



FACULDADE DE NEGÓCIOS
METROPOLITANA

FACULDADE METROPOLITANA DO ESTADO DE SÃO PAULO

GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

INSERÇÃO DE PESSOAS TRANSGÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO
FORMAL: OBSTÁCULOS E ENFRENTAMENTOS

Fernanda Oliveira de Lima
Orientadora: Profa. Elizabete David Novaes

RESUMO

O trabalho é essencial para existência do homem e além de atender às suas necessidades, também é um importante recurso para se inserir na sociedade. Deste modo, o presente artigo tem como objetivo estudar as dificuldades enfrentadas pelas pessoas transgênero para inserção ao trabalho formal, buscando investigar os motivos que levaram às dificuldades existentes. Considera-se que a base heteronormativa da sociedade reflete-se nas organizações empresariais, colocando-se como obstáculos difíceis de serem transpostos. Além disso, a ausência do Estado como propulsor de políticas públicas para a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho, dificulta ainda mais o processo de inclusão das diversidades. Para tanto, foi utilizada a pesquisa bibliográfica, feita a partir de revisão de literatura abalizada sobre o tema. Por fim, a pesquisa evidenciou a realidade da vida das pessoas transgênero frente a existência de preconceito enraizado e a forte discriminação no acesso aos seus direitos no mercado de trabalho, bem como o descaso do Estado que não atua de forma adequada para a implementação de políticas eficazes à inclusão nas organizações.

Palavras-chave: Pessoas transgênero; Mercado de Trabalho; Preconceito; Políticas Públicas.

ABSTRACT

Work is essential for man's existence and, in addition to meeting his needs, it is also an important resource for insertion in society. Thus, this article aims to study the difficulties faced by transgender people to enter formal work, seeking to investigate the reasons that led to the existing difficulties. It is considered that society's heteronormative base is reflected in business organizations, posing obstacles that are difficult to overcome. In addition, the absence of the State as a promoter of public policies for the inclusion of these people in the labor market, makes the process of including diversities even more difficult. For that, a bibliographical research was used,

based on a review of authoritative literature on the subject. Finally, the research showed the reality of the lives of transgender people in the face of deep-rooted prejudice and strong discrimination in accessing their rights in the labor market, as well as the neglect of the State, which does not act adequately for the implementation of policies effective for inclusion in organizations.

Keywords: Transgender people; Labor market; Preconception; Public policy.

INTRODUÇÃO

O trabalho representa para a humanidade uma forma de sobrevivência, e na contemporaneidade, apresenta-se também como um meio de inserção social e promoção do próprio processo de desenvolvimento e de garantia de dignidade humana. Essa ideia é defendida por inúmeros autores, como o faz, por exemplo, Antunes (1997), enfatizando que é pelo trabalho que o homem se distingue das formas não humanas e se torna um ser social.

Conforme estabelecido no caput do art. 6º da Constituição Federal, o trabalho é apontado como um direito social. Entretanto, o mercado de trabalho apresenta-se como um universo complexo, repleto de obstáculos e inúmeros eventos marcados por exclusão e discriminação, e tal fato ocorre com várias categorias socialmente discriminadas.

No Brasil, devido aos padrões culturais estabelecidos, tal direito social não se efetiva plenamente para essas pessoas, que têm grande dificuldade de serem incluídas no mercado de trabalho formal, como é o caso das pessoas que se enquadram na categoria LGBTQIA+¹, que se encontram invisíveis e à margem, numa sociedade impositora de padrões e comportamentos heteronormativos, e que interpreta as identidades transgêneros como desviantes, excluindo e inferiorizando as diferenças.

Com base nesses pressupostos, o presente estudo traz como tema as dificuldades enfrentadas pela população LGBTQIA+ para sua inserção no mercado de trabalho formal, particularmente, as pessoas transgênero. Para tanto, são investigados os motivos que fundamentam as dificuldades existentes ainda hoje, especialmente no que se refere aos preconceitos sociais, às barreiras organizacionais

¹ LGBTQIAPN+, sigla que representa a pessoas lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, queers, intersexuais, assexuais, pansexuais, não binárias e outras mais.

e à ausência de políticas públicas eficazes para a inclusão de “pessoas trans” no mercado de trabalho.

A exclusão dos direitos básicos de uma pessoa quando socialmente rotulada e estigmatizada leva a diversas barreiras que impossibilitam sua inserção na sociedade. Portanto, evidenciar os fatores originalmente construídos, que promovem essas formas de discriminação e exclusão, é extremamente relevante para superar limites impostos pela realidade social que marca o mundo do trabalho e a vida organizacional e, desse modo, dar cumprimento ao que está previsto na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

São várias as questões que se articulam como problema de pesquisa neste estudo: a) quais são as dificuldades e obstáculos enfrentados pelas pessoas transgênero para a inserção no mercado de trabalho formal? b) por que às pessoas transgênero são renegados os direitos que permitam a realização de trabalhos formais e socialmente reconhecidos? c) qual a origem desses preconceitos e obstáculos impostos à população LGBTQIA+? quais são as consequências que afetam a vida dessas pessoas? quais políticas públicas existem e podem atuar como propulsoras do desenvolvimento pessoal das pessoas transgênero e possibilitar a materialização efetiva de seus direitos?

Diante dos questionamentos levantados, foram elaboradas as seguintes hipóteses:

a) “O trabalho sempre fez parte da vida do ser humano, sobretudo a partir do contexto da sociedade moderna e contemporânea, assumindo um lugar de destaque, uma vez que o homem é identificado no meio em que está inserido pela sua profissão.” (CORREA e SOUZA, 2016, p.127)

b) As “pessoas trans” sofrem por serem excluídas dos direitos básicos do ser humano, encontrando-se sem estudo e oportunidades de um emprego formal, carregam no corpo a imagem estereotipada que se repudia em uma sociedade conservadora e patriarcal.

c) É essencial colocar em prática a gestão da diversidade e estimular a inclusão e equidade de pessoas – principalmente de pessoas transgêneros – no momento de recrutamento e seleção das empresas.

d) É necessário que o Estado crie e garanta estratégias políticas que objetivem o respeito, a proteção e a promoção de direitos fundamentais das pessoas transgênero, como é o caso do direito ao trabalho.

Isso posto, este estudo tem como objetivo geral verificar as condições enfrentadas pelas pessoas transgênero, observando se em quais situações tais sujeitos sociais não encontram os seus direitos protegidos, respeitados e valorizados. Além disso, como objetivos específicos, busca: a) realizar uma análise das dificuldades de inserção de atividades laborais formais que tais sujeitos sociais vivenciam e as consequências que tais dificuldades acarretam em suas vidas; b) conhecer os principais motivos que levam as pessoas transgênero a serem excluídas do direito ao trabalho formal, buscando analisar as consequências e entender as dificuldades por elas enfrentadas; c) fazer um levantamento das necessárias políticas públicas que venham sendo efetivadas e direcionadas a essa categoria da população.

