

A AUSÊNCIA DE INCLUSÃO DE TRANSEXUAIS NO PROCESSO DE SELEÇÃO NO AMBIENTE CORPORATIVO

THE ABSENCE OF INCLUSION OF TRANSGENDER INDIVIDUALS IN THE CORPORATE SELECTION PROCESS.

Elis de Jesus Souza¹, Gabrielly da Silva Santos², Mayara Oliveira dos Santos³, Rita de Cassia Gomes⁴, Rogério Pimentel de Carvalho⁵

Resumo: O artigo aborda a necessidade de reconhecimento e respeito à identidade de gênero de pessoas transexuais, o estudo investiga as razões por trás da rejeição de transexuais no processo de seleção no mercado de trabalho, de modo a examinar as percepções da sociedade em relação ao abismo social quando tratado a discriminação e o preconceito, que por consequência acarreta uma maior dificuldade em relação a inserção no emprego formal. O objetivo geral deste artigo é identificar quais os principais fatores que impedem a participação nos processos seletivos, propondo análise e compreensão da ausência de inclusão das pessoas transexuais no ambiente corporativo. Por meio de uma abordagem qualitativa utilizando um formulário contendo questões de múltipla escolha e dissertativa, com foco em permitir uma análise descritiva quanto às dificuldades vivenciadas por pessoas transexuais em processos seletivos. Foram obtidas 37 respostas no formulário gerado, contendo informações que alegam insatisfação com a vida profissional, falta de capacitação dos recrutadores, discriminação e desvalorização. Conclui-se que existe uma exclusão de pessoas transexuais dentro dos processos seletivos e mercado de trabalho, possibilitando a falta de inclusão e oportunidades igualitárias.

Palavras-chave: Seleção; Inclusão; transexuais; Ambiente corporativo.

Abstract: *The article addresses the need for recognition and respect for the gender identity of transgender individuals. The study investigates the reasons behind the rejection of transgender*

individuals in the job selection process, aiming to examine society's perceptions regarding the social gap when it comes to discrimination and prejudice, which consequently leads to greater difficulty in securing formal employment. The general objective of this article is to identify the main factors hindering participation in selection processes, proposing analysis and understanding of the lack of inclusion of transgender people in the corporate environment. Through a qualitative approach using a form containing multiple-choice and open-ended questions, the focus is on enabling a descriptive analysis of the difficulties experienced by transgender individuals in selection processes. Thirty-seven responses were obtained in the generated form, containing information alleging dissatisfaction with professional life, lack of recruiter training, discrimination, and devaluation. It is concluded that there is an exclusion of transgender individuals in selection processes and the job market, leading to a lack of inclusion and equal opportunities.

Keywords: *Selection; Inclusion; Transgender; Corporate Environment; Exclusion*

I. INTRODUÇÃO

A inclusão de transexuais requer o reconhecimento e respeito à sua identidade de gênero, divergente da atribuída ao nascer. Portanto, implica em combater a discriminação e adotar políticas que promovam ambientes de trabalho inclusivos, fomentando diversidade e inclusão.

¹Acadêmico do Curso de Psicologia do Centro Universitário ENIAC. e-mail: elissouza688@gmail.com

²Acadêmico do Curso de Psicologia do Centro Universitário ENIAC. e-mail:gabriellysantos.rh@outlook.com

³Acadêmico do Curso de Psicologia do Centro Universitário ENIAC. e-mail: mayara.santos3002@gmail.com

⁴ Mestre em Administração, Professor e Pesquisador do NUPE no Centro Universitário ENIAC. e-mail: rita.cassia@eniac.edu.br

⁵ Mestre em Administração, Professor e Pesquisador do NUPE no Centro Universitário ENIAC. e-mail: rogerio.pimentel@eniac.edu.br

O uso do termo transexual, se tratando de uma condição comum do ser humano, está cada vez mais presente nas mais diversas culturas, mesmo que, em boa parte da sociedade, principalmente entre as pessoas com mais idade, ainda é um termo/assunto com um peso muito grande e profundo com um envolvimento muito grande do preconceito, ignorância e tabu (Alves, 2013).

