

# Políticas Públicas como ferramenta de equidade entre (Trans) gêneros no mundo do trabalho

*Public policies as tool for equity among (trans) genders in the working world*

<sup>1</sup> Renan Gomes de Moura [renangmoura@gmail.com](mailto:renangmoura@gmail.com)

<sup>1</sup> Mestrando em Administração pela Universidade do Grande Rio, PPGA/UNIGRANRIO.

## RESUMO

O presente trabalho consiste em uma revisão teórica sobre as políticas públicas que visam combater o preconceito enfrentado pelos transgêneros, ao tentar se inserir no mercado de trabalho. A intolerância à transexualidade e a homofobia estão impregnadas em todos os âmbitos sociais. Nesse sentido, é possível perceber que as políticas do mercado são altamente excludentes, onde a sexualidade é tratada como um quesito de diferenciação dos demais trabalhadores, indo, assim, contra princípios constitucionais, com necessidade de elaboração de políticas públicas sobre o assunto. O objetivo geral do presente trabalho é verificar como o governo brasileiro vem intervindo no mercado de trabalho, através da elaboração de políticas públicas que visam à inserção de transgêneros no mercado de trabalho. A metodologia adotada consiste na revisão bibliográfica sobre a temática proposta. Concluiu-se que as políticas públicas são ineficazes, pois, na maioria das vezes, foram propostas pelo Ministério da Saúde e não pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

## PALAVRAS-CHAVE

Transgênero; políticas públicas; trabalho.

## ABSTRACT

*This work consists of a theoretical review on public policies to combat the prejudice faced by transgender people when trying to enter the labour market. Intolerance and homophobia are impregnated in all social spheres. In this sense it is possible to realize the highly exclusive market policies, where sexuality is treated as a point of differentiation from other workers, going against constitutional principles and creating the need for the development of public policies on the theme. The overall objective of this study is to verify how the Brazilian Government has intervened through the development of public policies aimed at the inclusion of transgender people in the labour market. The methodology adopted is the literature review on the proposed subject. It was concluded that public policies are ineffective, because they were mostly proposed by the Ministry of Health, and not by the Ministry of Labor and Employment.*

## KEYWORDS

*Transgender; public policies; work.*

## Como você deve citar?

MOURA, Renan Gomes de. Políticas Públicas como ferramenta de equidade entre (Trans) gêneros no mundo do trabalho. **Cadernos UniFOA**, Volta Redonda, n. 29, p. 77-87, dez. 2015.

## 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 em que se percebe a presença do medo, da segregação e da exclusão. A noção de outro remete à diferença como constitutiva da vida social, pois 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, um cenário de verdadeira luta de classes, permeado 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, a vontade e impõe diferentes formas de humilhação. Essa depauperação permanente produz intenso sofrimento e tristeza que se cristalizam 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 os transgêneros.

A temática do preconceito de gênero e sexual no Brasil tem sido bastante discutida. Fleury (2000) afirma que não havia medidas concretas a respeito do assunto, 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. Assim questiona-se: qual o papel das políticas públicas frente às questões de gênero?

Diante do exposto, o objetivo final do presente trabalho consiste em verificar como o governo brasileiro vem intervindo no mercado de trabalho, através da elaboração de políticas públicas que visam à inserção de transgêneros. Sendo assim, os objetivos intermediários buscam verificar o conceito de gênero e as questões que abarcam a transgeneralidade e compreender a dinâmica do mercado de trabalho frente às questões de gênero.

## 2 MÉTODOS E TÉCNICAS

Para o desenvolvimento da pesquisa foi realizado um estudo bibliográfico sobre o tema com autores que abordam a temática sobre mercado de trabalho e transexualidade. A metodologia utilizada neste artigo buscou analisar e interpretar, por meio da literatura existente, algumas variáveis relacionadas à inserção das travestis no mercado de trabalho. Também foram utilizadas fontes secundárias, como a

pesquisa telematizada feita em artigos e anais em sites da internet, que abordaram o tema proposto. 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.

### 3 DESENVOLVIMENTO

Esta seção está dividida em cinco partes: a primeira busca evidenciar as questões referentes ao mundo do trabalho; a segunda procura elucidar as questões atreladas ao conceito de gênero; a terceira abarca as relações entre gênero e Mercado de Trabalho; posteriormente, evidenciou-se a diferença entre homofobia e transfobia e, por último, e não menos importante, evidenciou-se as políticas públicas que visam intervir no Mercado de Trabalho.

