

**REDE DE ENSINO DOCTUM
FACULDADES DOCTUM DE SERRA**

**MARIA CASTRO GALVANI
WANDERSON JACONE ROCHA**

**TRANSGÊNEROS E AS DIFICULDADES ENFRENTADAS PARA
INSERÇÃO AO MERCADO DE TRABALHO**

SERRA

2018

**REDE DE ENSINO DOCTUM
FACULDADES DOCTUM DE SERRA**

**MARIA CASTRO GALVANI
WANDERSON JACONE ROCHA**

**TRANSGÊNEROS E AS DIFICULDADES ENFRENTADAS PARA
INSERÇÃO AO MERCADO DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Psicologia da Faculdade DOCTUM da Serra, como requisito para aprovação na Disciplina de Trabalho de conclusão de curso.

Prof^a. Orientadora: Vivianni Barcellos de Araújo Pena

**SERRA
2018**

TRANSGÊNEROS E AS DIFICULDADES ENFRENTADAS PARA INSERÇÃO AO MERCADO DE TRABALHO

Maria Castro Galvani¹
Wanderson Jacone Rocha²
Vivianni Barcellos de Araujo Pena³

RESUMO

Apesar das pessoas transgêneras terem conquistado muitos direitos diante da sociedade nos últimos anos, a discriminação e o preconceito continuam sendo uma triste realidade presente no dia a dia dessas pessoas, principalmente na esfera profissional. Mesmo com a mudança do mercado de trabalho nas últimas décadas onde tem sido comum a criação de políticas voltadas à inclusão de minorias sociais, o que se observa ainda nos dias atuais é certa cultura de preconceito enraizada nas organizações referente à diversidade de orientação sexual e de gênero, dificultando assim não só a inserção de transgêneros no mercado de trabalho como também a permanência no emprego. Esse artigo tem por objetivo abordar a temática dos transgêneros e as dificuldades enfrentadas para inserção no mercado de trabalho formal, buscando analisar e entender melhor as dificuldades enfrentadas por eles nesse sentido. Para isso, foi realizada inicialmente uma pesquisa exploratória envolvendo levantamento bibliográfico para reforçar definições e conceitos sobre transgênero, homotransfobia e aspectos de transgêneros no mercado de trabalho formal, seguida de estudo de caso por meio de entrevista semiestruturada com pessoas transgêneras visando buscar relatos de experiências e inserção no mercado de trabalho. Assim a pesquisa evidenciou a existência de preconceito e discriminação para com pessoas transgêneras no mercado de trabalho, propondo mudanças nas políticas de diversidade das organizações buscando combater esse mal.

Palavras-chaves: Homotransfobia. Mercado de trabalho. Transgênero.

ABSTRACT

Although transgender people have won many rights to society in recent years, discrimination and prejudice continue to be a sad reality present in the daily lives of these people, especially in the professional sphere. Even with the change in the labor market in the last decades where the creation of policies aimed at the inclusion of social minorities has been common, what is still observed today is a culture of prejudice rooted in the organizations regarding the diversity of sexual orientation and gender, thus hindering not only the insertion of transgenders in the labor market but also the permanence in employment. This article aims to address the issue of transgender workers and the difficulties they face in entering the formal labor market, seeking to analyze and better understand the difficulties faced by them in this regard. For this, an exploratory research was carried out involving a bibliographical survey to reinforce definitions and concepts on transgender, homotransphobia and transgender aspects in the formal job market, followed by a case study through a semi-structured interview with transgender people to seek reports of experiences and insertion in the labor market. Thus the research evidenced the existence of prejudice and discrimination towards transgender people in the labor market, proposing changes in the diversity policies of the organizations seeking to combat this evil.

Keywords: Homotransphobia. Job market. Transgender.

¹Aluna do curso de Psicologia da Faculdade DOCTUM da Serra.

²Aluno do curso de Psicologia da Faculdade DOCTUM da Serra.

³Docente do curso de Psicologia da Faculdade DOCTUM da Serra.

INTRODUÇÃO

O presente trabalho consiste em uma pesquisa exploratória abordando as dificuldades enfrentadas pelos transgêneros para serem inseridos no mercado de trabalho formal, onde um dos fatores principais seriam a intolerância e a homofobia que estão impregnadas em nossa sociedade, inclusive no mercado de trabalho.

Kometani (2017) relata que, o preconceito e discriminação quanto a pessoas transgêneras se faz presente em várias esferas da vida cotidiana, afetando negativamente não só a vida social destes indivíduos, como também a vida educacional e profissional, tudo isso diante de um mercado cada dia mais competitivo.

Embora o mercado de trabalho tenha sofrido mudanças com o passar dos anos, e por mais que existam leis trabalhistas que visem proteger o trabalhador, o transgênero encara muitas dificuldades, tanto para entrar no mercado de trabalho formal quanto para manter-se nele, e boa parte disso se deve a preconceito e intolerância.

Dias e Bernardineli (2016), afirmam que as pessoas transgêneras enfrentam rejeição em várias áreas de sua vida, inclusive no trabalho, onde isso ocorre já na fase de recrutamento e continua durante o período de pós-contratação.

