

COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL FRENTE A DIVERSIDADE: A INCLUSÃO DE TRAVESTIS E TRANSEXUAIS NO MERCADO DE TRABALHO

Renan Gomes de Moura
renangmoura@gmail.com
UNIGRANRIO

Paloma de Lavor Lopes
palomalavor@gmail.com
UGB/FaSF

Resumo: Algumas organizações “preocupadas” com as minorias passaram a adotar uma política que abarcassem esses sujeitos tais como, negros, gays, transgêneros, mulheres e lésbicas. Segundo a Articulação Nacional de Transgêneros (ANTRA), 90% das transexuais e travestis vivem da prostituição. Embora a diversidade seja explícita na sociedade não se pode dizer os mesmos quando o assunto é referente ao ambiente organizacional. Nesse contexto pode-se relatar que a adoção de práticas voltadas a diversidade está atrelada ao comportamento organizacional de cada empresa. Algumas organizações adotam posturas tradicionais e “heterocêntricas” e outras adotam comportamentos que visam absorver todos independente do grupo ao qual pertencem. O objetivo final do presente trabalho concentra-se em investigar como que o comportamento organizacional articulado com a política de diversidade nas organizações e o recrutamento de pessoal podem favorecer a inserção de sujeitos transgêneros no Mercado de Trabalho. A metodologia utilizada no presente trabalho consistiu na realização de um estudo de caso.

Palavras Chave: Comp. Orgaizacional - Transgêneros - Recrutamento - Diversidade -

1. INTRODUÇÃO

O universo do trabalho não é mais o mesmo desde a Revolução Industrial. A sociedade e as organizações vieram mudando gradativamente. Mudando valores, crenças e atitudes. As transformações no mundo do trabalho também ocorreram, porém de forma segregacionada e excludente, não possuindo espaço para todos. Algumas organizações “preocupadas” com as minorias passaram a adotar uma política que abarcassem esses sujeitos tais como, negros, gays, transgêneros, mulheres e lésbicas.

Segundo a Articulação Nacional de Transgêneros (ANTRA), 90% das transexuais e travestis vivem da prostituição. Pois uma das grandes problemáticas do mercado de trabalho hoje se encontra na atual conjuntura das barreiras encaradas pelas transgêneros para conseguirem uma posição no mercado de trabalho, pois a segregação ocupacional ainda norteia algumas atitudes no mundo do trabalho. (MOURA; LOPES, 2014). Ressalta-se que O Comportamento Organizacional se torna importante para a compreensão das realidades organizacionais, tantas vezes elas próprias contraditórias na sua evolução (RIBEIRO, 2008). Sendo assim questiona-se: *Como o Comportamento Organizacional articulado a política de diversidade nas organizações e o recrutamento de pessoal podem colaborar com a inserção de transgêneros no Mercado de Trabalho?* Diante do exposto o objetivo final do presente trabalho concentra-se em investigar como que o comportamento organizacional articulado com a política de diversidade nas organizações e o recrutamento de pessoal podem favorecer a inserção de sujeitos transgêneros no Mercado de Trabalho.

O presente trabalho adotou a seguinte suposição: Organizações que adotam o comportamento organizacional voltado para a política de diversidade nas organizações utilizam o processo de recrutamento como ferramenta para alcance dos sujeitos ao qual almejam. Tal temática torna-se relevante por evidenciar uma nova prática realizada pelas organizações que não visam somente a diversidade, mas também a inclusão de gêneros dentro desse espaço heteronormativo. Este trabalho passa pela literatura de gênero e comportamento organizacional, tendo como foco sujeitos que se encaixam na população de transexuais e travestis. Ressalta-se que tal temática é importante para a área de estudos de comportamento organizacional, pois segundo Robbins (2002), essa área da administração está preocupada com o estudo do que as pessoas fazem nas organizações, esse estudo está voltado especificamente para situações relacionadas com o emprego, enfatiza-se o comportamento relativo a funções, trabalho, absenteísmo, rotatividade, produtividade, o desempenho humano na sua profissão.

A fim de eliminar possíveis conclusões e dúvidas antecipadas, julga-se necessário logo no início deste trabalho definir quem são os sujeitos transexuais e travestis. Travestis são indivíduos do sexo masculino que se vestem de mulher, intergêneros são os popularmente denominados de hermafroditas; transexuais, aquelas que se submeteram à cirurgia de transgenitalização e drag queens, homens que se vestem de mulher, geralmente de forma, caricaturesca para espetáculos (IRIGARAY, 2010).

