

## BREVES CONSIDERAÇÕES ACERCA DA INSERÇÃO DO TRANSGÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO

Autora: Adriana Pereira Rocha (1); Co-autora: Rafaelle Mariana de Medeiros Oliveira; Co-autora:  
Emmanuella Faissalla Araujo da Silva.

(1) *Faculdades Integradas de Patos, E-mail: driccabaldez1@hotmail.com*

(2) *Universidade Federal da Paraíba, E-mail: rafaellemariana@hotmail.com*

(3) *Faculdades Integradas de Patos, E-mail: emmanuellafaissalla@yahoo.com*

Orientador: Me. Phillipe Cupertino Salloum e Sila,

*Faculdades Integradas de Patos, E-mail: phillipecupertino@gmail.com*

**Resumo do artigo:** O presente trabalho busca analisar a inserção dos transgêneros no mercado de trabalho e os obstáculos enfrentados por essa categoria sociocultural. Diante da diferenciação de acesso ao desempenho de uma profissão pretendida, buscou-se identificar os paradigmas positivo e negativo de inserção profissional e o posicionamento das instituições de trabalho frente à diversidade sexual. Pretendeu-se assim, analisar sucintamente a realidade do brasileiro transgênero quando postula uma vaga de emprego e dar visibilidade as políticas públicas voltadas à inclusão social do segmento em destaque. A metodologia consiste na revisão bibliográfica e documental especializada.

**Palavras-chave:** Transgêneros, Mercado de Trabalho, Inclusão Social.

### INTRODUÇÃO

A diversidade sexual que procura cada vez mais a inserção no mercado de trabalho brasileiro tem suscitado as mais variadas ponderações acerca das estratégias a serem desenvolvidas no que toca a aceitação e a permanência desse grupo sociocultural no âmbito profissional.

A sociedade é, antes de tudo, um espaço heterogêneo, entretanto, os parâmetros estabelecidos para que um indivíduo encontre uma colocação profissional encontram-se, ainda, norteados por parâmetros rígidos embasados em perfis naturais.

Em razão da grande visibilidade dada ao tema no cenário mundial e interno, o estudo tem como escopo a análise da inserção no mercado de trabalho de quem nasceu com um sexo biológico, mas identifica-se com outro, abordando as desigualdades as quais são alvo, especificamente enfatizando os enfrentamentos dos estigmas da atuação profissional e da adequação aos parâmetros já existentes no ambiente de trabalho. Além desses aspectos, averigua-se o posicionamento do setor frente à diversidade sexual existente na sociedade.

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

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

## FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### 1 A IDENTIDADE DE GÊNERO

A sociedade contemporânea tem passado hodiernamente por várias reformulações a fim de adequar-se às novas/ antigas exigências socioculturais que ora buscam respostas do Estado e o mercado de trabalho não poderia abster-se de estar no centro das discussões suscitadas no meio acadêmico e econômico.

Ademais, diante da diversidade de indivíduos que anseiam a uma colocação profissional, algo considerado costumeiro da vida cotidiana, tem na situação do transgênero, algo que ainda assume patamares de sensação jornalística quando veem a público.

Isto posto, torna-se de suma importância uma análise acerca da identidade de gênero e os óbices enfrentados por quem não se enquadra nos perfis masculino e feminino das profissões ofertadas no mercado de trabalho.

A identidade de gênero tem sido objeto das mais variadas concepções. Epistemologicamente segundo a revista eletrônica DICIO.COM, gênero significa “indivíduo que não se identifica mentalmente com seu sexo de nascença... identificando-se como pertencente ao sexo oposto do que possuem”.

