

AGORA VAI



**Cartilha para Profissionais
de Recursos Humanos**



sumário

04

Apresentação

06

Um cenário desafiador e exigente de novos comportamentos e soluções

- 08 Não discriminação
- 09 Promoção da diversidade
- 10 Por que investir em diversidade e inclusão?
- 10 Para que investir em diversidade e inclusão?
- 12 Ações afirmativas: o que são e como aplicar na prática?

15

Pessoas trans: do que e de quem estamos falando?

- 17 O que deve receber maior atenção no tema da identidade de gênero?

21

O processo de atração, seleção e inclusão de pessoas trans

- 21 Por que trazer uma pessoa trans para o processo seletivo?
- 21 Como divulgar vagas?
- 22 Processo de contratação
- 22 Como convocar as pessoas selecionadas?
- 23 Prepare a recepção
- 23 Quais perguntas devo ou não fazer?
- 24 Como promover a candidatura de pessoas trans para a pessoa gestora?
- 25 Feedback do processo seletivo
- 26 Integração na área
- 26 É bom lembrar
- 27 Banheiros e vestiários: como agir?
- 28 Plano de saúde e outros aspectos do cotidiano organizacional

Apresentação

O TransEmpregos (transempregos.com.br) é uma organização criada em 2013 para aproximar o mercado de trabalho de profissionais trans (travestis, homens e mulheres transexuais e não binárias). Ao longo dos anos, o TransEmpregos acumula uma experiência ímpar, sobretudo com grandes empresas, mas não apenas, acompanhando e sendo protagonista das mudanças importantes que estão ocorrendo no país e no mundo em relação às pessoas trans.

Com base em sua experiência, com os desafios e as possibilidades para fazer avançar o tema no mercado de trabalho, reuniu um conjunto de organizações e empresas para a criação do projeto **#AGORAVAI**. Entre as organizações, estão a consultoria INTEGRA; o SINCOVAGA e seu programa COEXISTIR; GAMES; IOS e o Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+. Entre as empresas, estão a Atento, Carrefour, GPA, JLL, Riachuelo, Sodexo e Uber / Uber Eats. São algumas das organizações e empresas da rede de relações do TransEmpregos.

Entre as ações do **#AGORAVAI**, foi combinada a produção de duas cartilhas, sendo uma delas voltada para orientar pessoas trans e travestis candidatas a emprego e outra, a que você tem em mãos, dirigida a profissionais da área de recursos humanos das empresas. Os dois materiais se complementam na busca por compartilhar os aprendizados de todas as pessoas envolvidas na inclusão de profissionais trans no mercado de trabalho, bem como apresentar propostas para avançarmos mais rápido e com excelência nesse tema.

Para o mundo empresarial, no âmbito do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+, foram produzidos dois outros materiais que podem complementar essa cartilha para o RH:

“O Compromisso das Empresas com os Direitos Humanos LGBT”, do Instituto Ethos

(https://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2013/12/Manual-LGBT_Dez_2013.pdf)

“Promoção dos Direitos Humanos de Pessoas LGBT no Mundo do Trabalho”, da OIT, PNUD e UNAIDs / ONU

(https://unaids.org.br/wp-content/uploads/2016/01/2015_ManualPromocaoDireitosLGBTTrabalho_PT_V2.pdf)

Estamos tratando aqui de um tema complexo, o que não quer dizer que seja impossível, inviável ou que possua barreiras intransponíveis, como demonstra a história do TransEmpregos e a prática de muitas empresas, incluindo as que fizeram parte da elaboração da cartilha.

A realidade de pessoas trans em termos de empregabilidade está mudando rapidamente e grandes empresas estão sinalizando para todo o mercado de trabalho que não faz sentido desconsiderar quem deseja trabalhar, permanecer no emprego e fazer carreira em função de sua identidade de gênero. Por que não? Esta é a pergunta inclusiva que vem mobilizando empresas para realizar práticas de contratação de profissionais trans, o desejo de identificar talentos no mercado, de aprender a lidar com as questões específicas que o tema está trazendo.

É tema que exige, assim, profissionais de RH dispostos a ampliar seu repertório, o entendimento sobre seu papel e sobre as soluções que precisam conhecer e criar para garantir efetiva inclusão.

Também é importante que essa atuação ocorra em empresas comprometidas com a construção de práticas e relacionamentos inclusivos. Há dois aspectos a serem considerados para isso: a não discriminação e a promoção dos direitos LGBTI+ nas práticas de gestão e nos relacionamentos com diferentes stakeholders ou públicos.

Até pouco tempo, nem se considerava profissionais trans para trabalhar e muito menos em grandes empresas, nas fábricas, no atendimento ao cliente, fazendo carreira e liderando pessoas.

A cartilha visa fortalecer e criar ainda mais referências positivas para que a inclusão de pessoas trans no mercado de trabalho, como empreendedores, fornecedores e clientes das empresas, seja cada vez mais uma realidade que se contraponha aos altos índices de violência enfrentado por essa população.

Boa leitura!

**A cartilha tem compromisso com a promoção da igualdade de gênero e, devido à especificidade da língua portuguesa, utiliza os termos no gênero masculino quando não é possível usar também o feminino. Portanto, embora no masculino, alguns termos referem-se igualmente ao gênero feminino. Optou-se aqui por não utilizar a substituição das letras "a" ou "o", pelas letras "e", "x" ou pelo símbolo "@", uma das possibilidades para denunciar os entraves da língua portuguesa no reconhecimento da diversidade humana em termos de gênero. Além da escolha por seguir o padrão tradicional, também há o cuidado de não dificultar, sobretudo para pessoas com deficiência ou outras necessidades, o recurso de leitura em voz por meios digitais. Trata-se de uma escolha e não de afirmação sobre a maneira certa de escrever.*

Um cenário desafiador e exigente de novos comportamentos e soluções

As mudanças tecnológicas estão impactando e sendo impactadas também por mudanças no âmbito cultural, comportamental, político, econômico e social. Fala-se de 4ª revolução industrial, transformação digital, mundo VUCA (da sigla em inglês que significa volátil, incerto, complexo e ambíguo), entre outros aspectos.

É um cenário que tem exigido de profissionais da área de recursos humanos a abertura para rever práticas que o acelerado processo de mudanças tem tornado inadequadas ou insuficientes para atender as demandas de suas empresas. Você, profissional de RH, entende perfeitamente que ninguém nasce pronto e muito menos está pronto por ter recebido uma formação no passado. É tudo muito dinâmico e exige atualização permanente.

Há o desafio global de identificar, atrair e desenvolver talentos, o que se torna ainda mais desafiador no cenário brasileiro, com reduzido número de profissionais com a escolaridade e mesmo a experiência exigidas para os postos de trabalho, mesmo os mais simples.

Há empresas, sobretudo as startups, que têm desafiado essa lógica e percebem escolaridade e experiência apenas como referências para encontrar profissionais talentosos. Isso faz parte das mudanças citadas e é tema que deveria merecer nossa atenção.

