

Gestão da Diversidade: mulheres trans e travestis no mercado de trabalho formal em Pernambuco

Diversity Management: trans women and transvestites in the formal job market in Pernambuco

Eula Paula Lourenço da Silva¹, Ariana Cericatto da Silva²

1 - Psicóloga. Especialização em Gestão de Pessoas. USP/ESALQ. Email: eulapaulasilva@usp.br

2 - CTSOP - Unimeo. Doutora em Economia. E-mail: arianacericatto@gmail.com

Resumo: Diversificar times é sinônimo de reparação histórica, compromisso social e respeito às diferenças. Ao incluir subgrupos, as organizações contribuem para um ambiente corporativo saudável e rentável. Embora promissoras, as iniciativas, que viabilizam a pluralidade, estão longe de serem uma realidade no Brasil. A ausência de cidadãos transgênero em postos de trabalho formal denuncia este problema estrutural da sociedade brasileira. Com o propósito de entender o fenômeno, esta pesquisa objetivou identificar e analisar a percepção de profissionais das áreas de Gestão de Pessoas, Departamento Pessoal e Recursos Humanos sobre a inclusão de mulheres trans e travestis no mercado de trabalho formal no estado de Pernambuco. A metodologia de estudo foi quali-quantitativa, descritiva e explicativa, com coleta de dados por meio de questionário eletrônico, aplicado a 137 trabalhadores, com atuação no estado. Em tese, a percepção dos profissionais é de concordância quanto à inclusão da população trans feminina, a qual se mostra como desafio nas organizações. No estado que liderou o “ranking” nacional, em número de assassinatos de pessoas trans em 2022, a inclusão esbarra na transfobia institucional que dificulta, quando não impossibilita, o exercício da cidadania plena dessas pessoas.

Palavras-chave: Inclusão; transgênero; empregabilidade; Igualdade de Gênero; representatividade.

Abstract: Diversifying teams is synonymous of historical reparation, social commitment, and respect for differences. While including subgroups, organizations contribute for a healthy and profitable business environment. Although promising, initiatives that make possible plurality, are far from being a reality in Brazil. The absence of transgender citizens in the formal Jobs, denounces the structural problem in the Brazilian society. With the purpose of understanding the phenomenon, this research aimed to identify and analyze the perception of professionals on people and management about the inclusion of trans and transvestites' women in the formal job at Pernambuco state market. The methodology applied in the study was qualitative-quantitative, descriptive and explanatory, with data collection through an electronic questionnaire (Google Forms), applied for 137 workers (from Pernambuco State). In general perception of professionals are positive for the inclusion of the female trans population, which is still a challenge for organizations. In the state that led the national “ranking”, in number of murders of trans people in 2022, this inclusion collides with institutional transphobia that makes it difficult, if not impossible, for these people to exercise full citizenship.

Keywords: Inclusion; transgender; employability; Gender equality; representativeness.

Introdução

A discussão de pautas emergentes como a Diversidade e Inclusão [D&I] compõem a métrica global para uma sociedade equânime, capaz de garantir representatividade dentro das organizações, prática que não se resume à presença de um grupo em determinado espaço, requerendo das corporações, ações efetivas que favoreçam: acolhimento, respeito, pertencimento, crescimento e ascensão; fortalecendo e potencializando sujeitos de todas as origens (Callegaro; Castilho; Szwarcwald, 2020).

Dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável [ODS] que compõem a Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas [ONU], a igualdade de gênero ocupa a 5ª posição entre os desafios globais para um mundo mais próspero. As metas a serem alcançadas incluem a extinção de todas as formas de discriminação, violências e desigualdades, decorrentes da condição de gênero; bem como viabilizar o empoderamento, igualdade de direitos e oportunidades para mulheres; fortalecimento de legislações e políticas públicas que contribuam para uma sociedade justa e igualitária (ONU, 2016).

¹ A sigla corresponde aos grupos compostos por Lésbicas, Bissexuais, Gays, Transvestigêneres, Queer, Intersexo, Assexual, Pansexuais, Não-binários e demais

Assim como a Agenda ONU 2030, é consenso entre diversas organizações voltadas para as pautas trans femininas – como a Associação Nacional de Travestis e Transexuais [Antra]; Rede Trans Brasil e Todxs – que políticas públicas são urgentes para essa parcela da população brasileira, historicamente excluída, invisibilizada e marginalizada. As organizações concordam que, embora a comunidade [LGBTQIAPN+]¹, sejam vítimas de diversas formas de violências, às travestis e mulheres trans², são as que mais sofrem violações de direitos, perpassadas por narrativas antitrans, que reforçam a desumanização dessas pessoas (Todxs, 2020 e 2021; Rede Trans, 2022a, b e c; Benevides et al., 2022 e 2023).

No país que ocupa pelo 14º consecutivo o 1º lugar no “ranking” mundial de assassinatos de pessoas trans, tendo como líder nacional o estado de Pernambuco, palco desse estudo, compreender as identidades de gênero é imprescindível para compreensão da realidade dessa população, bem como, para implementação de políticas efetivas, com vistas para a garantia de direitos (Benevides, 2023).

orientações sexuais e identidades de gênero Ciasca et al. (2021).

² Para critério de compreensão, estas pessoas serão referenciadas como população/público trans feminina/o ao longo do texto.

Diante do exposto, ressalta-se que, a letra T, na sigla LGBTQIAPN+, representa as pessoas que se autoidentificam como transvestigênera – termo guarda-chuva – que abarca diversas identidades, tais como: mulheres e homens transexuais, travestis, pessoas não-binárias, genderqueer, entre outras. As pessoas transgênero são aquelas que não se identificam com o gênero designado ao nascimento, pautado em uma lógica binária (homem/mulher), que considera o órgão sexual biológico como preponderante. Assim, as mulheres trans, ao nascerem, têm o gênero masculino atribuído à sua identidade, doravante o reconhecimento genital. A categoria travesti é uma identidade sociopolítica, exclusivamente brasileira, sinônimo de resistência, que busca transpor a marginalização e tentativa de aniquilamento de suas existências (Ciasca et al., 2021).

Ainda que tenhamos alcançado importantes avanços para a cidadania da população transgênero brasileira, a exclusão familiar, educacional e social, ainda é uma realidade para maior parcela dessas pessoas, que enfrentam sérios entraves, para acesso a uma ocupação formal, que possibilite a subsistência (Todxs, 2020 e 2021; OIT, Somos Diversidade e UNAIDS Brasil, 2021; Rede

Trans, 2022a e b; Benevides et al., 2022 e 2023).

Em voga mundialmente, as políticas de D&I, responsáveis por importantes transformações no mercado de trabalho, com destaque para inclusão de subgrupos, ainda que tenham conquistado espaço, não são uma realidade nas organizações brasileiras (Instituto Ethos, 2016; Fernandes; Berlato, 2022).

Assim como a população trans, outras minorias permanecem sub-representadas e/ou enfrentam dificuldades para real inclusão nas corporações, que seguem na contramão do que vem sendo recomendado por especialistas. Ao aplicarem uma contraditória política de Diversidade, Equidade & Inclusão [DE&I], com maior prevalência de cumprimento das legislações, como a Lei de cotas nº 8.213/91, que obriga as organizações, a contratarem entre 2-5% de pessoas com deficiências, iniciativas voluntárias efetivas, continuam escassas (Instituto Ethos, 2016; OIT, Somos Diversidade e UNAIDS Brasil, 2021; Fernandes; Berlato, 2022).

Quando analisada a situação da população trans feminina, estima-se que o percentual de empregabilidade formal é de apenas 4%, enquanto 6% ocupam subempregos ou estão na informalidade. Em contrapartida, 90% da comunidade

supracitada recorre à prostituição como principal fonte de renda em algum momento da vida (Benevides et al., 2022).

Os estudos existentes apresentam um panorama da empregabilidade do público transvestigênera, mas não revelam a nível local as motivações para a ausência dessas cidadãs em ocupações formais. Sendo assim, esta pesquisa objetivou identificar e analisar a percepção de profissionais do estado de Pernambuco sobre a inclusão de mulheres trans e travestis no mercado de trabalho formal. Mais especificamente, apontou medidas que fomentem a geração, acesso e permanência nas vagas de emprego ofertadas ao público em questão.

Material e Métodos

A metodologia de estudo foi qualitativa, descritiva e explicativa. Trata-se de uma pesquisa primária, com aplicação de questionário, técnica, que de acordo com Gil (2019) é característica de pesquisas descritivas, que se aproxima da explicativa, quando propõe ir além do estabelecimento de relações entre variáveis, indicando a natureza de tais associações, propósito desta pesquisa.