Para a autora Judith Butler (2003), gênero é uma construção cultural diferentemente da de sexo, uma construção biológica. É um tema aberto e não um resultado biológico antecipadamente determinado (MOURA e LOPES, 2014). Essa construção cultural seria diversa dos modelos

binários de masculino e feminino, uma vez que o indivíduo adequar-se-ia mediante sua percepção cultural de onde acredita pertencer. Assim, enquadrar alguém como pertencente a um dos modelos seria algo arbitrário e sem sentido, gerando mais desentendimentos do que harmonia e problematizando não somente os Transgêneros, mas também as mulheres, negros, dentre outros segmentos.

Diante disso, e pela dificuldade de aceitação do segmento dos Transgêneros, especificamente, cometem-se as mais variadas ações violadoras do princípio da dignidade da pessoa humana já que esse segmento busca seguir apenas com o seu direito de ter uma colocação adequada ao seu esforço de anos de estudo e na luta por suas reivindicações são tidos como afrontadores da sociedade, conforme pode se depreender do seguinte contexto:

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

Assim, buscar o entendimento crítico acerca dos Transgêneros no âmbito profissional requer uma averiguação acerca dos entraves de sua inserção no mercado de trabalho à luz das legislações pertinentes ao tema.

## **2 O MERCADO DE TRABALHO, O TRANSGÊNERO E A INCLUSÃO SOCIAL – ESCOLHA X FALTA DE OPORTUNIDADE.**

È inegável que a desigualdade na oferta de trabalho advém não somente em relação a quem faz transição de um sexo para outro. A situação de entraves nas oportunidades de acesso ao trabalho ocorre desde a inserção das mulheres no âmbito laboral, muito embora, consoante Octavio Carsen (1989, p. 159) o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos garanta que todos deverão ser submetidos a tratamento igualitário pela sociedade e pelo Estado sem qualquer espécie de discriminação por sexo aos *status* econômicos:

El art. 24 do Pacto Internacional de derechos civiles y políticos, unicamente establece que "1) Todo no tiene derecho, sin discriminación alguna por motivos de **raza**, color, sexo, idioma, religión, origen nacional o social, posición económica o nacimiento, a las medidas de protección que su condición de menor requiere, tanto por parte de su familia como de La sociedad y del Eslado.

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

A Constituição Federal de 1988 traz, em seu rol copioso de princípios, a garantia do preceito da igualdade que está elencado no artigo 5º onde trata sobre direitos e garantias fundamentais o qual assegura que todos serão tratados de forma igual sem qualquer espécie de distinção. Em artigo posterior: 7º e inciso XXX, a Carta Magna vigente estabelece proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (BRASIL, 1988).

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

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

Basta uma rápida olhada nos anúncios de emprego para deixar claro que o mercado de trabalho possui uma estrutura segmentada pelo gênero-definido pela dicotomia convencional homem/ mulher. 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).

É um atributo bastante temerário, e porque não dizer pejorativo, ter sobre si a atribuição de perturbar a função laborativa. Entretanto, não causa estranheza tal pensamento em uma sociedade onde a imagem é um dos principais requisitos para a admissão em uma vaga de trabalho. Acaba por resvalar em ato discriminatório, minando as pretensões do indivíduo que pretende conquistar seu lugar na sociedade.

Diante disso, o regramento constitucional busca o combate das formas de discriminação bem como o alcance ao objetivo estampado no artigo 3º, inciso IV do mesmo diploma legal: promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. Segundo Roberta Silva (2009, p. 2) acerca do combate as formas de discriminação firma-se da seguinte forma:

Na Constituição Federal é amplo e assegura ao indivíduo o direito de insurgir-se contra o arbítrio e a discriminação. Este princípio está inserido também na CLT, assegurando igualdade de salário para o trabalho de igual valor. Dispõe o art. 461 da CLT, *in verbis*: "sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado a mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade".

Nessa linha, infere-se que a Carta Constitucional em vigor é um marco contra qualquer tipo de discriminação referente à orientação sexual, a qual abrange entre outros os Transgêneros e os travestis. Mediante isso, a discriminação relacionada por questões de orientação sexual viola a dignidade da pessoa humana, afronta à liberdade de escolha bem como fere a justiça social além de provocar um ambiente de trabalho inamistoso para os seus frequentadores.

