

Não há vagas: discussão sobre os desafios enfrentados por transgêneros, travestis e transexuais no mercado de trabalho formal no Brasil

RESUMO

Ademir Círcio Junior
adeciricojr@gmail.com
NIX Contabilidade Online,
Guarapuava, Paraná, Brasil.

Carlos Rafael Galvão
carlosrafael.galv@gmail.com
NIX Contabilidade Online,
Guarapuava, Paraná, Brasil.

O presente estudo objetiva discutir sobre os preconceitos organizacionais sofridos por Transgêneros, Travestis e Transexuais (TTT) visando apresentar propostas atitudinais e comportamentais para o combate da transfobia no mercado de trabalho formal no Brasil. O artigo aborda a inclusão da comunidade TTT nas organizações e as dificuldades enfrentadas relacionadas à falta de inclusão e de reconhecimento dos direitos das pessoas TTT nas empresas. Quanto aos procedimentos metodológicos, a pesquisa é bibliográfica, documental e descritiva com abordagem qualitativa. Com relação aos resultados deste estudo, constatou-se que o preconceito organizacional mais frequente contra a comunidade TTT está relacionado com a falta de oportunidades, visto que, as organizações ao disponibilizarem uma vaga de emprego, limitam o público que poderão se candidatar a vaga, logo tornando o processo de recrutamento e seleção excludente e desigual. Quando uma pessoa TTT consegue uma oportunidade de trabalho formal, o desafio se refere às importunações no ambiente interno organizacional que resulta na desistência do cargo em que ocupa.

PALAVRAS-CHAVE: Desafios. Perspectivas. Transfobia. Mercado de Trabalho.

INTRODUÇÃO

Vivendo em um mundo não projetado para você, difícil, não obstante, essa é a realidade de milhares de Transgêneros, Travestis e Transexuais (TTT) no Brasil e no mundo. Sentir-se deslocado(a), longe da aceitação e da consideração social, vivem "corpos" apagados e negligenciados por políticas públicas e pela sociedade religiosa e conservadora, que faz uso do Determinismo Biológico de Gênero (DBG), a fim de oprimir e excluir todo e qualquer comportamento e manifestação não correspondente a heterocisnormatividade patriarcal (BENEVIDES, 2019).

O DBG se refere a uma ferramenta simplista e de compreensão acessível, desde o momento do nascimento de crianças por todo o mundo até a suas vidas adultas, o DBG é utilizado como objeto para a catalogação do comportamento, consumo e ciclo social de indivíduos, refere-se a uma ferramenta de limitação e discriminação. Segundo Norma Licciardi, Gabriel Waitmann e Matheus Henrique Marques De Oliveira (2015) o DBG é responsável pela definição dos nomes, roupas e brinquedos. Uma ferramenta impositiva que corrobora a favor dos argumentos judaico-cristãos, tais como, a compreensão do gênero a partir do órgão genital de nascimento. Não se reconhecer no corpo e no gênero que lhe foi designado ao nascimento, não deve ser analisado exclusivamente a luz da dicotomia cisgênera (se identifica com o mesmo gênero do seu sexo biológico) homem/mulher, afinal as pessoas TTT desdobram-se além das regras impositivas do DBG (LICCIARDI; WAITMANN; OLIVEIRA, 2015).

Esperar que toda a sociedade se alinhe ao DBG, sociedade esta que é composta por mais de 7,5 bilhões de pessoas no mundo, onde no Brasil estima-se uma população de aproximadamente 212 milhões segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2021), é resumir toda a complexidade histórica, social e cultural de gênero e sexualidade em apenas duas esferas, homem e mulher.

Administrar informações inerentes ao gênero e sexualidade com base no DBG, é um ato de preguiça social, por meio da premissa religiosa-conservadora-preconceituosa de simplificar o enredamento humano. Se por um lado a realidade apresenta uma sociedade patriarcal baseada em políticas públicas nocivas que excluem e discriminam pessoas TTT, por outro lado, há organizações que fazem uso dos conceitos do DBG desde o processo de seleção de trabalhadores até a sua retenção (BENEVIDES, 2019).

De acordo com uma pesquisa realizada pela Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA) em 2019, foi identificado que 90% da população de Travestis e Mulheres Transexuais utilizam a prostituição como fonte de renda, 6% estão em empregos informais e apenas 4% em empregos formais. No estudo citado, Benevides (2019) aponta que a idade média em que as pessoas TTT são expulsas de casa pelos pais é aos 13 anos.

Sem amigos, família, trabalho e dinheiro, TTT buscam na prostituição uma tentativa de sobreviver, se expondo diretamente à violência das ruas que traz consigo violações físicas, psicológicas, financeiras e até a morte (LICCIARDI; WAITMANN; OLIVEIRA, 2015).

Bruna Benevides (2019) corrobora com a tese de que a Transfobia tem cor ao apresentar em sua pesquisa que 82% das vítimas são negras: sendo pretas ou pardas. São TTT que saem de suas casas, quando têm uma casa, em direção às

ruas com medo de se integrarem às estatísticas do Transfeminicídio. Assim, observa-se que no Brasil, as pessoas TTT enfrentam desafios para serem incluídas desde o ambiente familiar até o profissional.