O estudo ocorreu no estado de Pernambuco. A população alvo foram

trabalhadores que tenham exercido ou exerçam atividades laborativas relacionadas aos setores de Gestão de Pessoas, Recursos Humanos e/ou Departamento Pessoal, em empresa pública ou privada, com idade igual ou superior a 18 anos.

O instrumento de coleta foi um questionário em formato eletrônico (Google Forms) composto por 25 (vinte e cinco) questões fechadas e duas abertas, contendo três blocos de perguntas, abordando as seguintes temáticas: identificação, condição socioeconômica e ocupação, e por fim, diversidade e inclusão. A aplicação foi precedida de um pré-teste, em que se verificou a necessidade de ajustes, a partir dos quais, se definiu o instrumental de coleta de dados deste estudo (Gil, 2019). Para padronização das respostas, utilizou-se uma escala Likert³.

As perguntas que compõem o questionário foram formuladas exclusivamente para esta pesquisa, com base nos seguintes estudos:

O Mapeamento das pessoas trans no município de São Paulo (2021) que sistematizou informações sobre a população transvestigênera na capital paulista;

³ Método de coleta de opinião, percepção e/ou atitude a respeito de uma problemática, sobre a

qual a/o respondente expressa concordância ou discordância total/parcial, ou abstém-se Gil (2019).

- A Pesquisa Nacional por amostra da população LGBTI+ Mercado de trabalho e Renda (2021);
- O estudo realizado pela consultoria Deloitte sobre a temática: Diversidade, equidade e Inclusão nas organizações (2021);
- A pesquisa “Diversidade Aprendiz (OIT, Somos Diversidade e UNAIDS Brasil, 2021);
- A pesquisa sobre o cenário LGBT+ brasileiro, da +Diversidade (2021) e
- O Censo Trans, conduzido pela Rede Trans Brasil (2022a) no qual se coletaram dados em dez capitais do país, analisando o contexto socioeconômico de travestis e mulheres trans no Brasil.

Por se tratar de uma pesquisa de opinião pública, na qual a/o participante expressa preferências, avaliação ou percepção pessoal sobre temas; atuação de pessoas, instituições, serviços e produtos, não houve a necessidade de submissão ao CEP/CONEP, conforme a Resolução CNS 510, art. 1º, parágrafo único, a qual dispensa as pesquisas de opinião pública com participantes não identificados. Realizou-se a divulgação nas redes sociais da pesquisadora responsável. A participação foi anônima e voluntária.

O questionário foi precedido do termo de consentimento livre e esclarecido [TCLE] - pesquisa online, sendo necessário o aceite para acesso às perguntas. Após a coleta de dados, foi realizado o “download” do conteúdo em dispositivo eletrônico particular, cujo acesso é permitido, apenas, mediante inserção de senha pessoal. Todos os registros foram apagados da plataforma virtual e “drive” (nuvem). Os dados foram armazenados e arquivados pelo período de 12 meses, após a finalização do estudo.

O tamanho da amostra desta pesquisa foi estabelecido por amostra probabilística⁴, com base no cálculo para populações finitas, que de acordo com Gil (2019), se aplica a pesquisas sociais, como levantamentos, que, possibilitam conhecer percepções, valores, opiniões e crenças a respeito de determinado problema.

A base para delimitação do público alvo do estudo, foi a pesquisa intitulada: Quantos são e onde estão os profissionais de Recursos Humanos, realizada em 2018 pela Associação Brasileira de Recursos Humanos - Rio Grande do Sul [ABRH-RS] e a plataforma Mercadômetro, a qual constatou existirem 189.893 profissionais na área de recursos humanos [RH], atuando no Brasil. Deste total, 2.590 encontram-se

⁴ Método fundamentado na matemática e estatística, em que todos os elementos de uma

determinada população, possuem a mesma probabilidade de serem eleitos para formar uma amostra (Gil, 2019).

na região nordeste, composta por nove estados, incluindo Pernambuco, palco de realização da pesquisa. O estudo não indicou o percentual por estado, assim, foi adotada uma alíquota de 12% em relação ao total, que equivale a 1/9 dos estados da região nordeste. Realizado o cálculo amostral por meio da fórmula 1:

$$n = \frac{\sigma^2 p \cdot q \cdot N}{e(N-1) + \sigma^2 p \cdot q}$$

(1)

Sendo n = tamanho da amostra, σ^2 = nível de confiança escolhido, expresso em número de desvios-padrão; p = porcentagem com a qual o fenômeno se verifica; q = porcentagem complementar; N = tamanho da população; e^2 = erro máximo permitido.

Dessa forma, definiu-se aplicar o questionário a 176 respondentes, que resultou em 137 participações, tendo-se um grau de confiabilidade de 95% e margem de erro de cinco pontos percentuais para mais ou para menos. A aplicação do questionário ocorreu entre fevereiro e março de 2023. Finalizada a coleta, as informações obtidas foram sistematizadas, analisadas e interpretadas a partir de técnicas de pesquisas sociais, como descrição e explicação dos resultados, correlacionando-os com a literatura proposta nesse estudo e inferindo relações entre as variáveis (Gil, 2019).

Para uma compreensão mais aprofundada da temática, buscou-se correlação entre os marcadores sociais da diferença, analisados pela lente da interseccionalidade, termo cunhado pela pesquisadora e ativista negra, Kimberlé Crenshaw, para indicar como os condicionantes: gênero, raça, classe, sexualidade, entre outros, se relacionam gerando opressões e desigualdades entre determinadas parcelas da sociedade (Crenshaw, 2004).

As questões abertas foram tratadas à luz da análise de conteúdo que, de acordo com Bardin (2016), tem por finalidade a explanação objetiva, sistematizada e quantitativa dos dados. As respostas foram agrupadas por categorias, na sequência ocorreu a codificação e tabulação eletrônica dos elementos em planilha. Os dados provenientes deste estudo foram apresentados e descritos na seção resultados e discussão, por meio de gráficos, tabelas e análise textual.

Resultados e Discussão

A comunidade transgênero brasileira alcançou importantes conquistas nos últimos anos. Porém, desigualdades afetam a população trans feminina, como: a ausência de políticas e ações voltadas para a empregabilidade, além de enfrentarem o desafio de serem incluídas nos postos de

trabalho formal no Brasil (Benevides et al., 2021 e 2022; OIT, Somos Diversidade e UNAIDS Brasil, 2021).

Deloitte (2022) aponta avanços importantes no cenário nacional, com destaque para as mulheres, que compõem o grupo com maior representatividade em postos de liderança. Em contrapartida, grupos como os de pessoas com deficiência, raciais e de orientação sexual permanecem sub-representados. O aumento da representatividade de mulheres em posições de liderança é importante para a igualdade de gênero, entretanto cabe aqui uma ressalva: De quais mulheres estamos falando? Isso porque a própria pesquisa aponta que, nas organizações com representantes de minorias em posições superiores, 83% dos cargos são ocupados por mulheres, enquanto apenas 28% têm um profissional LGBTQ+ em posição de liderança. Cabe destacar que, em tese, as mulheres trans e travestis compõem o grupo com menor representatividade.

Perfil do público respondente – socioeconômico, ocupação e profissional

O público predominante da pesquisa foram mulheres cisgêneras, com 61,8% do total; seguido de homens cis, 27,2%; mulheres trans e travestis: 2,9% e 1,5%,

respectivamente, enquanto homens trans e pessoas não-binárias tiveram o mesmo percentual, 0,7% cada. A representatividade do público transfeminino foi de apenas 4,4% (Tabela 1), reforçando o levantamento da Antra (2022), no qual, adverte, que apenas 4% das mulheres trans e travestis brasileiras ocupam postos de trabalho formal (Benevides et al., 2022).

A idade média dos participantes variou entre 25 e 35 anos para 48,9% da amostra. Os níveis de diversidade da força de trabalho, relacionados à diversidade étnica, apresentaram percentuais com maior distribuição, embora tenhamos grupos com baixa ou nenhuma representatividade, como no caso de pessoas indígenas (Tabela 1). Neste estudo, 61,3% da amostra se autodeclararam pretos e pardos, maioria neste estudo e na sociedade brasileira (IBGE, 2010).

Esses resultados evidenciam a disparidade no ambiente corporativo, impactando negativamente as relações de trabalho, desfavorecendo o desempenho individual e coletivo (Callegaro; Castilho; Szwarcwald, 2020). A partir do critério da empregabilidade, destaca-se que das/os 136 participantes que declararam sua identidade de gênero, apenas quatro são mulheres trans e duas travestis (Tabela 1).

