

## O TRANSGÊNERO E O MERCADO DE TRABALHO

**OLIVEIRA, Carlos Eduardo Goes de<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Acadêmico da Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva – FAIT

**MARTINIUK, Viviane Cristina<sup>2</sup>**

<sup>2</sup>Docente da Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva - FAIT

### RESUMO

Os transgêneros são indivíduos iguais as demais pessoas na sociedade, possuem os mesmos direitos, como acesso à escola, a saúde e até o direito de ter um trabalho formal. Os transgêneros são seres que não se enxergam com o sexo de nascimento. São excluídos no ambiente laboral com isso a grande parte dessas pessoas acabam migrando para a prostituição. O objetivo desse trabalho é analisar a participação dos transgêneros no contexto organizacional brasileiro. O estudo dessa temática foi realizado através de pesquisas bibliográficas, conclui-se que a participação dos transgêneros no ambiente corporativo ainda é muito pouco vista, as organizações devem levar em consideração as habilidades profissionais e não a questão de gênero.

**Palavras chave:** transgêneros; transexual; mercado de trabalho

### ABSTRACT

Transgenders are individuals equal to other people in society, they have the same rights, such as access to school, health and even the right to have a formal job. Transgender people are beings who do not see themselves with their sex of birth. As a result, most of these people end up migrating to prostitution. The objective of this work is to analyze the participation of transgenders in the Brazilian organizational context. The study of this theme was carried out through bibliographic research, it is concluded that the participation of transgender people in the corporate environment is still very little seen, organizations must take into account professional skills and not the issue of gender

**Keywords:** transgender; transsexual; labor market

## 1. INTRODUÇÃO

Este trabalho faz menção às conquistas das pessoas por meio do trabalho, pois, no uso de suas atribuições laborais, o homem tem acessibilidade às suas necessidades básicas, moradia, alimentação, e auto realização. Porém, para algumas pessoas, e neste sentido trazemos os transgêneros, essas conquistas não tem ocorrido, pois, ainda, não estão inseridos

---

<sup>1</sup> Acadêmico do 8º período da Faculdade de Administração da Fait. E-mail: [ckadughoes11@gmail.com](mailto:ckadughoes11@gmail.com)

<sup>2</sup> Mestranda pela Universidade Metodista de Piracicaba – UNIMEP; Docente na Faculdade de Administração da FAIT. E-mail: [vicma.prof@gmail.com](mailto:vicma.prof@gmail.com)

no mercado formal de trabalho, dada as inúmeras circunstâncias existentes na sociedade, dentre elas as práticas discriminatórias. Assim, surgiu a necessidade de se saber como esse público está em relação ao mercado formal de trabalho, dadas inúmeras circunstâncias. Neste sentido, a problemática relata que, infelizmente existem condições sociais relativas a preconceitos e estereótipos que levam a exclusão dos transgêneros do mercado de trabalho.

Partindo dessa problemática, eis as hipóteses da falta de representatividade dos transgêneros no mercado de trabalho, e isto é decorrente de preconceitos, falta qualificação e a exclusão prévia no contexto educacional e a cultura organizacional.

Diante disso, o objetivo geral dessa pesquisa visa analisar a participação e a inserção do transgênero no contexto organizacional brasileiro, onde os objetivos específicos visam levantar, via revisão de literatura, as concepções e preconceitos em torno do conceito de gênero, formação profissional, a fim de elucidar a inserção deste público no mercado de trabalho.

## **2. MATERIAIS E MÉTODOS**

As principais fontes de estudo para esse artigo, são as pesquisas bibliográficas, onde são encontradas várias definições acerca de transexuais e inserção no mercado de trabalho. Além do mais, há literaturas que aborda que este público, por conta do preconceito e discriminação, é esmagado e dominado, sendo rejeitados e desprezados desde o recrutamento, por empregadores, os quais estão, totalmente, despreparados e sem o devido conhecimento sobre os fatos.

O material foi selecionado de acordo com a abrangência do tema e a cronologia das publicações, possibilitando a elaboração de um plano de leitura. A referência mais antiga e mais recente, utilizada neste artigo, está datada entre os anos de 1997 e 2019, respectivamente.