[...] o preconceito já acontece de pronto na fase de recrutamento, tendo em vista a diferença física com relação aos dados constantes no documento. Imperante que o sistema jurídico determine a sexualidade, observando todo o contexto da pessoa, vida civil, relação com a sociedade, nome social, etc. Não podendo a identificação de um indivíduo dar-se apenas por um complexo de características físicas exteriores, sob pena de reprimir uma série de direitos, lesionando a vida, integridade física, honra, liberdade, dentre outros direitos inerentes à pessoa humana (DIAS; BERNARDINELI, 2016, p. 253).

O que se percebe é que o preconceito em si não está presente apenas na sociedade, mas também enraizado na cultura das organizações, onde mesmo uma pessoa transgênera devidamente capacitada e apta para exercer um cargo ou função acaba não sendo contratada.

De acordo com a Procuradora do Trabalho Sofia Vilela Silva (2015),

A discriminação por identidade de gênero no mercado de trabalho também deve ser avaliada na perspectiva desse tipo de organização, na qual a gestão de recursos humanos é voltada única e exclusivamente ao lucro e produtividade, não sendo preparada para lidar com a diferença (SILVA, 2015, p. 119).

Portanto, muitas organizações não promovem políticas voltadas à diversidade, se apegando apenas a resultados e na maioria das vezes não aprimorando políticas internas que podem inclusive agregar valores, como por exemplo, a inclusão de pessoas transgêneras.

Diante desta triste realidade, a hipótese proposta nesta pesquisa é que as dificuldades enfrentadas pelos transgêneros para a inserção ao mercado de trabalho formal se dão devido à exclusão da diversidade de orientação sexual e de gênero, considerando que muitas das organizações possuem um mercado conservador se tratando dessa diversidade de gênero.

Justifica-se o presente estudo pela importância científica e acadêmica do assunto abordado para a construção de uma sociedade justa e igualitária, tendo como objetivo investigar as principais dificuldades que são enfrentadas pelos transgêneros para buscar emprego e serem inseridos no mercado de trabalho formal, visando verificar se já sofreu algum tipo de discriminação, assédio ou preconceito em processos seletivos.

MÉTODO

A pesquisa realizada neste trabalho quanto ao seu objetivo classifica-se como exploratória que segundo Gil (2010, p. 27), “propõe construir mais hipóteses e uma melhor aproximação do problema”. Dessa forma, facilita intimidade entre pesquisador e pesquisa viabilizando a movimentação mais eficaz durante as investigações.

O método exploratório consiste em um estudo detalhado do conhecimento com um ou poucos objetivos entendendo que esse tipo de estudo visa “proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito” (GIL, 2017, 41).

Quanto à abordagem, a pesquisa caracteriza-se como qualitativa, pois, conforme Gerhardt e Silveira (2009, p. 31), “não se preocupa com representatividade numérica, mas, sim, com o aprofundamento da compreensão de um grupo social, de uma organização, etc”.

Os procedimentos realizados neste trabalho foram através de um minucioso levantamento bibliográfico em livros, teses, artigos nacionais, na internet, disponibilizados por outros pesquisadores, seguido de estudo de caso por meio entrevistas com dois participantes transgêneros. Foi utilizado um roteiro semiestruturado contendo 10 perguntas, destacando as dificuldades de se colocarem no mercado de trabalho formal devido à discriminação de sua transgeneidade. A escolha do local da entrevista ficou a critério do participante, respeitando o termo de consentimento para manter a ética e o sigilo do entrevistado.

Portanto, Yin (2001) demonstra a importância do estudo de caso, pois,

[...] é uma forma de aprofundar uma unidade individual. [...] contribui para compreendermos melhor os fenômenos individuais, os processos organizacionais e políticos da sociedade. É uma ferramenta utilizada para entendermos a forma e os motivos que levaram a determinada decisão [...] e tem como uma das fontes de informações mais importantes, as entrevistas. Através delas o entrevistado vai expressar sua opinião sobre determinado assunto, utilizando suas próprias interpretações. A tendência do Estudo de Caso é tentar esclarecer decisões a serem tomadas. Ele Investiga um fenômeno contemporâneo partindo do seu contexto real, utilizando de múltiplas fontes de evidências (YIN, 2001, p. 16-17).

Estas ferramentas permitiram melhor compreensão do preconceito vivenciado pelos participantes e suas experiências em busca de um trabalho no mercado formal. Embora os avanços pleiteiem a sociedade contemporânea, ainda há muito que se discutir a cerca da diversidade, principalmente a inserção de pessoas transgêneras dentro das instituições empresariais.

TRANSGÊNERO: CONCEITOS E DEFINIÇÕES

No Brasil os indivíduos transgêneros, ainda enfrentam enormes desafios em todas as áreas de sua vida e boa parte disso se dá pela intolerância, preconceito e falta de conhecimento das pessoas sobre assuntos que envolvam diversidade de orientação sexual e gênero. Por isso, se faz necessário antes de tudo a abordagem de conceitos e definições dos termos gênero e transgênero, apresentando a perspectiva de diversos autores.

De acordo com Bruns (2003), gênero é uma construção social constituída no decorrer da história humana, onde gênero vem a ser definido como aquilo que identifica e diferencia os homens e as mulheres, ou seja, o gênero masculino e o gênero feminino.

Scott (1995) descreve gênero como o vínculo entre duas ideias, onde em um gênero diz respeito às relações sociais firmadas nas diferenças existentes entre os sexos, e em outra, gênero trata sobre as relações de poder sendo um campo primário por onde o poder se articula.