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O presente trabalho está estruturado em três partes a primeira cria um diálogo entre Comportamento Organizacional e política de diversidade nas organizações. A segunda abarca questões referentes ao mercado de trabalho e gênero com foco nas transexuais e travestis e por

último, e não menos importante os conceitos atrelados ao processo de recrutamento de pessoal.

2.1 COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL

Embora a diversidade seja explícita na sociedade não se pode dizer os mesmos quando o assunto é referente ao ambiente organizacional. Nesse contexto pode-se relatar que a adoção de práticas voltadas a diversidade está atrelada ao comportamento organizacional de cada empresa. Algumas organizações adotam posturas tradicionais e “heterocêntricas” e outras adotam comportamentos que visam absorver todos independente do grupo ao qual pertencem. No que tange ao conceito de comportamento organizacional Chiavenato (1999, p.34), o define como o estudo da dinâmica das Organizações e como os grupos e pessoas se comportam dentro delas, sendo uma ciência interdisciplinar. O Comportamento Organizacional está se estabelecendo firmemente como um campo próprio de estudo por meio de suas teorias e técnicas de pesquisa. Embora o estudo do comportamento humano no trabalho seja sistemático e rigoroso, é preciso ressaltar que as pessoas são diferentes e a abordagem de Comportamento Organizacional leva em conta uma estrutura organizacional, considerando variáveis situacionais para entender as relações de causa e efeito (ROBBINS, 2002, p. 8)

Como as organizações são sistemas cooperativos racionais, elas somente podem atingir seus objetivos se os seus quadros de efetivos coordenarem seus esforços a fim de alcançar algo que individualmente jamais conseguiriam.

Embora o estudo do comportamento humano no trabalho seja sistemático e rigoroso, preciso ressaltar que as pessoas são diferentes e a abordagem de Comportamento Organizacional leva em conta uma estrutura contingencial considerando variáveis situacionais para entender as relações de causa e efeito. Assim, caso por caso, são examinadas as variáveis relacionadas com o ambiente, tecnologia, personalidade e cultura (QUADROS e TREVISAN, 2014, p.1).

Observa-se através do que o Comportamento Organizacional possui alguns pilares que estão ligados a algumas variáveis como tecnologia e cultura. No que tange a cultura destaca-se a cultura organizacional que é ímpar perante as concorrentes, porém pode-se dizer que algumas organizações vêm adotando uma cultura organizacional baseada na mesma filosofia: a diversidade. Os autores relatam ainda que, a empresa aberta para o diferente, para o novo, tem mais possibilidade de gerar mais resultados.

Apesar de ser ainda um tema bastante novo nas empresas brasileiras e não se ter estudos mais comprovadores de que a diversidade é a responsável por gerar maiores e melhores resultados, as empresas têm caminhado nesta direção. (QUADROS e TREVISAN, 2014, p.5). Compreende-se que as organizações que desejam gerar mais resultados vêm adotando práticas que valorizam a diversidade, pois acreditam que uma organização que possui um público interno “misto” tem mais chances de obter mais resultados. Considera-se assim que cada vez mais a diversidade tem feito parte, do que podemos chamar, das “Organizações Modernas”.

2.1.1 DIVERSIDADES NAS ORGANIZAÇÕES

Muitas organizações estão preocupadas com a responsabilidade social e com um comportamento organizacional que valorize a diversidade entre seus colaboradores, seja ela de idade, raça, gênero ou sexual. As organizações que adotam um comportamento voltado a diversidade, tendem a se tornar um ambiente mais produtivo, como mostra a seguir:

Na medida em que o estímulo à diversidade representa um reforço à expressão dos talentos e potencialidades individuais, ele torna a empresa mais bem capacitada para avaliar e promover seus empregados tendo por base sua efetiva competência. Um ambiente de discriminação pode reprimir talentos e comprometer a capacidade da empresa de reconhecer adequadamente o desempenho de seus funcionários e dirigentes (ETHOS, 200, p.30).

Sendo assim as organizações modernas que adotam práticas que visam reprimir as ações discriminatórias tendem a ser tornarem mais eficientes na gestão de pessoas, visando a meritocracia de seus colaboradores, além de gerar grande diferencial competitivo. Segundo Punte-Palacios, Seidl e Silva (2008, p.87), a vivência da diversidade deve ser percebida tanto na condição de diferencial competitivo, como também enquanto oportunidade de convivência interpessoal. A cada dia estamos mais inseridos em um cenário onde pessoas diferentes se encontram, logo, a capacidade de aproveitar as vantagens dessa diversidade é uma necessidade.

