

ÁREA TEMÁTICA: 5 ESTUDOS ORGANIZACIONAIS

TÍTULO: DESAFIOS PARA A INCLUSÃO DE MULHERES TRANSGÊNERO E TRAVESTIS NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

RESUMO

O sistema tradicional de gênero impõe papéis fixos para homens e mulheres, afetando as relações de poder. Muitas pessoas não se identificam com seu gênero designado, enfrentando preconceito e violência. A discriminação contra travestis e transexuais no Brasil é alarmante, afetando suas oportunidades de emprego e levando-as à marginalidade. Nesse sentido, os estudos da diversidade organizacional consideram que a criação de uma força de trabalho diversificada é de extrema importância para transformar este cenário de desigualdade, sem esquecer que o desafio para a inclusão é imenso especialmente quando se fala de grupos de mulheres transgênero e travestis no mercado de trabalho. Segundo a Associação de Travestis e Transexuais (ANTRA, 2020) estima-se que 4% das mulheres trans possuem empregos formais, 6% estão em atividades informais e subempregos, e 90% encontram seu sustento na prostituição. Dessa maneira, este artigo tem como objetivo principal discutir os principais desafios enfrentados por mulheres transgênero e travestis no contexto do mercado de trabalho brasileiro. Este trabalho se caracteriza como uma pesquisa qualitativa exploratória, com revisão sistemática da literatura e teve como principais resultados a percepção de uma interconexão complexa entre a identificação da pessoa trans, as barreiras educacionais, o preconceito e estigmas, elementos que juntos dificultam a experiência de pessoas trans no mercado de trabalho. Outro aspecto promissor identificado na pesquisa foi uma crescente conscientização sobre a importância da gestão da diversidade nas organizações e a necessidade de fortalecer o conhecimento e ações inclusivas no ambiente acadêmico.

Palavras-chave: Mulheres Transgênero e Travestis. Mercado de Trabalho. Inclusão. Diversidade Organizacional.

ABSTRACT

The traditional gender system imposes fixed roles on men and women, affecting power relations. Many people do not identify with their assigned gender, facing prejudice and violence. Discrimination against transvestites and transsexuals in Brazil is alarming, affecting their job opportunities and leading them to marginalization. In this sense, studies of organizational diversity consider that the creation of a diverse workforce is extremely important to transform this scenario of inequality, without forgetting that the challenge for inclusion is immense, especially when talking about groups of transgender and transvestite women. in the business market. According to the Association of Transvestites and Transsexuals (ANTRA, 2020) it is estimated that 4% of trans women have formal jobs, 6% are in informal activities and underemployment, and 90% find their livelihood in prostitution. Thus, this article aims to discuss the main challenges faced by transgender and transvestite women in the context of the Brazilian labor market. This work is characterized as an exploratory qualitative research, with a systematic review of the literature and had as its main results the perception of a complex interconnection between the identification of the

trans person, educational barriers, prejudice and stigmas, elements that together make it difficult for people trans in the labor market. Another promising aspect identified in the survey was a growing awareness of the importance of managing diversity in organizations and the need to strengthen knowledge and inclusive actions in the academic environment.

Keywords: Transgender Women and Transvestites. Job Market. Inclusion. Organizational Diversity.

1 INTRODUÇÃO

Considerando o determinismo de gênero e o modelo binário prevaemente em várias percepções, emerge a base do sexo biológico como fundamento para a noção de gênero. Contudo, é imperativo reconhecer a intrínseca ligação do gênero com construções sociais. Nesse contexto, compreender a complexidade de superar o modelo binário demanda análise das interconexões entre este paradigma e as linguagens de hierarquia e autoridade. A resistência da sociedade em desconstruir o modelo binário de gênero se entrelaça intimamente com a influência do sexo sobre as posições, papéis e comportamentos individuais. O discurso de gênero explora as construções de masculinidade e feminilidade, abrangendo atributos e papéis ligados a cada sexo, bem como os processos de formação da identidade influenciados por cultura e sociedade. Tal construção cultural atribui privilégios, limitações e estereótipos com base em características biológicas, estabelecendo distribuição desigual de poder, autoridade e prestígio com base no sexo (MACÊDO, MACÊDO, 2004; BUTLER, 2008).

Tendo em vista a compreensão do gênero como um produto da interação social, é pertinente enfatizar a restrição inerente à estrutura binária em abarcar a diversidade de modelos de gênero apenas com base em distinções sexuais. Dessa forma, pessoas trans desafiam o paradigma binário, uma vez que sua identidade de gênero difere do sexo biológico, tornando-os suscetíveis a perseguições por não se conformarem aos padrões estabelecidos (MENDES, 2021).

Além disso, a identidade de gênero se forma a partir do reconhecimento físico e psicológico, independentemente do sexo biológico. O termo "expressão de gênero" abrange manifestações públicas como nome, vestimenta, comportamento e características físicas, podendo não coincidir com o sexo biológico. Quanto à orientação sexual, ela se baseia na atração afetiva e sexual por um gênero, diferindo do conceito de "opção sexual". Identidade de gênero e orientação sexual, apesar de distintas, interagem mutuamente (JESUS, 2012; MENDES, 2021).

