

O Preconceito e a Discriminação de Transgêneros no Processo de Recrutamento e Seleção de Pessoal: uma Revisão Bibliográfica.

Renan Gomes de Moura
renangmoura@gmail.com
UNIRIO

Paloma de Lavor Lopes
palomalavor@gmail.com
UGB

Resumo: O presente trabalho consiste em um estudo teórico e empírico sobre os preconceitos enfrentados pelos transgêneros ao realizar entrevistas de emprego com os gestores de recursos humanos das organizações. A intolerância à transsexualidade e a homofobia estão impregnadas em todos os âmbitos sociais, incluindo o mercado de trabalho que deveria adotar políticas mistas, porém ele é permeado de segregações de todo gênero. Nesse sentido é possível perceber que as políticas do mercado de trabalho são altamente excludentes, onde a sexualidade é tratada como um quesito de diferenciação dos demais trabalhadores indo assim contra princípios constitucionais. A metodologia adota consiste no método de revisão bibliográfica sobre a temática proposta no presente artigo.

Palavras Chave: R&S - Transfobia - Mercado de Trabalho - -

1. INTRODUÇÃO

Levantar a questão da alteridade é um fator crucial, visto que, a consciência do outro, apresenta-se como a consciência da diferença, constituindo-se numa problemática de proporções históricas, econômicas e culturais de contínua importância na vida comunitária e coletiva. As relações estabelecidas entre o eu e o outro produzem situações onde se percebe a presença do medo, da segregação e da exclusão. A noção de outro remete à diferença como constitutiva da vida social, pois ela é produzida através da dinâmica das relações sociais.

Pode-se inferir que toda sociedade complexa é bastante heterogênea, porque é formada de indivíduos muito diferentes entre si. E essa diferença, que em princípio seria apenas de natureza, logo tende a tornar-se de valor acarretando assim em um cenário de verdadeira luta de classes, permeada por todo tipo de preconceito e intolerância.

Renault e Rios (2010, p. 290) afirmam que a discriminação, qualquer que seja a sua natureza, deve ser repudiada, inclusive e principalmente aquela que ocorre nas relações de trabalho, visto que constitui uma das maiores violências contra a dignidade da pessoa humana, pois priva a vítima de direitos básicos, criando dificuldades para a melhoria de sua condição de vida, resultando em desigualdade social que se caracteriza por ameaça permanente à existência. Ela cerceia a experiência, a mobilidade, à vontade e impõe diferentes formas de humilhação. Essa depauperação permanente produz intenso sofrimento, uma tristeza que se cristaliza em um estado de paixão crônica na vida cotidiana, que se reproduz no corpo memorioso de geração a geração.

Segundo Fleury e Torres (2010, p.59) quando um indivíduo é reconhecido como pertencente a um grupo minoritário, ele já se encontra em posição de desvantagem em relação aos demais indivíduos da sociedade em questão, pertencentes aos grupos majoritários. Essa categorização pode fazer-se por meio das características econômicas, físicas ou por meio da orientação sexual. Diante do contexto social atual, de um mercado de intensas mudanças, no qual as organizações têm se preocupado em buscar novas formas de gestão para poderem permanecer num mundo cada vez mais competitivo, é necessário questionar por que alguns gestores ainda deixam de selecionar profissionais por preconceito, entre eles contra os transgêneros.

A temática do preconceito de gênero e sexual no Brasil tem sido bastante discutida. Fleury (2000) afirma que não haviam medidas concretas sendo tomadas a respeito, embora o Programa Nacional dos Direitos Humanos, criado em 1996, visasse programar atos internacionais relacionados aos direitos humanos em consonância com a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre discriminação nas relações de emprego. O fato é que a implementação efetiva de políticas para combater a discriminação no emprego é recente e esbarra em uma barreira cultural que apregoa a não aceitação do preconceito e da discriminação. Assim questiona-se: Será que os travestis sofrem preconceito na hora de se inserir no mercado de trabalho? Para isso partiu-se das seguintes hipóteses a) Existem indícios de que há preconceito por parte dos recrutadores por questões de gênero e sexualidade. Portanto se concentra em investigar a como ocorre o preconceito no mercado de trabalho.

O objetivo geral deste trabalho é realizar um estudo acerca dos entraves e desigualdades enfrentados pelo transgênero quando de sua inserção no mercado de trabalho no município de Barra do Piraí, e, os objetivos específicos são: a) Realizar uma análise acerca das políticas sociais direcionadas a esse público; b) Relacionar o estudo proposto ao exercício profissional dos gestores de pessoas; c) Conceituar Homofobia e transfobia.