Ressalta-se, através do que foi exposto até o momento, que as organizações modernas estão preocupadas cada vez mais em absorver a diversidade e torna-la parte de sua cultura, não somente visando o diferencial competitivo, mas também as práticas de responsabilidade social. Afim de atingir a mudança da cultura organizacional, para que absorva a diversidade, é necessário que haja uma comunicação eficaz entre todos os níveis hierárquicos como mostra o trecho a seguir:

Quando pensamos em mudanças, devemos analisá-las como algo positivo, que trará melhorias para a organização, que estará atualizando-se para se manter competitiva e, assim, alcançar os resultados esperados. Uma cultura organizacional que priorize a comunicação, justificando por que certas ações são mais valorizadas que outras, se adaptará melhor às mudanças do que uma cultura em que a forma como as pessoas devem agir é imposta, sem explicações ou justificativas. A comunicação e a participação efetiva dos funcionários são de fundamental importância em situações de mudança. As pessoas precisam entender por que devem mudar para que haja menos resistência. (FERNANDES e ZANELLI, 2006, p. 67).

Outro fator importante para a adoção de uma cultura organizacional voltada para a diversidade é a criação de parcerias com instituições e/ou organizações que visam um Mercado de Trabalho menos heterógeno, contribuindo assim com o processo de inserção. As parcerias têm se revelado profícuas tanto internamente, para a empresa, pela contribuição dessas entidades no recrutamento de pessoas e na implementação de programas de diversidade, como pela repercussão social que podem trazer, viabilizando projetos que a empresa não poderia empreender sozinha. (ETHOS, 2000, p.48). Através da observação feita pelo Instituto Ethos fica claro, que as organizações que almejam voltar sua cultura para a diversidade e alcançar resultados mais rápidos devem criar parcerias com empresas de recrutamento específico para cada segmento.

2.2 MERCADO DE TRABALHO X GÊNERO

Versar sobre gênero e mercado de trabalho requer primeiro abarcar questões referentes a gênero. Nesse contexto existem diversos conceitos para gênero, e cada conceito está atrelado a visão ontológica de cada pesquisador. No que tange ao conceito de gênero Reinaudo 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. Já para Joan Scott (1990), gênero pautaria a percepção das diferenças entre os sexos, sendo uma construção mental significativa a demarcar relações de poder em contrapartida 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. Outra visada importante sobre a categoria gênero é a da pesquisa Judith Butler, que faz a seguinte afirmação:

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 revele-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).

Nota-se que esse conceito alguns para alguns autores como Butler (2003) e Reinaudo e Bacellar (2008), o conceito de gênero 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, e psicológica, ou seja, aquela que ele acredita pertencer. Portanto, 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), 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 anterior, 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? 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 realidade baseada em sexos profissão. 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).

Percebe-se que a segregação ocupacional se define 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. 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, e 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 executam 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. Porém, Case (2004), observa que os modelos de trabalho tradicionais, dentro das organizações vem sendo modificados e o crescimento da contratação de pessoal com diferentes perfis, incluindo minorias étnicas, gerações variadas e pessoas portadoras de deficiência vem aumentando no decorrer do tempo. Completando a ideia exposta, Ferreira (1999, p. 45), relata que o recrutamento de pessoal subentende, sempre, o mercado de trabalho. Recrutar significa chamar, atrair, ir ao encontro de pessoal que possua pelo menos qualidade mínima capaz de atender às necessidades da empresa Após a análise feita entre mercado de trabalho x gênero será abordado a seguir o que é Recrutamento e Seleção.

2.2.1 TRANSGENERALIDADE E MERCADO DE TRABALHO

Como observado anteriormente o Mercado de Trabalho, por si é excludente, pois é dividido em profissões masculinas e femininas, ou seja, profissões que devem ser ocupadas somente por homens e outras somente por mulheres. Porém numa perspectiva de gênero como ficaria sobre a absorção das transgêneros pelo Mercado de Trabalho? Adelman 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 Adelman (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. Silva (2011) relata que as pessoas transexuais sofrem muito para se inserirem e serem aceitas no mercado de trabalho. Muitas, por isso, preferem o isolamento, a mudança completa de vida, a perda de uma carreira acadêmica a passar por momentos de constrangimento e humilhação. A autora ainda faz a seguinte observação “Em muitos casos, pelo intenso assédio que sofrem, muitos transexuais não conseguem nem mesmo concluir os estudos”.

