente não possui banco de talentos afirmativos para pessoas trans.

A empresa 3 informa que ações afirmativas para as pessoas trans têm a ver com a preocupação de valor da empresa. Assim, a mesma tem o valor de que só é bom para a empresa se for bom para o mundo, logo; partindo, desse ponto, ela entende que a diversidade fortalece a instituição. Além disso, essas ações têm uma estratégia de sustentabilidade da companhia, porque a diversidade no seu aspecto mais geral traz uma série de contribuições. Entre os benefícios citados, estão a possibilidade de se tornar mais rentável, de desenvolvimento de inovação, de minimização de conflitos, de aumento de competitividade, de fortalecimento da marca empregadora, e da construção de um clima de relacionamento mais fluido.

Atualmente, existem 11 programas de diversidade dentro da empresa, um deles é o plural, o mesmo foi criado a partir des colaboradories, por se sentirem incomodades pois elus não se viam representades, visto que não tinha o número de mulheres suficiente, não havia o número de pessoas negras satisfatório e não tinha uma comunidade LGBT dentro de um ambiente inclusivo. Através desses grupos, criaram-se ações para que es colaboradories pudessem se sentir mais incluídes, essa marca tornou-se estratégia da organização, indo além da cultura interna na empresa, procurando assim ter compromissos com públicos externos.

Sobre as dificuldades de implementação de ações afirmativas, foram mencionadas questões semelhantes à empresa 2, viés inconsciente. A falta de conhecimento e ignorância sobre a população trans, tudo que foge do binarismo é mal visto ou é incompreendido. Além disso, foi mencionada a questão religiosa, mesmo que a empresa seja laica, as pessoas que a constituem são de várias crenças e isso pode gerar uma barreira para a comunidade LGBTQIAP+, principalmente para as pessoas trans. Outro ponto levantado diz respeito à passabilidade[2], pois quando uma pessoa trans não é passável, ela acaba por sofrer mais preconceito.

Sobre a contratação de transfemina e transmasculino, a empresa toma o cuidado no plano de saúde, para garantir o direito ao uso do ginecologista, por exemplo, e do obstetra, quando é o caso da contratação de um transmasculino. Além desses cuidados, o auxílio creche é garantido para todas as pessoas que têm filhes e caso um homem trans venha engravidar o mesmo tem a licença paterna de 6 meses.

---

[2] A passabilidade, sob o olhar trans, é a possibilidade de exibir aparência e características que possibilitam que a pessoa trans seja reconhecida socialmente como alguém do gênero ao qual se identifica, sem que as pessoas notem que a mesma é trans, garantindo-lhe a oportunidade de "andar tranquilamente na multidão".

Sobre o processo de seleção, a empresa possui vagas afirmativas para pessoas trans, quando abre vaga para um setor, e gestore daquela área informa o perfil que elu deseja, e através desse perfil o setor de recrutamento consegue delimitar como é a questão de diversidade na sua área. Por exemplo, é avaliado se, naquele determinado setor, existe sub-representação de pessoas negras, mulheres, PcDs, pessoas trans ou outro grupo. A empresa criou o processo de seleção para pessoas trans através de grupos de acolhimento, que fazem parte da empresa. As pessoas que integram os grupos foram treinadas pela instituição Transemprego, da qual a empresa 3 é uma empresa parceira.

A empresa 4 levantou a questão de que as pessoas precisam representar a empresa de alguma forma. Mesmo que a empresa seja vista como uma concessionária, por atuar sob regime de concessão, isso traz uma certa comodidade, pois os contratos são fechados por longas datas. A mesma acaba tendo um perfil completamente oposto, como se fosse uma *startup*, visto que sempre acontece algo diferente na empresa. Logo, pensando nessa questão, ela observou que precisava ter em seu painel de profissionais pessoas que têm relação com esses diferentes acontecimentos.

Então, a sede da empresa mapeou os grupos que são marginalizados na sociedade, como a comunidade trans, refugiades, negres, pardes, entre outros, sabendo que muitas dessas pessoas têm dificuldade de se inserir no mercado de trabalho formal, a empresa procurou auxiliar no desenvolvimento profissional daqueles indivíduos, pois esse investimento além de ser benéfico para essas pessoas, é também uma estratégia de negócio para a empresa.

Na questão de dificuldades, a empresa levantou que uma delas foi no início da implementação das ações afirmativas, por parte da liderança. Isso foi devido ao fato de a mesma ser constituída por homens, cis, heteros e brancos que não entendem ou não vivenciaram preconceito que as pessoas marginalizadas sofrem. Atualmente, a empresa percebe que um dos grandes obstáculos é a construção da imagem de ser uma empresa que realmente valoriza a diversidade e que faz trabalho com propriedade para es profissionais. Pois, algumas pessoas se sentem desconfiadas se realmente a empresa se preocupa com a causa, por medo de encontrar um cenário que seja de preconceito. Por isso, a organização procura fazer parceria com empresas do terceiro setor, como a Transemprego, para que se possa ter maior abertura com es profissionais que se sentem recuades.

Sobre a diferença na contratação de transfeminina e transmasculino a empresa possui um acompanhamento de acordo com o perfil de contratade. Através do comitê plural, grupo interno da empresa, constituído por pessoas LGBT, negres, mulheres e outros, foram criados projetos de acordo com a necessidade das pessoas. Esses projetos são agregados em “kits”

personalizados para cada ume. Por exemplo, existe o projeto de brechó que foi específico para pessoas trans, porém se outra pessoa precisar utilizar esse projeto, ele também está disponível. Caso semelhante ocorre com a questão de acompanhamento médico e psicológico na gestação, que é oferecido para as pessoas que engravidam, sejam elas cis ou trans.

Essa empresa possui processos seletivos exclusivos, a cada mês do ano são abertas vagas específicas para um público específico. Por exemplo, se o mês "x" tem foco nas pessoas trans, nesse mês todas as vagas vão ter uma prioridade para o grupo trans. Neste caso, se 25% das vagas deste mês são afirmativas, só podem ser preenchidas por pessoas trans, enquanto as demais, embora priorizem o mesmo grupo, podem ser preenchidas por pessoas com outros perfis.

Os processos de seleção voltado para comunidade T foram criados através de *benchmarks*, pesquisando organizações de referências e que, atualmente, são parceiros, para entender como era a realidade de profissionais externos do mercado. Além disso, houveram muitos estudos e consultorias junto a especialistas. Atualmente, a empresa possui consultoria interna, um dos comitês responsáveis pela comunidade trans é o plural, que avalia todo o cenário, desde o momento do processo de recrutamento até no cotidiano de trabalho da pessoa. Esse comitê é formado por pessoas LGBT, mulheres, refugiadas, negras, entre outros grupos. Caso um homem cis, hetero, branco queira participar do grupo ele poderá ser um aliado, mas não terá poder de decidir se as demandas serão aprovadas. Caso a pessoa trans se candidate a uma vaga que não tem como foco o público trans, a empresa tenta fornecer um processo equitativo para que todos consigam ter acesso à mesma variação.