O presente estudo possui como justificativa social o fato de que as pessoas que são excluídas e impedidas de se inserirem no mundo do trabalho, exercendo um direito fundamental, seja no ambiente de trabalho organizacional ou em qualquer outro, podem sofrer sérios danos psicológicos, e até mesmo desenvolver a depressão (EISENBERGER, 2021). Por sua vez, tem como justificativa teórica o fato de que o patriarcado é uma das mais antigas formas de dominação, conforme classicamente sustenta Saffioti (1987), o qual, correlacionado ao racismo e ao capitalismo, mais novo sistema de exploração, formam a interação entre os três sistemas de exploração e dominação, cuja síntese revela a padronização do comportamento masculino e sua superioridade sobre o comportamento feminino, estendendo esse processo de dominação à comunidade LGBTQIA+.

Neste artigo, são apresentados os elementos teóricos que sustentam a compreensão acerca dessa realidade, no sentido de provocar a reflexão necessária para os estudiosos da Administração, vista como ciência social aplicada, que requer efetiva conexão com a realidade concreta, os fenômenos que nela se fazem presentes e que precisam ser enfrentados.

1. REFERENCIAL TEÓRICO

1.1 BASES PATRIARCAIS DA SOCIEDADE

Para melhor conjectura dos fatores que motivam a divisão (inclusão x exclusão do mercado de trabalho) e as desigualdades relacionadas, torna indispensável falar

do patriarcado, de modo a entender como o mesmo se relaciona com o capitalismo, enfatizando os processos de hierarquização e dominação entre sexo e gênero.

Segundo o verbete feminista, o patriarcado possui uma origem nada distante, foi idealizado antes mesmo do próprio capitalismo, que teve seu conceito alterado no final do século XIX, devido aos estudos elaborados da evolução das sociedades humanas, e, depois, no século XX em virtude dos movimentos feministas em meados de 70 no Ocidente que o desenvolveu uma formação social em que o homem exerce o poder por meio dos papéis sexuais, ou conforme entende-se hoje, a construção da luta de classes. (HIRATA et al, 2009)

Na concepção de Saffioti (1987), o patriarcado se destaca em várias esferas das relações sociais, seja no campo econômico, cultural, político ou social; sendo ele um sistema fundamental para a estruturação e composição da família monogâmica. Diante do exposto, é evidente pensar que o patriarcado é de origem arcaica, transcorrendo pela história por meio de diferentes culturas históricas e lutas de classe, sendo possível observar as manchas deixadas pelo capitalismo patriarcal na sociedade sustentando a criação da hierarquização de gênero, e conseqüentemente, incentivando a desigualdade de classes.

O crescimento do capitalismo na era industrial tornou-se responsável pela modificação da família, de tal modo que a família deixou de precisar do trabalho no campo e na terra e começam a depender do trabalho do homem na indústria. A partir disso, devido aos desencadeamentos causados pelo patriarcado advento ao capitalismo, a civilização vai ser marcada pela defesa da propriedade privada; o trabalho escravo como forma predominante da produção; o Estado como força de coesão da sociedade civilizada, a monogamia, a forma de família onde o homem tem o domínio sobre a mulher e sobre a propriedade.

Diante disso, é essencial entender como o gênero tem papel fundamental na construção de um indivíduo perante a sociedade, indicando como ele vai ser observado, e como sua identidade social é importante para introduzi-lo em uma condição pré-determinada que lhe garanta oportunidades e direitos.

Em síntese, gênero pode ser conceitualmente muito bem ser expresso como uma construção social, posto que o modelo binário homem-mulher em vigor na sociedade, implica numa realidade conjunta, porém em dimensões distintas, já que sua existência social é marcada por expectativas e funções distintas.

1.2 A QUESTÃO DA IDENTIDADE DE GÊNERO

A identificação enquanto indivíduo é algo pessoal, inato, irracional, que está atrelada ao rol dos direitos de personalidade legitimados no art. 5º da Constituição Federal de 1988.

Entretanto, no Brasil (e no mundo), as pessoas transgênero ainda enfrentam diversos desafios em todas as áreas de sua vida (pessoal, familiar, amorosa, social e profissional) e, boa parte disso, decorre de preconceito, ignorância, intolerância e falta de conhecimento das pessoas sobre assuntos que envolvam diversidade de gênero, sexo e orientação sexual. Portanto, é fundamental antes de tudo realizar a abordagem de conceitos e definições dos termos apresentados diante de uma perspectiva de diversos autores.

Nas palavras de Scott (1995), gênero pode ser descrito a partir do vínculo entre duas concepções: gênero refere-se às relações sociais pactuadas nas diferenças existentes entre os sexos; gênero trata das relações de poder existentes, atuando como um elemento essencial pelo qual o poder se realiza.

A autora ainda descreve que:

[..] o termo "gênero" torna-se uma forma de indicar "construções culturais" - a criação inteiramente social de ideias sobre os papéis adequados aos homens e às mulheres. Trata-se de uma forma de se referir às origens exclusivamente sociais das identidades subjetivas de homens e de mulheres. "Gênero" é, segundo esta definição, uma categoria social imposta sobre um corpo sexuado. Com a proliferação dos estudos sobre sexo e sexualidade, "gênero" tornou-se uma palavra particularmente útil, pois oferece um meio de distinguir a prática sexual dos papéis sexuais atribuídos às mulheres e aos homens. (SCOTT, 1995, p.75)

Na mesma perspectiva, também Bruns e Pinto (2003) caracteriza gênero como uma construção social constituída no decorrer da história humana, sendo gênero definido como tudo aquilo que identifica e diferencia os homens e as mulheres, ou seja, o gênero masculino e o gênero feminino.

Para Carvalho (2001, p. 120): "gênero é associado aos traços de caráter e ao comportamento, enquanto sexo descreve o corpo e a biologia, ambos referidos aos indivíduos". O autor expressa bem o pensamento do senso comum em relação à distinção entre o substantivo de gênero e sexo, entretanto é necessário entender também que gênero diz respeito às influências que pairam sobre um indivíduo durante

toda sua formação enquanto ser social, como o comportamento, os gestos, as atitudes e as expectativas que lhe são atribuídas com base no sexo.

Diante do exposto, distinguir brevemente: sexo, orientação sexual e identidade de gênero, torna-se relevante para se compreender de forma ampla as pessoas transgênero, principalmente diante da mixórdia que ainda se faz nos dias atuais.

A princípio, sexo biológico é aquele definido a partir de parâmetros biológicos, anatômicos específicos e como consequência disso é imposto a partir destas delimitações atitudes e comportamentos. Sanches (2015, p. 272), discursa que o “termo sexo, apresenta-se como fator biológico, o conjunto de características físicas que a pessoa apresenta em sua estrutura, incluindo os fatores cromossomial, genital, gonadal e hormonal”.

