



**XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017**

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

BREVES CONSIDERAÇÕES ACERCA DOS TRANSGÊNEROS NO MERCADO DE TRABALHO

Adriana Pereira Rocha

driccabaldez1@hotmail.com

Faculdades Integradas de Patos

Brasil

Phillipe Cupertino Salloum e Silva

phillpecupertinos@gmail.com

Faculdades Integradas de Patos

Brasil

Lamarck Leite Sousa

lamarck-sousa@hotmail.com

Faculdades Integradas de Patos

Brasil

RESUMO

A homofobia é categorizada como intolerância, estando presente em todo o meio social e, sobremaneira, no mercado de trabalho. A segregação existe no mercado brasileiro como mecanismo de exclusão, já que a sexualidade é um quesito diferenciador dos trabalhadores de diversos segmentos, restringindo o mercado de trabalho e distanciando-se de uma política mista. Para uma melhor compreensão será abordada a estrutura do mercado de trabalho, com destaque de suas intempéries, voltada para as minorias, confrontando essas premissas com a real segregação de gênero presente nas contratações. Desta perspectiva, avalia-se que a realidade brasileira dos transgêneros no mercado de trabalho perfaz-se insuficiente às suas necessidades, necessitando de intervenção estatal para assegurar a sua inserção no mercado de trabalho.

Palavras-chaves: Mercado de Trabalho. Transgêneros. Gênero

ABSTRACT

Homophobia is categorized as intolerance, being present in the entire social environment and, especially, in the labor Market. The segregation exists in the Brazilian market as an exclusion mechanism, as sexuality is a differentiator item of the workers of various segments, restricting the labor market and distancing itself from a mixed policy. For a better understanding, the structure of the labor market will be approached, highlighting its obstacles, aimed at the minorities, confronting these assumptions with the real gender segregation present in the hiring processes. From this perspective, it is estimated that the Brazilian reality of the transgender in the labor market is insufficient to their needs, requiring a state intervention in order to ensure their integration in the labor market.

Keywords: Labor Market. Transgender. Genders

1 Introdução

A inserção no mercado de significa uma participação mais efetiva no meio social, uma aceitação enquanto sujeito produtivo e pertencimento a um grupo sociocultural no âmbito das profissões. Coincide, muitas vezes, com o ápice da emancipação de uma pessoa. Diante das novas conformações, faz-se mister algumas reflexões com o objetivo de compreender as pertinentes nuances do manuseio do saber e as relações de convivência no âmbito laborativo a fim de encontrar uma maior harmonia e aceitação nas relações desenvolvidas no interior de cada ambiente produtivo.

Para contextualizar a relevância do presente estudo, a pesquisa está dividida em quatro partes. A primeira parte aborda a compreensão do âmbito da identidade de gênero, o transgênero e as formas de manifestação do preconceito, através da homofobia e da transfobia. A segunda parte busca distinguir as oportunidades de trabalho para os transgênero diante do recrutamento de profissionais e a terceira parte propõe-se a delinear o panorama das políticas públicas de acordo com a legislação brasileira pertinente e as normas de ordem internacional com vistas a favorecer a inclusão social de quem se identifica com o gênero diverso ao seu de nascimento. A última parte apresenta as conclusões acerca da pesquisa realizada.

Com a finalidade de atender ao objetivo da presente pesquisa, utiliza-se do método de abordagem dedutivo, no intento de abordar a problemática dos transgêneros no mercado de trabalho, adotando, para isso, os métodos de procedimento comparativo e interpretativo de suas características fundamentais, com abordagens através das técnicas bibliográficas e documentais oriundas de artigos e livros pesquisados na internet e legislação pertinente ao tema.

Isto posto, enfatiza-se que o entendimento critico acerca de novas categorias, dentre elas os transgêneros, são objeto de estudo fim de bem conduzir uma temática que ora apresenta-se deforma ainda incipiente no Brasil.

2 A Identidade de Gênero, o Transgênero e o Preconceito

Epistemologicamente, identidade de gênero segundo a revista eletrônica DICIO.COM, significa “indivíduo que não se identifica mentalmente com seu sexo de nascença... identificando-se como pertencente ao sexo oposto do que possuem”. E nesse sentido, um dos expoentes no quesito estudo das repercussões da estrutura binária masculino e feminino na sociedade e cultura acerca de “como fábulas de gênero estabelecem e fazem circular sua denominação e

Judith Butler (2015) ao desconstruir a perspectiva de gênero a partir da dualidade sexo/gênero aduz que o tema em relevância é, também, uma construção cultural diferentemente da de sexo, uma construção biológica. É um tema aberto e não um resultado biológico antecipadamente determinado (MOURA e LOPES, 2014). Essa construção cultural seria diversa dos modelos binários de masculino e feminino, uma vez que o indivíduo adequar-se-ia mediante sua percepção de onde acredita pertencer.

