

## O MERCADO DE TRABALHO PARA TRANSGÊNEROS

OLIVEIRA, Vinicius Nicacio

Discente do curso de administração da Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva, [viniciacio@hotmail.com](mailto:viniciacio@hotmail.com)

KAULFUSS, Marco Aurélio

Docente do curso de administração da Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva, [m.kaulfuss@gmail.com](mailto:m.kaulfuss@gmail.com)

### RESUMO

#### O MERCADO DE TRABALHO PARA TRANSEXUAIS

O mercado de trabalho é parte essencial na vida humana, grande período da vida é dedicado a nossa capacitação para adentrar o universo profissional, mesmo assim, estamos sujeitos à supressão na busca por emprego. Este artigo tem como objetivo promover uma análise acerca do mercado de trabalho para transgêneros, bem como entender o processo de recrutamento das empresas e analisar através de referenciais a realidade da inserção destes profissionais no mercado de trabalho formal, que neste artigo é refletido em baixos índices.

Palavras chaves: transexualidade, mercado de trabalho, inclusão.

**Tema central:** Administração

### ABSTRACT

#### THE LABOR MARKET FOR TRANSEXUALS

The labor market is an essential part of human life, great period of life is dedicated to our ability to enter the professional universe, even so, we are subject to suppression in the search for employment. This article aims to promote an analysis about the labor market for transgenders, as well as understand the process of recruiting companies and analyze through referential the reality of the insertion of these professionals in the formal job market, which in this article is reflected in low rates.

Keywords: transsexuality, labor market, inclusion.

## 1. INTRODUÇÃO

Segundo o Ministério da Saúde (2015) a população LGBT sempre foi alvo da discriminação e do preconceito no Brasil, sobretudo, as travestis e transexuais. Essa violação ocorre uma vez que tais grupos apresentam uma identidade de gênero diferente da imposta pela sociedade no decorrer dos anos, fugindo dos padrões heteronormativos e gerando o estranhamento da maioria que ainda não absorveu a diversidade (Brasil, 2015).

A construção de uma identidade transgênero começa desde cedo, na infância já é possível identificar, através de comportamentos, um indivíduo com tais tendências. A identidade de uma pessoa transgênero passa por diversas fases, da infância à vida adulta, e pode passar por conflitos e dúvidas durante a adolescência, onde o indivíduo vivencia experiências diversas até se descobrir, de fato, transexual. Muitas vezes essa descoberta ocorre somente na fase adulta de sua vida, e em determinadas vezes não. Em obra que sintetiza a realidade de transexuais e travestis, Mirian Adelman enfatiza que o transexual pode se descobrir na infância e assim adotar o comportamento do gênero a qual se identifica desde então, bem como adequar o seu corpo e imagem ao gênero correspondente, ou, pode se descobrir – aceitar-se nas demais fases da vida, sobretudo, na vida adulta. A autora complementa que isso pode ocorrer de forma tardia, pois as pessoas oprimem essa realidade por conta da não aceitação dessa condição, tratada muitas vezes, como sendo psicológica pela saúde (Adelman, 2003).

Da percepção de Carrieri, Souza e Aguiar (2013), de forma a conceituar a transexualidade, podemos compreender esses indivíduos como pessoas que vivenciam um conflito de identidade, aqueles que nascem em um determinado sexo, podendo ser masculino ou feminino, mas que não se identificam com o sexo biológico, e sim com o sexo oposto. Dessa maneira, transexuais passam por um processo de transição onde pode ocorrer um tratamento hormonal e, muitas vezes, procedimentos cirúrgicos visando à correção da genitália e adequação do corpo físico ao gênero de identidade de maneira efetiva (Carrieri, Souza, e Aguiar, 2013).

Os autores ainda complementam discorrendo sobre a abrangência do termo transgênero, enfatizando a relação entre sexo e gênero e realizando um comparativo em relação a travestilidade, destacando a sexualidade como principal elemento para a construção da identidade de uma travesti, ao contrario da transexualidade que tem o gênero como principal fator componente para a sua construção de identidade (Carrieri, Souza, e Aguiar, 2013).

Para Souza, Costa, e Rodrigues (2016), além da definição de travestilidade como o uso de roupas femininas por indivíduos do sexo masculino, bem como a adequação do corpo e da imagem masculina para a feminina sem necessariamente haver a realização de uma cirurgia de readequação de sexo, a identidade de gênero se mostra como um fator comum em ambos os casos e é o que se destaca. Independente das definições e por conta das constantes mudanças, não se deve generalizar, somente pelo fato da cirurgia de transgenitalização como sendo a única divergência existente entre os termos travesti e transexual. Os autores ainda acrescentam que a concepção e entendimento de ambos os termos passa por constantes interpretações e são influenciadas por questões culturais, sociais e políticas, restando somente ao indivíduo, através de suas experiências e percepções pessoais, se compreender (Souza, Costa, e Rodrigues, 2016).