Em poucas palavras, Jesus (2012) explica que sexo é biológico e gênero é social, ou seja, o gênero vai além do sexo. Para ele, o que importa na definição do que é ser homem ou mulher, não são os cromossomos ou a conformação genital, mas a autopercepção e a forma como a pessoa se expressa socialmente (JESUS, 2012, p. 6). Em suma, sexo não passa de uma composição de fatores biológicos que irão modificar toda a estrutura física do ser humano durante sua vida, desde seu nascimento.

A orientação social é a atração ou ligação afetiva que se sente por outra pessoa, ou seja, nada mais é que a atração física e sentimental por pessoas independentes de gênero ou sexo, como no caso a homossexualidade, a bissexualidade, a heterossexualidade, a pansexualidade, entre outros. Em seguida, pensar no gênero fomenta em ampliar as discussões com o que vem a denominar-se identidade de gênero.

Pode-se dizer que a identidade de gênero, atualmente, vai além de uma concepção social meramente binária (homem – mulher), pois gênero é definido pela forma como uma pessoa se identifica e como esta mesma pessoa pode se reconhecer em uma determinada sociedade.

Nas palavras de Ana Paula Ariston Barion Peres (2001, p.102):

A identidade de gênero 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 sociossexual como também exteriorizar e retratar a identidade sexual do indivíduo.

Na concepção de Jesus (2012), gênero diz a respeito com o qual a pessoa se identifica independente de conformar ou não com o que lhe foi designado no nascimento através da 'coerência' com o sexo biológico. Entretanto, a coerência entre sexo biológico e gênero é indagada pela transexualidade que se caracteriza como uma das formas de anarquizar as normas de gênero. Em razão disso, Zafalão (2017), nos explica que “Trans” vem do latim e significa “do outro lado”, sendo assim, por consequência, é possível afirmar que transgênero é o indivíduo cujo gênero difere do gênero designado em seu nascimento ou imposto pela sociedade (ZAFALÃO, 2017, p. 1).

Dessa forma, a transexualidade é uma experiência que se relaciona

[...] a explicitação dos limites dessas normas de gênero, à medida que há a reivindicação da passagem do gênero imposto ao nascer para o gênero identificado [...] ao mesmo tempo quebra a causalidade entre sexo/gênero/desejo e desnuda os limites de um sistema binário assentado no corpo-sexuado. (BENTO, 2008, p.20).

Em síntese, esses conceitos só sobrevivem como critérios de classificação (transgênero e cisgênero)² e hierarquização dos seres humanos devido à permanente ratificação – ou contestação – do olhar do outro de aprovação ou de reprovação da própria sociedade.

1.3 A IMPORTÂNCIA DO TRABALHO COMO INSERÇÃO SOCIAL

Em toda história da humanidade, o trabalho é necessário para produzir e manter a própria vida, sendo preciso conciliar a natureza às suas necessidades, ou seja, não é possível ao ser humano viver sem trabalhar, já que para ele ter sua existência garantida pela natureza sem agir sobre ela, é necessário modificar e adequar às suas necessidades.

Além disso, é notório que o trabalho favorece uma interação e inclusão do trabalhador ao meio social e econômico, viabilizando a garantia de sua dignidade. O dinheiro proveniente dele interferirá na vida pessoal, familiar e social, colocando-se como um meio de integração social. Uma pessoa sem trabalho não sentirá, portanto,

² Transgênero é a pessoa que se identifica com gênero/sexo dissonante do designado ao nascer, enquanto cisgênero é aquele que se reconhece com o gênero/sexo biológico designado no nascimento.

apenas dificuldades financeiras, da mesma forma ele irá se ausentar socialmente, interferindo no seu convívio social.

O trabalho sempre fez e fará parte da vida do ser humano, principalmente nos dias atuais, em que o processo de globalização mundial avança rapidamente, gerando grandes níveis de desigualdade social. É impossível de se imaginar um ser humano do século XXI sem um trabalho que lhe proporcione condições de vida digna e justa. O homem, na maioria das vezes, é identificado dentro do seu meio social pela sua posição profissional, sua ocupação. O trabalho é a porta de entrada para todos os sonhos, desejos, projetos de vida que um ser humano possa almejar. (PONTIERI, 2008, p.68)

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

Deste modo, frisar a relevância da importância do trabalho na vida de uma pessoa, ainda mais em um país com tamanha desigualdade social, permite entender melhor seus impactos e consequências na vida do homem.

1.4 BARREIRAS DO MERCADO DE TRABALHO ÀS PESSOAS TRANS

Ao mesmo tempo, de que o trabalho é essencial para satisfazer suas necessidades e colaborar com o processo de socialização, a sociedade capitalista não tolera as diferenças, pois essas perturbam a padronização por ela desejada, e seus interesses são essencialmente promover agilidade na prestação dos serviços e o maior lucro. A esse respeito, sustenta Sofia Vilela Silva:

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

E ainda acrescenta:

Os métodos da Teoria Organizacional Conservadora instalam a competição, o individualismo, a perseguição, a deslealdade, a

flexibilização, tomando proporções maiores, quando o sujeito trabalhador não se enquadra nos padrões binários e heteronormativos no meio ambiente do trabalho. (SILVA, 2015, p. 119)

A obra de Michael Foucault mostra que as sociedades disciplinares surgiram no século XVIII e atingiram seu ápice no século XX, tendo como objetivo introduzir padrões de comportamento na sociedade, fazendo com que as pessoas comesçassem a desenvolver sua visão de mundo dentro dos princípios e saberes que lhe eram estabelecidos através das organizações de que fizessem parte.

Em vista disso, toda essa padronização de comportamento na sociedade e, precisamente, no mercado de trabalho, coaduna com a ascensão da era capitalista. “Os saberes e os poderes de todos os tempos procuram dominar os processos de subjetivação, atuando como dispositivos de normalização dos comportamentos – salienta Foucault”. (CARDOSO apud SILVA, 2016, p. 2).

Portanto, a procura pela padronização do comportamento hétero nas empresas inicia-se logo no recrutamento e seleção de colaboradores pela área de recursos humanos. A esse respeito, Rojas (2006) afirma que o processo chamado de 'discriminação no emprego' começa desde a fase de procura, seleção e recrutamento e permanecem em grande parte dos casos quando as pessoas transexuais acessam os empregos. De acordo com o autor, o preconceito e a discriminação são externados logo no primeiro momento da fase pré-contratual, uma vez que a identidade de gênero é perceptível já no primeiro momento, quer pela forma física, quer pelo comportamento.