Tabela 1. Perfil dos respondentes

Identidade de gênero?	Idade	Cor/Raça	Religião
Mulher Cis - 61,8% (84)	Entre 18 - 24 14,6% (20)	Parda - 43,1% (59)	Católica - 27% (37)
Homem Cis - 27,2% (37)	Entre 25 – 30 24,8% (34)	Preta - 18,2% (25)	Evangélica - 18,2% (25)
Mulher trans - 2,9% (4)	Entre 31 - 35 24,1% (33)	Branca - 38% (52)	Espírita - 8,8% (12)
Homem trans - 0,7% (1)	Entre 36 - 40 12,4% (17)	Amarela - 0,7% (1)	Candomblé - 2,2% (3)
Travesti - 1,5% (2)	Entre 41 – 49 13,9% (19)	Indígena - 0% (0)	Umbanda - 2,2% (3)
Não-binário - 0,7% (1)	50 ou mais 10,2% (14)		Não possui - 35,8% (49)
Outros - 5,2% (7)			Outras 5,8% (8)

Fonte: Elaboração própria (2023) - Respostas: Identidade de gênero: 136; Demais dados: 137

Esses resultados evidenciam a disparidade no ambiente corporativo, impactando negativamente as relações de trabalho, desfavorecendo o desempenho individual e coletivo (Callegaro; Castilho; Szwarcwald, 2020). A partir do critério da empregabilidade, destaca-se que das/os 136 participantes que declararam sua identidade de gênero, apenas quatro são mulheres trans e duas travestis (Tabela 1).

Observou-se que, mesmo incluindo no questionário um glossário, que trazia de forma simplificada as alternativas de identificação relacionadas ao gênero, algumas pessoas autodeclararam a orientação afetivo-sexual, como substituta da sua identidade de gênero. Conforme distingue Jesus (2012) estas são dimensões humanas distintas e independentes, estando

a orientação afetivo-sexual relacionada a atração/desejo sexual que uma pessoa sente em se relacionar com outra, podendo ser alguém do mesmo sexo (homossexualidade); do sexo oposto (heterossexualidade) ou de ambos os sexos (bissexualidade). Já o gênero diz respeito à forma como as pessoas se identificam, se mulher, homem, pessoa transgênero, não-binária, entre muitas outras possíveis.

A diferenciação e uso correto das terminologias, em especial, os pronomes, devem fazer parte da vida em sociedade. Em se tratando do ambiente corporativo, o tratamento conforme a identidade com a qual a pessoa se identifica, para além da inclusão, evita o preconceito e garante o reconhecimento da pluralidade (Jesus, 2012).

Embora em voga, a adesão a iniciativas de gestão da diversidade, no Brasil, não é uma prioridade (Fernandes; Berlato, 2022). As ações adotadas no quesito comunicação, crucial para a inclusão, possuem baixos níveis de aderência, ainda que extremamente necessárias, para diversos públicos e situações. O letramento e a normatização de gênero, por exemplo, são adotados por apenas 27% e 15% das organizações, respectivamente. No cerne dos obstáculos para efetivação de políticas de DE&I, estão: o conservadorismo e a cultura organizacional (Deloitte, 2021 e 2022).

Em um país, cujo sistema de valores é predominantemente preconceituoso e discriminatório, herança de um passado escravista e patriarcal, a cultura nacional, influencia a conduta das organizações frente a gestão da diversidade, dificultando e/ou limitando sua implementação, em virtude do não reconhecimento da necessidade e devida importância dada a temática (Fernandes; Berlato, 2022).

Para as autoras Fernandes e Berlato (2022), por representarem a camada mais profunda da cultura, os valores sofrem menos alterações. Vale destacar que tais

valores, interseccionados por condicionantes como gênero, raça, nacionalidade, classe social, religião e tantos outros, influenciam diretamente a conduta social e corporativa (Crenshaw, 2004).

Neste estudo os dados relacionados à religião apontam que somados, católicos e evangélicos correspondem a 45,2% do total da amostra, dado relevante, frente ao avanço de pautas ultraconservadoras, com dimensões político-religiosas (Tabela 1).

Dentre as/os respondentes, 25,5% possuem nível superior completo e 43,8% têm pós-graduação/especialização. A renda média é de até quatro salários mínimos para 84,7% dos respondentes, conforme a Tabela 2.

Comparando os resultados deste estudo com os dados da maior plataforma de empregos para pessoas trans do Brasil, a Transempregos, que chegou à marca de 23.251 usuárias/es/os em 2022, 58,57% das pessoas cadastradas no site possuem ensino médio completo e 35,15% possuem nível superior. Os dados apontam que a escolarização, teoricamente, não deveria ser um impeditivo para a contratação dessas pessoas (Transempregos, 2023).

Tabela 2. Perfil socioeconômico dos respondentes

Escolaridade		Renda	
Ensino médio completo	3,6% (5)	Entre meio e dois salários-mínimos (R\$651,00 - 2.604,00)	43,8% (60)
Superior completo	25,5% (35)	Entre dois e quatro salários-mínimos (R\$2.604,00 - 5.208,00)	40,9% (56)
Superior incompleto	22,6% (31)	Entre cinco e sete salários-mínimos (R\$6.510,00 - 9.114,00)	11,7% (16)
Pós-graduação/Especialização	43,8% (60)	Entre oito e nove salários-mínimos (R\$9.696,00 - 10.908,00)	0,7% (1)
Mestrado/Doutorado	4,4% (6)	Acima de dez salários-mínimos (R\$12.120)	2,9% (4)

Fonte: Elaboração própria (2023) - Respostas: 137

Embora animadores, os perfis da Transempregos não representam a realidade da população trans brasileira, da qual, consoante o Censo Trans, 64,1% das entrevistadas não concluíram o ensino médio e apenas 2,4% acessaram o ensino superior (Rede Trans, 2022a). Respalando os dados mencionados, Benevides e Nogueira et al. (2021) assinalam que 72% da população trans brasileira não possui ensino médio e que apenas 0,02% estão na universidade.

A escolarização, principal meio de acesso a qualificação profissional e à renda, é um dos desafios que as pessoas trans enfrentam. Embora prescrito na Constituição Federal brasileira, que assinala em seu art. 6º, educação, trabalho, previdência social, assistência aos desamparados, entre outros, como direitos sociais de todos os brasileiros, o acesso a estes, de forma plena, só são garantidos a uma pequena parcela da população, da qual,

pessoas trans são excluídas (Cantelli et al., 2019).

Os indicadores educacionais refletem diretamente no perfil socioeconômico. Enquanto a renda média da população brasileira e pernambucana, observada no quarto trimestre de 2022, foi de R\$ 2.853,00 e R\$ 2.667,00, respectivamente, dados do Censo Trans assinalam que, a renda da comunidade trans feminina, esteve entre meio e um salário-mínimo, sendo que 19,9% das participantes, declararam não possuir nenhum rendimento, descortinando a desigualdade existente no Brasil (Rede Trans, 2022a). Ressalta-se que, dentre a população LGBTQIAPN+, o público transfeminino é o que tem a menor renda, sendo as mulheres trans e travestis negras e periféricas as que possuem maiores índices de desemprego e/ou subempregos (Benevides, 2023).

Dentre os respondentes, 61,8% atuam na área de Gente e Gestão, enquanto

38,5% assinalaram segmentos como: psicologia, saúde, educação, assistência social, bem como, cargos de consultora/o de

RH, chefe de departamento, entre outros (Tabela 3).

Tabela 3. Departamento/setor e cargo ocupado

Departamento/setor		Cargo	
Gestão de Pessoas	24,3% (32)	CEO	2,2% (3)
Departamento Pessoal	19,1% (26)	Diretor	4,4% (6)
Recursos Humanos	18,4% (26)	Gerente	5,9,% (8)
Outros	38,2% (52)	Coord./Supervisor	9,6% (13)
		Gestor	5,9% (8)
		Analista	27, 2% (37)
		Assist./Aux.	25% (34)
		Outros	19,8% (27)

Fonte: Elaboração própria (2023) - Respostas:136

Entre os setores, chamou a atenção o de tecnologia, com maior índice de contratações de pessoas transvestigêneres no Brasil, 22,9% do total de vagas (Transempregos, 2023). Aquele que mais emprega a população trans, no país, aparece com percentual de participação menor que 1% neste estudo, embora Pernambuco conte com um dos mais importantes parques tecnológicos do país.