De acordo com Silva e Barboza (2009) o movimento trans no Brasil tem ganhado força na luta pela igualdade, a minoria excluída pelo sistema binário fundamentado pela normalidade que acredita numa única concepção de gênero vem ganhando, mesmo que aos poucos, seu espaço dentro das relações sociais. Através do enfrentamento, a comunidade “T” – aqui composta por transgêneros – transexuais e travestis vem se destacando.

Mas mesmo com o empenho e luta do movimento trans, a exclusão social que permeia toda a sociedade se estabiliza enquanto processo e ameaça toda uma população ao confinamento de ser excluído (Silva e Barboza, 2009).

Essa pesquisa tem como objetivo, através de referenciais, apresentar ao leitor o funcionamento do mercado de trabalho com ênfase nos processos de

recrutamento e seleção, e com base em tais processos dar visibilidade quanto à realidade de profissionais transgênero inseridos no mercado de trabalho formal.

## **2. MATERIAIS E MÉTODOS**

O presente artigo foi realizado com base em artigos e livros retirados de plataformas na internet, tais como Google acadêmico, scielo, entre outros, e acervos da biblioteca da Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva (FAIT).

## **3. RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Para entendermos melhor o processo de recrutamento dentro das empresas, Chiavenato (2009) Discorre em sua obra sobre uma das principais áreas existentes dentro da grande administração, o RH, dando ênfase ao primeiro dos subsistemas dessa área que é a provisão de recursos humanos. O autor conceitua esse subsistema como a ponte que liga o mercado de trabalho aos candidatos que estão em busca de emprego, área responsável pela entrada das pessoas nas empresas, pela procura e captação das mesmas para posteriormente desempenharem seu papel enquanto colaborador de uma empresa ou organização. Em outras palavras, o mercado de trabalho disponibiliza as vagas de emprego e o mercado de recursos humanos, por sua vez, é responsável por atrair para estas vagas os potenciais candidatos (Moura e Lopes, 2014).

Uma vez que o processo de recrutamento tem como foco a reunião de indivíduos para ingresso nas organizações, o papel do gestor ganha muita importância no que diz respeito ao acesso das pessoas ao emprego formal. Calixto (2008) ressalta que o recrutamento de pessoas busca seus candidatos dentro da comunidade, grupos sociais entre outras vias, logo, subentendemos que o processo de recrutar atinge grande numero de pessoas objetivando ocupar uma vaga no concorrido mercado de trabalho.

Alem da localização e atração de candidatos Bohlander, Snell e Sherman (2005) relatam a respeito da forma estratégica de como esse processo de recrutar se dá, onde são ponderadas todas as potencialidades e vantagens de cada candidato diante da vaga disponível, bem como a sua qualificação profissional e possibilidades de desenvolvimento do candidato dentro da organização, tornando o processo de recrutamento bastante específico. Recrutar e selecionar candidatos são apenas algumas das funções do RH ou gestão de pessoas, a área é responsável também por outras demandas administrativas como o treinamento e desenvolvimento dos candidatos, avaliação de desempenho, administração de pessoas, segurança e outras questões ligadas ao colaborador (Maximiano, 2004).

Drucker (2002) destaca que na busca pelo emprego as pessoas serão descartadas, isso ocorrerá por muito tempo e até mesmo dentro das mais estruturadas sociedades. O autor relata que é necessário muito tempo para que as mudanças sejam assimiladas dentro do trabalho.

Uma breve análise no atual mercado de empregos já nos proporciona visibilidade quanto à inserção dos grupos transgênero no mercado de empregos formais, (Adelman, 2003) aborda em sua obra sobre a estrutura segmentada que o mercado de trabalho possui, onde é perceptível a forte segregação de gêneros cultuada no decorrer dos anos. A autora enfatiza que certas minorias, como os indivíduos transgênero podem encontrar ainda mais dificuldade e rejeição na busca pelo emprego, uma vez que sua condição pode causar confusão por fugir da normalidade, esse fato ganha ainda mais peso uma vez que as empresas atrelam suas atividades a uma imagem, que muitas vezes é conservadora e não recepciona de forma positiva minorias como transgêneros e outras variáveis de gêneros ambíguas.