Essas empresas entendem que o foco está no potencial da pessoa e não na experiência ou nos diplomas que possua. O importante é a atitude, a disposição para realizar os aprendizados significativos em atividades, cargos e funções fluidos, ainda não existentes formalmente ou que exigem um conjunto variado de competências – conhecimentos, habilidades e atitudes.

O mérito continua sendo uma referência importante, mas cada vez mais é revisitado frente aos desafios atuais. Mais do que a competência individual, as organizações precisam desenvolver competências organizacionais. Os resultados alcançados por equipes se mostram mais relevantes, o que impacta as metodologias de avaliação de desempenho e o próprio recrutamento e seleção. Trabalhar junto e em ambientes pluraes é o “novo normal”.

Ambiente meritocrático é aquele que desenvolve as pessoas, que retira barreiras do caminho, reconhecendo que todos possuímos um potencial a ser desenvolvido ao longo da vida e a forma como interagimos na busca dos resultados faz toda a diferença. Supervalorizar o passado, diplomas, grifes, experiências de um tipo só não vai dar conta dos desafios atuais.

Atitudes, além de conhecimentos e habilidades, ganham importância maior porque comportamentos inclusivos, empatia, respeito, capacidade de trabalhar em equipe, de se conectar com a realidade são exigências para favorecer a conexão da organização com o presente e as tendências do mercado.

Quem já não ouviu a frase de que as pessoas são contratadas por seus conhecimentos e habilidades, mas são demitidas por suas atitudes? E a afirmação de que os profissionais pedem demissão de seus chefes e não da empresa? Como fortalecer atributos humanos já que as máquinas – inteligência artificial – dará conta do resto?

A construção de organizações homogêneas, com perfis muito parecidos para facilitar o controle da “mão-de-obra”, cede lugar a organizações que buscam inovação, portanto, precisam ser diversas, incentivar protagonismo, participação, criatividade de pessoas inteiras, íntegras, que expressem sua maneira de ser e de estar no mundo.

Quanto mais a pessoa dá lugar à “mão-de-obra”, mais a gestão de pessoas tem como desafio transformar a expressão da individualidade em convivência, ambientes de interação criativa e inovadora, sempre em torno da missão da área, do setor e da organização.

O desafio de acesso a talentos e talentos diversos ou que tragam diversidade de características, olhares, histórias de vida, experiências, perspectivas para o negócio, se encontra com as demandas da sociedade em termos de inclusão de segmentos até então desprezados, excluídos, em situação de vulnerabilidade.

É um movimento de dentro para fora (desejo da empresa inteligente), não apenas de fora para dentro (demandas legítimas da sociedade). Essas demandas legítimas da sociedade estão relacionadas à legislação, normas internacionais de direitos humanos, pautas dos movimentos sociais e demandas da sociedade por não discriminação e oportunidades iguais. Vistas como problema por muitas empresas, apresentam-se como solução e possibilidade de novas parcerias para as empresas que têm apreço pela diversidade.

A necessidade de talentos, de reinvenção, de organizações mais ágeis e flexíveis para sobreviver aos tempos atuais, se encontra com a demanda por justiça, por práticas mais respeitadas, inclusivas, de promoção efetiva de direitos humanos. Organizações que rejeitam diversidade, que praticam discriminação, não são apenas contrárias à ética nos negócios, mas estão brigando com os novos tempos, suas exigências, urgências, bem como colocando todos em situação de risco.

É bom lembrar que segmentos imensos da população brasileira não eram considerados para o mercado de trabalho por conta de suas características e não pelas competências que possuíam ou que poderiam desenvolver. A mulheres e a questão da gravidez, as pessoas com deficiência, a população negra, as pessoas mais jovens ou com mais idade, as pessoas LGBTI+, entre outras, passam a ser consideradas em dois movimentos que significam avanços, apesar de representarem níveis de maturidade diferentes.

Os dois movimentos que representam avanços e ajudam a organização no acesso a talentos e maior conexão com a realidade atual e as tendências de futuro são:

Não discriminação

Há empresas que saem da lógica da exclusão, utilizando recrutamento e seleção para incluir talentos diversos e não mais como um filtro a serviço da contratação apenas dos homens brancos, héteros, cisgêneros, sem deficiência, entre 25 e 35 anos, dentre outras características. Podemos chamar esse conjunto de padrão dominante, o escolhido como normal na comparação com todas as demais pessoas.

A empresa que se encontra nessa fase diz que está aberta a talentos “independente” de características como raça, gênero, orientação sexual, identidade de gênero, entre outras. Não querem saber das características, são indiferentes a elas, portanto, não significa que valorizam a diversidade. Estão dizendo algo básico, obrigatório, que expressa o compromisso que deveriam colocar em prática desde sempre: a não discriminação.

É um avanço porque se comprometem a não discriminar negativamente, focar no mérito, nas competências, contribuindo para promover oportunidades iguais e para que a empresa tenha acesso a um número maior de talentos, desde que atendidas suas exigências para as vagas.

Estas, contudo, são exigências ainda relacionadas ao padrão escolhido e as competências estão baseadas em atributos do passado (que escola frequentou, grifes, diplomas, experiências passadas...). Continuam na lógica de que uma organização se faz com os melhores, como se houvesse pessoas prontas e não organizações que desenvolvem os melhores o tempo todo.

É positivo que passem a aceitar pessoas que não se parecem com o padrão dominante. O problema é que a indiferença não ajuda na gestão de pessoas, na resolução de possíveis conflitos e no aproveitamento da diversidade como fonte de adição de valor. É preciso considerar as pessoas em suas muitas características para que a inclusão seja mais do que contratar alguém, colocar para dentro e deixá-la entregue à própria sorte.

Promoção da diversidade

Há empresas que dão um passo além da não discriminação e demonstram apreço pela diversidade, promovendo-a no recrutamento, seleção e desenvolvimento de talentos. Buscam a diversidade por acreditarem que ela adiciona valor, o que significa algo mais do que apenas não discriminar.

Realizam, assim, ações afirmativas que produzam como resultado o acesso da empresa a talentos diversos, equipes constituídas com uma variedade de características ou perfis e o investimento em práticas de gestão da diversidade. Ou seja, gestão que promove interação entre as pessoas para alcançar os resultados esperados.

A inclusão é mais do que a composição de equipes com diferentes perfis, mas processo de mão dupla, que conta com a responsabilidade de todos para garantir interações de qualidade e a transformação do todo. É uma inclusão que faz pensar em novos processos, procedimentos, políticas, práticas ou, no mínimo, no aprimoramento das estruturas vigentes.

Mais do que criar um banheiro para pessoas com deficiência, o que é importante, constrói ou reconstrói banheiros inclusivos para todas as pessoas. Mais do que definir qual banheiro a pessoa trans irá utilizar, repensa os banheiros para além do masculino e feminino. Por que não um banheiro com cabines que garantam privacidade e áreas comuns a homens e mulheres?