Nesse contexto, pessoas transgênero não se identificam com o sexo de nascimento, incluindo homens e mulheres trans. Por outro lado, o termo "travesti" se refere à identificação com uma figura feminina, independentemente do sexo de nascimento, enquanto "transexual" envolve redesignação de sexo. É relevante destacar que a cirurgia não é essencial para a identificação como transgênero (SEPÚLVEDA, 2019).

Por mais de duas décadas, as reflexões acerca da complexa pluralidade inerente à natureza humana têm sido objeto de desenvolvimento substancial no âmbito administrativo. A gênese desses estudos pode ser traçada até a observação da diversificação gradual da força de trabalho em diversas regiões do mundo, bem como o reconhecimento de que tais disparidades não devem ser negligenciadas, sob pena de comprometer a exploração de oportunidades para a conquista de vantagens competitivas. No contexto organizacional, essa

temática foi inicialmente delineada de forma mais simplificada, concebida como uma fusão de indivíduos com identidades diferenciadas coexistindo em um sistema social unificado (FLEURY, 2000; HANASHIRO; TORRES, 2010).

Nesse contexto emerge o conceito de gerenciamento da diversidade, englobando um conjunto de diretrizes e procedimentos destinados a aprimorar o desempenho organizacional e obter uma vantagem competitiva mais substancial por meio de iniciativas que promovem um ambiente organizacional mais inclusivo, a valorização das disparidades e o estímulo à diversidade na composição da equipe de trabalho. Inicialmente, as organizações adotam uma abordagem mais restrita, buscando uma orientação pragmática nas questões problemáticas à diversidade cultural da força de trabalho e às exigências competitivas a ela atreladas (MOR BARAK, 2017; FLEURY, 2000).

Entretanto, uma série de críticas surgem em virtude da perspectiva de que a abordagem normativa e funcional atribuída à gestão da diversidade talvez não possuísse a amplitude necessária para efetivamente fomentar as esperanças de inclusão e justiça no cenário laboral, vivenciado para enfrentar de maneira adequada os atos de preconceito e discriminação (SARAIVA; IRIGARAY, 2009; FRAGA et al., 2022).

Esta pesquisa se justifica ao expor a importância da visibilidade da inserção de travestis e mulheres trans no mercado de trabalho. Por meio desta investigação, é possível evidenciar as principais barreiras enfrentadas por essas pessoas. Um estudo conduzido pela Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA) em 2016 revelou que aproximadamente 90% das pessoas trans estavam desempregadas. Esse dado ressalta uma realidade alarmante e preocupante, uma vez que a falta de inserção no mercado de trabalho pode levar essas pessoas a situações precárias de subsistência. Nesse sentido, este trabalho tem como **objetivo** discutir os principais desafios enfrentados por mulheres transgênero e travestis no contexto do mercado de trabalho brasileiro.

2 METODOLOGIA

A metodologia adotada neste estudo fundamentou-se em uma revisão sistemática da literatura, sendo classificada como uma pesquisa qualitativa exploratória, dada a natureza dos dados analisados. A revisão sistemática é amplamente conhecida como uma das abordagens metodológicas mais robustas para a avaliação e síntese da literatura em diversas áreas do conhecimento. Sua principal vantagem reside na capacidade de oferecer ao pesquisador uma amplitude de fenômenos significativamente maior do que aqueles que poderiam ser investigados diretamente (ZOLTOWSKI et al 2014; GIL, 2022).

Foram examinados diversos artigos científicos pertinentes por meio de uma revisão bibliográfica preliminar, a fim de adquirir familiaridade com o tema e identificar conteúdos relevantes para investigar os desafios enfrentados por mulheres trans e travestis no contexto do mercado de trabalho. Através dessa

análise, foram alcançados os objetivos da pesquisa, as palavras-chave a serem utilizadas e as ferramentas de busca adequadas (GIL, 2022).

Os artigos escolhidos foram selecionados por meio de pesquisa nas bases de dados Spell e na plataforma Connected Papers. A plataforma Connected Papers foi utilizada devido às limitações encontradas na busca por artigos relacionados ao tema, devido às suas vantagens e recursos que facilitam a identificação e exploração de trabalhos relacionados. Essa plataforma oferece um gráfico visual intuitivo que apresenta a interconexão entre os artigos, possibilitando uma visualização clara das relações entre os temas abordados. Isso se mostra especialmente útil para evitar a omissão de artigos relevantes e assegurar uma pesquisa abrangente e completa. Além disso, o Connected Papers contribui para a compreensão do contexto do assunto pesquisado, permitindo uma análise mais aprofundada e fundamentada dos trabalhos científicos disponíveis.

A revisão sistemática seguiu um conjunto de procedimentos metodológicos que foram conduzidos em diferentes etapas: estabelecimento dos objetivos da pesquisa, delimitação do corpus de estudo, desenvolvimento e validação da estratégia de busca, coleta de dados, avaliação dos resumos e aplicação de critérios de exclusão para depuração dos dados, construção de uma estrutura de análise para a formulação de indicadores relacionados à produção científica, leitura completa dos artigos selecionados e, por fim, análise dos dados obtidos (FRAGA et al, 2022).

