



## REVISTA CIENTÍFICA DA UMC



### A INSERÇÃO DE INDIVÍDUOS TRANSGÊNEROS NO MERCADO DE TRABALHO: PROCESSO E PRINCIPAIS DESAFIOS DESTE PÚBLICO

Isadora Pereira Otuka Garcia<sup>1</sup>; Fabiana Machado Xavier de Jesus<sup>2</sup>; Eliziane Jacqueline dos Santos<sup>3</sup>

1. Aluna de Psicologia; e-mail: isadoraotuka11@gmail.com;
2. Aluna de Psicologia; e-mail: fabianaxmachado@gmail.com;
3. Professora da Universidade de Mogi das Cruzes; e-mail: elizianejacke@gmail.com.

**Área de conhecimento:** Psicologia do trabalho e organizacional.

**Palavras-chave:** transgênero, mercado de trabalho, políticas públicas, direitos sociais.

#### INTRODUÇÃO

Apesar das evoluções e décadas de surgimento do termo transgênero, a sociedade brasileira insiste em viver sob o paradigma do gênero como consequência do sexo biológico, ou seja, homens e mulheres são diferenciados pelo sexo que nasceram. O desconhecimento e generalização de termos também se faz muito presente, o que inicia e gera determinado preconceito (VIEIRA, 2019). O termo transgênero foi inserido em meados do século XX – anos 80, para definir uma categoria de transtorno de gênero que não era abrangida. Até então existiam duas categorias gerais, sendo gays e travestis, mas os transtornos de gêneros são muito mais abrangentes que isso, tendo transformistas, travestis, intersexistas, crossdressers entre outros. Contudo, frequentemente, nos discursos de senso comum, as categorias são confundidas (SEGAT, 2019). A inserção destes indivíduos no mercado de trabalho ainda é muito limitada, cerca de 90% recorrem a prostituição devido ao fato de não possuírem uma oportunidade para se apresentar e se desenvolver. No Brasil não possuem legislações específicas que garantam o espaço no mercado de trabalho, transexuais e travestis dependem de iniciativas pontuais por parte de algumas empresas, o que acaba demorando, já que muitos não aderem ao tema, ou contratam funcionários trans, mas não proporcionam um ambiente onde essas pessoas se sintam seguras e respeitadas. Ainda há um longo caminho pela frente, mas os tempos estão mudando, mesmo que lentamente. Em 2018, um estudo do LinkedIn descobriu que 78% das companhias priorizam diversidade na hora de contratar novos funcionários, porém, 38% dos empregadores têm dificuldade de encontrar candidatos diversos. Além do mais, estão sendo 4 desenvolvidas plataformas que auxiliam na empregabilidade destes indivíduos, como a TransEmpregos. O Ministério Público do Trabalho, através da portaria nº 1.036/2015, regulamentou o uso no nome social em todas as

unidades do Ministério do Trabalho e Emprego. Nome social, segundo o art. 1º do Decreto 8727/2016, é a “designação pela qual a pessoa travesti ou transexual se identifica e é socialmente reconhecida”. Ainda, de acordo com o artigo 4º da referida portaria, é garantido ao empregado (a) o acesso a banheiros e vestiários de acordo com o nome social e a identidade de gênero de cada um. A política adotada pelo MPT representa um grande avanço e deve ser adotada por outras instituições e empresas, principalmente com relação as mulheres transexuais. A porta de entrada destes indivíduos para um emprego formal, é a equipe de recrutamento e seleção, sendo de extrema importância que apliquem métodos e estratégias que promovam a diversidade e igualdade dentro da empresa. Para que este objetivo seja alcançado, o profissional responsável pelos processos de seleção deve não julgar nenhum candidato por características físicas de qualquer outro tipo, e sim observar em cada indivíduo as qualidades que irão agregar ao crescimento da empresa. Um método que pode ser aplicado e que é muito interessante de se trabalhar é o recrutamento “as cegas”, ou seja, ele consiste em analisar apenas as competências dos candidatos nas primeiras etapas, sem expor nome, gênero, idade, localidade e até mesmo empregos anteriores. O presente trabalho tem como foco apresentar e discorrer sobre o mercado de trabalho e a inserção de indivíduos transgêneros nele. Serão abordadas questões sobre políticas públicas, direitos, melhorias e desenvolvimentos necessários para que possam assegurar a inclusão deste público a condições dignas de trabalho e carreira, levando em consideração todas atualizações e mudanças que vem ocorrendo ao longo dos anos, além de retratar sobre a diferenciação dos termos que abrangem o grupo LGBTQIA+.

## **OBJETIVOS**

Apresentar os desafios e barreiras que são enfrentados pelos profissionais transgêneros para inserção e crescimento no mercado de trabalho; identificar as dificuldades de inserção e de permanência no mercado de trabalho que os transgêneros vivenciam; analisar como as empresas têm optado pela seleção de profissionais transgêneros; sugerir, a partir dos dados da pesquisa, os caminhos a serem adotados para que o transgênero seja incluído e desenvolvido nas organizações.