Conforme Jesus (2012) explica,

Sexo é biológico, gênero é social. E o gênero vai além do sexo: O que importa, na definição do que é ser homem ou mulher, não são os cromossomos ou a conformação genital, mas a auto percepção e a forma como a pessoa se expressa socialmente (JESUS, 2012, p. 6).

Ainda hoje se observa que existe uma confusão por parte de muitas pessoas sobre a diferença entre sexo, gênero e sexualidade, porém existem diferenças claras que distinguem os três termos.

Lima (2011) enfatiza que, o fato de uma pessoa se sentir mulher ou homem (identidade de gênero) não está associado com o seu sexo biológico (sua identidade sexual) e nem mesmo com sua orientação sexual (Heterossexual, homossexual, Bissexual, etc.). Mesmo assim, no ocidente, o conceito de gênero está fortemente atrelado ao de sexualidade e

reprodução, e assim provocando grande dificuldade em desassociar a problemática da identidade de gênero da de orientação sexual.

Sobre o termo transgênero, Jesus (2012) nos traz que

Reconhecendo-se a diversidade de formas de viver o gênero, dois aspectos cabem na dimensão transgênero, enquanto expressões diferentes da condição. A vivência do gênero como:

1. Identidade (o que caracteriza transexuais e travestis); OU como
2. Funcionalidade (representado por *crossdressers*, *drag queens*, *drag kings* e transformistas) (JESUS, 2012, p. 7).

De acordo com Brondani (2017), transgênero está diretamente relacionado com o gênero biológico e que não se identifica com esse corpo, buscando se aproximar desse gênero oposto que é o seu desejo.

Zafalão (2017), nos diz que

“Trans” vem do latim e significa “do outro lado”, assim sendo, por consequência, é possível afirmar que transgênero é o indivíduo cujo gênero difere do gênero designado em seu nascimento ou imposto pela sociedade (ZAFALÃO, 2017, p. 1).

Observa-se que com diferentes definições e conceitos, se faz necessário a compreensão do significado do termo transgênero, principalmente diante da confusão que ainda se faz nos dias atuais no que diz respeito à identidade sexual, orientação sexual e identidade de gênero.

INTOLERÂNCIA E HOMOTRANSFOBIA

Apesar de toda a evolução humana no que diz respeito à liberação dos costumes, a intolerância e homofobia (termo utilizado para descrever atitudes e sentimentos negativos para com homossexuais, bissexuais e transgênero) ainda são amplamente praticadas no Brasil, onde percebemos que, se por um lado a sociedade em geral tem evoluído no sentido de respeitar as relações homo afetiva e orientação sexual de cada indivíduo, por outro lado aumentam os casos de intolerância e manifestações homofóbicas.

O termo homotransfobia tem sido utilizado freqüentemente para descrever atos homofóbicos, ampliando um pouco o entendimento que muitos ainda têm sobre homofobia.

Utiliza-se atualmente um termo mais abrangente, a palavra homotransfobia, com o objetivo de representar a violência contra a população LGBT (lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais), não só em função de sua orientação sexual, relativa a gays, lésbicas e bissexuais, mas também de sua identidade de gênero, relacionada a travestis e transexuais. A homotransfobia então é uma forma de violência que ocorre em função da intolerância social em relação a determinadas orientações sexuais e identidades de gênero, estigmatizadas socialmente (SANTOS, 2016, p. 161).

De acordo com Souto (2018), um levantamento realizado pelo Grupo Gay da Bahia (GGB) referente ao ano de 2017 mostrou que a cada 19 horas um LGBTQ+ (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais ou Transgêneros e Queen+) foi assassinado ou se suicidou vítima de homotransfobia, onde foram registradas cerca de 445 mortes. Comparando essas estatísticas ao ano de 2000, onde foram registradas 137 mortes, percebemos um aumento significativo de 42% de violência a pessoas LGBTQ+.

Junqueira (2007) conceitua homofobia como a descrita pelo psicólogo clínico George Weinberg em 1972, onde o mesmo fez a junção de dois radicais gregos que significam “semelhantes” e “medo”, respectivamente, definindo assim sentimentos negativos para com homossexuais e homossexualidade: a homofobia.

O termo costuma ser empregado quase que exclusivamente em referência a conjuntos de emoções negativas (tais como aversão, desprezo, ódio, desconfiança, desconforto ou medo) em relação a pessoas homossexuais ou assim identificadas. Essas emoções, em alguns casos, seriam a tradução do receio (inconsciente e “doentio”) de a própria pessoa homofóbica ser homossexual (ou de que os outros pensem que ela seja) (JUNQUEIRA, 2007, p. 4).

Junqueira (2007) afirma ainda que existe muita dificuldade em associar a homofobia a questões e relações de gênero, pois o termo, muitas das vezes, diz respeito apenas a casos de discriminação contra homossexuais masculinos.

O autor acrescenta ainda que

A tônica deixa de ser posta na “fobia” e em modelos explicativos centrados no indivíduo e passa a ser de reflexão, crítica e denúncia contra comportamentos e situações que poderiam ser mais bem abordados em outros campos: o cultural, o educacional, o político, o institucional, o jurídico, o sociológico, o antropológico. A homofobia passa a ser vista como fator de restrição de direitos de cidadania, como impeditivo à educação, à saúde, ao trabalho, à segurança, aos direitos humanos e, por isso, chega-se a propor a criminalização da homofobia (JUNQUEIRA, 2007, pag. 6).