Diante desse cenário, este estudo visa responder à seguinte problemática: Quais são os desafios enfrentados por Transgêneros, Travestis e Transexuais no mercado de trabalho formal no Brasil?

Para responder à questão de pesquisa, este estudo objetiva discutir sobre os preconceitos organizacionais sofridos por Transgêneros, Travestis e Transexuais visando apresentar propostas atitudinais e comportamentais para o combate da transfobia presentes no mercado de trabalho formal no país.

Além desta introdução, o estudo aborda sequencialmente o método utilizado para o desenvolvimento dessa pesquisa, os resultados com base na revisão da literatura sobre os desafios enfrentados pelas pessoas TTT no Brasil para ingresso no mercado de trabalho formal e as propostas atitudinais e comportamentais para a sociedade organizacional. Ademais, em seguida apresentam-se as considerações finais do estudo e as referências.

MÉTODO

Este estudo caracteriza-se como pesquisa bibliográfica, documental e descritiva com abordagem qualitativa. Segundo Flick (2007, p. 23) a pesquisa qualitativa "consiste na escolha adequada de métodos e teorias convenientes, no reconhecimento e na análise de diferentes perspectivas, nas reflexões dos pesquisadores [...] como parte do processo de produção do conhecimento".

A pesquisa bibliográfica e documental foi desenvolvida por meio de fontes secundárias, no tocante a livros, artigos e revistas sobre diversidade, inclusão e os desafios enfrentados pelas pessoas TTT no mercado de trabalho formal no Brasil.

Adicionalmente, buscou-se bibliografias voltadas as formas de combate da transfobia, assim como, as formas que se iniciam os processos de preconceito e discriminação nas organizações, os chamados preconceitos organizacionais, com o foco no desenvolvimento de uma solução consolidada para combater as etapas discriminatórias nos processos de seleção de trabalho, rotina e desligamento das pessoas TTT nas empresas brasileiras.

REFERENCIAL TEÓRICO

Compton's Cafeteria e Stonewall

De acordo com Ana María Amigo-Ventureira (2019), o período de maior notoriedade do ativismo transexual e travesti teve início nos anos de 1966 à 1969. Nesse sentido, o documentário *Screaming Queens*, Silverman e Stryker (2005) apresenta a revolta de clientes transexuais e drag queens da *Compton's Cafeteria* devido aos maus-tratos praticados pelas autoridades de São Francisco, EUA.

Em 28 de junho de 1969, Greenwich Village, Nova York, nos EUA, aconteceram os *movimentos* de Stonewall, conhecida posteriormente como "A Rebelião de Stonewall", que se refere a uma série de manifestações violentas contra o abuso e violações por parte da polícia de Nova York, a rebelião tornou-se o marco fundador do movimento de Lésbicas Gays Bissexuais e Transgêneros, Transexuais e Travestis (LGBT) (AMIGO-VENTUREIRA, 2019).

Após "A Rebelião de Stonewall", Marsha P. Johnson e Sylvia Rivera, fundadoras da organização ativista *Street Transvestite Action Revolutionaries* (STAR), lutaram pelos direitos da minoria de transexuais e travestis, sendo as responsáveis com maior protagonismo nestes movimentos.

Ser e Viver Transgênero

Na obra *Before Trans: Three Gender Stories from Nineteenth-Century France*, é destacado que o termo "gênero" deve ser observado para além das definições históricas, isto é, deve ser observado por meio da análise das percepções de "papéis" e "identidade" do/de gênero, tendo em vista que o termo "transgênero" antecede a noção/criação do "gênero", sendo necessário analisar o "gênero" antes do termo existir (JANSSEN, 2020; MESCH, 2020).

Gênero e comportamento frequentemente são analisados em conjunto, contudo, não necessariamente em termos equivalentes, como exemplo: gênero-comportamento, comportamento-gênero e/ou outro. Da "expressão" à "compreensão", as análises operam no sentido foucaultiano. Do "ser" ao direito de "viver" transgênero, sendo gênero, uma manifestação histórica cultural do sexo social e assim, "rejeitar um determinismo biológico implícito no uso de termos como sexo ou diferença sexual" (LOURO, 1997, p. 6).

Assim, para compreender gênero destaca-se que:

[...] gender passa a ser usado como distinto de sex. Visando "rejeitar um determinismo biológico implícito no uso de termos como sexo ou diferença sexual", [...] acentuar, através da linguagem, "o caráter fundamentalmente social das distinções baseadas no sexo". O conceito serve, assim, como uma ferramenta analítica que é, ao mesmo tempo, uma ferramenta política (LOURO, 1997, p. 6).

Ademais, a autora fomenta que, compreender "gênero" como ferramenta analítica e política não exclui o caráter biológico, mas sim, enfatiza "*deliberadamente, a construção social e histórica produzida sobre as características biológicas*" (LOURO, 1997, p. 6).

Contrapondo a observação baseada em DBG da atual ministra Damares Regina Alves responsável pela pasta da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos do governo Jair Messias Bolsonaro "*menino veste azul e menina veste rosa*", não é cor, não é roupa e muito menos o comportamento estereotipado estabelecido pelo senso comum que definirá o gênero de um indivíduo (FIGUEIRAS; DE AZEVEDO, 2019).