Em suma, as empresas 1 e 2 não possuem vagas afirmativas para a comunidade trans, logo seus processos de seleção não têm especificidade de vagas trans, fazendo com que o mesmo seja sem separação das pessoas cis. Por outro lado, as empresas 3 e 4 possuem uma série de programas e iniciativas que indicam como a gestão da diversidade pode se tornar mais complexa. O quadro 3 resume os principais resultados dessa parte da pesquisa, oferecendo uma visão geral da situação nas diferentes organizações.

Quadro 3 – Aspectos gerais

Empresa	Parceira da Transemprego	Possui vagas afirmativas para pessoas trans	Possui pessoas trans na empresa
1	Sim	Não	Não
2	Não	Não	Não soube informar
3	Sim	Sim	Sim
4	Sim	Sim	Sim

Fonte: O Autor (2023)

Ao longo desse tópico foi possível notar que as empresas 2, 3 e 4 possuem grupos de afinidades que têm como intuito levantar pautas de melhoria no trabalho para a comunidade LGBTQIAP+. Já a empresa 1 não levantou se há esse grupo, apesar da mesma ser uma multinacional, os dados obtidos foram apenas da fábrica de Juiz de Fora, pois a entrevistadora tem como foco a empresa dessa região, apesar de ela ser parceria da Transemprego, ela não possui muitas informações sobre a comunidade T na unidade estudada.

4.2.2 PROCESSO DE RECRUTAMENTO DE PESSOAS TRANS

Esse tópico tem como intuito entender como funciona o processo de recrutamento das empresas para pessoas trans. Entretanto, as empresas 1 e 2 não possuem um recrutamento especifico para a comunidade T, logo, é igual para as pessoas cis. Ademais, ao longo da seção serão abordadas questões como nome social e identidade de gênero nos formulários.

Na empresa 1, os processos de divulgação estão atrelados à vaga. O processo pode ser interno ou externo, por exemplo, para vagas operacionais o recrutamento é externo. A empresa utiliza consultoria, inicialmente a empresa consultora é responsável pelo recrutamento e só depois é levado à empresa. A questão do campo de nome social e a parte de identidade de gênero é aberta para ê candidate. Já a empresa 2 utiliza uma plataforma terceirizada, porém são os mesmos que são responsáveis pelo recrutamento. O contato com ê candidate tem como padrão ser inicialmente online e depois prossegue para etapas em específicas presencialmente.

A empresa 3 divulga as vagas através das plataformas Gupy, Transemprego e também em comunidades LGBTQIAP+ nas redes sociais. Ela compreende que há elevado índice de baixa escolaridade nessa comunidade e em alguns casos ê candidate não tem acesso a

plataformas, como Gupy e Transemprego. Por esse motivo, a empresa procura utilizar as redes sociais. No processo de contato com ê candidate, primeiramente, o setor de recrutamento entra em contato com e mesme via online e depois e gestore da área fica responsável. Porém o RH continua acompanhando o processo para evitar que haja viés inconsciente nas etapas seguintes.

No formulário é respeitado o nome social da pessoa e na carta proposta também. O nome de registro só é utilizado nos documentos em que é obrigatório. Essa condição é informada ae candidate. Já no campo de identidade de gênero as opções são restritas a feminino e masculino.

Na empresa 4 todas as vagas são primeiramente abertas internamente e depois externamente. Mas antes de abrir externamente as vagas são apresentadas para as organizações parceiras de promoção de diversidade. O processo é presencial, e online quando é divulgado para a sociedade como todo.

O contato com ê candidate, se for via instituição parceira, é via e-mail, ou por WhatsApp, logo, é online. Nesse contato, a vaga ofertada é apresentada e explicada, caso ê candidate demonstre interesse, ocorre a etapa presencial, onde discutem-se as necessidades de ê candidate e outros assuntos relevantes. O formulário está de acordo com os *feedbacks* atuais, visto que as pessoas trans que o utilizaram relataram que ele está conforme os direitos da população em questão, essas alterações foram as primeiras mudanças que ocorreram quando foram implementadas as ações afirmativas para a comunidade trans. Contudo, sempre que há uma opinião dê candidate, a empresa faz as devidas alterações. Atualmente há um campo para nome social e o campo de identidade de gênero é aberto. Além disso, a empresa acredita que não é relevante o envio da foto junto com o currículo.

Quadro 4 – Processo de recrutamento para pessoas trans

Empresas	Divulgação das vagas	Contato com ê candidate	Campo do formulário	Fotografia no currículo
1	Depende da vaga	Consultoria e presencial	Tem campo de nome social e o de identidade de gênero é aberto	Não
2	Online	Online inicialmente	Tem campo de nome social e o de identidade de gênero é aberto	Não
3	Transemprego, gupy e redes sociais	Recrutamento entra em contato online e depois ês Gestories são responsáveis	Tem campo de nome social e identidade de gênero é masculino e feminino	Não
4	Misto	Online e presencial	Feedbacks	Não

Fonte: O Autor (2023)

Em suma, as empresas 3 e 4 utilizam as empresas do terceiro setor para divulgar as vagas e inicialmente grande parte do processo é online. Apesar da maior parte utilizar o campo de gênero aberto, ainda não é uma solução consensual. Para todas as empresas não é relevante o envio de fotos juntamente com o currículo.

4.2.3 PROCESSO DE ENTREVISTA

O processo de entrevista é onde ocorre o contato com ê candidate, teste de perfil e conversa com RH e ês gestories. Logo, nesse tema será apresentado como são escolhides es

entrevistades, a preparação, entre outras questões que são importantes para o entendimento desse processo na empresa.

Na parte de processo de entrevista, a empresa 1 conta com a presença de algum membro do RH e ês gestories da área responsável, pois ês mesmes são importantes para saber com qual profissional irá trabalhar. A empresa busca sempre fazer o processo de seleção presencial. Apesar da etapa presencial, a empresa informou que os banheiros são divididos em masculinos e femininos. Além disso, a mesma não utiliza linguagem neutra em seus processos de seleção.

A empresa 2 utiliza também ê gestore e ê profissional de processo de seleção. A pessoa de RH fica responsável pela avaliação de comportamentos, sendo habilidades sociais e traços de personalidade significativos para a vaga ofertada e es gestores realizam as etapas referentes a questões técnicas relativas à área.