Daniel Borillo (2010) define homofobia como

[...] intolerância, rechaço, temor, preconceito e perseguição de pessoas que não cumprem com o rol de gênero masculino dominante, com o papel estabelecido culturalmente pelo poder masculino para homens e mulheres. O outro, diferente, é inferior (BORILLO, 2010, p. 10).

Faz-se necessário compreender e dialogar sobre homotransfobia, já que ela se manifesta em toda ordem de violência física, emocional, psicológica e simbólica, inclusive no ambiente de trabalho e seus números no Brasil são de certa forma assustadores, afetando diretamente as experiências de pessoas transgêneras no mercado de trabalho formal.

TRANSGÊNEROS E O MERCADO DE TRABALHO

Diante de tanta evolução pela qual a humanidade tem passado nas últimas décadas, o mercado de trabalho tem acompanhado essa evolução, apresentado diversas mudanças, algumas positivas e outras nem tanto. Mesmo diante de tantas mudanças, o trabalho ainda desempenha um papel importante na vida de cada indivíduo.

Se, para a sobrevivência, o trabalho deveria satisfazer pelo menos as necessidades básicas diárias, na perspectiva psicológica é uma categoria central no desenvolvimento do autoconceito e uma fonte de autoestima. É a atividade fundamental para o desenvolvimento do ser humano. Em suma, é um forte componente na construção da pessoa que convive bem consigo mesma, acredita e orgulha-se de si (ZANELLI; SILVA, 1996, p. 21).

Nesse sentido, presente em todas as áreas e segmentos da sociedade, o preconceito e a discriminação contra pessoas transgêneras são situações bastantes presentes também no mercado de trabalho, mesmo nos dias atuais.

O mercado de trabalho em geral tem presente formas de segregação, preconceitos e discriminações de todo tipo e gênero, onde muitas das vezes isso não se torna evidente e claro, ocorrendo de forma velada.

As relações entre homens e mulheres são vividas e pensadas enquanto relações entre o que é definido como masculino e feminino - os gêneros. Nesse sentido, a divisão sexual do trabalho é um dos muitos lócus das relações de gênero. (...) Abrindo espaço para se pensar as novas questões que preocupam a sociologia do trabalho: as "metamorfoses" do trabalho e o seu questionamento, 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).

Medeiros (2007) descreve que há quatro diferentes momentos em que o preconceito e discriminação ocorrem dentro do mercado de trabalho: na fase pré-contratual, na fase contratual, no desligamento do emprego, e no pós-contrato. Na fase pré-contratual, por exemplo, a discriminação ocorre por conta de questionamentos e investigações sobre a vida pessoal e privada, observando assim se a pessoa é ou não homossexual. Nas demais fases a discriminação ocorre mais por meio de brincadeiras e comentários preconceituosos e depreciativos.

Em verdade, diante de um mercado de trabalho cada vez mais competitivo, muitas vezes o indivíduo transgênero enfrenta dificuldades diante das vagas disponíveis, haja visto que é comum empresas divulgarem anúncios voltados a homens ou mulheres, direcionando mesmo que indiretamente para os dois gêneros mais comuns.

Basta uma rápida olhada nos anúncios de emprego para deixar claro que o mercado de trabalho possui uma estrutura segmentada pelo gênero-definido pela dicotomia convencional homem/mulher. Muitos valores subjetivos e avaliações estão embutidos nesta divisão sobre aquilo que um homem ou uma mulher pode ou deve fazer. Pessoas com uma ambiguidade de gênero poderiam causar confusão e sentir rejeição, por não se encaixarem facilmente nos nichos que existem no mercado de trabalho. A mesma ambiguidade pode ser vista como algo capaz de perturbar o desempenho da função, principalmente num mundo onde muitas ocupações se exercem vinculadas à apresentação e conservação da imagem (ADELMAN, 2003, p. 83-84).

O transgênero enfrenta inúmeras dificuldades não só para entrar no mercado de trabalho, como também no sentido de se manter de forma efetiva. Essas

dificuldades são visíveis nos dias atuais e parecem enraizadas em uma cultura preconceituosa.

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 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).

Assim sendo, é imprescindível entender melhor essa situação, pois para reduzirmos as dificuldades de inserção de pessoas transgêneras no mercado de trabalho precisamos entender melhor sobre dados estatísticos envolvendo esse fenômeno, onde nos deparamos com outro problema, que é a inexistência de dados estatísticos concretos.

Segundo Kometani (2017), no Brasil não existem dados estatísticos sobre o real número de travestis, transexuais e transgêneros empregados que poderiam nos dar uma mostra de quão hostil o mercado de trabalho é com transgêneros, pois os mesmos não estão registrados assim, ou seja, a maioria está registrada com seu nome e sexo contido no seu RG.

Para a socióloga Berenice Bento (2008 apud Cid, 2008), a adesão no mercado formal é relativamente baixa. Ela defende que o Estado é o principal culpado pelas dificuldades enfrentadas pelos transgêneros por conta da ausência de políticas públicas, e que a falta de diretrizes básicas para garantir o direito de proteção aos transexuais nos diz que medidas que promovam sua entrada no mundo do trabalho ainda estão muito distantes.

DIREITOS E GARANTIAS DOS TRANSGÊNEROS NO MERCADO DE TRABALHO

Como já mencionado antes, a discriminação, intolerância e preconceito estão presentes em vários segmentos da sociedade, inclusive no ambiente de trabalho. Porém um dos princípios do Direito do Trabalho é o princípio da proteção do empregado.