Os enfrentamentos concernentes ao feminismo também servem de paradigma para a abertura de discussões acerca das construções baseadas no modelo binário de gênero e a opressão que ora se apresenta nesse sentido coexiste com outros instrumentos de controle político e social, seja para o feminino, seja para o universo LGBTTI (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Intersexo).

Segundo o Ministério da Saúde do Brasil (2010, p.13), valorizar a diversidade é um exercício de democracia e, como tal, é preciso desmistificar alguns temas emblemáticos e polêmicos da cultura como, por exemplo, a manifestação sexual enquanto algo instintivo, inato, corroborando situações de discriminação e conflitos:

Em vez de respeitar a diferença como um dos valores de maior prestígio para a humanidade, muitas pessoas consideram o modelo que adotam como melhor e superior aos demais. Atribuem características negativas a determinados padrões de diversidade e significados sociais negativos às pessoas e aos grupos que os detêm. Os significados sociais negativos atribuídos a essas características são utilizados para justificar o tratamento desigual. Essas pessoas têm muita dificuldade em conviver democrática e respeitosamente com a diversidade e de reconhecer que quem é diferente tem os mesmos direitos e deveres, na vida pessoal e em coletividade.

O gênero seria, então, uma múltipla interpretação do sexo, baseado em significados culturais que o corpo sexuado assume em decorrência de toda uma gama de fatores que influenciam direta e indiretamente em sua construção, não resultando exclusivamente na corres-

pondência com sua morfologia biológica. O próprio sexo seria, também, uma construção oriunda do culturalismo, não limitada pelo determinismo biológico e pensamento hegemônico. Em assim sendo, não haveria de o gênero restringir-se ao sistema binário masculino/feminino; o seu conceito tornar-se-ia um conceito flutuante, onde o masculino e feminino podem pertencer a corpos diversos do biológico (BUTLER, 2015).

No que toca ainda sobre o conceito de gênero, Joan W. Scott (1990), afirma que o gênero tem seu significado oriundo de construção mental indicativa do engenho social imposto a um corpo sexuado reflexo do poder dominante, tanto estrutural quanto político. Nessa relação de poder, a identificação de gênero mesmo parecendo fixa e coerente é, de fato, extremamente vulnerável por exigir a supressão das ambiguidades, sendo estas uma constante ameaça à estabilidade da identidade imposta pelo poder dominante. Limitar o estudo a uma origem única, universal, centralizada, para um processo em construção mental complexo, não permitiria a negação, existência, reinterpretação, metáforas e imaginação tão necessárias a um enriquecimento acadêmico mais fidedigno a realidade do indivíduo (SCOTT, 1990).

A falta de pertencimento a grupos previamente identificados no sistema hegemônico coloca quem vivencia tal situação em um lugar de extremo desconforto, sentimento esse que incomoda, constrange e gera instabilidade no âmbito da convivência interpessoal uma vez que o deslocamento dos rígidos modelos de “adequação” encontra-se em nítida condição de fragilidade, conforme o exposto no seguinte contexto:

O gênero é uma das referências recorrentes pelas quais o poder político foi concebido, legitimado e criticado. Ele se refere à oposição masculino/feminino e fundamenta ao mesmo tempo o seu sentido. Para reivindicar o poder político, a referência tem que parecer segura e fixa fora de qualquer construção humana fazendo parte da ordem natural ou divina.... **Colocar em questão ou mudar um aspecto ameaça o sistema por inteiro** (SCOTT, 1990, p. 29, grifo nosso).

Para Franco Reinaudo e Laura Bacellar (2008, p. 22), gênero é a identidade com a qual uma pessoa acredita ser a dela, como o indivíduo se percebe dentro dos modelos masculino e feminino vigentes, sendo uma convicção da imagem projetada para si e assim a entende, e, no caso dos Transgêneros, aí reside um dos conflitos quando a sua percepção de gênero vai de encontro ao sexo biológico. Segundo o contexto dos autores, o aspecto biológico não é levado em consideração e em seu lugar, dá-se ênfase ao aspecto da natureza da identidade a qual o indivíduo acredita pertencer.