Promover diversidade e inclusão exige foco no que é essencial para se entrar na organização, livrando-se de aspectos relacionados à aparência, a grifes, ao passado. Pode envolver investimento no desenvolvimento dos profissionais, complementando a formação que possuem, ou trabalhando competências que dizem respeito àquela empresa, área ou setor para o qual a pessoa demonstrou condições para se desenvolver.

Com essa cartilha, queremos contribuir para sua atividade em empresas que, no mínimo, deixem de excluir, de investir tempo, energia, recursos dos mais variados para deixar talentos do lado de fora em função de seu não pertencimento ao padrão escolhido como normal. Mais do que isso, queremos contribuir para o desenvolvimento de profissionais que atuem em organizações que valorizam e promovem a diversidade. Para isso, é importante tratar de temas como ação afirmativa, modelos de recrutamento e seleção a serviço da inclusão, entre outros.

Por que investir em diversidade e inclusão?

Há três motivos básicos que empresas engajadas no tema apresentam de forma integrada, ou seja, motivos que interagem e formam uma coisa só:

- É a coisa certa a ser feita, porque não discriminar e respeitar todas as pessoas é uma obrigação, é justo ou ético. Não precisamos de estudos ou pesquisas que mostrem adição de valor para deixar de discriminar as mulheres, por exemplo.
- É o que está definido na identidade organizacional (missão, visão e valores). Geralmente, a identidade mantém sintonia com a normativa internacional de direitos humanos, sobretudo na escolha dos valores, da forma como a empresa irá buscar resultados, fazer e se relacionar com seus diferentes públicos.
- É a melhor coisa a ser feita, com estudos e pesquisas demonstrando que diversidade e inclusão é um dos caminhos mais importantes para conectar a empresa com os desafios e possibilidades do mundo atual, bem como oferece as condições para a empresa obter melhores resultados.

Assim, analise os três motivos acima e desenvolva sua própria opinião sobre o tema. Isso contribui para ampliar sua convicção, amplia seu repertório para dialogar e buscar convencer colegas e gestores na empresa.

Para que investir em diversidade e inclusão?

Os resultados são importantes para as empresas. Se a sua empresa entende que resultados financeiros também são obtidos com boas contratações, não pagamento de multas por descumprimento da legislação ou diminuição dos riscos com imagem, reputação e processos na justiça, as ações de diversidade e inclusão tendem a prosperar.

Há estudos e pesquisa, sobretudo internacionais, que contribuem na ampliação de seu entendimento e de sua capacidade de argumentação com colegas e gestores, mas não se esqueça dos três motivos acima que devem estar presentes de maneira integrada na promoção da diversidade e da inclusão na empresa.

Conforme o aspecto estudado, são encontrados resultados em campos como atração de talentos, manutenção ou retenção de talentos, de fornecedores, de clientes, impacto na reputação, na imagem, na produtividade, na capacidade de inovar, entre outros. Quer conhecer alguns dos estudos e pesquisa importantes no tema? Veja abaixo uma lista:

- Produtividade, lucratividade e competitividade (McKinsey & Company, 2018. A “Diversidade Como Alavanca de Performance”. Estudo realizado com mais de 1.000 empresas em 12 países – dentre eles o Brasil – Sobre gênero e raça, principalmente.

<https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/delivering-through-diversity/pt-br>

- Criação e Inovação (Consultoria Focus e Programa para o Emprego e a Solidariedade Social da União Européia, 2013. “Diversidade e Inovação, Uma Oportunidade de Negócios para Todos”.

Em Inglês: <http://www.iegd.org/pdf/Task%203%20-%20Innovation.pdf>

- Expansão de mercados, análise de riscos e atração de investimentos (Revista Risk Management, 2019. “Levando a Sério a Governança Social e Ambiental (ESG)”.

Em inglês: <http://www.rmmagazine.com/2019/05/01/getting-serious-about-esg-risks/>

- Engajamento, atração e retenção de talentos. (Hay Group, 2015. Publicado no Harvard Business Review.

<https://hbrbr.uol.com.br/diversidade-inclusao-ou-estrategia/>

- Imagem positiva perante consumidores e consumidoras (Instituto Akatu, 2018. Pesquisa com 1090 pessoas de 12 capitais e/ou regiões demográficas do Brasil.

<https://www.akatu.org.br/noticia/pesquisa-akatu-2018-traca-panorama-do-consumo-consciente-no-brasil/>

- Boa imagem de marca empregadora (employer branding) Forbes e Statista, 2019. Lista de melhores empregadores da diversidade com mais de 5.000 funcionários de empresas dos Estados Unidos.

<https://forbes.uol.com.br/negocios/2019/01/melhores-empregadores-para-diversidade-na-america-em-2019/>

Ações afirmativas: o que são e como aplicar na prática?

Constituir um banco de currículos com pessoas dos mais variados perfis significa um avanço considerável, sinalizando que a empresa conseguiu atrair candidatos de diferentes segmentos da sociedade. Contudo, há dois outros passos importantes para transformar o banco de possíveis talentos em algo útil para a empresa.

O primeiro, como foi dito, é a não discriminação, garantindo processos de análise dos currículos que tenha foco no que é essencial para a pessoa ocupar a vaga, sem se perder em quesitos como aparência, idade, raça/cor ou a questão da identidade de gênero.

O segundo passo é garantir que os currículos não desapareçam num imenso conjunto de currículos. O recrutamento exige gestão e não apenas abrir a porta para todo e qualquer candidato, indiferente às suas características e às necessidades da empresa de colocar diversidade e inclusão em prática.

Quesito como idade, por exemplo, pode ser considerado para o preenchimento da vaga se a empresa efetivamente tem apreço pela diversidade. Uma equipe muito jovem pode sugerir que a próxima pessoa seja escolhida por ser a melhor candidata e isso irá incluir na análise do “melhor” a questão da idade.

Para cumprir a legislação de cotas para pessoas com deficiência é preciso fazer a gestão de candidatos. A porta de entrada pode ser até especial para garantir que candidatos sejam analisados com a atenção necessária para garantir o cumprimento da cota dentro do prazo definido pela empresa e/ou pelos órgãos de fiscalização.

Isso vale para os profissionais trans. Fazer a gestão significa que o currículo da pessoa trans não irá se perder no conjunto, aguardando a vez numa fila imensa e sem um olhar atencioso sobre sua realidade e a realidade da empresa.

É preciso identificar esse currículo para acelerar o processo de inclusão (ação afirmativa tem a ver com pressa, velocidade da transformação), garantir olhar atento às especificidades, necessidades e contribuições próprias dessa inclusão (tem a ver com valorização da diversidade, acreditar que a diferença pode fazer a diferença).