2. O 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 vem a partir das exigências feitas pelas organizações, pois estão sempre a 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 Chiavenato (2002), que ele é constituído pelas ofertas de trabalho ou de emprego oferecidas pelas organizações, em determinado lugar e em determinada época. Chiavenato (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 Fraiman (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 as vagas existentes e o segundo as pessoas disponíveis para ocuparem as vagas. Os mecanismos de oferta e procura desses mercados trazem conseqüências para os candidatos e organizações que nelas atuam, pois as organizações caracterizam-se pela rotatividade de pessoal (turnover). O absentéismo, 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 homossexualidade 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.

3. GÊNERO X MERCADO E TRABALHO

Para melhor entender as questões de gênero e mercado de trabalho é necessário entender primeiro o que é gênero e como é vista essa questão junto ao mercado de trabalho.

No que tange ao conceito de gênero Reinaldo e Bacellar (2008, p.22) relatam que gênero é sinônimo de identidade sexual que a pessoa acredita ter sendo elas 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 Joan Scott (1990, p.10), gênero pautaria a percepção das diferenças entre os sexos, sendo uma construção mental significativa a demarcar relações de poder em contra partida 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 micro política, 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 (2008, 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. Corroborando com a ideia dos autores citados anteriormente Lobo relata que:

"As relações entre homens e mulheres são vividas e pensadas enquanto relações entre o que é definido como masculino e feminino - os gêneros. Nesse sentido, a divisão sexual do trabalho é um dos muitos lócus das relações de gênero. (...) 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". (LOBO, 1991, p.200)

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

Numa perspectiva de gênero como ficaria sobre a absorção das transgêneros pelo mercado de trabalho? Aldeman faz a seguinte argumentação:

"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." (ADELMAN 2003, p. 83-84)

Através da citação de Ademan (2003) fica claro que o mercado 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 LGBTT 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 considerar-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.

4. PRECONCEITO: HOMOFOBIA X TRANSFOBIA

O mercado de trabalho tem-se tornado cada vez mais criterioso e crítico na hora de selecionar seus candidatos, porém quando se fala de travestis o dito "critério" torna-se um grande preconceito, porém para entender o que os transgêneros passam ao buscar um lugar no mundo do trabalho é preciso compreender alguns conceitos como o que é preconceito e suas formas de manifestação, e a diferença entre homofobia e transfobia.

No que refere-se a contextualização do preconceito Picazio (1999, p.99) diz que: "O preconceito é um pré-julgamento, um sentimento ou resposta antecipado a coisas ou pessoas, portanto não se baseia em experiências reais" e para completar a ideia do autor anterior segue o trecho de uma outra obra:

"[...]o preconceito seria apenas a crença prévia (preconcebida) nas qualidades morais, intelectuais, físicas, psíquicas ou estéticas de alguém, baseada na ideia de raça. Como se vê o preconceito pode manifestar-se, seja de modo verbal, reservado ou público, seja de modo comportamental, sendo que só nesse último caso é tido como discriminação" (GUIMARÃES, 2004, p.18).

Percebe-se através das citações acima que o preconceito está baseado nas ideias, ou seja, são conceitos obtidos sem possuir qualquer conhecimento ou experiência real em dada situação e não é externalizado. Quando ele é expresso em situações comportamentais ele perde o caráter de preconceito e passa a ser discriminação. Entende-se que o preconceito é impulsionado pela tentativa de fazer com que determinado grupo seja inferiorizado ou marginalizado por ter certa característica que não pode ser mudada. No que tange ao estímulo do preconceito segue o trecho de uma obra:

"A hostilidade habitualmente característica do preconceito também faz parte da personalidade do indivíduo afetado e suas origens e funções na economia psíquica do indivíduo preconceituoso não podem ser ignoradas. Muitas pesquisas recentes procuraram desvelar as fontes psicológicas do preconceito, e parece haver indícios de que as pessoas que se conformam rigidamente aos valores preponderantes submetem-se à autoridade, criticam os que desprezam as normas convencionais e se preocupam com problemas de poder e de status tendem a ter preconceitos." (CHINOY, 1969, p. 334).