Considerando que o acesso ao trabalho e emprego no Brasil já enfrenta dificuldades variadas, e a comunidade LGBTQIA+ enfrenta também situações de barreira e exclusão impostas pela maioria dos empregadores, reproduzindo uma dura realidade imposta em seu cotidiano. O preconceito brota na sociedade como um todo e reflete na questão do trabalho e emprego, algo que assume um caráter que traz ainda mais angústia e sofrimento principalmente às pessoas transgêneros por se verem privadas de competir por vagas de emprego, pela imposição de práticas discriminatórias.

A discriminação dessa população está aliada também ao fato de serem vítimas de grande evasão escolar e, conseqüentemente, baixo grau de instrução, dado que vivenciam, desde muito cedo, formas diversas de estigmatização, discriminação e exclusão. (BENTO, 2015) “A escola que se apresenta como uma instituição incapaz

de lidar com a diferença e pluralidade, funciona como uma das principais guardiãs das normas de gênero e produtora da heterossexualidade”. (BENTO, 2011, p. 555).

Deste modo, a evasão escolar involuntária dos transgêneros devido ao enfrentamento de dificuldades ainda no ambiente escolar, torna-se, desde logo, um obstáculo para a futura vida profissional e inclusão laboral. Por decorrência desse histórico, enfrentam a falta de qualificação profissional necessária para inserção no mercado de trabalho.

Além disso, num país em que homens e mulheres em geral ainda padecem com a desigualdade no mercado de trabalho, seria no mínimo utópico esperar acessibilidade e inserção para quem não se encaixa em nenhum desses gêneros ou que até mesmo combina detalhes de ambos.

Muitas empresas sejam públicas, privadas ou mistas não promovem políticas voltadas à diversidade, apegando-se apenas a resultados e, na maioria das vezes, não aprimorando políticas internas que defendam valores mais inclusivos, como por exemplo, voltadas à inclusão de pessoas transgênero.

Segundo Thomas (1996), a geração de diversidade cultural, consiste em apresentar uma forma para entender os fenômenos e acontecimentos de uma forma global, a fim de obter um contexto organizacional capaz de otimizar o alcance dos objetivos empresariais.

Para o sociólogo francês Dubar:

[...] a socialização se torna um processo de construção, desconstrução e reconstrução de identidades ligadas às diversas esferas de atividade (principalmente profissional) que cada um encontra durante sua vida e das quais deve aprender a tornar-se ator. (DUBAR, 2005, p. XVII)
[grifo do autor]

Além disso, os processos de desenvolvimentos para a construção e reconstrução identitária também ocorrem nas organizações (SCHNURR, 2009), e por meio desses processos busca-se a inserção dos indivíduos aos princípios organizacionais. Deste modo, a partir do momento que adentram em uma organização, essas pessoas com diferentes características intelectuais se unem em busca de objetivos pré-determinados, em um mesmo sistema sociocultural.

Dessa forma, a busca pela “padronização” nas organizações é sempre uma busca incansável pelo nível estratégico da empresa, utilizando como justificativa que

a inclusão deste ser impede a normalização nas empresas. Em vista disso, Luma Nogueira de Andrade destaca:

A travesti sendo identificada como anormal, um monstro, passa a ser indesejada, uma ameaça à ordem, à moral e aos bons costumes, sendo vítima de violência de diversas formas, física, verbal e /ou psicológica. Tal violência é justificada como uma forma correta e justa de tentar corrigir esta anormalidade, pois para seu bem é melhor assumir sua identidade sexual genética (ANDRADE, 2015, p.138)

Entretanto, Cecato (2011, p.27) enfatiza que o trabalho caracteriza, antes de tudo, motivo de bem-estar econômico. Contudo, esse bem-estar é, entretanto, mais amplo que o econômico, na medida em que se prende ao fato de que o trabalho pode representar um obstáculo mais estreito do indivíduo com a sociedade e, portanto, de ser instrumento fundamental para a concretização de inserção social.

Assim, além de ser um meio importante de realização econômica é também, inevitavelmente, um forte recurso de inserção social e concretude da dignidade humana. Conforme estabelece Fonseca (2014, p.99) o direito ao trabalho, assegurado pela Constituição Federal do Brasil, em seu artigo 6º, nada mais é que “um direito vinculado à vida, pois sem trabalho as pessoas não têm como proporcionar uma vida digna para si e para sua família”.

Expondo sobre o quão árdua é a tarefa para um transgênero adentrar-se em um mercado organizacional, Nascimento expressa que

As possibilidades de inserção no mercado de trabalho para as transgêneros são mínimas; mesmo nas situações em que estas executam atividades tidas como femininas, não são consideradas mulheres e pela ambiguidade são alvos de preconceitos por parte da sociedade. Considera-se que a questão da diversidade é colocada a dupla dificuldade enfrentada pelas transgêneros, pois é difícil para a mulher entrar no mercado de trabalho, e ter as mesmas condições trabalhistas e salariais do homem, o desafio aumenta para a travesti (NASCIMENTO, 2003, p.37)

Desse modo, cabe conjecturar que o sistema capitalista é, ainda que mascaradamente, racista, heteronormativista e patriarcal, sendo sustentado pelas relações de dominação entre classe, raça/etnia, gênero e sexualidade.

O trabalho dessa população em grande parte é autônomo e precarizado na qual estão inseridos. As opressões sofridas por estas pessoas nesses espaços, reflete diretamente na dificuldade de inserção no mercado de trabalho, restando para essas pessoas o desemprego ou péssimas condições de trabalho, destaco aqui que é

notável a questão da informalidade, é quase uma regra essas pessoas trabalhem. [...] As mesmas não se reconhecem nem são reconhecidas como cidadãs, sendo tratadas como “seres abjetos” em diversos espaços, mostrando que há existência da violência institucional enraizada e escancarada, motivada por preconceito (AHTM; AMOTRANS-PE apud. RICARDO, 2020, p. 06).

Assim, em virtude dos padrões culturais que o mercado de trabalho busca, constituem a dissociação das identidades transgêneros em meio a esse direito, de modo a descartar o acesso das pessoas trans ao mercado de trabalho formal.

1.5 O PAPEL DOS RECURSOS HUMANOS

Diante desse quadro de discriminações, torna-se relevante que processos de recrutamento e seleção sejam aplicados utilizando como estratégia a promoção da diversidade e inclusão social e, por consequência, promovam a igualdade de oportunidades. As empresas somente conseguem a entender e engajar esses diferentes públicos e suas particularidades se contarem com colaboradores que possam representá-los da melhor forma.

A área de Recursos Humanos apresenta-se como uma variável fundamental para que isso aconteça, refazendo a maneira como conduz seus processos seletivos e, ainda, desenvolver sua cultura para que todos os perfis se sintam acolhidos, aceitos, respeitados e com oportunidades iguais no ambiente de trabalho.