Considerando a inclinação nacional das contratações, bem como, que, Pernambuco ocupa a 15ª posição entre os estados, ofertando apenas 0,34% do total de vagas disponíveis no portal supracitado, com uma média de 803 pessoas trans pernambucanas cadastradas, pode-se inferir que, a oferta de oportunidades, assim como a contratação

dessa parcela da população, não acompanha a tendência do país.

Perfil das Organizações e o Cenário de D&I

O tempo médio de permanência nas organizações foi de 1 a 4 anos, 42,7%. O segmento predominante foi o de prestação de serviços e, em maior percentual, apareceram as empresas de médio porte, com 29%, do total da amostra (Tabela 4).

Os resultados indicam que as/os profissionais que participaram deste estudo seguem a tendência apontada pela Deloitte (2022), de que organizações menores e com perfil mais jovem, portanto menos conservador, tendem a ser mais diversas e inclusivas.

O real compromisso com a pluralidade requer compreensão e engajamento, para que não se tornem medidas pontuais e inconsistentes, por isso, cabe a definição de D&I: resumidamente, a diversidade está ligada ao quão plural é um espaço, quanto mais representatividade de pessoas diferentes existir, mais diverso será aquele sistema social. Já a inclusão vai além da

diversidade, está atrelada ao aparato existente, que não só permitirá a entrada, mas a permanência das pessoas, com participação, desenvolvimento, crescimento e senso de pertencimento no ambiente de trabalho (Callegaro; Castilho; Szwarcwald, 2020; OIT; Somos Diversidade; UNAIDS, 2021: Abrasce et al., 2020).

Tabela 4. Perfil das Organizações

Tempo de empresa		Segmento da organização		Quantidade de Funcionários	
Menos de 1 ano	27,2% (37)	Indústria	8,8% (12)	Abaixo de 20	16,1% (22)
Entre 1 - 4 anos	42,7% (58)	Comércio	14,7% (20)	De 20 a 99	29,2% (40)
Entre 5 - 8 anos	14% (19)	Prestação de serviços	29,4% (40)	De 100 a 499	27% (37)
Entre 9 - 12 anos	8,8% (12)	Saúde	12,5% (17)	Acima de 500	27,7% (38)
Acima de 13 anos	7,3% (10)	Educação	14% (19)		
		Outros	20,6% (28)		

Fonte: Elaboração própria (2023) - Respostas: Tempo e Segmento: 136; Quantidade de Funcionários: 137

No Quadro 1, o destaque é o alto nível de concordância sobre a necessidade de adoção de práticas de diversidade e inclusão nas organizações, 90,4%. O grau de concordância sofreu queda brusca em relação à percepção de que a empresa em que trabalha seja inclusiva. A afirmativa foi positiva para 36,8% da amostra. Indicando concordância com ressalvas, não se posicionaram ou discordaram, totalizaram 63,2%.

Ambientes corporativos diversos e inclusivos influenciam o senso de pertencimento, diminuindo em 45% a

probabilidade de um profissional não se sentir pertencente no âmbito laboral, viabilizando e favorecendo o engajamento e alta performatividade profissional (Callegaro; Castilho; Szwarcwald, 2020)

Para 33,8% da amostra, a oferta de vagas afirmativas em suas organizações, é uma realidade, indicando a existência de políticas de D&I, ainda que atreladas às legislações, já que, 54,7% dos respondentes, assinalaram que as organizações em que trabalham possuem acima de 100 (cem) funcionários, estando, portanto, obrigadas a cumprir as leis de

cotas brasileiras, as quais, estipulam percentuais de contratação de pessoas com deficiência, 2-5% e ainda a admissão de

aprendizes, em que, os percentuais variam entre 5-15% de vagas destinadas a esse público (Brasil, 1991 e 2000) (Quadro 1).

Quadro 1. D&I nas organizações

Perguntas	Respostas				
	Concorda totalmente	Concorda parcialmente	Não concorda nem discorda	Discorda parcialmente	Discorda totalmente
Concorda que é necessária a adoção de práticas de diversidade e inclusão nas empresas?	90,4%	5,9%	2,2%	0,8%	0,7%
A empresa em que trabalha é diversa e inclusiva?	36,8%	36%	11,8%	8%	7,4%
Existem ofertas de vagas afirmativas na empresa em que trabalha?	33,8%	25%	11,8%	7,4%	22%

Fonte: Elaboração própria (2023) - Respostas:136

No entanto, 66,9% da amostra desta pesquisa (Quadro 2), apontou inexistência ou desconhecimento de formações nas organizações em que atuam, estando estas ações em 1º lugar no “ranking” de empresas com parcerias para efetivação de políticas de DE&I. Partindo do exposto, fica nítido

que as corporações estão na contramão do que os especialistas avaliam como favorável em instituições percebidas como comprometidas com a diversidade, as quais detém maior probabilidade de alta performance financeira (Callegaro; Castilho; Szwarcwald, 2020).

Quadro 2. Capacitação/formação em D&I nas organizações

Pergunta	Resposta		
	Sim, possui capacitação/formação	Não fornece nenhuma capacitação/formação.	Desconheço
A empresa em que trabalha realiza capacitação/formação da equipe de recrutamento e seleção, quanto às ações de diversidade e inclusão?	42,6%	33,1%	24,3%

Fonte: Elaboração própria (2023) - Respostas:136

Vale ressaltar que a oferta de vagas não garante a pluralidade, menos ainda a inclusão de subgrupos. Para exemplificar, dados mostram que, empresas que se disseram preocupadas com a temática (55,71%) e que possuem programas

específicos para inclusão, de pessoas negras (74%), população LGBTQIA+ (69%) e pessoas transgênero (60%), contraditoriamente, declararam que, as pessoas trans, ocupam a terceira posição no “ranking” de menos representadas dentro

das mesmas organizações, em que pessoas egressas do sistema prisional e migrantes ocupam a primeira e segunda posições, respectivamente (OIT; Somos Diversidade; UNAIDS, 2021).

No Quadro 3 é tratado sobre a representatividade do público transgênero nas organizações. Para 67,6%, inexistem ou desconhecem pessoas trans nas empresas em que trabalham, escancarando a exclusão a qual esse grupo é submetido. Enquanto, no Brasil e em Pernambuco, a taxa de desemprego foi de 7,9% e 13,6% no último trimestre de 2022 (IBGE, 2023), a estimativa é de que apenas 4% da população trans feminina trabalhem com carteira assinada, enquanto 96%, estão na informalidade, subempregos e/ou prostituição.

Estimativas apontam um cenário diferente, dentre a população transvestigênera masculina, a qual se pressupõe que cerca de 70% estejam em ocupações formais, ratificando que mulheres trans e travestis compõem a parcela mais vulnerabilizada da população LGBTQIAPN+ (Todxs, 2020 e 2021; Rede Trans, 2022a, b e c; Benevides et al., 2022 e 2023).

Na pesquisa Mapeamento de pessoas trans na cidade de São Paulo (2021), verificou-se que existe um processo migratório para o sudeste do país, isso

porque 19% da amostra do estudo é composta por pessoas transgênero nascidas na região nordeste. E tem-se que 61,8% das contratações de pessoas trans no Brasil ocorrem no estado de São Paulo (Transempregos, 2023). Diante do exposto, pode-se inferir que, dentre as justificativas para tal fenômeno, está a maior probabilidade de ingresso no mercado de trabalho formal.

Embora não estejam nas organizações dos respondentes, 41,9% da amostra assinalou conhecer entre 1-2 pessoas trans ou empresas com representantes dessa população (Quadro 3). O percentual contrasta com as estimativas apresentadas anteriormente, no que diz respeito ao público trans feminino, entretanto, o resultado abrange toda população transgênero, incluindo homens trans, “genderqueer”; pessoas não-binárias e demais identidades transvestigênera, a qual, este estudo não engloba.

Vale destacar que organizações comprometidas com a pluralidade em seus times tendem a colher resultados positivos, isso porque, a saúde organizacional e a alta performance do negócio têm estreita conexão com a diversidade (Callegaro; Castilho; Szwarcwald, 2020).

Apenas 7,4% da amostra considera o mercado de trabalho pernambucano apto para a inclusão da população trans feminina

(Quadro 4). De fato, o processo de inclusão, de qualquer subgrupo, requer esforços ímpares da gestão empresarial, para que se atinja a excelência. Trata-se de um processo de dentro para fora e vice-versa, reivindicado pela sociedade civil,

movimentos sociais, normas internacionais de direitos humanos e legislações, em prol da não discriminação e garantia da igualdade (Benevides et al., 2021, 2022 e 2023; Rede Trans, 2022a e b; Transempregos, 2019).