Pode-se dizer que o que estimula do preconceito entrelaçado a sua subjetividade, ao que contradiz seus valores e sua personalidade a fim de externalizar seu caráter e sua interpretação dos aspectos sociais ao qual está inserido. Infere-se que esse estímulo está ligado diretamente à cultura ao qual o indivíduo se encontra.

Após ter compreendido o preconceito e o que o estimula será abordada as suas formas, ou seja, como ele pode ser, que segundo Borges e Predes (2002, p.139) os distingue o preconceito em: científico, político, de grupo, nacionais, religiosos, raciais e morais, completando a ideia dos autores anteriores Faggionato, Guelfi e Molina (2007, p.153) dizem que: “[...] as formas mais comuns de preconceito são: social, racial, sexual e gênero”. Nota-se que o preconceito pode ser manifestado nas mais diversas formas porém para o presente artigo serão aprofundadas as questões de gênero em especial a transfobia.

No que tange a homofobia conceitua-se da seguinte forma “Termo empregado para descrever a rejeição e/ou aversão a estes indivíduos e a homossexualidade” (REINAUDO E BACELLAR, 2008, p.184), deve-se salientar que a homofobia é praticada contra homossexuais que segundo os mesmos autores o termo homossexual é utilizado para descrever gays e lésbicas, indistintamente. Já o conceito de transfobia segundo Leite é o “medo ou ódio com relação a pessoas transgênero”. Segundo Reinaudo e Bacellar (2008) Transgênero é um termo utilizado para designar indivíduos que agem como se pertencesse ao sexo oposto, podendo ser empregado tanto a transexuais quanto a travestis. Para o presente artigo será abordada somente as questões referentes a travestis e a partir dos conceitos exposto o termo travesti será utilizado de acordo com a argumentação de Silva, que o avalia da seguinte maneira:

“O termo “travesti”, aqui utilizado, significa e nomeia seres humanos que possuem um corpo biologicamente masculino e identidade de gênero feminina. Para atingir o ideal da aparência do gênero adotado e apresentar sua identidade, essas pessoas tomam hormônios femininos, usam silicone e realizam várias outras transformações corporais. O termo “travesti” é compreendido de diferentes formas em distintos contextos espaciais. Há um problema semântico que envolve associações do termo “travesti” a transgênero e transexual para nomear pessoas que apresentam uma dissonância entre corpo biológico e a identidade de gênero. A tradução de travesti para o inglês seria transvestite. Contudo, o termo em inglês não se coaduna com os sujeitos aqui enfocados, já que ele é utilizado para nomear homens que se vestem “eventualmente” como mulheres”. (2009, p. 135)

Entende-se assim que as travestis vão de encontro a qualquer concepção que ordena o mundo heteronormativo sendo, assim, mulheres que lidam cotidianamente com o mundo, mas que não a são em sua fisiologia. Após a compreensão do que é preconceito, a diferença existente entre homofobia e transfobia e o conceito de travesti, será abordado a seguir a temática referente as políticas públicas voltadas para o segmento LGBTTT no que refere-se ao trabalho.

5. TRABALHO: POLÍTICAS PÚBLICAS PARA O SEGMENTO LGBTTT

Fleury (2000, p.56) afirma que não haviam medidas concretas sendo tomadas a respeito, embora o Programa Nacional dos Direitos Humanos, criado em 1996, visasse programar atos internacionais relacionados aos direitos humanos em consonância com a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre discriminação nas relações de emprego. O fato é que a implementação efetiva de políticas para combater a discriminação no emprego é recente e esbarra em uma barreira cultural que apregoa a não aceitação do preconceito e da discriminação.

Para Tepedino (2011, p.19), o processo de evolução da sociedade brasileira, marcado por “sucessivas intervenções legislativas [...] que refletiam a mudança no pensamento e na identidade cultural”, aliado às inúmeras manifestações em prol dos direitos à igualdade e à dignidade, não apenas autorizam, mas impõem ao Poder Público, a promoção de medidas e políticas públicas eficazes à proteção dos direitos humanos das minorias.