No que tange ao termo transgênero, Karini Ramos da Silva e Valdeciliana da Silva Ramos Andrade (2017), transgênero, alguém que não se identifica com o gênero de nascimen-

to ou sexo biológico e abrange, na modernidade, diferentes terminologias estabelecidas além do masculino e feminino. São classificações que seguem as seguintes determinações: travesti e transexual, andrógenos, lésbicas masculinizadas, homossexuais masculinos efeminados, drag queens, intersexuados, drag kings, transformistas, ou seja, uma terceira alternativa além dos modelos binários padronizados (MORE; WHITTLE, 1999).

Assim, buscar o entendimento crítico acerca dos transgêneros no âmbito profissional requer uma averiguação acerca dos entraves de sua inserção no mercado de trabalho à luz das legislações pertinentes ao tema e o preconceito é um dos grandes óbices para a inserção de minorias na produtividade econômica, algo não restrito somente às questões de gênero.

Especificamente, o preconceito manifesta-se sob diversas formas nos mais variados setores da sociedade e pode ser contextualizado como sendo “Ideia, opinião ou sentimento desfavorável formado sem maior conhecimento, ponderação ou razão; intolerância” (BRASIL, 2010). É uma ideia que não foi experienciada por quem a detém, subjetiva sobre determinado aspecto, mas que não se remete a atos concretos atendo-se ao campo da opinião, reflexo do meio social em que se encontra inserido e a transfobia e a homofobia são manifestações na seara do gênero.

A definição utilizada no enfrentamento do tema diversidades sexuais nas escolas pelos Ministérios da Educação e da Saúde atinente a homofobia refere-se a “um termo utilizado para identificar o ódio, aversão, a discriminação e, sobretudo a violência em relação aos homossexuais”, mas que em sentido amplo englobam várias denominações afins. (BRASIL, 2010). O preconceito assume sua imagem aqui quando se utiliza a opinião popular de que um mesmo termo, homofobia pode abranger toda uma diversidade sexual, algo rotineiramente vivenciado também no setor midiático.

Já o termo transfobia aduz sobre a discriminação relacionada a travestis e transexuais, já com o propósito de dar um tratamento injusto aos mesmos, quebrando o princípio da igualdade relativo ao medo ou ódio a pessoas transgênero gerando “fenômenos sociais que representam problemas reais que produzem e alimentam preconceitos, discriminações, violências e violações de direitos humanos” (BRASIL, 2010). O fato de um indivíduo identificar-se com um gênero diverso do sexo biológico desencadeiam atitudes de ódio, constrangimento, injustiça, perda de oportunidade e sofrimento pelo caráter de levar ao isolacionismo social, econômico e cultural, violando assim o princípio da dignidade da pessoa humana, conforme pode se depreender do seguinte contexto:

O problema é que muitas pessoas trans não desejam deliberadamente afrontar a sociedade; na maior parte do tempo, travestis e transexuais simplesmente tentam sobreviver e seguir com as tarefas cotidianas da vida. Essas pessoas estão submetidas a um sofrimento incalculável, pois mesmo seus direitos mais básicos, como estudar, trabalhar, ter um documento, comprar roupas ou mesmo ir ao banheiro, lhes são constantemente negados. Essas atividades podem ser questões corriqueiras para muita gente, mas certamente não são para quem é trans (GELEDES.ORG, 2015).

Diante das considerações expostas e no intuito de obter um entendimento crítico acerca das iniciativas de abordagem para minimizar os conflitos, equívocos de conduta, preconceito e discriminação no mercado de trabalho quando cidadãos que não se encaixam no modelo hegemônico da dualidade binária masculino/feminino, buscam a necessária compreensão do caminho percorrido pelos órgãos institucionais internos e externos para o ambiente democrático de um país que se pretende promotor da igualdade de oportunidade entre seus cidadãos no que toca a busca por meios de obter uma digna vida.

3 O Mercado de Trabalho e o Transgênero – Escolha X Falta de Oportunidade

É inegável que o mercado de trabalho configura-se em um dos setores mais expostos as influências de fatores socioculturais, econômicos e políticos, reflexo do sistema vigente da época e das necessidades criadas nas instituições laborativas e na população de um modo geral e a preocupação com a diversidade cultural e pessoal no mercado de trabalho teve suas primeiras manifestações a partir da década de 1960 nos Estados Unidos da América (EUA), como um objetivo estatal a ser desenvolvido a fim de promover uma melhor adequação, através de ações afirmativas no intento de contemplar ou favorecer a inserção no campo produtivo da economia, de forma mais equilibrada, de todos os setores componentes da mão-de-obra norte-americana ofertada (FLEURY, 2000).

