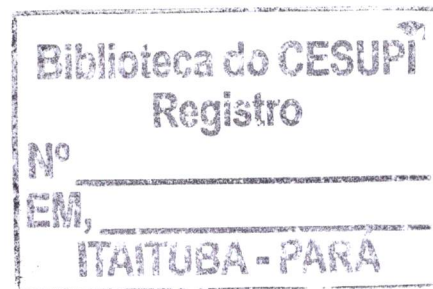




CENTRO DE ESTUDOS SUPERIORES DE ITAITUBA - LTDA
FACULDADE DE ITAITUBA – FAI
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

JORLEY AZEVEDO DOS SANTOS

**A INSERÇÃO DE TRANSEXUAIS E TRAVESTIS NO MERCADO DE
TRABALHO: Um estudo no município de Itaituba-PA**



Itaituba- PA

2022

JORLEY AZEVEDO DOS SANTOS

**A INSERÇÃO DE TRANSEXUAIS E TRAVESTIS NO MERCADO DE
TRABALHO: Um estudo no município de Itaituba-PA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Faculdade de Itaituba para obtenção do título de
Bacharel em Administração.
Orientadora: Prof.^a Ma. Elines dos Santos Batista

Itaituba-PA

2022

JORLEY AZEVEDO DOS SANTOS

**A INSERÇÃO DE PESSOAS TRANS E TRAVESTIS NO MERCADO
DE TRABALHO: Um estudo em Itaituba-PA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Faculdade de Itaituba para obtenção do título de
Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof.^a Ma. Elines dos Santos Batista

BANCA EXAMINADORA

Presidente/orientadora: _____ Nota: _____
Prof.^a Ma. Elines dos Santos Batista

Avaliador(a) 1: _____ Nota: _____
Prof.^a

Avaliador(a) 2: _____ Nota: _____
Prof.

Resultado: _____ Média: _____

Itaituba – PA, 08 de abril de 2022.

Temos o direito a ser iguais quando a nossa diferença nos inferioriza; e temos o direito a ser diferentes quando a nossa igualdade nos descaracteriza. Daí a necessidade de uma igualdade que reconheça as diferenças e de uma diferença que não produza, alimente ou reproduza as desigualdades.

(Boaventura de Sousa Santos).

AGRADECIMENTOS

Gostaria de primeiramente agradecer aos meus pais **Sandra Regina Batista Azevedo dos Santos** e **Jaelson Severiano dos Santos** e aos meus irmãos **Barbara Manuela Azevedo dos Santos** e **Rhaiff Batista Azevedo** por todo o apoio durante toda a minha vida e principalmente pelo apoio durante a minha jornada acadêmica por terem me proporcionado todo o conforto e condições que estavam ao seu alcance, por isso meu MUITO OBRIGADO. Amo vocês.

Gostaria de aqui agradecer imensamente também a minha Orientadora Prof.^a **Ma. Elines dos Santos Batista** por toda a dedicação, por todo o auxílio durante toda a minha jornada acadêmica e em especial agora durante a produção deste Trabalho de Conclusão de Curso, por ter me recebido tão bem em sua casa e por além de orientadora nos momentos em que foi preciso também era psicóloga, amiga, conselheira e muitas coisas mais. Muito obrigado pelo seu apoio.

Aos amigos que estavam sempre presentes, dando uma palavra de apoio e incentivo e ajudando da forma que podiam, aqui em especial à **Henthony Matheus Souza Silva**, **Vinícius Fonseca de Lima**, **Jonas Matias do Nascimento**, **Thafarel Figueira Viana** e **Melquisedeque Lima dos Santos**. Muito obrigado por tudo.

Aos docentes da Faculdade de Itaituba, agradeço a contribuição de cada um que me ajudou indireta e diretamente na minha vida acadêmica aqui em especial à nossa coordenadora de curso Prof.^a **Ma. Ana Paula Maffezzolli**, e também a Prof.^a **Ma. Caren Alessandra Kluska** que nunca mediram esforços para nos ajudar com o que podiam.

A Faculdade de Itaituba e a toda sua direção, deixo aqui minhas palavras de agradecimentos por todo o ambiente inspirador e pela oportunidade de concluir este curso.

RESUMO

A presente pesquisa tem como objetivo geral verificar como acontece a inserção de transexuais e travestis no mercado de trabalho no município de Itaituba-PA. Apresentando como tema: "A inserção de transexuais e travestis no mercado de trabalho: Um estudo no município de Itaituba – PA". Buscando responder a seguinte questão norteadora: como se dá a inserção de transexuais e travestis no mercado de trabalho formal no município de Itaituba-PA? O estudo teve como base uma abordagem qualitativa, com pesquisa descritiva e exploratória, pesquisa de campo, sendo que foi utilizado o questionário como instrumento de coleta de dados e para a fundamentação teórica utilizou-se a pesquisa bibliográfica. Segundo as respostas das transexuais e travestis que participaram da pesquisa, se inserir no mercado de trabalho para elas é algo desafiador, pois mesmo que esta possuam todos os requisitos necessários para ocupar determinado posto de trabalho, por muitas vezes estas não são contratadas e ainda são discriminadas perante a sociedade, o que faz com que estas pessoas precisem se submeter a subempregos ou até mesmo a prostituição para conseguir se sustentar. Dito isso, por muitas vezes quando esses profissionais conseguem se inserir no mercado de trabalho formal o posto de trabalho que ocupam está aquém da sua capacidade de trabalho. Vale ressaltar profissionais transexuais e travestis acabam sofrendo muito com vários aspectos que podem ir desde frustrações até medos que são levados pelo preconceito e intolerância que estes vivenciam apenas por querer ser quem são. É imperioso que as organizações se tornem mais inclusivas e trabalhem de forma com que os ambientes laborais se tornem mais abertos e respeitosos com esses profissionais e que a gestão da diversidade seja implementada de forma estratégica nas organizações.

Palavras-chave: Desafios. Transexuais. Travestis. Mercado de trabalho.

ABSTRACT

The present research has as general objective to verify how the insertion of transsexuals and transvestites in the job market in the city of Itaituba-PA. With the theme: "The insertion of transsexuals and transvestites in the job market: A study in the city of Itaituba - PA". Seeking to answer the following guiding question: how is the insertion of transsexuals and transvestites in the formal job market in the municipality of Itaituba-PA? The study was based on a qualitative approach, with descriptive and exploratory research, field research, and the questionnaire was used as a data collection instrument and for the theoretical foundation, bibliographic research was used. According to the responses of transsexuals and transvestites who participated in the research, entering the job market for them is something challenging, because even if they have all the necessary requirements to occupy a certain job, they are often not hired and are still discriminated against in society, which makes these people need to submit to underemployment or even prostitution to be able to support themselves. That said, many times when these professionals manage to enter the formal job market, the job they occupy is below their working capacity. It is worth mentioning that transsexual and transvestite professionals end up suffering a lot from various aspects that can range from frustrations to fears that are driven by the prejudice and intolerance that they experience just because they want to be who they are. It is imperative that organizations become more inclusive and work so that work environments become more open and respectful towards these professionals and that diversity management is strategically implemented in organizations.

Keywords: Challenges. transsexuals. Transvestites. Labor market.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIações

ANTRA – Associação Nacional de Transexuais

DUDH - Declaração Universal dos Direitos do Homem.

LGBTQIA+ - Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais ou Transgênero, Queer, Interxexo, Assexual, + abriga todas as diversas possibilidades de orientação sexual.

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego.

OMS (Organização Mundial da Saúde)

ONU - Organizações das Nações Unidas.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Métodos de Recrutamento e Seleção.	31
Quadro 2 - Técnicas para a seleção de pessoas.	31
Quadro 3 - Perfil dos entrevistados.	40
Quadro 4 - Teria algum motivo específico que poderia ser citado para a resposta acima?	42
Quadro 5 - Enfrentou alguma dificuldade por causa da sua identidade de gênero durante o período de formação profissional? Se sim, pode comentar sobre elas? ...	43
Quadro 6 - Trabalha ou já trabalhou com registro na CTPS (carteira assinada)?	44
Quadro 7 - No seu entendimento quais fatores dificultam a inserção do indivíduo transexual no mercado de trabalho no município de Itaituba-PA?	45
Quadro 8 - Você acredita que haja uma diferenciação entre pessoas cis e transexuais/travestis no ambiente de trabalho?	46
Quadro 9 - Você já ficou sem emprego por causa da sua identidade de gênero? Se sim, o que precisou fazer para se sustentar?	47
Quadro 10 - Já sofreu alguma discriminação quanto à sua identidade de gênero no ambiente de trabalho? Se sim, como foi o posicionamento dos seus colegas de trabalho ou superiores em relação ao acontecido?	48
Quadro 11 - Você já sofreu assédio (moral ou sexual) de alguém superior hierarquicamente (ex: chefe, professor/a), ou colegas de trabalho? Se sim, como reagiu a isto?	49
Quadro 12 - Como acontece o relacionamento interpessoal entre as pessoas do seu local de trabalho?	50
Quadro 13 - Há algum tipo de diferença no relacionamento do gestor com os funcionários por causa da identidade de gênero ou modo de ser das pessoas?	51
Quadro 14 - De que forma o gestor lida com os conflitos acerca de identidade de gênero entre os colaboradores?	52
Quadro 15 - Como acontece a conciliação dos desentendimentos?	53

LISTA DE GRÁFICO

Gráfico 1 - Resposta das participantes sobre em comparação do avanço nos estudos dos pesquisados com os demais colegas de classe.	41
--	----

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	13
2.1 A DIFERENÇA E A DIVERSIDADE NA SOCIEDADE	13
2.2 QUESTÕES DE GÊNERO: GÊNERO, SEXO, IDENTIDADE DE GÊNERO E ORIENTAÇÃO SEXUAL	13
2.2.1 Noções de Transexualidade	14
2.2.2 O que diferencia uma pessoa transexual e uma travesti?	16
2.3 CONTRIBUIÇÕES PARA O ENTENDIMENTO E DISCUSSÕES SOBRE GÊNERO E RESPEITO	17
2.4 PADRÕES TRADICIONAIS DA SOCIEDADE E A ORIENTAÇÃO DE GÊNERO NO TRABALHO	19
2.5 DIVERSIDADE E CONFLITOS ORGANIZACIONAIS	20
2.5.1 Ética e moral: valores sociais e organizacionais	23
2.5.2 Assédio sexual e assédio moral no ambiente organizacional	25
2.5.3 Administração de Recursos Humanos e a mediação de diversidade e conflitos	26
2.6 FERRAMENTAS DE INSERÇÃO DO PROFISSIONAL NO MERCADO DE TRABALHO	28
2.6.1 Requisitos para contratação: os processos de recrutamento e seleção	29
2.7 DIFICULDADES NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE TRANSEXUAIS E TRAVESTIS	32
2.8 O TRANSEXUAL E O MERCADO DE TRABALHO	33
3 METODOLOGIA	37
3.1 TIPOS DE PESQUISA APLICADA AO ESTUDO	37
3.2 LOCAL DE ESTUDO	38
3.3 ANÁLISE DOS RISCOS E BENEFÍCIOS	39
3.4 ASPECTOS ÉTICOS	39
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO	40
5 CONCLUSÃO	55
REFERÊNCIAS	57
APÊNDICE	62

1 INTRODUÇÃO

A inserção no mercado de trabalho formal, ainda mais no contexto atual, é uma tarefa muito difícil, visto que o desemprego no Brasil está chegando a mais de 14% e a taxa de trabalhos informais em alta, com mais de 14 milhões de pessoas desempregadas (IBGE, 2020).

No país, observa-se que a grande maioria dos grupos sociais que fazem parte da sigla LGBTQIA+ (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais e Travestis, Queer, Intersexo, Assexuado e mais) estão inclusos na prostituição e no mercado de trabalho informal e os mesmos ocupam ainda o topo do ranking em relação a assassinatos e crimes de ódio (MOTT; MICHELS; PAULINHO, 2018). Dessa forma, ter uma estabilidade econômica ou carteira assinada tornam-se feitos muito raros de acontecer, fazendo com que esses indivíduos sejam marginalizados perante a sociedade e a empregabilidade formal.

A presente pesquisa procurou abordar essa questão social vivenciada por pessoas que se entendem como travestis ou transexuais no município de Itaituba - PA, e o que os mantém como sendo uma parcela marginalizada da sociedade: o desemprego. A partir do exposto, a problemática presente nesta pesquisa foi: como se dá a inserção de transexuais e travestis no mercado de trabalho formal no município de Itaituba-PA?

Este estudo tem como objetivo geral verificar como acontece a inserção de transexuais e travestis no mercado de trabalho no município de Itaituba - PA. E como objetivos específicos, averiguar se existem dificuldades na formação profissional de pessoas transsexuais e travestis, identificar qual o papel do gestor na inserção e mediação de conflitos na empresa com pessoas de gêneros diferentes; e analisar como a diversidade afeta no clima organizacional.

A metodologia utilizada nesta pesquisa pode ser classificada quanto a sua abordagem como qualitativa e quanto aos objetivos pode ser classificada como exploratória e descritiva, com pesquisa de campo sendo utilizado como instrumento de coleta de dados um questionário, e a pesquisa bibliográfica para construção a fundamentação teórica do trabalho.

Este estudo está estruturado em cinco partes, sendo a primeira a introdução, a segunda parte abordando a fundamentação teórica, com uma revisão da literatura existente, onde apresenta-se elementos essenciais nesta discussão, pois

contextualiza de que forma ocorre a inserção de transexuais e travestis no mercado de trabalho, fundamentado em autores como Jesus (2012), Chiavenato (2014) e Dias e Bernardineli (2016) entre outros de relevância para a desenvolvimento do assunto.

Na terceira parte, de forma detalhada apresenta-se a metodologia empregada para se alcançar os objetivos propostos, respondendo à problemática levantada por ocasião do projeto de pesquisa. Na quarta parte analisa-se e discutem-se os resultados alcançados na pesquisa de campo, e por fim, na conclusão, faz-se uma análise do levantamento bibliográfico descrito e os resultados alcançados.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 A DIFERENÇA E A DIVERSIDADE NA SOCIEDADE

Hoje, a diversidade é um aspecto característico que está presente em todas as camadas da sociedade. Para alguns, viver em um país tão diversificado como o Brasil, no que diz respeito a contextos sociais, comportamentais e culturais, pode ser algo problemático, pois essas pessoas ainda fazem parte de uma sociedade com um pensamento tradicionalista.

Há algumas décadas, pode-se observar o grande esforço das classes menos favorecidas em busca de respeito pelo que é diferente e pelo que os representa. Porém, como sociedade ainda é difícil entender as diferenças e particularidades do outro (SILVINO, 2017).

Na maioria das vezes se olha para o outro e se quer enquadrá-lo naquilo que entendemos como o certo, ou tradicional. Há um desejo de moldar o próximo de acordo com a nossa normativa. O diferente sempre nos causa estranheza. Desta forma, o discurso acerca da diversidade tem se tornado muito mais relevante, pois vem para nos mostrar todos que são excluídos, esquecidos e deixados de fora da sociedade e das políticas públicas pelo fato de serem diferentes.