Para que tal objetivo seja alcançado, o responsável pelos processos de recrutamento e seleção deve ser altamente profissional, deixando de lado seus preconceitos e juízo de valor e ainda não julgar nenhum candidato por características físicas, gênero, sexo ou orientação sexual e, sim, observar em cada indivíduo as qualidades que irão agregar ao crescimento da empresa.

Assim, empresas que adotam uma postura de inclusão compreendem sua importância, incentivando as demais a se mobilizarem nesta direção (COX, (1991). Desse modo, o aumento da diversidade melhora a percepção empresarial na tomada de decisão, influencia positivamente para o aumento da criatividade e da inovação, além de possibilitar um melhor atendimento de marketing aos diferentes consumidores (COX, (1991). Empresas que não mantiverem uma força de trabalho diversificada e não souberem utilizar essas diferenças para resultar em melhorias “poderão sofrer

uma desvantagem concorrencial significativa ao se compararem com aquelas empresas que o fazem” (COX, 1991, p. 56).

Segundo Sales (2017) é perceptível que as palavras mais citadas no que diz respeito à vantagem competitiva sejam “criatividade, inovação, produtividade, reputação, entre outras”, sendo que o resultado esperado seria a maior rentabilidade e lucratividade, além de atender às necessidades e desejos de seus segmentos de clientes. No entanto, é público e notório que empresas hesitam em contratar pessoas que “não se adequem” a um modelo tradicional que entende serem “normais”, pessoas que se encaixam no perfil binário masculino/feminino.

A esse respeito, Pellegrini (2018) entende que

Quando não existe o comprometimento institucional com a diversidade, as pessoas não se sentem à vontade, ficam inibidas e sem poder ser quem elas são. Quando se tem um programa para grupos minorizados, se fala sobre o assunto, mostra-se a importância dele, o ambiente fica melhor.

Logo, fica evidente que um ambiente de trabalho multifacetado e plural, com pessoas que contribuam de diferentes maneiras a partir de diferenças e diversidades, além de favorecer a rentabilidade empresarial, contribui também para um ambiente mais dinâmico, amigável e eficiente. Sendo assim, é possível considerar que até mesmo competências comportamentais – soft skills³ – sejam melhoradas pela convivência, empatia e aceitação das diferenças.

1.6 O PAPEL DO ESTADO E DA LEGISLAÇÃO

Em meio a tantas dificuldades e desafios enfrentados pelas pessoas “trans”, como a discriminação, a exclusão social, os tabus, os preconceitos, a estigmatização e estereótipos que lhes são impostos, estas também se encontram à margem nas relações de trabalho, tornando-se, na maioria das vezes, invisíveis aos olhos do Estado.

O art. 5º, caput, da Constituição Federal (BRASIL, 1988) estabelece que

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.

³ Conjunto de habilidades e competências relacionadas ao comportamento humano.

Conforme o artigo em questão, este produz uma abordagem sobre as liberdades individuais que estão acima de qualquer outra legislação o que, em tese, garantiria o livre acesso ao emprego por qualquer pessoa dotada da competência necessária para ocupar determinado cargo ou função.

Também nesse sentido, visando assegurar os direitos e combater a discriminação e preconceito, a Lei nº 9.029/95 prevê, em seu Art. 1º:

Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal. (BRASIL,2006, p.20)

No entanto, ainda que exista legislação pertinente, persistem diversos obstáculos impostos às minorias esmagadas e dominadas pelo preconceito e discriminação, o que ocorre frequentemente no mercado de trabalho, quando as portas são fechadas por muitos empregadores. Nesses casos, emerge fundamental a intervenção do Estado, a fim de promover a conscientização e garantir o cumprimento das leis.

A esse respeito, Luma Nogueira de Andrade (2012) critica a falta de políticas públicas voltadas à inclusão de transexuais e travestis tanto nas escolas quanto no mercado de trabalho – dois ambientes dos quais a maioria dessas pessoas são fortemente excluídas. Segundo a autora:

A maioria das políticas públicas direcionadas as travestis e transexuais é direcionada para a prevenção de doenças e o combate à exploração sexual, e não para políticas de inclusão na escola e no trabalho. (ANDRADE, 2012, p. 226).

Em razão da pertinência ao assunto, durante um processo contra uma empresa acusada por um ex-funcionário transgênero por discriminação de gênero, a desembargadora Carina Rodrigues Bicalho, da 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT/RJ), observou em seu voto que:

[...] A discriminação por identidade de gênero é nefasta, porque retira das pessoas a legítima expectativa de inclusão social em condições iguais aos que compõem o tecido social. Dói. Mas dói na alma, no desejo e no sentido de contribuir para construir uma sociedade vocacionada à promoção do bem de todos e sem preconceitos de qualquer ordem, que assegure o bem-estar, a igualdade e a justiça

como valores supremos e a resguardar os princípios da igualdade e da privacidade, como quer a Constituição que organiza esse tecido social [...] (BICALHO, 2021)

De modo complementar, Lopes (2009) entende que, para que a discriminação e a exclusão não ocorram, além de iniciativas privadas que incentivem a promoção da igualdade, há também a necessidade de participação do Estado nesta questão, agindo em prol dos seres humanos e do direito à liberdade, educação, saúde, trabalho digno e afins, que lhes são garantidos pela Constituição Federal e a partir de leis que acolhem as minorias, tais como a Legislação de Cotas (Lei 13.146/2015). Reforça também a necessidade de fiscalização e seu efetivo cumprimento.

O fato é que a implementação efetiva de políticas e estratégias de ação para combater a discriminação no mundo do trabalho é uma luta recorrente.

A inclusão social pode ser entendida como um “ato de inserir algo na sociedade para que, assim, possa fazer parte dela” (COSTA; IANNI, 2018, p. 75). Logo, torna-se fundamental elevar a importância da necessária implementação de políticas de inclusão para as minorias LGBTQIA+, a fim de fomentar a ampliação de uma cultura de aceitação, empatia e respeito também a essa categoria social, uma vez que a pessoa e o profissional devem ser considerados pelo que são na essência: seres humanos dotados de inteligência, sentimentos e razões que devem ser respeitadas acima de qualquer percepção aparente e distorcida.

Partindo desse argumento, a necessidade da criação de normas eficazes que incluam as pessoas trans em ambientes sociais comuns, como escolas e ambiente de trabalho, tem como pretensão inibir, denunciar e extinguir atos de discriminação.

Monteiro et al. (2011) demonstram que as políticas de inclusão surgem para quebrar as barreiras do preconceito, sendo utilizadas por empresas que planejam benefícios mútuos que essas práticas podem oferecer sendo percebidas por seus stakeholders, como agentes ativos de responsabilidade social na sociedade em que está inserida. Franco et al. (2017) define as políticas inclusivas como ferramenta voltada para minorias, que não possuem representatividade social, fazendo com que sejam excluídas e possuam um contexto histórico de opressão e repressão.

