

Transgêneros: Transcendendo o Mercado de Trabalho

Transgender: Transcending the Labor Market

Renan de Paula Spinelli¹
Joicimar Cristina Cozza²
Ederson Ribeiro Costa³
Mirella Martins Justi⁴

RESUMO

No século XXI, ainda existem barreiras com relação à inclusão de pessoas trans no mercado de trabalho, pois são desconsideradas as condições que estes indivíduos possuem para serem inseridos nas funções de oferta estabelecida. Este trabalho buscou refletir, por meio da revisão da literatura, sobre como a intolerância e a transfobia estão impregnadas em todos os âmbitos sociais, incluindo no mercado de trabalho permeado de segregações de gênero. Nesse sentido, busca-se a possibilidade de perceber que as políticas do mercado de trabalho são excludentes, e a sexualidade é quesito de diferenciação dos demais trabalhadores indo contra os princípios constitucionais.

Palavras-chave: Discriminação, Inserção, Mercado de trabalho, Transexualidade.

ABSTRACT

In the 21st century, there are still barriers regarding the inclusion of transgender people in the labor market, because the conditions that these individuals have to be included in the established offer functions are disregarded. According to Peres (apud AGNOLETI; MELLO NETO, 2005, p.30): “[...] due to the aesthetic characteristics of transvestites and the prejudice of society, it is difficult for them to get jobs to care for their livelihoods...” Intolerance and transphobia are pervaded in all social spheres, including the labor market permeated by gender segregation. In this sense, we seek the possibility of realizing that labor market policies are exclusionary, and sexuality is a matter of differentiation of other workers against constitutional principles.

Keywords: Discrimination, Insertion, Labor market, Transsexuality.

Introdução

Em termos gerais as discussões relacionadas às questões de gênero têm ganhado cada vez mais espaço nos estudos organizacionais. Porém, quando se analisa o mundo do trabalho, verifica-se que os transgêneros ainda apresentam baixa inserção. O mesmo ocorre no universo da pesquisa de fundamentação e discussões no enquadramento pertinente ao mercado de trabalho.

¹ Bacharel em Direito e Acadêmico de 4º Termo do Curso de Psicologia no Centro Universitário Católica Salesiano Auxilium – UniSALESIANO Campus Araçatuba

² Psicóloga, (Mestrado em Medicina Preventiva); Docente do Centro Universitário Católica Salesiano Auxilium – UniSALESIANO Campus Araçatuba.

³ Psicólogo, (Especialização em Violência contra a criança e o adolescente) Docente do Centro Universitário Católica Salesiano Auxilium – UniSALESIANO Campus Araçatuba

⁴ Psicóloga, (Mestrado em Psicologia do Desenvolvimento e Aprendizagem), (Doutoranda em Psicologia Social); Docente e Coordenadora do Curso de Psicologia do Centro Universitário Católica Salesiano Auxilium – UniSALESIANO Campus Araçatuba.

De acordo com as colocações de *Peres* a razão disto ocorrer tem relação direta com:

[...] às características estéticas das travestis e o preconceito da sociedade, torna-se difícil às mesmas conseguirem empregos para cuidar de suas subsistências, restando na maioria das vezes a prostituição como forma de sobrevivência. (AGNOLETI; MELLO NETO, 2005, p. 30)

Ainda nesse sentido, segundo o Relatório da Violência Homofóbica no Brasil, publicado pela Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República - SDH – (BRASIL, 2013), a transfobia faz com que esse grupo [...] *acabe tendo como única opção de sobrevivência a prostituição de rua*. Estimativa feita pela Associação Nacional de Travestis e Transexuais (Antra) em 2015, com base em dados colhidos nas diversas regionais da entidade, aponta que 90% das pessoas trans recorrem a essa profissão ao menos em algum momento da vida.

Entende-se que esta temática passa ainda por questões vinculadas a processos discriminatórios e situações de violência presentes não apenas no contexto de trabalho, mas difundidos e normalizados no contexto sociocultural.

É de suma importância que haja a necessidade de uma ampliação na discussão que envolva as temáticas voltadas à heterossexualidade e trabalho e a diferença de tratamento para com os transexuais, essencialmente de modo a despertar para discussões que possam, direta ou indiretamente, contribuir para o reconhecimento das dificuldades enfrentadas por esta população abrangendo a possibilidade de uma mudança de pensamento, principalmente no que tange as políticas oficiais com intuito de atender as demandas das pessoas nestas condições.