Toma-se interessante pontuar que o tradicional, a maioria e o hegemônico sempre estiveram no centro das atenções e das decisões, porém o conceito de maioria e minoria não está ligado aos números e sim a sua ocupação no centro de poder.

2.2 QUESTÕES DE GÊNERO: GÊNERO, SEXO, IDENTIDADE DE GÊNERO E ORIENTAÇÃO SEXUAL

A população LGBTQIA+ vem ganhando bastante reconhecimento, tanto jurídico quanto social, isso tudo é resultado de décadas de lutas afim de ter os seus direitos reconhecidos. Ainda assim, muitas pessoas que fazem parte dessa sigla continuam sofrendo preconceito e discriminação, na maioria das vezes por fatos como a sua orientação sexual, identidade de gênero e afins não serem conhecidas de forma mais aprofundada.

Sendo assim, é preciso que haja bastante pesquisa e estudo para entender a sexualidade humana, e também as apresentar junto com questões sociais, psicológicas e culturais presentes na nossa sociedade, tendo em mente que o ser humano é muito complexo, e vai muito além do masculino/feminino.

De acordo com Harari (2017) os papéis, comportamentos e regimentos sociais relacionadas a gênero, são pressupostos que não envolvem a biologia e sim a cultura, entretanto, na maioria dos casos, e das sociedades, os homens são do sexo masculino e a mulher do feminino. O entendimento do autor põe em dúvida a diferença de sexo e gênero, que como percebe-se não são a mesma coisa.

Para Bueno (2010) entendo que o sexo é o conjunto de características físicas que irão diferenciar o macho da fêmea dando a entender de que o tal disposto é o sexo biológico. É possível entender dessa forma pois pode se considerar como uma classificação da biologia que será definida pelos cromossomos, níveis de hormônio, órgãos reprodutivos e genitais.

No que diz respeito ao gênero, este trata-se de uma classificação que vai definir os indivíduos como mulher ou homem (JESUS, 2012), que independe do sexo, ele irá orientar papéis, expressões e comportamentos.

Já a identidade de gênero diz respeito ao gênero ao qual a pessoa se identifica mentalmente e fisicamente, a identidade de gênero poderá ou não concordar com o seu gênero de nascimento (JESUS, 2012). Pode-se definir a orientação sexual como uma expressão do seu desejo sexual, no qual o sujeito pode ser definido como heterossexual, homossexual, bissexual, assexual, pansexual e etc.

Ainda de acordo com o que foi comentado acima, o fato de que uma pessoa se sente homem ou mulher (identidade de gênero), não irá ter, obrigatoriamente relação com o seu sexo de nascimento (identidade sexual), ou com a sua orientação sexual (LIMA, 2011). Considerando que é possível entender orientação sexual, identidade de gênero e gênero de várias maneiras.

2.2.1 Noções de Transexualidade

Para compreender melhor o assunto que está sendo desenvolvido, iremos salientar o conceito de transexual, tanto no ponto de vista da medicina quanto no entendimento doutrinário e de ordem jurídica.

O termo “transexual” surgiu pela primeira vez nos anos 50, utilizado pelo endocrinologista americano Harry Benjamin, como uma expressão que designaria pessoas que eram biologicamente normais, porém não estavam conformados com o seu sexo biológico (LOPES, 2016)

Entretanto, as ideias em torno da transexualidade estavam sendo observadas desde meados do século XX por Sigmund Freud, que em sua perspectiva sobre o termo, mostrando que segundo a psicanálise, a diferença dos sexos (masculino e feminino) não é a diferença corporal, chamando as mesmas de “patologias humanas”, tais como as inversões e relações humanas (CASTEL, 2001).

Sendo assim, é algo que se torna perceptível, muitas vezes desde bem novos, já que são pessoas que passam por um trauma devido a incoerência do sexo com o qual se identificam com o biológico e anatômico que é o que nasceram. Sendo assim, as pessoas transexuais têm um sexo e desejam ser de outro, no seu psicológico, eles já se consideram do sexo oposto ao do seu nascimento e isso gera um transtorno que está relacionado a sua identidade sexual para as pessoas que pertencem a esse grupo minoritário e vulnerável.

(...) não restam dúvidas que a transexualidade pode ser considerada uma alteração da psique. Se essa alteração for examinada junto com a regularidade padrão (onde o sexo biológico se identifica com o psicológico), torna a integração social difícil, a mesma deve ser vista sob o prisma da pessoa transexual (como um sujeito que tem obrigações e direitos como todos os cidadãos) e não sob o prisma geral, que no primeiro contato, rejeita, segrega e impede essa integração de pessoas (ARAÚJO, 2000, p. 13).

Sendo assim, o transexual vive uma situação muito delicada relacionada a sua saúde mental, tendo em vista que o mesmo deseja fazer a resignação sexual (cirurgia relacionada a mudança de sexo anatômico e tratamentos com hormônio), deseja também ser reconhecido e respeitado como sendo uma pessoa do sexo a qual ela se identifica e tem uma urgência extrema em ser identificado social e juridicamente, tal qual necessita também de se enquadrar na sociedade.

Nesse contexto, no ano de 2018 a OMS (Organização Mundial da Saúde) oficializou, através da 72ª Assembleia Mundial de Saúde que a transexualidade seria retirada da classificação de transtorno mental para fazer parte do grupo de “condições relacionadas a saúde sexual” e é classificada como “incongruência de gênero” (CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA, 2018).

Pode-se verificar também que as pessoas transexuais tem o direito de optar pela alteração de seu sexo anatômico, de assegurar que tenha integridade física e mental e para isso precisa estar assegurada por um ordenamento jurídico, com ênfase no seu direito de adequar o sexo ao seu nome, de forma a se basear na sua identidade.

Além disso, o ser transexual, possui direitos da sua personalidade como qualquer outro cidadão, e os estes não devem ser violados, tal qual a sua dignidade humana, que a CF de 1988 através de suas normativas gerais garante, ao eleger a pessoa como o foco principal do sistema jurídico, afim de refletir o direito de forma pessoal e o respeito e a dignidade das pessoas em todas as suas peculiaridades.

2.2.2 O que diferencia uma pessoa transexual e uma travesti?

A definição de transgênero e travesti pode confundir as pessoas que não tem tanto conhecimento sobre o assunto, isso se dá devido ao contexto cultural e histórico, entretanto, são conceitos diferentes e tem características únicas.

Segundo Jesus (2012), pode se entender como travesti, uma pessoa que não se define como sexo nenhum, seja ele masculino ou feminino, mesmo que a mesma vivencie papéis do gênero feminino. Sendo assim, são pessoas de sexo masculino, e as mesmas gostam de ter relações com pessoas também do sexo masculino, porém não se definem como pertencentes de nenhum gênero, já que estão transgredindo o padrão do que significa viver somente entre esses dois gêneros, sendo alvo de violência e discriminação por ser causador dessa transgressão” (BRASIL, 2015, p. 10).

Já a pessoa transexual, não se identifica com a sua genitália de nascimento, nem com os papéis e normas ditados pela sociedade, o(a) mesmo(a) sente que pertence ao gênero oposto ao do seu nascimento. Sendo assim, transexual não se identifica com o gênero que lhe foi atribuído no momento do seu nascimento (JESUS, 2012). Ressalta-se que mesmo que essas pessoas não se identifiquem com o seu sexo, não há de fato a necessidade da cirurgia de redesignação sexual, esta fica a escolha da própria pessoa sendo que ela pode querer ou não.

Também é de suma importância que entendamos o que significa o “ser queer”, que segundo Reis e Pinho (2016, p.15), é a identidade das pessoas onde o seu espectro de gêneros em uma mudança constante, não sendo restrito a dois gêneros

apenas”, desta maneira essas pessoas não se identificam com o gênero feminino nem o masculino, elas transitam entre os dois. No que tange a teoria queer, de forma geral, afirma-se que esta não segue a manifestação da heterossexualidade padrão, estabelecida pela sociedade, assim, não concordam com o fato de que existam papéis sociais pré-definidos, ou a divisão de forma binária homem/mulher, masculino/feminino (FOUCAULT, 2005).

2.3 CONTRIBUIÇÕES PARA O ENTENDIMENTO E DISCUSSÕES SOBRE GÊNERO E RESPEITO

A Declaração dos Direitos Humanos de 1948 nos diz que “Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego” (Declaração dos Direitos Humanos, 1948). Porém, ainda hoje pessoas que não se encaixam no que tange ao binarismo relacionado a gênero são constantemente excluídas do mercado de trabalho em decorrência da falta de informação e do preconceito existente na sociedade. Discutir essa questão de gênero e diversidade é algo que não ocorre constantemente, pois esta temática ainda é tida como um tabu pela sociedade de forma geral, o que torna sua discussão mais difícil.

No que tange a definir a igualdade para as pessoas transgêneros é necessário citar a Constituição Federal, em especial o seu artigo 1º, incisos II e III que apontam a cidadania e a dignidade da pessoa humana como sendo fundamentos do Estado Democrático de Direito; o artigo 3º que traça os objetivos da República, dentre eles o inciso IV que visa “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”, bem como o artigo 5º, I que assegura a igualdade formal de todas e todos perante a lei, podemos citar aqui também a Declaração Universal dos Direitos Humanos que afirma no seu art. 6º:

São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição (BRASIL, 1988).

Dito isso, qualquer tipo de ação ou atitude que vise a negar qualquer direito das pessoas é inconstitucional, de acordo ainda com o princípio da não discriminação no

trabalho que está previsto em vários documentos legais, como no artigo 7º da Declaração Universal dos Direitos do Homem (DUDH):

Artigo 7º. Todos são iguais perante a lei e, sem qualquer discriminação, têm direito a igual proteção da lei. Todos têm direito a proteção igual contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação (BRASIL, 1988).

Quando os dispostos acima se juntam a outros dispositivos internacionais e infraconstitucionais formam uma base jurídica que visa vedar a distinção odiosa de qualquer natureza.

A violência, seja ela moral ou física, é uma realidade que está presente de forma frequente na vida da população LGBTQIA+, e isso resulta na exclusão econômica e social, independente de cor, raça, idade, classe social ou categoria profissional. Todo ano, as estatísticas de crimes violentos contra essa parcela da população crescem de forma assustadora. É intrigante (para dizer o mínimo) a quantidade de assassinatos em geral no nosso país, chegam a mais de 60 mil por ano (CERQUEIRA *et al.*, 2018).

Os motivos que levam a essa situação são inúmeros, podem se dar por: rixas familiares, relação com o crime organizado, violência doméstica e afins. É lastimável a quantidade de pessoas que tem sua vida tirada anualmente, apenas por serem quem são, isso acontece desde mulheres a pessoas LGBTQIA+. Nos últimos 10 anos foram apresentadas informações e dados muito tristes, os mesmos trazem um reflexo de como é viver como uma pessoa transexual ou um travesti no Brasil.

De acordo com a ONG Internacional Transgender Europe, nosso país é onde mais acontecem mortes de pessoas transexuais e travestis no mundo todo. De janeiro de 2008 a abril de 2013, foram registradas 486 mortes de pessoas transexuais e travestis, um número 4x maior que o do México que é o segundo país com mais casos registrados. No ano de 2013 tiveram 121 casos de pessoas trans e travestis assassinados no Brasil e em 2018 foram 445 pessoas LGBTQIA+ assassinadas no país. Porém, esses dados são minimizados (BENTO, 2014).

O resultado disso é que a expectativa de vida de uma pessoa transexual é a metade da média nacional, comparando com a população restante, a expectativa de vida das transexuais e das travestis é de 35 anos. E de acordo com dados do IBGE a média nacional é de 75,5 anos (BORTONI, 2017), e como já citado anteriormente a

discriminação e o preconceito deixam mazelas sociais e emocionais nos familiares das vítimas.

Considerando ainda a discriminação e o preconceito vividos pelos travestis e transexuais nas mais diversas esferas, abre-se um questionamento acerca de o quanto pode ser pior para essas pessoas, não ser aceito no mercado de trabalho.

2.4 PADRÕES TRADICIONAIS DA SOCIEDADE E A ORIENTAÇÃO DE GÊNERO NO TRABALHO

Falar sobre o tradicionalismo, ou o que é tido como o tradicional em uma sociedade, tornou-se algo muito comum nos dias de hoje, porém, ainda é algo novo quando está relacionado a papéis de gênero, essa questão do tradicionalismo está presente em todos os meios, e é colocada como pauta, onde diversas vezes apenas dá ênfase no gênero das pessoas e na relação destas dentro do seu meio social (SILVINO, 2017).

Desta forma, é importante ter em vista que o tradicionalismo é um dos motivos para que haja um bloqueio do que é considerado “diferente” ou “novo” nos meios onde as pessoas estão inseridas, e mesmo que de forma mais sutil do que era antigamente o mesmo ainda reflete pensamentos e ideologias do que era no passado.

[...] desde cedo, a escola, juntamente com a família, igreja etc, são lugares ou espaços de convivência e interações dos indivíduos em sociedade. A educação tradicional na qual convivemos, separa e cria distinções entre meninos/meninas, rapazes/moças, através de ações, atividades, formas de se comportar e “ditam regras” baseadas em padrões estabelecidos pela ordem dominante (SILVINO, 2017, p. 3).

Partindo do pensamento do autor, acima citado, é possível constatar que o tradicionalismo ainda está presente na sociedade e por conta desses aspectos habituais ocorreu uma separação no que tange ao gênero das pessoas, criando distinções do que é masculino e do que é feminino, ou seja, padrões que foram pré-estabelecidos no que diz respeito ao homem e a mulher.

Em que se os modos e comportamentos das pessoas não se encaixam no tradicional, essas pessoas estão mais suscetíveis a enfrentar situações de julgamentos e preconceito no seu meio social, ou seja, se um homem tem comportamento pré estabelecido como “feminino”, ou se uma mulher tem características que são tidas como “masculinas” essas pessoas estão sujeitas a

julgamentos por conta do reflexo que historicamente o tradicionalismo traz para os dias atuais com seus conceitos de gênero (OLIVEIRA, 2016).

Esses fatos e muitos outros estão muito presentes no dia-a-dia, o que reflete no pensamento de como as pessoas lidam ou devem lidar com isso é algo a ser pensado e debatido, porém não é o que acontece de fato. Saber lidar com questões que trazem à tona a intolerância e o preconceito referentes ao gênero é algo de muita relevância nos dias atuais.

Embora as relações sociais sejam construídas historicamente e culturalmente. A ideologia patriarcal, nos faz acreditar e naturalizar os papéis sociais entre meninos/meninas, devido alienação da consciência humana. Fazendo que haja um conformismo e descrença de que as coisas possam mudar, nos levando a acreditar, porque "sempre foi assim", o que se pode gerar conformismo (SILVINO, 2017, p. 4).

Ainda de acordo com autor acima, as questões que aqui estão sendo abordadas se dão pelo conformismo e até mesmo a naturalização das situações que são vivenciadas no dia-a-dia, dito isso, anula-se qualquer mudança que possa vir a acontecer se tudo que for referente ao gênero for levado em conta somente da forma padronizada que ainda ocorre até os dias atuais.