O direito ao trabalho é resultado de uma conquista humana proveniente da luta por melhores condições trabalhistas, a fim de resguardar a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e a vedação a discriminação, bem como de buscar a igualdade substancial do hipossuficiente por meio de uma efetiva proteção.” (SCHMITZ, 2012, p. 128).

Além disso, é dever do Estado respeitar e proporcionar a efetividade da dignidade e igualdade material, assim como esse respeito deve ser mútuo entre as pessoas, obedecendo suas diferenças para proporcionar o verdadeiro desenvolvimento, haja vista que, para que este ocorra é necessário ampliar as capacidades dos indivíduos, ser livre para as escolhas que desejam fazer, ter a capacidade e liberdade de não passar fome, saber ler e escrever, ter capacidade de participar da vida política e da sociedade, possuir uma vida digna; onde todos possuam acesso ao trabalho, aos serviços de saúde, saneamento básico e possuam educação básica e superior de qualidade.

Portanto, o Estado como garantidor dos direitos humanos e fundamentais deve promover políticas públicas de inclusão e concreta proteção destes indivíduos no mercado de trabalho para efetivação do direito fundamental ao trabalho e consequente desenvolvimento e dignidade humana.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O método utilizado no presente estudo foi essencialmente a pesquisa bibliográfica, realizada a partir de revisão de literatura, com utilização de fontes bibliográficas diversas, bem como de legislação pertinente ao tema.

O estudo do conteúdo bibliográfico foi feito por meio de leituras e fichamentos, tomando por base algumas categorias de análise como: mundo do trabalho, pessoas transgênero, discriminação no mercado de trabalho.

A partir de um levantamento inicial em algumas bases de dados, foi realizada uma seleção livre daqueles materiais que melhor abordam o tema da pesquisa, no sentido de responder ao problema de pesquisa proposto. Buscou-se entrar em contato direto com o que já foi escrito sobre o tema estudado, permitindo a elaboração do trabalho e apresentando novas considerações a respeito.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Desde remotos tempos, em todas as áreas e segmentos da sociedade, o preconceito e a discriminação contra pessoas transgênero se faz presente. E são

situações bastante presentes também no mercado de trabalho, mesmo nos dias atuais.

O mercado de trabalho mantém e reproduz formas de segregação, preconceitos e discriminações de todo tipo e gênero, sendo que muitas das vezes isso não se torna evidente e claro, mas ocorre de forma camuflada.

Devido ao fato de raramente contar com apoio familiar, excluídas da educação ainda no ensino básico e com estigmas a elas impingidos, as pessoas trans enfrentam enormes barreiras de acesso ao mercado de trabalho formal, e uma variável importantíssima para a efetivação e inclusão de pessoas transgêneros no ambiente organizacional, está nas mãos dos profissionais de Recursos Humanos das empresas.

Conforme ressaltam Moura e Lopes (2017), o mercado de trabalho é visto como responsável por oferecer vagas de trabalho enquanto a área de recursos humanos é responsável pela oferta de profissionais capacitados que se encaixem no perfil desejado para as mesmas. Portanto, a área de recursos de humanos atua como um filtro inicial das empresas, determinando qual o perfil desejado de candidato.

Desse modo, é essencial fazer uma capacitação do pessoal de RH para que não ocorra discriminação de modo que sejam selecionados bons profissionais, sem se basear na aparência no momento de recrutamento e seleção nas contratações.

A tarefa de promover conscientização sobre preconceitos, transfobia e atenção a um ambiente de trabalho respeitoso e diverso nas instituições também deve estar na lista dos responsáveis pela área. É de suma importância que durante os processos de recrutamento e seleção sejam consideradas estratégias em prol da diversidade e inclusão social, visando deste modo, o cumprimento de equidade.

A lúcida discriminação sofrida pelas pessoas transgêneros na contratação de empregos formais é constante e uma das causas predominantes é a sua aparência física culminada, muitas vezes, com a insuficiente qualificação profissional. Diante desta condição, acabam sendo remetidas a algumas atividades estigmatizadas, como exemplo as mulheres trans atuam na prostituição, o que permite, além de fonte de renda e subsistência, um meio social em que podem viver, vestir-se e comportar-se da maneira que melhor lhes convier.

Entretanto, a exclusão das pessoas transgêneros do mercado de trabalho desacata o direito fundamental ao trabalho. O preâmbulo da Constituição de 1988

determina com clareza a finalidade de sua promulgação, que inclui assegurar o exercício dos direitos sociais.

Fica evidente, portanto, que a intenção da Constituição da República é também afirmar o trabalho como direito fundamental ser humano. E ainda, fica conjecturada pelos autores Gomes e Santos (2011, p. 194), “contribui não só para a sua condição de pessoa e cidadão, mas que também representa a fonte principal de sua manutenção e subsistência”. Portanto, retirar estas pessoas do mercado de trabalho implica em deixá-las à margem da sociedade, dificultando o próprio processo de desenvolvimento social e humano.

Desse modo, para avançar como cultura inclusiva, as organizações precisam, muito além de treinar, capacitar e sensibilizar todos os colaboradores para exterminar qualquer manifestação de LGBTQIA+fobia, sexismo, racismo, capacitismo, etarismo ou de outro tipo de discriminação.

A baixa representatividade de pessoas trans em empregos formais mostra que ainda é preciso acelerar rumo à equidade de oportunidades. É preciso ainda, considerar a flexibilização dos critérios de contratação tradicionais (possibilitando novas lentes e novas competências) e disponibilizar de forma sistemática oportunidades de qualificação e desenvolvimento.

Em relação ao Estado, torna-se evidente a obrigação de proteger contra abusos de direitos humanos por terceiros, incluindo empresas, por meio de políticas apropriadas, regulação e adjudicação (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2008). E ainda, imprescindivelmente priorizar a questão em relação a falta de políticas públicas voltadas à inclusão de pessoas transgêneros tanto nas escolas quanto no mercado de trabalho – dois ambientes dos quais a maioria dessas pessoas está excluída.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo realizado permitiu mostrar que a realidade vivida pelas pessoas trans, quando em busca de fazer uso de seus direitos fundamentais, com a pretensão de obter trabalho formal, expressa situações de preconceito e discriminação.

As bases patriarcais que marcam a divisão de função e atividades pela oposição entre masculino e o feminino acaba por formar um sistema disciplinador e

heteronormativo que define desde cedo os papéis do homem e da mulher, estabelecendo uma hierarquia de poderes, a qual a sociedade compartilha e alimenta com a criação e reprodução de estereótipos de gênero, resultando em formas de discriminação, violência e exclusão. Tais elementos afetam diretamente a figura feminina e bem como as pessoas LGBTQIA+.