#### 3.1 Trabalho

Tendo em vista os objetivos do presente trabalho, entende-se que pensar o mercado de trabalho na contemporaneidade é um exercício que se encontra hipotecado à compreensão do significado de uma categoria que lhe é anterior, a categoria trabalho. Nessa direção, segundo a teoria social de Marx, a categoria trabalho é conceituada como um processo entre o homem e a natureza. Logo, trata-se de um processo de transformação, visto que, ao transformar a natureza, o homem transforma a si próprio. Nessa perspectiva, o autor esclarece que o trabalho configura-se em atividade teleológica, por ser orientada a um fim previamente idealizado e, não obstante, elemento fundante na constituição do ser social. Assim sendo, pode-se afirmar que foi a partir do trabalho que a sociedade se constituiu como tal.

Para Marx (2009), o trabalho é que torna possível a criação de valores de uso o que, em conjunto, compõe a riqueza social. Desde então, o autor destaca que o trabalho se figura em uma categoria de análise essencial à compreensão da atividade econômica, devido a influenciar a sociedade individual e coletivamente. Por isso, o trabalho é importante, por tratar-se de uma categoria central para a compreensão das relações sociais nos marcos do modo de produção capitalista, como afirma Marx:

O processo de trabalho é atividade orientada a um fim para produzir valores de uso, apropriação do natural para satisfazer a necessidades humanas, condição universal do metabolismo entre o homem e a Natureza, condição natural eterna da vida humana e, portanto, independente de qualquer forma de vida humana e, portanto, independente de qualquer forma dessa vida, sendo antes igualmente comum a todas as suas formas sociais (MARX, 2004, p.46).

Pode-se inferir, a partir do exposto, que o trabalho em sua dimensão ontológica<sup>2</sup>, enquanto elemento vital na formação do homem como ser social, é um componente vital na formação da identidade do homem, do ser histórico, do sujeito social. Tanto é assim que não ter trabalho relega o indivíduo a um lugar de não pertencimento e, conseqüentemente, de inutilidade no interior da comunidade produtiva e, portanto, da sociedade. Nas palavras de Castels (1998), em sua análise sobre a sociedade salarial, aqueles que não possuem trabalho estão à margem, são os "supranumerários" e não possuem um lugar na dinâmica da sociedade produtiva.

2 O Conceito de ontologia (o estudo do ser), aqui empregado, difere da tradição da metafísica clássica. Ele é utilizado no sentido marxiano que tem no trabalho uma categoria central, estruturante de um novo tipo de ser, o homem, e de uma nova concepção da história com base na realidade externa, objetiva, na produção da existência humana (LUKÁCS, 1978).

Dessa feita, não é um equívoco considerar que, na sociedade brasileira, caracterizada por uma história de dependência econômica e de traços sensivelmente conservadores, a configuração do mercado de trabalho, sobretudo no caso das mulheres e, especificamente, dos transgêneros, além de existir a disputa que é inerente ao mundo do trabalho, existe uma barreira ainda maior: a do preconceito e da discriminação de classe e de gênero. A pesquisa ora realizada permite afirmar que, na condição de transgêneros, esses sujeitos sociais são duplamente excluídos. Primeiro por não terem um lugar de utilidade no interior da comunidade produtiva e, segundo, por assumirem uma identidade de gênero rechaçada, ainda hoje, pela sociedade brasileira assentada nos valores do patriarcado.

### 3.1.1 O Mercado de Trabalho

O mercado de trabalho vive em constantes modificações, em que a demanda e a oferta de empregos são influenciadas por diversos fatores, tanto externos, quanto internos ao ambiente organizacional. Essas modificações e ocorrências no mundo do mercado de trabalho vêm a partir das exigências feitas pelas organizações, pois estão sempre à procura de pessoas com alta capacidade para ocuparem os cargos ofertados por elas. No que se refere ao mercado de trabalho ou mercado de emprego Fraiman (1997, p.56) faz a seguinte observação "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.". Pode-se considerar que o Mercado de Trabalho e o Mercado de Recursos Humanos se entrelaçam, de forma que apresentem vagas e candidatos disponíveis para o recrutamento e seleção de pessoal. O primeiro refere-se às vagas existentes e, o segundo, às pessoas disponíveis para ocuparem as vagas. Os mecanismos de oferta e procura desses mercados trazem consequências para os candidatos e organizações que nelas atuam, pois as organizações caracterizam-se pela rotatividade de pessoal (*turnover*). O absentismo, ou seja, a ausência física do empregado pode acontecer 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 trabalho, pois "o nosso sistema social só aceita como positiva a categoria hetero-masculina" (FACCO, 2009). Assim, a heterossexualidade é tida como compulsória, única e legítima e todos que não se enquadrarem a ela serão excluídos se forem percebidos pela sociedade. A partir desse contexto, abordaremos, no próximo tópico, a temática do mercado de trabalho frente às questões de gênero.