Para tanto, o presente artigo se propôs a compreender como no Brasil, os fatores culturais pautado numa sociedade binária são capazes de levar a reprodução do preconceito contra aqueles segmentos da sociedade cuja concepção de organização social vai além por mover-se na dimensão da pluralidade de experiências, essencialmente na dimensão do afeto. A busca por esta compreensão possibilita o enfrentamento deste mal que assola a sociedade brasileira.

Assim, discutir sobre as concepções hegemônicas binárias de masculinidade e feminilidade, tornam-se pontos fundamentais para compreender situações de vida e trabalho de pessoas que, por vezes são discriminadas ao terem suas identidades cerceadas, ou mesmo terem sua dignidade ferida no contexto de trabalho. (IRIGARAY, 2010).

Observações Pertinentes a respeito dos Transgêneros no Mercado de Trabalho

A sociedade brasileira vivencia a cultura centrada na organização social em que a aceitação das relações afetivas deve ser heterossexual. O que de certa forma, impõe a definição de papéis rígidos tanto para os homens como para as mulheres, através da função de serem agentes de reprodução da vida (MOITA,2006).

A aceitação de qualquer pessoa em grupos sociais ocorre a partir de conjunto de normas comportamentais, sendo a orientação sexual uma delas. Por esta lógica, gays e lésbicas estão entre aqueles segmentos da sociedade excluídos e marginalizados por não terem afinidades como a relação afetiva de cunho heterossexual (MOITA,2006).

O movimento pelos direitos dos LGBTQIAP+ (Lésbicas, Gays, Bi, Trans, Queer/Questionando, Intersexo, Assexuais/Arromânticas/Agênero, Pan/Poli e mais) no Brasil tem, especialmente na última década, discutido as barreiras enfrentadas para terem acesso aos direitos jurídicos e de estarem livres de discriminação por orientação sexual e identidade de gênero (PEREIRA, 2016.).

Nesse sentido, torna-se indispensável compreender a essência do quão este movimento tem proporcionado o empoderamento desse segmento social, através de ações de políticas públicas voltadas especificamente a temática LGBTQIAP+, mesmo havendo ainda fragilidade na forma como o governo, a sociedade civil e outros sujeitos sociais vêm enfrentando o desafio da garantia de direitos sexuais e de cidadania para pessoas LGBTQIAP+.

Em face dessa questão, torna-se indispensável identificar brevemente as principais medidas políticas elaboradas pelo governo federal objetivando a produção de políticas públicas destinadas a população LGBTQIAP+ no Brasil. É indispensável compreender ser o maior desafio transformar as políticas públicas, com suas primeiras ações mais sólidas a partir de 2004, em efetivas políticas de Estado. (PEREIRA, 2016).

Do ponto de vista jurídico, toda sociedade fomentadora de valores voltados a legitimar ações comportamentais via a não integração de seus membros e que por extensão revela a prática do preconceito, quer admite o acesso distinto de alguns, quer seja no acesso a bens de consumo, dos bens culturais, está fadada a legitimar a

violência nas suas mais variadas formas, inclusive a simbólica como o preconceito e a discriminação. (BANDEIRA; BATISTA, AS, 2002).

É comum existir entre as pessoas algum tipo de preconceito não declarado, e isso ocorre em razão de as mesmas terem vergonha ou receio de exporem o que realmente pensam e serem criticadas, ou até mesmo excluídas dos grupos de convivência. Diante disso, o preconceito vem camuflado via piadas, histórias e expressão de opiniões em conversas informais entre outras práticas. É neste interim que o preconceito discrimina e comparece na roupagem da violência, seja pela sua condição ideológica, seja pela sua condição mediática. (BANDEIRA, BATISTA; A; 2002).

Diante do contexto social atual e de um mercado de intensas mudanças, as organizações econômicas têm se preocupado em buscar novas formas de gestão para seus negócios capaz de garantir a permanência num mundo cada vez mais competitivo. Sendo assim, torna-se necessário questionar por que alguns gestores empresariais ainda deixam de selecionar profissionais por preconceito, entre eles o público transgêneros.