O corpus desta pesquisa consiste em uma seleção de artigos que abordam os desafios enfrentados por mulheres trans e travestis no mercado de trabalho publicados nos últimos cinco anos. Para a estratégia de pesquisa, foram utilizadas as plataformas Spell e Connected Papers com o intuito de identificar os artigos que abordavam as palavras-chave "transgênero" e "mulheres trans", além de "travesti" e "mercado de trabalho". A busca foi ampliada para outros campos de estudo devido à escassez de discussões específicas sobre o tema no campo da área da Administração. Posteriormente, realizou-se uma análise dos resumos dos artigos e optou-se por excluir os artigos que não continham as palavras-chave mencionadas, resultando em um total de 9 artigos restantes. Após a obtenção dos resultados da busca, realizou-se a leitura dos artigos, os quais foram meticulosamente catalogados em uma planilha utilizando o software Excel. Essa planilha abrangeu dados de suma importância, como título, autores, ano de publicação, objetivos, metodologia e resultados, com o intuito de garantir uma organização precisa e eficiente das informações obtidas.

Desta forma a pesquisa seguirá critérios metodológicos rigorosos, incluindo análise crítica dos artigos selecionados, síntese dos dados relevantes e interpretação cuidadosa dos resultados obtidos. As conclusões deste estudo fornecem proposições valiosas para a compreensão dos obstáculos enfrentados por mulheres trans e travestis no mercado de trabalho,

contribuindo para a conscientização e promoção de ambientes laborais inclusivos.

3 REFERENCIAL TEÓRICO

3.1 A contratação de mulheres transgênero e travestis

A fase pré-contratual compreende o período que antecede a formalização do contrato de trabalho, no qual certas condutas realizadas pela empresa podem configurar discriminação. Nessa etapa, é comum observar especulações acerca da vida pessoal do candidato, especialmente em relação à sua orientação de gênero. Assim, surgem dois problemas para as pessoas trans durante a fase de contratação. O primeiro está relacionado à identificação do trabalhador, que frequentemente não está alinhada com sua aparência física e documentos, resultando em incompatibilidades que podem prejudicar sua contratação. O segundo problema diz respeito à violação da intimidade do candidato à vaga de emprego, uma vez que informações sobre sua identidade de gênero são indevidamente exploradas, afetando sua privacidade e dignidade (MENDES, 2021).

O empregador deve limitar sua análise apenas a questões relacionadas ao desempenho do cargo pretendido. O trabalhador tem o direito de dispor de sua vida extraprofissional de acordo com seus desejos, sendo proibido ao empregador investigar aspectos de sua vida particular. Indagações sobre a vida sexual do candidato, suas opções políticas ou religiosas, sua vida pessoal ou atividades de lazer podem ser respondidas de forma incompleta ou até mesmo não respondidas (ABRANTES, 2014; SANCHES, 2006).

Os deveres pré-contratuais, no contexto das relações de trabalho, englobam as responsabilidades e obrigações que as partes, empregador e empregado, devem observar antes da formalização do contrato de trabalho. Esses deveres são fundamentais para promover a equidade, a transparência e a proteção dos direitos dos candidatos a emprego, contribuindo para o estabelecimento de relações de trabalho justas e saudáveis. (MARTINS, 2019).

3.2 Desafios para a socialização e acolhimento de mulheres transgênero e travestis no ambiente de trabalho

Além das responsabilidades acima citadas, após a seleção é necessário o acolhimento das pessoas recém-contratadas. E para que isso seja possível, no caso das mulheres transgênero e travestis é necessário que a Gestão de Pessoas esteja atenta a dois fatores fundamentais, a saber: o reconhecimento do nome; direito a vestuários e banheiros inclusivos; e incentivo e manutenção de ambiente laboral inclusivo.

a) Reconhecimento do Nome

Um dos desafios recorrentes no âmbito da inserção de indivíduos transgênero no ambiente profissional diz respeito à problemática associada à utilização do nome social. Esses desafios incluem a dificuldade em obter o reconhecimento do nome adotado e a necessidade de modificar documentos

de identificação, como crachás, o que pode gerar constrangimento para o indivíduo. Os atos discriminatórios vivenciados por pessoas transsexuais e transgênero devido à incompatibilidade de documentos de identificação com seu nome social configuram-se como assédio moral, uma vez que violam sua liberdade de orientação sexual e sua dignidade (MENDES, 2021).

Conforme estabelecido pela Lei nº 8.727, datada de 26 de abril de 2016, são estabelecidas diretrizes referentes à inclusão do nome social e ao reconhecimento da identidade de gênero de indivíduos travestis e transexuais no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Essa lei estabelece que as pessoas travestis e transexuais têm o direito de serem identificadas pelo nome social, aquele que corresponde à sua identidade de gênero, em todos os atos e documentos oficiais produzidos pelos órgãos e entidades da administração pública federal. A Lei em questão visa promover a igualdade e o respeito à diversidade de gênero, garantindo o reconhecimento e o uso do nome social pelas pessoas travestis e transexuais nos órgãos públicos. Isso contribui para a efetivação dos direitos dessa população e combate à discriminação e o preconceito no ambiente institucional (ALMEIDA, 2018).