Na empresa 3, o processo de entrevista depende do nível hierárquico de vaga. Por exemplo, para atividades operacionais, ês profissionais do RH são responsáveis. No primeiro contato e entrevistadore se apresenta e informa seus pronomes para poder dar abertura ae candidate fazer o mesmo. Depois o processo passa a ser com ê gestore. Entretanto, antes dessa etapa, o setor de recursos humanos já informa a elu que há pessoas trans no processo e também seus pronomes para que não haja erros. A preparação dessas pessoas é feita através de treinamentos, onde apresenta quais perguntas devem ser feitas e quais cuidados devem ser tomados, ademais, há treinamento específico para se evitar vieses inconscientes.

No âmbito da linguagem neutra a empresa procura utilizar os pronomes femininos e masculinos, pois a mesma informa que a linguagem neutra exclui as pessoas que têm dificuldade de fala, por ser difícil a pronúncia. Porém, quando é anunciado vagas na empresa, ela procura ser global na divulgação, por exemplo “Procura-se pessoa” ao invés de “Procura-se candidato”.

Na empresa 4 a escolha des profissionais que irão fazer as entrevistas é dividida por área. O setor de recrutamento tem uma grande afinidade com o grupo plural, visto que ês mesmes têm contato com diversas pessoas de diferentes questões, como orientação sexual, identidade de gênero, raça, entre outros. Ademais, quando ume candidate é contratade ê mesme passa por um treinamento chamado “pluralizando”, que tem como intuito sensibilizar as pessoas sobre a diversidade, onde é explicada a realidade de cada grupo, para que assim possa compreender minimamente a vivência das pessoas e entender o porquê daquele grupo existir como um grupo afirmativo. Vale ressaltar que todes que fazem parte da equipe de seleção fazem parte do grupo plural. Nos formulários e outros documentos utilizam a

linguagem neutra, mas na fala oral não é um padrão utilizar, caso uma pessoa prefira ser tratada no pronome neutro a empresa utiliza a comunicação oral.

Até 2022 os banheiros eram divididos por masculinos e femininos, porém o comitê do grupo plural verificou que não fazia sentido essa divisão, logo, atualmente, não há divisão de banheiros. Porém há lugares onde foi notado a necessidade de divisão, nesses locais utiliza-se a separação entre homem e mulher e, em alguns casos, a placa de não gênero. A divisão entre homem e mulher foi escolhida, pois a empresa acredita que a placa homem vai englobar homens trans e homens cis e a de mulher vai ser direcionado para mulheres cis e trans.

O Quadro 5 resume os principais aspectos referentes ao processo de entrevistas, com destaque para as instalações físicas e o uso da linguagem. Novamente, foi possível verificar uma certa diversidade de adaptações.

Quadro 5 – Questões relevantes no processo de entrevistas

Empresa	Identificação de banheiro	Linguagem neutra
1	Masculino e feminino	Não
2	Unissex, masculino e feminino	Não, mas caso for necessário é utilizada
3	Masculino e feminino	Não
4	Unissex, homem e mulher	Utiliza na escrita, mas não utiliza na oral

Fonte: O Autor (2023)

Observa-se que nenhuma empresa utiliza como padrão a linguagem neutra no diálogo oral. Além disso, no processo de entrevista, es entrevistadories são ê gestore da vaga disponibilizada e ume responsável do setor de recrutamento, que visa analisar as experiências técnicas como também as atitudes.

4.2.4 PROCESSO DE SELEÇÃO DE CANDIDATES

Nesse tópico são abordadas questões de como é avaliada a pessoa para preenchimento de vaga, bem como cuidados com o viés inconsciente e análise de dados.

A empresa 1 analisa o currículo antes da entrevista para poder ter um contexto a seguir nas entrevistas. A mesma não informou se há cuidados para evitar viés inconsciente. Já a empresa 2, procura fazer palestras para ês colaboradories com intuito de conscientizar ês

mesmes e evitar os vieses inconscientes. Além disso, no processo de seleção o setor de RH acompanha o processo para que não ocorra esse tipo de viés, ademais, os dados obtidos pelo teste que analisa o perfil de entrevistade ajudam a avaliar e profissional pela competência, auxiliando na mitigação de vieses inconscientes.

A empresa 3 acredita que para evitar o viés inconsciente é necessário um bom diálogo. Por isso, ela procura ter rodas de conversas sobre temas gerais que abordam a diversidade e treinamentos para todes es colaboradores, para evitar que haja preconceito desde a portaria até ao chão fábrica. Sobre a composição do currículo na entrevista, a empresa relata que isso cai na questão de equidade, pois não pode haver o mesmo peso para todas as pessoas. Por exemplo, caso uma vaga para operação exige ensino médio, e uma pessoa trans que não concluiu o ensino médio se candidate para a vaga, ela não será eliminada pelo quesito escolaridade. A empresa procura dar oportunidade às pessoas de terem a possibilidade de aprendizado para que elas tenham igualdade de oportunidade em relação ês outres.

Caso surja uma pessoa trans para uma vaga que não é afirmativa a empresa analisa o currículo normalmente e às vezes procura transformar a vaga em afirmativa. Atualmente, possui cerca de 28 pessoas trans trabalhando na empresa.

Na empresa 4, ês funcionáries fazem um treinamento voltado para viés inconsciente. Quando percebem que houve uma situação de escolha através desse viés, ês mesmes refazem a análise de dados. Em maio de 2023 havia cerca de 20 a 30 profissionais trans na empresa. O quadro 6 resume os principais itens referentes ao processo de seleção.

Quadro 6 – Pessoas responsáveis pela seleção e critério de escolha

Empresa	Responsáveis pela seleção	Critérios de escolha
1	Entrevistadories e gestories	Habilidades profissionais
2	Entrevistadories e gestories	Teste de perfil
3	Entrevistadories e gestories	Competências
4	Gestories	Competências

Fonte: O Autor (2023)

Em todas as entrevistas ês gestories participam da mesma juntes com ês profissionais do processo de seleção. A decisão da escolha de quem irá preencher a vaga é feita peles gestories, porém em três empresas ê recrutadore auxilia na decisão da vaga. Todas as empresas salientaram que o critério de seleção se baseia nas competências dê candidate.

4.3 DISCUSSÃO

A partir da avaliação das respostas, pode-se dividir as empresas entrevistadas em dois grupos principais, aquelas com programas incompletos de inclusão e acolhimento, e outras com programas profundos. No primeiro caso, foi possível colocar as empresas 1 e 2. Na empresa 1 houve poucos dados em relação às ações afirmativas, pois no âmbito operacional não há políticas, além da oferta de vagas, voltadas exclusivamente para a comunidade trans, mesmo que a empresa seja empresa parceira do Transemprego. Além disso, tanto a empresa 1, quanto a empresa 2, não possuem vagas afirmativas para a comunidade T. Dentro desse contexto, seus posicionamentos em questão de processos de recrutamento e seleção se mostraram de acordo com o padrão dos processos seletivos gerais.