A temática do preconceito de gênero e sexual no Brasil tem sido bastante discutida. FLEURY; FLEURY (2001) afirma que não há medidas concretas sendo tomadas por parte de governo federal, via políticas públicas. As existentes correspondem ao Programa Nacional dos Direitos Humanos, criado em 1996, em consonância com a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre discriminação nas relações de emprego.

A implementação efetiva de políticas para combater a discriminação no emprego é recente, e mesmo assim, esbarra em uma barreira cultural que apregoa a não aceitação do preconceito e da discriminação. [...] *O gênero não deve ser meramente concebido como a inscrição cultural de significado num sexo previamente dado.* (BUTLER, 2003, ps. 24- 25).

Portando, pode-se inferir que gênero é um conceito problematizado, para alguns, uma decolagem de relações sociais ancoradas em perfis naturais - ser homem/ser mulher - para outros, decolagem de relações culturais e permeadas de formas de poderes. Assim, gênero é uma construção e não um resultado do biológico antecipadamente oferecido.

Abrindo espaço para se pensar as novas questões que preocupam a

sociologia do trabalho: as "metamorfoses" do trabalho e o seu questionamento, a subjetividade no trabalho, e as identidades no trabalho, o problema de igualdades e diferenças e as formas contemporâneas de gestão e de políticas sociais.

A segregação ocupacional define-se pelo modo como os homens e as mulheres são distribuídos pelos diferentes tipos de emprego onde o gênero feminino cabe o desempenho de funções em que a força física não seja exigida, e o poder da sedução possa ser usado.

Muitos valores subjetivos e avaliações estão embutidos nesta divisão - sobre aquilo que um homem ou uma mulher pode ou deve fazer. Pessoas com uma ambiguidade de gênero poderiam causar confusão e sentir rejeição, por não se encaixarem facilmente nos nichos que existem no mercado de trabalho. A mesma ambiguidade pode ser vista como algo capaz de perturbar o desempenho da função, principalmente num mundo onde muitas ocupações se exercem vinculadas à apresentação e conservação da imagem. (ADELMAN 2003, p. 83-84).

Este aporte científico é baseado através de revisão narrativa de literatura, flexionando desigualdades e interseccionalidades ao discutir Gênero, Sexualidade e Classe Social nos estudos organizacionais para buscar adequação dos indivíduos que são discriminados no contexto social.

A atividade laboral é fundamental para o desenvolvimento do ser humano, sendo um forte componente na construção da pessoa para conviver bem e ter relações. Travestis e transexuais não têm esse direito garantido, tendo em vista o alto nível de preconceito e a baixa ou inexistente inserção no mercado formal. Observa-se que o Estado é o principal agressor aos transexuais por causa da ausência de políticas públicas e da ação violenta da polícia. (MOURA; LOPES, 2014).

É fundamental que se repense a ideologia de reinserção social e profissional de travestis e transexuais, através de capacitação, incentivo à escolaridade e empregabilidade. (BUTLER, 2015).

A nova estrutura organizacional das empresas considera o capital intelectual como sendo o diferencial competitivo que mantém e promove o sucesso organizacional, porém a aparência ou a dificuldade de enxergar o ser humano contrapõe toda essa premissa, deixando as habilidades e as capacidades excluídas no contexto interino do indivíduo.

Por várias razões, em nosso país, esse padrão de normalidade tem sido masculino, heterossexual, branco, sem deficiência, adulto, magro, católico, entre outros atributos que se confundem com os de normalidade, moralidade, beleza e capacidade para decidir e liderar as organizações. Com base nesse padrão único, se formam os estereótipos, e surgem preconceitos e práticas de discriminação que nem mesmo são reconhecidas como tais, uma vez que o correto é ter o perfil deste padrão. A discriminação que as travestis e os/as transexuais sofrem no mercado de trabalho deve ser revertida em responsabilidade social para as empresas (FREIRE, 2015).

Em toda sociedade há diversidade de raça, de gênero, de orientação sexual, de aparência, de pensamento ideológico e de visão de mundo. Por que não abordar e promover diversidade nas empresas? Incluir pessoas diferentes num mesmo ambiente promove inclusão, criatividade, maior produção de ideias e opiniões sobre um determinado assunto, integração, sentimento de pertencimento e aceitação social, retenção de talentos, entre outros benefícios. Uma pessoa que trabalha numa empresa que aceita a diversidade humana se sente respeitada e motivada pela organização.