## 3.2 Gênero

Apesar da importância e dos esforços empreendidos no que se refere a análises sobre o universo feminino, é importante pontuar que as discussões foram se tornando solitárias, favorecendo o surgimento de um novo campo de estudos, ou seja, o gênero nas relações sociais. Portanto, o tema é analisado por Louro (2008, p. 24), que entende "gênero como constituinte da identidade dos sujeitos" já que, para ela, é importante discutir a aprendizagem de papéis masculinos e femininos e suas relações interpessoais, suas complexas redes de poder e os discursos que se constituem em hierarquizar os sujeitos. Goellner (2008, p. 16) esclarece que "o conceito de gênero passa a englobar todas as formas de construção social, cultural e linguística implicadas com os processos que diferenciam mulheres de homens", incluindo os processos que produzem, separam, distinguem os corpos dotados de "sexo, gênero e sexualidade", pois considera que o gênero examinará os processos de construção das distinções biológicas, comportamentais ou psíquicas que se percebe entre homens e mulheres.

### 3.2.1 Transgêneros

Reinaudo e Bacellar (2008, p.22) relatam que gênero é sinônimo de identidade sexual, a qual o indivíduo acredita pertencer, sendo elas masculina ou feminina, 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 contrapartida, Lauretis (1987, p.131) considera, sob um ponto de vista relativo, a tônica nas diferenças sexuais, privilegiando as representações das relações, como produções de tecnologias sociais que, no plano da micropolítica, realizam sujeitos múltiplos contraditórios, completando a ideia expostas pelos autores anteriores.

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, p. 24-25).

Portando, pode-se inferir que gênero é um conceito problematizado, aberto. Para alguns, uma descolagem de relações sociais ancoradas em perfis naturais, ser homem/ser mulher; para outros, descolagem de relações naturais, realizando-se por culturas e poderes, além do sexo de referência, mas sim uma abordagem identificatória, pois o gênero é uma construção e não um resultado do biológico antecipadamente oferecido.

Segundo Reinaudo e Bacellar (2008), transgênero é um termo utilizado para designar indivíduos que agem como se pertencessem ao sexo oposto, podendo ser empregado tanto a transexuais, quanto a travestis. Para o presente artigo serão abordadas somente as questões referentes a travestis e, a partir dos conceitos expostos, 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 (SILVA, 2009, p.135).

Entende-se, dessa forma, 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. Neste trabalho, será levada em consideração a nomenclatura transgêneros, por ser mais abrangente. Tal escolha advém também do fato de que as políticas públicas não são específicas para transexuais ou travestis.

### 3.3 Gênero versus Mercado de Trabalho

Quando abarcamos discussões referentes ao mercado de trabalho frente ao gênero devemos questionar 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". Na 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, isso não se aplica ao mercado de trabalho.

Segundo Costa et al (2008, p.41), o mundo do trabalho é permeado por segregações e discriminações de todo gênero, no qual 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, portanto, que a segregação ocupacional se define pelo modo como homens e mulheres são distribuídos pelos diferentes tipos de emprego, na qual, ao gênero feminino, cabe o desempenho de funções em que a força física não seja exigida, em que o poder da sedução possa ser usado, e em que os seus cuidados possam ser aplicados. Numa perspectiva de gênero, como ficaria a absorção das transgêneros pelo mercado de trabalho? Aldemam 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).

Na citação, fica claro que o mercado já possui uma segregação ocupacional de gêneros, ou seja, profissões específicas para cada gênero. Porém, além dessa segregação, existe outra, mesmo que de forma velada, quando o assunto é transgênero, pois segundo a autora os empregadores os encaram 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, espaço cada vez mais marcado pela exclusão e que se acentua consideravelmente, quando se trata de transgêneros, tendo em vista que esse segmento traz as "marcas do corpo" que tanto incomodam a sociedade pautada pela normatização e padrões definidos como aceitáveis. Completando a ideia de Louro (2001), Nascimento faz a seguinte afirmação:

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

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

### 3.4 Preconceito: Homofobia versus 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. 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 se refere à contextualização do preconceito, Picazio (1999, p.99) registra que "o preconceito é um pré-julgamento, um sentimento ou resposta antecipado a coisas ou pessoas, portanto não se baseia em experiências reais". Completando a ideia de Picazio, segue um trecho da obra de Guimarães:

[...] o preconceito seria apenas a crença prévia (preconcebida) nas qualidades morais, intelectuais, físicas, psicológicas 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, pelas 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 que não é externalizado. Quando é expresso em situações comportamentais, 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, pode-se dizer que

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).