## **METODOLOGIA**

Para o tema proposto, optou-se por uma pesquisa quali-quantitativa. A pesquisa qualitativa se fundamenta em dados que usam como base interações intrapessoais, mas que pode ser trabalhada por meio da pesquisa netnográfica. Farão parte do procedimento a investigação de pesquisas bibliográficas, a netnografia conforme exposto por Braga (2013), a análise e discussão de dados, revisão e conclusão de pesquisa. A netnografia como método tratará das interações sociais, expressões carregadas de significado e artefatos culturais, que a amostra

pesquisada trará no contato com as questões objeto de estudo. É de caráter exploratório, já que busca proporcionar maior familiarização sobre como ocorre a inserção do transgênero bem como as suas dificuldades de permanência nos processos seletivos. Propõe-se considerando o campo de pesquisa e os recursos para a coleta de dados, a pesquisa netnográfica, derivada da pesquisa etnográfica, que segundo Godoy (1995) é muito comum no estudo de populações primitivas e de minorias culturais, a qual é empregada para explorar temáticas relacionadas a outras áreas do conhecimento, como a educação, a psicologia social e administração de empresas. As populações da pesquisa foram compostas por Profissionais de característica Transgênero e LGBTQIA+ que se encontram nos diferentes segmentos, estando ativos ou em busca de colocação ou recolocação no mercado de trabalho, independentemente dos cargos que ocupam nessas organizações. A busca dos profissionais dentro do perfil se deu nas Redes Sociais conhecidas como LinkedIn e Facebook das Pesquisadoras com a divulgação da pesquisa e do seu recorte, apresentando os objetivos e os possíveis benefícios aos possíveis participantes, a partir de Janeiro de 2022 à 31/03/2022, com a pesquisa aprovada pelo CEP, com o link de acesso ao TCLE e questionário, o qual foi disponibilizado na Plataforma Google Forms pelo link de acesso. Os dados foram analisados de forma quantitativa, a partir dos dados obtidos no questionário considerando as respostas dos participantes. Os dados levantados no questionário de caráter objetivo serão analisados de forma quantitativa, por meio de gráficos, fazendo as correlações dos achados de campo com os aspectos teóricos e autores da área.

## **RESULTADOS E DISCUSSÃO**

A amostra do presente estudo foi composta por 57 pessoas, que tinham entre 18 e 45 anos, na qual 58% tinham entre 18 e 25 anos, 11% entre 26 e 30 anos, 12% entre 30 e 35 anos, 2% tinham entre 40 e 45 anos, 7% acima de 45 e 11% não responderam sobre a sua idade. Segundo os dados coletados, verificou-se que 93% se identificaram como pessoa cisgênero (se identifica com o sexo designado ao nascimento) e 7% se identificaram como pessoa transgênero (não se identifica com o sexo designado ao nascimento, podem ser agênero/gênero neutro, pessoas não binárias, pessoas queer, gênero fluido, travesti). Destas pessoas que aceitaram as condições da pesquisa e responderam o formulário, 37% se identificaram como heterossexual, 21% homossexual, 25% disseram se identificar como bissexual, 2% como bissexual e assexual, 5% como panssexual e 11% não responderam este item. Segundo o estudo de modelo de formação de identidade da psicóloga Vivienne Class (1979), afirma que a compreensão e autoaceitação da formação e identidade gay, sendo importante entender os estágios para formação da identidade, ser gay está intimamente relacionado em assumir-se, se reconhecer tendo comportamentos e atitudes identificados com este grupo. Além da identificação de gênero, 40% da amostra respondeu que estão