2.5 DIVERSIDADE E CONFLITOS ORGANIZACIONAIS

A diversidade é um aspecto característico que está presente em todas as camadas da sociedade e também está presente no mundo globalizado que está mais dinâmico e competitivo. As organizações precisam lidar diariamente com a diversidade e com os vários conflitos que são causados pelas divergências de ideias e por pensamentos distintos. De modo que as pessoas são diferentes, é necessário que o gestor consiga trabalhar essas diferenças, afim de conseguir o melhor da individualidade de cada um, como objetivo de conseguir o melhor resultado dos colaboradores.

Neste sentido, os colaboradores são vistos de maneira diferente, pois agora eles não são enxergados apenas por sua força e mão de obra, mas sim como parte fundamental da organização, contribuindo com os bons resultados, mantendo a produtividade e principalmente permanecendo ativos no mercado de trabalho. Dito isso os funcionários que antes eram apenas mão de obra, passam a ter um valor

estratégico para a organização que irá criar um ambiente organizacional que possibilite cada indivíduo desenvolver o seu potencial (CHIAVENATO, 1999).

Se a gestão da diversidade for eficaz, a empresa tem um nível de habilidades, ideias e competências maior. Desta maneira, é importante reconhecer que essas particularidades do indivíduo podem gerar conflitos, falta de comunicação e afins (JUDGE *et al.*, 2010).

Dito isso, é possível gerar mudanças mesmo através do conflito e como consequência provocar inovações de acordo com que as soluções forem alcançadas. Mesmo assim, as soluções irão servir de base para outros conflitos, que irão originar mais mudanças e irão provocar outras inovações e assim por diante.

Os conflitos abrangem os aspectos positivos e negativos. Os quais os negativos geralmente são os mais visíveis e podem levar a empresa à serias situações. Já os aspectos positivos ajudam com o fortalecimento das atividades em grupo e no alcance das metas (CHIAVENATO, 1999).

Para isso, é necessário que o gestor reconheça essas diferenças e as trabalhe, no intuito de reter seus funcionários e assegurar que os mesmos sejam produtivos na organização, não cometendo qualquer tipo de discriminação. Então, é preciso que as políticas internas sejam mudadas afim de dar tratamento igualitário a todos e ofertar treinamentos específicos para cada habilidade, bem como também ofertar benefícios de acordo com as diferentes necessidades (JUDGE *et al.*, 2010).

Características como raça, gênero, etnia, idade e religião são elementos que permeiam a diversidade nas organizações, estas são as características mais superficiais e que são identificadas com facilidade, e através delas os funcionários se diferenciam. Todavia, conforme as pessoas vão se conhecendo, vão passando a não se preocupar somente com essas diferenças, passam a perceber que existem características em comum também, como por exemplo a personalidade e valores que irão constituir um elo de ligação entre o grupo de trabalho, melhorando a comunicação dentro da organização (JUDGE *et al.*, 2010).

Desta forma, o multiculturalismo muda a forma da força de trabalho, pois os colaboradores que estão ali são frutos proveniente de diferentes culturas, etnias e estilos de vida, ou seja, suas vivências e valores na maioria das vezes serão diferentes. Com isso, a empresa tem diversos fatores culturais e pessoais que aos poucos são implantados nas organizações como mudanças na cultura organizacional (CHIAVENATO, 2014).

De acordo com Judge *et al.* (2010) a raça é dos pontos que gera controvérsias, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), classifica os indivíduos de acordo com cinco categorias raciais: brancos, negros, índios, amarelos (asiáticos) e pardos (pessoas que se declaram mestiças de negro com uma pessoa de outra raça). Na maioria das vezes prevalece o favorecimento de pessoas da mesma raça. Porém, podemos citar a existência de cotas para afrodescendentes como por exemplo para o acesso às universidades e além de tudo ainda há um preconceito muito grande em relação as raças, algo que pode ser observado no mercado de trabalho no Brasil, onde a maioria dos cargos são ocupados por pessoas brancas.

Um aspecto muito importante é a idade, devido a crença das pessoas que de acordo com o passar do tempo o desempenho da pessoa vai se reduzindo, conforme o mesmo vai ficando mais velho. Por outro lado, os empregados com mais idade apresentam qualidades como ética mais apurada, responsabilidade e experiência. Porém os mesmos as vezes são pouco flexíveis com as tecnologias que surgem e resistem às vezes às mudanças e isso pode gerar uma percepção negativa (JUDGE *et al.*, 2010).

A questão do gênero provoca debates acirrados quando trata dos homens e as mulheres terem o mesmo desempenho ou não. Fica evidente que não há diferença consistente entre os dois quanto à suas habilidades para a resolução de problemas, sociabilidade, capacidade de aprendizagem ou motivação. Mesmo assim a diferença de gênero ainda é algo que afeta negativamente as percepções das pessoas no mercado de trabalho (JUDGE *et al.*, 2010).

A religião é um dos temas em que as pessoas têm o hábito de discutir com o intuito de enaltecer aquela à qual pertencem, desta maneira pode acabar provocando conflitos de forma frequente já que envolvem pessoas com diferentes crenças e diferentes percepções. No Brasil, as principais religiões são a católica, a protestante a espírita e as crenças afro-brasileiras. Porém há uma discriminação muito grande, onde envolve evangélicos que entram em conflitos com as religiões afro-brasileiras e católicos. É um tópico que necessita de uma atenção maior por parte dos gestores das organizações, pois as generalizações e o preconceito conduzem os indivíduos a julgamentos errôneos que geram intolerância e que pode criar problemas sérios para o ambiente organizacional (JUDGE *et al.*, 2010).

Outro fator importante no que tange a diversidade nas organizações é a orientação sexual. Existem pessoas que não contratam pessoas que sejam

homossexuais, ou transexuais para fazerem parte do seu quadro de pessoal, pois acham que essas pessoas possam envergonhar bem como prejudicar a organização, mesmo que a Constituição Federal Brasileira proíba discriminação de qualquer natureza, no paradigma atual a sociedade ainda apresenta um perfil preconceituoso (JUDGE *et al.*, 2010).

Todos os fatores citados acima geram conflitos dentro das organizações e podem trazer problemas graves para o ambiente organizacional. Dito isso, é fundamental em primeiro lugar que haja o respeito e a ética dos colaboradores para que estes consigam trabalhar em perfeita harmonia e consigam gerar bons resultados para a empresa. Conseguindo trabalhar essa diversidade existente, a tendência é que o ambiente de trabalho seja harmonioso e que as pessoas ali presentes saibam lidar com as diferenças de cor, raça, religião, orientação sexual, para que haja um ambiente onde todos possam colaborar para o crescimento organizacional.

2.5.1 Ética e moral: valores sociais e organizacionais

A ética estuda a forma como a conduta do ser humano afeta a sua vida e como a influenciará em sua felicidade, ela se preocupa com a ação e com o ato humano por ser uma ciência prática e não teórica ou especulativa. Sá (2014) corrobora com essa linha de pensamento na qual a ética em seu sentido maior de amplitude é a ciência da conduta humana perante o ser e seus semelhantes, pois envolve estudos de aprovação ou desaprovações das ações.

Sendo assim, nota-se que o ser humano vive em sociedade e mesmo que sejam fisiologicamente iguais, cada um possui sua família, habita em determinado local e pertence determinada comunidade. O mesmo também recebe educação e tem sua cultura, porém necessita e busca a felicidade que é algo pessoal, individual e exclusivo.

O ser humano dispõe da racionalidade e que, diferente dos animais, não dependem de instintos pois são dotados de faculdades superiores que permitem ter o conhecimento das coisas, prever atos e consequências, formar e comunicar ideias, abstrações, experiências e o principalmente julgar atos e fatos do cotidiano de forma responsável.

Porém, alguns instintos éticos devem ser vistos como algo que liga os seres humanos ao seu conjunto, mesmo que seja uma ação que visa o indivíduo essas

ações são influenciadas por regras e normas da sociedade, dito isso se tem a devida liberdade de ser feliz, entretanto, respeita-se os limites que a sociedade impõe (SÁ, 2014).

A ética consiste em que o indivíduo tenha liberdade para fazer as suas escolhas e se sinta feliz com elas. Desta forma, o ser humano possui uma capacidade de realizar tarefas e quando bem realizadas são consideradas como arte. O trabalho, a fala, a escrita e as outras atividades, mesmo que sejam realizadas de forma satisfatória não fariam sentido se a pessoa estiver infeliz ou indisposta pois a ética segundo Alonso *et al.* (2012, p. 05) “é a arte que torna bons o que é feito e quem o faz”.

Alonso *et al.* (2012) comparam também a ética com a estética. Quando uma atitude ou comportamento é considerado errado, julgamos como feio ou inapropriado e quando deparamos com uma atitude ou comportamento correto dizemos que é bonito. Dessa forma, o desempenho ético está sendo avaliado esteticamente também, pois no momento em que o comportamento é bom, ao mesmo tempo também é considerado belo.

Aqueles que têm uma boa educação, tem os códigos éticos como base, e possuem conhecimentos maiores e visão holística dos problemas, apresentam uma conduta qualificada, por dispor de domínios das reações impulsivas (SÁ, 2014).

Assim, a ética se torna um critério importante nas organizações e no mundo profissional. E conforme for o alcance social do ser humano, será também o valor ético do mesmo, pois os que fazem os seus trabalhos apenas por causa do salário tem o seu valor diminuído, enquanto o que realiza suas atividades com amor e visa além do seu próprio bem, o benefício de terceiros tendo como finalidade o bem comum, o mesmo atribui um valor ético e social.

Alonso *et al.* (2012) afirmam que a ética é uma ciência prática, e com o intuito de conseguir mais conhecimento traz os seguintes questionamentos: “O que fazer?”, “Para que fazer?”, “Como agir?”, “Qual a finalidade do comportamento do ser humano?” e procurando responder essas questões ele afirma que o ser humano sempre irá agir em busca de algo que deseja, ou seja, a busca sempre terá uma finalidade.

Vale ressaltar que o ser humano tem necessidades ilimitadas, que, quando saciadas não continuam sendo plenas ou permanentes e isso faz com que apareçam novas necessidades conforme as outras são sanadas. Desta maneira, é possível

avaliar os diferentes perfis de funcionários, pois o que está preocupado apenas com o lucro ou com o salário no fim do mês, tende a ter uma menor consciência de grupo e não se importa com a comunidade ou sociedade.

2.5.2 Assédio sexual e assédio moral no ambiente organizacional

Em uma cultura organizacional que se baseia em padrões relacionados a conduta das pessoas, a integridade é um ponto primordial para as organizações pois ajuda a legitimar suas ações na sociedade. Desta maneira o combate ao assédio sexual e moral constituem ações que são essenciais para que essa política tenha êxito.

O assédio moral tornou-se algo bastante problemático e complexo para as organizações, por se tratar de situações onde há constrangimentos prolongados e humilhações dentro do ambiente organizacional, local esse onde a vítima na maioria das ocasiões era exposta pelo seu agressor durante todo seu expediente de trabalho.

De acordo com Hirigoyen (2002, p. 65) o assédio moral é toda conduta abusiva que se manifeste principalmente através de palavras, atos, gestos e comportamentos que possam causar danos à integridade física ou psíquica de uma pessoa. Este se daria através de comportamentos com o intuito de provocar situações desagradáveis e violentas durante a jornada de trabalho da vítima.

Dessa forma, as empresas se tornaram lugares onde o assédio se tornou mais presente, e tais comportamentos humilhantes, agressivos e recorrentes se fizeram muito comuns no mercado de trabalho, as características que foram citadas pelo autor mostram do que se trata o assédio moral e a forma como este se manifesta no local de trabalho.

O Ministério do Trabalho e Emprego – MTE (BRASIL, 2010), elaborou uma cartilha onde o mesmo afirma que mesmo homens e mulheres experimentem o assédio moral, a diversidade que está presente nas organizações ainda causa rejeições, o que faz com que estas pessoas que tem crenças, gênero, ou etnias diferentes estejam mais propensas a sofrerem situações de assédio.

Sempre que se houve falar sobre assédio sexual, na maioria das vezes o que se imagina é um homem assediando uma mulher podendo ser no trabalho, faculdade ou transporte público. Tais comportamentos impróprios podem ocorrer tanto com

mulheres quanto com homens, porém, a maior parte das vítimas são mulheres (HIRIGOYEN, 2002).

Ainda segundo Hirigoyen (2002), o assédio sexual pode ser considerado um passo a mais no que diz respeito ao assédio moral, pois na maioria dos casos relatados, ou de que há alguma denúncia, diz respeito a mulheres que foram agredidas por homens, e frequentemente por algum superior hierárquico. Diferente de como ocorre no assédio moral, no qual o objetivo é colocar a autoestima da pessoa 'pra baixo, além de isola-los dos outros colaboradores, o assédio sexual objetiva conquistar/possuir a vítima em questão.

O assédio sexual no ambiente de trabalho coloca o colaborador em uma situação onde este vem a se deparar com comportamentos inapropriados, podendo ser de um superior ou de outro colaborador, e o comportamento em questão podem se tornar cada vez mais constrangedores a medida este vai ganhando mais cunho sexual, e a pessoa que o esta praticando demonstre mais interesse sexual.

2.5.3 Administração de Recursos Humanos e a mediação de diversidade e conflitos

No ambiente organizacional as relações acontecem inevitavelmente e na grande maioria dos casos o conflito também. De acordo com Robins (2010, p. 437), o conflito pode ser definido como o processo se inicia quando alguém percebe que uma outra parte afeta, ou pode afetar, negativamente algo que este considera importante.

Weil (2004, p. 127) acrescenta ainda colocando que o conflito pode ser entendido como um momento ou situação de tensão, que é resultado do conflito entre forças que aparentemente são opostas ou incompatíveis, tal qual opiniões, atitudes, hábitos, necessidades e desejos". Porém, quando os conflitos são bem conduzidos, os mesmos podem ser benéficos para se construir o conhecimento e também para a organização de forma geral. Para Robins (2010), uma das consequências positivas dos conflitos é que pode melhorar a forma de trabalho dos grupos e se tornar construtivos quando incentivarem a inovação e a criatividade dos mesmos, afirmando ainda que:

As evidências sugerem que o conflito pode melhorar a qualidade no processo decisório por permitir que todos os pontos de vista sejam avaliados, especialmente os não usuais ou os que são defendidos por minorias. O conflito é um antídoto contra o pensamento do grupo (ROBBINS *et. al.*, 2010, p.445).

Para que haja de fato um ganho para a organização com os conflitos que possam acontecer na mesma, os gestores precisam ser excelentes mediadores de conflitos que surgem entre os grupos e colegas de trabalho, conseguindo transformar algo que poderia ser negativo em algo construtivo. Dito isso, é importante também entender as diferenças e características inerentes aos indivíduos e grupos envolvidos, como também o comportamento organizacional.

A gestão da diversidade vem a cada dia ganhando uma importância maior, assim como a qualidade das relações humanas nas organizações, uma vez que os colaboradores passam a ser percebidos como um capital importante para a empresa e não somente uma ferramenta para a produção de algo ou prestação de algum serviço. E esse capital, o capital humano começa a ganhar ainda mais valor pois o mesmo consegue agregar valor à empresa, fortalecer a sua marca e gerar lucro.