Quanto ao princípio do Direito do Trabalho, informa este princípio que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia – o obreiro -, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho (GODINHO, 2015, p. 222).

Mesmo não havendo uma legislação específica voltada aos transgêneros, observamos leis e decretos que dão respaldo jurídico em favor dos mesmos, dentro do princípio de igualdade. Um exemplo é o decreto N° 62.150, de 19 de janeiro de 1968, que descreve que o termo discriminação compreende (BRASIL, 1968).

Art. 4º O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre:

I - a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais;

II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais (BRASIL, 1968, p. 1).

Nessa perspectiva, temos ainda a Lei 9.029/95, que em seu art. 4º diz,

Art. 4º O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre: I - a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais; II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais (BRASIL, 1995, p. 1).

Apesar de ainda existir intolerância e discriminação, a evolução pela qual a sociedade humana tem passado demonstra que cada vez mais nos preocupamos com uma sociedade mais justa e igualitária. O mercado cada vez mais competitivo tem acompanhado essa tendência, no sentido de atender consumidores cada vez mais exigentes, conscientes e engajados com causas sociais que incluem a inclusão da diversidade de orientação sexual e gênero.

A vivência da diversidade deve ser percebida tanto na condição de diferencial competitivo, como também enquanto oportunidade de convivência interpessoal. A cada dia estamos mais inseridos em um cenário onde pessoas diferentes se encontram, logo, a capacidade de aproveitar as vantagens dessa diversidade é uma necessidade (PUENTE-PALACIOS, SEIDL; SILVA, 2008, p. 87).

ANÁLISE E DISCUSSÕES DE RESULTADOS

Os dados coletados se deram através de estudo de caso junto a dois entrevistados que se consideram transgêneros. Essa coleta ocorreu por meio de uma entrevista tendo com instrumento de coleta um questionário semiestruturado, buscando entender e analisar melhor as dificuldades enfrentadas pelos transgêneros diante do mercado de trabalho.

ESTUDO DE CASO

Entrevistado 1

O entrevistado B. R do gênero masculino com idade de 30 anos, morador da grande vitória, aceitou participar dessa pesquisa para relatar um pouco de sua experiência particular sobre sua inserção no mercado de trabalho formal. De acordo com os critérios éticos o entrevistado vai ser chamado de B.R para preservar sua imagem e sigilo dos dados obtidos na pesquisa.

B.R relata que o preconceito é um dos maiores fatores para não conseguir se inserir no mercado trabalho formal. Em uma de suas falas, fica claro a discriminação e a exclusão que sofria nos processos seletivos, uma vez que se saía muito bem nas entrevistas, mas quando vinha à tona a questão do nome social, ele era informado de que no momento não era o perfil ao qual a empresa buscava. Sobre isso, ele questiona “Então qual o perfil que as empresas estão realmente buscando?”.

B.R nos diz que não sofreu nenhum tipo de discriminação direta, ou que ao menos ele tenha percebido, mas compreende que a discriminação existe e que pessoas próximas a ele já sofreram. Ele liga a questão da não discriminação em seu local de trabalho pelo fato do ambiente em que está trabalha ser uma referência LGBTQ+ (ponto de encontro para pessoas, Liberais, gays lésbicas, transexuais e Queen+). Em seus planos futuros ele pretende ajudar outras pessoas transgêneras em sua inserção ao mercado de trabalho formal, para que outros não passem por este tipo de discriminação.

Ele se define “Como um cara que Existe a cada dia”, buscando conhecer a cada dia sua subjetividade. B.R. nos deixa um questionamento: “Devo, dentre disso tudo assumir que tenho sido privilegiado por ter uma leitura social cisgenera. Mas 90% das travestis, mulheres trans e pessoas não hormonizadas estão sendo cada dia mais marginalizadas, e sem uma oportunidade de emprego. Afinal, quantas vezes tu já foi atendido por uma travesti?” ponto que nos leva a uma reflexão do porque esse mercado de trabalho formal pode ter dificuldades e, valorizar a diversidade.

Cisgênero (Cis), termo utilizado para se referir ao indivíduo que se identifica, em todos os aspectos, com o seu gênero de nascença ou sexo biológico (CAMPOS, 2018).

Podemos a partir de este questionamento buscar mais referencias científicas e abrir esse campo para futuras pesquisas, buscando compreender como esse perfil é traçado pelas empresas nos processos seletivos.

Entrevistado 2

A entrevistada F.B moradora da grande vitória, com idade de 27 anos, se mostrou muito solícita ao contribuir com seu depoimento, sobre as dificuldades que são enfrentadas pelos transgêneros para a inserção ao mercado de trabalho formal, F.B é uma trans do gênero feminino, que nos aponta de forma muito objetiva que as maiores dificuldades enfrentadas por ela na procura de um emprego eram os julgamentos dos entrevistadores e o preconceito forte por ser “diferente”. Em sua fala percebemos como a discriminação é forte em nosso país, sendo um divisor dentro de nossa cultura que provoca um distanciamento de grupos minoritários fazendo com que se sintam excluídos de nosso contexto social.

Atualmente F.B, trabalha há três anos na mesma empresa, relata que procurou trabalho pelo mesmo motivo que muitos de nós, para uma recolocação no mercado e para se manter. Nessa empresa que atua possui um relacionamento muito bom com os colegas de trabalho, de carinho, respeito e compreensão.