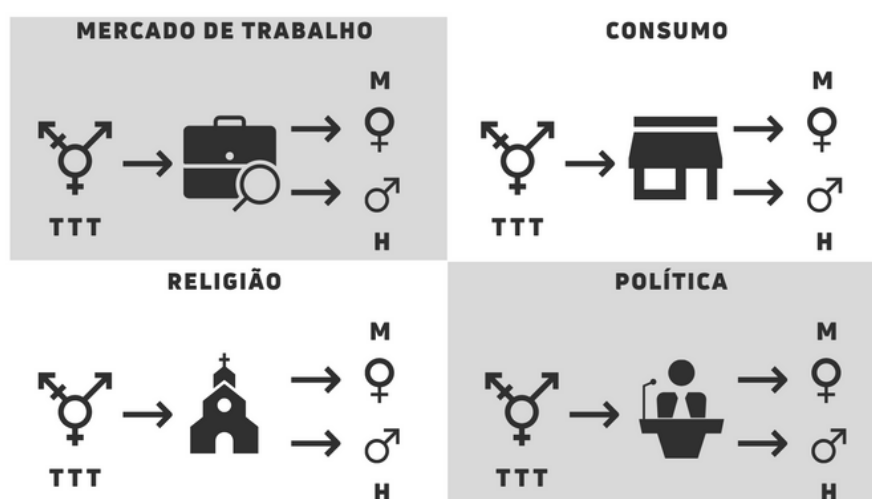
Segundo Maria Deusa Brito de Sousa Apinagé e Janete Silva Dos Santos (2019, p. 6) quanto à citada fala da Ministra Damares "os sentidos produzidos a partir do enunciado em questão dão voz a uma memória de retrocesso e ruptura

do que vem sendo pré-construído, tais como os direitos iguais entre homens e mulheres e o lugar da mulher é onde ela quiser”.

Portanto, observa-se que as discriminações ecoam por toda a sociedade, em sua maioria mascaradas, por exemplo, se a vaga é para homem ou mulher, aqueles que não se reconhecem ficarão desempregados? A presente colocação se refere a um dos muitos reflexos do patriarcado heterocisnormativo que oprime e exclui TTT do mercado de trabalho e da sociedade em geral.

Assim, por meio da revisão da literatura foi possível elaborar três figuras (Figura 1, 2 e 3) sendo: Figura 1 sobre os processos sociais de discriminação indireta contra as pessoas TTT seja no mercado de trabalho formal, consumo, religião e na política. A Figura 2 sobre o ciclo da transfobia nas empresas e a Figura 3 a respeito da proposta atitudinal e comportamental quanto à necessidade da Gestão da Diversidade Organizacional.

Figura 1 — Processos sociais de discriminação indireta contra TTT



Fonte: Elaborado pelos autores (2020).

Com base na Figura 1, observa-se que a compreensão de "gênero" a luz da DBG, apresenta um cenário de discriminação e exclusão a todos (as) pessoas TTT, sendo:

1. Vaga de emprego: homens ou mulheres;
2. Consumo em geral: masculino e feminino;
3. Religião-conservadora: homem e mulher;
4. Política: homem e mulher.

Diante do exposto, segundo Benevides (2019), ser e viver transgênero no Brasilse refere a enfrentar uma sociedade, cultura e história repleta de preconceitos, projetada para atender os propósitos de opressão e discriminação do patriarcado heterocisnormativo.

Direitos desumanos

Uma das características negativas mais marcantes do Brasil é a sua desigualdade social, poucos estão com muito e muitos estão com pouco, principalmente para uma população historicamente marginalizada e refém de um sistema que opera a favor de grandes empresas que influenciam na política nacional (POCHMANN; DA SILVA, 2020).

Neste contexto, é necessário destacar que as pessoas TTT são expostas a um tratamento desumano que foi naturalizado devido às políticas públicas transfóbicas e negligentes do país (BENEVIDES, 2019).

A existência dos transgêneros representa uma interrogação radical da distinção confiável, senso comum entre homem/mulher, masculinidade/feminilidade, de um lado, e do outro entre o humano e o inumano. Contudo, ao expor o artifício social do "gênero" e da "humanidade", a existência dos transgêneros coloca estes conceitos em crise. A figura dos transgêneros confronta nossa sociedade transfóbica com seus mais profundos medos e ansiedades. (THOMAS, 2017, p. 13).

A análise deve ser sobre a existência, e isso assusta e amedronta transfóbicos por terem seu "paraíso" binário minado por conceitos, tais como "gênero" e "humanidade". Portanto, se o fato de ser humano implica no comportamento comum, o "gênero" ao transgênero confronta ideais transfóbicos, uma vez que a correlação de gênero e humanidade implicam em direitos humanos (BENEVIDES, 2019).

Assim, se a transfobia é infundada, logo por que é praticada? Quem utiliza da exclusão e discriminação como meio de atacar a comunidade TTT faz isso com medo da ação da compreensão, se dispor a aprender para conviver é mais difícil que simplesmente julgar, afinal isso não tomará tempo e esforço (THOMAS, 2017).