No que tange a diversificação da força de trabalho nas organizações Alves e Galeão (2004, p. 21), sob o ponto de vista social, acreditam que a adoção de políticas para a gestão da diversidade é mais justa que a criação de ações afirmativas, que consistem em: políticas que são direcionadas a membros de grupos sociais que são atingidos por formas de exclusão social que lhes negam um tratamento igualitário no que diz respeito ao acesso à várias oportunidades, seja qual for a minoria em questão.

Porém, para isto é preciso que sejam adotados comportamentos respeitosos, para que sejam eliminados quaisquer tipos de comentários maldosos e piadas sobre as pessoas, com o intuito de evitar discriminação.

Maia (2018) afirma que a diversidade nas organizações vai muito além da raça, etnia ou gênero das pessoas e cita a orientação sexual e as pessoas com deficiência como alguns tipos de diversidades presentes nas organizações e que também devem ser foco na gestão da diversidade e dos conflitos.

Lima e Albuquerque (2017) complementam ainda que a produção de uma organização está ligada de forma íntima ao clima organizacional desta, e defendem também a inclusão de perfis diversos na organização, tais como, travestis e transexuais. Dito isso, para os autores é essencial a instituição de uma política de gestão de diversidade que seja capaz de trabalhar essas diferenças de maneira justa e que sejam capazes de extrair o melhor do colaborador.

Lima e Albuquerque (2017) elencam também dois pontos os quais acreditam que sejam fundamentais a gestão da diversidade, direcionados particularmente aos indivíduos transexuais e travestis, que são o direito a usar o seu nome social e o uso

do banheiro que seja de acordo com o gênero o qual estes se identificam. Destacam ainda que o próprio governo federal através do decreto 8.727, de 2016 garante o uso do nome social por esses indivíduos. Os autores ressaltam a importância de se respeitar o decreto, uma vez que o uso do nome social irá evitar constrangimentos para essas pessoas no ambiente organizacional.

Situações delicadas surgem no contexto como em relação ao uso do banheiro, Lima e Albuquerque (2017) explicam que a empresa enfrenta uma dificuldade pois considera apenas os aspectos biológicos para associar a definição do que seria o sexo, nesse sentido os autores complementam que é responsabilidade dos gestores a adoção de medidas educativas a fim de esclarecer e elucidar quaisquer dúvidas acerca deste tema com o intuito de tornar o ambiente da organização mais respeitoso e transparente.

Uma limitação a gestão da diversidade, no que diz respeito a população que faz parte da sigla T (travestis e transexuais), é a falta de preparo dos profissionais responsáveis pela gestão de pessoas em relação ao assunto, estes muitas vezes tem que lidar com situações onde ocorre a discriminação no ambiente de trabalho, porém não sabe como abordar essas questões ou tomar alguma medida.

2.6 FERRAMENTAS DE INSERÇÃO DO PROFISSIONAL NO MERCADO DE TRABALHO

Em um cenário de grande competitividade, as exigências em relação aos profissionais estão mudando. Devido a rapidez com que se recebem as informações e com um ambiente externo instável é preciso se adaptar para conseguir se manter no mercado, e isso vale para as organizações e para as pessoas inseridas nelas. Dito isso, vem-se tendo a exigência de um profissional com muitas qualificações e a flexibilidade pra lidar com as mudanças é uma das mais essenciais.

Pastore (1998, p. 28) já falava sobre:

O futuro exigirá profissionais competentes, multifuncionais, alertas curiosos que precisarão ter passado por uma educação que lhes tenha equipado com lógica de raciocínio; compreensão dos processos; capacidade de transferir conhecimentos; prontidão para antecipar e resolver problemas; conhecimento de línguas; habilidade para tratar pessoas e trabalhar em equipe. Ou seja, um tipo de educação que dá as pessoas as condições de apreenderem continuamente.

Na visão do autor, ficaria evidente no futuro a limitação do conhecimento acadêmico e técnico diante das reais demandas do mercado de trabalho. E no contexto ao qual estamos inseridos esta ideia se confirma, o conhecimento e as informações estão se propagando de maneira muito rápida. Desta forma, o profissional precisa desenvolver condições que façam com que ele consiga acompanhar essas mudanças durante todo o seu ciclo profissional.

De tal modo, a gestão do conhecimento exige a habilidade da comunicação, por meio do relacionamento interpessoal eficaz. Devido o volume de informações ser muito grande, a comunicação é um dos meios mais eficazes de espalhar informações com o intuito de transforma-la em conhecimento (LIMA, 2000). Portanto, saber lidar com a inovação é essencial para conseguir sobreviver em ambientes instáveis e isso deve estar inserido no rol de competências profissionais do indivíduo.

2.6.1 Requisitos para contratação: os processos de recrutamento e seleção

O recrutamento diz respeito ao conjunto de métodos e processos que são utilizados para atrair candidatos para as vagas disponíveis na organização, ou potenciais vagas a surgir (LACOMBE *et al.*, 2003). Através dele, a organização consegue anunciar suas vagas no mercado de recursos humanos a oportunidade de emprego com o intuito de preencher as vagas disponíveis. Porém, para que isso seja possível é necessário que quem disponibiliza a vaga, analise qual a necessidade real da empresa e qual o perfil de pessoas que deseja para esse processo seletivo.

O recrutamento é um processo que não é importante só para organização, este também é muito significativo para os candidatos que desejam saber informações sobre a empresa também, ou seja, trata-se de um processo de comunicação bilateral entre empresa e candidato (MILKOVICH; BOUDREAU, 2010).

Lacombe *et al.* (2003) complementam que tem alguns fatores que antecedem o recrutamento em si, como por exemplo a descrição da vaga e do perfil dos candidatos, pois precisam haver no currículo informações como o tipo de experiência que o candidato tem, a sua formação e suas características de personalidade e afins, porque o candidato não precisa ser apenas bom no currículo, este precisa também ser condizente com a cultura da empresa.

O recrutamento pode ser dividido em dois tipos, o interno e o externo. No recrutamento interno o anúncio da vaga e a busca de mão de obra são feitas dentro

da própria organização e o recrutamento externo diz respeito a busca de mão de obra fora da empresa (CHIAVENATO, 2008).

O recrutamento interno trata de um processo onde a mão de obra interna é aproveitada, e também serve como uma fonte para reter e motivar os colaboradores. É onde a empresa mostra a sua intenção para com os funcionários e também qual a perspectiva de carreiras (LACOMBE *et al.*, 2003).

Algumas vantagens do recrutamento interno é que este costuma levar bem menos tempo e trazer menos despesas para a empresa, além do que o colaborador que for selecionado na maioria das vezes já estará habituado com a política da organização. Em contrapartida o recrutamento interno pode gerar conflitos entre os colaboradores e desmotivar aqueles que não tenham sido promovidos, então esse é um dos cuidados que as empresas precisam ter ao escolher qual o tipo de recrutamento que será escolhido.

O recrutamento externo ocorre quando há a necessidade de preenchimento daquela vaga por candidatos que não figurem o quadro de colaboradores da organização, ou seja, candidatos de fora da empresa (CHIAVENATO, 2008).

Uma das principais vantagens deste tipo de recrutamento é que a organização pode captar pessoas com bastante experiência vindas de outras empresas e pessoas com ideias inovadoras, o que ajuda também a enriquecer o capital intelectual da empresa. Em contraponto, este tipo de recrutamento é bem mais demorado e caro que o interno.

Qualquer que seja o tipo de recrutamento, o mesmo precisa ser eficiente, eficaz, inclusivo e ser de fato efetivo. Para que o mesmo consiga promover a diversidade dentro das organizações e remova as barreiras que impedem que candidatos marginalizados pela sociedade não consigam adentrar o mercado de trabalho. Se entre os candidatos não houver uma quantidade suficiente de mulheres e membros de minorias, não é possível que as metas de ação afirmativa e de diversidade sejam atendidas (MILKOVICH *et al.*, 2010).

A partir das informações citadas acima, Lacombe *et al.* (2003) citam alguns dos principais métodos utilizados para o recrutamento externo como por exemplo no quadro 1:

Quadro 1 - Métodos de Recrutamento e Seleção.

MÉTODOS	DESCRIÇÃO
Anúncios na mídia	Neste modo as vagas são divulgadas através de jornais, televisão e revistas. Este modo é geralmente usado quando há muitas vagas a serem preenchidas.
Agências de emprego	Este método é utilizado quando a organização não conta com pessoal para fazer esse recrutamento e opta por contratar uma empresa para fazer o serviço.
Sites especializados de oferta e procura de mão de obra	Como o próprio nome sugere, são sites especializados com processo de recrutamento e seleção de pessoa

Adaptado de Lacombe *et al.* (2003).

A seleção de pessoas funciona como um filtro usado para que aquelas pessoas com as características desejadas pela organização sejam as que venham a ingressar. Esse processo é onde são coletadas as informações sobre os candidatos e são escolhidos quais irão para a entrevista de emprego (MILKOVICH *et al.*, 2010).

Lacombe *et al.* (2003) complementam ainda que o processo de seleção requer algumas técnicas como por exemplo:

Quadro 2 - Técnicas para a seleção de pessoas.

TIPOS	DESCRIÇÃO
Entrevista na unidade de seleção	Esta técnica é utilizada com o intuito de analisar as informações presentes no currículo. Ou seja, verifica quais as qualificações profissionais, qual a qualificação acadêmica, últimos empregos e etc.
Informações de empregos anteriores	Essa geralmente é feita após a seleção do candidato, pois raramente uma empresa fornece informações de ex colaboradores a outra. Isso pode acontecer se houver uma amizade entre os dois gestores.
Exame médico	O mesmo é obrigatório por lei. No momento da admissão do funcionário são feitos exames médicos. Esta etapa ocorre após todas as outras etapas caso o candidato passe por elas. E caso o mesmo esteja apto, ele será admitido na organização.

Adaptado de Lacombe *et al.* (2003).

Com o passar do tempo e com a mudança constante na tecnologia, os processos de seleção estão se tornando cada vez mais avançados. Os profissionais de recursos humanos que são mais voltados para o recrutamento e seleção se valem de vários instrumentos de investigação que serão seus auxiliares no momento de escolher os candidatos mais competentes para exercer a determinada função na organização, e também auxilia no momento de verificar quais as habilidades e competências do mesmo.

Existem muitas técnicas e maneiras de medir as informações acerca dos candidatos, e diariamente aparecem várias outras mais modernas, entretanto as mais tradicionais para a coleta de informações, como entrevistas e formulários ainda são as mais utilizadas pelas empresas (MILKOVICH *et al.*, 2010). Os métodos de seleção são escolhidos de acordo com a necessidade do cargo e o objetivo da empresa com aquele determinado processo.

2.7 DIFICULDADES NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE TRANSEXUAIS E TRAVESTIS

Segnini (2000) entende que muito antes de abordar a inserção no mercado de trabalho, é de suma importância considerar a formação educacional. Ainda de acordo com a mesma a educação deve ser uma das questões centrais, já que essa traz conhecimento as pessoas, e as coloca em uma posição de competitividade no mercado de trabalho, evitando o desemprego.

Dito isso, a escola tem um papel importantíssimo, uma vez que esta é quem tem uma função instrumental na formação das pessoas. Sendo assim, a autora supracitada afirma que o período escolar é decisivo no que tange a inserção no mercado de trabalho, pois com a formação adquirida vai ser possível ter acesso às oportunidades.

Além do obstáculo da formação educacional que transexuais e travestis tem que enfrentar, também existe a questão do duplo nome (nome social e nome de registro) até que estes consigam a alteração definitiva de forma judicial. Nos casos onde há evasão escolar precoce, na maioria das vezes essas pessoas não retornam à sala de aula devido não ter conseguido a alteração do seu nome social até aquele momento (LOURO, 2001).

Sendo assim, pode-se entender que o medo de passar por constrangimento e sofrimento, por diversas vezes, acaba por afastar ainda mais da vida dessas pessoas o acesso à educação formal, prejudicando a sua chance de ascensão profissional. Coutinho, Krawulski e Soares (2007, p. 29) neste aspecto, entendem que: "o trabalho exerce papel fundamental na socialização do indivíduo, e destacam que é imperioso uma boa formação educacional". Bento (2011) ressalta que o sofrimento que transexuais e travestis estão sujeitos a sofrer no seu ambiente escolar, onde na maioria das vezes são tratadas com desprezo e inferiorizadas

Moura e Lopes (2017) corroboram com Louro (2001) destacando que muitas vezes os indivíduos travestis e transexuais que enfrentam dificuldades relacionadas a conclusão dos seus estudos acabam por abandoná-los, o que compromete o seu futuro profissional, na maioria dos casos isso ocorre pois essas pessoas passam a ocupar cargos nas organizações que não requerem um grau de escolaridade elevado, ou seja, ao abandonar os estudos essas pessoas não tem perspectiva alguma de ascensão profissional dentro das empresas e ficam estagnadas profissionalmente.

O nível de formação educacional está diretamente ligado ao cargo a ser ocupado dentro das organizações. Sendo que os cargos com as menores remunerações geralmente exigem um nível de escolaridade menor e os cargos com maiores salários na maioria das vezes exigem uma formação educacional e qualificações profissionais mais elevados por parte de quem irá ocupá-los.

O impacto que a falta de escolaridade traz para as pessoas transexuais dentro das organizações é muito grande, pois devido a isso estas pessoas tem mais dificuldades de serem promovidas a cargos superiores dentro das empresas, correndo o risco de passar toda a sua vida de trabalho ocupando o mesmo cargo dentro da organização.

2.8 O TRANSEXUAL E O MERCADO DE TRABALHO

O mercado de trabalho, cada vez mais tem uma concorrência muito alta para quem pretende ingressar nele, e neste contexto as minorias e grupos vulneráveis tem uma dificuldade maior ainda em se inserir, e constantemente os mesmos se submetem a diversos tipos de trabalho para não fazerem parte do grupo de desempregados no Brasil.

A sociedade é formada por indivíduos diferentes, por isso é muito complicado em todos os aspectos. Embora esse fato seja natural, envolve a divisão das pessoas em classes, levando a imposição de valores e reflete a intolerância e preconceito em situações de luta e discriminação.

De forma específica, vai se tratar do sofrimento da pessoa trans na esfera social, onde a mesma de forma habitual se encontra em posições subjugadas, destinada a ser marginalizada constantemente. Falar das diferenças de transexuais na maioria das vezes irá despertar discriminação e preconceito, de uma maneira que irá ferir a dignidade dessas pessoas, que lutam por liberdade, igualdade e justiça.

Neste sentido, Silva (1999) afirma que a Constituição Federal tentou trazer uma ideia de uma sociedade plural, que respeita o ser humano e a liberdade do mesmo, ao invés de uma singular, que muitas vezes desrespeita e oprime. Se evidencia a livre identificação sexual, como um componente de representação social, que garante aos membros de determinado grupo social à liberdade, ainda mais quando se trata de direitos que são fundamentais e pessoais.