A comunidade enfrenta desafios para se integrar plenamente no ambiente corporativo, sofrendo discriminação, estigmatização e marginalização em diversos setores, especialmente no mercado de trabalho. Diante do exposto, tem-se o seguinte problema de pesquisa: Por que ocorre a rejeição de transexuais na seleção dentro do mercado de trabalho?

Acredita-se como hipótese que:

H1 - Perguntas inadequadas direcionadas aos transexuais durante a seleção.

H2 - Ausência de Políticas de Diversidade e Inclusão no ambiente corporativo.

H3 – A rigidez em relação ao questionamento da aparência de pessoas transexuais.

Num país com problemas sociais e preconceito, os transgêneros enfrentam uma situação crítica, lutando por direitos básicos, incluindo acesso ao trabalho.

Este grupo é frequentemente estigmatizado numa sociedade heteronormativa (Vasconcellos, 2014). Portanto, compreende-se que a discriminação exacerbada agrava a dificuldade dos transgêneros em alcançar uma inclusão social e econômica plena.

II. REFERENCIAL TEÓRICO

No contexto do artigo iremos mostrar no item II.I principais obstáculos que resultam em rejeição para indivíduos transexuais; no item II.II abordaremos os comportamentos preconceituosos dos funcionários de RH através documentários e pesquisas relacionadas II.III selecionar e apresentar estatísticas atualizadas sobre a inclusão de pessoas transexuais no meio corporativo.

II.I. Principais obstáculos que resultam em rejeição para indivíduos transexuais

Barreto e Vasconcellos (2018), alegam que trans não são vistos como mulheres e homens “verdadeiros”, além de serem estigmatizadas a posturas tidas como reprováveis, como envolvimento com drogas, violência e prostituição.

Por isso, encontram resistências para acesso no mercado de trabalho, um exemplo é quando impedidas de usar banheiros, uniformes de acordo com sua identidade.

A inserção de transexuais no mercado de trabalho é marcada por diversas violências estruturais, desde a baixa escolaridade (resultado de bullying na escola que resulta em absenteísmo) dificuldades financeiras, fruto do abandono parental e falta de incentivo proveniente do Estado, afirma Benevides e Nogueira (2020).

Segundo Batistela (2024), membro do comitê de diversidade da VAGAS.COM, diz que as empresas que ignoram a história de opressão de minorias é um grande problema. Diz “Em muitos processos a diversidade já cai por terra na fase da triagem, a empresa ignora o legado homofóbico e transfóbico no nosso país”.

Em suma, a inserção no mercado de trabalho é confrontada por violência estrutural, destaca-se a falta de reconhecimento social, obstáculo como baixa escolaridade e dificuldades financeiras decorrentes do abandono parental.

As empresas costumam falhar, discriminando desde os estágios iniciais de triagem nos processos seletivos com falta de conhecimento.

II.I.I Comportamentos preconceituosos presentes nos funcionários de RH.

No estudo de Kometani (2017) alega que candidatos transexuais sofrem preconceito e exclusão no mercado de trabalho. Ela tem como estudo o documentário que realizou com cinco transexuais em que todos relatam comportamentos que gerou desconforto aos candidatos, em que se sentiram excluídos, desprezados pela aparência e

características pessoais, diminuídos e até mesmo constataram preconceito.

Matos (2016), através de sua entrevista com mulheres e homens transexuais afirma que há mais dificuldade após a transição nas entrevistas.

Há muitos candidatos que conseguem empregabilidade muito fácil antes da transição, mas após o processo, demoram muito ou praticamente não conseguem passar nas entrevistas ou ao menos serem chamados, mesmo com experiência e formação.