As situações de assédio têm efeitos significativos na saúde do trabalhador. Hirgoyen (2002) destaca que o trabalhador encontra plenitude e reconhecimento de seu valor na sociedade quando desempenha suas funções laborais. No entanto, caso esse reconhecimento seja negado, surge a desmotivação, afetando sua produtividade e resultando no descumprimento das obrigações contratuais. Muitas vezes, a violência psicológica emerge por diversas razões, inclusive como estratégia para induzir o trabalhador a abandonar seu emprego.

b) Direito a vestuários e banheiros inclusivos

A problemática em questão diz respeito à questão da identificação de banheiros por parte de pessoas transgênero e transexuais. Surgem questionamentos acerca de qual banheiro essas pessoas devem utilizar: o banheiro correspondente ao seu sexo biológico ou ao sexo com o qual se identificam. Essa questão gera debates e reflexões sobre a inclusão, o respeito à identidade de gênero e a garantia dos direitos individuais desses indivíduos.

A imposição de restrições sobre o uso de banheiros baseadas na identidade de gênero de um indivíduo é considerada uma forma de discriminação conhecida como transfobia. Essas restrições resultam em desconforto e vulnerabilidade para pessoas trans, que podem se tornar alvo de ataques transfóbicos e agressões físicas, ameaçando sua integridade física e emocional. A exigência de utilizar um banheiro que não corresponda à identidade de gênero de uma pessoa trans é uma manifestação de preconceito e exclusão, que vai contra os princípios de igualdade e respeito aos direitos humanos. Ao impor tais restrições, a sociedade perpetua estigmas e estereótipos prejudiciais, limitando a liberdade e o bem-estar das pessoas trans (ALMEIDA, 2018).

A proibição do uso de banheiros e outros espaços segregados, a imposição de uniformes que não coincidem com a identidade de gênero de uma pessoa, e a repressão das expressões individuais de liberdade de gênero são evidências de um sistema jurídico que não consegue abordar de forma universal o direito à identidade de gênero. Essa abordagem tende a generalizar e determinar quais identidades serão protegidas em detrimento de outras, com base em padrões previamente estabelecidos.

Nesse sentido, as políticas e práticas de Gestão de Pessoas devem estar em consonância com o direito à igualdade e não discriminação e por consequência, que o ambiente de trabalho proporcione espaços acolhedores, o que vai além do acesso seguro ao uso dos banheiros por mulheres transgênero e travestis.

c) Incentivo e manutenção de ambiente laboral inclusivo

As organizações precisam se esforçar para valorizar a diversidade organizacional, criando um ambiente que promova a harmonia e o respeito, com o objetivo de garantir a inclusão e o acolhimento de todos os indivíduos. A ideia de diversidade organizacional baseia-se na adesão a uma variedade de atributos por meio da inclusão de pessoas e grupos diversos.

A Gestão da Diversidade é uma abordagem que visa conciliar o lucro com a justiça social, convertendo preocupações sociais em resultados concretos. Seu objetivo é promover a transformação da sociedade por meio da inclusão, implementando boas práticas que potencializam a troca de informações, experiências, valores e aprendizados de diferentes abordagens. Essas práticas estimulam a criatividade, flexibilidade, inovação e liderança, esperançosas para a melhoria do sistema decisório e do desempenho organizacional. Além disso, a Gestão da Diversidade busca proporcionar uma melhoria na qualidade de vida dos indivíduos, simultaneamente com os avanços no desempenho das organizações (SARAIVA; IRIGARAY, 2009; IRIGARAY, 2008; FRAGA et al, 2022).

No entanto, é importante ressaltar que a implantação dessas práticas inclusivas pode acarretar desafios. Problemas como a redução da integração e dos relacionamentos sociais, o enfraquecimento dos laços de lealdade com os colegas de trabalho e a organização, bem como os causados por conflitos e dificuldades de comunicação, podem surgir como reação a essas mudanças. Além disso, a convivência pode se tornar intolerável para alguns indivíduos, gerando situações de intolerância (IRIGARAY, 2008).

A inclusão por meio de políticas de diversidade passou a prevalecer, buscando-se a evolução das características e interesses dos indivíduos das pessoas ao ambiente organizacional, sem que essas diferenças sejam suprimidas dentro da estrutura hierárquica. Espera-se que a diversidade seja valorizada e que as formalidades hierárquicas garantam a coexistência e valorização das diversas identidades presentes nas organizações (SARAIVA, IRIGARAY, 2009).

É possível constatar que gênero e raça desempenham um papel fundamental na estruturação do mercado de trabalho, juntamente com outros elementos como deficiência, religião, idade e orientação sexual, os quais são considerados fontes de desigualdade laboral. Nesse contexto, a diversidade e a inclusão têm como objetivo fomentar a contratação e o desenvolvimento de carreira com base nas particularidades de cada indivíduo, além de promover o fortalecimento da identidade, a inserção social, o reconhecimento e a satisfação dessas pessoas, a fim de evitar privilégios e desigualdades relacionadas a esses aspectos. Considerada também uma obrigação ética, a diversidade deve ser tratada como um tema formalizado e praticado nas organizações, com total dedicação para garantir sua efetividade (GENUINO, 2020; FRAGA et al, 2022).

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Após a análise dos artigos propostos, constatamos a existência de semelhanças em vários elementos abordados. Nos segmentos subsequentes, serão examinados os resultados primordiais identificados, organizados em quatro temáticas, a saber:

4.1 Passabilidade e identidade de gênero: desafios e implicações no ambiente de trabalho

A passabilidade exerce um papel relevante na perpetuação e manutenção de práticas que buscam normatizar as questões de gênero. Considerando o contexto, o termo "passabilidade" é empregado para descrever o grau em que uma pessoa trans é percebida pela sociedade como correspondendo ao gênero cisgênero, ou seja, como um homem ou uma mulher cisgênero. Refere-se à habilidade da pessoa trans de ser identificada como cisgênero pela sociedade. Nesse sentido, a passabilidade é considerada um elemento produtivo no enfrentamento de situações de assédio, piadas depreciativas e falta de respeito (PIZZI; PEREIRA; 2017; JUNIOR et al, 2022).