Uma noite não as define

Segundo Benevides (2019) quando o assunto TTT é abordado à visão social preconceituosa é de imediatamente fazer uma analogia com travestis e mulheres trans que trabalham nas ruas na prostituição. A pergunta que deve ser feita é, por que ainda trabalham nas ruas na prostituição? A resposta é clara: a sociedade as nega, a família as exclui, e para as empresas não há vagas, isto é, não há oportunidades para a inclusão das pessoas TTT no mercado de trabalho e na sociedade como um todo devido à transfobia mascarada e internalizada em pessoas e empresas.

Diante desse cenário questiona-se: qual é a saída para aqueles que se vêem todos os dias sem saída? Benevides (2019) destaca que é "cultural", os pais julgam, as crianças assistem atentamente ao ato, "olha lá um traveco", e vai se tornando natural, tão natural como ofender o colega que o irritou de "viado", "bixa" e demais tentativas de tornar pejorativo o fato de pertencer a comunidade de *Lésbicas; Gays; Bissexuais; Transgêneros, Transexuais, Travestis; Queer; Intersexuais; Assexuais; Pansexuais e Mais (LGBTQIAP+)*.

No Brasil, de acordo com a ANTRA (2019) a cada 48 horas uma pessoa trans é assassinada, ou seja, há violência e mais violência. Intolerância e agressão não é opinião, é crime. A Constituição Federal do Brasil (CF) garante que:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País, a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade [...] III - ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante. (BRASIL, 1988, Art. 5. § 3º).

Portanto, a sociedade brasileira deve incluir e respeitar as pessoas TTT no mercado de trabalho formal e em todos os espaços. Segundo Benevides (2019) a sociedade tem a chance de refletir e modificar essa realidade, e não se perguntar por que as pessoas TTT estão na rua, e sim quais as oportunidades que podemos gerar para tirá-las de lá.

Transgêneros, travestis e transexuais no mercado de trabalho

De acordo com Da Silva e Ferraz (2020) a sexualidade é raramente discutida no ambiente organizacional, bem como, a orientação sexual. Isso permite que o ambiente e suas práticas sejam baseadas na heterocisnormatividade patriarcal, uma vez que cada trabalhador na sua individualidade heterossexual e cisgênero poderá se reconhecer no direito de explicitar seus preconceitos sem nenhuma punição.

As pessoas TTT sentem-se deslocadas ao compor um ambiente organizacional majoritariamente composto por heterossexuais cisgêneros. Não pelo simples fato de serem héteros e cisgêneros, mas por oprimirem e excluírem aqueles que não correspondem ao seu padrão de homem e mulher (DA SILVA; FERRAZ, 2020).

O comportamento discriminatório não afeta apenas o trabalhador vítima das violações que podem ser verbais, psicológicas, físicas, institucionais, financeiras e até sexuais, mas também a empresa que perderá todo o potencial de produtividade do colaborador que é alvo de tais agressões (BENEVIDES, 2019).

Diante do exposto, se a discriminação as pessoas TTT é prejudicial tanto para a empresa, quanto para o trabalhador, por que mesmo assim há discriminação contra as pessoas TTT nas organizações? Segundo Da Silva e Ferraz (2020, p.37):

Isso acontece pela falta [...] da formulação de práticas que impliquem a defesa dos homossexuais e não se pode deixar na responsabilidade das empresas e sim das pessoas que nelas trabalham, criando ações de combate à discriminação do homossexual no ambiente de trabalho ou da inclusão na sociedade.

Em outras palavras, as ações deverão somar a todos os integrantes da organização e não somente a empresa. Para Licciardi, Waitmann e De Oliveira (2015) o respeito é imprescindível para a construção da comunicação e dos relacionamentos empresariais livres de preconceitos e discriminação, sendo:

Respeitar o ser humano e sua identidade de gênero – independente de crenças, aparências ou estereótipos – deveria ser algo inato da vida em sociedade. Contudo, mulheres travestis e transexuais travam uma luta diária para serem respeitadas e terem seus direitos básicos garantidos. Seja em seu ambiente social ou laboral, essas pessoas enfrentam uma tormenta para serem identificadas e respeitadas de acordo com o gênero [...] (LICCIARDI; WAITMANN; OLIVEIRA, 2015, p. 215).

Ademais, as autoras elencam também a realidade quanto aos desafios enfrentados pelas pessoas TTT no mercado de trabalho brasileiro.

No cenário organizacional atual, há uma grande preocupação por parte das organizações em reter talentos e diversificar o ambiente de trabalho, de modo a aumentar seu capital intelectual e, conseqüentemente, o seu valor no mercado. Mas, como se pode constatar, travestis e transexuais são excluídas do mercado de trabalho, como se não fossem cidadãs capazes e talentosas, interessadas em carreira, realização profissional e ascensão pessoal e, como se elas não fossem importantes para a construção de um ambiente diversificado e livre de preconceitos (LICCIARDI; WAITMANN; OLIVEIRA, 2015, p. 216).

A falta do respeito, tão necessário para a construção de uma gestão da diversidade efetiva faz com que haja uma tentativa de desqualificar profissionais TTT por viverem suas verdades e suas essências (BENEVIDES, 2019).

O gênero não deve ser utilizado como justificativa para atos de discriminação, pois o "[...] conceito exclui o fator biológico, não levando em consideração a natureza física do indivíduo para lhe considerar homem ou mulher, mas sim a sua natureza de identidade [...]" (MOURA; LOPES, 2014, p. 4).