Por outro lado, as empresas 3 e 4 apresentaram processos mais abrangentes de recrutamento e seleção. Os dois casos ressaltaram as muitas mudanças que precisam ainda ser feitas para a contratação e acolhimento de pessoas LGBTQIAP+. Entre essas iniciativas podem ser citadas a criação de comitês voltados para a comunidade para trabalhar nas demandas necessárias para esse público. Além disso, as mesmas parecem estar cientes que ês transexuais estão em contexto de marginalização e, por isso, devem utilizar critérios de equidade para dar as mesmas oportunidades para os grupos excluídos.

Como forma de comparação entre as ações adotadas pelas empresas entrevistadas considerando as mais ajustadas para as pessoas trans, foi elaborado o quadro 7, que tem como foco indicar para cada uma das etapas do processo de recrutamento e seleção importantes práticas que podem ser adotadas. Essas práticas foram agrupadas nos seguintes temas: aspectos gerais, acolhimento, igualdade de tratamento, capacitação interna, inclusão, e precaução contra viés e preconceito.

Quadro 7 - Ações para evitar transfobia nos processos de recrutamento e seleção

Etapa	Acolhimento	Igualdade de tratamento	Capacitação interna	Inclusão	Precaução contra viés e preconceito
Aspectos gerais	Ter grupos de afinidades e/ou programas de diversidade para que possa levantar e conscientizar as pessoas sobre assuntos voltado a comunidade trans	Dar os direitos aos transmasculinos de uso ao ginecologista e obstetra, caso seja necessário	Procurar treinamentos com empresas que têm como foco a comunidade trans, por exemplo transemprego Parceria com empresas do terceiro setor para ter maior abertura com ês profissionais que se sentem recuades	Vagas afirmativas	

Quadro 7 - Ações para evitar transfobia nos processos de recrutamento e seleção (cont.)

Etapa	Acolhimento	Igualdade de tratamento	Capacitação interna	Inclusão	Precaução contra viés e preconceito
Processos de recrutamento de pessoas trans	Ter o campo de nome social e respeitá-lo Publicar a vaga utilizando linguagem inclusiva, por exemplo “Procura-se pessoa” ao invés de “Procura-se candidato Não ser obrigatório o envio de fotografia juntamente com o currículo	No formulário, o campo para a identidade de gênero ser aberto		Além de utilizar, plataformas de recrutamento, utilizar redes sociais, como facebook e instagram, pois algumas pessoas não tem informação sobre os programas de emprego Divulgar as vagas em organizações parceiras que tem promoção de diversidade	Acompanhamento do Recursos Humanos no processo de recrutamento para evitar que haja ocorrência de decisão através de vieses inconscientes

Quadro 7 - Ações para evitar transfobia nos processos de recrutamento e seleção (cont.)

Etapa	Acolhimento	Igualdade de tratamento	Capacitação interna	Inclusão	Precaução contra viés e preconceito
Processo de entrevista	Entrevistadories podem informar os seus pronomes para poder dar abertura ae candidate fazer o mesmo ou perguntar ê candidate quais são seus pronomes Informar os pronomes de candidate para es gestories Banheiros unissex		Treinamento para ês entrevistadories, quais perguntas devem fazer ou não		Entrevistadories devem ter contato com grupos de afinidades

Quadro 7 - Ações para evitar transfobia nos processos de recrutamento e seleção (cont.)

Etapa	Acolhimento	Igualdade de tratamento	Capacitação interna	Inclusão	Precaução contra viés e preconceito
Processo de seleção de candidates	Continuação do acompanhamento do RH		Palestras e diálogos abordando o tema de viés inconscientes		Teste de perfil Rodas de conversas sobre temas gerais que abordem a diversidade e treinamentos para todes es colaboradories

Fonte: Autor (2023)

Além, dessas ações apresentadas no quadro acima, pode-se destacar as questões de princípios, como compreender que o Brasil é um país diverso, com diferentes questões, orientações sexuais, identidade de gênero, raça, entre outros, tomar cuidados com os viés inconscientes, tanto de gestories quanto de outres colaboradories e buscar ter a virtude de equidade com a questão da composição do currículo e entrevista no processo seletivo.

Outro ponto que foi observado nos resultados é que as empresas 1 e 2 dizem ter ações afirmativas, porém ao analisar os dados obtidos percebe-se que as pautas ficam voltadas mais para as falas do que ações, pois as mesmas compreendem que as empresas estão situadas em um país que existe grande diversidade. Entretanto elas procuram fazer apenas palestras ao invés de procurar parceria com empresas do terceiro setor ou ter grupos de afinidades para pessoas trans para que, assim, possam entender realmente quais são as reais ações que podem ser inclusivas; como informado pela empresa 3, a falta de representatividade gera um ambiente menos inclusivo. Ademais, a empresa 1 parece adotar uma postura ambígua, pois a mesma possui parceria com a Transemprego, porém não há ações afirmativas voltada a comunidade trans em seu chão de fábrica. Além disso, parece haver a falha na comunicação inclusiva, como ê próprie entrevistade afirmou que geralmente as informações levadas aes sues colaboradories não são didáticas, logo invés da empresa conscientizar sues colaboradories, ela pode gerar confusão sobre comportamento entre colaboradories.

Em síntese, o processo de ações afirmativas é gradativo, como informado por Persigo (2021); as conquistas não surgiram da noite para o dia, mas são construídas através de pressão e demandas dos movimentos sociais. Assim, considera-se que, por meio de representatividade nas empresas, pode haver maior diversidade nas mesmas, o que ampliaria a compreensão da situação de uma pessoa trans e contribuiria para um ambiente mais inclusivo.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como apresentado anteriormente, a comunidade trans representa 47% das mortes e violências contra LGBTI+ no ano de 2021, segundo o Observatório de Mortes e Violências contra LGBTI+. Vale evidenciar, que além dessas violências, essa população sofre constantemente, tanto em questão convívio social quanto em questão de mercado de trabalho, cerca de 90% da população transexual vive na incerteza do mercado de trabalho informal e algumas dessas pessoas procuram a prostituição como meio de sustento. Por isso, foi trabalhado ao longo do texto a temática de ações afirmativas para pessoas trans no processo de recrutamento e seleção, visto que é o primeiro contato da empresa com ê candidate.

Uma das formas de conseguir inserir a comunidade trans no meio do trabalho formal é através de ações afirmativas. Essas ações estão atreladas à responsabilidade social corporativa, já que as empresas que empregam essa atitude tem como objetivo sustentar comportamentos éticos, que estejam alinhados com a prosperidade econômica e, ao mesmo tempo, auxiliar na melhoria da qualidade de vida da sociedade.