Quadro 3. Representatividade trans nas organizações

Perguntas	Respostas				
	Nenhuma	Entre 1 – 2	Entre 3 - 4	Acima de 5	Desconheço
Quantas pessoas transgêneros fazem parte do quadro de colaboradores da organização em que você trabalha?	46,3%	17,6%	4,5%	10,3%	21,3%
Você conhece pessoas trans ou empresas que tenham esse público no seu quadro de colaboradores em Pernambuco?	16,2%	41,9%	10,3%	11%	20,6%

Fonte: Elaboração própria (2023) - Respostas: 136

Mais da metade da amostra expressou pessimismo em relação à capacidade das empresas para receber pessoas transvestigêneras. O resultado vai de encontro com as metas globais, além de que, as organizações despreparadas para inclusão de pessoas trans, perdem a oportunidade de terem em seus times, pessoas engajadas, com potencial inovador e capazes de propor soluções inéditas para resolução de problemas (Transempregos, 2019).

Ao desfavorecer a inclusão, as instituições são prejudicadas, já que existe um consenso de que a diversidade de gênero, somada a lideranças sensibilizadas, são capazes de promover ambientes corporativos saudáveis e rentáveis

(Callegaro; Castilho; Szwarcwald, 2020; Deloitte, 2021 e 2022).

Em relação às dificuldades enfrentadas pela população trans feminina para acesso ao mercado de trabalho, verificou-se sensibilidade por parte da amostra, em que 79,4% das/os respondentes reconhecem que os obstáculos para mulheres trans e travestis serem efetivadas são uma realidade (Quadro 4). Evidenciou-se um alinhamento dos resultados com a literatura, que aponta inúmeros entraves para a inclusão de pessoas transgêneros no mercado de trabalho formal. Nos dossiês elaborados pela Antra desde 2017, as violências e violações de direitos, dentre elas, a usurpação do direito ao emprego e à renda, têm sido veementemente denunciados (Benevides et al., 2021, 2022 e 2023).

Dado o papel positivo que boas práticas de gestão da diversidade têm para os negócios, faz-se imperativo que o mercado de trabalho brasileiro, com destaque para o estado de Pernambuco, incorpore modelos sustentáveis, alinhados com a agenda global. Dentre os caminhos para alcançar

tais resultados, está o investimento em formação/sensibilização das equipes, em especial das lideranças, quanto às questões de gênero e sexualidade (Callegaro; Castilho; Szwarcwald, 2020; Deloitte, 2021 e 2022).

Quadro 4. Acesso da população trans feminina ao mercado de trabalho

Perguntas	Respostas				
	Concorda totalmente	Concorda parcialmente	Não concorda nem discorda	Discorda parcialmente	Discorda totalmente
As empresas estão preparadas para a inclusão de travestis e mulheres trans em seus quadros de colaboradores?	7,4%	25,9%	8,9%	32,6%	25,2%
Qual seu grau de concordância em relação a afirmativa de que travestis e mulheres trans têm dificuldades de inclusão no mercado de trabalho formal?	79,4%	16,2%	2,9%	0,8%	0,7%

Fonte: Elaboração própria (2023) - Respostas: 136

Medidas que favorecem a inclusão e a diversidade

Nessa seção foram analisadas questões que dão uma dimensão do cenário no mercado de trabalho em relação às demandas específicas para a inclusão das mulheres trans e travestis, embora atreladas ao ambiente corporativo, elas também fornecem dados sobre o acesso a direitos básicos, tais como, espaços públicos, instituições de ensino, locais de consumo e lazer, entre outros, uma vez que, o público transvestigênera, consome produtos e serviços prestados pelas organizações, representadas pelo público participante deste estudo.

Embora 87,5% dos participantes (Quadro 5), tenham esboçado concordância em relação ao uso do nome social e identidade de gênero conforme a autoidentificação, uma parcela de 12,5% por razões pessoais ou desconhecimento da legislação, expressou discordância em relação a um direito fundamental, cuja efetivação, em se tratando de pessoas transgênero, ocorreu em 1º de março de 2018, quando o Supremo Tribunal Federal [STF] determinou a alteração do nome no registro civil de pessoas transvestigênera, de forma menos burocratizada.

Na administração pública federal, o direito ao uso do nome social e o

reconhecimento da identidade de gênero de pessoas transgênero é resguardado pelo Decreto nº 8.727, de 28 de abril de 2016 (Brasil, 2016). No estado de Pernambuco, vigora a Lei Nº 17268 de 21/05/2021, que versa sobre o uso do nome social na administração pública e privada. Portanto, ignorar o uso do nome social lesa a dignidade da pessoa humana, prevista na constituição, além de possuir proteção legal, o que pode ocasionar sanções em caso de descumprimento (Brasil, 2019).

Segundo dados da +Diversidade (2021), o ambiente de trabalho possui o mesmo nível de importância que ambientes familiares para a população LGBTI+ expressarem questões relacionadas à sua sexualidade. Quando feito recorte, pessoas trans, pansexuais e servidores públicos declararam maior dificuldade em tratar as

temáticas. Neste estudo, houve uma concordância positiva entre 74,1% da amostra (Quadro 5), no que diz respeito à expressão do gênero e da sexualidade no ambiente laboral.

Embora a LGBTIfobia seja crime, no Brasil, os episódios de discriminação são recorrentes e atingem gravemente milhares de pessoas, em decorrência da identidade de gênero e orientação afetivo-sexual. Ao destoar da heterocisnormatividade, as pessoas sofrem violências e violações de direitos pelo simples fato de serem quem são. Cabe destacar que, segundo levantamento, 91% dos casos são contra a população trans feminina, fruto da discriminação e preconceito que relegam essas pessoas às margens da sociedade (Benevides et al., 2022).

Quadro 5. Nome social e identidade de gênero e/ou orientação afetivo-sexual no trabalho

Perguntas	Respostas				
	Concorda totalmente	Concorda parcialmente	Não concorda nem discorda	Discorda parcialmente	Discorda totalmente
Uso do nome social e identidade de gênero de acordo com a auto identificação?	87,5%	9,6%	2,9%	0%	0%
Qual seu grau de concordância em relação a pessoa declarar/expressar sua identidade de gênero e/ou orientação afetivo-sexual no trabalho?	74,1%	15,6%	8,1%	1,5%	0,7%

Fonte: Elaboração própria (2023) - Respostas:136

Assim como ocorreu um alto grau de concordância em relação à importância da implementação de políticas de D&I nas organizações, mais de 90% (Quadro 1), para

a maioria da amostra, a inclusão do público transgênero feminino deve ser considerada por parte das empresas. Verificou-se uma concordância plena de 88,1%, quanto à

inclusão de mulheres trans e travestis, nas organizações pernambucanas (Quadro 6).

Romper com o estigma que mantém a população trans feminina fora do mercado de trabalho é um enorme desafio. Dentre a população transvestigênera feminina que participou do levantamento na cidade de São Paulo, composta por uma parcela de nordestinas que migraram para a região, apenas 13% das travestis e 24% das mulheres trans, ocupam postos de trabalho formal, quando a média de contratação de pessoas trans no estado é de 61,8% (Transempregos, 2023).

A empregabilidade é uma questão cara à população trans e vem sendo reivindicada por organizações nacionais e internacionais, membros da sociedade civil e pelos mais interessados na questão, a população transgênero. Incorporar à causa trans a agenda global é indispensável para a superação das desigualdades e garantia de desenvolvimento sustentável (Gestos et al., 2022). Dentre as recomendações presentes nos dossiês anuais de assassinatos e violências contra pessoas transvestigênera, vem sendo sugerido a implementação de políticas e medidas legais antidiscriminação, bem como a efetivação de ações afirmativas, com vistas para a garantia do acesso ao emprego e a renda (Benevides et al., 2021, 2022 e 2023).

Outras medidas são apontadas por diversas organizações, como o sistema de cotas, que se apresenta como possibilidade de garantir que essa parcela da população, acesse direitos essenciais para a subsistência de todas/es/os cidadãos brasileiros (Benevides et al., 2022 e 2023; Cedec, 2021; Gestos et al., 2022; Rede Trans, 2022a; Todxs, 2021).