Infere-se que a transexualidade é fator de exclusão no que se refere a inserção no Mercado de Trabalho, interferindo assim na sua trajetória profissional, onde muitos acabam seguindo carreiras em que não é preciso nível elevado de escolaridade. Silva (2011) relata que dos obstáculos a serem vencidos pelas transexuais para exercerem a profissão que desejam destacam-se: conseguir finalizar os estudos e se qualificar dentro de um meio que inevitavelmente lhe oprime; e conviver com o duplo nome (nome de registro e o nome social) até conseguir a alteração definitiva na justiça.

Compreende-se que as transexualidade traz algumas barreiras para a inserção das Trans no Mercado de Trabalho, como por exemplo a legalização de seus nomes sociais e terminar os estudos que lhe permitirão seguir a carreira que almejam. Ainda no que tange a sua inserção no mundo do trabalho 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).

Corroborando com a ideia exposta por Nascimento (2003), Silva (2011) faz a seguinte observação:

[...] observa-se o quanto é difícil assumir-se transexual, eis que, além de ser incompreendido pela família, é excluído desde pequeno da sociedade, é considerado uma anomalia e vai enfrentar uma batalha para conseguir um emprego formal, principalmente quando não possui documentos adequados ao seu fenótipo. Desse modo, muitos não conseguem fugir da vala comum de empregos que possuem uma aceitação maior aos homossexuais, travestis e transexuais como as atividades de cabeleireiras e maquiadoras, chegando, nas piores situações, aos casos de prostituição (SILVA, 2011).

Desse modo considera-se através do que foi exposto, 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 e a transfobia ainda norteia algumas atitudes no mundo do trabalho.

2.3 RECRUTAMENTO

Pode-se dizer que o Mercado de Trabalho é responsável por oferecer a vaga enquanto o Mercado de Recursos Humanos oferece os profissionais para ocuparem as vagas oferecidas pelo MT, a partir desse contexto, Câmara et.al. (2003) relata que é um processo decisório de preenchimento de uma vaga em aberto no quadro de pessoal das organizações.

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 2010, pág. 76).

Considera-se que o processo de recrutamento age como o primeiro filtro na determinação de quem entra para a organização filtrando diretamente os candidatos, estabelecendo suas qualificações requeridas, para isso, cada organização adota um ou vários tipos de Recrutamento, escolhendo assim aquele (s) que melhor lhe fornecerá as informações necessárias para traçar o perfil do candidato. O processo de recrutar um candidato passa por diversas etapas antes da divulgação da vaga, tais como consulta a descrição de cargos, escolha do tipo de recrutamento e decisão de preencher a vaga (AIRES, 2007).

No que tange aos tipos de recrutamento Guimarães & Arieira (2005), relatam, que podem ser internos, externos, mistos ou até mesmo on-line. Porém o presente artigo enfocará no tipo externo, tendo em vista que é o foco da temática proposta. Para Rocha (1997), o recrutamento externo visa atrair candidatos que estão fora da organização. Completando a ideia exposta Ribeiro (2012, p.69 a 60) faz a seguinte observação: “no recrutamento externo ocorre à procura de candidatos disponíveis no mercado de trabalho, buscando aqueles que melhor atendem às exigências da empresa. A empresa traz “sangue novo” e experiências novas, mantendo-se atualizada em relação às práticas adotadas pelas demais organizações”.

Infere-se que no recrutamento externo, a procura por candidatos é muito mais rigorosa, pois não se tem qualquer referência de como o funcionário irá se portar dentro da empresa Chiavenato (2014, p. 145 a 147) relata que o Recrutamento externo possui alguns meios para atingir os candidatos em potencial, sendo eles: Indicações, Recrutamento nas Faculdades, Agências Privadas de Empregos, Meio Virtual e Propaganda.

Nota-se que existem diversas fontes para se captar e atrair futuros profissionais em potencial para as organizações, sendo uma das mais utilizadas atualmente os sites. Infere-se que o recrutamento ocupa um lugar estratégico para as organizações modernas. A rápida expansão da Internet tende a fazer dela uma ferramenta importante de recrutamento, possibilitando melhorar a diversidade pela própria abrangência da rede e o fácil acesso a bancos de dados de empregos e de profissionais, inclusive aqueles oriundos de grupos minoritários. (ETHOS, 2000, p.45). Observa-se que o recrutamento além de ocupar a função de atração de pessoas ocupa também um papel estratégico para as organizações que estão preocupadas com a diversidade e com a responsabilidade social.