No entanto, se pode visualizar a discriminação a pessoas transexuais nas diversas esferas sociais, o que não se difere do mercado de trabalho. Mesmo indo contra princípios da constituição, acontece de forma bem nítida a supressão dessas pessoas por conta da sexualidade.

Desta forma, existe um número considerável de travestis, transexuais e demais pessoas que tem uma pluralidade de sexo e gênero, que estão de fora do mercado de trabalho, e se submetem à vários tipos de subempregos e até mesmo precisam se prostituir para conseguir se sustentar, e muitas vezes garantir o direito de viver (DIAS; BERNARDINELI, 2016).

Como já foi citado anteriormente, uma maioria esmagadora das pessoas transexuais e travestis brasileiros que foram identificados pela ANTRA está relacionado com a prostituição. Outra indagação é quais os trabalhos que estas pessoas vão fazer se/quando forem contratadas? A função irá ser adequada ao seu nível de instrução, e o mesmo poderá fazer essa escolha? Ou, a função não será uma escolha? Pois, na maioria das vezes as funções são exercidas por essas pessoas pois as mesmas precisam dela para se sustentar e ter uma vida digna (ROCHA; OLIVEIRA; SILVA, 2017).

De acordo com Dias e Bernardineli (2016), um problema muito recorrente com travestis e transexuais quando estas tentam se inserir no mercado de trabalho, é o

nome social. Mesmo que seja possível usar este em diversas áreas como o SUS (no cartão), o Enem (no ato da inscrição é possível inscrever-se com o nome social) entre outros. Muitas instituições privadas não adotam essa política, e em certos momentos se faz necessário que essas pessoas levem o seu documento com o nome de registro de nascimento, o que já causa uma situação humilhante para elas.

A situação se torna tão vexatória que Szaniawski (1998) afirma que é um grande constrangimento ter a aparência que caracteriza um sexo e no momento da análise dos documentos ser identificado como pertencente ao sexo oposto ao que se aparenta. Tal verificação é uma situação embaraçosa, sendo evidente que em um contexto no qual se está falando de gênero constata-se uma dificuldade ao tentar se inserir o transexual no mercado de trabalho.

Neste contexto, Aldeman (2003) complementa também que, ao se observar os anúncios de vaga de emprego fica nítido que o mercado de trabalho tem um sistema definido pelo gênero e pela separação homem/mulher. Várias avaliações de valor subjetivas estão inseridas nessa divisão acerca do que o homem ou a mulher podem ou devem fazer.

Sendo assim, pessoas transexuais poderiam se sentir rejeitadas no momento o qual não conseguissem se encaixar nesses nichos pré-estabelecidos no mercado de trabalho. Isso também pode ser citado como algo que pode atrapalhar o seu desempenho na sua função, ainda mais em contextos aos quais o seu emprego requer sempre um vínculo à apresentação da imagem pessoal.

Vasconcelos (2014) ressalta que, se a empresa tem uma preocupação autêntica com a realidade e as questões sociais, a mesma irá buscar mecanismos afim de minimizar esses problemas sociais, aderindo à boas práticas com a sociedade, neste contexto, promover a diversidade organizacional é necessário estar engajado nesse objetivo.

Dito isso, é de extrema importância destacar que dentro do mercado de trabalho, tal qual em outras áreas, o transexual e o travesti são grupos minoritários, e essa desigualdade se dá por várias questões, como as econômicas, físicas ou educacionais. Em um mundo de competição e mudanças intensas, o preconceito e a discriminação relacionada a questões de gênero ou sexualidade é dominante por parte de recrutadores no mercado de trabalho.

Neste olhar, considerar que o transexual conseguiu ingressar em algum trabalho formal, o mesmo ainda pode ser vítima de preconceito no seu ambiente de

trabalho, preconceito que pode vir de colegas de trabalho e superiores, o que pode se tornar ainda mais humilhante para essas pessoas.

Renault e Rios (2010) afirmam que a discriminação de forma geral, precisa ser combatida, além de tudo aquelas que ocorrem nas relações laborais, já que neste contexto, a mesma priva o cidadão de ter o mínimo dos seus direitos fundamentais, sendo um ser humano, o que fere de imediato a sua dignidade.

Sendo assim, é necessário que haja uma proteção dessas pessoas junto ao mercado de trabalho, pois, como é visível, essa população é muito vulnerável e sem o apoio do estado sofre muita mais, sendo vítima de exclusão. Considerando ainda a discriminação e o preconceito vividos pelas travestis e transexuais nas mais diversas esferas, abre-se um questionamento sobre o quão pior pode ser para essas pessoas não conseguir se inserir no mercado de trabalho.

3 METODOLOGIA

3.1 TIPOS DE PESQUISA APLICADA AO ESTUDO

De acordo com Leite (2008) a pesquisa científica constitui uma verificação bem elaborada seguindo os requisitos que são necessários de acordo com a metodologia proposta pela ciência. Se o pesquisador tem o intuito de ter uma pesquisa com um conteúdo adequado para ser apresentado dentro das normas científica ele deve seguir à risca os métodos estabelecidos pela metodologia da pesquisa. Na maioria das vezes é a forma ou o tipo de pesquisa que vai definir o aspecto científico do trabalho elaborado.

No desenvolvimento deste estudo primeiramente foi aplicada a pesquisa bibliográfica para construção da fundamentação teórica do trabalho, que segundo Carvalho (2007) é a atividade de localização e consulta de fontes diversas de informação escrita, para coletar dados gerais ou específicos a respeito de determinado tema.

O estudo caracteriza-se também como pesquisa exploratória e descritiva, conforme esclarece Leite (2008) a primeira é um tipo de pesquisa que busca explorar algo novo, que não é considerado ainda pesquisa científica, porém, irá servir de base para esta. É uma ferramenta eficaz na identificação de fatos ou problemas bem como entender novas ideias. Nesse sentido, este tipo de estudo possibilita a exploração de conteúdo e conhecimento mais a fundo sobre a temática abordada.

Já a pesquisa descritiva, ainda de acordo com Leite (2008) é usada para descrever e explicar determinados fenômenos socioeconômicos, político-administrativos, contábeis e psicossociais, matemático-estatísticos e técnico-linguísticos. Esse tipo de abordagem permite investigar, pontuar a realidade dos fatos sem omitir ou camuflar os resultados.

Quanto a abordagem, esta pesquisa poderá ser classificada como pesquisa qualitativa, que segundo Marconi e Lakatos (2010), procura analisar e interpretar aspectos mais profundos descrevendo a complexidade do comportamento humano. Ela também fornece uma análise mais detalhada sobre a investigação, hábitos, atitudes, tendências de comportamento e outros.

Foi aplicada ainda a pesquisa de campo, que segundo Gil (2010), é o aprofundamento de uma realidade específica e pode ser realizado por meio de

observação ou captação de informações e interpretações do que ocorre em determinada realidade. Este tipo de pesquisa torna possível ao pesquisador descrever os dados coletados de acordo com a realidade do local da pesquisa, sem alterar as informações coletadas, sendo considerado um tipo de pesquisa adequada a este estudo, pois buscou identificar as percepções sobre a inserção de transexuais e travestis no mercado de trabalho.

Para a coleta de dados, o instrumento utilizado foi o questionário que consiste em obter respostas às questões por uma formula que o próprio informante preenche. Este tem pelo menos duas funções, ele pode descrever características ou medir variáveis de determinado grupo social (LEITE, 2008).

A pesquisa foi aplicada e vivenciada no mês de janeiro de 2022, em que ocorreu o contato entre pesquisador e pesquisa. Foram formuladas dezesseis (16) questões, sendo quatro (04) objetivas e doze (12) subjetivas que se encontram no apêndice, o questionário foi aplicado com cinco (5) transexuais e travestis no município de Itaituba-PA.

As questões tiveram por base os seguintes aspectos: enfrentou alguma dificuldade por causa da sua identidade de gênero durante o período de formação profissional; quais fatores dificultam a inserção do indivíduo transexual no mercado de trabalho no município de Itaituba/PA; Como acontece o relacionamento interpessoal entre as pessoas do seu local de trabalho; há algum tipo de diferença no relacionamento do gestor com os funcionários por causa da identidade de gênero ou modo de ser das pessoas; acredita que os desentendimentos entre os colaboradores interferem na produtividade.

3.2 LOCAL DE ESTUDO

O presente estudo foi desenvolvido com travestis e transexuais no município de Itaituba - PA. O fica localizado na Mesorregião sudoeste do estado do Pará, na margem esquerda do rio Tapajós. A cidade tem uma população estimada em 101.395 pessoas e área territorial de 62.042,472 km² (ALMEIDA, 2012).

O acesso ao município pode ser realizado por vias aéreas e terrestres que podem ser feitos pelas rodovias BR-163 (Rodovia Cuiabá-Santarém) e BR-230 (Transamazônica), e via aquática, pelo Rio Tapajós. O município de Itaituba tinha sua economia intensamente baseada na extração do ouro no Vale do Tapajós maior

região aurífera do oeste paraense em meados das décadas de 1980 a 1990. Neste período, é estimado que mais de 500 toneladas de ouro tenham sido extraídas da região (ALMEIDA, 2012). É possível observar que hoje o ouro ainda vem sendo um dos principais comércios para circulação de dinheiro na cidade, pois ainda existem muitos garimpos funcionando.

3.3 ANÁLISE DOS RISCOS E BENEFÍCIOS

A Resolução nº 466/12 e o Conselho Nacional de Saúde colocam que em qualquer fase de uma pesquisa existe a possibilidade do ser humano sofrer algum tipo de dano, seja ele: físico, psíquico, moral, intelectual, social, cultural ou espiritual (BRASIL, 2012).

No contexto desta pesquisa os riscos foram mínimos, como constrangimento por parte da amostra estudada. Para o pesquisador os riscos foram moderados, como risco de acidente de percurso, ou riscos emocionais, tais como, depressão e ansiedade, e ainda a perda de conteúdo por danos de computação e grafia ou plágio.

3.4 ASPECTOS ÉTICOS

De acordo com Conselho Nacional de Saúde (2013), a pesquisa que envolve seres humanos deverá obedecer aos preceitos de ética, sigilo e regulamentação, resguardando riscos e assegurando sua autenticidade.

Desta forma, foi realizado um projeto de pesquisa sobre este estudo, com o objetivo de aplicar uma pesquisa de acordo com a temática apresentada. Foi traçado um modelo de captação de dados a partir de questionários aplicados a 5 participantes entre transexuais e travestis no município de Itaituba-PA.

Após aceitarem participar da pesquisa, todos os participantes foram esclarecidos com relação aos princípios éticos e concordaram em participar da mesma assinando um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Sendo assim, este estudo obedece aos preceitos éticos e legais, livre de fraude, erros e omissões, de total responsabilidade do autor e obedece aos preceitos estabelecidos pela resolução Nº 466/2012 e seus devidos fins.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Participaram da pesquisa cinco (5) pessoas transexuais e travestis, e foi aplicado um questionário com o total de dezesseis (16) questões. Sendo que as questões de 1 a 4 foram para a definição de perfil dos participantes, e das questões 5 a 16, buscou-se compreender através das respostas dos participantes, como acontece a inserção destes no mercado de trabalho. Os participantes foram identificados através da sigla P e numeração cardinal em ordem crescente. As repostas obtidas foram transcritas de forma fiel a maneira que elas foram escritas no questionário, não havendo quaisquer alterações para não haver mudanças no sentido das mesmas.

Quadro 3 - Perfil dos entrevistados.

Participante	Escolaridade	Gênero	Identidade de gênero	Orientação sexual	Idade
P1	Ensino Médio incompleto (cursando)	Feminino	Travesti	Homossexual	28 anos
P2	Pós-Graduada em História do Brasil	Feminino	Transexual	Homossexual	40 anos
P3	Ensino Médio incompleto (cursando)	Feminino	Transexual	Heterossexual	25 anos
P4	Ensino Superior Completo (Administração)	Feminino	Transexual	Heterossexual	27 anos
P5	Ensino Médio Completo	Feminino	Transexual	Heterossexual	20 anos

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

De acordo com o quadro 3, o perfil das participantes da pesquisa se constitui da seguinte forma: as cinco (5) do gênero feminino, duas (2) possuem o ensino médio incompleto, uma (1) cursou o ensino médio completo e duas (2) concluíram o Ensino Superior Completo, quanto ao gênero uma (1) se identifica como travesti e quatro (4) se identificam como transexuais, sendo duas (2) se identificam como homossexuais e

três (3) se identificam como heterossexuais, a idade das pesquisadas varia entre 20 e 40 anos.

Na questão de número 4 do questionário foi perguntado, “Em comparação aos seus colegas, com que rapidez você avançou nos estudos até atingir sua formação atual? Mais rápido? Quase igual? Mais lento? As participantes responderam que:

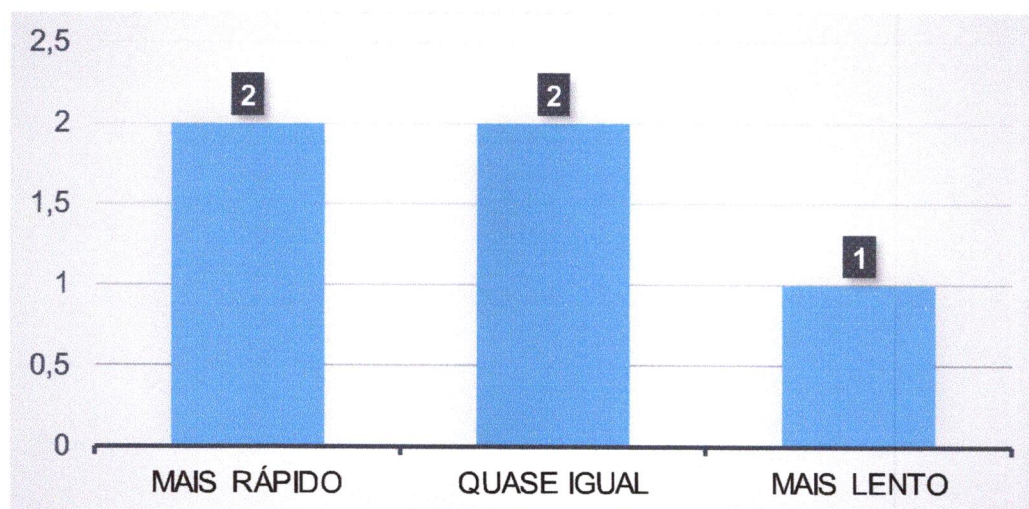


Gráfico 1 - Resposta das participantes sobre em comparação do avanço nos estudos dos pesquisados com os demais colegas de classe. Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Análise: Observa-se através das respostas dos participantes que a rapidez em relação ao avanço nos estudos é relativa. Nota-se que duas (2) das participantes respondeu que avançou de forma mais rápida, outras duas (2) responderam que quase igual e uma (1) respondeu que mais lento.

De acordo com Segnini (2000) a escola tem um papel muito importante, uma vez que essa tem uma função instrumental na formação das pessoas. Dito isso, a autora supracitada afirma que o período escolar é decisivo no que tange a inserção das pessoas no mercado de trabalho, pois com a formação adquirida vai ser possível estar em um ambiente de competitividade e ter acesso às oportunidades de trabalho.