Pessoas que se identificam como gays e lésbicas adotam estratégias com o intuito de ocultar sua orientação sexual, muitas vezes recorrendo a dissimular uma heterossexualidade e até mesmo reforçar estereótipos a fim de serem aceitos socialmente. No âmbito profissional, tais indivíduos encontram uma relativa facilidade em obter emprego, uma vez que sua orientação sexual não interfere diretamente na percepção da imagem que projetam. Vale destacar que essa prática de ocultar a sexualidade é uma estratégia de sobrevivência em um contexto profissional (PIZZI; PEREIRA, 2017; DE CASTRO; DA SILVA; SIQUEIRA, 2021).

Por outro lado, é importante ressaltar que a perspectiva vivida pelas pessoas trans difere da experiência enfrentada pelos gays e lésbicas. Para os transgêneros, a aparência assume um papel crucial, uma vez que a passabilidade é um fator determinante. Quanto mais próxima de um padrão estabelecido para o gênero binário uma pessoa trans conseguir se apresentar, maiores serão as chances de ser contratada (PANIZA; MORESCO, 2022;

FERREIRA; RIBEIRO; DE BRITO, 2022). Entretanto, é válido destacar que as mulheres trans enfrentam níveis mais acentuados de discriminação, devido à dificuldade de correspondência entre sua aparência e o nome que lhes é atribuído, o que reduz suas possibilidades de aceitação. Além disso, percebeu-se que, no âmbito das pessoas trans, os homens trans têm uma maior facilidade em ocultar sua identidade de gênero em comparação às mulheres trans, recorrendo a tal estratégia para manter seus empregos (DE CASTRO; DA SILVA; SIQUEIRA, 2021; PANIZA; MORESCO, 2022; JUNIOR et al, 2022).

4.2 Desafios da inserção profissional para pessoas trans: discriminação, barreiras educacionais e perspectivas futuras

Segundo os relatos abordados na revisão sistemática podemos compreender que as dificuldades enfrentadas pelas pessoas trans no mercado de trabalho vão além da recusa dos recrutadores e da falta de capacitação. A discriminação contra pessoas trans é uma questão estrutural, enraizada na formação cultural e educacional da sociedade brasileira. Os maiores obstáculos enfrentados pelas pessoas trans em relação à inserção no mercado de trabalho estão relacionados à educação, à profissionalização e à empregabilidade. Foi-se observado que mesmo com níveis de escolaridades adequados a inserção de pessoas trans no mercado de trabalho é considerado um processo complexo. Constatando que a escolaridade, capacidade e habilidades individuais não garantem, por si só, uma colocação no mercado de trabalho para esse grupo (FERREIRA; RIBEIRO; DE BRITO, 2022; BATISTA, 2020; PANIZA; MORESCO, 2022; PIZZI; PEREIRA, 2017).

Podemos observar que a jornada educacional das pessoas trans frequentemente é marcada por agressões verbais e físicas por parte dos colegas, além da falta de preparo dos professores, o que contribui para a evasão escolar. As instituições de ensino muitas vezes são marcadas por concepções retrógradas, permeadas de preconceito e discriminação. Nas escolas, a diversidade de discursos e a existência de diferentes identidades são silenciadas, e esse silenciamento acaba impactando diretamente no processo de empregabilidade e profissionalização dessas pessoas. Quando a instituição escolar omite questões de gênero e problemas relacionados, perpetua práticas discriminatórias, legitimando padrões sociais e estereótipos discriminatórios assim sendo a educação deixa de ser um instrumento eficiente de transformação social, pois acaba perpetuando as desigualdades existentes (PIZZI; PEREIRA, 2017; FERREIRA; RIBEIRO; DE BRITO, 2022; BATISTA, 2020).

É preocupante observar relatos de pessoas trans com ensino superior que estão desempregadas, o que evidencia a existência de uma realidade de invisibilidade social e barreiras à empregabilidade para esse grupo. No entanto, é necessário reconhecer que o discurso da meritocracia no mercado de trabalho perde sua validade quando se trata das pessoas trans. O processo de inserção no mercado de trabalho parte, portanto, de uma necessária qualificação, mas também exige uma mudança estrutural e cultural que

combata a transfobia e promova a inclusão e a visibilidade das pessoas trans. Em seus relatos muitas descreveram que sem ter ao que recorrer mulheres trans e travestis adentram o mundo da prostituição como única forma de sobreviver. Alguns desses relatos transmitem a insatisfação delas por estarem à mercê de violência e discriminação que rondam a atividade de vender seus corpos (JUNIOR et al, 2022; PIZZI; PEREIRA, 2017; FERREIRA; RIBEIRO; DE BRITO, 2022; BATISTA, 2020).

