

SUSTENTABILIDADE E DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES: O PAPEL DA GESTÃO DE PESSOAS NA INCLUSÃO DE PESSOAS TRANS

AMANDA MORGADO BARBOSA

JOÃO PINHEIRO DE BARROS NETO

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO, PUC-SP

Introdução

A valorização da diversidade e inclusão no mercado de trabalho é essencial para organizações comprometidas com a sustentabilidade e inovação social. Pessoas trans ainda enfrentam barreiras significativas, como preconceito, baixa qualificação e dificuldades de acesso à educação e ao emprego, refletindo desigualdades históricas. Tais desafios reforçam a necessidade de repensar práticas organizacionais para promover equidade e diversidade. Esta pesquisa investiga como a qualificação profissional pode superar essas barreiras e ampliar a equidade nas organizações.

Problema de Pesquisa e Objetivo

Apesar de representarem quase 3% da população brasileira, apenas 16,7% das pessoas trans estão inseridas no mercado formal (FAPESP, 2022). Diante disso, o problema de pesquisa é: quais barreiras educacionais, sociais e organizacionais dificultam sua inclusão e como a gestão de pessoas pode promover sustentabilidade e diversidade por meio da capacitação técnica? O objetivo foi investigar como programas de qualificação profissional contribuem para a inclusão da população trans no mercado formal de trabalho.

Fundamentação Teórica

A qualificação profissional é estratégica para organizações que buscam competitividade e inclusão, ampliando oportunidades para grupos historicamente excluídos (Chiavenato, 2014; Silva et al., 2020). No Brasil, a diversidade reflete pluralidade social, mas também desigualdades estruturais que afetam minorias, como pessoas trans (Abramo, 2022). Para promover sustentabilidade e equidade, políticas de gestão de pessoas devem integrar diversidade e práticas de capacitação (Silva; Castro, 2022).

Metodologia

A pesquisa adotou abordagem exploratória, com base em Gil (2019), utilizando pesquisa bibliográfica e entrevistas semiestruturadas com pessoas trans para compreender barreiras no acesso ao trabalho e à educação. Foram realizadas seis entrevistas via Microsoft Teams, entre julho e agosto de 2024, com análise de conteúdo segundo Bardin (2011), apoiada pelo software NVivo (Alves et al., 2015). O estudo seguiu princípios éticos, garantindo consentimento informado, anonimato e privacidade dos participantes.

Análise e Discussão dos Resultados

As entrevistas revelaram barreiras relacionadas à identidade de gênero, raça e localização geográfica. Embora possuam experiência formal, metade dos participantes precisou recorrer a subempregos. Todos destacaram a importância da qualificação profissional, mas criticaram vagas sem perspectiva de crescimento e a falta de preparo das empresas, como uso incorreto do nome social. A análise de frequência de termos evidenciou temas centrais, trans (33 ocorrências), trabalho (22) e ensino (18), reforçando a necessidade de políticas inclusivas e de ações de T&D alinhadas à diversidade.

Considerações Finais

A pesquisa evidenciou barreiras estruturais e simbólicas enfrentadas por pessoas trans na educação e no mercado de trabalho, confirmando que a capacitação técnica é ferramenta relevante para inclusão produtiva. Apesar da escolarização e qualificação, entrevistados relataram transfobia e restrições a vagas afirmativas. Os resultados reforçam a necessidade de políticas, diretrizes e práticas de Recursos Humanos que promovam ambientes educativos e laborais acolhedores, equitativos e inclusivos. Investir em T&D e inclusão amplia oportunidades de crescimento e contribui para organizações diversas.

Referências

ABRAMO, L. Desigualdades no mundo do trabalho: estruturais, múltiplas e entrecruzadas, 2022. Teoria e Debate (online). ALVES, D, et al. O poderoso NVivo. Política Hoje, 2. ed., v. 24, p. 119-134, 2015. BARDIN, L. Análise de conteúdo. São Paulo: Edições 70, 2011. FAPESP. Mercado de trabalho para pessoas trans em 2020. São Paulo: FAPESP, 2022. GIL, A. C. Métodos e técnicas de pesquisa social. São Paulo: Atlas, 2019. SILVA, A. V. da, et al. Dimensão da desigualdade na abordagem sobre o treinamento e desenvolvimento. Revista Multidisciplinar, [S.n.], v. 24, n. 1, p. 162-171, set. 2020.

Palavras Chave

Diversidade e Inclusão (D&I), Pessoas Trans, Treinamento e Desenvolvimento (T&D)

Agradecimento a órgão de fomento

Agradecemos ao Programa Institucional de Bolsas de Pesquisa do Conselho de Ensino e Pesquisa PIBIC-CEPE da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP) pelo apoio fundamental ao desenvolvimento desta pesquisa. O incentivo proporcionado por este programa de iniciação científica contribuiu não apenas para a consolidação do estudo, mas também para o fortalecimento da produção acadêmica comprometida com a diversidade, a inclusão e a transformação social.