Através da resposta das entrevistadas e do comentário do autor pode-se levar em consideração que a vivência de cada pessoa influencia a forma como aconteceu a sua vida acadêmica, podendo essa ser negativa ou positiva e também verificar que o período escolar é importante na vida das pessoas, pois através desse é possível se qualificar e se candidatar a postos de trabalho.

Na questão de número 5 do questionário foi perguntado, “Teria algum motivo específico que poderia ser citado para a resposta acima?”, estas responderam que:

Quadro 4 - Teria algum motivo específico que poderia ser citado para a resposta acima?

Participante	Resposta
P1	“Sim, que ainda não conclui o meu ensino médio completo. Mas pretendo termina.”
P2	“O desejo de mostrar que o lugar de uma transexual é onde ela quiser, desmistificando assim, que esta classe esteja inserida apenas na marginalização ou prostituição defendidas por uma sociedade.”
P3	“Não respondeu.”
P4	“Foi igual, sem nenhum tipo de privilégio ou problemas.”
P5	“Por um motivo, uma vez eu estava indo pra escola quando fui barrada por um homem que passava de moto e me deu um tapa na cara e pediu pra mim virar homem. Eu tinha 14 anos. Cheguei em casa e falei pra minha mãe que eu não iria mais pra escola.”

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Análise: Conforme as respostas das participantes, é possível perceber como os fatores intrínsecos às experiências das travestis e transexuais influenciam na sua continuidade ou não no ambiente escolar, pois estes vivenciam situações que podem desestimula-los a continuar na escola. Como citado pelo participante P5: *“Por um motivo, uma vez eu estava indo pra escola quando fui barrada por um homem que passava de moto e me deu um tapa na cara e pediu pra mim virar homem. Eu tinha 14 anos. Cheguei em casa e falei pra minha mãe que eu não iria mais pra escola”*. Desta forma, pode-se entender que o medo de passar por constrangimento ou sofrimento, por várias vezes, acaba afastando ainda mais o acesso a educação da vida dessas pessoas, o que prejudica a sua chance de ter ascensão profissional.

Coutinho, Krawulski e Soares (2007) afirmam que o trabalho tem grande importância na socialização do indivíduo, os autores destacam ainda que é de suma importância que haja uma boa formação escolar. Bento (2011) complementa evidenciando o sofrimento que transexuais e travestis estão sujeitos a passar durante

seu período de formação educacional, onde na maioria das vezes são inferiorizadas e tratadas com desprezo.

O nível de formação educacional está diretamente ligado ao cargo a ser ocupado dentro das organizações. Sendo que os cargos com as menores remunerações geralmente exigem um nível de escolaridade menor e os cargos com maiores salários na maioria das vezes exigem uma formação educacional e qualificações profissionais mais elevados por parte de quem irá ocupa-los.

Na questão de número 6 do questionário foi perguntado, “Enfrentou alguma dificuldade por causa da sua identidade de gênero durante o período de formação profissional? Se sim, pode comentar sobre elas?”.

Quadro 5 - Enfrentou alguma dificuldade por causa da sua identidade de gênero durante o período de formação profissional? Se sim, pode comentar sobre elas?

Participante	Resposta
P1	“Não! Pelo ao contrário meu “patrão” me tratou da melhor forma possível e me entendeu que minha orientação sexual não despeito a ninguém.”
P2	“Sim, na vida temos que matar um leão por dia. E não seria diferente em uma sociedade que diz que azul é de menino e rosa é de menina. Falam tanto de inclusão nas escolas, mas na prática as vezes não acontecem... quando se trata de uma transexual ou travestis a situação é pior ainda.”
P3	“Não, é triste porque até no nos tempos de hoje para vocês estudar tem que passar por cada dificuldade financeira, as vezes temos que passar por constrangimento na sala de aula e isso nos tempos de hoje é triste.”
P4	“Sim! Nunca consegui emprego na área da minha profissão.”
P5	“Nunca aconteceu na escola, e nunca aconteceu no meu local de trabalho.”

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Análise: Constatou-se que há um balanceamento nas respostas das entrevistadas P1, P3 e P5 relatam que não enfrentaram nenhuma dificuldade devido a identidade de gênero durante a formação profissional, já P2 e P4 expõem que passaram por dificuldades durante esse período como relata a participante de número 4 “Sim! Nunca consegui emprego na área da minha profissão.” A mesma é formada em Administração, e mesmo assim ainda não conseguiu emprego na sua área de formação.

Moura e Lopes (2017) corroboram com Louro (2001) e destacam que a maioria das travestis e transexuais que passam por dificuldades no que diz respeito ao término dos seus estudos acabam abandonando a escola, comprometendo o seu futuro como profissional. Em grande parte desses casos isso acontece devido a essas pessoas ocuparem cargos nas empresas onde os mesmos não precisam que o colaborador exercendo ele tenha um grau de escolaridade muito alto desta forma, ao abandonar os estudos, estas não têm perspectiva de ascender profissionalmente dentro das organizações e ficam estagnadas profissionalmente.

Na questão de número 7 do questionário foi perguntado, “Trabalha ou já trabalhou com registro na CTPS (carteira assinada)?”.

Quadro 6 - Trabalha ou já trabalhou com registro na CTPS (carteira assinada)?

Participante	Resposta
P1	“Trabalhei sim. Mas não com carteira assinada pôs meu patrão me pediu só que eu ainda não tinha.”
P2	“Sim, apesar de sabermos o quanto é raro encontrar meninas trans no mercado de trabalho, convido você o entrevistador a dar uma volta no nosso município que raramente encontrará uma. A falta de oportunidade nos atira todos os dias aos escombros da prostituição.”
P3	“Não.”
P4	“Não, nunca consegui emprego.”
P5	“Nunca trabalhei de carteira assinada. Nunca tinha trabalhado em nem uma empresa. Essa empresa que eu estou foi a única que me deu a oportunidade. Já estou um mês nela, em breve vão assina minha carteira.”

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Análise: De acordo com as respostas é possível constatar que quatro (4) das cinco (5) entrevistadas nunca trabalharam de carteira assinada, porém três (3) delas já estavam inseridas no mercado de trabalho, mesmo sem registro em CTPS. Sendo assim, mesmo que elas estejam inseridas no mercado de trabalho, as mesmas não têm seus direitos garantidos pois não tem registro em CTPS, o que torna esse vínculo empregatício muito frágil e fácil de ser desfeito.

Uma indagação é quais os trabalhos que estas pessoas vão fazer se/quando forem contratadas? A função irá ser adequada ao seu nível de instrução, e o mesmo

poderá fazer essa escolha? Ou, a função não será uma escolha? Na maioria das vezes as funções são exercidas por essas pessoas, já que as mesmas precisam dela para se sustentar e ter uma vida digna (ROCHA; OLIVEIRA; SILVA, 2017).

Sendo assim, nota-se que em muitos momentos essas pessoas não desenvolvem funções que acompanhem o nível de instrução que as mesmas têm, exercendo funções aquém da sua formação e capacidade.

Na questão de número 8 do questionário foi perguntado, “No seu entendimento quais fatores dificultam a inserção do indivíduo transexual no mercado de trabalho no município de Itaituba-PA?”.

Quadro 7 - No seu entendimento quais fatores dificultam a inserção do indivíduo transexual no mercado de trabalho no município de Itaituba-PA?

Participante	Resposta
P1	“Em todos os fatores, a sociedade em si ainda é muito hipócrita, jamais uma empresa (privada) vai contratar “uma transexual” por mera frustração. O indivíduo transexual pode ter todos os requisitos que a empresa necessita, mas jamais vai contrata-la.”
P2	“O preconceito e a falta de conhecimento. Vale ressaltar que não temos oportunidades no mercado de trabalho, restando apenas o ramo da beleza para nossa sobrevivência e aqueles que não se encaixam nesse ramo ficam vulneráveis aos perigos noturnos para conseguir sobreviver...”
P3	“É triste por que não tempo para ver nosso currículo muito menos para chamar você para uma entrevista, porque a sociedade, ainda não aceita nossos direitos e deveres na sociedade. “
P4	“Preconceito! As pessoas te julga pelo que acham que você é e não pelo currículo.”
P5	“O preconceito, a desconfiança, A falta de experiencia no trabalho A falta de estudo.”

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Análise: De acordo com as respostas obtidas, todas as participantes citam o preconceito como um dos fatores que dificultam a inserção de transexuais e travestis no mercado de trabalho, a participante P4 cita em sua resposta “*Preconceito! As pessoas te julga pelo que acham que você é e não pelo currículo*”.

Existem empresas que não contratam pessoas que sejam homossexuais, ou transexuais para fazerem parte do seu quadro de colaboradores, acreditando que essas pessoas possam de alguma forma envergonhar bem como prejudicar a organização, mesmo que a Constituição Federal Brasileira proíba qualquer tipo de discriminação, atualmente a sociedade ainda tem um perfil preconceituoso (JUDGE *et al.*, 2010).

Ou seja, de acordo com as respostas das participantes e da análise do autor mesmo que essas pessoas tenham todas as qualificações possíveis, estas não conseguem se inserir no mercado de trabalho por sofrerem discriminação e preconceito por parte dos responsáveis pelo recrutamento das organizações.

Na questão de número 9 do questionário foi perguntado, “Você acredita que haja uma diferenciação entre pessoas cis e transexuais/travestis no ambiente de trabalho?”.

Quadro 8 - Você acredita que haja uma diferenciação entre pessoas cis e transexuais/travestis no ambiente de trabalho?

Participante	Resposta
P1	“Sim, com certeza sempre vai existir essa diferença na nossa classe, as transexuais se acham superior. Pelo fato que elas se acham mas que se aparecem mas com mulher.”
P2	“Sim, não somente no ambiente de trabalho, mas em todos os lugares. As nossas lutas são de ontem, de hoje e de sempre. Sempre buscamos “resistir” para “existir”.”
P3	“Não sei.”
P4	“Sim! A gente é olhada dos pés a cabeça e recebemos o “não”. Já cis eles recebem.”
P5	“Depende do comportamento de uma trans. No meu caso sou tratada igualmente.”

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Análise: De acordo com as respostas dadas pelas participantes, três (3) delas afirmam que sim há uma diferenciação entre pessoas cis e transexuais/travestis no ambiente de trabalho, uma (1) relata não saber se há essa diferenciação e uma respondeu que depende do comportamento, mas que no seu caso é tratada igualmente. Dito isso, a forma como os colaboradores são tratados dentro da

organização afeta diretamente o clima organizacional, o que pode gerar déficit na produção desses colaboradores, assim, gerando perdas pra organização.

Para Lima e Albuquerque (2017) a produção de uma organização está ligada de forma íntima ao clima organizacional da mesma, e defendem a inclusão de perfis diversos na organização, tais como, travestis e transexuais. Nota-se que para os autores é essencial a instituição de uma política de gestão de diversidade que seja capaz de trabalhar essas diferenças de maneira justa e que sejam capazes de extrair o melhor do colaborador.

Lima e Albuquerque (2017) elencam também dois pontos os quais acreditam que sejam fundamentais a gestão da diversidade, direcionados particularmente aos indivíduos transexuais e travestis, que são o direito ao uso do nome social e o uso do banheiro que seja de acordo com o gênero o qual estes se identificam.

Na questão de número 10 do questionário foi perguntado, “Você já ficou sem emprego por causa da sua identidade de gênero? Se sim, o que precisou fazer para se sustentar?”.

Quadro 9 - Você já ficou sem emprego por causa da sua identidade de gênero? Se sim, o que precisou fazer para se sustentar?

Participante	Resposta
P1	“Sim, sabemos que no mercado de trabalho há uma “gama” de opção para a pessoa trabalha. Optei para me sustentar á trabalhar com “vendas” para mi mesmo, e dá “aula de reforço”.”
P2	“Sim. Mas como sempre fui bem centrada já fiz de tudo um pouco... fui morar em Manaus e lá fiz diversos cursos e me tornei cabeleireira, profissão que amo e que me ajudou custear minha formação acadêmica.”
P3	“Foi fazer programa, também trabalhei de diarista.”
P4	“Nunca consegui emprego. Mas nunca me faltou nada pela minha família e meus companheiros.”
P5	“Sim, precisei me prostitui pra me sustentar”

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Análise: Diante das respostas das participantes é possível notar que todas já ficaram sem emprego devido a sua identidade de gênero, P3 e P5 relatam ainda em suas respostas que precisaram se prostituir para se sustentar. O que faz com que a

discriminação seja um fator muito prejudicial na vida desta população. Fazendo com que os mesmos não se encaixem no mercado formal e precisem recorrer a subempregos como forma de subsistência.

Sendo assim, existe um número considerável de transexuais, travestis e demais pessoas com uma pluralidade de sexo e gênero, que estão de fora do mercado de trabalho, e se submetem à vários tipos de subemprego e a prostituição, afim de conseguir uma forma de se sustentar, e muitas vezes garantir o direito de viver (DIAS; BERNARDINELI, 2016).

De acordo com a resposta das participantes e da citação dos autores é possível perceber que a prostituição é uma mazela que permeia fortemente o dia a dia de pessoas LGBTQIA+ no Brasil, em especial de travestis e transexuais onde de acordo com estudo divulgado pela Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA) 90% da população que pertence a sigla T (travestis e transexuais) está inserida na prostituição, dados esses bem alarmantes pois contemplam uma parcela muito grande de uma população, que não consegue se inserir no mercado de trabalho muitas vezes devido o preconceito.

Na questão de número 11 do questionário foi perguntado, “Já sofreu alguma discriminação quanto à sua identidade de gênero no ambiente de trabalho? Se sim, como foi o posicionamento dos seus colegas de trabalho ou superiores em relação ao acontecido?”.

Quadro 10 - Já sofreu alguma discriminação quanto à sua identidade de gênero no ambiente de trabalho? Se sim, como foi o posicionamento dos seus colegas de trabalho ou superiores em relação ao acontecido?

Participante	Resposta
P1	“Sim, fiquei muito constrangida com o ocorrido, alguns colega de trabalho me deram maior força, isso é falta de respeito, independente do que ela sejam, não cabem ninguém fica julgando(a) pessoa isso que aconteceu foi ridículo. Vamos respeita todo mundo.”
P2	“Discriminação propriamente dita não, mas percebemos alguns olhares diferentes..., porém não ligo procuro mostrar eficiência e competência no que me disponho fazer...”
P3	“Já aconteceu na escola, no Fundamental.”
P4	“Não! Nem uma.”
P5	“Nunca.”

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Análise: Perante as respostas das participantes é possível perceber que é variável a maneira como estas foram tratadas no ambiente de trabalho a maioria afirma que já sofreu discriminação no ambiente de trabalho devido a sua identidade de gênero, a P1 cita ainda em sua resposta que ficou muito constrangida quando ocorreu o caso e que alguns colegas de trabalho lhe deram apoio após o acontecido.

Renault e Rios (2010) afirmam que a discriminação de forma geral, precisa ser combatida, além de tudo aquelas que ocorrem nas relações laborais, já que neste contexto, a mesma priva o cidadão de ter o mínimo dos seus direitos fundamentais, sendo um ser humano, o que fere de imediato a sua dignidade.