3. ESTUDO DE CASO

O objeto do estudo de caso é um site criado por transexuais residentes em São Paulo. O objetivo do site é divulgar vagas, através de parcerias, para os Mercado de Recursos Humanos “Trans”. O TransEmpregos é uma ideia original de um grupo de pessoas trans preocupadas com a empregabilidade de travestis e transexuais no Brasil.

No site é possível encontrar anúncios de vagas de emprego em diversas modalidades tais como: estágio, freelance, meio período, período integral e temporário. O site possibilita que empresários ou recrutadores, que estejam preocupados em fazer justiça social, ao mesmo tempo que precisam de pessoas dinâmicas, proativas, cheias de vontade de encontrar um emprego em que elas possam ser valorizadas como profissionais, independente da identidade de gênero que possuem, cadastrem suas vagas em nosso sino site.

O mecanismo adotado pelos criadores do site de agência de empregos é simples. Travestis, transexuais e crossdressers se cadastram no portal Transempregos e passam a acompanhar as vagas de seu interesse, oferecidas especificamente por empresas comprometidas com a diversidade sexual. A iniciativa foi bem recebida e, em menos de um

mês, dez empresas ofereceram empregos no site. Cerca de 160 pessoas se cadastraram por mês, em busca de vagas. As ofertas variam entre as posições de auxiliar administrativo, recepcionista, acompanhante terapêutico, programador web, telemarketing e profissional de salão de beleza. Há vagas de estágio, trabalho temporário ou de período integral, em diversas cidades do país.

4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Nesta seção serão apresentados os dados colhidos do site Transemprego. Tanto aqueles referentes aos números de vagas ofertadas quanto aos depoimentos de transexuais e travestis que são usuárias (os) do site. No período de 2014 a 2015 foram ofertadas quarenta e quatro vagas de empregos nas mais diversas áreas e níveis tais como mostra a tabela a seguir:

| Vaga | Regim e de Trabalho | Empres a | Loca l | no |
|---------------------------------|---------------------|--|-------------------|------------|
| Analista Financeiro | Períod o Integral | Embrap ol | - | 014 |
| Estágio em Direito | Estági o | Estágio Defensoria Pública União no ABC/SP | São Bernardo (SP) | |
| Auxiliar Administrativo | Meio período | B&A Topografia e Meio Ambiente | São Paulo (SP) | |
| Profissionais na Área de Beleza | Períod o Integral | Espaço de Beleza | Jundi aí (SP) | |
| Recepcionista | Períod o Integral | Limer Imoveis | Porto Alegre (RS) | |
| Secretária | Meio período | B&A Topografia e Meio Ambiente | São Paulo (SP) | |
| Encarregado de Limpeza | Períod o Integral | Grupo Engecon | - | |
| Estagio Cadista | Estági o | B&A Topografia e Meio Ambiente | São Paulo (SP) | |

| | | | | |
|--|------------------|--|--|---------------------|
| Topógrafo | Freelance | | B&A Topografia e Meio Ambiente | São Paulo (SP) |
| Auxiliar de Limpeza | Período Integral | | Grupo Engecon | - |
| Analista de Qualidade | Período Integral | | Thought Works | Porto Alegre (RS) |
| Apresentadora | Freelance | | Cachaça Pajubá | - |
| Profissional para Salão de Beleza | Freelance | | Casa Bonita Salão de Beleza | Curitiba (PR) |
| Estágio em Direito e Auxiliar Administrativo | Estágio | | Leandro Menezes Barbosa Lima Advogados | - |
| Assistente de Campanhas | Meio período | | All Out | Belo Horizonte (MG) |
| Desenvolvedor de Frontend | Período Integral | | Chuva Inc. | Campinas (SP) |
| Técnico em Agrimensura | Período Integral | | B&A Topografia e Meio Ambiente | São Paulo (SP) |
| Assistente do Grupo de Liderança e Operações | Período Integral | | Thought Works | Porto Alegre (RS) |
| Modelo Vivo para Aulas de Desenho | Freelance | | Sesc Pompeia | São Paulo (SP) |
| Médico Veterinário | Período Integral | | Clínica Veterinária | São Paulo (SP) |
| Operador de Telemarketing | Período Integral | | Concent | Bauru (SP) |
| Costureira | Freelance | | Cida | Rio de Janeiro |