A essas medidas especiais, chamamos de ação afirmativa, um meio para se alcançar resultados relacionados:

- à efetiva oferta de oportunidades iguais, oportunidades de desenvolvimento profissional, de desenvolvimento na carreira;
- ao equilíbrio no perfil demográfico da organização, com variedade de perfis de seus colaboradores;
- ao cumprimento de um determinado prazo estabelecido pela empresa voluntariamente ou, pode ocorrer, por terceiros (medidas judiciais, termos de ajustamento de conduta etc.);

Essas medidas especiais ocorrem também por um prazo determinado, até que a questão esteja razoavelmente resolvida. Podem ser sinais disso:

- não há mais situações de discriminação de pessoas trans na empresa, tanto para entrar como para permanecer e de desenvolver na carreira;
- os gestores da empresa já não necessitam mais de apoio do RH na identificação de candidatos e contratam regularmente;
- o número de pessoas trans atingiu a meta estipulada e tende a ultrapassá-la, demonstrando não ser necessário gerenciar o processo de inclusão com medidas especiais, apenas os indicadores, como qualquer outro número da organização.

É preciso ter meta de contratação de pessoas trans? Sim, é recomendável que se analise a situação atual (quantas pessoas trans há na empresa hoje), seja estabelecida a situação desejada (metas quantitativas e qualitativas) e o plano de ação para se chegar à situação desejada.

As metas podem envolver número de pessoas trans, número de queixas ou reclamações de colaboradores trans nos canais existentes (dentro ou fora da organização), inserção do quesito trans em pesquisa de clima para identificar momento inicial e final, entre outras oportunidades para a organização expressar para seu público interno (e externo) o que deseja, onde quer chegar e como.

Discriminação negativa - A omissão, a inércia ou as ações que deliberadamente geram desvantagens para segmentos específicos da população podem ser consideradas discriminações negativas. Geram prejuízo para as pessoas discriminadas, para a organização e para a sociedade.

Discriminação positiva ou ações afirmativas - As ações afirmativas são discriminações positivas porque identificam e escolhem deliberadamente um determinado segmento da população, reconhecendo suas desvantagens ou vulnerabilidades, para corrigir a situação. Aceleram a reparação de prejuízos, portanto, têm relação com o tempo para produzir justiça e equilíbrio desejado nos indicadores da organização.

As ações afirmativas não se esgotam em cotas, mas sempre estão relacionadas ao estabelecimento de metas, como tudo na gestão empresarial. É a maneira de tornar concreto o compromisso com diversidade e a inclusão de profissionais trans. Supera a fase de expressar o desejo ou anunciar o apreço pela diversidade para assumir compromisso efetivo com práticas inclusivas que alterem a realidade atual das empresas e da sociedade brasileira no que diz respeito à presença de profissionais trans no mercado de trabalho.

Podemos anunciar vagas com mensagens voltadas a segmentos priorizados?

Sim, como tem sido usual no caso de pessoas com deficiência para garantir cumprimento da legislação de cotas. Contudo, a elegância, qualidade da comunicação e uma mensagem efetivamente inclusiva devem ser garantidas. Aconselha-se, além disso, que o anúncio de vagas seja sempre acompanhado de mensagem da empresa sobre seu compromisso com a valorização da diversidade.

É ilegal?

A ilegalidade está na discriminação negativa. Ela coloca a empresa em risco. Portanto, envolvendo-se o jurídico da empresa, é importante que se informe junto aos órgãos públicos, se ainda houver dúvidas, de que a prática de ação afirmativa que visa corrigir distorções, promover direitos e oportunidades iguais, é estimulada e até apoiada.

Se a empresa valoriza a diversidade e inclusão, pode ir além de pensar no tema apenas no âmbito de seu público interno, mas encontrar oportunidades para atuar na promoção dos direitos LGBTI+ na relação com fornecedores, na relação com a comunidade, incluindo o seu investimento social privado e o voluntariado empresarial, entre outras oportunidades.

#AGORAVALI: Conheça os 10 Compromissos da Empresa com a Promoção dos Direitos LGBTI+ (www.forumempresaslgbt.com). Eles estão presentes nas publicações recomendadas na apresentação, contendo também os Indicativos de Ação e Indicadores de Profundidade. Mesmo para empresas não signatárias, pode ser uma ferramenta para diagnóstico da situação e formulação de planos de ação no tema da promoção dos direitos LGBTI+.

Pessoas trans. Do que e de quem estamos falando?

A questão da diversidade sexual, um dos aspectos da diversidade humana, ganhou maior visibilidade nos últimos anos, incluindo a atenção maior dada pelo mundo dos negócios e seu mercado de trabalho. No Brasil, a partir dos anos 90, as empresas começaram a trabalhar o tema e ele ganhou as capas das revistas de negócio a partir de 2010, com ênfase para as pessoas trans.

Exemplos de matérias na imprensa focada em negócios:



Nos materiais citados na apresentação você pode encontrar significados para a sigla LGBTI+, termo que tem se tornado de maior consenso no ambiente empresarial. Estamos falando de lésbicas, gays, bissexuais, travestis, homens e mulheres trans, pessoas intersexo. O uso de símbolo +, como explica, por exemplo, o Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+, tem dois sentidos: (a) lembrar que há mais possibilidades, identidades, novos sujeitos que se apresentam dentro da rica diversidade humana e (b) ninguém deve ser reduzido a uma de suas características porque há outras a serem consideradas.

Portanto, o símbolo + não é um etc., mas uma abertura para estar sempre aprendendo com um tema que é dinâmico, que passa por mudanças no conceito e na expressão das identidades.

Temos, por exemplo, a teoria *queer* e pessoas que se dizem *queer*, no sentido de rejeitar enquadramento em uma das letras que expressam sua orientação sexual ou identidade de gênero, entre vários outros aspectos. Há pessoas que se dizem não binárias, ou seja, que declaram não ser homens ou mulheres, que não são nada disso ou são os dois ao mesmo tempo.

#AGORAVAL: Mais do que se apavorar com a falta de conhecimento sobre questões como orientação sexual e identidade de gênero, a postura que tem demonstrado resultado em práticas de inclusão é a do RESPEITO. Não devemos subordinar o conhecer para respeitar, mas respeitar para conhecer melhor esse mundo complexo e que altera nossas noções tradicionais sobre a sexualidade humana.

No Brasil, sobretudo, utilizamos o termo travestis, homens trans, mulheres trans e pessoas não binárias para se referir à identidade de gênero das pessoas.

Transgênera é a pessoa cuja identidade de gênero se afirma sobre o gênero atribuído no seu nascimento.

Cisgênera é a pessoa que se afirma de acordo com o gênero que lhe foi atribuído no nascimento e a forma como foi criada, como se desenvolveu (seu corpo, seu nome, suas expressões, as roupas que o gênero lhe definiu etc.).