Sendo assim, é necessário que haja uma proteção dessas pessoas junto ao mercado de trabalho, pois, como é evidente, essa população é muito vulnerável e sem o apoio do estado sofre muita mais, sendo vítima de exclusão. Considerando ainda a discriminação e o preconceito vividos pelas travestis e transexuais nas mais diversas esferas, abre-se um questionamento sobre o quão pior pode ser para essas pessoas, não ser aceito no mercado de trabalho

Na questão de número 12 do questionário foi perguntado, “Você já sofreu assédio (moral ou sexual) de alguém superior hierarquicamente (ex: chefe, professor/a), ou colegas de trabalho? Se sim, como reagiu a isto?”.

Quadro 11 - Você já sofreu assédio (moral ou sexual) de alguém superior hierarquicamente (ex: chefe, professor/a), ou colegas de trabalho? Se sim, como reagiu a isto?

Participante	Resposta
P1	“Não! Durante o período de trabalho não sofri quaisquer tipo de assédio em relação ao trabalho...”
P2	“Sim, porém prefiro não comentar.”
P3	“Já, mas eu cheguei e falei olha não gosto disso, mim respeita e ai sim por temos que falar nossa voz tem que ser ouvida respeita”
P4	“Não! Nunca.”
P5	“nunca”

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Análise: Diante das respostas dos participantes é possível verificar que P1, P4 e P5 relataram que não, nunca sofreram nenhum tipo de assédio sexual ou moral, já P2 e P3 afirmam que sim, já sofreram assedio sexual/moral por parte de alguém superior hierarquicamente.

O Ministério do Trabalho e Emprego – MTE (BRASIL, 2010), elaborou uma cartilha onde o mesmo afirma que mesmo homens e mulheres experimentem o assédio moral, a diversidade que está presente nas organizações ainda causa rejeições, o que faz com que estas pessoas que tem crenças, gênero, ou etnias diferentes estejam mais propensas a sofrerem situações de assédio.

Dessa forma, as empresas se tornaram lugares onde o assédio se tornou mais presente, e tais comportamentos humilhantes, agressivos e recorrentes se fizeram muito comuns no mercado de trabalho, as características que foram citadas pelo autor mostram do que se trata o assédio moral e a forma como este se manifesta no local de trabalho.

Na questão de número 13 do questionário foi perguntado, “Como acontece o relacionamento interpessoal entre as pessoas do seu local de trabalho?”.

Quadro 12 - Como acontece o relacionamento interpessoal entre as pessoas do seu local de trabalho?

Participante	Resposta
P1	“O relacionamento muito bom desde que a outra pessoa respeite o meu espaço. Sempre vai ter aquilo que vamos ter mais afinidade no local de trabalho, e aquelas pessoas que vamos socializar falando a respeito só de trabalho.”
P2	“De maneira cordial e amigável.”
P3	“Com todos bem graças a Deus, a pessoa tem que respeitam não se encomodar com seu parceiro de trabalho. Tudo começa pelo respeito.”
P4	“Sem trabalho até hoje.”
P5	“Normal.”

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Análise: O relacionamento interpessoal de acordo com as participantes ocorre de forma bem tranquila entre os colaboradores, citando a P2 a convivência ocorre de maneira cordial e amigável, o que é importante para manter um clima organizacional agradável. É fundamental que haja respeito entre os colaboradores para que estes consigam trabalhar em perfeita harmonia e consigam gerar bons resultados para a organização.

Os conflitos abrangem os aspectos positivos e negativos. Os quais os negativos geralmente são os mais visíveis e podem levar a empresa à serias situações. Já os aspectos positivos ajudam com o fortalecimento das atividades grupais e o alcance das metas (CHIAVENATO, 1999).

As evidências sugerem que o conflito pode melhorar a qualidade no processo decisório por permitir que todos os pontos de vista sejam avaliados, especialmente os não usuais ou os que são defendidos por minorias. O conflito é um antídoto contra o pensamento do grupo (ROBBINS *et. al.*, 2010, p.445).

Na questão de número 14 do questionário foi perguntado, “Há algum tipo de diferença no relacionamento do gestor com os funcionários por causa da identidade de gênero ou modo de ser das pessoas?”.

Quadro 13 - Há algum tipo de diferença no relacionamento do gestor com os funcionários por causa da identidade de gênero ou modo de ser das pessoas?

Participante	Resposta
P1	“Há diferença sim! Sempre vai ter aquela determinada pessoa que o patrão vai gostar mais, sejam elas qual for, so modo que ela trabalhar, de se comportar, da forma como ela interagir com os outros funcionários.”
P2	“Não.”
P3	“Essa atitude temos em todo lugar em felizmente”
P4	“Sim! Somos julgada pelo que acham de nós e não o que somos ou pelo nosso caráter. “
P5	“Não, todos são tratado da mesma forma.”

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Análise: Nota-se conforme a resposta das participantes onde alguns citam que sim, que há diferenciação entre os colaboradores devido a sua identidade de gênero por parte do patrão, onde de acordo com a resposta da P4 as mesmas são julgadas de acordo com o que as pessoas acham que elas são, e não pelo caráter, ou seja, há um julgamento prévio antes mesmo de conhecer essas pessoas e saber como é a forma de trabalho delas.

É necessário que o gestor reconheça essas diferenças e as trabalhe, no intuito de reter seus funcionários e assegurar que os mesmos sejam produtivos na organização, não cometendo qualquer tipo de discriminação. Então, é preciso que as

políticas internas sejam mudadas afim de dar tratamento igualitário a todos e ofertar treinamentos específicos para cada habilidade, bem como também ofertar benefícios de acordo com as diferentes necessidades (JUDGE *et al.*, 2010).

Na questão de número 15 do questionário foi perguntado, “De que forma o gestor lida com os conflitos acerca de identidade de gênero entre os colaboradores?”.

Quadro 14 - De que forma o gestor lida com os conflitos acerca de identidade de gênero entre os colaboradores?

Participante	Resposta
P1	“Dá melhor forma possível ele tem que ser bastante profissional, em socializar com todo mundo. Tem que sabe lida com os pequeno desentendimentos entre os colegas, fazer reuniões diariamente, fazer dinâmicas entre os colegas. Para que não ocorra nenhum deslíz.”
P2	“Pacífico.”
P3	“Já acostumei com isso as pessoas são a sim elas não vão mudar mais eu vou pois não preciso pegar essas coisas para me, minha mudança vem de mim.”
P4	“Não respondeu!”
P5	“Nunca aconteceu ne um conflito comigo no trabalho”

Fonte: Dados da pesquisa (2021)

Análise: Conforme as respostas obtidas, as participantes afirmam que os gestores lidam da melhor forma com os conflitos entre os colaboradores acerca de identidade de gênero, pode-se citar aqui fatores como a raça, idade, orientação sexual e etc., como motivos que podem causar desentendimentos.

Com a gestão da diversidade sendo eficaz, a organização tem um nível de habilidades, ideias e competências maior. Desta maneira, é importante reconhecer que essas particularidades do indivíduo podem gerar conflitos, falta de comunicação e afins (JUDGE *et al.*, 2010).

Assim comparado as fala das participantes e dos autores, se o gestor consegue conciliar esses conflitos de maneira respeitosa entre as partes a tendência é que o ambiente de trabalho seja harmonioso e que as pessoas ali presentes saibam lidar com as diferenças de cor, raça, religião, orientação sexual, para que haja um ambiente onde todos possam colaborar para o crescimento organizacional.

Na questão de número 16 do questionário foi perguntado, “Você acredita que os desentendimentos entre os colaboradores interferem na produtividade?” a primeira parte da resposta era objetiva onde haviam três opções para marcação que seriam sim, não e não sei responder:

Resposta: Todas as participantes da pesquisa disseram que *sim*.

Análise: Todas as participantes responderam que acreditam que os desentendimentos entre os colaboradores afetam a produtividade, e a produtividade está intimamente ligada a forma como acontece o relacionamento interpessoal dentro da organização.

Weil (2004, p 127) coloca que o conflito pode ser entendido como “uma situação de tensão, resultado do atrito entre forças aparentemente opostas ou incompatíveis, tais como opiniões, atitudes, hábitos, necessidades e desejos”. Porém, quando os conflitos são bem conduzidos, os mesmos podem ser benéficos para se construir o conhecimento e também para a organização de forma geral.

Para Robins (2010), uma das consequências positivas dos conflitos é que pode melhorar a forma de trabalho dos grupos e se tornar construtivos quando incentivarem a inovação e a criatividade dos mesmos.

Após isso haviam as linhas para as respostas subjetivas de cada pesquisado, quando questionados sobre como acontece a conciliação dos desentendimentos, as respostas foram:

Quadro 15 - Como acontece a conciliação dos desentendimentos?

Participante	Resposta
P1	“Todo mundo tem que ser muito profissional reconhecer seus erros, e suas falhas. Pedir desculpas aos colegas, esse tipo de desentendimento besta não vai levar a lugar nenhum.”
P2	“Transexuais e travestis são mais propensos a experimentar a discriminação, estigmatização em comparação com homens gays, lésbicas e bissexuais. Portanto, quando existem desentendimentos ficamos sensíveis, umas apresentam um quadro de depressão exorbitante, na maioria das vezes uma ida sem volta. ”
P3	“Quando a pessoa que errou ela ou ele reconhece seu erro e pede desculpa de coração não volta fazer essas coisas de novo porque acaba atraindo coisas negativa.”
P4	“Sempre pessoas cis tem razão e as transgenero e errada e muitas vezes mandada embora.”
P5	“Não respondeu!”

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Análise: De acordo com as respostas obtidas é possível verificar que as participantes P1 e P3 corroboram o pensamento de que é necessário que as pessoas sejam profissionais, reconheçam seus erros e se desculpem com quem houve o desentendimento afim de tornar o ambiente organizacional mais leve e produtivo. Já P2 e P4 afirmam que as pessoas que são transexuais ou travestis têm uma propensão maior a vivenciar casos onde esse grupo é marginalizado em detrimento aos demais mesmo sem levar em consideração os acontecimentos.

De acordo com Robins (2010) os conflitos podem tornar melhor a qualidade no processo de decisão por aceitar que todas as opiniões sejam avaliadas, sobretudo as que não surgem sempre ou as que são defendidas pelas minorias.

Entende-se, portanto, que para que de fato haja um ganho para a organização com os conflitos que possam acontecer na mesma, os gestores precisam ser excelentes mediadores de conflitos que surgem entre os grupos e colegas de trabalho, conseguindo transformar algo que poderia ser negativo em algo construtivo. Para isso, é importante também entender as diferenças e características inerentes aos indivíduos e grupos envolvidos, assim como o comportamento organizacional.

5 CONCLUSÃO

Esta pesquisa abordou concepções acerca da vivência de transexuais e travestis e como acontece a inserção destas no mercado de trabalho formal, se amparando em fundamentos teóricos. Discorreu-se também sobre quais as dificuldades na formação profissional de transexuais e travestis, que papel o gestor tem na inserção e mediação de conflitos dentro da organização com pessoas de gêneros diferentes, e como a diversidade afeta no clima organizacional.

Neste sentido, este trabalho de conclusão de curso objetivou relacionar a teoria com a realidade destes sujeitos no seu ambiente laboral, e nas suas experiências ao tentar ingressar no mercado de trabalho no município de Itaituba-PA. Assim também aplicando questionários com algumas transexuais e travestis para saber dos desafios vivenciados pelas mesmas.

A partir dos questionários aplicados se compreendeu que as transexuais e travestis passam por várias situações em vários momentos de sua vida, desde o seu período de busca por formação educacional até a sua procura por se inserir no mercado de trabalho, situações estas que ocasionam traumas, inseguranças e incertezas em relação ao seu futuro pessoal e profissional.

Para que a inserção de transexuais e travestis no mercado de trabalho possa ocorrer de forma justa e respeitosa, antes de tudo é preciso que haja por parte das empresas um conhecimento sobre a questão. Observa-se, entretanto, que se trata de um assunto muito delicado, sendo que envolve diversas questões, como por exemplo questões religiosas, sociais e a discriminação. Não há mais como ignorar que essas pessoas buscam apenas pelo seu reconhecimento na sociedade e pelo direito de exercer os seus direitos como trabalhar, estudar e ter a liberdade de viver como gênero o qual se identificam.

Por meio das análises dos dados torna-se evidente a falta de oportunidade a transexuais e travestis no mercado de trabalho em Itaituba-PA, fato que gera preocupação e tristeza, pois são pessoas que na maioria dos casos atendem os requisitos para atuar em diversas profissões, mas ficam parados no tempo pois a falta de oportunidade o preconceito e a intolerância impedem que essas pessoas adentrem o mercado de trabalho de fato, o que faz com que essas precisem recorrer a subempregos ou até mesmo a prostituição para conseguir se sustentar.

Há uma necessidade de que as empresas se tornem mais inclusivas, que estas implementem políticas e também práticas referentes ao setor de recursos humanos, para que os ambientes se tornem mais abertos e respeitosos com esses profissionais. Existe a necessidade de que o ambiente de trabalho seja estruturado desde os mais básicos dos aspectos, como por exemplo o uso do banheiro que seja de acordo com a identidade de gênero do colaborador, o uso do nome social, e até políticas de gestão da diversidade devem ser implementadas de forma estratégica nas organizações.

Por fim, é importante ressaltar que cada transexual e travesti que contribuiu com essa pesquisa carrega consigo a esperança de que haja uma mudança nas organizações e que estas tomem-se mais inclusivas e que suas palavras e necessidades não se percam no meio de trabalhos acadêmicos, estas esperam que suas vozes sejam ouvidas e que haja uma mudança no cenário atual do mercado de trabalho, pois o esforço de tornar o ambiente de trabalho mais inclusivo é algo que está muito presente na luta pelos direitos humanos mais igualitários, e está ligado a uma responsabilidade social que todos os profissionais presentes nas organizações deveriam se esforçar em estabelecer.

REFERÊNCIAS

ADELMAN, Miriam. **Travestis e transexuais e os outros: identidade e experiências de vida**. Niterói: UFF, 2003.

ALMEIDA, D. S. **História do município de Itaituba: Importância Econômica e Geopolítica na Amazônia Legal, na Mesorregião do Tapajós e no Estado do Pará**. Curitiba: Editora CRV, 2012.

ALVES, M. A; GALEÃO-SILVA, L.G. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. **RAE**, v. 44, n. 3, 2004. p. 20-29. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rae/v44n3/v44n3a03.pdf>. Acesso em 21/02/2022 as 23:41.

ALONSO, Félix Ruiz; LOPEZ, Francisco Granizo; CASTRUCCI, Plínio de Lauro. **Curso de ética em administração: empresarial e pública**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

ARAÚJO, Luiz Alberto David. **A proteção constitucional do transexual**. São Paulo: Saraiva, 2000.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE TRAVESTIS E TRANSEXUAIS (ANTRA). **Mapa dos Assassinatos de Travestis e Transexuais no Brasil em 2017**. 2018a. Disponível em: <https://antrabrasil.files.wordpress.com/2018/02/relatc3b3rio-mapa-dosassassinatos-2017-antra.pdf>. Acesso em: 02/01/2021.