As informações passadas pelus entrevistades foram essenciais para a compreensão do tema discutido ao longo do trabalho. A pesquisa demonstrou que existe uma diversidade de procedimentos de recrutamento e seleção, mesmo entre as empresas que se predispõem a contratar pessoas trans.

Como ressaltado na discussão, pode-se notar a divisão dos grupos entre as empresas entrevistadas, possivelmente devido ao grau de incorporação de práticas específicas nos dois grupos, foi possível perceber que as empresas que não possuem vagas afirmativas para pessoas trans (empresas 1 e 2) não possuem em seu quadro de funcionáries pessoas desse grupo. Por outro lado, as empresas com vagas afirmativas já possuem colaboradories trans em suas organizações. Por isso, percebe-se a importância das políticas de ações afirmativas para garantir a entrada de pessoas de comunidades marginalizadas em empregos formais.

Apesar dessas diferenças, a pesquisa ainda denota que há pontos em todas as empresas que necessitam de maior reflexão, debate interno e também, tempo de amadurecimento. Por exemplo, a pesquisa indicou que as organizações ainda estão vinculadas ao sistema binário, tanto em questão de linguagem, quanto em questão de banheiro. Já na questão de linguagem, nenhuma utiliza linguagem neutra, embora uma das empresas tenha informado que essa decisão foi consciente por entender que a utilização da mesma prejudica outros grupos sociais, por se tratar de uma linguagem complexa.

Do lado positivo, as instituições entrevistadas afirmaram se preocupar com a competência des entrevistades. Mesmo que essa seja uma resposta socialmente esperada, elas ainda reconhecem que pode haver viés inconsciente nestas escolhas. Por isso, procuram sempre dialogar com sues colaboradories sobre assuntos. Esses vieses são comuns, pois como apresentado pela empresa 2 e 4, es gestories são branques, héteros e cisgêneros e grande parte das vezes não experimentaram situação de discriminação.

Em síntese, apesar de haver uma movimentação de algumas empresas para abrir vagas para pessoas trans, existe ainda um longo caminho a ser percorrido. As vagas são um primeiro passo, porém outras mudanças precisam ser necessárias para garantir o acesso dessas pessoas a essas oportunidades.

Conforme resumido no Quadro 7, algumas das empresas entrevistadas já procuram utilizar vagas afirmativas, conscientização des colaboradories, ambiente mais inclusivo e comitês que discutem sobre questões relevantes para a inserção dos grupos marginalizados. Essas ações apoiam a inserção da comunidade trans pelo fato de tornarem o ambiente mais plural, onde as pessoas se sentem representadas, não são vistas como diferentes e não recebem olhares de repúdio. Na questão de processo de seleção e recrutamento há grande problema na questão do viés inconsciente, porém as empresas entrevistadas dizem procurar sempre trabalhar nessa questão para ter processos mais justos em suas organizações.

Deve-se levar em conta ainda que o recrutamento e a seleção são apenas o primeiro passo. Existem ainda outros aspectos como plano de carreira, infraestrutura, aspectos relacionais no ambiente de trabalho, entre outros. Porém sua discussão está além dos objetivos desta pesquisa e deve ser observada em trabalhos futuros.

REFERÊNCIAS

ABEPRO. **Áreas e Sub-áreas de Engenharia de Produção**. Rio de Janeiro, 2008. Disponível em: https://www.abepro.org.br/interna.asp?c=362. Acesso em: 18 jun 2023

ADAM, B. D. The Rise of a Gay and Lesbian Movement. 1995. New York, Twayne Publishers. In: Rodrigues, V. C. S. (2020). **O movimento LGBT vai ao mundo uma análise histórico-discursiva de sua internacionalização**. O Cosmopolítico, 6(1), 114-129.

AIRES, Ana. **Gestão de Recursos Humanos**. Recrutamento & Seleção. Universidade Independente. Lisboa, Portugal. Data da publicação 25/09/2007. Disponível em http://notapositiva.com/old/superior/gestaoempresarial/gestaorechumanos/recrutamentoeseleccao.htm Acesso em: 28 Maio 2023.

ALMEIDA, C. de B; VASCONCELLOS, V. A. Transexuais:transpondo barreiras no mercado de trabalho em São Paulo? **REVISTA DIREITO GV** | SÃO PAULO | V. 14 N. 2 | 302-333 | MAIO-AGO 2018.

ALMEIDA, G. S.; PILAR, A.; GEBRATH, Z. As relações de trabalho como um aspecto da assistência à saúde de pessoas trans. In: COELHO, M. T. A. D.; SAMPAIO, L. L. P (orgs.). **Transexualidades: um olhar multidisciplinar**. Salvador: EDUFBA, 2014. p. 187-210.

ANDRADE, Luma Nogueira. **Travestis na escola: assujeitamento e resistência à ordem normativ**a. Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2012.

ANTRA. Cartilha Homens Trans: Saiba quem são os homens trans. **Associação Nacional de Travestis e Transexuais** . Disponível em: https://antrabrasil.org/cartilhas/. Acesso em: 01 maio 2023.

ANTRA. História. **Associação Nacional de Travestis e Transexuais**, Ano da Publicação. Disponível em: https://antrabrasil.org/historia/. Acesso em: 01 maio 2023.

ANTRA. Instituição. **Eleições 2022: candidaturas trans em 2022**. Associação Nacional de Travestis e Transexuais, [S. l.], p. 1-9, 5 ago. 2022. Disponível em: https://antrabrasil.org/eleicoes2022/. Acesso em: 12 nov. 2023.

BARBERO, Edson ; FISCHMANN, Adalberto A. **Responsabilidade Social Corporativa no Brasil**: projeto esporádicos ou elemento estratégico? USP, 2003.

BARNEY, J. **Firm Resources and Sustained Competitive Advantage In: Journal of Management**, v.17, 1991. BARON, D. P. The Nonmarket Strategy System In: Sloan Management Review, Vol. 37. n.1 In: BARBERO, Edson ; FISCHMANN, Adalberto A. **Responsabilidade Social Corporativa no Brasil: projetos e esporádicos ou elemento estratégico**? USP, 2003.

BAYLÃO, Andre Luis da Silva; ROCHA, Ana Paula de Sousa. A Importância do Processo de Recrutamento e Seleção de Pessoal na Organização Empresarial. **XI Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia**, SEGET, 2014.

BENEVIDES, Bruna G.**Dossiê dos assassinatos e da violência contra travestis e transexuais no Brasil em 2018**. ANTRA. Disponível em: https://antrabrasil.org/assassinatos/. Acesso em: 01 maio 2023.

BENEVIDES, Bruna G. **Dossiê assassinato e da violência contra travestis e transexuais brasileiras em 2022**. ANTRA. Disponível em: https://antrabrasil.org/assassinatos/. Acesso em: 01 maio 2023.