E, considerando a realidade exposta, o objetivo foi investigar e descrever o cenário da empregabilidade das pessoas transexuais, dando voz às entidades, organizações, instituições, órgãos e grupos que atuam diretamente com essas pessoas. Ressalte-se é necessário garantir a

sensibilização sobre as obrigações e responsabilidades do Estado e das empresas, além de promover o diálogo sobre o tema

### 3. GÊNEROS E O OS TRANSGÊNEROS

Antes de relatar sobre os transgêneros é necessário fazer uma breve introdução e deixar claro a diferença de gênero e de sexo. Na concepção de Cabral e Diaz (1998), gênero é diferente de sexo, o sexo é dado ao nascimento neste caso, é biológico, já gênero é social. Sexo refere-se as características biológicas de homens e mulheres, os órgãos reprodutores, já gênero é a construção social como homens e mulheres se enxergam ou comportam perante a sociedade.

Para Reinaldo e Bacellar (2008), o termo transgênero é utilizado para nomear pessoas que agem, pensam e vivem como o sexo oposto de nascimento, sendo também classificado como transexual.

De acordo com Jesus (2012), a palavra transgênero serve para identificar tanto os transexuais como as travestis, porém, no Brasil ainda existem certas dificuldades para entender esse termo, os quais são conhecidos popularmente com 'trans'.

O ativismo 'trans' como é chamado o grupo que milita pelos direitos dessa população pouco favorecida, não tem resposta clara a essa particularidade. A nomenclatura transgêneros é uma espécie de guarda-chuva que abriga várias identidades trans, ou seja, o termo transgêneros serve tanto para nomear os transexuais como as travestis (MOIRA et al.,2017).

A transexualidade pode ser definida como um transtorno nada passageiro e exige muitos processos, que se iniciam com terapia de se vestir como o sexo diferente ao do nascimento, passando por tratamento hormonal e terminando na sala de cirurgia (RAMSEY, 1998).

A transexualidade é uma identidade de gênero, neste caso, é como eles se identificam, então podem ser classificados como transexuais homens, são mulheres biológicas que adotam aparências e características masculinas, as transexuais mulheres, adotam aparências femininas diferentes do sexo nascimento (JESUS, 2012).

#### 3.1 Transexualidade no Brasil

De acordo com Migalhas (2019) a realização da primeira cirurgia de designação sexual ocorrido no Brasil foi feita na década de 1971, onde foi executada a cirurgia de uma trans mulher, ou seja, um homem que foi operado para se transformar em uma mulher, Valdir agora é Valdirene. Joao W Nery foi primeiro caso de cirurgia de resignação sexual de mulher para homem neste caso um trans homem, este fato ocorreu em 1984 (KAISER,2009)

Foi designado o nome social para os transexuais e as travesti para se identificarem e se sentirem mais à vontade, pois o registro civil não se enquadra com a expressão de gênero (JESUS, 2012).

### **3.2 Transgêneros no contexto educacional.**

Souza e Bernardo (2014) destaca que a vida em sociedade de um transgênero se inicia no período escolar, onde são vítimas de preconceitos, brincadeiras e humilhações, muitos acabam não concluindo a formação básica escolar, devido a esses obstáculos

Os autores ressaltam que não há aceitação de transgêneros no período escolar e as situações provocam grande desmotivação e ficam marcados na minoria, muitos acabam abandonando as escolas o que acarreta, no futuro, a falta de um trabalho formal.

Frequentemente, as dificuldades de colocação no mercado de trabalho foram relacionadas pelos próprios transexuais ao fato de terem abandonado os estudos precocemente. Ou ainda, comparam os preconceitos e as discriminações vivenciadas no ambiente de trabalho aos experimentos na escola, mostrando que as experiências nesses dois espaços estão estritamente relacionadas (SOUZA; BERNARDO,2014, p.166).

De acordo com Jesus et al.(2008), cada criança possui características e histórias diferentes das demais, portando, uns dos papeis da escola é inserir todos os alunos para viver em harmonia dentro no âmbito escolar e a formação permanecer fora da rotina da escola, viver em sociedade e respeitar cada indivíduo.

O Ministério da Educação publicou em novembro de 2011, a Portaria nº1.612 assegurando às pessoas transexuais e travestis o direito à escolha de tratamento nominal nos atos procedidos no âmbito do ministério da educação”, ou seja, o nome social (BRASIL,2011).

A UERJ (Universidade estadual do Rio de Janeiro) permitiu o uso do nome social na lista de chamada durante as aulas. Essa conquista foi da 1º conferência estadual de políticas públicas para LGBT( lésbicas , gays, bissexuais e transgêneros ), ocorrida em 2008 promovida pela própria universidade (JESUS et al., 2008).A Universidade de Belo Horizonte em meado de dezembro de 2008, foi a pioneira na aprovação do conselho municipal de educação que permite o uso do nome social (ALVES; MOREIRA,2015).