De acordo com as pesquisas de Renan Gomes de Moura e Paloma de Lavor Lopes (2014), favorecer um ambiente de trabalho mais propício ao bom desenvolvimento laborativo e interpessoal passou a ser uma tendência em virtude dos reais ganhos de qualidade de vida e de trabalho. Para os autores, compreender a forma de recrutamento de trabalhadores, a lei da oferta e da procura de empregos é essencial para o entendimento crítico dos motivos que levam a selecionar um potencial candidato e outro não.

Dessa forma, entende-se um dos aspectos do mercado de trabalho, relativo ao fato de as vagas de trabalhos serem criadas e preenchidas contemplando não somente grupos étnicos com identidades culturais diferentes; busca-se, ao mesmo tempo, abranger a identidade no seu sentido mais amplo, a exemplo da identidade de gênero. É uma abordagem que não oferece respostas prontas e sempre harmoniosas; são necessárias buscas progressivas, desconstruções e novos alicerces sob a ótica individual e organizacional. Não se pode olvidar que os motores que impulsionam essa mudança de perspectiva foram às expensas da melhoria da capacidade produtiva e do crescimento econômico (FLEURY, 2000).

Idalberto Chiavenato (1999) ressalta a importância do envolvimento do empregador enquanto instituição no sucesso e perfeita integração do trabalhador a ser inserido na função requisitada. Pretensões bem estruturadas, objetivas, aliadas a um constante monitoramento dos óbices e pontos de conflitos em muito contribuem para a integração da diversidade no campo do trabalho. Para Taylor Cox Junior (2008), a diversidade é um desafio a ser enfrentado por praticamente todas as empresas americanas e as intervenções de equipes gestoras tem papel fundamental no bem conduzir das ações integrativas. O gerenciamento das diversidades no ambiente de trabalho, além dos outros segmentos da sociedade moderna apresenta os potenciais fatores de crescimento, conforme transparece no seguinte contexto:

- Reconhecer a legitimidade e o poder da responsabilidade social e honrar os valores fundamentais como critério para investir na mudança de organização relacionada à diversidade;
- Distinguir adequadamente entre diversidade e gerenciar a diversidade (COX,2008,p.7,tradução nossa).

Se a gestão de uma empresa tem como orientação a procura por um ambiente mais harmonioso e procura dirimir obstáculos ao seu bom funcionamento, então resta evidente a sua iniciativa em promover um ambiente mais respeitoso e equânime, investindo em mudanças promotoras de melhoria do desempenho, algo que não pode prescindir da participação ativa e atenta de todos os envolvidos no mercado de trabalho, inclusive dos que buscam ações afirmativas das identidades de gênero que permeiam tal ambiente.

Consoante às ponderações no presente estudo, a situação de entraves nas oportunidades de acesso ao trabalho ocorre desde a inserção das mulheres no âmbito laboral, muito embora, para Octavio Carsen (1989, p. 159) o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos, em seu artigo 24, "1", garanta que todos deverão ser submetidos a tratamento igualitário pela sociedade e pelo Estado sem qualquer espécie de discriminação por sexo ou *status* econômico.

O mercado de trabalho costuma oferecer as vagas de emprego de acordo com o gênero masculino e feminino, onde são distribuídas de acordo com a capacidade física dos indivíduos. Entretanto, encontra certa dificuldade de distribuir aqueles que fogem ao estereotipo pré-determinado. Como absorver um trabalhador que está fora dos padrões binários pré-estabelecidos? Trata-se de um questionamento ainda muito distante de uma resposta satisfatória, ao que tudo indica.

Embora haja a proteção e garantia quanto a tratamentos desiguais, quem se autodeclara pertencente a um grupo minoritário coloca-se antecipadamente em situação de desvantagens perante os demais que pertencem supostamente à maioria. Além disso, o mercado claramente sente dificuldades em distribuir quem ele considera um indivíduo ambíguo, sem, grosso modo, ter um lugar distinto, mas já padronizado (ADELMAN, 2003).

O gênero, segundo Renan Gomes de Moura e Paloma de Lavor Lopes (2014), é um conceito problematizado, aberto para alguns setores em virtude da multiplicidade de culturas existentes, sendo mais uma identificação e não um conceito limitado ao modelo masculino/feminino e, portanto, de cunho exclusivamente natural.

A Presidente do Grupo Orgulho Liberdade e Dignidade (GOLD), Deborah Sabará, relata que a dificuldade de inserção do transgênero no mercado de trabalho deve-se a dois vieses de grande relevância: a evasão escolar e a baixa qualificação. A discriminação desde cedo atinge esse segmento. Crianças transgênero são precocemente expulsas do ambiente escolar e, com isso sofrem com a baixa qualificação profissional ao chegar à época de inserção no mercado de trabalho (CARVALHO, 2015).