BENTO, Nosli Melissa de Jesus; XAVIER, Nubea Rodrigues; SARAT, Magda. **Escola e infância: a transfobia rememorada**, cadernos pagu (59), 2020:e205911, 2019.

BORGER, Fernanda Gabriela. **Responsabilidade social empresarial e sustentabilidade para a gestão empresarial**. Instituto Ethos, 2013. Disponível em: https://www.ethos.org.br/cedoc/responsabilidade-social-empresarial-e-sustentabilidade-para-a-gestao-empresarial/. Acesso em: 13 jun 2023.

BRASIL. **Presidência da república**. LEI Nº 12.711, DE 29 DE AGOSTO DE 2012. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm. Acesso em: 09 jun. 2023.

BRASIL. **Presidência da república**. LEI Nº 12.990, DE 9 DE JUNHO DE 2014**.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm. Acesso em: 09 jun. 2023.

BRASIL. **Presidência da república**. LEI Nº 14.532, DE 11 DE JANEIRO DE 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14532.htm. Acesso em: 12 nov. 2023.

BRASIL. **Senado Federal**. Projeto de Lei do Senado n° 112, de 2010. Disponível em: https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/96597. Acesso em: 29 maio 2023.

BRASIL. **Senado Federal**. Projeto de Lei do Senado n° 398, de 2016. Disponível em: https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/127328#:~:text=Projeto%20de%20Lei%20do%20Senado%20n%C2%B0%20398%2C%20de%202016&text=Altera%20a%20Lei%20n%C2%BA%206.404,de%20administra%C3%A7%C3%A3o%20das%20companhias%20abertas.. Acesso em: 29 maio 2023.

CAÊ, Gioni. **Manual para o uso da linguagem neutra em língua portuguesa**. Frente Trans UNILEIRA.

CÂMARA, P. B.; GUERRA, P. P.; RODRIGUES, J. V., Humanator. Recursos Humanos e Sucesso Empresarial. Lisboa: Edições Dom Quixote. 2003. In: CARDOSO, Arthur G. S; PADILHA, Camilo O. V. **Recrutamento e Seleção de Pessoas**. Universidade Mauricio de Nassau – UNINASSAU 04/06/18.

CARREFOUR. **Relatório Anual de Sustentabilidade 2020**. Grupo Carrefour Brasil, 2020.

CARVALHO, Mario, CARRARA, Sérgio. **Em direção a um futuro trans? Contribuição para a história do movimento de travestis e transexuais no Brasil**. Sexualidad, Salud y Sociedad – Revista Latinoamericana, número 14, agosto 2013, p. 319-351. Disponível em https://www.scielo.br/j/sess/a/bwWdcsDTNwS9mxzBkX6MSmx/abstract/?lang=ptt - Acesso 16 abril 2023.

CESAR, Raquel Coelho Lenz, "Ações Afirmativas no Brasil: e agora, doutor?" artigo publicado na Revista Ciência Hoje, Junho de 2003, volume 33, nº 195. In: OLIVEIRA, R. Neves de. **Ações afirmativas no mercado de trabalho.** PUC-São Paulo. 2013.

CHIAVENATO, Idalberto, **Gestão de pessoas O novo papel dos recursos humanos nas organizações**, Barueri, Manole Ltda, 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal: como agregar talentos à empresa**. 7 ed., Barueri, SP.: Manole, 2009.

CIRICO JUNIOR, Ademir; GALVÃO, Carlos Rafael. **Não há vagas: discussão sobre os desafios enfrentados por transgêneros, travestis e transexuais no mercado de trabalho formal no Brasil**. Cad. Gên. Tecnol., Curitiba, v. 14, n. 44, p. 374-390, jul./dez. 2021. Disponível em: https://periodicos.utfpr.edu.br/cgt. Acesso em: 20 ago. 2023

CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE. **“A transfobia adoece e mata. Temos que nos comprometer com a vida”**, diz conselheiro de saúde no Dia Nacional da Visibilidade Trans. Ministério da Saúde, 2022. Disponível em: https://conselho.saude.gov.br/ultimas-noticias-cns/2312-a-transfobia-adoece-e-mata-temos-que-nos-comprometer-com-a-vida-diz-conselheiro-de-saude-no-dia-nacional-da-visibilidade-trans. Acesso em: 09 Jun 2023.

CRUZ, Fabíola Alfenas; FERREIRA, Maria Charlane da Silva; SILVA, Steffanie dos Santos; LEONARDO, Suzane de Araujo. **A implantação do recrutamento e seleção às cegas para o aumento da empregabilidade dos transexuais nas empresas.** CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA, São Paulo, 2022.

DIAS, Guilherme; ARMBRUST, Gabrielle; IAMAUCHI, Barbara. **O guia completo de recrutamento e seleção para sua empresa.** Copyright © 2019 GUPY Tecnologia em Recrutamento LTDA.

DIAS, Jossiani Augusta Honório; BERNARSINELI, Muriana Carrilho. **O transexual e o direito de acesso ao mercado de trabalho: do preconceito à ausência de oportunidade.** Revista de Gênero, Sexualidade e Direito | e-ISSN: 2525-9849 | Curitiba | v. 2 | n. 2 | p. 243- 259 | Jul/Dez. 2016.

FERES, João Júnior. **Comparando Justificativas das Políticas de Ação Afirmativa.** Rio de Janeiro: IUPERJ, 2007.

FERNANDES, Nayara. **Erika Hilton, Duda Salabert, Linda Brasil e Dani Balbi: quem são as deputadas trans eleitas em 2022**: Parlamentares serão as primeiras a ocupar Câmara dos Deputados e assembleias legislativas de Sergipe e Rio de Janeiro em 2023.. G1, [S. l.], p. 1, 4 out. 2022. Disponível em: https://g1.globo.com/politica/eleicoes/2022/noticia/2022/10/04/erika-hilton-duda-salabert-linda-brasil-e-dani-balbi-quem-sao-as-deputadas-trans-eleitas-em-2022.ghtml. Acesso em: 12 nov. 2023.

FERREIRA, Bia. **Cota Não É Esmola**. Sofar Curitiba, 2018. Duração: 6:41 Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=QcQIaoHajoM. Acesso em: 09 jun 2023

FLEURY, Maria Tereza Leme. “Gerenciando a Diversidade Cultural”. **Revista de Administração de Empresas**. Vol: 40 num 3 (2000): 18-25.

FREIRE, Paulo. **Educação e mudança**. Editora: Paz e Terra, 12ª Edição, 1979.

FREITAS, Nicolli Bassani de. O olhar da diversidade a artir da perpectiva dos profissionais de gestão de pessoas. **Universidade Federal do Rio Grande do Sul**, 2020.