Treinamentos devem ser fornecidos aos trabalhadores, para que entendam a importância da diversidade empresarial, tanto para o crescimento pessoal, bem como, o desenvolvimento da empresa, abrindo portas para a empregabilidade das pessoas TTT (BENEVIDES, 2019).

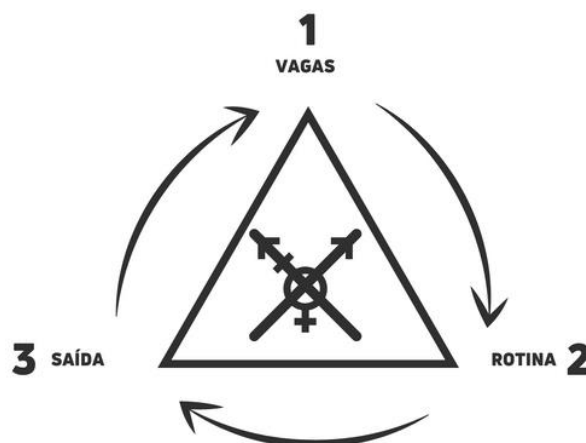
Com relação às políticas públicas para a equidade de gênero no mercado de trabalho, questiona-se como o mercado de trabalho brasileiro aborda a diversidade, tendo em vista que há uma "problematização da subjetividade e também com as identidades presentes no mundo do trabalho" (DE MOURA, 2015, p. 81).

Se o gênero é uma questão "subjetiva", logo é entendida como um problema, visto que pela falta de capacitação no que tange a gestão da diversidade, os gestores têm a tendência de "afastar" ao "trabalhar". Mas é fato, não é subjetivo, é aplicável e de compreensão aberta para todos, porém por ser visto por muitos como um tabu, torna-se sempre o último projeto da empresa. Com base nos dados apresentados pode-se afirmar que uma pessoa TTT é discriminada antes mesmo de se candidatar a uma vaga, visto que as oportunidades não foram projetadas para incluí-la na cultura da empresa.

Em seguida na Figura 2 apresenta-se um ciclo desenvolvido a partir da análise do referencial teórico que permitiu identificar as etapas do Ciclo da

Transfobia Organizacional (CTO) que aborda, em linhas gerais, os desafios que as pessoas TTT enfrentam na sociedade organizacional brasileira.

Figura 2 — Ciclo da Transfobia Organizacional



Fonte: Elaborado pelos autores (2020).

O CTO é composto por 3 etapas, sendo:

1. Vagas: é nessa etapa que surge indiretamente o "há vagas", porém "não há vagas para trans", limitando as oportunidades de emprego para pessoas TTT;

2. Rotina: é nessa etapa que acontecem as importunações, violações físicas, psicológicas e financeiras, exemplo "é homem ou mulher?", "nossa você nem parece trans" e demais comentários ou comportamentos ofensivos/agressivos contra TTT;

3. Saída: é nessa etapa que ecoa pelos corredores da organização após o desligamento/rescisão da pessoa TTT do vínculo empregatício, falas como: "ainda bem que saiu, agora está tudo normal", lembrando que, o "normal" neste contexto é preconceituoso, invasivo e desumano.

O CTO apresenta de modo ilustrativo a realidade de milhares de pessoas TTT que todos os dias lutam para conseguir uma oportunidade no mercado de trabalho formal, e que resistem para se manter em um cargo, e em muitas vezes saem, pois estão esgotas psicologicamente e fisicamente por preconceitos de transfóbicos presentes nas organizações brasileiras.

Segundo Benevides (2019) as pessoas TTT no Brasil não conseguem colocar em prática os seus sonhos, pois estes são brutalmente tirados pelos transfóbicos que estão presentes em todos os espaços da sociedade.

Transgêneros, travestis e transexuais no mercado de trabalho

De acordo com De Moura (2015) transfobia organizacional é quando o critério para uma vaga se torna preconceito. O autor ainda elenca:

[...] o preconceito está baseado nas ideias, ou seja, são conceitos obtidos sem possuir qualquer conhecimento ou experiência real em dada situação e que não é externalizado. Quando é expresso em situações comportamentais, perde o caráter de preconceito e passa

a ser discriminação. Entende-se que o preconceito é impulsionado pela tentativa de fazer com que determinado grupo seja inferiorizado ou marginalizado por ter certa característica que não pode ser mudada (DE MOURA, 2015, p. 83).

O desafio está no pré-julgamento e posteriormente na discriminação, o ato de discriminar em si, o pré-conceito está ao redor de todos, porém nem sempre é externalizado (BENEVIDES, 2019).

Diante desse cenário, Benevides (2019) questionase na atualidade, na empresa em que uma pessoa trabalha, no banheiro feminino, a pessoa se depara com uma Mulher Trans, essa pessoa agiria normalmente, ou levantaria hipóteses infundadas e discriminatórias quanto a cena que presenciou?

O exemplo citado é utilizado para compor a narrativa dos Desafios e Propostas Atitudinais e Comportamentais para as organizações brasileiras visando o combate dos preconceitos organizacionais.