Na visão de Coutrin (2017), relata em seu documentário sobre transexuais no mercado de trabalho, os participantes expõem a ela o destratamento com eles, sendo relatado que os transexuais não foram contratados após a transição, recrutadores preconceituosos e que o candidato passou em todos os processos seletivos e quando foi entregar as documentações foi rejeitado

Desse modo, através dos documentários e pesquisas citadas nos três parágrafos anteriores, foi mencionado as situações de entrevistas em que deixaram os candidatos transexuais desconfortáveis e inseguros. Mediante a essa situação, os candidatos não se sentiram incluídos no ambiente corporativo.

II.II. Estatísticas atualizadas sobre a inclusão de pessoas transexuais no meio corporativo.

Uma pesquisa realizada pela Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo, levantou dados em que nos revelam que apenas 13,9% das mulheres trans e travestis possuíam empregos de carteira assinada.

Enquanto os homens trans possuíam um percentual de 59,4%. Isso evidencia que a desigualdade de gênero é algo persistente atualmente e que está presente dentro das organizações (Oliveira, 2020).

Indivíduos da comunidade LGBTQIAP+ costumam enfrentar barreiras no acesso à educação formal e frequentemente são marginalizados pela sociedade. E ao ingressarem no mercado de trabalho,

muitas vezes acabam vivenciando um ato de discriminação.

Assim, podemos considerar que aproximadamente 90% da população transexual e travesti se envolve na prostituição devido à falta de oportunidades de emprego (Santana, 2021).

Moura e Lopes (2017) argumentam que o mercado de trabalho é inerentemente excludente, devido à sua forma de categorizar algumas profissões com base em gênero. Causando uma limitação e se tornando mais complexa quando consideramos a transexualidade e a falta de preparo dentro das organizações.

Diante das pesquisas realizadas e dos dados expostos nos parágrafos anteriores, fica evidente a exclusão presente no mercado de trabalho e a forma que impacta na inclusão de transexuais dentro do meio corporativo.

III. MATERIAIS E MÉTODOS

O estudo será na literatura atual através do método bibliográfico, que para Malheiros (2010), a pesquisa bibliográfica contribui em agregar conhecimento na área, possibilitando ao pesquisador conhecer as teorias, analisar e avaliar sua contribuição para compreender ou explicar o seu problema objeto de investigação.

Também esta será pesquisa quantitativa, onde será utilizado o questionário, segundo Gil (1999) pode ser definido “como a técnica de investigação composta por um número mais ou menos elevado de questões apresentadas por escrito às pessoas, tendo por objetivo o conhecimento de opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas, situações vivenciadas etc.”.

IV. RESULTADOS E DISCUSSÕES

O resultado foi realizado com pessoas do ensino médio e superior, através do Google Formulários onde tivemos 37 respondentes. O questionário está dividido em três grandes grupos: (1) Satisfação, (2) Tratamento dos candidatos transexuais o. (3) Percepção dos transexuais sobre a qualificação da área de recursos

humano.

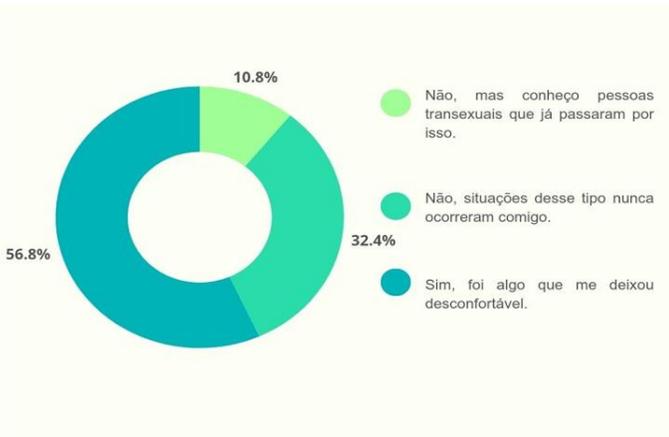
Gráfico 1 - Você já teve alguma entrevista em uma empresa que foi mencionado que adota políticas públicas de diversidade e inclusão com pessoas transexuais? (As políticas públicas são a ação que é adotada para solucionar problemas pertinentes a sociedade, implementadas pelo governo)



Fonte: Autor (2024)

O gráfico 1 apresenta sobre as políticas públicas nas empresas relacionadas à diversidade e inclusão dos transexuais, o gráfico relata que 59,5% dos participantes nunca participaram de uma entrevista em que mencionava políticas públicas de inclusão e diversidade para o público transexual.