Os transgêneros ao se inserirem na formação acadêmica, devem ser tratados de acordo como gostariam de serem chamados. Graças ao nome social, mas se uma instituição não faz o uso desse nome ela está negando o direito dos transgêneros de existir (ANDRADE, 2012).

Os transgêneros querem concluir seus estudos, ingressar em universidades para obterem uma formação acadêmica e com isso conseguir uma colocação melhor no mercado formal de trabalho (PIZZI; PEREIRA; RODRIGUES, 2017).

### **3.3 Cultura Organizacional x Sociedade**

As organizações têm a sua identidade, seus valores, hábitos, suas crenças, missão, valores e também sua cultura. E da mesma forma, esses critérios de vida, são atribuídos ao ser humano e, ao público trans, porém, esses critérios têm recebido algumas ranhuras por conta da acepção e preconceito.

A cultura organizacional é composta por regras formais e informais que direcionam e orientam a forma de agir, pensar, perceber e compartilhar das pessoas que fazem parte de uma organização (KNAPIK, 2011).

No entendimento de Chiavenato (2004) a cultura organizacional também conhecida como cultura corporativa são hábitos, crenças, costumes, expostas pelas organizações por normas, regras, valores são compartilhadas por colaboradores dentro desde âmbito.

Existem instituições mais conservadoras, que mantém uma cultura com tradições, crenças e hábitos ultrapassados, com o passado promissor fosse de sucesso duradouro (KNAPIK, p.23, 2011).

Segundo Macedo e Macedo (2014), a sociedade mexe diretamente com a cultura organizacional, visando que os proprietários, gestores, sócios, colaboradores e clientes, pertencem habitualmente na sociedade.

A sociedade é muito complexa, em todos os sentidos, uma vez que é constituída de indivíduos desiguais. Embora esse fato seja de ordem natural, implica em dividir as pessoas em classes conduzindo a imposição de diferenças e valores, refletindo na intolerância e preconceito em um cenário de luta e discriminação (DIAS, BERNARDINELLI, p.251, 2016).

Os transgêneros são iguais as demais pessoas, fazem parte da sociedade, tem seus sonhos, querem concluir seus estudos e uma formação acadêmica e a construção de uma carreira profissional, mas na sociedade são repugnados, excluídos e visto como pessoas que não pertencem a essa sociedade (DONEGA; TOKUDA, 2017).

### **3.4 A cultura da diversidade**

As organizações necessitam incorporar mudanças culturais, dentro do âmbito laboral, entre várias pode mencionar a cultura da diversidade neste ambiente. Essa prática de adotar essa cultura, surgiu no Brasil na década 1990, trazidas pelas multinacionais norte americanas (SALES, p. 2, 2015).

Segundo Saji (2005) ao adotar a gestão da diversidade na cultura organizacional, as vantagens são a diminuição de preconceitos, as relações pessoais e conhecimentos de culturas variadas.

As questões das diferenças culturais e o comportamento humano ocupa espaço central na atualidade, e discussões sobre o reconhecimento, o respeito e igualdade entre as pessoas, ganham cada vez mais relevância, tanto nas esferas como as organizações (SALES, p. 2, 2015).

A gestão da diversidade no contexto organizacional se for bem empregada pode ser incorporada com uma ferramenta de gestão, podendo ser uma boa ferramenta para integração dos colaboradores (SICHEROLLI; MEDEIROS; JÚNIOR, 2011).

Na visão de Lima, Albuquerque (2017) a diversidade dentro das organizações vem crescendo constantemente nas últimas décadas, e comum visualizar pessoas de várias idades, étnicas, raças mas ainda a participação dos transgêneros dentro do ambiente de trabalho tem pouca visualização, visando que cada colaborador possui características próprias então a importância da gestão da diversidade e a inclusão dos transgêneros nesse ambiente, cuja sua imagem vem crescendo constantemente na sociedade.

O nome social mencionado nos capítulos anteriores é um direito adquirido pelos transgêneros, o Decreto nº 8.727, que “dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de identidade de gênero de travesti e transexuais no âmbito da administração pública federal direta. Autarquia e fundacional” (PLANALTO, 2016).