Reconhecer que vivemos em um mundo cisnormativo é importante. Significa a suposição de que todas as pessoas são cisgêneras ou que o normal é ser cisgênera. Veja o impacto disso no diálogo, na interação ou em uma entrevista para emprego, por exemplo. Nossas suposições podem nos conduzir a perguntas equivocadas ou até ofensivas porque parte do princípio de que a pessoa é o que achamos ser o normal.

Confundimos o que é comum com o que é normal ou até natural, entre outros equívocos que não permitem interagir com uma pessoa, mas com personagens preconcebidos ou frutos dos estereótipos e preconceitos que possuímos sobre as pessoas e os grupos dos quais fazem parte.

Por que usamos o termo travesti e transexuais? Qual a diferença? A rigor, não há diferença, apenas formas de expressar sua condição. Globalmente, em inglês, o termo é *transgender people* – pessoas transgênero, sendo que o termo travesti é mais utilizado no Brasil e alguns outros poucos países.

A pessoa é que se define ou se apresenta da maneira como acha adequado. Não tem a ver com o fato de a pessoa ter feito cirurgias, apenas com a forma como a pessoa quer se referir a ela mesma e quer gerar entendimentos sobre sua condição no mundo.

E as pessoas intersexo?

No Brasil, felizmente, o tema e as pessoas intersexo estão ganhando maior visibilidade. É uma categoria socialmente construída, como outras. Está baseada numa variação biológica do que se define como masculino ou feminino.

A pessoa intersexo pode ter características nos órgãos sexuais, reprodutivos, gônadas, genes/cromossomos (xx, xy, xxx, xxy, xyy, xxxx) e hormônios que fogem do padrão definido socialmente. A natureza é mais rica do que nossas definições sociais, feitas para simplificar e, portanto, sem base na ciência, com risco de não considerar alguns de nós.

Não é uma questão relacionada à identidade de gênero porque a intersexualidade envolve questões biológicas, mas ao mesmo tempo, no desenvolvimento das pessoas, as questões se relacionam. Muitas se descobrem pessoa intersexo quando fazem exames mais sofisticados do que apenas baseados nos seus órgãos genitais visíveis.

Por exemplo, uma pessoa pode ser identificada no nascimento como menino por ter órgão sexual lido como masculino, mas possui órgãos reprodutivos ou hormônios femininos, entre outras características do sexo feminino. Sua identidade de gênero também pode ser feminina, ou seja, ela se identifica como mulher, apesar de ser identificada e criada como homem pela família e sociedade. Ela tem uma vivência como pessoa trans a partir de sua condição como pessoa intersexo. Também poderá ser uma pessoa homossexual, bissexual ou heterossexual porque, como você já sabe ou foi pesquisar, a diversidade humana é rica e os temas interagem de forma dinâmica ou complexa.

Por meio do tema da diversidade sexual entramos em contato com o mundo complexo no qual as expressões das identidades parecem romper com os quadrados que foram colocados em nossa cabeça para facilitar, por um lado, mas para discriminar e deixar algumas pessoas em situação de vulnerabilidade e exclusão, por outro.

O mundo complexo, digital, quântico, não binário, físico e não físico, do tangível e do intangível, assim, pode ser acessado por meio da nossa dedicação ao tema da diversidade humana. Como fazer parte da necessária transformação digital da qual nossas empresas estão falando se há uma mentalidade repleta de caixinhas e com dificuldades de lidar com uma pessoa trans, intersexo ou não binária por não conseguir enquadrá-las nos padrões até então vigentes?

O que deve receber maior atenção no tema da identidade de gênero?

A própria questão em si já nos desafia a todos e todas. Mas, há aspectos da questão trans que devem receber nossa atenção especial.

Interseccionalidade – É bom lembrar o que foi descrito acima quando se falou do uso do + na sigla LGBTI+. As pessoas possuem várias características ou marcadores identitários, mesmo que um deles seja muito relevante para a pessoa ou para a sociedade.

Ser uma pessoa trans é uma característica, mas ela também tem uma determinada idade, pertence a uma classe social, possui um senso de pertencimento étnico ou racial, pode ter ou não uma deficiência, nasceu em um determinado lugar, enfim. Interseccionalidade nos lembra da diversidade na diversidade.

A ideia não é negar nenhuma característica, mas lembrar que elas não existem isoladamente. No Brasil, a questão racial se coloca como um eixo em torno do qual todas as outras características sofrem um agravamento na produção de violências de toda ordem: exclusões, desvantagens, vulnerabilidades, desigualdades.

Há uma oportunidade, ao se abrir a organização para o tema da diversidade, de superar a tendência de repetir o mesmo de sempre: contratar pessoas trans, mas trans homens, brancos, sem deficiência, entre 25 e 35 anos...

Transições – Há pessoas que vivem sua transição, vamos chamar assim, dentro da organização, já contratadas. Há candidatos ou candidatas que ainda estão vivendo sua fase de transição para o gênero com o qual se identifica e quer ser identificada, com tudo que isso implica em termos de aparência, sobretudo (vestuário, corpo, cabelo, maquiagem, acessórios etc.)

Na transição, a pessoa pode não ter a aparência relacionada ao gênero com o qual ela se apresenta. Ela está cuidando disso ou nem mesmo consegue ficar da maneira que ela gostaria por falta de recursos ou outras questões, como condição de saúde ou estilo de vida (se tomará ou não hormônios e se usará ou não maquiagem em função de ser vegana, de não usar produtos químicos etc.).

O importante é que estejamos abertos, fazendo muito mais perguntas do que suposições para mantermos uma relação respeitosa, focada, no caso de uma entrevista ao emprego, nos aspectos relevantes sobre a pessoa e suas condições para ocupar o posto para o qual se candidatou ou está sendo convidada a ocupar.

Não binários, andróginos e expressões de gênero não convencionais – Há pessoas que não transitam do masculino para o feminino e vice-versa. Elas se identificam como pessoas não binárias, andróginas ou mesmo *queer*, que é a negação de qualquer classificação, padrão ou rótulo para os seres humanos. Tem a ver, simplificando, com comportamentos, estilos de vida, não necessariamente com sexualidade.

Se enfrentamos dificuldades com pessoas travestis, homens ou mulheres trans, em questões simples como banheiro que irá utilizar, como lidar com uma pessoa que na aparência utiliza referências tanto masculinas como femininas? Faz pensar, como foi dito, sobre o que é um banheiro e como essa divisão binária (masculino e feminino) é expressão de uma escolha que fizemos em algum momento da história, portanto, podemos pensá-la também a qualquer momento.

Não se trata de uma pessoa em transição, mas de alguém que não se importa em manter o nome com uma definição de gênero ou a aparência baseada em definições ambíguas, entre outras possibilidades. O fato da pessoa não caber em uma definição, em uma caixinha que facilite a vida (de quem?), a torna um ser sem direito a oportunidades, menos preparada para uma função ou para resolução de um problema?