Constata-se que à população trans é negado o desenvolvimento pessoal proveniente da inserção no mundo do trabalho de forma digna e satisfatória, enfrentando um mercado de trabalho excludente e discriminatório.

Observa-se a ausência de garantias aos direitos básicos e fundamentais, como é o direito ao trabalho digno, bem como à educação e oportunidades igualitárias de um emprego formal. Permanecem fadadas a carregar as marcas estereotipadas impostas por uma sociedade conservadora e patriarcal, que a todo momento desqualifica e repudia sua existência e as jogam a marginalização social.

Portanto, no estudo realizado, foi possível evidenciar que o caminho para implementar direitos e inclusão no mercado de trabalho de forma efetiva pauta-se no respeito às diferenças e na aceitação da diversidade, além da efetiva implementação de leis que garantam a segurança e os direitos dos transgêneros (tanto na vida social quanto do trabalho). Para tanto, é fundamental a fiscalização e a punição de atos de discriminação e preconceito, de modo que se conquiste uma conscientização social, para que possa ser construída uma sociedade mais justa e igualitária, que respeite a diversidade.

Considera-se que o mercado de trabalho é fortemente influenciado pelo sistema binário e cabe ao Estado, aos empresários e aos gestores mudar esse quadro atual, de modo que no trabalho prevaleçam as competências das pessoas, e não o seu gênero ou orientação sexual.

Realizar a análise do comportamento do mercado de trabalho frente as pessoas transgênero ainda é uma atividade recente, que precisa ser expandida e conquistada, e cabe aos profissionais da Administração estarem atentos a essas demandas e necessidades, para que seja construída uma sociedade efetivamente inclusiva e justa.

Além disso, considera-se fundamental também reivindicar ao Estado o cumprimento de políticas públicas de inclusão laboral, atuando como propulsor do desenvolvimento social, capaz de agir com enfoque nas ações afirmativas, como um efetivo caminho para a igualdade entre todos, respeitando-se a diversidade e a equidade.

Portanto, diante de todos os argumentos desenvolvidos conclui-se pela necessidade da elaboração de normas específicas para a proteção do mercado de trabalho das pessoas trans, assim como de políticas públicas específicas que tenham o propósito de promover a efetivação de seus Direitos Fundamentais, como convém ao Estado Democrático de Direito.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Luma Nogueira de. **Travestis na escola: assujeitamento e resistência à ordem normativa**. Rio de Janeiro: Metanoia, 2015. Disponível em: <<https://repositorio.ufc.br/handle/riufc/7600>>. Acesso em: 06 mai. 2022.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho: Ensaio sobre a metamorfose e centralidade do mundo do trabalho**. São Paulo: Cortez/Campinas: Ed. Unicamp, 1997. Disponível em: <<https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/2346/1/RCRH-2006-190-1%20CS.pdf>>. Acesso em: 06 mai. 2022.

BENTO, Berenice Alves de Melo. **O que é transexualidade**. São Paulo: Brasiliense, 2008. (Coleção Primeiros Passos: 328). Disponível em: http://editorarealize.com.br/editora/anais/desfazendo-genero/2018/TRABALHO_EV129_MD4_SA27_ID287_23092019092453.pdf. Acesso em: 01 mai. 2022.

BENTO, Berenice. **Na escola se aprende que a diferença faz a diferença**. Estudos Feministas, Florianópolis, V. 19, N. 2, p. 548-559, Mai/ago, 2011. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/S0104-026X2011000200016>>. Acesso em: 01 ago. 2022.

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005. Disponível em: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/16/o/BOURDIEU__Pierre._A_domina%C3%A7%C3%A3o_masculina.pdf?1332946646. Acesso em: 25 ago. 2022.

BRASIL.(1988) **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL, Ministério do Trabalho. **Programa Brasil, Gênero e Raça: Orientações Gerais**. Brasília: Ministério do Trabalho, 2006.

BRUNS, Maria Alves de Toledo; PINTO, Maria Jaqueline Coelho. **Vivência Transexual: o corpo desvela seu drama**. Campinas, SP: Editora Átomo, 2003.

CARVALHO, José Murilo de. **Cidadania no Brasil: o longo caminho**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001.

CECATO, Maria Aurea Baroni. **Interfaces do Trabalho com o Desenvolvimento: Inclusão do Trabalhador Segundo os Preceitos da Declaração de 1986 da Onu.** Prima Facie, João pessoa, V. 11, N. 20, ANO 2011, Jan/jun, 2012, p. 23-42.

Disponível em:

<<https://periodicos.ufpb.br/index.php/primafacie/article/download/13805/8593/24643>>

. Acesso em: 01 mai. 2022.

CORREA, Marina Aparecida Pimenta da Cruz; SOUZA, Rafaelle Lopes. **Origem e relação do trabalho com o ser humano e as limitações do trabalho na prisão.**

Textos & Contextos, Porto Alegre, vol. 15, núm. 1, pp. 126-143, Jan-jul. 2016.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=321546615011>. Acesso em: 04 jun. 2022.

COSTA, Maria Izabel Sanches; IANNI, Aurea Maria Zöllner. **Individualização, cidadania e inclusão na sociedade contemporânea: uma análise crítica.** São Bernardo do Campo: Editora UFABC, 2018.

COX, Taylor Jr. **The multicultural organization.** Academy of Management

Executive. V. 5. N:2, 1991. Disponível em: <<http://www.jstor.org/stable/4165006>>.

Acesso em: 28 out. 2022.

DUBAR, Claude. **A socialização: construção das identidades sociais e profissionais.**

São Paulo: Martins Fontes, 2005. Disponível em:

<<https://docero.com.br/doc/nxe5sc0>>. Acesso em: 04 jun. 2022.

EISENBERGER, Naomi. **Social pain and the brain: controversies, questions and where to go from here.** Disponível em:

<<https://sanlab.psych.ucla.edu/wpcontent/uploads/sites/31/2016/08/A-84.pdf>>.

Acesso em: 05 mai.2022.

FONSECA, Maria Hemília. **Direito ao trabalho: um direito fundamental.** São Paulo, Ltr, 2014. Disponível em:

<<http://dominiopublico.mec.gov.br/download/teste/arqs/cp011774.pdf>>. Acesso em:

05 jun. 2022.

FRANCO, David Silva et al. Entre a inserção e a inclusão de minorias nas organizações: uma análise crítica sob o olhar de jovens trabalhadores. **Economia e Gestão**, v. 17, n. 48, p. 43-61, 2017.

GOMES, Isabella Monteiro; SANTOS, Michel Carlos Rocha. Trabalho do preso:

premissas para o reconhecimento dos direitos trabalhistas e da relação de emprego.

Revista de direito do trabalho, São Paulo, v. 37, n. 144, p. 193-209, out./dez.

2011. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/103579>>. Acesso em: 01 ago. 2022.