Outra forma de negação de identidade de gênero das pessoas trans refere-se aos impedimentos de utilizarem banheiros, vestiários ou uniforme em conformidade com sua identidade de gênero. Essa questão se apresenta com barreira à permanência de pessoas trans no emprego por se sentirem constantemente constrangidas, isto é, enquanto mulheres são forçadas a usarem vestimentas e banheiros masculinos e enquanto homens femininos (ALMEIDA; VASCONCELLOS, 2018).

Ao proibir o uso do banheiro feminino por uma travesti ou por um transexual feminina configura-se violação a proteção da dignidade humana e ao direito de liberdade sexual e de gênero (RIOS; RESADORI, 2015).

Na visão de Almeida, Vasconcellos (2018) o transgênero no ambiente de trabalho, necessita de respeito, deve ser tratado igual os demais colaboradores, e querem ter tratados de acordo com sua identidade de gênero, respeito ao nome social e também a utilização do banheiro de acordo com sua identidade de gênero.

#### **4. O MERCADO DE TRABALHO E O TRANSGÊNERO**

A inserção do indivíduo no mercado de trabalho é de suma importância para a família e para a sociedade, porém, a exclusão causa grandes problemas sociais, sendo a principal mazela, o desemprego que gera outras consequências.

Para Chiavenato (2009) o mercado de trabalho pode ser definido pela oferta de trabalho ou emprego disponível pelas empresas, quanto maior o número de organizações disponíveis em uma determinada região maior o número de oferta de trabalho.

Para Carvalho e Nascimento (1997, p. 12), o mercado de trabalho é um dos grandes inputs externos vitais para o sistema aberto de RH, pois é nele que se processa o intercâmbio entre vagas oferecidas pelas empresas e os candidatos disponíveis.

O mercado de trabalho sofre mudanças constantes, as formas estruturais do mercado de trabalho cooperam junto os recursos humanos de uma organização para o atingimento de melhores resultados (CHIAVENATO, 2004).

Na visão de Lapa (2013) o trabalho é um direito de todos, mas devido a discriminação a maior parte dos transgêneros são excluídos de uma vaga de emprego, os transgêneros almejam a inserção no mercado de trabalho, querem ter rotinas, cumprir a jornada de trabalho e a busca da tão sonhada carteira de trabalho registrada, mas isso não se desenvolvem pelo preconceito no mundo empresarial.

Basta uma rápida olhada nos anúncios de empregos para deixar claro que o mercado de trabalho possui na estrutura segmentada pelo gênero definido pela dicotomia convencional homem/mulher. Muitos valores subjetivos e avaliações estão embutidas nesta divisão sobre aquilo que um homem ou uma mulher pode ou deve fazer. Pessoas com 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 vinculada a apresentação e conservação da imagem (ADELMAN, p.83-83, 2003).

Os transgêneros além de sofrerem implicância no dia a dia, na vida social, também sofrem quando não há uma procura de trabalho formal, acabam encontrando obstáculos, pois alegam o mundo da prostituição, e por conta disso, deixam de ser contratados nas organizações (PRADO; DANGELO, 2017).

Moura e Lopes (2014) explicam que, segundo a Articulação Nacional de Transgêneros (ANTRA), 90% dos transexuais e travestis vivem da prostituição e ao preconceito, surge a falta de oportunidades já que as organizações não fazem a seleção e o recrutamento desse pessoal.

Diante da falta de trabalho e oportunidade, os trans acabam se inserindo na prostituição para manter suas despesas e a sua sobrevivência (DIAS; BERNARDINELLI, 2016).

De acordo com Silva (2011), a maioria dos transgêneros sentem muito desconforto para se integrarem ao mercado de trabalho e acabam no isolamento, deixando de lado a vida profissional haja vista as especulações preconceituosas.



Nas dificuldades encontradas pelos transgêneros para se integrarem no mercado de trabalho, em 2013 foi criada o site “Trans Empregos” que recebe e cadastra currículos das pessoas à procura de emprego (VASCONCELOS, 2014).

Segundo Belloni (2016), o maior objetivo dessa plataforma de empregos, além de cadastrar um banco de dados referente a essas pessoas, o objetivo é atender-las e acolhê-las frente as organizações que estão dispostas a contratá-las e também desassociar a imagem dos transgêneros em relação a palavra prostituição.

Para Silva (2011), os transgêneros que estão no mercado de trabalho formal estão inseridos no ambiente voltado para a beleza como salões de cabelereiro, clínicas de estéticas e o ramo da moda.

Todavia, muitos querem estar em outras áreas profissionais. Não obstante, outro emprego comum é em empresas de telemarketing, pelo fato da imagem deles não serem expostas ao cliente (PIZZI, PEREIRA, RODRIGUES, 2017).