Segundo Tepedino (2011) cabe ao poder público criar medidas legislativas que visam beneficiar a minoria. Infere-se que o Estado deve proteger, primeiramente, aqueles que são mais vulneráveis à segregação social e à discriminação. Atos legais de proteção aos direitos humanos, quando restritos à esfera legislativa, sem encontrar nenhuma ação concreta que reflita no cotidiano de uma população, são tão prejudiciais às vítimas da exclusão social quanto às violações diretas, pois a existência de um direito que não é observado, respeitado e concretizado. Ressalta-se que a luta pelo direito das minorias ganhou preocupação internacional, não excluindo a esfera trabalhista, onde Pillay, Alta Comissária das Nações Unidas para os direitos Humanos, relata que:

“O artigo 6 do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais prevê: “Os Estados membros do presente Pacto reconhecem o direito ao trabalho, o qual inclui o direito de todos à oportunidade de ganhar seu sustento pelo trabalho, que ele escolhe livremente ou aceita, e tomará as atitudes apropriadas para defender este direito.” O Comitê sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais declarou que o Pacto “proíbe discriminação no acesso e manutenção do emprego baseado na (...) orientação sexual.” Este princípio de não discriminação se aplica a todos os aspectos do direito ao trabalho. Os Estados têm, portanto, uma obrigação imediata de garantir que o direito ao trabalho seja exercido sem discriminação de qualquer tipo. Os Estados devem respeitar o direito ao trabalho por abster-se de negar ou limitar acesso ao trabalho decente para todas as pessoas e, especialmente, para “os grupos e indivíduos desamparados e marginalizados”. (PILLAY,2013, p.47)

Nota-se que o Regime Internacional de Direitos Humanos propaga uma política que visa acabar com o preconceitos dentro do mercado de trabalho não deixando a parte as questões referentes a gênero, caso em que se pode incluir os transgêneros. Além das questões voltadas ao gênero o mesmo regime também proíbe a discriminação e preconceito no mercado de trabalho no que refere a orientação sexual. Ressalta-se que a adoção de políticas públicas para combate ao preconceito e a discriminação no mercado de trabalho não ficou somente na esfera internacional, mas também na adoção de diversas outras medidas por parte de outros países. No Brasil foi criado o “Programa Brasil, Gênero e Raça” onde o programa tem a seguinte filosofia:

“O Programa é um dos principais instrumentos de articulação das políticas de promoção da igualdade de oportunidades no âmbito do MTE, bem como de proposição das diretrizes que devem orientar a execução das políticas de combate à discriminação nos estados e municípios brasileiros, por meio das unidades descentralizadas do Ministério.” (BRASIL, 2006, p.7)

Nota-se que a filosofia do Programa brasileiro não se difere da estipulada pelo Regime Internacional de Direitos Humanos. No Brasil tal programa possui como alvo todas as pessoas

que são alvos de discriminação e exclusão no mundo do trabalho tais como negros, negras, quilombolas, indígenas, mulheres, pessoas com HIV, idosos, idosas, deficientes, gays, lésbicas, transgêneros, bissexuais, dentre outras. (BRASIL,2006, p.11). Além do Programa citado anteriormente existe outro que também visa beneficiar o segmento LGBTTT, denominado de Brasil sem Homofobia. No que tange ao mercado de trabalho tal programa visa:

“*Articular, em parceria com o Ministério Público do Trabalho, a implementação de políticas de combate à discriminação a gays, lésbicas e travestis no ambiente de trabalho; *Apoiar e fortalecer a rede de Núcleos de Combate à Discriminação no Ambiente de Trabalho das Delegacias Regionais do Ministério do Trabalho e Emprego; *Ampliar a articulação com o Ministério do Trabalho, na implementação de políticas de combate à discriminação no ambiente de trabalho, incluindo nos programas de políticas afirmativas existentes, como GRPE (Gênero, Raça, Pobreza e Emprego) e da fiscalização do trabalho, o combate à discriminação de gays, lésbicas e travestis, bem como de políticas de acesso ao emprego, trabalho e renda; *Desenvolver, em parceria com o Ministério do Trabalho, programa de sensibilização de gestores públicos sobre a importância da qualificação profissional de gays, lésbicas e travestis, nos diversos segmentos do mundo do trabalho, contribuindo para a erradicação da discriminação.”(BRASIL, 2004, p.24)

Infere-se assim que no Brasil já existem políticas públicas que visam beneficiar os transgêneros quanto a sua inserção no mercado de trabalho. Além do programa já citado existem outras medidas legislativas que visam eliminar a discriminação na contratação como a Convenção nº111 da OIT que faz a seguinte afirmação “Toda distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão – art. 1º, “a”, da Convenção nº 111 da OIT.” (BRASIL,2006, p.20). Brasil ainda destaca outra legislação de grande importância para o combate à discriminação e preconceito, sendo essa a Lei nº 9.029/95 como mostra a seguir:

“Art. 1º Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.” (BRASIL,2006, p.20)

Pode-se dizer que esta classe de trabalhadores esmagados e dominados pelo preconceito e discriminação, é composta na sua maioria por indivíduos rejeitados e desprezados no mercado de trabalho, uma vez que, encontram as portas fechadas pela ignorância e pela estupidez de alguns empregadores, sendo necessário assim intervenção do Estado e do mundo para defender e lutar por tais causas mas a luta por tal classe não deve vir somente por parte do governo, mas também pela conscientização e cumprimento das lei como relata Barros:

“O empregador deve limitar-se a obter dados somente no que se refere à capacidade profissional do empregado. Quando aquele que não se contenta em receber dados profissionais do candidato ao emprego e decide invadir a vida privada deste, por investigar as suas características

“pessoais, sem qualquer conexão com a natureza da prestação de serviços ou com a organização do trabalho, restará clara a conduta discriminatória praticada pelo empregador.” (BARROS, 2009, p.61)

Nota-se que os gestores de pessoas responsáveis pelo processo de Recrutamento e Seleção devem se ater somente a dados relevantes e inerentes ao cargo desejado pelo candidato potencial, deixando de lado perguntas que visam identificar sua sexualidade ou características de sua vida particular. Após ter analisado e compreendido a existência das políticas públicas, no Brasil e no Mundo, que visam beneficiar os transexuais no mercado de trabalho será abordado a seguir como se constitui o processo de Recrutamento e Seleção.

6. O PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Será abordado neste capítulo o conceito de Recrutamento e Seleção (R&S), sendo viável relatar que recrutar não significa selecionar, logo existem diferenças entre Recrutamento e o conceito de Seleção. No que tange ao processo de Recrutar Bohlander, Snell e Sherman relatam que:

“Recrutamento é o processo de localizar e incentivar candidatos potenciais a disputar vagas existentes ou previstas. Durante esse processo, tenta-se informar plenamente os candidatos sobre as qualificações exigidas para o desempenho do cargo e as oportunidades de carreira que a empresa pode oferecer aos funcionários. O preenchimento de determinada vaga por alguém de dentro ou fora da empresa dependerá da disponibilidade do pessoal, das políticas de RH e dos requisitos do cargo a ser preenchido[...]” (BOHLANDER, SNELL, SHERMAN 2005, pág. 76)

Completando a ideia expostas pelos autores anteriores Caxito (2008, p.17) relata que Recrutamento é o processo que as organizações utilizam para realizar uma convocação para reunir pessoas para disputarem um determinado cargo ou função para serem desenvolvidos no ambiente organizacional.

Compreende-se que recrutamento é o primeiro processo para a escolha de potenciais candidatos para uma determinada vaga, pois constitui-se da divulgação de uma vaga afim de preenche-la com o candidato que melhor se enquadre no perfil estabelecido para a mesma. Posterior ao processo de Recrutamento segue o fase de Seleção onde Robbins (2005, p.138) afirma que “seleção é o processo de escolher o melhor candidato para o cargo.” Corroborando com a ideia exposta por Robbins (2005) Marras (2000, p.73) diz que “A seleção é o processo pelo qual uma organização escolhe de uma lista de candidatos a pessoa que melhor alcança os critérios de seleção para a posição disponível, considerando as atuais condições de mercado.”

Robbins (2004, p.83) afirma que o processo de seleção baseia-se na análise comparativa em dois campos onde a análise de comparação é feita mediante exigência do cargo e características do candidato como mostra a tabela a seguir:

Exigências do Cargo	Características do Candidato
São as características que o cargo exige do profissional em termos de conhecimentos, habilidades e atitudes para o bom desempenho das funções.	É o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que cada candidato possui para desempenhar as suas tarefas.

Tabela 1: Análise de Comparação

Completando a ideia de Robins, no que diz respeito a seleção, Gramigna (2002, p.85) diz um candidato pode deter todos os requisitos para um bom desempenho profissional, mas se suas crenças e valores não estiverem alinhadas com a organização, ele pode não se tornar o que a organização deseja. Compreende-se assim que a coleta de dados e informações de cada indivíduo em particular, possuem a finalidade de conhecê-lo extrínseca e intrinsecamente, e

assim analisar se o perfil condiz com o procurado pela organização para o preenchimento de uma determinada função.