trabalhando na área ao qual estudou e se formou, 35% está trabalhando, porém não na área que estudou, 4% atua como autônomo, 16% está desempregado e 5% disse nunca ter trabalhado. Na questão do desemprego, Medeiros (2007) destaca os quatros diferentes momentos que esse fenômeno se apresenta, sendo: a) na a discriminação acontece muitas vezes por meio de questionamentos e investigações sobre a vida privada do empregado, visando com esse procedimento verificar se fase pré-contratual; b) fase contratual; c) desligamento do emprego; e d) pós-contrato. Na fase pré-contratual a discriminação se dá por ocasião da admissão do empregado, nesse momento o trabalhador é ou não homossexual. (MEDEIROS, 2007). Cerca de 72% da amostra disseram ter muita dificuldade para conseguir um emprego e ser chamado para entrevistas. De acordo com Borges (2009), pesquisas e estudos concentravam-se unicamente na psicologia clínica, o foco permanecia nas buscas das causas e da cura das condições patológicas, deixando de lado as questões relacionadas com aspectos da vida, família, saúde, maternidade e paternidade e desenvolvimento de sua carreira, o que correlaciona as dificuldades encontradas por esse público na hora de ingressarem no mercado de trabalho. Porém, o relatório anual disponibilizado pelo site *TransEmpregos*, apresenta uma quadro atualizado de contratações no mercado e desenvolvimento de carreira para o público LGBTQIA+, e um novo movimento sendo realizado para que as discriminações sejam diminuídas e novas contratações sejam realizadas. A diversidade no mercado de trabalho ainda é um ponto necessário a se trabalhar para quebrar barreiras, é uma questão complexa, pois existem as questões dos vieses inconscientes, que são reais e impactam em quem pode entrar. Muitas vezes, as chamadas para as vagas já praticam a exclusão, por isso a linguagem inclusiva é fundamental. A inclusão de gêneros, raças, sexos, visando e estimulando a participação de grupos amplos ou específicos da população. Cerca de 65% dos participantes responderam que não sofreram discriminação do recrutador no processo seletivo, o que é um bom número, porém a discriminação já se inicia ao montar o perfil da vaga, tendo assim falas e imposições para o cargo e para pessoa ao qual vai assumir a vaga, 25% responderam que sim, houve discriminação por parte dos recrutadores e concorrentes, o que afirma que alguns pontos não são respeitos como, por exemplo, permitir o nome social para pessoas trans. Ainda há um despreparo alto na elaboração das perguntas para os processos seletivos, principalmente questões que envolvem itens pessoais, fatos que não tem a ver com a atividade que o indivíduo irá exercer no dia a dia. Louro (2001, p. 551) relata que um dos maiores obstáculos encontrados no mercado de trabalho está na inserção do segmento LGBTQIA+ no mercado de trabalho, espaço esse cada vez mais marcado pela exclusão, é que se acentua consideravelmente quando se trata de transgêneros, tendo em vista estas trazerem as “marcas do corpo” que tanto incomodam a sociedade pautada pela normatização e padrões definidos como aceitáveis. Apesar de mais de 50% afirmar que se sente tranquilo revelar sua identidade de

gênero nos processos seletivos, sejam eles entrevistas em grupo, individuais ou até mesmo o preenchimento de formulários iniciais de candidatura, podemos afirmar, conforme Louro (2001), 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. Por isso 28% dos participantes da pesquisa realizada ainda se sente desconfortável em falar sobre suas escolhas de orientação sexual. Considera-se que a questão da diversidade é colocada a dupla dificuldade enfrentada pelos 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).

### CONSIDERAÇÕES FINAIS

A discriminação nos processos seletivos no Brasil para contratação do público LGBTQIA+ ainda é uma realidade e um desafio a vencer, onde as empresas e os gestores precisam muito trabalhar suas crenças e os preconceitos impostos pela sociedade do gênero para cada cargo que os profissionais devem assumir dentro das empresas. A partir dos resultados apresentados, conclui-se que ter processos seletivos mais alinhados e humanizados, trabalhando as diversas formas de inclusão do público LGBTQIA+ onde se enxergue o profissional e não as suas escolhas sexuais é o ponto primordial para ter excelentes profissionais independente de seu gênero. Portanto, vimos que trabalhar a discriminação para inclusão no mercado de trabalho é uma realidade, é importante também destacar que a maioria são jovens com ensino médio onde o preconceito e discriminação está impregnada na sociedade e nas relações de trabalho. Espera-se que, na sua atuação, os profissionais de RH sejam defensores dos indivíduos transgêneros para a valorização dos direitos fundamentais, pelo respeito e a oportunidade. Entretanto, mostra-se um ambiente de exclusões e discriminações contra pessoas trans, que em diversos eventos, não possuem seus direitos protegidos, respeitados e valorizados.

### REFERÊNCIAS

BORGES, Kleucius. **Terapia afirmativa**: uma introdução à psicologia e a psicologia dirigida a gays, lésbicas e bissexuais. Ed. GLS, 2009.

BRAGA, Adriana. Netnografia: compreendendo o sujeito nas redes sociais. In: NICOLACI-DA-COSTA, Ana Maria; ROMÃO-DIAS, Daniela (Org.). **Qualidade faz diferença**: métodos qualitativos para a pesquisa em psicologia e áreas afins. Rio de Janeiro: Ed. PUC-RIO: São Paulo: Loyola, 2013.

GODOY, Arilda Schmidt. Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n. 3, p. 20-29, maio/jun. 1995.

KOZINETS, Robert V. **Netnografia**: realizando pesquisa etnográfica online. Porto Alegre: Penso, 2014.

LOURO, Guacira. L. Teoria QUEER: Uma Política Pós-identitária para a Educação. in:**Revista de Estudos Feminista**, Florianópolis: v. 9 n. 2/2001 p. 541-553.

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

SEGAT, Luciana; BRAMBILLA, Barbara. **Transgênero, transexual e travesti, você sabe a diferença entre esses termos?** Disponível em:  
<https://vitallogy.com/feed/Transgenero%2C+transexual+e+travesti%2C+voce+sabe+a+diferenca+entre+esses+termos%3F/485>. Acesso em: 15 de abril de 2021.

VIEIRA, Carolina Neves. O direito do trabalho e a necessidade de criação de normas jurídicas para a inserção de pessoas transgêneros no mercado formal de trabalho brasileiro. **Revista do Caap**, Belo Horizonte, v.1, n. 2, p. 2-26, jan. 2019.