Infelizmente há muitos talentos profissionais dentro desse universo trans, que buscam recolocação no mercado de trabalho, todavia, conforme já descrito fartamente, as empresas não admitem pelo fato de haver esse estigma de associação entre o trans com a prostituição, e quando admitem, fazem com que essas pessoas sejam inseridas em alguns cargos que irão “escondê-las” para que não apareça e assim, não seja a “cara da empresa”

#### **4.1 Recrutamento e a seleção e os Transgêneros**

Chiavenato (2009) define recrutamento como técnicas e procedimentos que buscam candidatos qualificados e capazes de ocupar um determinado cargo dentro de uma organização.

Na visão de Calixto (2008) recrutamento é reunir, convocar e alistar pessoas para um determinado fim, e uma área da organização que realiza todas essas atividades a fim de encontrar o candidato correto para ocupar uma função na empresa.

Recrutamento é a fase inicial de um processo seletivo que tem como função recolher o candidato para um vaga disponível em uma organização de acordo com a vaga disponível e o perfil esperado (LOTZ; BURDA, 2015).

O recrutamento constitui-se no elo entre a organização e o mercado de trabalho, sendo o ponto de referência inicial entre o candidato e um determinado cargo dentro da empresa. O processo de seleção o ideal seria contratar todos os candidatos para preenchimento de vagas dentro de uma empresa de acordo com as características de cada selecionado, mas o papel fundamental da seleção de comparar e selecionar o perfil mais adequado para ocupar um cargo dentro da empresa (CARVALHO; NASCIMENTO, p.78, 1997).

A seleção de pessoal é basicamente a escolha de um candidato para ocupar uma determinada vaga de emprego, aberta dentro de uma organização, buscando a eficiência e o desempenho pessoal. É uma peneira que permite selecionar os melhores candidatos para a vaga disponível dentro de uma organização (CHIAVENATO, 2009).

É por meio da seleção que a organização elege, dentre os candidatos para recrutados, a pessoa que melhor alcança os critérios de seleção para a vaga disponível (CALIXTO, p. 39, 2008).

Ao selecionar um candidato à organização, o objetivo é selecioná-lo e enquadrá-lo no cargo disponível dentro da empresa, com o fito de colocar a pessoa correta no cargo certo para a empresa (LOTZ; BURDA, 2015).

Grandes partes dos colaboradores desenvolvem certa resistência no ato da seleção dos transgêneros, por conta do nome social, que para os trans o nome social é uma identidade para eles, mas que impossibilitam o recrutamento e a seleção desse profissional (MOURA; LOPES, 2014).

O preconceito contra um transgênero ocorre já no processo de recrutamento, onde acontecem as primeiras impressões, como a características físicas e o dado referente à sua identificação (DIAS; BERNARDELI, 2016).

A tomada de decisão em relação a contratação é uma tarefa que se reveste de grande responsabilidade, onde os gestores devem ser altamente profissionais, deixando de lado seus preconceitos e juízo de valor (MOURA; LOPES, 2014).

## 5. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Para Prado e Dângelo (2017), a identidade de gênero, contemporaneamente, vai além de uma concepção meramente binária entre homem e mulher, pois gênero é visto com um indivíduo se identifica com o outro e como este mesmo indivíduo pode se reconhecer em uma determinada sociedade, ou seja, uma análise muito mais ampla do que apenas uma perspectiva biológica/genital.

Neste sentido, é a lição Peres (2001, p.102) conceitua a identidade de gênero como aquela que está relacionada com uma questão sentimental, como o indivíduo se sente com relação a sua identidade sexual, o papel de gênero diz respeito à colocação em prática da aprendizagem recebida e tem por objetivo não apenas encenar o papel homossexual como também exteriorizar e retratar a identidade sexual do indivíduo.

Assim, a transexualidade é entendida como uma incompatibilidade entre sexo biológico e o psicológico, alguns transexuais se sentem incomodados (as) e até mesmo enojados (as) com os seus órgãos genitais. Eles não aceitam o seu sexo do nascimento (MOREIRA, 2015 p. 31).

Na disputa de uma vaga no mercado de trabalho, é muito doloroso o transexual se sentir diferente numa sociedade que nos impõe padronização e condutas preestabelecidas. Por isso é necessário entender que é papel da sociedade, a promoção da paz e o bem social a criação de normas que tratem da questão desse público em todos os seus aspectos.

