**INSERÇÃO DE PESSOAS TRÂNSGENERO NO MERCADO DE TRABALHO: desafios encontrados pela gestão**

FRANKLIN LIMA SANTOS¹, RITA DE CÁSSIA ARRUDA FAJARDO²

1 Graduanda em Tecnologia em Processos Gerenciais, Bolsista PIBIFSP, IFSP Campus São Carlos, [franklin.limaaaa@gmail.com](mailto:franklin.limaaaa@gmail.com).

2 Profa. Dra. EBTT no eixo tecnológico de gestão, IFSP Campus São Carlos, ritacaf@ifsp.edu.br

Área de conhecimento (Tabela CNPq): Administração – 6.02.00.00-6

**RESUMO:** Este trabalho apresenta o objetivo de identificar as barreiras que impossibilitam pessoas transgênero na inserção e permanência no mercado de trabalho, trazendo o papel da gestão como fundamental no contexto do trabalho. Para tanto foi realizado um estudo multicasos com pessoas transgênero. A coleta de dados foi executada por meio de entrevistas com roteiro semiestruturado. Os resultados apontaram para dificuldades de pessoas transgênero de inserção no mercado de trabalho, trazendo a reflexão de mudanças nas organizações no sentido de garantir o direito ao trabalho dessas pessoas.

**PALAVRAS-CHAVE**: Transgênero; Mercado de trabalho; Gestão; Preconceito

**1 INTRODUÇÃO**

Paradini e Oliveira (2017) refletem que a sociedade atual é pautada na heterossexualidade, causando uma confusão de diferenciação de outras identidades e/ou orientações sexuais.

Esse cenário apresenta também a ideia de segregação de cargos classificados por sexo, trazendo questionamentos sobre “as ‘metamorfoses’ do trabalho [...], a subjetividade no trabalho, e as identidades no trabalho, o problema de igualdades e diferenças e as formas contemporâneas de gestão e de políticas sociais” (LOBO, 1991, p. 200).

Assim, o objetivo desse trabalho foi identificar as barreiras que impossibilitam pessoas transgêneros na inserção e permanência no mercado de trabalho, trazendo o papel da gestão como fundamental no contexto do trabalho.

**2 TEORIA**

O tema transgeneridade possui outra dimensão, com novas contribuições que propõem perspectivas que aliam a humanização dessas pessoas ao reforço da necessidade da ocupação de territórios de cidadania e acesso aos recursos básicos como saúde, educação, emprego-renda, e segurança.

Jesus (2012) coloca que orientação sexual é definida por atração física afetiva-sexual, romântica e/ou emocional. Já Butler (2003) concilia gênero como uma construção sociológica que remete a identificação da pessoa enquanto sujeito.

Neste trabalho foi utilizado o termo pessoas trans, como “guarda-chuva” para as pessoas participantes da coleta de dados, que foram pessoas travestis e mulheres transgênero.

A Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA), coloca que 90% da população travesti e transexual está na prostituição como forma de renda, além de afirmar que o Brasil é o país que mais mata essas pessoas com mais de 94% de mortes, caracterizadas por crimes de ódio (BENEVIDES; NOGUEIRA, 2019).

O acesso ao trabalho depende de situações anteriores, como escolaridade e qualificação profissional. A Associação Brasileira de Gays, Lésbicas, Bissexuais, Travestis e Transexuais (ABGLT) em parceria com a Secretaria de Educação, demonstrou que 73% das travestis e transexuais são colocadas numa posição de abandono, como uma pauta da evasão, mas é importante destacar o termo expulsão neste contexto social. (ABGLT, 2016). A falta de política educacional para inserção e permanência de pessoas trans em ambientes de formação, ressaltando a escola como ambiente responsável pela integração e proteção da diversidade, tem reflexos na integração das mesmas no mercado de trabalho.

A marginalização de pessoas trans é outro agente limitante, resultante das negações de direito e impedimento do exercício da cidadania. Adelman *et al*. (2003) trazem que o mercado de trabalho possui uma segregação ocupacional, no momento em que funções são categorizadas por gênero, sendo pessoas transgêneros, excluídas de processo de inserção no mercado de trabalho.