Dentro das várias entrevistas, muitas pessoas trans expressam que desejam concluir seus estudos e ingressar em uma universidade, buscando melhores oportunidades profissionais. A implementação de políticas públicas voltadas para a oferta de cursos profissionalizantes é um caminho relevante a ser explorado. Uma alternativa para buscar oportunidades é por meio de concursos públicos, que podem proporcionar uma entrada mais efetiva no mercado de trabalho (PIZZI; PEREIRA, 2017; PANIZA; MORESCO, 2022).

4.3 Desafios laborais para pessoas trans: exclusão, preconceito e estigmas

Nos discursos dos artigos analisados pode-se perceber que no âmbito do cenário laboral, indivíduos transgênero enfrentam uma série de obstáculos que os relegam a ocupar empregos subalternos, trabalhos informais e, em muitas situações, são excluídos da economia do trabalho. O preconceito se configura como a causa primordial das reduzidas taxas de inserção laboral entre as pessoas trans, enquanto as medidas jurídicas nem sempre demonstram eficácia em garantir um acesso equitativo ao mercado de trabalho. Dessa forma, constata-se que o mercado de trabalho é extremamente seletivo, o que dificulta a inserção e progressão profissional desses indivíduos (PANIZA; MORESCO, 2022; PIZZI; PEREIRA, 2017).

As oportunidades de emprego para pessoas trans são escassas por diversos motivos, tais como a carência de qualificação acadêmica, a exclusão baseada em critérios de aparência e a persistente concepção da transexualidade como uma patologia. A falta de oportunidades se manifesta no âmbito social, econômico e político, sendo que o viés que influencia a empregabilidade é condicionado pelo suporte familiar, desenvolvimento e capacitação profissional, além da escolaridade e as características próprias do mercado de trabalho (BATISTA, 2020; PIZZI; PEREIRA, 2017; JUNIOR et al, 2022).

As organizações frequentemente adotam uma visão depreciativa do público LGBTQIA+ como um todo. A falta de conhecimento e a intolerância em relação à transexualidade ainda prevalecem, com essa identidade sendo considerada como uma condição patológica. A imposição de normas após a identificação das diferenças acaba por subjugar, domesticar e marginalizar economicamente as pessoas trans, limitando seu acesso ao trabalho e relegando-as a ocupar posições mal remuneradas e indesejadas (PIZZI; PEREIRA, 2017; FERREIRA; RIBEIRO; DE BRITO, 2022).

Profissionais de Recursos Humanos podem classificar o emprego oferecido a pessoas trans como um favor, expondo-as a situações de preconceito e discriminação. No processo de seleção, as pessoas trans não são reconhecidas pelo nome escolhido, são impedidas de utilizar os banheiros de acordo com sua identidade de gênero e são exigidas a se adequar a normas de vestimenta e aparência que podem ser opressivas; são utilizadas linguagens e ações discriminatórias, seguidas por desculpas que visam minimizar os casos, ações que a todo momento causam constrangimento e desrespeito (PIZZI; PEREIRA, 2017; BATISTA, 2020; JUNIOR et al, 2022).

Em conformidade com as pesquisas realizadas as áreas como telemarketing e beleza são algumas das poucas acessíveis para pessoas trans, devido a muitas empresas evitam associar sua imagem a essa parcela da população. No trabalho remoto, conhecido como home office, pode ser adotado como uma estratégia de auto inclusão, oferecendo um ambiente mais privado para a realização das atividades. No entanto, é importante destacar que essa prática pode ser interpretada tanto como uma forma de proteção contra pessoas preconceituosas como também como uma estratégia de exclusão ou confinamento. A área de telemarketing pode oferecer uma possibilidade de invisibilidade, já que o contato com os clientes é indireto, o que mantém essa empregabilidade quase invisível e reforça as barreiras discriminatórias (RODRIGUES, 2022; PIZZI; PEREIRA, 2017; PANIZA; MORESCO, 2022; JUNIOR et al, 2022).

De acordo com Paniza e Moresco (2022), as pessoas trans frequentemente enfrentam estigmas sociais que as associam a setores de trabalho femininos ou à prostituição, o que restringe suas opções e prejudica suas condições laborais. Os relatos de dificuldades enfrentadas por pessoas trans para encontrar oportunidades no mercado de trabalho revelam uma realidade alarmante, na qual a prostituição muitas vezes se torna a única alternativa viável para garantir sua subsistência, expondo-as a situações de violência, incertezas e desempenho de funções indesejadas (BATISTA, 2020).

4.4. A importância da gestão da diversidade nas organizações: desafios e perspectivas

A análise dos artigos evidenciou a relevância da inclusão no ambiente de trabalho, ressaltando, por exemplo, a importância do reconhecimento do uso de banheiros como um direito individual das pessoas. É fundamental que as organizações protejam tanto seus colaboradores quanto seus clientes e o público externo. No entanto, algumas empresas apenas se comprometem com a diversidade superficialmente, sem promover mudanças estruturais. Na área da gestão de recursos humanos, é esperado que práticas amplamente reconhecidas atendam ao desafio de assegurar o respeito às pessoas trans (PANIZA; MORESCO, 2022).

A gestão da diversidade consiste em um conjunto de práticas que visam aumentar a participação de grupos excluídos nas organizações, agregando valor às empresas. De acordo com muitos estudos a diversidade

pode ser gerenciada como um recurso estratégico para melhorar o desempenho organizacional (TEIXEIRA, 2021).