| | | | | | |
|--|------------------|--|-------------------|----------------|------------|
| | nce | | Franco Modas | (RJ) | |
| Desenvolvedor (Web) | Período Integral | | Infonet Business | São Paulo (SP) | |
| Recepcionista / Aux. Administrativo | Período Integral | | Núcleo Psicologia | São Paulo (SP) | |
| Auxiliar de Cozinha / Garçonete | Período Integral | | Bar do Professor | São Paulo (SP) | |
| Estágio em Assessoria de Imprensa | Estágio | | RS Press | São Paulo (SP) | |
| Assistente de Mídias Sociais | Período Integral | | RS Press | São Paulo (SP) | |
| Secretária | Período Integral | | TRT Tecnologia | - | |
| Estágio em IxD (Interaction Design) | Estágio | | Chuva Inc. | Cam pinas (SP) | |
| Auxiliar de Confeitaria | | | Escola do Sorvete | - | |
| Operador(a) de Caixa | Período Integral | | Beco 203 | - | |
| Bartender Multiplicador | Período Integral | | Beco 203 | - | |
| Barman | Freelance | | Beco 203 | - | |
| Vendas | Período Integral | | Chilli Beans | - | |
| ASSIST. IMPLANTAÇÃO | Período Integral | | Confidencial | - | |
| Treinamento (grátis) com possibilidade de contratação imediata | Período Integral | | Rede Cidadã | - | 015 |
| Dep. compras | Período | | dr. chrys alencar | São | |

| | | | | |
|---------------------------------------|------------------|--|----------------------------|---------------------|
| | o Integral | | /cimentazzi | Paulo (SP) |
| Camareira | Período Integral | | Chilli Pepper Single Hotel | Belo Horizonte (MG) |
| Operations Support Representative | Período Integral | | Banco Citibank | São Paulo (SP) |
| Estágio de Design para redes sociais. | Estágio | | Orange | São Paulo (SP) |
| Assistente de Descrição (e-commerce) | Período Integral | | Ayeska | Ceará |
| Engenharia Ambiental | Estágio | | Confidencial | - |
| Não informada | Estágio | | DAAB | Belo Horizonte (MG) |

Tabela 1: Vagas ofertadas no site Transemprego.

Fonte: Dados coletados pelo autor no site Transemprego (2015)

Através da tabela 1, percebe-se que grande parte das vagas disponíveis para transexuais e travestis estão concentradas no estado de São Paulo e sua maioria são empregos em modalidade de tempo integral. Dentre as empresas encontrou-se apenas uma organização sólida e com marca reconhecida sendo ela a Chilli Beans. Em uma visão macro a oferta de emprego destinada a travestis e transexuais concentra-se na região sudeste. Tal fato leva a suposição de que as empresas localizadas nessa região estão mais suscetíveis a aplicar a política de diversidade nas organizações do que as localizadas nas demais regiões geográficas.

Evidenciou-se também que algumas empresas ofereceram mais de uma vaga para os sujeitos trans, demonstrando assim que estão preparadas para inserirem esses sujeitos em diversos setores da organização. Tal tabela reflete uma tendência já apontada pelo Instituto ETHOS (2000), quando se trata de parcerias com instituições voltadas para cada segmento específico. Identificou através da tabela as vagas oferecidas, em sua maioria, são para áreas do nível operacional, indicando assim que as organizações, pois mais que adotem a política de diversidade, podem não estar tão preparadas assim, pois ofertam muitas vagas que não são “valorizadas socialmente” como por exemplo vendedor, auxiliar de limpeza e camareira.

Como complemento da pesquisa coletou-se também o depoimento de uma das transgêneros criadoras do site.

“É tanta gente talentosa, fazendo várias coisas. Não entendo por que as empresas não dão oportunidade. Qual a dificuldade de nos chamar pelo nome social, pelo gênero que nos identificamos? Não queremos tratamento especial, só respeito” (Criador do site 1)

Percebe-se que as organizações, muitas das vezes, tendem a criar uma resistência a contratar transexuais por conta do nome social, fica claro que o nome social para esses sujeitos é muito além de um nome, mas sim uma identidade. Posteriormente pode-se coletar informações a respeito do processo de recrutamento