Goerch e Silva (2019) destacam que, sob essa égide, fica perceptível que a segregação com os transexuais ultrapassa o âmbito pessoal e interfere, prejudicialmente, o âmbito profissional. Em uma esmagadora maioria de casos, percebe-se a face desesperada do ser humano, que por sua vez não vê alternativa senão adentrar o mundo da prostituição, onde se submete a situações de risco. Ainda fixando-se na questão da prostituição como, muitas vezes única opção, se sobressai a questão de que nesse contexto muitas vezes é aferida a liberdade sexual dos/as transexuais. A objetificação, fortificada pela transexualidade, da prostituição carrega consigo o dever de submeter as preferências sexuais de quem paga pelo serviço, e estas muitas vezes não condizem com a opção sexual pessoal, que pode também não estar vinculada ao gênero ao qual este/esta se identifica.

A respeito da base que dá apoio para esta questão, Peres (2010, p. 97), comenta que embora a força do binarismo nos leve a pensar em identidades de gênero como sinônimas ou

indissociáveis, identidade de gênero e identidade sexuais não se superpõem e podem, inclusive, seguir percursos distintos a serem percebidos como incoerentes.

Ademais, o caput do artigo 5º diz respeito ao princípio da igualdade, especificamente a igualdade formal. Silva (2015, p. 217) preceitua que a igualdade perante a lei é uma imposição aos aplicadores das normas jurídicas, enquanto a igualdade na lei seria não só uma imposição a estes, como também aos legisladores. Isto é, percebe-se que o princípio da igualdade é destinado não só ao legislador, como também aos seus aplicadores, devendo ser efetivado em todas as situações.

Dentro de tal assunto, Mello (2000, p. 18) assevera que, com efeito, por via do princípio da igualdade, o que a ordem jurídica pretende firmar é a impossibilidade de desigualdades fortuitas ou injustificadas. Para atingir este bem, este valor absorvido pelo Direito, o sistema normativo concebeu fórmula hábil que interdita, o quanto possível, tais resultados, posto que, exigindo igualdade, assegura que os preceitos genéricos, os abstratos e atos concretos colham a todos sem especificações arbitrárias, assim proveitosas que detrimosas para os atingidos.

Isto é, o princípio da igualdade visa coibir discriminações que sejam desarrazoadas ou sem quaisquer justificativas para justamente manter o tratamento igualitário entre os indivíduos.

## **6. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O transexual no mercado de trabalho, ainda é pouco valorizado, as organizações devem levar em consideração as habilidades profissionais e não a identidade de gênero. As empresas possuem suas culturas organizacionais, onde todos os participantes envolvidos sejam, proprietários, gestores, colaboradores e clientes, todos pertencem a sociedade e acabam excluindo os transexuais no ambiente laboral devido ao preconceito.

Os empregadores necessitam mudar a visão interna organizacional, implantar a mudança da cultura da empresa, aplicando a gestão da diversidade incluindo os transgêneros na parte do quadro de seus colaboradores.

As organizações ao adotar essa gestão e incluir os transexuais para fazerem parte de sua equipe e estará lutando contra causas preconceituosas e ajudando quebrar barreiras impostas pela sociedade.

O assunto trabalhado neste artigo é um tema bastante restrito, onde é de suma importância investir mais nesse nicho de pessoas por isso fica como sugestão a realização para próximos trabalhos relacionados a essa temática.

## 7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

ADELMAN, Mirian. **Travesti e transexuais e outros: Identidade e experiências de vida.** Niterói: UFF, 2003.

ALMEIDA, Cecília Barreto de; VASCONCELLOS, Victor Augusto. **Transexuais: transpondo barreiras no mercado de trabalho em São Paulo.** *Revista direito GV*, São Paulo; v. 14, n. 2 ,pp 302-333 , maio-ago, 2018.

ALVES, Claudio Eduardo Resende; MOREIRA, Maria Ignez Costa. **Gênero, educação e cidadania, reflexões sobre a política pública de inclusão de travesti e transexuais na escola.** IX seminário de extensão universitária Pontifica **Universidade Católica de Minas Gerais**, Belo Horizonte, MG, 2015.

ANDRADE, Luma. **Travestis na escola: assujeitamento e resistência à ordem normativa.** Tese (doutorado). Programa de Pós- Graduação em Educação, **Faculdade de Educação, Universidade Federal do Ceará**, Fortaleza, 2012.