HUNT, Vivian, Dennis Layton e Sara Prince, **"A Importância da Diversidade"**, McKinsey&Company, 2015. Disponível em: https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/why-diversity-matters/pt-br. Acesso em: 16 maio 2023

GREEN, James N. **A luta pela igualdade: Desejos, homossexualidade e a esquerda na América Latina**. Cad. AEL, v.10, n.18/19, 2003.

INTERNATIONAL COMMISSION OF JURISTS (ICJ). Yogyakarta Principles – **Principles on the apllication of international human rights law in relation to sexual orientation and gender identity**. 2007.

JESUS, Jaqueline Gomes de. **Orientações sobre identidade de gênero: conceitos e termos**, Brasilia, 2012.

KLÖCKNER, Julia, CAMPOS, D. C. **Atuando no subsistema recrutamento de pessoal**. Rio de Janeiro, LTC, 2011. In: CRUZ, Fabíola Alfenas; FERREIRA, Maria Charlane da Silva; SILVA, Steffanie dos Santos; LEONARDO, Suzane de Araujo. A implantação do recrutamento e seleção às cegas para o aumento da empregabilidade dos transexuais nas empresas. CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA, São Paulo, 2022.

LICCIARDI, Norma; WAITMANN, Gabriel; DE OLIVEIRA, Matheus Henrique Marques. A discriminação de mulheres travestis e transexuais no mercado de trabalho. **Revista Científica Hermes**, v. 1, n. 14, p. 201-218, 2015. Disponível em: https://www.redalyc.org/pdf/4776/477647161011.pdf. Acesso em: 12 nov. 2023.

LIMA, Bianca. **Ministério da Saúde**. 2023 Disponível em: https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/2023/janeiro/no-dia-nacional-da-visibilidade-trans-ministerio-da-saude-reafirma-importancia-de-intensificar-acoes-contra-discriminacao#:~:text=No%20dia%2029%20de%20janeiro,campanha%20%E2%80%9CTravesti%20e%20Respeito%E2%80%9D. Acesso em: 09 Jun 2023

LOVELL, Natalie. **Theorising LGBT Rights as Human Rights: A Queer(itical) Analysis**. 2015. Disponível em:

http://www.e-ir.info/2015/12/30/theorising-lgbt-rights-as-human-rights-a-queeritical-analysis/. Acesso em: 04 abril 2023

MACHADO, C.A.P. **Responsabilidade Social Corporativa e a Criação de Valor para as Organizações: um estudo multicasos**, Tese de Doutorado, FEA-USP, São Paulo, 2002.

MARINO, E. **How Can evaluation and Corporate Volunteerism add value to corporate citizenship in Brazil?** Working Paper – City University of New York, Center for the study of philanthropy, 1998. . In: BARBERO, Edson ; FISCHMANN, Adalberto A. RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA NO BRASIL: PROJETOS ESPORÁDICOS OU ELEMENTO ESTRATÉGICO? USP, 2003.

MARTINS, Heloisa Helena T. de Souza. **Metodologia qualitativa de pesquisa**. Universidade de São Paulo. Educação e Pesquisa, São Paulo, v.30, n.2, p. 289-300, maio/ago. 2004 289

Mattos, A. R. (2018) **Discursos ultraconservadores e o truque da "ideologia de gênero": gênero e sexualidades em disputa na educação**. Psicologia Política, 18(43), p. 573-586.

MELLO L, Perilo M, Braz CA, Pedrosa C. Políticas de saúde para lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais no Brasil: em busca de universalidade, integralidade e equidade. **Sex salud soc 2011; 9:7-28**.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Portaria Nº 1.820**, DE 13 DE AGOSTO DE 2009. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2009/prt1820_13_08_2009.html. Acesso em: 18 abril 2023

MIRANDA, Thiago Maços de Oliveira. **Políticas de ação afirmativa em concurso públicos federais: um estudo sobre a LEI Nº 12.990/2014**. Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2015.

MOURA, R. G. de. Políticas Públicas como ferramenta de equidade entre (Trans) gêneros no mundo do trabalho. **Cadernos UniFOA**. Volta Redonda, v. 10, n. 29, p. 77-87, dez. 2015. ISSN: 1982-1816 versão online.

NEXA. **Cartilha Pluralidades**. Disponivel em: https://www.nexaresources.com/carreiras/. Acesso em: 10 jun 2023

OBSERVATÓRIO DE MORTES E VIOLÊNCIAS LGBTI+ NO BRASIL. **Dossiê denuncia 316 mortes e violências de pessoas LGBT em 202**1. Disponível em: https://observatoriomorteseviolenciaslgbtibrasil.org/dossie/mortes-lgbt-2021/. Acesso em 13 jun 2023

OLIVA, Thiago D. **Minorias sexuais enquanto "grupo social" e o reconhecimento do status de refugiado no Brasil**, São Paulo, 2012. Disponível em: <https://revistas.unifoa.edu.br/cadernos/article/view/366#:~:text=Resumo,em%20todos%20os%20%C3%A2mbitos%20sociais.>. Acesso em: 01 maio 2023.

OLIVEIRA, José Arimatés de. "Responsabilidade social em pequenas e médias empresas". **Revista de Administração de Empresas**. Vol: 24 num 4 (1984): 203 - 210.

OLIVEIRA, R. Neves de. **Ações afirmativas no mercado de trabalho**. PUC-São Paulo. 2013

PAIVA, Angela Randolpho. Movimentos sociais e políticas de ação afirmativa nas universidades brasileiras: a ação do movimento negro**. Movimentos sociais e participação abordagens e experiências do Brasil e América Latin**a. UFSC, 2011.

PEREIRA, C. R. **Efetividade dos direitos humanos trabalhistas: o Ministério Público do Trabalho e o tráfico de pessoas: o Protocolo do Palermo**, a Convenção n. 169 da OIT, o Trabalho escravo, a Jornada Exaustiva. São Paulo: LTr, 2007. In: SANTOS, Ênyo Ribeiro Novais. A transexualidade e o mercado formal de trabalho: reflexões sobre políticas públicas inclusivas e a responsabilidade social empresarial no Brasil. Monografia (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Bahia, Salvador, 2018.

PERSIGO, Patrícia M; ATHAYDES, Andréia S. Promoção da diversidade nas organizações: que responsabilidade social é essa? **Revista inclusiones** ISSN 0719-4706 volumen 8 – número especial – ENERO/MARZO 2021

PORTER, M. E. e KRAMER, M.R.The Competitive Advantage of Corporate Philanthropy. In: **Harvard Business Review**, Vol.80, Número 12, Dezembro, 2002..

REIS, Neilton de; PINHO, Raquel.Gêneros não-binários: identidades, expressões e educação. **Revista Reflexão e Ação**, Santa Cruz do Sul, v. 24, n. 1, p. 7-25, Jan./Abr. 2016.