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

Consoante a Carta Política em comento, ainda no artigo 5º, inciso X, assevera a inviolabilidade a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas assegurando danos de ordem moral e/ou material em decorrência de tal violação.

Caso verifique ataque a um dos preceitos suscitados acima é garantido que a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais conforme menciona o artigo 5º, inciso XLI, da lei maior em análise.

A Consolidação das Leis Trabalhistas-CLT (1943) em seu artigo 483 assegura ao empregado reincidido o contrato de trabalho com direito a indenização quando contra ele ou um de seus familiares o empregador ou seus prepostos operem de modo lesivo a honra ou a boa fama

Ao não se proporcionar as mesmas oportunidades a todos os segmentos que compõem a sociedade, tem-se dado continuidade ao sistema de discriminação que se reporta a falta de absorção do fluxo de trabalhadores Transgêneros.

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

No que toca à legislação pátria, acompanhou-se o entendimento da OIT relacionado à discriminação no ambiente de trabalho, através da Lei nº 9.029/95 quando se refere a admissão e permanência.

Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal (BRASIL, 1995).

Apesar da existência de normativas assecuratórias de proteção contra a discriminação, esse contingente de trabalhadores encontra-se a margem da inclusão social devido ao preconceito e falta de informação dos empregadores, obstaculizando a melhoria de vida e ascensão social. A transfobia (aversão, ódio ou preconceito) é algo real na sociedade brasileira e revela-se, sobremaneira, no dia-a-dia das repartições de trabalho. A subalternidade nos trabalhos é algo comum. Há uma gama de profissões que são já culturalmente atribuídas ao espaço dos transexuais, a exemplo de manicure, cabeleireiro, designers, promoters, costureiros e, sem deixar de mencionar a grande massa de garotas de programa.

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

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

Diante disso, chega-se a o entendimento crítico de que não existe a inclusão social no âmbito do Transgêneros quando se reporta ao mercado de trabalho. As profissões que eles exercem,

em sua grande maioria, não são escolhas, elas são exercidas porque não há mais o que exercer para ter uma vida digna e ter seu próprio sustento. Os Transgêneros são por elas “escolhidos”. É uma triste e amarga constatação

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

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

É imprescindível que haja o respeito à identidade de gênero ao qual o profissional afirma estar inserido. Trata-se de respeito ao qual o empregador deve primar no ambiente laborativo.

## CONCLUSÕES

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

A abordagem da diversidade sexual existente na sociedade encontra significativos percalços no âmbito trabalhista. As identidades de gênero masculino e feminino ainda encontram-se bastante arraigadas por ocasião da escolha entre um profissional que se apresenta como uma identidade profissional reconhecida como masculino ou feminino. Entretanto, quando a figura externa não condiz com o nome social atributos como qualificação e experiência profissional costumam ser preteridas em detrimento da adequação aos modelos rígidos de enquadramento.

Os Transgêneros ainda estão à busca de um mercado de trabalho mais favorável que prime por uma aceitação mais abrangente no que toca a individualização e melhoria de qualificações com vistas ao efetivo desempenho no mercado de trabalho, e não relegando aqueles as profissões estereotipadas. O que se configura de forma bastante clara não se deve restringir o potencial laborativo do cidadão que já luta diariamente com a segregação social e cultural.

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

A comunidade LGBTI, como sujeito de direitos que são, devem ter suas garantias e proteções resguardadas legitimamente, tanto por normativas quanto por uma cultura mais igualitária. Cumpre citar que, em visto do exposto no presente estudo, faz-se necessária a discussão acerca do tema, mas de forma ampla, uma vez que a exclusão dos Transgêneros não se remete apenas ao setor no mercado de trabalho. Abrange também o educativo e social.