Ao não se proporcionar as mesmas oportunidades a todos os segmentos que compõem a sociedade, tem-se dado continuidade ao sistema de discriminação que se reporta a falta de absorção do fluxo de trabalhadores transgêneros. A transfobia (aversão, ódio ou preconceito) é algo real na sociedade brasileira e revela-se, sobremaneira, no dia-a-dia das repartições de trabalho.

A subalternidade nos trabalhos é algo comum, mas não exclusivo dos transgêneros. Há uma gama de profissões que são já culturalmente atribuídas ao espaço dos transexuais, a exemplo de manicure, cabeleireiro, designers, promoters, costureiros e, sem deixar de mencionar a grande massa de garotas de programa. . As profissões que eles exercem, em sua grande maioria, não são escolhas, elas são exercidas porque não há mais o que exercer para ter uma vida digna e ter seu próprio sustento. Os transgeneros são por elas “escolhidos”. É uma triste e amarga constatação.

Ainda sobre o mercado de trabalho, na acepção de Miriam Adelman (2003), o mercado de trabalho possui uma segregação ocupacional, portanto incluir os transgêneros, ou qualquer integrante dos grupos minoritários, representa um embate significativo na sociedade contemporânea. A referida autora declara que a absorção de quem é definida como figura ambígua tem a seguinte perspectiva:

Basta uma rápida olhada nos anúncios de emprego para deixar claro que o mercado de trabalho possui uma estrutura segmentada pelo gênero-definido pela dicotomia convencional homem/ mulher.... Pessoas com uma ambiguidade de gênero poderiam causar confusão e sentir rejeição, por não se encaixarem facilmente nos nichos que existem no mercado de trabalho. **A mesma ambiguidade pode ser vista como algo capaz de perturbar o desempenho da função, principalmente num mundo onde muitas ocupações se exercem vinculadas à apresentação e conservação da imagem** (grifo nosso).

É um atributo bastante temerário, e porque não dizer pejorativo, ter sobre si a atribuição de perturbar a função laborativa. Entretanto, não causa estranheza tal pensamento em uma sociedade onde a imagem é um dos principais requisitos para a admissão em uma vaga de

trabalho. Acaba por resvalar em ato discriminatório, minando as pretensões do indivíduo que pretende conquistar seu lugar na sociedade.

Para Guacira Lopes Louro (2001), a possibilidade de haver a inserção da diversidade dos que transformam estigma social em luta e orgulho faz-se através do estudo dos processos de produção de diferenças, prestando a atenção no jogo político inserto nessa dinâmica, desconstruindo sujeitos normalizados ou marginalizados. Com esse sentimento ,haveria condições de promover uma adequada inserção dos que estão preocupadas em “em desafiar as fronteiras tradicionais de gênero e sexuais...e ainda outros não se contentam em atravessar as divisões mas decidem viver a ambigüidade da própria fronteira”.

É imprescindível que haja o respeito à identidade de gênero ao qual o profissional afirma estar inserido. Trata-se de respeito ao qual o empregador deve primar no ambiente laborativo, ambiente esse ainda distante do pluralismo inclusivo pretendido enquanto sociedade multifacetada e dinâmica, ferindo os direitos de personalidade assegurados pela Constituição Federal de 1988. Portanto, abordar as políticas públicas referentes a inclusão social do transgênero torna-se essencial para o entendimento critico de tão relevante tema.

4 Políticas Públicas e a Inclusão Social

No cenário internacional um dos grandes marcos atinente à temática foi estabelecido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), em sua Convenção de número 111, de 1965, que dispõe acerca da discriminação no âmbito laboral, ar. 1º, "a", o fato de ser "toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão".

A Organização das Nações Unidas (ONU), em consonância com a reivindicação pertinente ao tema em nível mundial lançou o manual de Promoção dos Direitos Humanos de Pessoas LGBT no Mundo do Trabalho, em 2014, a fim de promover um maior suporte em defesa dos direitos humanos desse segmento. O referido manual foi construído de forma participativa com a colaboração das Nações Unidas e mais de 30 representantes de empregadores, trabalhadores, governo, sindicatos e movimentos sociais ligados aos temas LGBT e HIV/AIDS (ONU. BR, 2015).

A pretensão da ONU visa combater efetivamente a transfobia no mercado de trabalho e aponta que não discutir as diversidades, sejam elas quais forem e em que ambiente se instalem, não fará com que as problemáticas desapareçam. A convivência respeitosa e equilibrada é quem exerce esse papel de forma mais efetiva, através de capacitações e diálogos sempre em aberto, no intento de trazer melhores resultados profissionais, bem-estar biopsicossocial no anseio de promover a equidade, a liberdade e a dignidade humana.