Gráfico 2 - Você já se sentiu desvalorizado durante as entrevistas que já realizou e que havia outros candidatos que não eram transexuais?



Fonte: Autor (2024)

O gráfico 02 revela que 56,8% dos transexuais já se sentiram desvalorizados em entrevistas que havia outros candidatos que não eram transexuais, ou seja, houve desconforto e insegurança dos entrevistados mediante a situação de tratamento do recrutador.

Gráfico 3 - Você acredita que os entrevistadores estão suficientemente capacitados para lidar com candidatos transexuais?



Fonte: Autor (2024)

O gráfico 3 representa a percepção dos entrevistados sobre a qualificação da área de recursos humanos, ou seja, ele demonstra que 97,3% dos respondentes acham que os profissionais da área precisam de treinamentos referente a inclusão e diversidade no meio corporativo.

V. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Levando em consideração todos os dados destacados durante a pesquisa, fica claro que a inserção de pessoas transexuais no mercado de trabalho enfrenta diversas formas de violência estrutural, incluindo a falta de reconhecimento social, dificuldades com baixa escolaridade e desafios financeiros.

Além disso, ressalta-se a incapacidade das empresas de reconhecer o legado homofóbico e transfóbico do país, resultando em discriminações desde as fases iniciais dos processos seletivos.

Diante disso, conforme documentado por diferentes fontes, incluindo entrevistas e documentários, mesmo com experiência e formação, existe um grande impasse em encontrar um emprego após a transição de gênero.

Discriminação durante as entrevistas e até mesmo rejeição após passar por todas as etapas do processo seletivo são alguns dos fatores relatados pelos entrevistados.

Em suma, fica evidente a exclusão presente no mercado de trabalho, ele se mostra essencialmente

discriminatório e na falta de inclusão da comunidade trans que frequentemente é marginalizada pela sociedade. Além disso, existem algumas profissões que são categorizadas com base no gênero, causando uma maior dificuldade para o público transexual que foi evidenciado através da pesquisa realizada.

Os resultados da pesquisa foram satisfatórios, pois trazem números positivos ao posicionamento do projeto. Foi revelado 43,2% dos respondentes relatam que não estão satisfeitos com a vida profissional, pois ela não é inclusiva.

Em 56,8% dos participantes relatam que já se sentiram desvalorizados nas entrevistas em que havia outras pessoas que não eram transexuais.

Outro índice de extrema relevância é que a maioria (97,3%) dos transexuais respondentes reconhece que os profissionais de recursos humanos não estão qualificados suficientemente para entrevista com o público transexual, no segmento de inclusão.

Dessa forma, pode-se concluir que as hipóteses H1, H2 e H3 confirmam seu posicionamento, como mostra os resultados citados, adequando-se às teorias mencionadas neste artigo.

Para os próximos trabalhos acadêmicos, deixo a sugestão para se aprofundar sobre a dificuldade de pessoas com TEA (transtorno do espectro autista) em ingressar no ambiente corporativo.

VI. REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Cecília Barreto de; VASCONCELLOS, Victor Augusto. “**Transexuais: transpondo barreiras no mercado de trabalho em São Paulo?**”. Revista Direito GV, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rdgv/a/HpFvXPZ8WRd63Gb z4CfSRQC/?format=html#>. Acesso: 03 mar. 2024.