Formaram maioria, a parcela desta pesquisa, que concorda com a implementação de cotas para a inclusão de mulheres trans e travestis, nas organizações pernambucanas, 58,8% (Quadro 6). Indicando alinhamento com a pauta trans, compromisso com os direitos humanos e agenda global.

No Brasil, já existem cotas para ingresso nos níveis técnicos e ensino superior, o que favorece a qualificação profissional, ainda que com barreiras a serem transpostas. Em relação à empregabilidade, no meio político, a questão tem recebido apoio, tanto a nível nacional quanto regional. Uma das propostas é o Projeto de Lei [PL] nº 144/21, de autoria do deputado Alexandre Padilha (PT-SP), que prevê a reserva de vagas de emprego e/ou estágio para a população transvestigênera brasileira (Brasil, 2021).

A nível regional, existem dois Projetos de Lei Ordinária [PLO], destinados à formação educacional/profissional e

empregabilidade da população transgênero, ambos de autoria do vereador Ivan Morais (PSOL-PE). O PLO N° 182/2022, que reserva 5% das vagas oferecidas nos concursos públicos e seleções simplificadas para provimento de cargos e empregos públicos na cidade do Recife, e o PLO N° 192/2022, que trata da reserva de 5% das vagas destinadas a cursos de formação profissional e no programa de Ensino de Jovens e Adultos oferecidos pelo município (Recife, 2022a, b).

A criação do Conselho Municipal de Políticas Públicas para a população LGBTI+ elaborado via uma emenda parlamentar conjunta ao Projeto de Lei do Executivo (PLE) n° 12/2022, favoreceu a formulação de uma proposta, apresentada em uma audiência pública na câmara dos vereadores da capital pernambucana, com o tema: Empregabilidade Trans, em maio de 2022. Trata-se de um projeto de Lei, que prevê redução de impostos para empresas que contratem profissionais Trans. Os

incentivos fiscais serão destinados às organizações que contratarem e mantiverem entre 2 e 5% de trabalhadores transgêneros em seus quadros (Recife, 2022c).

Embora o sistema de cotas não seja o cenário ideal, ele parece ser a alternativa viável para reparar, ainda que minimamente, a situação de extrema vulnerabilidade que a população transvestigênera se encontra na sociedade brasileira.

Entre os fatores de exclusão, está o uso do banheiro de acordo com a identidade de gênero, cujo percentual de concordância foi de 58,1% (Quadro 6), dentre as questões mais sensíveis, esta apresentou menor percentual de concordância, o que pode ser compreendido a partir da influência de fatores conservadores, os quais, impactam negativamente na efetivação de mudanças nas corporações (Deloitte, 2022; Fernandes; Berlato, 2022).

Quadro 6. Inclusão trans feminina nas organizações

Perguntas	Respostas				
	Concorda totalmente	Concorda parcialmente	Não concorda nem discorda	Discorda parcialmente	Discorda totalmente
Qual seu grau de concordância em relação à importância de incluir travestis e mulheres trans nas empresas pernambucanas?	88,1%	8,1%	2,2%	1,5%	0%
Qual seu grau de concordância em relação a criação de cotas para inclusão de travestis e mulheres trans nas empresas?	58,8%	18,4%	11,8%	4,4%	6,6%

Qual seu grau de concordância quanto ao uso do banheiro feminino por travestis e mulheres trans?	58,1%	21,3%	8,8%	4,4%	7,4%
--	-------	-------	------	------	------

Fonte: Elaboração própria (2023) - Respostas: 136

Embora o público participante apresente um perfil sensível às políticas de DE&I, o conservadorismo parece se sobressair diante de uma questão cara à população transgênero, apontada como fonte de violação de direitos e consequentemente exclusão de espaços de convivência. A real inclusão do público transvestigênera requer conscientização da realidade dessas pessoas, sendo necessário um trabalho de base capaz de sensibilizar os colaboradores, do qual o inclusivo pode ser o acesso ao banheiro de acordo com o gênero com o qual a pessoa se identifica (OIT, Somos Diversidade e UNAIDS Brasil, 2021).

Assim como a discriminação da identidade de gênero e orientação afetivo-sexual, a proibição ao uso do banheiro feminino por pessoas trans configura violação da dignidade humana e igualdade de direitos entre todos sem distinção, previsto no artigo 1º da constituição federal (Brasil, 1988). Com a decisão do STF, que equipara a transfobia ao crime de racismo: Lei 7716/89, a discriminação e violação de direitos, como a proibição ao uso do banheiro feminino por pessoas transgêneros, passa a ser enfrentada

judicialmente. Ressalta-se a necessidade de julgamento do processo RE 845.779, que trata da não segregação por gênero, quanto ao uso do banheiro por pessoas trans, aguardando julgamento no STF desde 2015 (Brasil, 2015 e 2019).

Não existe lei federal que trate da temática, abrindo brechas para que estados e municípios estabeleçam legislações próprias, favoráveis ou não à causa. Em se tratando do primeiro, temos, por exemplo, o caso do Ministério Público do Trabalho [MPT], por meio da portaria 1.036, de 01/12/2015 e o Ministério Público da União [MPU] através da Portaria PGR/MPU nº 104, de 12 de dezembro de 2018, que asseguram o uso de banheiro e vestiários conforme a identidade de gênero. Encontra-se em análise na câmara dos deputados, o Projeto de Lei 5008/20, de autoria do deputado David Miranda (Psol-RJ), que propõe a proibição da discriminação baseada na identidade de gênero e orientação sexual para uso de banheiros e assemelhados, em locais públicos, ambiente de trabalho, entre outros.

Em meio ao reconhecimento de um direito essencial, existe no Brasil, um movimento de deslegitimação de uma luta histórica pelo acesso a direitos

fundamentais dessa população, dentre eles o uso indiscriminado do banheiro, conforme o Projeto de Lei 2838/2021 de autoria do deputado Coronel Alberto Feitosa (PL-PE), que prevê a proibição do uso do banheiro por pessoas transvestigêneras, nos âmbitos público e privado de todo território pernambucano.

Assim como essa proposta, são inúmeras as tentativas de impedimento, não apenas do acesso ao banheiro e seus assemelhados, mas também, a outros direitos, indispensáveis à população trans brasileira. Só em 2022 foram contabilizadas 142 violações de direitos, com destaque para o impedimento ao uso do banheiro, transgressões que têm sido denunciadas por

organizações e seus representantes (Benevides, 2023).

A condição de gênero, assim como a raça, se entrecruza produzindo opressões, nos mais variados espaços, entre eles, o ambiente corporativo. A operacionalização dos marcadores ajuda a compreender o alto índice de violações apontadas por 44,1% da amostra, a qual assinalou já ter experienciado preconceito, discriminação e/ou constrangimento no ambiente laboral, em decorrência da identidade de gênero e/ou orientação afetivo-sexual (Quadro 7). Vale destacar que o público participante deste estudo foi majoritariamente feminino e autodeclarado, preto e pardo (Tabela 1), minorias sociais, tradicionalmente discriminadas (Crenshaw, 2004).

Quadro 7. Discriminação no trabalho em decorrência da identidade/orientação afetivo-sexual

Pergunta	Resposta	
	Sim	Não
Situações de preconceito, discriminação ou constrangimento relacionados a identidade de gênero e/ou orientação afetivo-sexual no ambiente de trabalho	55,5%	44,5%

Fonte: Elaboração própria (2023) - Respostas:137

Por meio de duas questões abertas, buscou-se identificar e analisar a percepção do público respondente a respeito da motivação para ausência de pessoas transgênero femininas no mercado formal de trabalho e quais ações os empregadores precisam adotar para favorecer a inclusão de tal grupo nas organizações.

Com base na análise de conteúdo, formulada por Bardin (2016), foi realizada inicialmente a codificação das narrativas através da identificação de temas e termos mais frequentes, resultando em 42 (quarenta e dois) e 36 (trinta e seis) códigos para primeira e segunda questão, respectivamente. Em seguida agruparam-se

as temáticas cuja raiz/causa fossem as mesmas, obtendo-se 19 (dezenove) e 20 (vinte) códigos. Frente ao grande volume de itens de codificação, realizou-se o afunilamento das temáticas, obtendo-se duas categorias para cada indagação. Na primeira questão, foram definidas as seguintes subcategorias: Discriminação e Ausência de qualificação/oportunidade (Tabela 5) e na segunda: Conscientização/sensibilização e Legislações (Tabela 6).