BELLONI, Luiza. **Transserviço conecta profissionais Trans e Travesti a empresas sem preconceito.** 09 de julho 2016. Disponível em<  
[https://www.huffpostbrasil.com/2016/07/09/site-transservico-conecta-profissionais-trans-e-travestis-a-empre\\_a\\_21690948/](https://www.huffpostbrasil.com/2016/07/09/site-transservico-conecta-profissionais-trans-e-travestis-a-empre_a_21690948/)Acesso em:5 de maio de 2020

BRASIL, Ministério da educação. Portaria nº16.12, de novembro de 2011, estabelece o direito à escola de tratamento nominal nos atos e procedimentos promovidos no âmbito do ministério da educação por transexuais e travestis. **Diário oficial da união**, 2011.

CABRAL, F; DIAZ, M. **Relações de gênero.** In: Secretaria Municipal de Educação de Belo Horizonte; FUNDAÇÃO ODEBRECHT. **Cadernos afetividade e sexualidade na educação: um novo olhar.** Belo Horizonte: Gráfica e Editora Roma, 1998 p.142-150

CARVALHO, Antônio Vieira de; Nascimento, Luiz Paulo do. **Administração de Recursos humanos.** 2ed. São Paulo: Pioneira, 1997.

CAXITO, Fabiano de Andrade. **Recrutamento e Seleção de Pessoas.** Curitiba, PR: IESDE, 2008.

CHIAVENATO, Idalberto. **Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal: como agregar talentos á empresa.** Barueri, SP: Editora: Manole, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações.**2.ed. Rio de Janeiro:Elsevier,2004

DIAS, Jossiani Augusta Honório; BERNADINELI, Muriana Carrilho. **Direito de Acesso ao Mercado de Trabalho: Do Preconceito à Ausência de Oportunidades. Revista de Gênero, sexualidade e direito.** Curitiba; v.2, n.2, pp.243-259, Jul /Dez, 2016.

DONEGÁ, Claudio Teixeira; TOKUDA, André Masão Peres. **A transexualidade frente uma sociedade que cria regras de gênero.** Revista Conexão Eletrônica. Três Lagoas, MS; v.14, n.1, pp.788-803,2017.

GOERCH, Alberto Barreto; SILVA, Denise Regina Quaresma da. **Inclusão Social e Diversidade de Gênero de Pessoas Transexuais no Mercado de Trabalho Brasileiro.** XVI seminário Internacional. Demanda sociais e políticas públicas na sociedade contemporânea. Universidade Federal do Rio Grande do Sul/UFRGS, 2019.

JESUS, Jaqueline Gomes de. **Orientações sobre a população Transgêneros: conceitos e termos.** Brasília:Autor,2012.

JESUS, Beto; RAMIRES, Lula; UNBEHAUM, Sandra; CAVASIN, Sylvia (2008). Diversidade Sexual na Escola: Uma Metodologia de trabalho com Adolescentes e Jovens. Ed. Especial, revista e ampliada – São Paulo: **Ecos-Comunicação em Sexualidade**, 2008, 92p.

KAISER, Milos. **Corpo Estranho.** Disponível em <<http://revistatrip.uol.com.br/revista/184/corpo-estranho.html>>.Dezembro/2009.Acesso em 09/06/2020.

KNAPIK, Janete. **Gestão de Pessoas e Talentos.** 3 ed.rev, atual e ampl- Curitiba, Pr. IbpeX, 2011.

LAPA, Nádia. **O preconceito contra o transexual no mercado de trabalho.** In: Carta Capital, 2013.Disponível em :<<http://www.carta-capital.com.br/blogs/feminismo-para-que-o-preconceito-contra-transexuais-no-mercado-de-trabalho-2970.html>>Acesso em :25/05/2020

LIMA, Liana Claudia Cardoso; ALBUQUERQUE, Luciane. Colaboradores transexuais e travestis: análise da gestão da diversidade em uma empresa privada de João Pessoa/PB. **Revista Campo do Saber**, Volume 3 Número1, jan /jun., 2017.

LOTZ, Erika Gisele; BURDA, Jocely Aparecida. **Recrutamento e Seleção de Talentos.** Curitiba: Inter Saberes, 2015.

MÂCEDO, Goiacira Segurado; MACEDO, Katia Barbosa. As relações no contexto organizacional: o discurso de homens e mulheres. **PPOT**, volume4, n 1, pp 61- 90, jan-jun, 2004.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. O conteúdo jurídico do princípio da igualdade. 3ª ed., atual. São Paulo: Malheiros, 2000.