A Constituição Federal de 1988 traz, em seu rol copioso de princípios, a garantia do preceito da igualdade que está elencado no artigo 5º onde trata sobre direitos e garantias fundamentais o qual assegura que todos serão tratados de forma igual sem qualquer espécie de distinção. Em seu artigo 7º, inciso XXX, a Carta Magna vigente estabelece proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (BRASIL, 1988). Nessa linha, infere-se que a Carta Constitucional em vigor é um marco contra qualquer tipo de discriminação referente à orientação sexual, a qual abrange entre outros os transgêneros e os travestis. Mediante isso, a discriminação relacionada por questões de orientação sexual viola a dignidade da pessoa humana, afronta à liberdade de escolha bem como fere a justiça social além de provocar um ambiente de trabalho inamistoso para os seus frequentadores.

E nesse sentido, a ANAMATRA (Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho), ao comentar as políticas de combate às desigualdades, na pessoa da coordenadora de

direitos humanos da referida associação, declara que a pobreza, a miséria e a discriminação levam ao não aproveitamento de todas as potencialidades do cidadão brasileiro e “a erradicação da miséria, o ensino qualificado e a oferta de emprego decente podem acabar ou minimizar essa desigualdade que é inaceitável”. Tais considerações foram emitidas em comento ao estudo feito pela Organização Internacional do Trabalho relacionada à pesquisa de amostras de domicílio acerca das desigualdades raciais no mercado de trabalho brasileiro.

Comparativamente a situação dos Transgêneros, compreende-se que as desigualdades são reflexos da insuficiência das medidas para abranger todos os segmentos colocados a margem das oportunidades no campo trabalhista e, por conseguinte, submetem-se a subempregos pela baixa escolaridade, vivendo uma vida de miséria degradante.

Na Consolidação das leis Trabalhista (CLT) resta a consolidado o direito constitucional de insurgir-se contra a atitude de discriminação, mediante indenização por atos lesivos à honra ou a boa fama do empregado, dispostos em seus artigos 461 e 483 (BRASIL.1953).

No tocante as decisões jurisprudenciais, tem-se a promissora decisão do Tribunal Regional Eleitoral do Rio de Janeiro pelo deferimento da candidatura da transexual Renata Guedes Neto pelo sistema de cotas de gênero, no Acórdão nº 206106/2014, e alçou a conquista de ser inserida nas cotas femininas, num total trinta por cento (BRASIL, 2014). Infelizmente, a candidatura não logrou êxito total por falta de melhor infraestrutura de apoio estatal a tais situações (RAMOS; ANDRADE, 2017). As medidas ainda se encontram de forma muito incipiente no Estado brasileiro.

No que toca à legislação pátria, acompanhou-se o entendimento da OIT relacionado à discriminação no ambiente de trabalho, através da Lei nº 9.029/95, art. 1º, quando se refere a admissão, permanência, prática discriminatória e limitativa de acesso ao trabalho. (BRASIL, 1995). Para a organização das Nações Unidas, contribuir para um ambiente de trabalho mais harmonioso e acessível perpassa pela compreensão de que a visão de um ambiente uniforme e padronizado não mais satisfaz aos interesses trabalhistas, com a argumentação de ao buscar uma atmosfera mais higienizada e sem características pessoais pudesse minimizar os conflitos existentes. De acordo com o manual de orientação para Promoção dos Direitos Humanos de Pessoas LGBT no Mundo do Trabalho (2015), fica evidente a seguinte conclusão:

A diversidade de pessoas, situações, perspectivas e expectativas obrigam as organizações a buscarem a essência, o que tem sentido e significados mais profundos sobre a forma de ser e de fazer, fugindo de fórmulas que valorizam apenas o que é superficial.

No cenário brasileiro interno, com vistas a corroborar com as políticas internacionais de combate a discriminação e ao preconceito inerente ao mercado de trabalho relacionado ao segmento LGBTT criou-se o Programa de Combate à Violência e à Discriminação contra GLTB e de Promoção da Cidadania Homossexual (BRASIL, 2004), onde um dos objetivos centrais é a educação e a mudança do comportamento dos gestores governamentais a fim de desenvolver que favoreçam o fortalecimento da cidadania homossexual e combata a homofobia, através de parceria com o Ministério do Trabalho.