Em se tratando da primeira questão aberta (Tabela 5), a partir de uma leitura fluante, conforme aponta Bardin (2016), foi possível identificar, nos discursos, representações sociais e estereótipos relativos às pessoas trans femininas. A discriminação, apontada como principal motivadora para ausência dessas pessoas em ocupações formais, tem estreita relação com uma cultura de base conservadora, tanto em âmbito social, como corporativo, o que se apresenta como empecilho para implementação de políticas efetivas DE&I (Deloitte, 2021 e 2022; Fernandes; Berlato, 2022).

Em ambas as questões, o preconceito foi apontado com maior frequência. Para os respondentes, outras questões também estão envolvidas no processo de exclusão, dentre elas, a baixa ou nenhuma escolaridade e conseqüentemente a inexistência de

capacitação profissional, decorrentes da falta de acesso a direitos básicos e políticas públicas essenciais para essa parcela da população.

O desafio de romper com os estigmas sociais e a adesão a políticas efetivas de DE&I, são apontadas como ações capazes de superar uma cultura organizacional inflexível (Tabela 6).

Tabela 5. Codificação da 1ª questão aberta

Etapas	Quantidade
Codificação inicial - Padrão de resposta	42
1ª Condensação - Repetição de códigos	19
2ª Condensação - Significado de códigos - códigos para categorias	2

Fonte: Elaboração própria (2023) - Respostas: 120

Os relatos mesclam as motivações pelas quais as pessoas trans femininas não acessam oportunidades, em que foi identificado a inter-relação entre a discriminação; ausência de conscientização da causa e inexistência de legislações específicas, como meios possíveis para a inclusão de mulheres trans e travestis em ocupações formais.

Para o público deste estudo, duas frentes precisam se mobilizar para mudar a realidade, o poder público, por meio de ações afirmativas e incentivos, capazes de favorecer a inclusão do subgrupo aqui tratado; e os empregadores, os quais,

precisam rever suas condutas, frente às mudanças no meio corporativo, alinhando-se assim, a agenda global e atendendo as necessidade e expectativas de seus consumidores, dentre eles, a comunidade transgênero.

Tabela 6. Codificação da 2ª questão aberta

Etapas	Quantidade
Codificação inicial - Padrão de resposta	36
1a Condensação - Repetição de códigos	20
2a Condensação - Significado de códigos - códigos para categorias	2

Fonte: Elaboração própria (2023) - Respostas: 118

Dentre as soluções apontadas, a adesão às práticas de DE&I, em especial a capacitação de profissionais, foi destaque nos discursos. A questão é utilizada por empresas, que justificam não estarem preparadas para a inclusão da população trans em seus quadros, conforme nos apontam Benevides et al. (2021). As autoras destacam a dificuldade que pessoas trans enfrentam para serem incluídas e permanecerem nas organizações. Para elas, é preciso romper com o “Pink Money”, limitado a datas comemorativas, efetivando verdadeiramente a inclusão de pessoas trans no mercado de trabalho.

Cabe destacar como possibilidade de impulsionar a empregabilidade trans, a implementação, a nível federal e/ou local,

de projetos como o Transcidadania, Capacitrans, EducaTRANSforma, projeto Pride, entre outros, espalhados pelo país, que promovem capacitação e inclusão profissional e consequentemente a reintegração social de pessoas transgênero (Benevides, 2023; Cedec, 2021; Rede Trans, 2022a e b; Todxs, 2021).

Conclusão

Em face do objetivo proposto, evidenciou-se que a percepção das/os profissionais é, de concordância com a inclusão de mulheres trans e travestis no mercado de trabalho pernambucano, para o qual, a questão apresenta-se como um enorme desafio. Os altos índices de aprovação de condutas que favorecem a inclusão no ambiente corporativo demonstram o alinhamento com as políticas de DE&I. Dentre os resultados mais expressivos estão a total concordância em relação à inclusão de pessoas trans femininas nas organizações (88,1%) e o reconhecimento das dificuldades que o público em questão enfrenta para efetivação em vagas formais (79,4%).

O desafio da inclusão fica evidente quando apenas (7,4%) aprovaram as empresas como estando preparadas para inclusão, de pessoas trans femininas em seus quadros, enquanto (66,9%), apontaram que não existem capacitações/treinamentos

nas organizações, sendo esta, uma necessidade apontada com alta frequência na segunda questão aberta, que abordou quais ações precisam ser tomadas por empregadores para favorecer a contratação de mulheres trans e travestis nas empresas do estado.

Em atendimento aos objetivos específicos foram apresentadas ações em níveis global, nacional e local que tratam da causa trans feminina, dentre elas, as tendências de mercado, como adoção de boas práticas de ESG, alinhamento com agenda global e ODS's; legislações e programas que fomentam a inclusão e permanência da comunidade transvestigênera no mercado de trabalho formal.

Reitera-se aqui a necessidade de respeitar as diferenças em todas as dimensões, reconhecer a diversidade de realidades e comprometer-se com os direitos humanos para superação, das desigualdades.

Referências

ABRASCE (org.). Abraçando a Diversidade e a Inclusão: O papel dos shopping centers na promoção de espaços mais inclusivos e livres de discriminação. São Paulo: Associação Brasileira de Shopping Centers, 2020.

Associação Brasileira de Recursos Humanos [ABRH-RS]; MercadoMétrico. Quantos são e onde estão os profissionais de Recursos Humanos, 2018. Disponível em: <<https://www.abrh-rs.org.br/noticia/pesquisa-da-mercado-metrico-e-abrh-rs-detanha-o-mercado-de-rh-no-brasil>>. Acesso em: 26 jan. 2023.

Bardin L. Análise de conteúdo. Edição revista e ampliada. São Paulo: Edições 70 Brasil, 2016.

Benevides, B.G.; Nogueira, S.N.B (org). Dossiê dos assassinatos e da violência contra travestis e transexuais brasileiras em 2020. São Paulo: Expressão Popular, Antra, IBTE, (2021). Disponível em: <<https://antrabrazil.files.wordpress.com/2021/01/dossie-trans-2021-29jan2021.pdf>>. Acesso em: 01 set. 2022.

Benevides, B.G. (org.). Dossiê assassinatos e violência contra travestis e transexuais brasileiras em 2021. Brasília: Distrito Drag, ANTRA, 2022. Disponível em: <<https://antrabrazil.files.wordpress.com/2022/01/dossieantra2022-web.pdf>>. Acesso em: 02 set. 2022.

Benevides, B.G. Dossiê: assassinatos e violências contra travestis e transexuais brasileiras em 2022. ANTRA [Associação Nacional de Travestis e Transexuais] – Brasília, DF: Distrito Drag; ANTRA, 2023.

Brasil. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Senado Federal, p.13 e 18, 1988. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/C_F88_Livro_EC91_2016.pdf> Acesso em: 09 mar. 2023.

Brasil. (1991). Lei nº 8.213 de 24/07/91. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm>. Acesso em: 02 fev. 2023.

Brasil. Lei nº 10.097. Lei da Aprendizagem, 2000. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/110097.htm>. Acesso em: 02 jul. 2023.

Brasil. Supremo Tribunal Federal [STF]. Recurso Extraordinário n. 845779. Procuradoria-Geral da República. Voto do Ministro Relator, Luís Roberto Barroso, 2015. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4657292>>. Acesso em: 07 abr. 2023.

Brasil. Conselho Nacional de Saúde. Resolução nº 510, de 7 de abril de 2016. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 2016.

Brasil. Presidência da República. Decreto Nº 8.727, de 28 de abril de 2016. Disponível em: <Portal da Câmara dos Deputados (camara.leg.br)>. Acesso em: 07 abr. 2023.

Brasil. Supremo Tribunal Federal [STF] reconhece a transgêneros possibilidade de alteração de registro civil sem mudança de sexo, 2018. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=37108>>. Acesso em: 07 out. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. STF enquadra homofobia e transfobia como crimes de racismo ao reconhecer omissão legislativa, 2019. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=386930>>. Acesso em: 07 out. 2022.

Brasil. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei 5008/20, 2020. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/noticias/703034-projeto-proibe-discriminacao-ao-uso-de-banheiros-publicos-de-acordo-com-a-identidade-de-genero>>. Acesso em: 18 abr. 2023.

Brasil. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei 144/21, 2021. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2268820>>. Acesso em: 09 set. 2022.

Cantelli, A.L; Pereira, F. R.; Oliveira, J. J.; Tozo, N.L.; Nogueira, S.N.B. As fronteiras da educação: a realidade dxs estudantes trans no Brasil. Brasil: Instituto Brasileiro Trans de Educação, 2019. Disponível em:

<<http://observatoriotrans.org/produ%C3%A7%C3%B5es>>. Acesso em: 07 abr. 2023.