As possibilidades de inserção no mercado de trabalho para as transgêneros são mínimas; mesmo nas situações em que estas executem atividades tidas como femininas, não são consideradas mulheres e pela ambiguidade são alvos de preconceitos por parte da sociedade. Considera-se que a questão da diversidade é colocada a dupla dificuldade enfrentada pelas transgêneros, pois é difícil para a mulher [cisgênero] entrar no mercado de trabalho, e ter as mesmas condições trabalhistas e salariais do homem, o desafio aumenta para a travesti. (NASCIMENTO, 2003, p. 37)

O processo de recrutamento de pessoas para ocupar vagas no trabalho pode apresentar falhas na medida em que não existam critérios objetivos e uma comprovação da neutralidade na decisão final do recrutador, responsável por definir a(s) pessoa(s) selecionadas para a próxima fase ou para contratação, abrindo espaço para decisões discriminatórias (BARROS, 2009).

O respeito ao nome social e ao uso do banheiro, além da boa convivência em ambiente laboral são alguns dos passos para tratar da inclusão de pessoas trans em ambientes laborais.

A Associação Espanhola de Transexuais (AET), traz um estudo sobre seis atitudes negativas que acontecem dentro do ambiente laboral quando se trata de ser uma pessoa transgênero,

1. Negação [...]; 2) Comentários paternalistas [...]; 3)Comentários depreciativos [...]; 4) Discriminação salarial [...]; 5) Restrição ou negação de direitos trabalhistas [...]; 6) A restrição dos direitos de proteção social que relacionam com o tratamento clínico para mudança de sexo [...] (AET, 2007 *apud* KAFFER et al, 2016, p.06)

A responsabilidade social nas empresas sugere uma prática preocupada com o meio social, podendo gerar maiores rendimentos, contribuindo para a expansão de público-alvo, quanto na propagação de produtos e/ou serviços, relacionando-se, inclusive, com marketing social tendo alvo a diversidade sexual.

As empresas buscam resultados, [...] incluindo, nesse caso, resultados financeiros e lucro, a consistência da ação está no compromisso com a promoção dos direitos humanos LGBT como parte integrante de sua identidade e de sua estratégia. É uma defesa de abordagem na ótica da responsabilidade social empresarial, acreditando-se firmemente no seu potencial para gerar diferencial significativo e competitivo em relação a abordagens que consideram apenas o anunciado poder aquisitivo do segmento LGBT (INSTITUTO ETHOS, 2013, p.28).

**3 MATERIAL E MÉTODOS**

O trabalho se caracterizou numa pesquisa aplicada, por apresentar determinação de “gerar conhecimentos para aplicação prática dirigidos à solução de problemas específicos” (SILVA; MENEZES, 2000, p. 20). Com relação ao objetivo é uma pesquisa exploratória e descritiva, e quanto ao problema apresenta abordagem qualitativa.

Foi realizada uma pesquisa bibliográfica sobre o tema, utilizou também de entrevistas com roteiro semiestruturado com pessoas travestis e mulheres transexuais. Nos resultados usou-se nome fictício para as participantes da pesquisa para preservar anonimato. Também é um estudo multicasos, pois “permite uma investigação para se preservar as características holísticas e significativas dos eventos da vida real” (YIN, 2001, p. 21). Este estudo teve aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa do IFSP, sob o parecer nº 4.326.158.

**4 RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Em relação aos temas abordados nas entrevistas, percebeu-se uma demonstração da confusão causada entre sexualidade e identidade de gênero das participantes, como coloca Amanda,

eu me assumi gay eu tinha 11 para 12 anos, a minha família no começo achou diferente. [...] Passei por algumas mudanças nesse período e com 15 anos eu comecei a me vestir como mulher e me encontrei como transexual.