Desafios

O indivíduo preconceituoso (pré-conceito), transfóbico apenas manifesta seus valores e personalidade através das suas "opiniões" discriminatórias, sendo:

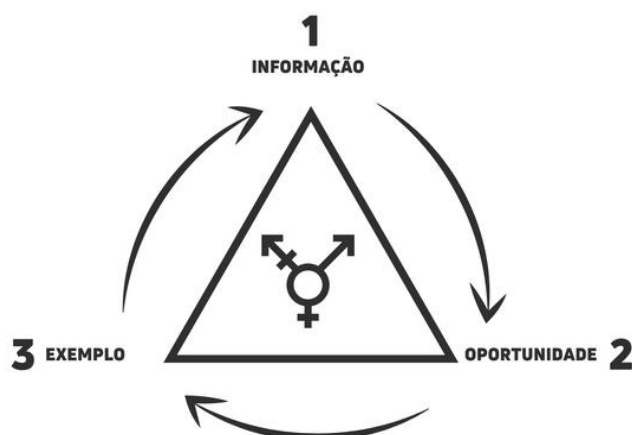
Dessa forma, pode-se inferir que o que estímulo do preconceito entrelaçado a sua subjetividade contradiz seus valores e sua personalidade, a fim de externalizar seu caráter e sua interpretação dos aspectos sociais ao qual está inserido. Dessa maneira, esse estímulo está ligado diretamente à cultura ao qual o indivíduo se encontra (DE MOURA, 2015, p. 83).

Quando uma pessoa TTT se encontra com uma pessoa transfóbica dentro de uma organização ela está se deparando com os valores, personalidade, história e cultura do indivíduo que são convertidos em violações ao próximo. Desde a etapa da 1) Vaga; 2) Rotina (trajetória no trabalho); até a 3) Saída (desligamento).

Propostas Atitudinais e Comportamentais

A transfobia pode ser corrigida dentro das organizações por meio das 3 etapas do Ciclo da Diversidade Organizacional (CDO) desenvolvido pelos autores conforme apresentado na Figura 3 a luz das discussões sobre a realidade nas organizações brasileiras apresentada nos tópicos anteriores.

Figura 3 — Ciclo da Diversidade Organizacional



Fonte: Elaborado pelos autores (2020).

1. Informação: treinamentos e palestras sobre o tema;
2. Oportunidade: disponibilizar oportunidade para pessoas TTT;
3. Exemplo: caso houver quaisquer manifestações de preconceito e discriminação punir, a empresa precisará ser exemplo no combate a transfobia.

As organizações precisam incluir em suas pautas a discussão sobre diversidade e inclusão das pessoas TTT e ofertar oportunidades para este público (BENEVIDES, 2019).

As empresas precisam se preparar, conhecer as minorias e inseri-las em suas atividades profissionais. Por outro lado, os transexuais também devem parar de se esconder, não desistir dos estudos e da procura por um emprego formal por causa da discriminação (GIORGI; DA COSTA BARBOSA; BORGES, 2017, p. 172).

Para Ferreira, Morioka e Valadares (2019) as organizações brasileiras devem priorizar dentro das pautas presentes na Responsabilidade Social Corporativa (RSC) o bem-estar dos (as) colaboradores (as) visando o aumento da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) por meio de um sistema harmônico entre o trabalho saudável e produtivo, pois possui benefícios para todas as partes envolvidas através do aumento do Índice de Felicidade no Trabalho (IFT).

Portanto, se houver oportunidades para as pessoas TTT, estas conhecerão as oportunidades, e conseguirão estar inseridas em ambientes de inclusão, diversidade e respeito, incluindo-as por meio da contratação e valorização dos profissionais TTT dentro das organizações brasileiras.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Inicialmente destaca-se que os objetivos deste estudo foram discutir os preconceitos sofridos por Transgêneros, Travestis e Transexuais visando apresentar propostas atitudinais e comportamentais para o combate da transfobia no mercado de trabalho formal no Brasil.

Ademais, frisa-se que os objetivos (geral e específico) traçados neste estudo foram alcançados uma vez que com base na bibliografia apresentada neste artigo foram identificadas as etapas dos preconceitos enfrentados por pessoas TTT nas organizações brasileiras, apresentadas em três etapas principais, sendo: 1) vaga; 2); rotina e 3) saída, e foi desenvolvida uma proposta atitudinal e comportamental para o combate da transfobia nas organizações, baseada na: 1) informação; 2) oportunidade; 3) exemplo.

Combatendo o preconceito organizacional e a discriminação desde a oportunidade de uma vaga de trabalho até a saída do profissional TTT por meio do Ciclo da Diversidade Organizacional, é possível visualizar um cenário diferente do atual, o qual apresenta segundo Benevides (2019), que 90% da população de Travestis e Mulheres Transexuais utilizam a prostituição como fonte de renda, 6% estão em empregos informais e apenas 4% em empregos formais no Brasil. Portanto urgente se faz mudar esse cenário atual por meio das iniciativas organizacionais.

Para resolver esta problemática no tocante à discriminação e preconceito organizacional contra as pessoas TTT, o Ciclo da Diversidade Organizacional propõe uma análise por etapas, por meio da implementação da Gestão da Diversidade Organizacional desde a etapa da seleção dos candidatos à vaga, a rotina até a saída dos mesmos.