A entrevista é a pior parte. Eu chego lá e sinto logo um enorme desconforto do entrevistador. Parece que você só pode exercer duas profissões na vida: na prostituição ou no salão de beleza. Em vez de analisar se eu tenho capacidade profissional, o diretor só faz perguntas pessoais”. (Travesti 1)

Através do relato da Travesti percebe-se que o recrutador se sente desconfortável ao realizar o processo de seleção com esses sujeitos onde Adelman (2003), relata que tal desconforto é advindo da dúvida do recrutador em saber qual gênero a pessoa pertence e como o Mercado de Trabalho é segregacionado e sexista, ficam em dúvida para qual vaga destinar tais candidatas. Evidenciou-se ainda que o comportamento organizacional é fundamental para que a política de diversidade funcione como mostra a seguir

Mesmo quando sou chamada, tenho que ouvir coisas como ‘tudo bem você usar o banheiro feminino, mas tem de deixar tudo limpo’. Depois, perguntam se podem continuar fazendo piadas de ‘traveco’, por exemplo”. (Criadora do site 2)

Diante do exposto percebe-se que as organizações devem incentivar o orientar seu comportamento organizacional para práticas que envolvam a inclusão da diversidade de gênero. Sendo assim anterior a contratação de uma travesti, as organizações devem primeiro disseminar tal política para seus quadros de funcionários, pois só assim a inclusão ocorrerá de forma eficiente e sem preconceitos.

5. METODOLOGIA

O presente artigo utilizou-se de pesquisa bibliográfica para realizar a fundamentação teórica. Posteriormente foram coletados dados de um site específico para recrutamento de Transexuais e Travestis denominado Transemprego. Sendo assim os dados possuem origem secundária. Ressalta-se que esse é um estudo de caso, onde através dessa metodologia é possível dizer que o estudo de um caso possibilita analisar o todo através de um em específico, pois considera que um caso não seja único, mas sim a representação de muitos (CHIZZOTTI, 2014).

Também se utilizou 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 setembro ao mês de outubro de 2013. 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.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O mundo do trabalho por si já é um espaço de exclusão, pois nunca na história foi capaz de absorver toda a demanda. Considera-se que o preconceito e a discriminação ainda permeiam, o Mercado de Trabalho, porém com a intervenção de algumas organizações tem-se conseguido mudar essa situação. O Mercado de Trabalho ainda continua segregacionado e excludente, principalmente quando se depara com a questões relativa à identidade de gênero. Mesmo havendo comportamento Transfóbico por parte de inúmeras organizações, não pode-se afirmar que esse seja o comportamento de todas as organizações, pelo contrário, algumas organizações já preocupadas com a Responsabilidade Social tem adotado medidas que visam mudar o comportamento organizacional, que até então possui um foco na heterossexualidade, para adotar uma cultura voltada para a diversidade.

Considera-se que a adoção de uma cultura organizacional voltada para a diversidade é reflexo de organizações (públicas e privadas) que visam inserir os excluídos no Mercado de trabalho, a fim de o tornar mais igual. No que tange a inserção das transexuais e travestis no Mercado de Trabalho sabe-se que mesmo difícil não é impossível. Para que o acesso das Trans seja cada vez maior é preciso que os gestores de pessoas realizem o processo de recrutamento baseado nos valores das organizações e não pessoais.

Com a criação de sites específicos para inserção do segmento Trans no Mercado de Trabalho, foi possível compreender que tal medida influencia diretamente o mundo do trabalho, o tornando mais igual, pois até então não possuía espaço para esse segmento, mesmo que fossem qualificados. Embora a realidade profissional de muitas Trans seja a prostituição notou- pode-se notar que o segmento Trans está ganhado espaço, em doses homeopáticas, em diversas áreas profissionais sem ser aquelas voltadas a beleza. Outro fator relevante é que o papel adotado pelas empresas que visam a absorção de uma cultura voltada para a diversidade sexual e de gênero. Tal atitude vem influenciando as práticas do Mercado de Trabalho cada vez mais.

Através do que foi exposto é possível relatar que a teoria fornece todos os caminhos para uma prática eficaz. Notou-se que as empresas que visam a implantação de uma cultura organizacional voltada para a diversidade devem acima de tudo ter um processo de comunicação eficaz, além de criar laços com organizações que visam inserir minorias marginalizadas no Mercado de trabalho. Na prática esses laços ocorrem e trazem grandes benefícios as organizações, que minimizam os custos advindos da procura de profissionais qualificados e representantes da minoria, como é o caso do site TransEmprego, que através de parcerias com organizações anunciam vagas que visam atrair candidatos em potencial que se encaixam no segmento “Trans”.