Inserção no mercado de trabalho

O mercado de trabalho vive em constantes modificações onde a demanda e a oferta de empregos são influenciadas por diversos fatores, tanto externos quanto internos ao ambiente organizacional. Essas modificações e ocorrências no mundo do mercado de trabalho vêm a partir das exigências feitas pelas organizações, pois estão sempre à procura de pessoas com alto poder de capacidade para ocuparem os cargos ofertados por elas. No que refere ao mercado de trabalho ou mercado de emprego é possível relatar, segundo CHIAVENATTO (2002), que ele é constituído pelas ofertas de trabalho ou de emprego oferecidas pelas organizações, em determinado lugar e em determinada época. CHIAVENATTO (1999) ainda relata que:

As características estruturais e conjuntivas do Mercado de Trabalho influenciam as práticas de Recursos Humanos das empresas. Quando o MT está em situação de oferta – quando as oportunidades de trabalho são maiores do que a procura delas -, as organizações se veem diante de um recurso escasso e difícil: as pessoas são insuficientes para preencher as suas posições em aberto. Quando o MT está em situação de procura – quando as oportunidades de trabalho são menores que a procura delas-, as

organizações se veem frente a um recurso fácil e abundante: as pessoas que disputam empregos no mercado. (CHIAVENATO 1999, pág. 82 e 83)

Pode-se inferir que é de extrema importância compreender a lei da oferta e da demanda de oferta de empregos é primordial para compreender como funciona o dinamismo do mercado de trabalho. Na atualidade a oferta e procura de empregos estão no mesmo patamar, ou seja, há um grande número de empresas ofertando e ao mesmo tempo a um grande número de pessoas procurando emprego, mas não há pessoas que preencham todos os requisitos solicitados pelas organizações, afetando assim o próprio mundo do trabalho. Completando a ideia de CHIAVENATO (1997, p.56) faz a seguinte afirmação sobre a temática exposta: Um olhar superficial sobre o tema poderia indicar que o termo mercado de trabalho se refere ao número de vagas de empregos formais disponíveis para os trabalhadores de uma determinada área. Porém CHIAVENATO (2002) corrobora com esse conceito e complementa tal questão apresentando o seguinte contexto em sua obra:

Se o mercado de trabalho se refere às oportunidades de emprego e vagas existentes nas empresas, o Mercado de Recursos Humanos (MRH) é o reverso da medalha. Ele se refere ao conjunto de candidatos a emprego. O Mercado de Recursos Humanos, ou mercado de candidatos, se refere ao contingente de pessoas que estão dispostas a trabalhar ou que estão trabalhando, mas dispostas a buscar um outro emprego. (CHIAVENATO, 2002, p.88).

Pode considerar que o mercado de trabalho e o Mercado de Recursos Humanos se entrelaçam, de forma que apresentem vagas e candidatos disponíveis para o recrutamento e seleção de pessoal, o primeiro refere-se às vagas existentes e o segundo as pessoas disponíveis para ocuparem as vagas. Os mecanismos de oferta e procura desses mercados trazem consequências para os candidatos e organizações que nelas atuam, pois, as organizações caracterizam-se pela rotatividade de pessoal.

O absentismo, ou seja, a ausência física do empregado que pode se dar por vários motivos, ou então pelo não comprometimento do empregado para com o seu trabalho e conseqüentemente para com a empresa. Ao analisar o Mercado de Trabalho deve-se atrelar também a uma compreensão da sociedade, que rege e influencia as normas do Mercado de trabalho, pois “*O nosso sistema social só aceita como positiva a categoria hetero-masculina*” (FACCO, 2009), a heterossexualidade é tida como compulsória, única e legítima e todos que não se enquadrarem a ela serão

excluídos se forem percebidos pela sociedade a partir desse contexto será abordado no próximo capítulo a temática do mercado de trabalho frente as questões de gênero.