Para uma melhor efetividade nestas etapas apresentadas, destaca-se dois pontos importantes, o primeiro se refere à receptividade, com a apresentação aos candidatos sobre a RSC com a diversidade desde o primeiro contato, proporcionando a procura por vagas pelo exemplo organizacional.

O segundo ponto se refere ao cuidado com os trabalhadores que já compõem o corpo funcional da organização, pois é imprescindível para o alto desempenho da empresa e para o aumento do IFT e QVT dos (as) colaboradores (as).

Assim, observa-se que, combater a Transfobia nas organizações desde as oportunidades de vagas até a rotina do (a) trabalhador (a) TTT nas empresas brasileiras é imprescindível para promover a valorização da diversidade organizacional através da inclusão e respeito à diversidade visando atingir a missão, visão e os valores da empresa através da transparência e da RSC com colaboradores satisfeitos que se sentirão representados pela empresa em que atuam.

As limitações do estudo se referem à incipiência de pesquisas científicas sobre preconceito organizacional associado às pessoas TTT no mercado de trabalho formal no Brasil, assim como, a falta de métricas importantes que não são divulgadas, como exemplo: cargos e salários das pessoas TTT nas organizações brasileiras.

Portanto, sugere-se que novos estudos sejam realizados para ampliar as discussões sobre esta temática, por meio da análise do preconceito em processos de recrutamento e seleção em entrevistas realizadas no processo de seleção de trabalhadores transgêneros, transexuais e travestis em organizações brasileiras, bem como, análises comparativas de cargos e salários da comunidade TTT com relação a trabalhadores heterossexuais cisgêneros, analisando questões relacionadas à equidade salarial.

There are no vacancies: discussion on the challenges faced by transgenders, transvestis and transexuals in the formal labor market in Brazil

ABSTRACT

This study aims to discuss the organizational prejudices suffered by Transgenders, Transvestites and Transsexuals (TTT) in order to present attitudinal and behavioral proposals to combat transphobia in the formal labor market in Brazil. The article addresses the inclusion of the TTT community in organizations and the difficulties faced related to the lack of inclusion and recognition of the rights of TTT people in companies. As for the methodological procedures, the research is bibliographic, documentary and descriptive with a qualitative approach. Regarding the results of this study, it was found that the most frequent organizational prejudice against the TTT community is related to the lack of opportunities, since, when organizations offer a job vacancy, they limit the public who can apply for the job, thus making the recruitment and selection process exclusive and unequal. When a TTT person gets a formal job opportunity, the challenge refers to harassment in the internal organizational environment that results in giving up the position in which they occupy.

KEYWORDS: Challenges. Perspectives. Transphobia. Job market.

No hay vacantes: discusión sobre los retos a los que se enfrentan transgenios, travesías y transexuales en el mercado laboral formal en Brasil

RESUMEN

Este estudio tiene como objetivo discutir los prejuicios organizacionales que sufren las personas trans, travestis y transexuales (TTT) con el fin de presentar propuestas actitudinales y conductuales para combatir la transfobia en el mercado laboral formal en Brasil. El artículo aborda la inclusión de la comunidad TTT en las organizaciones y las dificultades enfrentadas relacionadas con la falta de inclusión y reconocimiento de los derechos de las personas TTT en las empresas. En cuanto a los procedimientos metodológicos, la investigación es bibliográfica, documental y descriptiva con un enfoque cualitativo. En cuanto a los resultados de este estudio, se encontró que el prejuicio organizacional más frecuente contra la comunidad TTT está relacionado con la falta de oportunidades, ya que, cuando las organizaciones ofrecen un trabajo, limitan el público que puede postularse para el trabajo, haciendo así que el proceso de reclutamiento y selección sea exclusivo y desigual. Cuando una persona TTT obtiene una oportunidad laboral formal, el desafío se refiere al acoso en el entorno organizacional interno que resulta en renunciar al puesto que ocupa.

PALABRAS CLAVE: Desafíos. Perspectivas. Transfobia. Mercado de trabajo.

REFERÊNCIAS

AMIGO-VENTUREIRA, Ana María. Un recorrido por la historia trans*: desde el ámbito biomédico al movimiento activista-social. **cadernos pagu**, n. 57, 2019. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-83332019000300500&script=sci_arttext. Acesso em: 12 dez. 2020.

ANTRA. **Dossiê dos ASSASSINATOS e da violência contra pessoas TRANS em 2019**. Antra. 2019. 84 p. Disponível em: <https://antrabrasil.org/>. Acesso em: 20 nov. 2020.

APINAGÉ, Maria Deusa Brito de Sousa; SANTOS, Janete Silva. **Uma análise discursiva do enunciado: “menino veste azul e menina veste rosa”**. In: IX SEAD. Anais Seminários de Estudos em Análise do Discurso. Recife. 2019. p. 1-6.

BENEVIDES, Bruna. **Dossiê dos ASSASSINATOS e da violência contra pessoas TRANS em 2019**. ANTRA. 2019. Disponível em: <https://antrabrasil.files.wordpress.com/2020/01/dossic3aa-dos-assassinatos-e-da-violc3aancia-contra-pessoas-trans-em-2019.pdf>. Acesso em: 21 nov. 2020.

BRASIL. **Constituição**. República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 1 jan. 2021.