BENTO, Berenice. **Brasil: País do Transfeminicídio**. 2014. Disponível em: http://www.clam.org.br/uploads/arquivo/Transfeminicidio_Berenice_Bento.pdf. Acesso em: 02/01/2021 as 12:35.

BORTONI, Larissa. **Expectativa de vida de transexuais é de 35 anos, metade da média nacional**. 2017. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/especiais/especial-cidadania/expectativa-devida-de-transexuais-e-de-35-anos-metade-da-media-nacional>. Acesso em: 10 dez. 2020.

BRASIL. **Comissão Nacional da Verdade**. Relatório: textos temáticos / Comissão Nacional da Verdade. Brasília: CNV, 2014. Relatório da Comissão Nacional da Verdade; v. 2.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.html Acesso em 19 de dezembro de 2021 as 21:35.

BRASIL. **Assédio moral e sexual no trabalho** – Brasília: MTE, ASCOM, 2009. Disponível em: <http://acesso.mte.gov.br/data/files/8A7C812D3CB9D387013CFE571F747A6E/CARTILHAASSEDIDOMORALESEXUAL%20web.pdf> Acesso em 22 de fevereiro 2022 as 23:45.

BUENO, Francisco da Silveira. **Minidicionário Escolar da Língua Portuguesa** Silveira Bueno. São Paulo: DLC, 2010.

CANGUÇU-CAMPINHO, Ana Karina; LIMA, Isabel Maria Sampaio Oliveira. **Dignidade da Criança em situação de intersexo: orientações para família**. Salvador: UFBA/UCSAL, 2014. Disponível em: <https://intersexualidade.files.wordpress.com/2014/10/versc3a3o-blogintersexualidade.pdf>. Acesso em: 05/01/2021

CARVALHO, Maria Cecília. **Metodologia Científica: Fundamentos e técnicas: Construindo o saber**. 18ª ed. Campinas, SP: PAPIRUS, 2007.

CASTEL, Pierre-Henri. Algumas reflexões para estabelecer a cronologia do "fenômeno transexual" (1910-1995). **Revista Brasileira de História**. São Paulo, v. 21, n. 41, p. 77-111. 2001.

CERQUEIRA, Daniel. **Atlas da Violência 2018**. Rio de Janeiro: Ipea e FBSP (Fórum Brasileiro de Segurança Pública) 2018. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8398/1/Atlas%20da%20viol%C3%AAnc%20ia_2018.pdf. Acesso em: 04/01/2021

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração nos novos tempos**. 2. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**. Ed Compacta. São Paulo: Atlas, 2002.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração nos novos tempos: os novos horizontes em administração**. 3.ed. Barueri, São Paulo: Manole, 2014.

CONSELHO NACIONAL DE COMBATE À DISCRIMINAÇÃO. **Brasil Sem Homofobia**: Programa de combate à violência e à discriminação contra GLTB e promoção da cidadania homossexual. Brasília: Ministério da Saúde, 2004. Disponível em: http://bvsmis.saude.gov.br/bvs/publicacoes/brasil_sem_homofobia.pdf. Acesso em: 05/01/2021

COUTINHO, M. C.; KRAWULSKI, E.; SOARES, D. H. P. Identidade e trabalho na contemporaneidade: repensando articulações possíveis. **Psicologia & Sociedade**, Edição Especial, p. 29-37, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psoc/a/nN9wNGSfzdr9VxZkRSJqjmk/abstract/?lang=pt>. Acesso em 14/12/2021 as 20:34

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS. **Assembleia Geral das Nações Unidas em Paris**. 10 dez. 1948. Disponível em: <http://www.dudh.org.br/wpcontent/uploads/2014/12/dudh.pdf>. Acesso em: 10/05/21

DIAS, Jossiani Augusta Honório; BERNARDINELLI, Muriana Carrilho. O Transexual e o Direito de Acesso ao Mercado de Trabalho: Do Preconceito à Ausência de Oportunidades. **Revista de Gênero, Sexualidade e Direito**, Curitiba, v. 2, n. 2, p.243-259, jun. 2016. Semestral. Disponível em: <http://www.indexlaw.org/index.php/revistagsd/article/view/1376/1805>. Acesso em:

05/01/2021

FOUCAULT, Michel. **História da Sexualidade I: a vontade de saber**. São Paulo: Graal, 2005.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

HANNA, Wellington; CUNHA, Thaís. **Discriminação rouba de transexuais o direito ao estudo**. 2017. Disponível em: <http://especiais.correiobraziliense.com.br/violenciae-discriminacao-roubam-de-transexuais-o-direito-ao-estudo>. Acesso em: 10/01/2021.

HARARI, Yuval Noah. **Sapiens: Uma breve história da humanidade**. 24. ed. Porto Alegre: L&PM, 2017. 464 p. Tradução de: Janaína Marcoantonio.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral. A violência perversa no cotidiano**. 5°. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

JESUS, Jaqueline Gomes de. **Orientações sobre Identidade de Gênero: conceitos e termos**: Guia técnico sobre pessoas transexuais, travestis e demais transgêneros, para formadores de opinião. 2. ed. Brasília: Publicação On-line, 2012. Disponível em: <http://www.diversidadessexual.com.br/wpcontent/uploads/2013/04/G%C3%8ANERO-CONCEITOS-E-TERMOS.pdf>. Acesso em: 05/01/2021.

JUDGE, Timothy A.; SOBRAL, Felipe; ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional**. 14. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010. Disponível em: https://admdotunisa.files.wordpress.com/2019/03/robbins_2009_livro_comportamento_organiz.pdf. Acesso em 12/01/2022 as 23:48

LACOMBE, Francisco. HEILBORN, Gilberto. **Administração: Princípios e Tendências**. São Paulo: Saraiva, 2003.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Maria de Andrade. **Metodologia Científica**. 5ed. 4 Reimp. São Paulo: Atlas, 2010.

LEITE, Francisco Tarcísio. **Metodologia científica: Métodos e técnicas de pesquisa (Monografias, Dissertações, Teses e Livros)**. 3 d. Aparecida-SP: Ideias & Letras, 2008.

LIMA, C. C. L.; ALBUQUERQUE, L. Colaboradores transexuais e travestis: análise da gestão da diversidade em uma empresa privada de João Pessoa/PB. **Revista Campo do Saber**, João Pessoa – PB, v.3, n. 1, p.148 – 175, 2017. Disponível em: <https://periodicos.iesp.edu.br/index.php/campodosaber/article/view/67>. Acesso em 05/01/2022 as 21:30.

LIMA, Rita de Lourdes de. **Diversidade, identidade de gênero e religião: algumas reflexões**. Em Pauta. 2011, n. 28, pp. 165-182. ISSN 1414-8609.

LIMA, S. M. **O Perfil do Administrador do Presente, face as novas tecnologias da Informação**. 2002. Disponível em:

<<http://www.portaldomarketing.com.br/Artigos/O%20Perfil%20do%20administrador%20no%20presente.htm>> Acesso em 06/01/2022

LOPES, André Córtes Vieira. **Transexualidade: Reflexos da Redesignação Sexual**. Disponível em: http://www.ibdfam.org.br/_img/congressos/anais/229.pdf. Acesso em: 05/01/2021

LOURO, Guacira Lopes. Teoria queer: uma política pós-identitária para a educação. **Rev. Estudos Feministas**, v.9, n.2, p.541-553, 2001. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/64NPxWpgVKT9BXvLXvTvHMr/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 07/01/2022 as 23:56.

MAIA, P. L. O. Gestão da diversidade no contexto organizacional brasileiro: um enfoque sobre a revisão sistemática da literatura. **Revista CONBRAD**, v. 3, n. 1, 2018.

MILKOVICH, George T. BOUDREAU, Jonh W. **Administração de recurso humanos**. 1. Ed. 2000; 8. Reimpressão 2010 tradução Reynaldo C. Marcondes – São Paulo: Atlas, 2010. Título Original: Human resource management.

MOTT, Luiz. MICHELS, Eduardo, PAULINHO. **Mortes violentas de LGBT no Brasil: Relatório** 2017. 2018. Disponível em: <https://homofobiamata.files.wordpress.com/2017/12/relatorio-2081.pdf>. Acesso em: 22/12/2020 as 20:38.

MOTT, Luiz. MICHELS, Eduardo, PAULINHO. **Mortes violentas de LGBT+ no Brasil: relatório** 2018. 2019. Disponível em: <https://homofobiamata.files.wordpress.com/2019/01/relatorio-2018-1.pdf>. Acesso em: 22/12/2020 as 22:12.

MOURA, R. G.; LOPES, P. L. **Comportamento organizacional frente a diversidade: a inclusão de travestis e transexuais no mercado de trabalho**. In: SEGET, 15., Rezende – RJ, 2017. Anais ... Rezende – RJ, out. 2017. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos17/1182593.pdf>. Acesso em 05/01/2022 as 22:02

OLIVEIRA, Garagnani de Oliveira. **GÊNERO E SEXUALIDADE NA PERSPECTIVA DA DIVERSIDADE SEXUAL**. Disponível em: http://www.diaadiaeducacao.pr.gov.br/portals/cadernospde/pdebusca/producoes_pde/2016/2016_pdp_hist_ufpr_lucianagaragnani.pdf. Acesso em: 05/01/2022 as 21:37.

ONU. **Declaração Universal do Direito do Homem**. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/pt/resources_10133.htm>. Acesso em 10/05/2021.

PASTORE, J. **A Agonia do Emprego**. São Paulo: LTr, 1998.

PRATA, Marcelo Ricardo. **A discriminação contra os homossexuais e os movimentos em defesa de seus direitos** / Marcelo Ricardo Prata; orientador: Luís Corrêa Lima. 2008. Dissertação (Mestrado em Serviço Social). Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2008.

REIS, Neilton dos; PINHO, Raquel. GÊNEROS NÃO-BINÁRIOS: IDENTIDADES, EXPRESSÕES E EDUCAÇÃO. **Reflexão e Ação**, Santa Cruz do Sul, v. 24, n. 1, p.7-25, jan. 2016. Quadrimestral. Disponível em: <<https://online.unisc.br/seer/index.php/reflex/article/view/7045/pdf>. Acesso em: 18/12/2020>.

RENAULT, L. O. L.; RIOS, M. I. F. **Discriminação: Desdém da Pessoa Humana em Branco e Preto**. São Paulo: LTr, 2010.

ROCHA, Adriana Pereira; OLIVEIRA, Rafaele Mariana de Medeiros; SILVA, Emmanuella Faissalla Araujo da. **Breves considerações acerca da inserção do transgênero no mercado de trabalho**. 2017. Disponível em: https://www.editorarealize.com.br/revistas/conidif/trabalhos/TRABALHO_EV082_MD1_SA6_ID455_04092017190233.pdf. Acesso em: 02/01/2021.

SÁ, Antônio Lopes de. **Ética profissional**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

SEGNINI, L. R. P. Educação e trabalho: uma relação tão necessária quanto insuficiente. **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, v. 14, n. 2, p. 72-81, jun. 2000. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/spp/a/7g5d46nQkNQ7KRdnfZP5mgk/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 16/01/2022 as 19:42,

SILVA, José Afonso da. **Aplicabilidade das normas Constitucionais**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 1999.

SILVINO, Dariana Maria. **A IMPORTÂNCIA DA DISCUSSÃO DE GÊNERO NAS ESCOLAS: uma abordagem necessária**. Disponível em: <<http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2017/pdfs/eixo6/aimportanciadadiscussaodegeneronasescolasumaabordagemnecessaria.pdf>>. Acesso em: 10/05/2021.

SZANIAWSKI, Elimar. **Limites e possibilidades do direito de redesignação do estado sexual: estudo sobre o a transexualidade – aspectos médicos e jurídicos**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1998

VASCONCELLOS, Luciana Teixeira de. **Travestis e Transexuais no Mercado de Trabalho**. 2014. Disponível em: http://www.inovarse.org/sites/default/files/T14_0409.pdf. Acesso em: 18/12/2020

WEIL, Pierre. **A Arte De Viver a Vida**. 2 ed. Brasília: Letrativa Editorial, 2004. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=BP1mDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT2&dq=WEIL,+Pierre.+A+Arte+De+Viver+a+Vida&ots=UuosMs6Q1Y&sig=BiBuUVqsbn2mprymf6LK0ltxwY#v=onepage&q=WEIL%2C%20Pierre.%20A%20Arte%20De%20Viver%20a%20Vida&f=false>. Acesso em 17/12/2021 as 20:52

APÊNDICE



Este questionário tem finalidades meramente acadêmicas. Tendo como objetivo contribuir para o Trabalho de Conclusão de Curso – TCC intitulado: **A inserção de transexuais e travestis no mercado de trabalho no município de Itaituba – PA**. Este questionário destina-se apenas para fins acadêmicos, portanto, o seu preenchimento não acarretará quaisquer danos para o entrevistado.

QUESTIONÁRIO

1) Perfil do participante da pesquisa:

a) Gênero: Feminino () Masculino () Outro () _____

b) Escolaridade/ Área de Formação _____

c) Idade _____

2) Qual sua identidade de gênero?

Mulher transexual/transgênero ()

Homem transexual/transgênero ()

Travesti ()

Não binário ()

Outro ()

Prefiro não responder ()

Se responder outro, qual? _____

3) Qual sua orientação sexual?

Heterossexual ()

Homossexual ()

Bissexual ()

Pansexual ()

Assexual ()

Outro ()

Prefiro não responder ()

Se responder outro, qual? _____

4) Em comparação aos seus colegas, com que rapidez você avançou nos estudos até atingir a sua formação atual?

Mais rápido ()

Quase igual () Mais lento ()

5) Teria algum motivo específico que poderia ser citado para a resposta acima?

6) Enfrentou alguma dificuldade por causa da sua identidade de gênero durante o período de formação profissional? Se sim, pode comentar sobre elas?

7) Trabalha ou já trabalhou com registro na CTPS (carteira assinada)?

8) No seu entendimento quais fatores dificultam a inserção do indivíduo transexual no mercado de trabalho no município de Itaituba/PA?

9) Você acredita que haja uma diferenciação entre pessoas cis e transexuais/travestis no ambiente de trabalho?

10) Você já ficou sem emprego por causa da sua identidade de gênero? Se sim, o que precisou fazer para se sustentar?

11) Já sofreu alguma discriminação quanto à sua identidade de gênero, no ambiente de trabalho? Se sim, como foi o posicionamento dos seus colegas de trabalho ou superiores em relação ao acontecido?

12) Você já sofreu assédio (moral ou sexual) de alguém superior hierarquicamente (ex: chefe, professor/a)? Ou de colegas de trabalho? Se sim, como reagiu a isto?

13) Como acontece o relacionamento interpessoal entre as pessoas do seu local de trabalho?

14) Há algum tipo de diferença no relacionamento do gestor com os funcionários por causa da identidade de gênero ou modo de ser das pessoas?

15) De que forma o gestor lida com os conflitos acerca de identidade de gênero entre os colaboradores?

16) Você acredita que os desentendimentos entre os colaboradores interferem na produtividade?

Sim()

Não()

Não sei responder()

Como acontece a conciliação dos desentendimentos?