Para Cris Stefanny, presidente da Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA), a discriminação na oportunidade de trabalho apresenta-se com o seguinte contexto:

As transexuais que a todo custo tentam arrumar um emprego conseguem serviços subalternos, como limpar o chão, trabalhar em cozinhas. Há muitas que têm currículo, passaram em concurso público, como foi o caso da enfermeira que foi aprovada nas provas e a chefia do hospital a colocou para trabalhar no almoxarifado. (GELEDES, 2015).

Segundo Silvio Carvalho (2016), as pessoas não estão preparadas para lidar com o universo transgênero no meio laboral e não querem se preparar para tal. Buscar parcerias para conscientiza-se das resistências e traçar meio educativos que facilitem a inclusão do segmento do mercado de trabalho depende de muito de boa vontade estatal, sensibilização, e articulação. Ainda é um longo caminho a ser percorrido, permeado por estratégias equivocadas e desconhecimento popular dos meandros que existem no entorno de tal problemática. Entretanto, somente através de ações afirmativas e efetivação das políticas públicas de inclusão haverá algum vislumbre de mudança no atual cenário.

Diante disso, chega-se a o entendimento crítico de que não existe a inclusão social no âmbito do transgênero quando se reporta ao mercado de trabalho. Apesar da existência de normativas assecuratórias de proteção contra a discriminação, esse contingente de trabalhadores encontra-se a margem da inclusão social devido ao preconceito e falta de informação dos empregadores, obstaculizando a melhoria de vida e ascensão social.

5 Considerações Finais

Diante do exposto nas reflexões acerca do tema, concluiu-se que o mercado de trabalho para os transgêneros ainda lida com a temática do gênero de forma muito incipiente neste relevante segmento da sociedade, tendo sido dificultada a contratação em virtude do não saber ou não haver tido a adaptação necessária à nova categoria de mão-de-obra, pelos estereótipos ainda preponderantes na seara trabalhista, o que promove grandes equívocos e injustiças.

A abordagem da diversidade sexual existente na sociedade encontra significativos percalços no âmbito trabalhista. Os transgêneros ainda estão à busca de um mercado de trabalho mais favorável que prime por uma aceitação mais abrangente no que toca a individualização e melhoria de qualificações com vistas ao efetivo desempenho no mercado de trabalho, e não relegando aqueles as profissões estereotipadas. O que se configura de forma bastante clara é a relevância de algumas profissões tidas como próprias ou já adaptadas ao segmento em destaque, a exemplo do setor de moda e beleza; entretanto isso restringe o potencial laboral do cidadão que já luta diariamente com a segregação social e cultural.

Combater a estigmatização implica em erigir ações afirmativas e eficazes no tocante à mudança de concepções socioculturais, com vistas a garantir a equidade, igualdade, liberdade, a dignidade humana e o bem-estar laboral. Ademais, a necessidade de efetivação das políticas públicas voltadas para esse segmento é um dos pontos cruciais para a implementação de uma postura que enfatize o valor do trabalhador enquanto profissional capacitado e qualificado para o que mercado de trabalho dele exija.

Referências Bibliográfia

- ADELMAN, **Miriam. Travestis e transexuais e os outros:** Identidade e Experiências de Vida. Niterói: UFF, 2003. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/22199/transexualidade-e-discriminacao-no-mercado-de-trabalho>>. Acesso em: 23 ago 2017.
- BRASIL. **Diversidades sexuais** - UNESCO HIV and Health Education... 2010. Disponível em: <https://www.hivhealthclearinghouse.unesco.org/.../bie_ministerio_da_saude_brasil_diversidades_s...>. Acesso em: 03 nov 2017.
- _____. Constituição. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm> Acesso em: 02 set 2017.
- _____. Consolidação das Leis do Trabalho – Planalto. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em: 02 set 2017.
- _____. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995 – Planalto. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM> Acesso em: 02 set 2017.
- _____. L1723 – Planalto.1952. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L1723.htm> Acesso em: 03 nov 2017.
- _____. BRASIL. Tribunal Regional Eleitoral. Acórdão nº 206106/2014. Sala de Sessões. Relator (a): Juíza Ana Tereza Basílio. Sessão de 01/8/2014. Disponível em: <http://www.tre-rj.jus.br/site/gecoi_arquivos/jurisprudencia/acordaos/arq_086056.pdf>. Acesso em 01 set 2017.
- _____. **Brasil sem homofobia** - Ministério da Saúde.2004. Disponível em; <https://www.bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/brasil_sem_homofobia.pdf> Acesso em: 03 nov 2017.
- BUTLER, Judith P. **Problemas de gênero:** feminismo e subversão da identidade. Tradução de Renato Aguiar. 8ª ed. Rio de Janeiro: Editora Civilização Brasileira, 2015.
- CARSEN, Octavio. EDUCACION y DERECHOS HUMANOS Una discusión interdisciplinaria1989. Disponível em: <<https://www.iidh.ed.cr/.../educacion-en-dh-una-discusioninterdisciplinaria-1989.pdf>>. Acesso em: 01 set 2017.
- CARVALHO, Mariana. Mulheres trans relatam dificuldades de inserção no mercado de trabalho. 2015. Disponível em: <<http://www.g1.globo.com/.../mulheres-trans-relatam-dificuldadesde-insercao-no-mercado-de-tra->> Acesso em: 29 ago 2017.