Como trabalha com atendimento ao público, poderia ter muito motivos para sofrer alguma forma de discriminação. Porém muitos de seus clientes não sabem de sua transição e ela também não faz questão de se apegar a isso, pois são detalhes da vida pessoal. E com isso mantém um contato com seus clientes de muito respeito e pretende ficar nessa empresa por mais algum tempo, pois essa tal organização é inclusiva formando um ambiente de trabalho agradável.

Comentou que daqui uns meses pretende entrar em algum curso superior e quem sabe montar seu próprio negócio com o namorado, para a partir daí ser dona do próprio negócio, quem sabe contribuir dando oportunidades a pessoas que sentem na pele a exclusão por preconceito.

Um fato importante que F.B nos disse sobre ser assediada no trabalho por parte dos colegas e clientes e que nunca passou por uma situação parecida, mas que entende que muitas das vezes o preconceito vem em forma de uma brincadeira de mau gosto, expressar suas verdadeiras opiniões que são camufladas e muitas pessoas aproveitam o tom para falar aquilo que elas realmente sentem a respeito do outro. Ela aprendeu a não absorver esse tipo de brincadeira, leva na esportiva e aprendeu a responder no mesmo tom jocoso fazendo com que a pessoa que brincou reflita a respeito.

Ela se define como uma ótima profissional e, mesmo com muitas barreiras, conquistou seu espaço com esforço, empenho e respeito do demais, alcançando seu espaço dentro da organização a qual faz parte.

ANÁLISE DE DADOS

Analisando os dados e informações coletados nos dois casos registrados, observamos que apesar de todas as transformações da sociedade no que tange os costumes e o respeito à diversidade, ainda hoje é grande o preconceito dentro das organizações, mesmo que muitas vezes tal preconceito não ocorra de forma direta, mas de forma velada ou em forma de brincadeira.

Outro ponto interessante abordado pelo entrevistado diz respeito ao nome social. De acordo com Almeida e Vasconcellos (2018), a utilização do nome social tem significado uma grande barreira para o acesso ao mercado de trabalho formal e também da permanência em um emprego, já que o desrespeito ao nome social ocorre tanto na fase de seleção pelo confronto com dados contidos em registro civil quanto no próprio ambiente de trabalho pela discriminação por conta do nome social, sendo o desrespeito a ele uma das manifestações mais comuns de preconceito contra a população transgênero.

O entrevistado afirma que o preconceito é o principal motivo pelo qual não se firma no mercado de trabalho formal, evidenciando um dado presente em diversas referências sobre o assunto, atestando que o preconceito ainda se faz presente de forma intensa em nossa sociedade.

Dessa forma, Abrahão (2014), afirma que tais dificuldades se dão principalmente pelo fato da cultura preconceituosa ainda existir na maioria das organizações.

De um modo geral, em nossa sociedade, há a promoção de um único padrão, eleito como o normal, o bom, o belo, o correto e, em torno deste padrão único são planejadas todas as coisas, dos espaços arquitetônicos aos benefícios oferecidos aos empregados, da comunicação aos produtos, serviços e atendimento oferecidos aos clientes. Por várias razões, em nosso país, esse padrão de normalidade tem sido masculino, heterossexual, branco, sem deficiência, adulto, magro, católico, entre outros atributos que se confundem com os de normalidade, moralidade, beleza e capacidade para decidir e liderar as organizações. Com base nesse padrão único se formam os estereótipos, surgem preconceitos e práticas de discriminação que nem mesmo são reconhecidas como tais, uma vez que o correto é ter o perfil deste padrão (ABRAHÃO, 2014, p. 1).

Assim, podemos perceber que pelo que, essa dificuldade em se firmar no mercado de trabalho está ligada a cultura do preconceito existente em boa parte das organizações, onde estas seguem os padrões ditos normais em uma sociedade carregada de preconceitos.

Silva (2015) afirma que, essas dificuldades enfrentadas pelos transgêneros diante do mercado de trabalho se dão principalmente pelo fato de muitas organizações adotarem métodos da Teoria Organizacional Conservadora que promove a competição, deslealdade, individualismo e até perseguição daqueles que não se

enquadram nos padrões impostos, prejudicando muito a trajetória das pessoas transgêneras dentro das organizações.

O entrevistado afirma que em algumas situações, mesmo tendo ido bem durante a entrevista de emprego, o preconceito por parte do empregador era visível ao dispensar com o argumento de que não era o perfil desejado pela empresa, demonstrando como as empresas direcionam as vagas a serem preenchidas de forma que não beneficiam a diversidade. Observamos novamente nesse ponto práticas discriminatórias promovidas durante o processo de seleção para contratação que vão de encontro ao que dizem os autores citados acima em relação à cultura do preconceito enraizada nas organizações, dificultando a inserção daqueles que não se enquadram nos padrões considerados normais, principalmente no âmbito da sexualidade.

No relato da entrevistada observamos um ponto positivo, trabalha há três anos na mesma empresa, onde é tratada com carinho e respeito por seus colegas, apesar de uma brincadeira ou outra. Isso nos mostra que mesmo diante de um cenário repleto de casos de intolerância e preconceito, a sociedade de uma forma geral caminha rumo da igualdade e respeito, mesmo que isso ocorra a passos lentos.

