

## ENTREVISTA

Danielle Torres/ SÓCIA-DIRETORA DA KPMG E ESCRITORA

Primeira executiva abertamente trans do Brasil lança autobiografia sobre os percalços e avanços em um mundo corporativo no qual discurso da diversidade precisa de mais aplicação prática

ELISA MARTINS elisa.martins@oglobo.com.br SÃO PAULO

# ‘TER UMA TRANS CEO É DIFÍCIL? MUITO. MAS É POSSÍVEL’

Quando decidiu contar à empresa que se reconhecia como mulher trans, Danielle Torres, de 39 anos, foi para a conversa preparada para pedir demissão. Afinal, por muitos anos, tinha sido “o Torres”, diretor bem-sucedido de uma multinacional de Finanças. Achava que com a afirmação de gênero não teria mais espaço. Para sua surpresa, o que aconteceu fuge às estatísticas mais comuns.

Não só foi acolhida, como depois, “sem ter que gastar mais tempo sendo outra pessoa”, redirecionou energia para a carreira e foi promovida a sócia-diretora da KPMG. A boa receptividade, porém, não significa que a trajetória foi fácil. Apesar do apoio da liderança, colegas e clientes precisaram de tempo para entender as mudanças. E ela também. Sete anos depois, Danielle diz que as diferenças na vida profissional são visíveis, assim como os avanços em diversidade no mundo corporativo em geral. Mas, nos ambientes em que circula, continua sendo a única mulher transgênero em um cargo de alta gestão.

A história da carreira e dos percalços e conquistas também na vida pessoal se unem em “Sou Danielle: como me tornei a primeira executiva trans do Brasil”, uma autobiografia que será lançada pela Editora Planeta no dia 1º.

—É uma história para mulheres, em especial trans, que mostra que existe uma possibilidade, mesmo quando parece que não — diz em entrevista ao GLOBO em São Paulo, onde mora com a esposa, Ayana.

**Por que não vemos pessoas trans em cargos executivos?**

A exclusão trans começa antes, na evasão escolar. O mercado de trabalho é a consequência. A quantidade de pessoas trans que deixam a escola e não chegam à universidade é enorme. Muitas são expulsas de casa. Como é que uma pessoa sem referência familiar ou de estudo vai chegar no mercado de trabalho? E as que chegam encaram ali a transfobia “tradicional”. Fora a síndrome de impostora, que afeta mulheres em geral, e com as trans não é diferente. Parece que você não tem legitimidade, mesmo sendo extremamente qualificada no que faz.

**Você já tinha um posto de direção quando fez a afirmação de gênero. Como soube que era o momento de falar sobre isso?**

Não houve um momento, foi um conjunto de percepções. Tive a infância e a adolescência que foram possíveis nos anos 80, 90. Achava que eu que era errada. Desenvolvi



*“A exclusão trans começa na escola. O mercado de trabalho é consequência”*

*“A transição foi quando eu tive que ser ‘o Torres’. A Danielle é o resgate”*

*“Diversidade na empresa não precisa ser ciência de foguete. Se não nunca vai estar pronta. Tem que descomplicar”*

bulimia, anorexia. Como exerci um pouco do meu gênero? Com o rock. Androgínia. Via David Bowie, Fred Mercury e pensava: “Sou roqueiro”. Acreditei nessa história. Quando entrei no mercado de trabalho, comecei a ter uma cobrança muito clara do mercado financeiro tradicional de que precisava “virar homem”. Cortei o cabelo, tinha pelos faciais, o feedback era positivo. Mas fui me tornando uma pessoa irreconhecível. Desenvolvi síndrome do pânico. Fui para a psicoterapia com a tarefa de resgatar aquela pessoa que, por alguns momentos da infância e da adolescência, eu tinha sido. Não houve uma transição de fato. A transição foi quando eu tive que ser “o Torres”. A Danielle é o resgate. Tem gente que diz que esperei o momento de ser bem-sucedida para falar com a empresa. Mas não tive controle. Eu adoeci. E falei quando tinha força emocional para perceber que o mais importante era ser quem eu sou.

**E como foi a reação na empresa?**

Nem na minha concepção mais otimista eu imaginava que o lugar em que eu trabalhava, de uma das áreas tidas como mais conservadoras, iria me apoiar. Mas o que ouvi do meu líder na época foi: “Não faça nenhuma besteira”. E eu, que tinha ido para a conversa pensando que ia ter que pedir demissão, me surpreendi. Ao mesmo tempo, tive que lidar com o fato de ser a primeira. Senti que não podia errar. Aos poucos foram feitas comunicações na empresa. Houve estranhamentos, claro. A transfobia é estrutural, e o ambiente de trabalho é um reflexo da



Dedicação à carreira. Ao se assumir, Danielle conseguiu investir mais no trabalho: “Imagina a energia para manter o Torres”

sociedade. Mas percebi que tinha que dar tempo para as pessoas se acostumarem. O mais delicado de uma transição não é você, é o outro. E eu também precisava de tempo para me despedir do Torres. Ele nunca foi pleno, mas era um cara legal. Ficou aí por dez anos.

**O que mudou depois?**

Imagina a energia que me consumia manter o Torres em pé. Quando desliguei ele da minha vida, quando todo mundo já sabia quem eu era, pude me dedicar muito mais à minha carreira. Construí outra carreira. Fui para Nova York, assumi o cargo atual. As pessoas começaram a ver verdade em mim. E aprendi a lidar com o machismo. Não quer dizer que eu aceito. Dói. Mas parei de ter conflito com isso.