É necessário construir programas mais justos, baseados em meritocracia, e criar ambientes favoráveis às diferenças. Isso permite atenuar as desvantagens e ampliar as vantagens de ter uma equipe diversa. Segundo os autores, a diversidade e a gestão deixaram de ser apenas uma questão de justiça social, tornando-se essenciais para a sobrevivência empresarial. No entanto, a inefetividade dos programas implementados, a baixa participação gerencial e o preconceito arraigado nas dinâmicas organizacionais impediram a verdadeira diversidade de se concretizar (TEIXEIRA, 2021).

Importante enfatizar que a diversidade não garante a inclusão pois as organizações mesmo com práticas formalizadas, a discriminação ainda está presente. O termo "inclusão" surgiu como uma resposta das organizações para capitalizar vantagens competitivas, mas muitas vezes é utilizado de forma despolitizada. A inclusão voltada para o mercado destoa da diversidade genuína (DE CASTRO; DA SILVA; SIQUEIRA, 2021; BATISTA, 2020).

A gestão da diversidade nas organizações pode corromper o compromisso sociopolítico das ações afirmativas quando são implementadas de maneira superficial e simbólica. Muitas vezes, essas políticas e ações afirmativas são adotadas apenas para melhorar a imagem pública das empresas ou cumprir obrigações legais, sem um compromisso real com a justiça social e a igualdade. Isso é conhecido como tokenismo, em que apenas algumas pessoas de grupos minoritários são incluídas, enquanto a cultura e a estrutura organizacional permanecem inalteradas (FRAGA et al 2022).

Verificou-se que o respeito pelas diferenças humanas desencadeia a integração e o avanço em todas as esferas da sociedade. Foi constatado que a promoção de indivíduos gays para cargos de supervisão resultou em avanços nas políticas de não discriminação. Além disso, empresas que adotaram práticas inclusivas também registraram um incremento no valor de mercado de suas ações. A gestão, juntamente com a responsabilidade social, preconiza a implementação de práticas e políticas que estimulem a diversidade e promovam a transformação por meio da inclusão. (DE CASTRO; DA SILVA; SIQUEIRA, 2021; BATISTA, 2020).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta revisão sistemática contextualizou que os desafios enfrentados pelas pessoas transgênero no mercado de trabalho, especialmente as mulheres trans e travestis, vão além da necessidade das práticas inclusivas nos ambientes de trabalho, já que estes desafios envolvem toda a sua trajetória de vida (desde o ceio familiar), sua trajetória educacional e também a luta por inclusão social e acesso a um trabalho digno.

Dessa maneira, é necessário construir não só organizações inclusivas, mas também é necessário a ampliação de um processo educacional na sociedade para combater a discriminação. Assim, é necessário debater o tema

desde os níveis básicos da educação até a educação superior, pois se organizações são formadas por pessoas, é necessária uma mudança educacional plena para que sociedade e as organizações sejam inclusivas.

Por fim, pode-se afirmar que a empregabilidade de mulheres trans e travestis é um problema de natureza institucional, decorrente das lacunas presentes naqueles responsáveis por moldar a estrutura social. Essas opressões, que se intensificam ao longo do tempo sem que sejam percebidas, perpetuam o estigma da discriminação como um legado de uma sociedade moldada por modelos binários. A falta de oportunidades obriga essas pessoas a permanecerem onde estão, aprisionadas na marginalidade e expostas a diversos riscos. A sociedade as coloca nessa posição e não as resgata dela porque, ironicamente, a marginalização torna-se parte integrante desse contexto paradoxal.

Para estudos futuros, é recomendável abrir espaço para ouvir mulheres trans e travestis, a fim de compreender suas vivências, experiências e conquistas diante dos estigmas da discriminação em diversas situações de trabalho. É de suma importância dar visibilidade a esse tema nos contextos acadêmicos da área de Administração, uma vez que como gestores, seremos responsáveis pela implementação de inovações e sendo impulsionados pela instituição acadêmica a assumir a responsabilidade social. Por conseguinte, buscaremos converter a diversidade em uma inclusão genuína no âmbito das organizações, com o intuito de assegurar a presença dessas pessoas e capitalizar suas experiências para fomentar equipes mais criativas e inovadoras.

REFERÊNCIAS

ABRANTES, José João. **Direitos Fundamentais Da Pessoa Humana No Trabalho**: Em Especial A Reserva Da Intimidade Da Vida Privada (Algumas Questões). Coimbra: Almedina, 2014.

ALMEIDA, Cecília Barreto de; VASCONCELLOS, Victor Augusto. **Transexuais**: Transpondo Barreiras No Mercado De Trabalho Em São Paulo? Revista Direito GV, v. 14, p. 303-333, 2018.

BARROS, A. P. **Direito Do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2018.

BATISTA, Suelen Mazza et al. **Jornada Trans**: Um Estudo Acerca Da Trajetória De Travestis E Mulheres Transexuais No Mercado De Trabalho Do Recife. *Perspectivas Contemporâneas*, v. 15, n. 2, p. 144-166, 2020.

BUTLER, Judith. **Problemas de Gênero**: feminismo e subversão da identidade; 2ª Edição. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2008, Tradução Renato Aguiar.