Daniela complementa o pensamento sobre identidade quando responde:

descobri ser uma travesti ou uma pessoa trans faz dois anos, em torno de 2 anos. [...] 2 anos que foi justamente quando eu fui para São Carlos. Que foi uma cidade onde eu tinha[...]pelo menos um ambiente Universitário, eu tive mais possibilidade de finalmente olhar para dentro e perceber quem eu era. Tive mais possibilidade de explorar a minha identidade. [...]A princípio eu tinha uma identidade que eu considerava meio não-binária, meio viado ainda,  daí depois eu falei: Não, é travesti mesmo. É uma identidade feminina e é isso..

Elas retratam também um quadro de violências sofridas que se agravou quando a identificação trans ou travesti foi assumida, causando desde consequências psicológicas às físicas, ficando vulneráveis a ataques devido a sua orientação sexual. O que retorna aos números de pessoas trans mortas e entregues à prostituição, desenvolvido pela ANTRA.

Amanda coloca, em um tom de medo, as questões que sucederam após a identificação ocorrer, foi expulsa de casa, teve relacionamento com drogas, sofreu tentativa de homicídio, prostituição e tentou suícidio. Por motivos de integralidade das informações e o local que a pesquisa foi desenvolvida, as informações sobre este tema foram sintetizadas a fim de retirar qualquer reconhecimento da pessoa.

Amanda relatou a dificuldade de inserção laboral devido à baixa escolarização:

infelizmente eu tive que deixar a escola, eu me lembro que no segundo colegial. Eu já queria colocar o meu nome social como Amanda. Professores que aceitavam de cara outros questionavam que eu tinha que mudar o documento para isso [...] por não ter escola concluída [...] é um pouco mais difícil para conseguir [emprego] porque hoje tudo que tem que fazer para trabalhar, eles pedem ainda o certificado de conclusão do Terceiro Colegial.

Daniela aborda as questões de dificuldades de conseguir emprego formal, em consonância com a observação de Barros (2009), quando coloca os principais limitadores da inserção ao trabalho com a questão de seleção e funcionamento do recrutamento e ainda, as dificuldades de inserção e permanência como aponta a pesquisa da AET (2006):

o ambiente de trabalho, né, como a gente sabe,[...]a gente está completamente fora [...] eu não tenho experiência de procurar emprego como travesti agora. É, mas a gente sabe que a gente está completamente fora, quer um outro que consegue emprego formal, uma outra menina que consegue destaque em alguma área que não seja a prostituição[...] poucas que conseguem emprego. Tenho certeza que elas tem um ambiente de trabalho ainda tóxico, né? Negativo, com certeza enfrenta piadinhas de bullying, preconceito e etc.

Sobre a inserção no trabalho, Amanda traz a importância do nome social, ao expressar que

uma das discriminações no mercado de trabalho que eu sofri, foi pelo nome não está batendo com os documentos, por meu nome ser masculino e no meu currículo colocar como Amanda, que acho que é uma identificação.

Trazendo outra questão que qualifica num emprego precário, dialoga com dados da ANTRA sobre prostituição de pessoas transgênero:

trabalho numa empresa faz 6 anos agora dia 8 de setembro. E eu trabalho por troca de salário, eu recebia semanalmente 150 por semana, meio período, 4 horas por dia, de segunda a sexta e esse dinheiro não dava para me manter então eu tive que dar pelo lado da prostituição. A gente fala que às vezes é o lado mais fácil, [...]foi necessário para mim conseguir me manter e era que me mantinha, eu pago aluguel, água, força, coloco comida dentro da minha casa .

Essas colocações reforçam o que Nascimento (2003) relata como as chances sendo mínimas desta inserção acontecer, tendo agentes limitantes que impedem o acesso, o que dialoga com Adelman *et al.* (2003), na medida em que classificam como uma segregação ocupacional, impedindo que transgêneros se enquadrem no mercado laboral.

**5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A importância da criação e implementação de políticas públicas educacionais e de capacitação profissional para pessoas transgênero são saídas para proporcionar a inserção dessas pessoas no mercado de trabalho formal.