**Quantas Danielles você conhece?**

Hoje, em muitas organizações, ter profissionais trans não é mais uma novidade. Há gerentes, executivas bem posi-

cionadas. O cenário está melhorando. Mas ainda não conheci outras na mesma posição que eu. A sensação é que entramos em um jogo que já começa 7 a 1. E como profissionais, as pessoas querem ser reconhecidas pelas competências. Mas tem gente focada demais na diferença. Espero um dia ver a primeira mulher trans CEO. É difícil? Muito. Mas é possível.

**Programas de contratação voltados especificamente para esse público são positivos?**

Não sou especialista em seleção. Mas o que vejo na vaga afirmativa é o reconhecimento de que não existe uma competição igualitária. É reconhecer que uma pessoa trans vai chegar numa organização para entrevista e talvez não passe nem da portaria. Ainda mais se os documentos estiverem diferentes. Talvez ela entre e vá falar com um chefe abertamente transfóbico. Nesse aspecto,

parece algo positivo.

**O que diria para empresas que querem ser mais diversas e para profissionais trans que não tiveram a mesma acolhida que você no mercado?**

As empresas precisam reconhecer as falhas. Às vezes vai ser necessário contratar um consultor de diversidade. Mas não precisa transformar isso numa ciência de foguete. Tem que descomplicar. Se não vira pretexto para nunca fazer. Para profissionais trans, existe por exemplo a Feira DiverS/A, que tem um banco de empresas. Parece incongruente dizer isso em meio a uma exclusão tão grande, mas é preciso também escolher lugares que tenham a diversidade como valor. Ao mesmo tempo, é uma responsabilidade que precisa ser social. Não dá para jogar só para o indivíduo. Precisamos de uma esperança ativa. A esperança da melhoria, e contribuir ativamente por ela.

## Parlamento português aprova visto para busca de trabalho

Novo regime para estrangeiros precisa ser sancionado pelo presidente. Falta de mão de obra ameaça recuperação de diversos setores

GIAN AMATO  
Especial para o Globo  
economia@oglobo.com.br  
LISBOA

Com maioria absoluta, o governo do primeiro-ministro socialista António Costa aprovou no Parlamento o novo regime jurídico para estrangeiros em Portugal. Entre as principais alterações submetidas aos deputados ontem, estão o novo visto temporário para a busca de trabalho, o fim do parecer positivo do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SEF) para liberar imigrantes e a criação de visto para nômades digitais.

Mas o que muda desde já? Nada. O novo regime ainda precisa ser sancionado pelo presidente da República, Marcelo Rebelo de Sousa,

simpatizante da imigração. E publicado no Diário da República. Diante das pendências, uma data certa para entrar em vigor não existe. Mas protelar significa perder a chance de recuperar uma parte crucial da economia neste verão europeu. Além de adiar a proteção aos estrangeiros vítimas de falsas promessas de emprego e que acabam como imigrantes irregulares.

O processo burocrático precisa acelerar para fechar rapidamente as lacunas da falta de mão de obra generalizada. Somente em Aveiro, os empresários dizem precisar de 1,5 mil trabalhadores, sendo a maior parte no turismo. Hotelaria e restaurantes calculam que são necessárias

cerca de 50 mil pessoas imediatamente em todas as regiões. Fora construção civil, tecnologia da informação, apoio em solo nos aeroportos e serviços diversos.

**TRAMITAÇÃO FOI RÁPIDA**

Desde o dia em que o ministro das Finanças, Fernando Medina, disse não haver data para entrar em vigor até a aprovação do pacote no Conselho de Ministros, o trâmite foi rápido. Também chegou ao Parlamento de maneira veloz, o que gerou críticas. A oposição apontou pressão no processo legislativo. A Presidência também precisará ser ligeira para acompanhar a velocidade do governo e a necessidade da economia.

Além dos socialistas, o novo



Vagas abertas. Em Aveiro, empresários dizem precisar de 1.500 trabalhadores

regime teve votos a favor dos ex-aliados da esquerda, Bloco de Esquerda e Partido Comunista. A bancada de extrema direita do Chega deixou o plenário em protesto, fazendo comentários discriminatórios. Foram rebatidos pelo pre-

sidente do Parlamento, o socialista Augusto Santos Silva:

—Considero que Portugal deve muito, mas mesmo muito aos muitos milhares de imigrantes que aqui trabalham, que aqui vivem e que aqui contribuem para a

nossa Segurança Social.

Com recortes de aumentos consecutivos, a comunidade brasileira é a maior entre os estrangeiros e deverá receber um impulso significativo. É o que avalia o advogado e diretor da Martins Castro, Renato Martins, lembrando que o visto para buscar trabalho é do interesse de milhares de brasileiros com planos de entrar no país de maneira regular:

—A política de atração de profissionais estrangeiros é estratégica para a dinamização econômica de Portugal. Para os profissionais que querem internacionalizar as carreiras, o território português se torna um excelente destino, pois vai garantir a entrada regular.

O novo visto permitirá residência legal por 120 dias, prorrogáveis por outros 60, com apresentação de passagens e meios de subsistência. Ao fim do período, o imigrante deverá deixar o país se não conseguir trabalho sem ser por conta própria.