

DESAFIO

Preconceito ainda é barreira para inclusão de transexuais no mercado de trabalho

Processo de seleção às cegas é apontado como ferramenta indispensável para que empresas promovam a integração de grupos minoritários

» JÁDER REZENDE

O ingresso ou recolocação no mercado de trabalho vem se tornando, cada vez mais, um grande desafio, sobretudo para minorias. O mais recente relatório da Associação Nacional de Travestis e Transsexuais (Antra) mostra que 88% das pessoas acreditam que as empresas não estão prontas para a contratação de profissionais trans. Além disso, de acordo com a mesma pesquisa, 20% da população transsexual está fora do mercado de trabalho.

Especialista em psicologia positiva, neurolinguística e neurociências, a mentora de carreira e liderança Gisele Miranda observa que na maioria das vezes esses profissionais são excluídos de processos seletivos, demitidos sem motivo claro ou “colocados de lado” dentro das companhias. Ela avalia que esse tipo de postura por parte da empresa, além de ultrapassada, é prejudicial não somente para o profissional, como também para a corporação como um todo.

E alerta que, se comprovado o preconceito devido à pessoa fazer parte do grupo LGBTQIA+, configura transfobia que, assim como a homofobia, é crime no Brasil, com a aplicação da Lei do Racismo (7.716/1989), e pode resultar em pena de

1 a 3 anos de prisão, podendo chegar a 5 em casos mais graves. “O crime é inafiançável e imprescritível”, alerta a especialista, que também é autora do best seller *A coragem de se apaixonar por você*.

Gisele enumera quatro atitudes que devem ser adotadas pelas organizações para apostar de forma efetiva na diversidade e se opor a qualquer tipo de preconceito — seja de gênero, de idade, raça ou outro tipo.

Segundo ela, uma medida que, a princípio parece simples e pouco inovadora, é a mudança de *mindset* da liderança da empresa. “Mudar a cultura organizacional e a filosofia da organização é o primeiro passo para abrir mais oportunidades para pessoas que têm dificuldades de entrar, se recolocar ou até mesmo se manter no mercado de trabalho por conta de sua idade, gênero ou orientação sexual, já que o exemplo tem que vir de cima”, afirma.

O método de contrato inclusivo, avalia, é outra ferramenta indispensável para garantir a inclusão de grupos minoritários. De acordo com Gisele, o processo seletivo às cegas — métrica desenvolvida para que a forma de contratar seja cada vez mais justa e livre de preconceitos — é a forma ideal. “Esse tipo de recrutamento consiste, sobretudo, em não promover exclusões de forma

Arquivo pessoal



Gisele Miranda defende a utilização de processo seletivo às cegas como forma de contratação mais justa e livre de preconceitos

preconceituosas. Mas é imperativo que as empresas adotem, de fato, políticas que fortaleçam essa inclusão”, diz.

Nesse modelo inovador, garante a especialista, avalia-se apenas as competências dos candidatos, sem a análise de nome, idade, gênero e outras informações pessoais. “Empresas em processo de contratação de novos funcionários podem optar por esse método. Ele foi criado porque, instintivamente, os seres humanos realizam escolhas seguindo suas afinidades, que acabam sendo influenciadas por preconceitos sociais”, explica.

Ela aponta pesquisa recente da BBC denominada “Inside Out London: o preconceito no mercado de trabalho”, concluindo que existe discriminação social por parte das empresas em processos seletivos. O estudo enviou múltiplas requisições de trabalho por pessoas hipotéticas com o mesmo currículo, mas com nomes diferentes: Mohamed e Adam.

O nome Adam, ou seja, característico britânico, foi chamado para 12 entrevistas de emprego, enquanto Mohamed, que remete a cidadãos do Oriente Médio, para apenas 4. “Nessa situação, ficou perceptível o preconceito contra muçulmanos no mercado de trabalho londrino e, sendo assim, para diminuir preconceitos desse tipo, o processo

seletivo às cegas é uma ótima alternativa”, diz a especialista.

Gisele frisa que a adoção de programas de capacitação para indivíduos trans são fundamentais para o acolhimento desse público. “As empresas precisam se adaptar, preparar suas equipes para receber esses profissionais que têm menos acesso”, afirma, ponderando que é imprescindível, para o sucesso dessa empreitada, firmar parcerias com instituições e organizações afins, assim como é imperativo que essa política seja verdadeira, para que todos entendam e assimilem a importância do tema e, juntos, lutem pela inclusão. “Temos uma herança cultural de muito preconceito. É preciso quebrar esse paradigma”, alerta.

Manifestações radicais, cada vez mais frequentes, de líderes políticos e religiosos, tentando impor o que é certo e o que é errado, são também fatores apontados por Gisele para a disseminação do preconceito. “Essas pessoas dificultam o avanço de políticas igualitárias. Vão contra as diferenças do ser humano, a graça da diversidade. Tentam segregar, criar rótulo. Políticas radicais só atrapalham, não tratam a realidade”, afirma.

Na contramão dos retrógrados, há empresas conscientes sobre o preconceito e a exclusão que oferecem bolsas e