Callegaro, H.; Castilho, P.; Szwarcwald, M. Diversity Matters: América Latina, McKinsey & Company, 2020. Disponível em: <<file:///C:/Users/eula.silva/Downloads/DiversityMattersPT%20diversidade%20mckinsey%202020.pdf>>. Acesso em: 31 ago. 2022.

Centro de Estudos de Cultura Contemporânea [CEDEC]. Mapeamento das Pessoas Trans na Cidade de São Paulo: relatório de pesquisa. São Paulo, 2021. Disponível em: <https://ponte.org/wp-content/uploads/2021/01/AnexoB_Relatorio_Final_Mapeamento_Pessoas_Trans_Fase1.pdf>. Acesso em: 02 set. 2022.

Ciasca, S.V.; Hercowitz, A.; Lopes Junior, A. (Ed.). Saúde LGBTQIA+: práticas de cuidado transdisciplinar. 1. ed. Santana de Parnaíba: Manole, 2021.

Crenshaw, K.W. A interseccionalidade na discriminação de raça e gênero. In: VV.AA. Cruzamento: raça e gênero. Brasília: Unifem, 2004.

Deloitte. Diversidade, equidade e Inclusão nas organizações, 2021. Disponível em: <<https://www2.deloitte.com/br/pt/pages/about-deloitte/articles/pesquisa-diversidade-inclusao-organizacoes.html>>. Acesso em: 31 ago. 2022.

Deloitte. Diversidade, equidade e Inclusão nas organizações, 2022. Disponível em: <<https://www2.deloitte.com/br/pt/pages/about-deloitte/articles/pesquisa-diversidade-inclusao-organizacoes.html>>. Acesso em: 30 mar. 2023.

Fávero, L.P.; Belfiore, P. Manual de análise de dados: estatística e modelagem multivariada com Excel, SPSS e Stata. Rio de Janeiro: GEN LTC, p. 188. E-book, 2017. Disponível em: <<http://biblioteca.pecge.org.br/>>. Acesso em: 06 out. 2022.

Fernandes, Thais.; Berlato, Helian. Gestão da diversidade: as influências da cultura organizacional. In: Encontro da ANPAD, 46., on-line. Anais eletrônicos. Maringá: Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração, 2022. Disponível em: <http://www.anpad.org.br>. Acesso em: 06 fev. 2023.

Gestos (org.). Relatório Luz da Sociedade Civil, VI. Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável Brasil. Grupo de Trabalho da Sociedade Civil para a Agenda de 2030 (GTSC A2030), 2022. p. 4-36. Disponível em: <https://brasilnaagenda2030.files.wordpress.com/2022/06/r1_2022-completoweb-30_06_01.pdf>. Acesso em: 14 abr. 2023.

Gil, A.C. Métodos e técnicas de pesquisa social. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. PNAD CONTÍNUA: Principais resultados, 2023. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html?edicao=36565>>. Acesso em: 09 abr. 2022.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. IBGE Cidades, 2023. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pe/panorama>>. Acesso em: 09 abr. 2022.

Instituto Ethos – ETHOS. Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas, 2016. Disponível em: <<https://www.ethos.org.br/cedoc/perfil-social-racial-e-de-genero-das-500-maiores-empresas-do-brasil-e-suas-acoes-afirmativas/>>. Acesso em: 09 jan. 2023.

Instituto Todxs. Pesquisa Nacional por Amostra da População LGBTQI+: Identidade e perfil sociodemográfico, 2020. Disponível em: <<https://todxs-site.s3.amazonaws.com/pesquisa-nacional-identidade-e-perfil-sociodemografico>>. Acesso em: 02 set. 2022.

Instituto Todxs. Pesquisa Nacional por Amostra da População LGBTQI+: Mercado de trabalho e Renda, 2021. Disponível em: <http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/BibliotecaDigital/BibDigitalLivros/TodosOsLivros/Pesquisa-nacional-por-amostra-da-populacao-LGBTI%2B%3Dmercado-de-trabalho>. Acesso em: 02 set. 2022.

Jesus, J.G. Orientações sobre identidade de gênero: conceitos e termos. Brasília, 2012.

Ministério Público do Trabalho [MPT]. Atendimento do MPT à população LGBTQI+, 2015. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/atendimento-do-mpt-a-populacao-lgbqi/@@display-file/arquivo_pdf>. Acesso em: 18 abr. 2023.

Ministério Público da União [MPU]. Portaria PGR/MPU nº 104, de 12 de dezembro de 2018. Disponível em: <http://bibliotecadigital.mpf.mp.br/bdmpf/bitstream/handle/11549/168550/PT_PGR_MPU_2018_104.pdf?sequence=3&isAllowed=y>. Acesso em: 18 abr. 2023

Organização das Nações Unidas [ONU]. Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, 2016. Disponível em: <https://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/Brasil_Amigo_Pesso_Idosa/Agenda2030pdf>. Acesso em: 31 ago. 2022.

Organização Internacional do Trabalho [OIT]; Somos Diversidade; Nações Unidas Brasil [UNAIDS]. Diversidade Aprendiz: aprendizados para um futuro, 2021. Disponível em: <https://www.somosdiversidade.com.br/_files/ugd/7f7f8b_8fe36890daef4aba9259877887b595c0.pdf>. Acesso em: 05 fev. 2023.

Pernambuco. Lei nº 17268 de 21/05/2021. Disponível em: <<https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=414725#:~:text=D+isp%C3%B5e%20sobre%20o%20uso%20do,%C3%A2+bito%20do%20Estado%20de%20Pernambuco>>. Acesso em: 15 abr. 2023.

Pernambuco. Projeto de Lei 2838/2021. Disponível em: <<https://www.diariodepernambuco.com.br/noticia/politica/2023/03/alepe-volta-a-debater-projeto-do-coronel-feitosa-que-proibe-acesso-de.html>>. Acesso em: 18 abr. 2023.

Recife. PLO Nº 182/2022, (2022a). Disponível em: <https://publico.recife.pe.leg.br/pysc/download_materia_pysc?od_materia=MTI1MDQz&texto_original=1>. Acesso em: 17 abr. 2023.

Recife. PLO Nº 192/2022, (2022b). Disponível em: <https://publico.recife.pe.leg.br/pysc/download_materia_pysc?od_materia=MTI1NjQ0&texto_original=1>. Acesso em: 17 abr. 2023.

Recife. Câmara Municipal do Recife. Audiência Pública: "Empregabilidade de pessoas trans e travestis", (2022c). Disponível em: <<https://www.recife.pe.leg.br/comunicacao/noticias/2022/05/em-pregabilidade-de-pessoas-trans-e-travestis-e-tema-de-audiencia-publica-realizada-por-ivan-moraes>>. Acesso em: 17 abr. 2023.

Rede Nacional de Pessoas Trans - Brasil [REDE TRANS]. Censo Trans. Sem motivo para orgulho: diálogos e análises do contexto socioeconômico de mulheres travestis e transexuais no Brasil, (2022a). Disponível em: <<https://storage.googleapis.com/wzukusers/user-31325485/documents/1522a23d2de24794adee6101db162ce8/RE>>

DETRANS_Censo-Trans-2020-pub-web.pdf>. Acesso em: 02 set. 2022.

Rede Nacional de Pessoas Trans - Brasil [REDE TRANS]. Invisíveis nunca mais. Relatório Brasil, (2022b). Disponível em: <<https://drive.google.com/file/d/1e9o9GapJyqmhfgmT5qiC0WKcOtx2IMG7/view>>. Acesso em: 14 out. 2022.

Rede Nacional de Pessoas Trans - Brasil [REDE TRANS]. Cronologia do desmonte das políticas públicas LGBTI+ de 2016 a 2022, (2022c). Disponível em: <https://linktr.ee/redetransbrasil?fbclid=PAAab4rzVz-_uI2pnboUy3jzMQWlgn2x1F2oMYKE6nw0LxjUV2K1QZjmVCM>. Acesso em: 08 abr. 2023.

TransEmpregos. Agora Vai: cartilha para profissionais de Recursos Humanos, 2019. Disponível em: <https://www.transempregos.com.br/_files/ugd/7f7f8b_d5bd0d9be5f2482a88e368c2db27cf56.pdf>. Acesso em: 13 abr. 2023.

TransEmpregos. Relatório de dados 2022, 2023. Disponível em: <<https://www.transempregos.com.br/dados2022>>. Acesso em: 27 jan. 2023.