Pessoas trans que não se identificam como tal – Supor algo sobre as pessoas é um passo para o equívoco. Há pessoas que parecem trans e não são. Há pessoas que são trans e não parecem ser. Há pessoas que são trans e não querem ser identificadas como tal, parecendo ser trans ou não. Elas se apresentam como homens ou mulheres e ponto final.

É uma questão de escolha e deve ser respeitada. A pessoa alterou toda a sua documentação para estar de acordo com sua identidade de gênero e, se não se apresentar como trans, não há como saber ou lidar com ela a partir desta condição. Isso traz problemas para a realização de censos internos, estabelecimento de indicadores e metas, mas a vida é assim e o respeito à postura da pessoa deve prevalecer.

Orientação sexual e identidade de gênero – Como foi dito, a pessoa pode ter sido identificada no nascimento como homem, mas é uma mulher, se identifica como tal, mas possui, como todas as pessoas, uma orientação sexual.

Ela pode sentir atração afetiva e sexual por mulheres. É, assim, uma mulher trans lésbica. Se sentisse atração por homens, seria uma mulher trans heterossexual. Sim, identidade de gênero e orientação sexual são coisas diferentes, portanto, como foi dito também, não suponha e, se for necessário mesmo saber algo sobre a pessoa, pergunte.

Competência – Personalidade, gostos, vivências, escolaridade, classe social, humor, honestidade, seriedade e tantas outras características e atributos que possuímos estão relacionados à competência, conjunto de conhecimentos, habilidades ou atitudes. É a nossa singularidade, com todas as nossas características, que deve ser considerada e não desprezada na avaliação de alguém para trabalhar na empresa.

O que não é correto: fazer relações automáticas ou estereotipadas, com julgamento de valor antes mesmo de conhecer ou entrevistar a pessoa para a vaga. Assim:

- não desconsidere uma característica da pessoa porque isso não é respeitoso e nem mesmo promove justiça ou igualdade;
- não reduza uma pessoa a uma de suas características porque ela possui muitas outras;
- não faça julgamentos de valor baseados em características da pessoa porque isso é preconceito e pode se transformar em prática de discriminação.

No sistema heteronormativo (que considera normal e padrão apenas os heterossexuais) e cisonormativo (que considera normal e padrão apenas as pessoas cisgêneras), há também um julgamento moral atrelado à condição das pessoas LGBTI+. Como poderia ser séria, honesta, saudável, competente e, enfim, preparada para os desafios do cargo, uma pessoa LGBTI+? Está feito o julgamento que irá excluir, gerar sofrimento e prejuízos.

Com a evolução que está acontecendo com o tema da diversidade sexual, já não cabe fazer esse julgamento preconceituoso: a ligação automática entre uma característica e atributos morais. Um dos motivos é o entendimento de que não se trata de um estilo de vida, uma escolha sobre modos de ser e estar no mundo, apesar de envolver esses aspectos também.

Trata-se de orientação sexual e identidade de gênero, ou mesmo, como na questão de pessoas intersexo, aspectos biológicos da diversidade humana. Portanto, já não é mais automático entender que uma pessoa homossexual ou trans é imoral, indecente, inadequada e incompetente para trabalhar.

O processo de atração, seleção e inclusão de pessoas trans

Por que trazer uma pessoa trans para o processo seletivo?

- A análise do currículo e outras formas de identificação inicial da pessoa concluiu que é uma boa candidata para a fase seguinte. Se ela está avançando no processo, é porque apresenta condições ou potencial para isso.

Como divulgar vagas?

- Sempre utilizar linguagem de gênero inclusivo. Um jeito é buscar palavras neutras; colocar “a” e “o” onde fizer sentido; utilizar os recursos atuais de substituir as letras a e o por “e”, “x” ou “@”.
- Deixar claro que as pessoas de grupos diversos são bem-vindas. Se a empresa produziu um manifesto, possui um posicionamento sobre o que diversidade e inclusão significam para ela, é o momento de utilizar.
 - Sugestão de convocatória ampla: “A nossa empresa valoriza a Diversidade e Inclusão e temos um olhar atento para receber profissionais com as mais variadas características.”
 - Sugestão de convocatória direcionada: “A nossa empresa valoriza a Diversidade e Inclusão e estamos priorizando as pessoas trans e travestis para enviar seu currículo para a(s) vaga(s) anunciada(s)”.
- Contate portais, sites, consultorias de banco de currículos direcionados especificamente para a população trans ou que considerem a população trans. O TransEmprego é o principal, mas há outros que começam a surgir com a proposta de inclusão de profissionais trans.

- Também é importante que a empresa desafie seus parceiros tradicionais de RH a oferecer currículos de profissionais trans como maneira de explicitar que a empresa tem compromisso com o tema e espera dos parceiros o mesmo posicionamento na prestação de serviço.

#AGORAVAI: O site TransEmpregos é referência nacional idônea, constituindo-se no maior acervo de currículos dos mais variados talentos e perfis de pessoas trans e travestis. Contate: www.transempregos.com.br.

#AGORAVAI: O Fórum de Empresas e Direitos LGBTQI+ realiza com as signatárias da Carta de Adesão aos 10 Compromissos uma feira anual com foco apenas em profissionais trans. É uma referência e o mesmo pode acontecer em qualquer cidade, reunindo empresas comprometidas com o tema e organizações que atuam com a população trans.

Processo de contratação

- Lembre-se que o objetivo das ações de contratação de pessoas trans não é só oferecer oportunidade de trabalho, mas também uma experiência positiva e frutífera para todas as partes.
- Assim, tenha definidas as competências necessárias para a vaga. É importante que exista concordância entre o que é requerido e o que a pessoa demonstra de condições ou potencial para ocupá-la.

Como convocar as pessoas selecionadas?

- Sempre utilize o nome pelo qual a pessoa quer ser chamada, seja o nome social ou o nome já regularizado em sua documentação. Seja por telefone, mensagem de WhatsApp, e-mail, SMS, carta, é uma questão de respeito perguntar o nome e o gênero pelo qual a pessoa quer ser tratada, utilizando-os em todo o relacionamento.
- Repasse de forma clara todas as informações necessárias para o próximo passo do processo: data, horário, endereço, formato da sessão, documentos necessários e algum outro requerimento necessário.
- Por que tanto cuidado? Há muitas pessoas trans que estão fora do mercado de trabalho, não conhecem os rituais para candidatura a vagas de emprego formal, os procedimentos, o que é esperado, quais os passos, prazos, condutas comuns nos

processos usuais das empresas. Explique tudo em detalhes e certifique-se de que foi entendido.

#AGORAVAI: jamais confunda a falta de experiência com os rituais do processo de recrutamento e seleção, com falta de condições ou de potencial para ocupar a vaga.

Prepare a recepção.