DA SILVA, Renan Antônio; FERRAZ, Renato Ribeiro Nogueira. Um estudo sobre a inclusão dos LGBTTT no mercado de trabalho. **Cadernos de Gênero e Tecnologia**, v. 13, n. 42, 2020. Disponível em: <https://periodicos.utfpr.edu.br/cgt/article/view/10813>. Acesso em: 26 dez. 2020.

DE MOURA, Renan Gomes. Políticas Públicas como ferramenta de equidade entre (Trans) gêneros no mundo do trabalho. **Cadernos UniFOA**, v. 10, n. 29, p. 77-87, 2015. Disponível em: <http://revistas.unifoa.edu.br/index.php/cadernos/article/view/366>. Acesso em: 26 dez. 2020.

FERREIRA, Danúbia Leite; MORIOKA, Sandra Naomi; VALADARES, Jeferson André Silva. O reconhecimento do bem-estar do trabalhador e a Responsabilidade Social Corporativa: análise de estudos de caso brasileiro. **Revista Gestão & Sustentabilidade Ambiental**, v. 8, n. 3, p. 438-456, 2019. Disponível em: http://portaldeperiodicos.unisul.br/index.php/gestao_ambiental/article/view/7337. Acesso em: 27 dez. 2020.

FIGUEIRAS, Arthur de Araújo; DE AZEVEDO, Nadia Pereira Gonçalves. **Menino veste azul e menina veste rosa: uma análise do discurso da ministra pastora em um Estado laico**. In: SILVA, Dalexon Sérgio; GOMES, Glaucio Ramos. Análises em discurso: perspectivas, leituras, diálogos. São Carlos: João & Pedro Editores, 2019. 442 p.

FLICK, Uwe. **Introdução à Pesquisa Qualitativa - 3.ed.**. Artmed Editora, v. 1, f. 204, 2007. 408 p.

GIORGI, Beatriz Monico; DA COSTA BARBOSA, Kelly Taciane; BORGES, Fabiana Silva. Transexuais no Mercado de Trabalho: Estudo sobre a Representatividade nos Ambientes Formais de Trabalho. **REVISTA FACTHUS DE ADMINISTRAÇÃO E GESTÃO**, v. 1, n. 2, p. 156, 2017. Disponível em: <http://189.112.118.253/index.php/administracao/article/view/142>. Acesso em: 28 dez. 2020.

IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Estatísticas**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/>. Acesso em: 01 jan. 2021.

JANSSEN, Diederik F. Transgenderism Before Gender: Nosology from the Sixteenth Through Mid-Twentieth Century. **Archives of Sexual Behavior**, p. 1-11, 2020. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10508-020-01715-w>. Acesso em: 28 dez. 2020.

LICCIARDI, Norma; WAITMANN, Gabriel; DE OLIVEIRA, Matheus Henrique Marques. A discriminação de mulheres travestis e transexuais no mercado de trabalho. **Revista Científica Hermes**, v. 1, n. 14, p. 201-218, 2015. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/4776/477647161011.pdf>. Acesso em: 27 dez. 2020.

LOURO, Guacira Lopes. **Gênero, sexualidade e educação: uma perspectiva pós-estruturalista**, f. 90. 1997. 179 p.

MESCH, Rachel. **Before Trans: Three Gender Stories from Nineteenth-Century France**. Stanford University Press, v. 3, f. 180, 2020. 360 p.

MOURA, Renan Gomes; LOPES, Paloma de Lavor. O preconceito e a discriminação de transgêneros no processo de recrutamento e seleção de pessoal: uma revisão bibliográfica. In: ANAIS DO SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 11. 2014, Resende, RJ, 2014. 14 p.

POCHMANN, Marcio; DA SILVA, Luciana Caetano. Concentração espacial da produção e desigualdades sociais. **Revista Brasileira de Estudos Urbanos e Regionais**. São Paulo. v. 22, p. 1-25, 2020. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S2317-15292020000100402&script=sci_arttext. Acesso em: 23 dez. 2020.

SCREAMING Queens. Direção de Victor Silverman. Produção de Susan Stryker. 2005. Documentário (57).

THOMAS, Kendall. Seriam os direitos dos transgêneros direitos Inumanos?. **Revista Direitos Fundamentais & Democracia**, v. 22, n. 1, p. 4-23, 2017. Disponível em: <https://revistaeletronicardfd.unibrazil.com.br/index.php/rdfd/article/view/1032>. Acesso em: 29 dez. 2020.

Recebido: 01/01/2021.

Aprovado: 10/05/2021.

DOI: 10.3895/cgt.v14n44.13669.

Como citar: CIRICO JUNIOR, Ademir; GALVÃO, Carlos Rafael. Não há vagas: discussão sobre os desafios enfrentados por transgêneros, travestis e transexuais no mercado de trabalho formal no Brasil. **Cad.**

Gên. Tecnol., Curitiba, v. 14, n. 44, p. 374-390, jul./dez. 2021. Disponível em:

<https://periodicos.utfpr.edu.br/cgt>. Acesso em: XXX.

Correspondência:

Ademir Cirico Junior

Rua Benjamin Constant, centro, Guarapuava, Paraná, Brasil

Direito autoral: Este artigo está licenciado sob os termos da Licença Creative Commons-Atribuição 4.0 Internacional.