MOIRA, Amara; ROCHA, Márcia; BRANT, T; NERY, João W. **Vidas Trans, A coragem de existir: A luta de transgêneros brasileiros em busca de seu espaço social.** Bauru: Astral, Cultural, 2017.

MOREIRA, Izabel Rosa. Diversidade sexual como direito fundamental: o reconhecimento jurídico da homoafetividade no Brasil. Curitiba: Juruá, 2015.

MOURA, Renan Gomes de; LOPES, Paloma de Lavor. O Preconceito e a Discriminação de Transgêneros no Processo de Recrutamento e Seleção de Pessoal :uma revisão Bibliográfica. Rio de Janeiro: **In Anais do XI Simpósio de Excelência em Gestão de Tecnologia**,2014.GHA

MIGALHAS. **Primeira trans a realizar cirurgia de mudança de sexo no Brasil foi chamado de “eunuco estilizado” na Justiça.**8/5/2019 Disponível em <<http://www.migalhas.com.br/xxxxxxxxxx.http>> Acesso em 12/03/2020.

PERES, Ana Paula Ariston Barion. Transexualismo: O Direito a uma nova identidade sexual. Rio de Janeiro. **Renovar**, 2011.

PLANALTO .Decreto N° 8.727, de 28 de abril de 2016 Presidência da Republica casa civil .Subchefia para assuntos jurídicos .Disponível em<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Atos2015-2018/2016/Decreto /D8727.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Atos2015-2018/2016/Decreto /D8727.htm)>Acesso em 15 de abril 2020.

PRADO, Anna Priscylla lima; DANGELO, Isabele Bandeira de Moraes. A inclusão no mercado de trabalho da pessoa Transgênero e a “Dolorosa” arte de ser normal. **Revista de Gênero, sexualidade e Direito**|e-ISSN:2525-9849|Brasília| v.3|n.1|p.58-78|Jan/jun.2017.

PIZZI, Rodolfo Correa; PEREIRA, Camila Zacher; RODRIGUES, Márcio Silva. Portas abertas: o mercado de trabalho sob a perspectiva de travesti e mulheres transexuais. **Revista Brasileira de estudos organizacionais.** v4. n1, pp.320-352, Jun.2017.

RAMSEY, Gerald. **Transexuais: Perguntas e Resposta.** São Paulo:Summus,1998.

REAINAUDO, Franco; BACELLAR, Laura. **O mercado GLS: Como obter sucesso com o segmento de maior potencial da atualidade.** São Paulo: Ideia & Ação, 2008.

RIOS, Roger Raupp; RESADORI, Alice Hertzog. Direitos humanos, transexualidade humanos, transexualidade e “direito dos banheiros”. Revista Direito & Práxis Rio de Janeiro, Vol.06, N.12,2015, p.196---227.

SALES, Ricardo Gonçalves de. Diversidade no Trabalho: Valores Organizacionais e Adesão a Normas de Relacionamento com a População LGBT. **Intercom** – Sociedade Brasileira de Estudos Interdisciplinares da Comunicação XXXVIII Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação – Rio de Janeiro, 2015.

SAJI, Genilda Sandra Madeira, **GESTÃO DA DIVERSIDADE NO BRASIL: Apresentação de um modelo brasileiro.** Dissertação (MPA) - **Escola de Administração de Empresas de São Paulo**, 2005.

SICHEROLLI, Monique de Biaggio; MEDEIROS, Cintia Rodrigues de Oliveira; JÚNIOR, Valdir Machado Valadão. Gestão da Diversidade nas Organizações: uma Análise das Práticas das Melhores Empresas para Trabalhar no Brasil. **III encontro de gestão de pessoas e relações de trabalho**. João Pessoa, PB, nov., 2011.

SILVA, Sofia Milena Moraes e. Transexualidade e Discriminação no mercado de trabalho. Paraíba. In: **Anais do III Seminário Nacional de Gênero e Práticas Culturais**. 2011

SILVA, José Afonso da. Curso de direito constitucional positivo. 38. ed. São Paulo: MALHEIROS, 2015.

SOUZA, Heloisa Aparecida; BERNARDO, Marcia Hespagnol. Transexualidade: as consequências do preconceito escolar para a vida profissional. **Bagoas- estudos gay: gêneros e sexualidade**, n.11, pp.157-175, 2014.

VASCONCELLOS, Luciana Teixeira. Travesti e transexuais no mercado de trabalho. **In anais: X congresso nacional de excelência em gestão**. São Paulo, 2014