Carvalho (2006) complementa que o acesso ao emprego formal para transexuais é difícil, a inserção deste grupo dentro do mercado de trabalho ocorre com muita dificuldade, visto o grande preconceito sofrido pelo grupo dentro do ambiente empresarial. O mercado de trabalho só consegue ofertar aos grupos transgênero subempregos e marginalização, fato esse que obriga transexuais a

buscarem outras vias para se manter. A autora complementa informando que mesmo inseridos no mercado de trabalho e desempenhando atividades femininas, gênero a qual se identificam, mulheres trans e travestis não são vistas como mulheres pela sociedade. Em sua obra o autor faz um comparativo com a situação da mulher no mercado de trabalho, onde as mesmas já enfrentam desigualdade devido à segregação entre os gêneros masculino e feminino, nesse caso, o autor destaca uma dificuldade ainda maior enfrentada por transgêneros, uma vez que possuem características ambíguas em sua formação.

Mas mesmo sofrendo desigualdades, transgêneros e mulheres não possuem o mesmo valor, poder e oportunidades dentro da sociedade, bem como a mulher não possui em comparação ao homem. Apesar de serem excluídas de oportunidades e direitos dentro do mercado de trabalho e apesar da militância e dos movimentos trans serem muito próximos dos movimentos liderados pelas mulheres na busca de igualdade, transgêneros são ainda mais excluídas das oportunidades dentro do mercado de trabalho que as mulheres, isso ocorre devido à cultura machista e patriarcal que tira o poder da mulher, logo o de transexuais e travestis que trazem a mulher em sua identidade (Silva e Barboza, 2009).

Referente ao processo de recrutamento (Chiavenato, 2008) salienta que as organizações realizam o processo de recrutamento de seus colaboradores tendo como base, na maioria das vezes, "padrões próprios", favorecendo candidatos que contemplam suas expectativas e interesses próprios, tendo como base uma cultura organizacional atrelada a paradigmas que muitas vezes são mantidos como forma de criar uma tradição organizacional, deixando à neutralidade no processo de recrutar ser influenciada por uma cultura organizacional conservadora. O autor reforça ainda que após os processos de recrutamento e seleção os admitidos passam por processos de aculturação visando à integração do indivíduo na organização.

Mesmo diante de algumas dificuldades, o direito ao trabalho é previsto a todas as pessoas, o cumprimento de tal dever é responsabilidade do Estado, que deve garantir o acesso das pessoas ao mercado de trabalho sem qualquer aceção



ou discriminação, seja ela qual for, atendendo as necessidades do mercado em contratar e oferecendo oportunidades de trabalho adequado aos indivíduos, sobretudo, para aquele que se encontra em desamparo e situação de desvantagem social. (Moura e Lopes, 2014).

Moura e Lopes (2014) ainda reforçam em sua obra as dificuldades de inserção de minorais sociais no mercado de trabalho destacando o segmento LGBTT, sigla utilizada por grupos como gays, lésbicas, bissexuais e transgêneros e travestis, o qual o presente artigo é focado. Se tratando de transexuais e travestis, o mercado se caracteriza pela exclusão de tais grupos, sobretudo de transgêneros e travestis, que como conceitua o autor, trazem "marcas do corpo" consigo, fato esse que foge dos tradicionais padrões impostos pela sociedade para o mercado de trabalho e causam desconforto dentro da normalidade do mercado de trabalho conservador.

Segundo Carvalho (2006) através de dados coletados de pesquisa realizada pelo Grupo Esperança acerca da inserção de transexuais e travestis no mercado de trabalho, mais de 83% desse grupo se encontra fora do mercado de empregos formais, temos a visibilidade que todo esse percentual se encontra na prostituição, e através dessa atividade conquistam a sua geração de renda.

Souza, Costa e Rodrigues (2016) nos dão uma visibilidade mais atual acerca dessa realidade, devido a grande exclusão social vivenciada por essa minoria e a falta de oportunidades dentro do mercado de trabalho formal, 90% da população travesti e transexual encontram-se obrigadas adentrar o mercado do sexo, encarando a prostituição como única fonte de renda para o grupo, relata a presidente a ANTRA (Associação Nacional de Travestis e Transexuais do Brasil) em entrevista à EBC em 2015. (Souza, Costa e Rodrigues, 2016).

Drucker (2002) destaca que as organizações, bem como as suas atividades, existem e funcionam dentro de um ambiente social, e só podem existir dentro desse ambiente, uma vez que a sociedade é a grande parte interessada em suas atividades. Os problemas sociais nem sempre são causados pelas organizações, a sua maioria é fruto da própria disfunção social, porém, considerando que as

organizações são órgãos da sociedade, é dever da mesma a resolução de tais problemas, mesmo o problema não sendo proveniente de suas atividades, esse engajamento representa para a administração de empresas, acima de tudo, um desafio. "Uma sociedade saudável é do interesse da administração, mesmo que a causa da enfermidade da sociedade não seja fruto da administração..." (DRUCKER, 2002, p. 258).