No que tange ao conceito de gênero REAINAUDO; BACELLAR (2008, p.22) relatam que gênero é sinônimo de identidade sexual que a pessoa ser masculina ou feminina, sendo essa identidade uma convicção que o indivíduo possui entre ser homem ou mulher. Nota-se que esse conceito exclui o fator biológico, não levando em consideração a natureza física do indivíduo para lhe considerar homem ou mulher, mas sim a sua natureza de identidade, ou seja, aquela que ele acredita pertencer. Já para SCOTT, Joan (1990, p.10), gênero pautaria a percepção das diferenças entre os sexos, sendo uma construção mental significativa a demarcar relações de poder em contrapartida DE LAURETIS (1987, p.131) considerar sob um ponto de vista relativo a tônica nas diferenças sexuais, privilegiando as representações das relações, como produções de tecnologias sociais que, no plano da micropolítica, realizam sujeitos múltiplos contraditórios.

Completando a ideia expostas pelos autores anteriores segue o trecho de uma obra:

Se o caráter imutável do sexo é contestável, talvez o próprio construto chamado "sexo" seja tão culturalmente construído quanto o gênero; a rigor, talvez o sexo sempre tenha sido o gênero, de tal forma que a distinção entre sexo e gênero revela-se absolutamente nenhuma. Se o sexo é, ele próprio, uma categoria tomada em seu gênero, não faz sentido definir o gênero como uma interpretação cultural do sexo. O gênero não deve ser meramente concebido como a inscrição cultural de significado num sexo previamente dado.. (BUTLER, 2003, ps. 24- 25)

Portando, pode-se inferir que gênero é um conceito problematizado, aberto; para alguns, uma decolagem de relações sociais ancoradas em perfis naturais, ser homem/ser mulher; para outros, descolagem de relações naturais, realizando-se por culturas e poderes, mais além do sexo de referência, mas sim uma abordagem identificatória, pois o gênero é uma construção e não um resultado do biológico antecipadamente oferecido. Porém como o mercado de trabalho brasileiro aborda essa questão? Lobo (1991, p.203) indica que o uso do conceito de gênero na Sociologia do trabalho coincidiria com a problematização da subjetividade e também com as identidades presentes no mundo do trabalho. Através da afirmação de LOBO (1991) fica claro que quando gênero é visto como uma questão subjetiva vira sinônimo de problemas para o mercado de trabalho. De acordo como Artigo

113, inciso 1 da Constituição Federal, “todos são iguais perante a lei”. Mas será que a realidade é essa mesma? Infelizmente essa realidade não se aplica ao mercado de trabalho.

Segundo COSTA *et al* (2009, p.41) o mundo do trabalho é permeado por segregações e de discriminações de todo gênero, onde a feminização da população ativa não se mistura em uma real mistura de sexos profissional:

Basta uma rápida olhada nos anúncios de emprego para deixar claro que o mercado de trabalho possui uma estrutura segmentada pelo gênero-definido pela dicotomia convencional homem/ mulher. Muitos valores subjetivos e avaliações estão embutidos nesta divisão- sobre aquilo que um homem ou uma mulher pode ou deve fazer. (COSTA, et.al, 2009, p.41)

Pessoas com uma ambiguidade de gênero poderiam causar confusão e sentir rejeição, por não se encaixarem facilmente nos nichos que existem no mercado de trabalho. A mesma ambiguidade pode ser vista como algo capaz de perturbar o desempenho da função, principalmente num mundo onde muitas ocupações se exercem vinculadas à apresentação e conservação da imagem. (ADELMAN 2003, p. 83-84). Portanto, o mercado de trabalho já possui uma segregação ocupacional de gêneros, ou seja, profissões específicas para cada gênero, porém, além dessa segregação existe uma outra, mesmo que de forma velada, quando o assunto é transgênero, pois segundo a autora os empregadores encaram os transgêneros como ambíguos, não possuindo assim espaço nesse mercado segregado.