ROCON, Pablo Cardozo; RODRIGUES, Alexsandro; ZAMBONI, Jésio; PEDRINI, Mateus Dias. Dificuldades vividas por pessoas trans no acesso ao Sistema Único de Saúde .**Ciência & Saúde Coletiva**, Universidade Federal do Espírito Santo, 2016.

SAJI, Genilda Sandra Madeira. **Gestão da diversidade no Brasil** Apresentação de um modelo brasileiro. Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2005.

SEBRAE-NA/ Dieese. **Anuário do trabalho na micro e pequena empresa 2013**, p. 19. Disponível em: www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/Anuario%20do%20Trabalho%20Na%20Micro%20e%20Pequena%20Empresa_2013.pdf Acesso em: 12 nov 2023

SERRANO, Cláudia. **Desenvolvimento de Competências no Contexto da Diversidade nas Organizações**. Tese de doutorado, Universidade Presbiteriana Mackenzie, 2007.

SCHROEDER, Jocimari T; SCHROEDER, Ivanir. **Responsabilidade social corporativa: limites e possibilidades**. RAE-eletrônica, v. 3, n. 1, Art. 1, jan./jun. 2004. Fundação Getulio Vargas

SOARES, Gianna Maria de Paula. **Responsabilidade social corporativa: por uma boa causa!?** RAE- eletrônica - v. 3, n. 2, Art. 23, jul./dez. 2004. Fundação Getulio Vargas

SOVIENSKI, Fernanda; STIGAR, Robson. Recursos humanos X gestão de pessoas. **Revista Científica de Administração**, [S. l.], ano 2008, v. 10, n. 10, 1 jun. 2008. Gestão, p. 1-11.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (Brasil). Instituição. STF equipara ofensas contra pessoas LGBTQIAPN+ a crime de injúria racial: A decisão afasta interpretação que retirava parte da aplicabilidade da decisão do Plenário sobre a criminalização da homotransfobia.. **Supremo Tribunal Federal,** Brasília, p. 1, 22 ago. 2023. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=512663&ori=1. Acesso em: 12 nov. 2023.

THOMAS JR, R. Roosevelt. From affirmative action to affirming diversity. **Harvard Business Revieuw**, v. 68 p.107-118, março-Abril 1990.

TRANSEMPREGO. **Relatório de dados 2022**. Disponível em: https://www.transempregos.com.br/dados2022. Acesso em 20 nov. 2023

TRANSEMPREGO. **Quem somos**. Disponível em: https://www.transempregos.com.br/quemsomos. Acesso em: 20 nov. 2023

TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO. **Visibilidade Trans: organizações devem buscar ações práticas para inclusão social**. Disponível em: https://portal.tcu.gov.br/imprensa/noticias/visibilidade-trans-organizacoes-devem-buscar-acoes-praticas-para-inclusao-social.htm. Acesso em: 13 jun 2023

ZANELA, Maria. **Travestis em contextos de prostituição de rua: Sexualidade como trabalho, dimensões estéticas e códigos de conduta**. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2018

APÊNDICE A - ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA COM AS EMPRESAS

Aspectos gerais

1. Por que a empresa decidiu implementar ações afirmativas para pessoas trans?
2. Quais são os obstáculos da adoção de ações afirmativas para pessoas trans?
3. Quais as diferenças na contratação de uma pessoa transfeminina para uma pessoa transmasculina? (ex: maternidade, direito à creche etc)
4. Existe um processo separado de recrutamento de pessoas trans?
5. Como a empresa criou seu processo de seleção para pessoas trans? (consultoria especializada, inspirado em outras empresas, proposta interna etc.)

Processo de recrutamento de pessoas trans

1. Como é o processo de divulgação das vagas? (interno, externo, via internet)
2. Como funciona o contato com ê candidate?
3. Quais os cuidados tomados com os campos dos formulários? (ex: utiliza o nome social ou é apenas nome civil?, o campo sobre identidade de gênero é aberto ou fechado?)
4. A empresa exige que seja enviada fotografia junto com o currículo?

Processo de entrevista (ou grupo focal, dinâmica de grupo etc.) com pessoas trans

1. Como são escolhidas as pessoas que entrevistam ês cadidates?
2. Como é a preparação dessas pessoas?
3. Como é implementada a linguagem neutra durante a entrevista?
4. Caso seja presencial o contato, a empresa possui um banheiro específico para pessoas que não se enquadram no binarismo?

Processo de seleção de candidates

1. Como é decidido quem preenche a vaga ofertada? (através de um software ou quem entrevistou decide?)
2. Como funciona o processo da análise de dados? (ex: habilidades profissionais que a pessoa tem)
3. Como a avaliação da entrevista compõe o processo seletivo em conjunto com o currículo?
4. Há cuidados especiais para evitar algum viés por parte da pessoa que faz a entrevista?

Questões de fechamento

1. Como a empresa lida caso apareça pessoas trans para vagas que não façam parte de programas de ações afirmativas?
2. Há algo mais que gostaria de complementar sobre o tema?

ANEXO A – TERMO DE AUTENTICIDADE

ANEXO A – TERMO DE AUTENTICIDADE

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
FACULDADE DE ENGENHARIA

Termo de Declaração de Autenticidade de Autoria

Declaro, sob as penas da lei e para os devidos fins, junto à Universidade Federal de Juiz de Fora, que meu Trabalho de Conclusão de Curso do Curso de Graduação em Engenharia Mecânica é original, de minha única e exclusiva autoria. E não se trata de cópia integral ou parcial de textos e trabalhos de autoria de outrem, seja em formato de papel, eletrônico, digital, audiovisual ou qualquer outro meio.
Declaro ainda ter total conhecimento e compreensão do que é considerado plágio, não apenas a cópia integral do trabalho, mas também de parte dele, inclusive de artigos e/ou parágrafos, sem citação do autor ou de sua fonte.
Declaro, por fim, ter total conhecimento e compreensão das punições decorrentes da prática de plágio, através das sanções civis previstas na lei do direito autoral[1] e criminais previstas no Código Penal[2], além das cominações administrativas e acadêmicas que poderão resultar em reprovação no Trabalho de Conclusão de Curso.

Juiz de Fora, 17 de dezembro de 2023.

Luan Magalhães Silva	201849052
NOME LEGÍVEL DO ALUNO (A)	Matrícula
Luan Magalhães Silva	101.234.566-14
ASSINATURA	CPF

[1] LEI N° 9.610, DE 19 DE FEVEREIRO DE 1998. Altera, atualiza e consolida a legislação sobre direitos autorais e dá outras providências.
[2] Art. 184. Violar direitos de autor e os que lhe são conexos: Pena - detenção, de 3 (três) meses a 1 (um) ano, ou multa.