- Prepare o seu ambiente, as pessoas que irão receber candidatos e candidatas no processo seletivo em sua unidade na empresa. A inclusão começa no anúncio da vaga, passa pela portaria e recepção para ir além.
- Todas as pessoas que irão interagir com candidatos com as mais variadas características sabem o que é respeito para a empresa, o que é nome social, como atender e encaminhar qualquer pessoa dentro do prédio e dentro do que se considera um bom lugar para se trabalhar?

Quais perguntas devo ou não fazer?

- Sobre o nome ou gênero, se não ficou claro ou não foi dito ainda, pergunte, mas não utilize outros nomes por suposição (o que está em documentação, por exemplo).
- É o nome social ou o nome que a pessoa apresenta que deve constar em crachá ou qualquer formulário para atendimento, chamada na recepção etc.
- A empresa é inclusiva? Portanto, deve adaptar seus sistemas, processos e formulários para que tenha o campo para nome social de qualquer pessoa candidata à vaga.
- Não se deve ter crachá, por exemplo, com o nome de registro da pessoa trans e, junto, o nome social. É o nome social apenas que deve constar em todos os meios que envolvem relacionamento entre as pessoas, deixando para os arquivos burocráticos os dados completos.
- Se a pessoa for contratada, o mesmo deve ocorrer com seu crachá, holerite, cartão de ponto, escala de plantão e todas as demais documentações que envolvam relacionamento com o público interno e externo da empresa.
- Lembre-se de evitar suposições. O que for necessário para a entrevista, deve ser perguntado. Não suponha porque a tendência é que nossos preconceitos ocupem o lugar da informação relevante.

- Jamais perguntar sobre qualquer intervenção cirúrgica ou estética que a pessoa possa ter realizado. Perguntas que nunca seriam feitas a pessoas cisgêneras, não devem ser feitas para pessoas trans.
- Pessoas trans também podem ter conformado uma família, ter filhos e cônjuge. Por isso, o mesmo procedimento de cadastro e acesso a benefícios realizado com pessoas cis sobre vínculos familiares deve ser realizado com pessoas trans.

#AGORAVAI: Reveja o roteiro de entrevistas pensando no que foi dito aqui: foco no que é essencial para identificar capacidades ou potencial para a vaga. Isso é válido para qualquer candidato e não apenas para as chamadas minorias.

Como promover a candidatura de pessoas trans para a pessoa gestora?

- Se foram identificadas as condições ou o potencial para a pessoa trans ser aprovada, não se esqueça disso na hora de defender sua candidatura à vaga junto ao gestor ou gestora.
- Insira a informação sobre o fato de ser uma pessoa trans no momento que achar adequado, mas jamais deixe de apresentar uma das características de seus candidatos que podem ser relevantes para o ou a gestora.
- Apresentar uma característica da pessoa, como a condição de pessoa com deficiência, ser pessoa trans, ser uma mulher (em equipe onde tradicionalmente só há homens), entre outras, não deve se basear na suposição de que isso seja um problema para o/a gestor/a. Pode ser e pode não ser.
- Deixe o gestor/gestora dizer quais são suas questões e as considere no diálogo de defesa da pessoa candidata à vaga. Podem ser questões pertinentes ou não, mas sempre questões a serem consideradas e que devem merecer algum tipo de resposta ou solução.
- A informação sobre uma característica da pessoa candidata é relevante quando exige gestão para evitar riscos e para alavancar potencialidades e gerar adição de valor a todos.
- O que argumentar com gestores/as:
 - **Demonstrar as qualidades da pessoa candidata** e lembrar do compromisso da empresa com diversidade e inclusão. Além de ser uma pessoa aprovada por você pelas condições ou potencial apresentados, é uma oportunidade para colocar em prática os compromissos.

- **Engajamento:** pessoas trans, como as de outras populações sub-representadas no mercado de trabalho, tendem a apresentar maior capacidade de engajamento com seu empregador. Esse engajamento é contagioso e inspira a equipe a vestir a camisa!
- **Inovação:** elas trazem outras perspectivas e soluções para os desafios e podem contribuir com a melhoria de ações e processos. Pluralidade de histórias de vida, vivências, olhares, enriquecem o todo.
- **Expansão de mercado:** com a progressiva visibilidade desta população, novos segmentos de mercado passam a se identificar com as empresas e marcas que valorizam e promovem diversidade e inclusão (D&I), tornando-se consumidores dos seus produtos e serviços.

Feedback do processo seletivo

O retorno deveria acontecer para todas as pessoas, mas ofereça atenção especial à população trans. É uma população, em geral, vulnerável, excluída, sem perspectivas ou esperança em relação ao mercado de trabalho formal.

O retorno, apontando claramente qualidades, o que não possui em relação à vaga e pontos a desenvolver, pode ser essencial na vida da pessoa, seja para incluí-la nas etapas seguintes ou para informar que não foi aprovada.

Mesmo não aprovada, é um serviço importante oferecido à pessoa trans para que saiba o que pode melhorar, sempre contextualizando (é a sua opinião e a avaliação foi para as especificidades daquela vaga).

Caso seja aprovada, o retorno é momento de combinar o que foi identificado como pontos positivos e o que a pessoa precisará desenvolver por conta própria, com ajuda da empresa ou outras formas que a empresa coloque à disposição (programas de diversidade e inclusão usualmente possuem ações afirmativas para complementar o desenvolvimento dos profissionais – coaching, mentoring, grupos de afinidade etc.).

Na aprovação, é momento também para combinar como será a inserção da pessoa trans na equipe e na área. Se há outros profissionais trans, cite essa informação. Se a área não tem e nunca teve um profissional trans, cite isso e combine com a pessoa como ela entende que deve ser sua inserção, antes de sua entrada: o primeiro dia, as rotinas de integração que a empresa utiliza etc.

Integração na área

- Há profissionais que por insegurança, por segurança, falta de experiência, outras experiências, preferem não explicitar ser uma pessoa trans, o que deve ser respeitado.
- Contudo, cabe lembrar que ela tem o papel de ajudar seus colegas de trabalho a lidarem com ela naquilo que acha importante, abrindo caminho para que outros profissionais trans sejam bem acolhidos na área e na empresa.
- Vamos parar a empresa inteira para a inserção de um profissional trans? Cuidado com exageros. Envolve a pessoa trans, como foi dito, nas estratégias de inserção. Se houve uma sensibilização sobre o tema na área ou na empresa, diga para ela. Se haverá, diga também e a convide para estar presente, deixando-a à vontade para estar ou não.

#AGORAVAI: Cuidado com o “efeito “zoológico”! Tornar o novo colega de trabalho uma atração, é algo a ser evitado veementemente. Mesmo que a pessoa esteja muito disposta a falar de si, participar de sensibilizações, ajudar a empresa a entender melhor o tema, isso não a torna uma atração no sentido exótico, festivo ou superficial do que significa incluir um ou uma colega de trabalho na equipe.