LOURO (2001, p. 551) relata que um dos maiores obstáculos encontrados no mercado de trabalho está na inserção do segmento LGBTQIAP+ no mercado de trabalho, espaço esse cada vez mais marcado pela exclusão, é que se acentua consideravelmente quando se trata de transgêneros, tendo em vista estas trazerem as “marcas do corpo” que tanto incomodam a sociedade pautada pela normatização e padrões definidos como aceitáveis. Completando a ideia de LOURO (2001), Nascimento faz a seguinte afirmação:

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

Desse modo considera-se que uma das grandes problemáticas do mercado de trabalho hoje se encontra na atual conjuntura das barreiras encaradas pelos transgêneros para conseguirem uma posição no mercado de trabalho, pois a segregação ocupacional ainda norteia algumas atitudes no mundo do trabalho. Após a análise feita entre mercado de trabalho x gênero será abordado a seguir o que é preconceito e a diferença entre homofobia e transfobia.

Considerações finais

A aceitação de transgêneros no Brasil causa discussões e estigmas na sociedade em geral, pois essa forma de comportamento assentada na diversidade de gênero vem crescendo a cada dia, impondo à sociedade, ao governo e às organizações medidas de aceitação e inclusão com mudanças de comportamento organizacional e cultural, visto que a dominância enraizada na sociedade é a heterossexual.

Embora haja uma crescente conscientização social sobre a necessidade de inclusão das minorias, a discriminação, de uma forma mais ampla, ainda é fator preponderante na sociedade; e de forma mais específica, nas organizações.

Nesse contexto, transgêneros sofrem com a dificuldade de inserção formal no mercado de trabalho, acesso à educação, formação profissional e documentos que comprovem sua identidade atual ou transitória, submetendo-se, muitas vezes, à prostituição ou a trabalhos informais. Esses fatos causam desfavorecimento econômico, psicológico e marginalização social.

A literatura se voltou principalmente, para a integração na força de trabalho de pessoas com diferença de gênero, raciais e físicas.

A herança cultural conservadora e a entrada tardia da mulher no mercado de trabalho são um dos pontos que norteiam a desigualdade trabalhista. A luta pela igualdade de gênero no mercado de trabalho é um dos grandes desafios enfrentado pelos transgêneros, que inseridos no contexto da diversidade cultural e a diversidade sexual que inclui todas as expressões da sexualidade humana, são constituídos por preconceitos, mas também fluidez de seu território existencial, pois expressam singularidades que se referem à toda diversidade de sexo, orientações sexuais e identidade de gênero.

O mercado de trabalho deverá priorizar análises que positivem a expressão existencial da subjetividade do indivíduo, rompendo definitivamente com os sistemas de pensamentos binários, sedentários e universalizantes, de modo a ampliar o debate e ressignificar conceitos e metodologias restritas à patologização da vida, pois não há como dispensar na dicotomia masculino/feminino e a dualidade metodológica e analítica, pois já não existe mais um modelo único e universal, estruturado e estruturante, o que há são pluralidades, polifonias, devires, e rizomas.

Referências Bibliográficas

ABGLT. **Manual de Comunicação LGBT**. Disponível em acessado em 15 abr. 2019.

AGNOLETI, Michelle; MELLO NETO, José Baptista de. **Família, Escola, Mercado de Trabalho - há lugar para as travestis?** Disponível em: <http://www.catedraunescojea.org/gt03/com/com052.pdf>. Acesso em: 08 ago. 2019.

ADELMAN, Miriam. **Travestis e Transexuais e os Outros: Identidade e Experiências de Vida**. Niterói: UFF, 2003.

Bandeira L, Batista AS. **Preconceito e discriminação como expressão de violência**. Revista estudos feminista [Periódico de internet]. 2002. Disponível em: www.scielo.br/pdf/ref/v10n1/11632.pdf. Acesso em setembro 2019: 119-41.

BENTO, BERENICE. **Sexualidade e experiências trans: do hospital à alcova**, Ciênc. Saúde coletiva vol.17 no.10 Rio de Janeiro Out. 2012

BUTLER, Judith. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade**. Tradução de Renato Aguiar. 8. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2015.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Editora Campus,1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010. _____ . Recursos humanos: edição compacta. São Paulo: Atlas, 2002.

CUNHA, Thaís, **Não há vagas para Trans**. Disponível em: <http://especiais.correiobraziliense.com.br/transexuais-sao-excluidos-do-mercado-de-trabalho>. Acesso em: ago. 2019.