Construir maiores e melhores oportunidades no trabalho passam pela melhoria dos anos de educação aos quais um indivíduo tem acesso no sentido de exercer a plena cidadania.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADELMAN, Miriam. *Travestis e Transexuais e os Outros: Identidade e Experiências de Vida*. Niterói: UFF, 2003. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/22199/transexualidade-e-discriminacao-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 23 ago 2017.

BUTLER, Judith P. Rio de Janeiro: Editora Civilização Brasileira, 2003. Tradução de Renato Aguiar. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-026X2005000100012](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2005000100012) acesso: 30 ago 2017.

**BRASIL**. Constituição. 1988. Disponível em: <[http://](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)

[www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)> Acesso em: 02 set 2017.

\_\_\_\_\_. **Consolidação das Leis do Trabalho** – Planalto. 1943. Disponível em: < [http://](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)

[www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)> Acesso em: 02 set 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995** – Planalto. Disponível em: < [http://](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM)

[www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L9029.HTM](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM) > Acesso em: 02 set 2017.

CARVALHO, Mariana. **Mulheres trans relatam dificuldades de inserção no mercado de trabalho. 2015**. Disponível em: <<http://www.g1.globo.com/.../mulheres-trans-relatam-dificuldades-de-insercao-no-mercado-de-tra.>> Acesso em: 29 ago 2017.

CARVALHO, Silvio. **Os desafios que transexuais enfrentam no mercado de trabalho ...2016**. Disponível em:< <http://www.mdemulher.abril.com.br/.../os-desafios-que-transexuais-enfrentam-no-mercado-de-tra...>> Acesso em: 30 ago 2017.

CARSEN, Octavio. EDUCACION y DERECHOS HUMANOS Una discusión interdisciplinaria1989. Disponível em: <https://www.iidh.ed.cr/.../educacion-en-dh-una-discusion-interdisciplinaria-1989.pdf>. Acesso em: 01 set 2017.

DICIO.COM. Transgênero - Dicionário Online de Português. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/transgenero/> Acesso em: 02 sets 2017

FLEURY, A. R. D.; TORRES, A. R. R. O Preconceito e a Discriminação de Transgêneros no... – AEDB. Disponível em: <<http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/36520376.pdf>> Acesso em 30 ago 2017.

GELEDES.ORG. A invisibilidade das pessoas transgêneros no Brasil - Geledés. 2015. Disponível em:< <https://www.geledes.org.br> › Questões de Gênero › LGBTI> Acesso em: 30 ago 2017

MOURA, R G. DE; LOPES, PALOMA DE L.O **PRECONCEITO e a Discriminação de Transgêneros no Processo de Recrutamento e Seleção de Pessoal**: uma Revisão Bibliográfica. 2014. Renan Gomes de Moura [renangmoura@gmail.com](mailto:renangmoura@gmail.com) UNIRIO Paloma de Lavor Lopes [palomalavor@gmail.com](mailto:palomalavor@gmail.com). Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=14855](http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=14855) >Acesso em: 28 out 2016.

OIT.ORG. Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação | OIT ...1965. Disponível em: < <http://www.oit.org.br/node/472>> Acesso em: 02 set 2017

OIT.ORG. BR. **Promoção dos Direitos Humanos de pessoas LGBT no Mundo do...**

[www.oit.org.br/.../promocao-dos-direitos-humanos-de-pessoas-lgbt-no-mundo-do-tra...](http://www.oit.org.br/.../promocao-dos-direitos-humanos-de-pessoas-lgbt-no-mundo-do-tra...)Acesso 30 ago 2017

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

OTONI, Isadora **Sem emprego para trans** | Revista Fórum Semanal. 2014. Disponível em: <<https://www.revistaforum.com.br/digital/132/sem-emprego-para-trans/>> Acesso em 30 ago 2017.

SILVA, Roberta Pappen da. O princípio da igualdade no Direito do Trabalho. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XII, n. 61, fev 2009. Disponível em: <[http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=5962](http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=5962)>. Acesso em set 2017.