É bom lembrar

- É crime discriminar, praticar assédio de qualquer natureza, enfim, como qualquer outro profissional, a pessoa está protegida pela legislação em relação a qualquer tipo de violência. Mais recentemente, houve a aprovação no STF da criminalização da LGBTI+fobia, o que não gera exclusão, mas oferece qualidade para a inclusão, impondo limites para as pessoas que insistem em praticar discriminação.
 - A legislação contra a homofobia e a transfobia passaram a se enquadrar na Lei contra o Racismo (7716/89). Ela precisa ser conhecida pela empresa para evitar riscos, informar seus colaboradores e inspirar boas práticas.
- Além da legislação, sempre é positivo reforçar a identidade organizacional, sobretudo os valores da empresa ou princípios de conduta. Eles inspiram boas práticas e oferecem os limites para visões, crenças ou interesses particulares que tendam a se sobrepor à afirmação da empresa sobre como deve ser o relacionamento entre todos e com todos os públicos.

Banheiros e vestiários: como agir?

- Por princípio, as pessoas devem usar o banheiro de acordo com sua identidade de gênero, sejam elas pessoas trans ou cisgênera. Se é uma mulher, utiliza o banheiro das mulheres. Se é um homem, utiliza o banheiro dos homens.
- Se é uma pessoa não-binária? Se está em fase de transição e ainda não é identificada pelas outras pessoas como homem ou como mulher? É preciso envolver a pessoa em questão na busca de soluções, o que pode implicar no uso de banheiros individuais ou mesmo, o que não é o ideal, dos banheiros para pessoas com deficiência.
- Em hipótese alguma, não deve ser criado um terceiro banheiro. Há empresas que estão revendo seus vestiários e compreendendo que proteger a individualidade de qualquer pessoa é um princípio importante. Locais para banho abertos, dão lugar a cabines fechadas onde as pessoas podem tomar banho e trocar de roupa.
 - Quais pessoas? Qualquer pessoa que não queira ficar nua na frente das outras, que tenha uma cicatriz, uma característica sua, enfim, não queira se expor. É uma questão de respeito à individualidade de todas as pessoas que espaços como banheiros e vestiários garantam privacidade.
- Como tudo em uma organização, não basta definir algo ou publicar uma resolução. É preciso gestão. Há pessoas que podem se sentir incomodadas para a presença de uma pessoa trans no banheiro ou vestiário. Como lidar?
 - Ouvir com respeito é uma forma de criar referências para o ambiente interno sobre como todas as pessoas devem se tratar, incluindo as pessoas que estejam agindo com falta de respeito e até mesmo colocando a empresa em risco por prática de discriminação.
 - Contudo, é importante lembrar que o incomodo é um problema da pessoa e não pode determinar uma conduta ilegal da empresa.
 - Levar as pessoas queixosas a perceber que a pessoa trans também pode estar incomodada, que é tão empresa como as demais pessoas, enfim, que a solução deve ser a inclusão e o respeito, jamais a exclusão.
 - Diante de queixas, há empresas que cometem o erro: (a) de supervalorizar ou dar uma dimensão muito maior para a queixa; (b) arrumar uma saída no estilo gambiarra, com terceiros banheiros ou exclusivos para pessoas trans; (c) excluir um talento por acreditar que o normal mesmo é ser cisgênero, o que demonstrar que a empresa não estava preparada para incluir ninguém.

Plano de saúde e outros aspectos do cotidiano organizacional

Estamos todos aprendendo a incluir pessoas trans e elas próprias também estão aprendendo a lidar com as possibilidades do mundo do mercado formal de trabalho. Assim, abertura para os aprendizados e as inovações trazidas com essa inclusão em número que jamais foi visto anteriormente, é essencial para realizarmos mudanças ou aprimoramento nas políticas, processos, procedimentos e relacionamentos com stakeholders das empresas.

- Fornecedores, como os de planos de saúde, devem ser informados pela empresa de que estão incluindo ou buscando incluir profissionais trans, discutindo com eles as implicações, condutas e procedimentos a serem adotados.
- O básico deve ser garantido, como a inclusão do nome social na carteira do plano, bem como compartilhar com as empresas os aprendizados sobre formas de promover respeito às pessoas trans no atendimento.
- Há, além disso, questão envolvendo o próprio atendimento de saúde (consultas, exames laboratoriais etc.) que devem envolver a medicina do trabalho para lidar com possíveis entraves. Se a pessoa informa que é homem, mesmo sendo homem trans, pode ficar impedido, por exemplo, de realizar exames direcionados para a saúde da mulher e vice-versa.
 - O Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+ está realizando, como Trans Empregos e outras organizações, um processo de diálogo entre empresas que fornecem saúde suplementar para tratar do tema da inclusão de profissionais trans. Em alguns meses teremos resoluções mais concretas do setor em resposta aos desafios atuais.
- O registro no e-Social deve ser realizado utilizando as informações que constam nos documentos oficiais da pessoa. Caso o nome e sexo do registro civil for mudado no cartório, estes dados devem ser alterados no registro do e-Social. Jamais, contudo, essas informações no campo burocrático devem alterar o modo de tratamento e relacionamento entre as pessoas no cotidiano da empresa.
- Ofereça canais efetivos e seguros de comunicação para o acolhimento destas pessoas e suas dúvidas, queixas ou sugestões de melhoria. Isso acelera os aprendizados que fazem bem a todas as pessoas envolvidas. Não se trata de tutela ou superproteção, mas cuidados no processo de inclusão que gerem aprendizados e solução imediata de problemas em tema sobre o qual as empresas e próprias pessoas trans, em geral, não estão acostumadas a lidar.

#AGORAVAI

Esperamos que essa cartilha seja inspiração para que empresas e profissionais de RH possam, com mais segurança e informação, contribuir efetivamente para a empregabilidade de pessoas trans e travestis. Essa é uma jornada conjunta que deve resultar no crescimento pessoal e institucional, trazendo benefícios e aprendizados para todas as partes envolvidas.

Encarar de forma positiva o processo de reconhecer, ampliar e expandir a diversidade na sua empresa será um ganho para todo mundo. É o caminho para conectar-se com os desafios e também as possibilidades do mundo atual. Por isso, não deixe esse material na gaveta. Garanta que todas as pessoas da sua área e da empresa tenham acesso a ele. Quanto mais o tema estiver nas agendas e na cultura da empresa, melhor serão os resultados.

Há muito a ser feito, certamente. Porém, já temos boas práticas, experiências vivenciadas e *cases* positivos no mercado. Aposte num bom benchmarking, amplie seu repertório, articule-se com parceiros que possam ajudar nesse processo. E, acima de tudo, não deixe de escutar e considerar a população trans e travesti. Lembre-se: inclusão é uma via de mão dupla, que conta com a responsabilidade de todas as pessoas para garantir interações de qualidade e a transformação do todo.

Saiba mais em: transempregos.com.br

Vamos fazer a diferença, porque **#AGORAVAI!**



Em parceria com:

ATENTO



Uber

Uber
Eats



apoio