CÔRTEZ, Ana de Mello. **Discriminação judicial por identidade de gênero: diagnóstico e alternativas**. Tese de Láurea. São Paulo, Universidade de São Paulo, 2015. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4118418/mod_resource/content/1/CO

RTES_Ana%20de%20Mello_Laurea_Discriminac%CC%A7a%CC%83o%20judicial%20identidade%20de%20ge%CC%82nero.pdf. Acesso em out. 2019.

COSTA, A. P. et al. **Sexualidade, gênero e educação: novos olhares**. In: Revista Iberoamericana de Estudos em Educação, v. 4, n. 1, 2009, p. 1-12. Disponível em: file:///C:/Users/Biblioteca/Downloads/Dialnet-SexualidadeGeneroEEducacao-6202472.pdf. Acesso em out. 2019.

DE LAURETIS, Teresa. **Technologies of Gender, Essays on Theory, Film and Fiction**. Bloomington/Indiana: Indiana University Press, 1987.

FACCO, L. **Era uma vez um casal diferente: a temática homossexual na educação literária infanto-juvenil**. São Paulo: Summus, 2009.

FERREIRA, Paulo P. **Administração de pessoas**. São Paulo: Atlas, 1999.

FLEURY, Afonso; FLEURY, Maria Tereza Leme. **Estratégias empresariais e formação de competências: um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira**. 2.ed. São Paulo: Atlas, 2001.

FLICK, Uwe. **Entrevistas semi-estruturadas: uma introdução à pesquisa qualitativa**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2004.

FREIRE, Lucas. **Certificações de sexo e gênero: A produção de verdade nos pedidos judiciais de requalificação civil de pessoas transexuais**. Mediações, Londrina, v. 20, n. 1, p. 102-103. Disponível em: <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/mediacoes/article/view/20970>. Acesso em ago. -set. 2019.

GALLO, Mel Bleil. **Há vagas para transexuais e travestis**. Estadão. 7 nov. 2013. Disponível em: Acesso em: 10 abr. 2019.

LOBO, Elizabeth. **Os usos do gênero: A classe operária tem dois sexos**. São Paulo: Brasiliense, 1991.

LOURO, Guacira. L. Teoria QUEER: **Uma Política Pós-identitária para a Educação**. In: Revista de Estudos Feminista, Florianópolis: v. 9 n. 2/2001 p. 541-553. [online]. 2001. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-026X2001000200012&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em out. 2019.

MOITA, Gabriela. **A patologização da diversidade sexual: Homofobia no discurso de clínicos**. Revista Crítica de Ciências Sociais [Periódico de internet]. 2006 dez [acesso em 2018 agosto 27] 76: 53-2. Disponível em: <https://docplayer.com.br/35678645-A-patologizacao-da-diversidade-sexual-homofobia-no-discurso-de-clinicos.html>. Acesso em out. 2019.

MOURA, Renan Gomes de; LOPES, Paloma de Lavor. **O Preconceito e a Discriminação de Transgêneros no Processo de Recrutamento e Seleção de Pessoal: uma Revisão Bibliográfica**. Rio de Janeiro: In Anais do XI Simpósio de

Excelência em Gestão e Tecnologia, 2014. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/36520376.pdf>. Acesso em ago. 2019.

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

Pereira CF. **Notas sobre a trajetória das políticas públicas de direitos humanos LGBT no Brasil**. RIDH [Periódico de internet]. 2016 jan. – jun. [acesso em 2018 maio 12] 4 (1): 115-37. Disponível em: www2.faac.unesp.br/ridh/index.php/ridh/article/view/307. Acesso em ago. – set. 2019.

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

SCOTT, Joan. **Gênero: uma categoria útil de análise histórica**. In: Educação e Realidade. 1990 v.16, n.2, p.5-22. Disponível em: <file:///C:/Users/Biblioteca/Downloads/71721-297572-1-PB.pdf>. Acesso em set. 2019.

SILVA, Sofia Milena de Moraes e. **Transexualidade e Discriminação no Mercado de Trabalho**. Paraíba. In: Anais do III Seminário Nacional de Gênero e Práticas Culturais, 2011. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos17/1182593.pdf>. Acesso em nov. 2019.

TRANSEMPREGO. Estadão: **Há vagas para transexuais e travestis**. 2013 Disponível em: <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,ha-vagas-para-transexuais-e-travestis-imp-,1093997>. Acesso em: 25 maio de 2019.