#### 4. CONCLUSÃO

Através da breve análise a qual este artigo se propôs, fica evidente o grande percentual de travestis e transexuais fora do mercado de trabalho formal. Partindo do pressuposto de que o gestor possui papel fundamental no processo de recrutamento e seleção de pessoas, entendemos que o seu papel no processo de inclusão e combate as disfunções sociais é importante e necessário.

Com base nos dados aqui expostos, entendemos que o mercado de trabalho ainda não se abriu por completo para travestis e transexuais, 90% desse grupo sobrevive da prostituição, ou em outras palavras - exploração do corpo, que consiste basicamente nas desigualdades, sejam elas de gênero, socioeconômicas, étnico racial, social, entre outras. Essa conclusão se dá observando o universo do mercado sexual, onde se predomina a presença de minorias, tais como travestis, homossexuais, mulheres, indivíduos com baixo nível socioeconômico, que estão nas ruas para atender a demanda de um mercado consumidor, e onde quem os domina em sua maioria, são os homens. Dessa maneira, a prostituição pode ser entendida como uma disfunção social uma vez que submete o indivíduo que sobrevive da prática a diversas vulnerabilidades, como a violência, a discriminação, o rompimento familiar, riscos a saúde, transtornos emocionais e a dependência química.

Diante disso, concluímos que o mercado de trabalho para transgêneros é escasso e que o gestor dentro do processo de recrutamento das organizações tem papel de extrema influencia no combate das desigualdades sociais, uma vez que é o grande responsável por abrir as portas do mercado de empregos. Dessa maneira,



ter um olhar social no processo de gestão é fundamental e decisivo, promovendo a diversidade dentro das organizações e tendo relevância social muito além das responsabilidades sociais.

## 5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ADELMAN, M. Travestis e Transexuais e os Outros: Identidade e Experiências de Vida. in: *Gênero*. **Revista Gênero**, Niteroi, v.4, n. 1, p. 65-100, 2. sem. 2003. Disponível em: <<http://www.revistagenero.uff.br/index.php/revistagenero/article/viewFile/238/158>>. Acesso em: 12 de março de 2018.
- BOHLANDER, G., Snell, S., Sherman, A. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning. 2005.
- BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE. Secretaria de Gestão Estratégica e Participativa. **Transexualidade e Travestilidade na Saúde** - Brasília: Ministério da Saúde, 2015.
- CALIXTO, F. A. **Recrutamento e Seleção de Pessoas**. Curitiba - PR: IESDE. 2008.
- CARRIERI, A. P.; SOUZA, E. M.; AGUIAR, A. R. Trabalho, Violência e Sexualidade: Estudo de Lésbicas, Travestis e Transexuais. 2013. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552014000100006>>. Acesso em: 11 de abril de 2018.
- CARVALHO, E. R. "Eu quero viver de dia" - Uma análise da inserção das transgêneros- no mercado de trabalho. 2006. Disponível em: <[http://www.fazendogenero.ufsc.br/7/artigos/E/Evelyn\\_Carvalho\\_16.pdf](http://www.fazendogenero.ufsc.br/7/artigos/E/Evelyn_Carvalho_16.pdf)>. Acesso em: 14 de abril de 2018.
- CHIAVENATO, I. **Os novos paradigmas - Como as mudanças estão mexendo com as empresas**. Barueri - SP: Manole. 2008.
- CHIAVENATO, I. **Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal: Como agregar talentos à empresa**. Barueri - SP: Manole. 2009.
- DRUCKER, Peter Ferdinand. **O melhor de Peter Drucker: obra completa**. São Paulo: Nobel, 2002.
- MAXIMIANO, A. C. **Introdução à administração**. São Paulo - SP: Editora Atlas S.A. 2004.
- MOURA, R.; LOPES, P. O Preconceito e a Discriminação de Transgêneros no Processo de Recrutamento e Seleção de Pessoal: uma Revisão Bibliográfica. **Scielo**. 2014 Disponível:

<<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/36520376.pdf>>. Acesso em: 12 de abril de 2018.

SILVA, A. S.; BARBOZA, R. Exclusão Social e Consciência política: Militância de Transgênero no ENTLAIDS. 2009. **Cadernos CERU**, 20(1), 257-276. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/ceru/article/view/11883/13660>>. Acesso em: 13 de fevereiro de 2018.

SOUZA, D. E.; COSTA, B. L.; RODRIGUES, E. M. A INSERÇÃO DE PESSOAS TRANSEXUAIS E TRAVESTIS NO MERCADO DE TRABALHO. 2016. Disponível em: <[http://www.inovarse.org/sites/default/files/T16\\_029.pdf](http://www.inovarse.org/sites/default/files/T16_029.pdf)>. Acesso em: 08 de maio de 2018.