Considera-se que uma das barreiras enfrentadas por travestis e transexuais para inserir-se no mundo do trabalho é a sua identificação social, ou seja, muitas empresas ainda resistem em considerar a identidade de gênero e o nome social adotado pelas trans, e quando vão realizar as entrevistas, optam por chamar pelo nome civil. Tal fato mostra que algumas organizações ainda não estão preparadas para lidar com a diversidade. Ressalta-se que teoria e prática não se limitam em tal abordagem, sendo possível também traçar um paralelo entre ambas onde do Instituto Ethos propõe que o recrutamento voltado para a diversidade seja visto como um fator de responsabilidade social, onde essa atitude também é sugerida pelos criadores do site TransEmprego

7. REFERÊNCIAS

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

AIRES, Ana. **Gestão de Recursos Humanos: Recrutamento & Seleção**. Universidade Independente. Lisboa, Portugal. Disponível em <http://www.notapositiva.com/superior/gestaoempresarial/gestaorechumanos/recrutamentoeselccao.htm> acesso em: 30 dez.2015.

BOHLANDER, George; SNELL, Scott; SHERMAN, Arthur. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2010.

BUTLER, Judith. **Problemas de Gênero: feminismo e subversão da identidade**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

CÂMARA, P. B.; GUERRA, P. P.; RODRIGUES, J. V., Humanator. **Recursos Humanos e Sucesso Empresarial**. Lisboa: Edições Dom Quixote. 2003

CASE, Thomas A.. **Como conseguir emprego no Brasil do século XXI**. São Paulo: Catho, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos Recursos Humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

_____. **Introdução a Teoria Geral da Administração**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CHIZZOTTI, Antonio. **Pesquisa em Ciências Humanas e Sociais**. São Paulo: Cortez, 2014.

COSTA, Albertina de Oliveira; SORJ, Bila; BRUSCHINE, Cristina; HIRATA, Helena. **Mercado de trabalho e gênero**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2008.

ETHOS, Instituto. **Como as empresas podem (e devem) valorizar a diversidade**. São Paulo: Ethos, 2000.

FERNANDES, Karina Ribeiro e ZANELLI, José Carlos. **O processo de construção e reconstrução das identidades dos indivíduos nas organizações**. Rev. adm. contemp. [online]. 2006, vol.10, n.1, pp. 55-72. ISSN 1982-7849.

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

GUIMARÃES, Marilda Ferreira e ARIEIRA, Jailson de Oliveira. O Processo de Recrutamento e Seleção como uma Ferramenta de Gestão. In: **Rev. Ciências Empresariais da UNIPAR**, Toledo, v.6, n.2, jul./dez., 2005.

IRIGARAY, Helio Arthur Reis. Identidades Sexuais Não-Hegemônicas: A Inserção dos Travestis e Transexuais no Mundo do Trabalho Sob a Ótica Queer. In: **VI Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD**. Florianópolis, 2010.

LAURETIS, Tereza de. **Tecnologias de gênero: ensaios sobre a teoria, cinema e ficção**. Indianápolis: Midland Book, 1987.

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.

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.

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

PUENTE-PALACIOS, Katia Elizabeth; SEIDL, Juliana e SILVA, Rafael Almeida Dutra da. **Ser ou parecer diferente: o papel da diversidade na satisfação de equipes de trabalho.** *Rev. Psicol., Organ. Trab.* [online]. 2008, vol.8, n.2, pp. 79-97. ISSN 1984-6657.

QUADROS, Dante; TREVISAN, Rosi Mary. **Comportamento Organizacional.** São Paulo: Coleção Gestão Empresarial, 2014.

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.

RIBEIRO, Antônio de Lima. **Gestão de Pessoas.** São Paulo: Saraiva, 2012.

RIBEIRO, João. **Comportamento Organizacional.** São Paulo: ANJE, 2008.

ROBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional.** São Paulo: Prentice Hall, 2002.

ROCHA, J. A.O., **Gestão de Recursos Humanos.** Lisboa: Editorial Presença. 1997

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. In: **Educação e Realidade.** 1990 v.16, n.2, p.5-22.

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.

TRANSEMPREGO. Estadão: Há vagas para transexuais e travestis. <<http://www.transempregos.com.br/estado-ha-vagas-para-transexuais-e-travestis/>> Acesso em: 18 de nov. 2015.