Outro fato interessante diz respeito à afirmação de que com muito esforço e garra, a pessoa entrevistada conseguiu se firmar profissionalmente na empresa que atua. Isso demonstra que apesar de muitas empresas ainda seguirem uma cultura do preconceito, outras se adequam aos princípios de inclusão da diversidade de orientação sexual e gênero, promovendo a igualdade entre seus colaboradores, independente de sua sexualidade.

Segundo Abrahão (2014), as organizações precisam atuar de forma a promover o bem social promovendo assim a igualdade e o respeito diante da diversidade com a inclusão da diversidade de orientação sexual e gênero, agregando valores sociais a empresa, sendo esse um fator importante diante de um mercado cada vez mais competitivo e de clientes cada vez mais exigentes e preocupados com a inclusão social e da diversidade nas empresas.

No que diz respeito ao preconceito velado, disfarçado de brincadeiras e comentários, mesmo que não configurem como preconceito direto, eles tem os mesmos efeitos negativos e nefastos para a pessoa transgênera, demonstrando que o preconceito, seja ele direto ou não, parte tanto da organização contratante quanto dos colegas de trabalho.

Segundo Irigaray (2011), mesmo com a implantação de políticas voltadas a inclusão e valorização da diversidade nas organizações, o preconceito implícito se faz presente no ambiente de trabalho em forma de humor. Isso demonstra o quanto é difícil para as organizações efetivarem essas políticas em ambientes onde colegas de trabalho agem de forma preconceituosa por meio de piadas e comentários jocosos. Assim, a valorização da diversidade passa fazer parte do discurso, mas não na prática das organizações.

Para Abrahão (2014), a gestão de pessoas dentro das organizações deve se preocupar com a qualidade das relações propiciando um ambiente de trabalho respeitoso e inclusivo já que é por meio dessa gestão que a diversidade humana acaba gerando valores para a própria organização.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste projeto de pesquisa buscou-se investigar as principais dificuldades que são enfrentadas pelos transgêneros, para buscar emprego e serem inseridos no mercado de trabalho formal.

Portanto, o estudo constatou que, apesar da luta e da evolução no sentido de se construir uma sociedade mais justa e igualitária, ainda são muitos os casos de discriminação e preconceito para com os transgêneros também no mercado de trabalho, o que dificulta o processo de entrada dos mesmos no mercado de trabalho formal.

Mais do que alarmantes, os casos de homotransfobia são inaceitáveis nos dias atuais, deixando evidente o quanto mais nossa sociedade precisa evoluir em direção

de um futuro justo e igualitário que aceite e respeite a diversidade, seja ela de ideias, crenças, e mesmo sexuais.

Assim, o caminho para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária que respeite a diversidade se baseia em dois pontos que devem ser implementados de forma efetiva: educação desde o ensino básico que priorize o respeito às diferenças e a aceitação da diversidade; e leis que garantam a segurança e os direitos dos transgêneros (tanto na vida social quanto trabalhista) e que punam severamente atos de homotransfobia.

REFERÊNCIAS

ABRAHÃO, Jorge. **Um avanço nos direitos LGBT**. In: Notícias, Instituto Ethos. 2014. Disponível em: <http://www3.ethos.org.br/cedoc/um-avanco-nos-direitos-lgbt/#.UyC7vD9dWgQ>. Acesso em 16 de novembro de 2018.

ADELMAN, Miriam. **Travestis e transexuais e os outros: identidade e experiências de vida**. Niterói: UFF, 2003.

ALMEIDA, C. B. de; VASCONCELLOS, V. A. **Transexuais: transpondo barreiras no mercado de trabalho em São Paulo?** *Rer. Direito GV* [online]. 2018, vol. 14. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1808-24322018000200303&lng=pt&nrm=iso. Acesso em 22 de novembro de 2018.

BORRILLO, Daniel. **Homofobia: história e crítica de um preconceito**. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2010.

BRASIL. Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968. **Promulga a Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão**.

_____. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. **Proíbe A Exigência de Atestados de Gravidez e Esterilização, e Outras Práticas Discriminatórias, Para Efeitos Admissionais Ou de Permanência da Relação Jurídica de Trabalho, e Dá Outras Providências**.

BRONDANI, A. **Qual a diferença entre transgênicos e transgêneros**. Rio Grande do Sul, 2017. Disponível em: <https://cib.org.br/faq/qual-a-diferenca-entre-transgenicos-e-transgeneros/>. Acesso em 12 de outubro de 2018.

BRUNS, M. **Vivência transexual: o corpo desvela seu drama**. Campinas, SP: Editora Átomo; 2003.

CAMPOS, L. V. **Cisgênero e Transgênero**; Brasil Escola. 2018. Disponível em <https://brasilecola.uol.com.br/sexualidade/cisgenero-transgenero.htm>. Acesso em 24 de novembro de 2018.

CID, Thiago. **Pesquisa com transexuais mostra preconceito contra mulheres no trabalho.** In: Revista Época. 2008. Disponível em: <<http://revistaepoca.globo.com/Revista/Epoca/0,,EMI15117-15279,00-PESQUISA+COM+TRANSEXUAIS+MOSTRA+PRECONCEITO+CONTRA+MULHERES+NO+TRABALHO.html>>. Acesso em 15 de novembro de 2018.

DIAS, J. A. H.; BERNARDINELLI, M. C. **O transexual e o direito de acesso ao mercado de trabalho:** do preconceito à ausência de oportunidades. Curitiba. Revista de Gênero, Sexualidade e Direito, 2016.