ANDRADE, Cristiana; IRENILDA, Maria; GEOVANA, Milena; ARIADNE, Queila. **Mercado de trabalho trans é marcado por preconceitos**. S.L: O Tempo, 2024. Disponível em: <https://www.otempo.com.br/mais/mercado-de-trabalho-trans-e-marcado-por-preconceitos-1.3319349>. Acesso em: 18 fev. 2024.

BENEVIDES, Bruna. **80% das pessoas trans já se sentiram discriminadas em alguma etapa de seleção para emprego formal, aponta levantamento**. S.L: G1, 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/fantastico/noticia/2023/07/02/80percent-das-pessoas-trans-ja-se-sentiram-discriminadas-em-alguma-etapa-de-selecao-para-emprego-formal-aponta-levantamento.ghtml>. Acesso em: 18 fev. 2024.

BRASIL. ONU Brasil reforça a importância da inclusão social de homens e mulheres trans.

Brasília: Onu Brasil, 2019. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/82275-onu-brasil-refor%C3%A7a-import%C3%A2ncia-da-inclus%C3%A3o-social-de-homens-e-mulheres-trans>. Acesso em: 18 jan. 2024.

COUTRIN, Elaine. **À luz do dia: "Emprego para Mulheres Trans, por quê não?"**. YouTube. São Paulo. 2017. Disponível em: <https://youtu.be/0kih49U9NtU?si=yq39IBOQ3aZoIp6Y>. Acesso: 03 mar. 2024.

KOMETANI, Pâmela. **Transexuais enfrentam barreiras para conseguir aceitação no mercado de trabalho**. G1, Globo. 2017. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/transexuais-enfrentam-barreiras-para-conseguir-aceitacao-no-mercado-de-trabalho.ghtml>. Acesso: 03 mar. 2024.

MALHEIROS, Márcia Rita Trindade Leite, **Pesquisa na Graduação**. Disponível em: http://www.profwillian.com/_diversos/download/prof/marciarita/Pesquisa_na_Graduacao.pdf. Acesso em: 18 fev. 2024.

MATTOS, John. **Jovens trans relatam desafios para conseguir e manter emprego**. Agência CEUB. 2016. Disponível em: <https://agenciadenoticias.uniceub.br/destaque/jovens-trans-relatam-desafios-para-conseguir-e-manter-emprego-ouca-relatos/>. Acesso: 03 mar. 2024.

MOURA, Renan Gomes; LOPES, Paloma de Lavor. **Comportamento organizacional frente à diversidade: A inclusão de travestis e transexuais no mercado de trabalho**. Em: XIV Simpósio de

Excelência em Gestão e Tecnologia. Rio de Janeiro, 2017.

OLIVEIRA, Roberta. **Mercado de trabalho para pessoas trans**. EducaMaisBrasil. 2022. Disponível em:
<https://www.educamaisbrasil.com.br/educacao/noticias/mercado-de-trabalho-para-pessoas-trans>. Acesso: 03 mar. 2024.

PINTO, Marcellly Medeiros; QUEIROZ, Maria Eulália de Araújo; LOPES, Isadora Varela; SANTOS, Liriel Thaís Dantas; COSTA, Dinara das Graças Carvalho. **“Desafios enfrentados por mulheres transexuais na inserção ao ambiente de trabalho: Uma análise de políticas públicas e inclusão social”**. Políticas públicas e realidades: Trabalho e Vivências sociais, p. 103, 2024. Disponível em:
<https://ampllaeditora.com.br/books/2024/01/PoliticasPublicasRealidades.pdf#page=106> Acesso: 03 mar. de 2024.

SANTANA, Zionel. Direito dos transgêneros ao trabalho. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**. Ano 06, Ed. 09, Vol. 03, pp. 90-106. Setembro de 2021. ISSN: 2448-0959.

VAGAS FOR BUSINESS. **“Trans no mercado de trabalho: a luta da comunidade por espaço e inclusão”** Vagas.Com, 2024. Disponível em:
<https://blog-forbusiness.vagas.com.br/tr> acesso em: 03 mar. 2024.