- CARVALHO, Silvio. Os desafios que transexuais enfrentam no mercado de trabalho... 2016. Disponível em: <<http://www.mdemulher.abril.com.br/.../os-desafios-que-transexuais-enfrentam-nomercado-de-tra>> . Acesso em: 30 ago 2017.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas:** o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 1999.
- DESIGUALDADE racial no mercado de trabalho: Anamatra aponta mudanças necessárias. Disponível em: <http://www.granadeiro.adv.br/template/template_clipping.php?Id=8064>. Acesso em 03 nov 2017.
- DICIO.COM. Transgênero - Dicionário Online de Português. Disponível em: <<https://www.dicio.com.br/transgenero/>>. Acesso em: 02 set 2017.
- FLEURY, A. R. D.; TORRES, A. R. R. O Preconceito e a Discriminação de Transgêneros no... – AEDB. 2000. Disponível em: <<http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/36520376.pdf>> Acesso em 30 ago 2017.
- FOUCAULT, Michel. **História da sexualidade I:** A vontade de saber. 1998. Disponível em: <<https://www://edisiplinas.usp.br/.../1/História-da-Sexualidade-1-A-Vontade-de-Saber.pdf>>. Acesso em: 03 nov 2017.
- GELEDES.ORG. A invisibilidade das pessoas transgêneros no Brasil - Geledés. 2015. Disponível em: <<https://www.geledes.org.br> > Questões de Gênero > LGBTI> Acesso em: 30 ago 2017.
- LOURO, Guacira Lopes. Teoria queer- uma política pós-identitária para a educação. Estudos Feministas, Florianópolis, v. 9, n. 2, p. 541, jan. 2001. ISSN 1806-9584. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/S0104-026X2001000200012>>. Acesso em: 12 nov. 2017.
- MORE, Kate; WHITTLE, Stephen. **Reclaiming genders:** Transsexual Grammars at the Fin de Siecle. London: Cassell, 1999. p. 62-82.
- MOURA, R G. DE; LOPES, PALOMA DE L.O PRECONCEITO e a Discriminação de Transgêneros no Processo de Recrutamento e Seleção de Pessoal: uma Revisão Bibliográfica. 2014. Renan Gomes de Moura renangmoura@gmail.com UNIRIO Paloma de Lavor Lopes palomalavor@gmail.com. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=148> . Acesso em: 28 out 2017.
- OIT.ORG. Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação | OIT ...1965. Disponível em: < <http://www.oit.org.br/node/472>>. Acesso em: 02 set 2017
- OIT.ORG. BR. Promoção dos Direitos Humanos de pessoas LGBT no Mundo do... www.oit.org.br/.../promocao-dos-direitos-humanos-de-pessoas-lgbt-no-mundo-do-tra... Acesso 30 ago 2017.

ONU. BR. ONU lança manual sobre direitos LGBT no mundo do trabalho | ONU ...2014. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/onu-lanca-manual-sobre-direitos-lgbt-no-mundo-dotrabalho/>> . Acesso em: 23 ago 2017.

RAMOS, Karini da S.; ANDRADE, Valdeciliana da S.R. **A impossibilidade de inserção de transgêneros** - Karini Ramos e ...2017. Disponível em: <<http://site.fdv.br/wp-content/uploads/2017/03/13-A-impossibilidade-de-inserc%C7a%C83o-de-tra>> Acesso em: 03 nov 2017.

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

SCOTT, Joan W. **Gênero: uma categoria útil para análise histórica.** In:Dossiê: Gênero e Trabalho. V. 16, n.2, p.5-22. 1990. Disponível em: < [https://www. Uma categoria útil para análise histórica. JW Scott - Cadernos de Historia UFPE, 2016 - revista. ufpe.br](https://www.uma_categoria_util_para_analise_historica.jw_scott_cadernos_de_historia UFPE, 2016 - revista. ufpe.br)> Acesso em : 25 set 2017.