Após o processo de Recrutamento prosseguisse com o processo de seleção, ou seja, escolher dentre os candidatos recrutados, aqueles que estejam mais bem qualificados e preparados para atuarem no cargo em aberto, como mostra um trecho da obra a seguir:

“A seleção é o processo de coletar e utilizar informações sobre os candidatos recrutados externamente para escolher quais deles receberão proposta de emprego. Frequentemente, é antecedido por uma triagem, que identifica aqueles candidatos obviamente sem qualificação, antes de qualquer informação adicional.”
(MILOKOVICH, 2000, p. 208)

Pode-se dizer que a seleção um processo de extrema importância, pois, as pessoas possuem diferenças ímpar. As diferenças individuais entre pessoas tanto no plano físico como no psicológico levam as pessoas a terem comportamento, reações e desempenhos diferentes, advindo então o verdadeiro sentido desse fazer seleção, pois, se todos fossem iguais seria desnecessário o a execução de tal processo.

Segundo Gil (1994, p. 61) “A tomada de decisão em relação à contratação é tarefa que se reveste de grande responsabilidade. Envolve, naturalmente, muito de pessoal. Todavia, há algumas recomendações que auxiliam nessa tarefa”. O autor cita ainda:

“*É mais importante considerar as realizações do que as credenciais do candidato; *Preconceitos de raça, idade e religião devem ser excluídos, pois levam a ver nos candidatos defeitos inexistentes; *Candidatos fortes ameaçam gerentes fracos; *Candidatos superqualificados costumam sentir-se desmotivados no trabalho; *Candidatos finalistas não devem ser dispensados até que o escolhido aceite definitivamente o cargo.” (GIL, 1994, p.62)

Percebe-se que no processo de seleção os gestores devem ser neutros a fatos que não influenciam na contratação de um novo profissional. No que tange as formas de seleção segue o trecho de uma obra:

“As empresas usam diversos meios para obter informações sobre os candidatos: preenchimento de formulários de solicitação de emprego, entrevista, testes, exames médicos e investigações de sua formação. Independentemente do método usado, é essencial que esteja de acordo com os padrões éticos aceitos, respeitando a privacidade e a confidencialidade, bem como os requisitos legais. Acima de tudo, é essencial que as informações obtidas sejam suficientemente confiáveis e válidas.”
(BOHLANDER, SNELL, SHERMAN 2005, pág. 103)

A tomada de decisão em relação à contratação é tarefa que se reveste de grande responsabilidade, onde os gestores devem ser altamente profissionais, deixando de lado seus preconceitos e juízo de valor.

Observa-se que o Mercado de trabalho é instável e segregado, principalmente no que tange as questões de gênero, porém quando se fala de transgêneros parece não haver espaço para as pessoas desse segmento. Ressalta-se ainda que para compreender como os transgêneros sofrem discriminação e preconceito no mercado de trabalho é necessário compreender que homofobia não engloba transfobia, onde o primeiro remete a aversão a homossexuais e o último a transgêneros (podendo esses serem transexuais ou travestis). Nota-se ainda que é necessário a intervenção do Governo para tentar reduzir a discriminação no mercado de trabalho tendo como exemplo o Programa Brasil sem Homofobia e o Programa Brasil, Raça e Gênero. Logo compreender como ocorre o preconceito no processo de Recrutamento e Seleção é preciso compreender que Recrutar tem o significado de “chamar” enquanto Selecionar de “escolher”. Existem outras variáveis que merecem destaque e são alvos de estudo como a questão do transexual negro e um estudo mais profundo sobre a eficácia das políticas públicas. Tais fatores são dignos de serem estudados, porém não estão no foco do presente trabalho, sendo essas variáveis objetos para pesquisas futuras.

7. METODOLOGIA

Para o desenvolvimento da pesquisa foi realizado um estudo bibliográfico e empírico sobre o tema com autores que aborda a temática sobre mercado de trabalho e transexualidade. A metodologia utilizada neste artigo buscou analisar e interpretar por meio da literatura existente, as algumas variáveis relacionadas a inserção das travestis no mercado de trabalho, também utilizou-se de fontes secundárias como a pesquisa telematizada feita em artigos e anais em sites da internet, que abordaram o tema proposto. A revisão de literatura ocorreu no período de abril ao mês de maio de 2014. Segundo Rampazzo (2002, p.53) a pesquisa bibliográfica tem por objetivo explicar um problema a partir de referências teóricas publicadas em livros, anais, artigos entre outros, podendo ser realizada independentemente, ou como parte de outros tipos de pesquisa, sendo fundamental e obrigatória para todas as modalidades de pesquisa em qualquer área, porque a fundamentação teórica serve para justificar os limites e contribuições da própria pesquisa.

8. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Os resultados das pesquisas bibliográfica e telematizada, presentes neste artigo, demonstraram que os conceitos refletem a objetividade do tema que foram os preconceitos e a discriminação contra as travestis no processo de recrutamento e seleção quanto sua inserção ao mercado de trabalho.

9. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considera-se que a sociedade ainda é heterogênea, heteronormativa e patriarcal, prevalecendo atitudes que visam estabelecer tal padrão de comportamento. Logo como toda sociedade é complexa e integrada, entre seus diversos desdobramentos, o mercado de trabalho acaba sendo influenciado por crenças e valores pessoais. Busquei neste trabalho apontar algumas razões que diferenciam o preconceito transfóbico do preconceito homofóbico, visando contribuir para a desconstrução de uma visão conservadora e politicamente nociva que coloca o primeiro termo como parte do segundo.

Foi observado ainda que a busca pela homogeneização no mercado de trabalho apenas segrega, visto que este grupo possui suas especificidades e o amparo ao mesmo precisa considerar tais diferenças. Mesmo existindo políticas públicas que visam reduzir os impactos sociais e profissionais para as travestis, o mercado de trabalho ainda é permeado de preconceito, acarretando assim na discriminação.

Ao falar sobre a inserção das travestis no mercado de trabalho é imprescindível observar as condições em que elas estão inseridas já que muitas vezes o ambiente profissional se torna aversivo para execução de tarefas inerentes a sua profissão.

No que tange a Gestão de Pessoas, cabe ao responsável pelo processo de Recrutamento e Seleção se abster de todas as suas crenças pessoais e juízos de valores no exercício de sua profissão. Salienta-se ainda que o Processo de R&S é o primeiro contato direto dos candidatos potenciais com a organização, cabendo assim aos gestores de pessoas fazer com que esse contato seja o mais amigável e acolhedor. Ressalta-se ainda que tal processo deve ser imparcial, e deve ser norteado somente por questões inerentes aos requisitos propostos pela descrição do cargo em aberto.

A pesquisa telematizada em artigos propiciou a discussão teórica entre diferentes autores, ratificando a equalização de diferentes pensares a um denominador do senso comum, ao relatarem sobre os temas propostos. Foi evidente o valor das pesquisas para afirmação de questões subjetivas como, transfobia, mercado de trabalho, políticas públicas para os transgêneros, etapas do processo de recrutamento e seleção, crenças e atitudes individuais. Para aprofundamentos do tema, sugere-se uma pesquisa sobre os valores citados.

A finalidade do presente artigo foi tentar preencher a lacuna bibliográfica existente referente ao tema. Considera-se, no meio acadêmico, que existem muitos artigos e obras publicadas com a temática voltada as travestis, porém abordam as questões relacionadas a saúde e prostituição. Tal ausência de bibliografia pode estar atrelada a transfobia que permeia o mundo acadêmico e social sendo, pois essa é uma questão complexa, difícil e delicada, pois até mesmo dentro da academia, nas universidades, a discussão do gênero é vista como secundária pelos próprios colegas de trabalho, professores e universitários.

Considera-se que o mercado de trabalho ainda é influenciado pela heterogeneidade e cabe aos gestores e pessoas mudar esse quadro atual, fazendo assim que no prevaleçam as competências e não os gêneros. A análise do comportamento do mercado de trabalho frente as travestis é ainda uma análise de campo recente que precisa ser expandido e conquistado, para assim construir um mundo profissional menos desigual.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICA

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

BARROS, A. M. de. **Proteção à intimidade do empregado**. São Paulo: LTr, 2009.

BOHLANDER, George; SNELL, Scott; SHERMAN, Arthur. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2005.

BORGES, Virgínia; PREDES, Rosa. **Serviço social: Temas em debate**. Maceió: Editora Edufal, 2002.

BRASIL, Ministério do Trabalho. **Programa Brasil, Gênero e Raça: Orientações Gerais**. Brasília: Ministério do Trabalho, 2006.