FLEURY, A. R. D.; TORRES, A. R. R. **Homossexualidade e Preconceito:** o que pensam os futuros gestores de pessoas. Curitiba: Juruá, 2000.

FREUD, S. (1930). **O Mal-estar na civilização** (Edição Standard Brasileira das Obras Psicológicas Completas de Sigmund Freud, Vol. 21). Rio de Janeiro: Imago. (Originalmente publicado em 1929).

GARBIN, D. **Fazendo as pazes com o corpo.** São Paulo: Editora Sextante, 2017.

GERHARDT, T. E. ; SILVEIRA, D. T. **Métodos de Pesquisa.** Planejamento e Gestão para o Desenvolvimento Rural da SEAD/UFRGS. – Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 6. Ed. São Paulo: Atlas, 2017.

_____. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** São Paulo : Atlas, 2010.

GODINHO, M. D. **Curso de Direito do Trabalho.** 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

JESUS, J. G. (2012). **Visibilidade transgênero no Brasil.** Correio Braziliense, caderno Opinião, p. 13, 18 de janeiro. Disponível em <<https://pt.scribd.com/document/87846526/Orientacoes-sobre-Identidade-de-Genero-Conceitos-e-Termos>>. Acesso em 20 de Setembro de 2018.

IRIGARAY, H. A. R. . **Orientação Sexual e Trabalho.** GV Executivo , v. 10, p. 44-47, 2011.

JUNQUEIRA, R. **Homofobia: limites e possibilidades de um conceito em meio a disputas.** Bagoas: estudos gays – gêneros e sexualidades, vol. 1, nº 1, Natal-RN, jul-dez 2007, pp.145-65.

KOMETANI, P. **Transexuais enfrentam barreiras para conseguir aceitação no mercado de trabalho.** 2017. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/transexuais-enfrentam-barreiras-para-conseguir-aceitacao-no-mercado-de-trabalho.ghtml>>. Acesso em 15 de outubro de 2018.

LIMA, R. de L. de. **Diversidade, identidade de gênero e religião: algumas reflexões.** Em Pauta. 2011, n. 28, pp. 165-182. ISSN 1414-8609.

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

MEDEIROS, M. **O trabalhador homossexual, o direito à identidade sexual e a não-discriminação no trabalho.** In: POCAHY, Fernando. (Org.). **Rompendo o silêncio:** homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea. Porto Alegre: Nuances, 2007.

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

PUENTE-PALACIOS, K. E. ; SEIDL, J. ; SILVA, R. A. D. da. **Ser ou parecer diferente: o papel da diversidade na satisfação de equipes de trabalho.** Rev. Psicol. Organ. Trab. [online]. 2008, vol.8, n.2, pp. 79-97. ISSN 1984-6657.

SANTOS, M. G. dos. **A homotransfobia e sua relação com o serviço social: relato de experiência.** Novo Hamburgo: Revista Prâksis, p.160-167. 2016.

SCOTT, J. **Gênero: Uma Categoria Útil de Análise Histórica.** Revista Educação & Realidade. Porto Alegre: v. 2, n. 20, p.71-99, Jul/Dez, 1995.

SILVA, S. V. de M. e. **Discriminação por identidade de gênero no direito do trabalho:** a desconsideração do dispositivo binário centrado na polaridade homem/mulher, para ampliar os cânones da proteção. Recife: Tese de Doutorado. Programa de Pós-Graduação em Direito da UFPE, texto avulso, 2015.

SOUTO, L. **Assassinatos de LGBT crescem 30% entre 2016 e 2017, segundo relatório.** 2018. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/sociedade/assassinatos-de-lgbt-crescem-30-entre-2016-2017-segundo-relatorio-22295785>>. Acesso em 27 de outubro de 2018.

YIN, Roberto K. **Estudo de caso: planejamento e métodos.** 2ª Ed. Porto Alegre. Editora: Bookmam. 2001.

ZAFALÃO, E. **Direitos e Garantias dos Transgêneros no Mercado de Trabalho.** 2017. Disponível em: <<https://www.saudeocupacional.org/2017/04/direitos-e-garantias-dos-transgeneros-no-mercado-de-trabalho.html>>. Acesso em 19 de Setembro de 2018.

ZANELLI, J. C. e SILVA, N.. **Programa de Preparação para Aposentadoria.** Florianópolis: Insular, 1996, p. 112.

Anexo 1: Questionário para Entrevista com Transgêneros.

Nome: _____ Idade: _____

Gênero: _____ Escolaridade: _____

Ocupação: _____

- 1). Quais foram as maiores dificuldades enfrentadas por você na hora de procurar um emprego?
- 2). Já sofreu algum tipo de discriminação por parte de avaliadores na realização de algum processo seletivo? Como foi esse tipo de preconceito?
- 3). Há quanto tempo você faz parte do quadro de funcionários desta empresa?
- 4). O que te motivou, a procurar essa empresa, para fazer parte do quadro de funcionários?
- 5). Como é seu relacionamento com os colegas de trabalho?
- 6). Como é seu relacionamento com a chefia?
- 7). Como é seu relacionamento com os clientes?
- 8). Qual sua perspectiva futura profissional?
- 9). Já sofreu algum tipo de assédio moral? (Colegas de trabalho, chefe, cliente etc.)
- 10). Como você se define como um profissional?