DE CASTRO, Gustavo Henrique Carvalho; DA SILVA, Danuzio Weliton Gomes; SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares. Lgbt Nas Organizações: Revisão Internacional, Debate E Agenda. **Revista Economia & Gestão**, v. 21, n. 58, p. 185-204, 2021.

FERREIRA, Fabrício Fonseca; RIBEIRO, Thaís Monielly Sousa; DE BRITO, Worney Ferreira. Percepção Das Pessoas Trans Acerca Do Acesso Ao Mercado De Trabalho. **Revista Psicologia, Diversidade e Saúde**, v. 11, p. e3946-e3946, 2022.

FLEURY, Maria Tereza. Gerenciando A Diversidade Cultural: Experiências De Empresas Brasileiras. São Paulo: **Revista de Administração de Empresas**. Vol. 40, n.3, jul./set. 2000.

FRAGA, A. M.; COLOMBY, R. K.; GEMELLI, C. E.; PRESTES, V. A. As Diversidades Da Diversidade: Revisão Sistemática Da Produção Científica Brasileira Sobre Diversidade Na Administração (2001-2019). **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, RJ, v. 20, n. 1, p. 1–19, 2022. DOI: 10.1590/1679-395120200155. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/85305>. Acesso em: 4 jun. 2023.

GENUINO, Elaine Milena Alves et al. Diversidade Organizacional: Política, Estratégia Ou Legislação? **Anais IV CONBRACIS...** Campina Grande: Realize Editora, 2020. Disponível em: Acesso em: 04/06/2023 08:10

GIL, A. C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. Grupo GEN. 2022.

HANASHIRO, D. M. M.; TORRES, C. V. Introdução de Edição Especial. **RAM** (Revista de Administração Mackenzie). São Paulo, v. 11, n. 3, p. 2-5, maio/jun. 2010.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal Estar No Trabalho redefinido O Assédio Moral**. Rio de janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

IRIGARAY, H. A. R. **As Diversidades Nas Organizações Brasileiras: Estudo Sobre Orientação Sexual E Ambiente De Trabalho**. 2008. Tese de Doutorado em Administração de Empresas, Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2008.

JESUS, J. G. de. **Orientações sobre Identidade de Gênero: Conceitos E Termos**. 2. ed. Brasília: [s.n.], 2012.

JUNIOR, Amauri Krizizanowski et al. Acesso ao mercado de trabalho formal: desigualdades de gênero entre mulheres e homens trans. **Cadernos de Gênero e Tecnologia**, v. 15, n. 46, p. 197-211, 2022.

MACÊDO, K. B.; MACÊDO, G. N. S.; CAIXETA, Cássia Maria Moura; HERNANDEZ, Janete Capel. **A Exclusão da Mulher no Processo De Sucessão Familiar**. In: Encontro de Estudos Organizacionais – EnEO, Atibaia, SP, 2004.

MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2019

MENDES, Julia. **A Discriminação De Transexuais E Transgênero Impasses E Desafios No Mercado De Trabalho**. São Paulo: Editora dialética, 2021.

MOR BARAK, M. E. Erecting walls versus tearing them down: inclusion and the (false) paradox of diversity in times of economic upheaval. **European Management Review**, v. 16, n. 4, 937-955, 2018.

PANIZA D. R. M.; MORESCO, M. C. À Margem Da Gestão Da Diversidade? Travestis, Transexuais E O Mundo Do Trabalho. **RAE-Revista de Administração de Empresas**, [S. l.], v. 62, n. 3, p. e2021–0031, 2022. DOI: 10.1590/S0034-759020220305. Disponível em: . Acesso em: 4 jun. 2023.

PIZZI, Rodolfo Correa; PEREIRA, Camila Zacher; RODRIGUES, Marcio Silva. Portas Entreabertas: O Mercado De Trabalho Sob A Perspectiva De Travestis E Mulheres Transexuais. **Revista Brasileira de Estudos Organizacionais**, v. 4, n. 1, p. 352, 2017.

RODRIGUES, Maria Eduarda Ferraz Firmo. A Formação Do Estigma Das Travestis No Brasil: Mercado Informal, Precariedade E Trabalho Sexual. **Laborare**, v. 5, n. 8, p. 51-68, 2022.

SANCHES, Vanessa Karam de Chueiri. **A Discriminação Por Orientação Sexual No Contrato De Trabalho**. Dissertação(mestrado) – Pontifca Universidade católica do Paraná. Curitiba, 2006.

SARAIVA, Luiz Alex Silva; IRIGARAY, Hélio Arthur dos Reis. Políticas De Diversidade Nas Organizações: Uma Questão De Discurso? **Revista de Administração de Empresas**, v. 49, p. 337-348, 2009.

SEPÚLVEDA, Gabriela. SEPÚLVEDA, Vida. **A Revista Direito UNIFACS**. n. 225 (2019).UNIFACS. Salvador Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/5949/3719> Acesso em 24 Jun. 2023.

TEIXEIRA, Juliana Cristina et al. Inclusão e Diversidade na Administração: Manifesta Para O Futuro-Presente. **Revista de Administração de Empresas**, v. 61, 2021.

ZOLTOWSKI, A. P. C., et al. (2014). Qualidade Metodológica Das Revisões Sistemáticas Em Periódicos De Psicologia Brasileiros. **Psicologia – Teoria e Pesquisa**, 30(1), 97-104. Recuperado de <https://doi.org/10.1590/S0102-37722014000100012>