_____. Ministério da Saúde. **Brasil sem Homofobia: Programa de Combate à Violência e à Discriminação contra GLTB e de Promoção da Cidadania Homossexual**. Brasília: Ministério da Saúde, 2004.

CAXITO, Fabiano de Andrade. **Recrutamento e Seleção de Pessoas**. Curitiba: IESDE, 2008.

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

_____. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 1999.

CHINOY, Ely. **Sociedade – uma Introdução a Sociologia**. São Paulo: Editora Cultrix, 1969

- COSTA, Albertina de Oliveira; SORJ, Bila; BRUSCHINE, Cristina; HIRATA, Helena. Mercado de trabalho e gênero. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2008.
- FLEURY, A. R. D.; TORRES, A. R. R. **Homossexualidade e Preconceito: o que pensam os futuros gestores de pessoas**. Curitiba: Juruá, 2010.
- FLEURY, M. T. L. **Gerenciando a Diversidade Cultural: Experiência de empresas brasileiras**. In: ERA – Revista de Administração de Empresas. v. 40, nº 3, p. 18-25, jul/set, 2000.
- FRAIMAN, Leonardo Perwin. **A importância da participação**. Dissertação de Mestrado. USP/ Instituto de Psicologia. São Paulo, 1997
- FRAGGIONATO, Denise, GUELF, Cristina e MOLINA, Vera Lúcia Inácio. **Caderno de Pesquisa em Serviço Social**. São Paulo: Editora Biblioteca 24 Horas, 2009.
- GIL, Antonio Carlos. **Administração de Recursos Humanos: um enfoque profissional**. São Paulo: Atlas, 1994.
- GRAMIGNA, Maria Rita. **Modelo de competência e gestão dos talentos**. São Paulo: Makronbooks, 2002.
- GUIMARÃES, Antonio Sérgio Alfredo. **Preconceito e discriminação**. São Paulo: Editora 34, 2004.
- LAURETIS, Tereza de. **Tecnologias de gênero: ensaios sobre a teoria, cinema e ficção**. Indianápolis: Midland Book, 1987.
- LEITE, Jorge Jr. Nossos também mudam: a invenção das categorias “travestis” e “transexual” no discurso científico. São Paulo: Annablume, 2011.
- LOBO, Elizabeth. Os usos do gênero: **A classe operária tem dois sexos**. São Paulo: Brasiliense, 1991.
- LUHMANN, N. **O conceito de sociedade**. In: NEVES, C. B. ; SAMIOS, E. M. B.(Org.). Niklas Luhmann: a nova teoria dos sistemas. Porto Alegre: Ed. UFRGS, 1997.
- 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.
- MARRAS, Jean Pierre. *Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico*. São Paulo: Futura, 2000.
- MILKOVICH, George T. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Atlas, 2000.
- NASCIMENTO, Ewerton S. **Alternativas de mercado de trabalho para as travestis de Aracaju**. Aracaju: Ministério da Justiça, 2003.
- PICAZIO, Claudio. **Sexo secreto: Temas polêmicos da sexualidade**. São Paulo: Edições GLS, 1999.
- PILLAY, Navi. **Nascidos Livres e Iguais: Orientação sexual e identidade de gênero no regime internacional de direitos Humanos**. Brasília: UNAIDS, 2013.
- RAMPAZZO, Lino. **Metodologia científica: para alunos do curso de graduação e pós-graduação**. São Paulo: Loyola, 2002.
- REAINAUDO, Franco; BACELLAR, Laura. **O mercado GLS: Como obter sucesso com o segmento de maior potencial da atualidade**. São Paulo: Ideia & Ação, 2008.
- RENAULT, L. O. L.; RIOS, M. I. F. **Discriminação: Desdém da Pessoa Humana em Branco e Preto**. São Paulo: LTr, 2010.
- ROBBINS, Stephen Paul. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: Prentice Hall, 2004.
- _____. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: Prentice Hall, 2005.
- SCOTT, Joan. **Gênero: uma categoria útil de análise histórica**. *Educação e Realidade*. 1990 v.16, n.2, p.5-22.
- SILVA, Joseli Maria (Org.) **Geografias Subversivas: discursos sobre espaço, gênero e sexualidade**. Ponta Grossa PR: Todapalavra, 2009.
- TEPEDINO, G. **A legitimidade constitucional das famílias formadas por uniões de pessoas do mesmo sexo**. São Paulo, Soluções Práticas – Tepedino, v. 1, p. 19, Nov. 2011.