HIRATA, Helena; LABORIE, Françoise; DOARÉ, Hélène Le; SENOTIER,

Danièle;(Org.). **Dicionário Crítico do Feminismo.** São Paulo: Editora UNESP,

2009. Disponível em: <<https://www.passeidireto.com/arquivo/80003733/kergoat-p-67-75-in-dicionario-critico-do-feminismo-2009>>. Acesso em: 14 mai. 2022.

JESUS, J. G. (2012). Visibilidade transgênero no Brasil. **Correio Braziliense**, caderno Opinião, p. 13, 18 de janeiro. Disponível em <<https://pt.scribd.com/document/87846526/Orientacoes-sobre-Identidade-de-Genero-Conceitos-e-Termos>>. Acesso em 15 de ago. de 2022.

LOPES, Maura Corcini. Políticas de inclusão e governabilidade. **Educação & Realidade**, v. 34, n. 2, p. 153-169, 2009.

MONTEIRO, L. G., OLIVEIRA, S. M. Q., RODRIGUES, S. M., & DIAS, C. A. (2011). Responsabilidade social empresarial: inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Revista Brasileira de Educação Especial**, 17(3), 459-480. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cadbto/a/RWgVZWjPZKcNL6qgJHfWkfr/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 15 ago. 2022.

MOURA, Renan Gomes; LOPES, Paloma de Lavor. Comportamento organizacional frente à diversidade: A inclusão de travestis e transexuais no mercado de trabalho. Em: **XIV Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia**. Rio de Janeiro, 2017.

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

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Human Rights Council Report: A/HRC/8/16. ONU, 15 maio 2008. Disponível em: <https://business-humanrights.org/sites/default/files/reports-and-materials/Ruggie-companion-report-15-May-2008.pdf>. Acesso em: 20 ago. 2022.

PELLEGRINI, Ana. **Maioria das empresas não possui programas de inclusão e diversidade**. 2018. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/economia/maioria-das-empresas-nao-possui-programas-de-inclusao-e-diversidade/>. Acesso em: 20 mai. 2022.

PERES, Ana Paula Ariston Barion. **Transexualismo: o Direito a uma nova identidade sexual**. Rio de Janeiro. Renovar, 2001.

PONTIERI, Alexandre. **Brasil Trabalho do preso**. EDITAL. Disponível em: <<http://site.adital.com.br/site/noticia.php?lang=PT&cod=39787>>. Acesso em: 02 jun. 2022.

RICARDO, Kellyane de Santana. O mercado de trabalho para pessoas transexuais: considerações a partir da análise de duas iniciativas sociais. **REVES - Revista Relações Sociais**, 3(4), 2020. Disponível em: <<https://periodicos.ufv.br/revs/article/view/10361>>. Acesso em: 20 nov. 2022

ROJAS, Vera Patricia. La discriminación en los procesos de selección de personal, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, pp. 2-84, 2006. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_wp_29_sp.pdf> Acesso em: 20 de set. 2022.

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. **O poder do macho**. São Paulo: Moderna, 1987. Disponível em: <https://www.mpba.mp.br/sites/default/files/biblioteca/direitos-humanos/direitos-das-mulheres/obras-digitalizadas/questoes_de_genero/safiotti_heleieth_-_o_poder_do_macho.pdf>. Acesso em: 30 abr. 2022.

SALES, Ricardo Gonçalves. **Políticas de respeito à diversidade sexual no ambiente de trabalho**: análise das percepções sobre o papel da comunicação em organizações participantes do Fórum de Empresas e Direitos LGBT. Dissertação [Mestrado em Ciências da Comunicação] – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2017, 135 f.

SANCHES, Patrícia. A pessoa transgênero e a promoção do direito à identidade de gênero no nome e no sexo civil. In: FERRAZ, Carolina Valença, LEITE, Glauber Salomão. (Orgs) **Direito à diversidade**. Rio de Janeiro: Saraiva, 2015.

SCHMITZ, José Carlos. **A dignidade humana, o valor social do trabalho e aplicação do princípio da proteção no direito do trabalho no Brasil**. Rev. Jurídica CCJ, Blumenau, v. 16, nº. 32, p. 121 - 138, ago./dez. 2012. Disponível em: <<https://www.passeidireto.com/arquivo/86226877/a-dignidade-humana-o-valor-social-do-trabalho-e>>. Acesso em: 31 out. 2022.

SCHNURR, Stephanie. **Constructing leader identities through teasing at work**. *Journal of Pragmatics*, Amsterdam, v. 41, n. 6, p. 1125-1138, 2009. Disponível em: <<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0378216608002609>>. Acesso em: 05 jun. 2022.

SCOTT, J. **Gênero**: Uma Categoria Útil de Análise Histórica. Revista Educação & Realidade. Porto Alegre: v. 2, n. 20, p.71-99, Jul/Dez, 1995. Disponível em: <<https://www.seer.ufrgs.br/educacaoerealidade/article/viewFile/71721/40667>>. Acesso em: 02 jun. 2022.

SILVA, Sofia Vilela de Moraes e. **Discriminação por identidade de gênero no direito do trabalho**: a desconsideração do dispositivo binário centrado na polaridade homem/mulher, para ampliar os cânones da proteção. Recife: Tese de Doutorado. Programa de Pós-Graduação em Direito da UFPE, texto avulso, 2015. Disponível em: <<https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/18312>>. Acesso em: 10 mai. 2022.

SILVA, Vivian de Jesus Correia. Sociedade disciplinar no pensamento de Foucault e a sociedade de controle no pensamento de Deleuze-Guattari: o papel da instituição educacional e o controle na infância. **Revista Aurora**. Marília, 2016, 9 (2). Disponível em: <<https://revistas.marilia.unesp.br/index.php/aurora/article/view/7050>>. Acesso em: 01 nov. 2022

THOMAS, D. **Making differences matter**: a new paradigm for managing diversity. Harvard Business Review, v. 74, n. 5, p.79-90, 1996. Disponível em: <https://ideas.wharton.upenn.edu/wp-content/uploads/2018/07/Paradigms-for-Engaging-a-Diverse-Workforce_Thomas-Ely-1996.pdf>. Acesso em: 29 abril. 2022.

TRT-1 - RO: XXXXX20195010017 RJ, Relator: CARINA RODRIGUES BICALHO, Data de Julgamento: 17/03/2021, Sétima Turma, Data de Publicação: 25/03/2021. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-1/1185240586>>. Acesso em: 04 nov. 2022.

ZAFALÃO, E. **Direitos e Garantias dos Transgêneros no Mercado de Trabalho**. 2017. Disponível em: <<https://www.saudeocupacional.org/2017/04/direitos-e-garantias-dos-transgeneros-no-mercado-de-trabalho.html>>. Acesso em: 30 de set. 2022.

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