Entretanto, a quebra de preconceito nos processos de recrutamento passa por questões mais complexas na estrutura social, como inserção dessa discussão na formação profissional e uma mudança cultural, que é mais complexa, pois não envolve apenas instituições, mas as relações na sociedade. Essa é uma barreira que está sendo rompida aos poucos, mas ainda há muito a avançar.

O papel da gestão como facilitadora no processo de inclusão e preservação no trabalho de pessoas trans, no combate à prática tendenciosa dos processos de recrutamento, nas ações em ambientes laborais que possibilitem a permanência de pessoas trans nesses ambientes de forma digna, sem sofrer ataques preconceituosos, visando o desenvolvimento e produtividade desses/as trabalhadores/as, são questões que estão mais próximas e tem maior potencial de resolutividade a curto prazo nas organizações.

É importante reforçar o papel de empresas que já incorporaram à sua cultura organizacional o respeito à diversidade, como forma de responsabilidade social. O feedback positivo da sociedade para essas organizações abre caminho para o crescimento dessas ações, contribuindo ainda para um impacto social positivo e que remete à dimensão social da sustentabilidade, que deveria ser prática de toda organização.

**REFERÊNCIAS**

ABGLT - ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE LÉSBICAS, GAYS, BISSEXUAIS, TRAVESTIS, TRANSEXUAIS E INTERSEXOS. Manual de Comunicação LGBT. Niterói. Disponível em:http://www.abglt.org.br/docs/ManualdeComunicacaoLGBT.pdf. Acesso em: 24.maio. 2020.

ADELMAN, M; AJAIME, E; LOPES, S. B.; SAVRASOFF, T. Travestis e Transexuais e os Outros: Identidade e Experiências de Vida. **Revista Gênero.** Niterói, RJ: UFF, 2003, V.4, nº1, pp-65-100.

BARROS, A. M. de. **Proteção à intimidade do empregado.** São Paulo: LTr, 2009.

BENEVIDES, B. G.; NOGUEIRA, S. N. B. (orgs.). **Dossiê dos assassinatoS e da violência contra travestis e transexuais no Brasil em 2018**. Associação Nacional De Travestis E Transexuais do Brasil (ANTRA); Instituto Brasileiro Trans De Educação (IBTE): 2019. 60p.

INSTITUTO ETHOS. **Ethos e a responsabilidade social das empresas com os direitos LGBT**. 2013.Disponível em: <https://www.ethos.org.br/cedoc/ethos-e-a-responsabilidade-social-das-empresas-com-os-direitos-lgbt/#.XYtHaUZKgdU>. Acesso em: 24.set.2019.

JESUS, J., G., D. **Orientações sobre a população transgênero**: conceitos e termos. Brasília, DF: Autor, 2012. 24p. Disponível em: <https://www.sertao.ufg.br/up/16/o/ORIENTA%C3%87%C3%95ES_POPULA%C3%87%C3%83O_TRANS.pdf?1334065989>. Acesso em: 26.set.2019.

KAFFER, K; RAMOS, F; ALVES, A; TONON, L. **A Transexualidade e o Mercado Formal De Trabalho:** principais dificuldades para a inserção profissional**.** 2016.

LOBO, E. **Os usos do gênero: A classe operária tem dois sexos.** São Paulo: Brasiliense, 1991.

NASCIMENTO, E., S. **Alternativas de mercado de trabalho para as travestis de Aracaju**. Aracaju: Ministério da Justiça, 2003.

PARDINI, B., Á.; OLIVEIRA, V., H., D. Vivenciando a transexualidade: o impacto da violência psicológica na vida das pessoas transexuais. **Psicologia - Saberes & Práticas**, n.1, v.1, 110-118, 2017.

SILVA, E., L., de; MENEZES, E., M. **Metodologia da Pesquisa e Elaboração de Dissertação.** Florianópolis, SC: UFSC, 2000. 138p.

YIN, R., K. **Estudo de caso**: planejamento e métodos. Traduzido por Daniel Grassi, 2ª ed. Porto Alegre, RS: Bookman, 2001. 205p.