Dessa forma, pode-se inferir que o que estímulo do preconceito entrelaçado a sua subjetividade contradiz seus valores e sua personalidade, a fim de externalizar seu caráter e sua interpretação dos aspectos sociais ao qual está inserido. Dessa maneira, esse estímulo está ligado diretamente à cultura ao qual o indivíduo se encontra. Após ter compreendido o preconceito e o que o estimula, serão abordadas suas formas, ou seja, como ele pode ser, o que, segundo Borges e Predes (2002, p.139), os distingue em: científico, político, de grupo, nacionais, religiosos, raciais e morais. Completando a ideia dos autores anteriores, Faggionato, Guelfi e Molina (2007, p.153) registram 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.

A homofobia conceitua-se da seguinte forma: "termo empregado para descrever a rejeição e/ou aversão a estes indivíduos e à homossexualidade" (REINAUDO; BACELLAR, 2008, p.184). Deve-se salientar que a homofobia é praticada contra homossexuais e, segundo os mesmos autores, o termo homossexual é utilizado para descrever gays e lésbicas, indistintamente.

### **3.5 Trabalho: políticas públicas para o segmento LGBT**

Fleury (2000, p. 56) afirma que não havia medidas concretas tomadas a respeito do assunto, 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.

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, em que 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 o cotidiano de uma população, são tão prejudiciais às vítimas da exclusão social, quanto às violações diretas, pois existem direitos que não são observados, respeitados e concretizados. 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 os preconceitos dentro do mercado de trabalho, não deixando, à parte, as questões referentes a gênero, caso em que se pode incluir os transgêneros. Além das questões voltadas para a questão, o mesmo regime também proíbe a discriminação e preconceito no mercado de trabalho, quando se refere à orientação sexual. Ressalta-se que a adoção de políticas públicas para combater o 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", que tem a proposta de promoção da igualdade de oportunidades no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego (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 meta todas as pessoas que são alvos de discriminação e exclusão no mundo do trabalho, tais como: negros, 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 "Brasil sem Homofobia". Quanto 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). O Brasil ainda se destaca por outra legislação de grande importância para o combate à discriminação e preconceito, a Lei nº 9.029/95, como se 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 essa 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 insensatez de alguns empregadores, sendo necessária a intervenção do Estado e do mundo para defender e militar por tais causas.

Entretanto, a luta por tal classe não deve vir somente por parte do governo, mas também pela conscientização e cumprimento das leis, nas quais o empregador deve limitar suas perguntas no processo de seleção, atendo-se somente aquelas que vão lhe fornecer informações profissionais a respeito do candidato, sendo ao mesmo vedada a realização de perguntas desconexas e referentes às suas características pessoais (BARROS, 2009, p.61). Diante do exposto, pode-se dizer que existem políticas públicas, no Brasil e no mundo, que visam beneficiar os transgêneros no mercado de trabalho.

#### **4 CONCLUSÃO**

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. Buscou-se, 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 esse grupo possui suas especificidades, fazendo que o amparo considere 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 à profissão.

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 relatar 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 às travestis, porém abordam as questões relacionadas à saúde e à prostituição. Tal ausência de bibliografia pode estar atrelada a transfobia, que permeia o mundo social e acadêmico, sendo, 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, possibilitando que prevaleçam as competências e não os gêneros. A análise do comportamento do mercado de trabalho frente aos travestis é ainda uma análise de campo recente que precisa ser expandido e conquistado, para assim construir um mundo profissional menos desigual. Percebeu-se que as políticas públicas são ineficazes, pois, em sua maioria, foram propostas pelo Ministério da Saúde e não pelo Ministério do Trabalho e Emprego, fato que se mostrou preocupante, pois estigmatiza a transgeneralidade como doença e não considera as questões de gênero, tendo em vista que as políticas públicas para inserção desse segmento são formuladas pela área da saúde.

## REFERÊNCIAS

- 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.
- 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.
- CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário**. Tradução de Iraci D. Poleti. Petrópolis, RJ: Vozes, 1998.
- CHINOY, Ely. **Sociedade: uma introdução à 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: RAE – **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, GUELFÍ, Cristina e MOLINA, Vera Lúcia Inácio. **Caderno de pesquisa em serviço social**. São Paulo: Editora Biblioteca 24 Horas, 2009.
- 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 corpos 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.

LUKÁCS, G. As Bases Ontológicas da Atividade e do Pensamento do Homem. **Revista Temas**, São Paulo: Ciências Humanas, nº 4, 1978.

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.

LOURO, G. L. **Gênero, sexualidade e educação**: uma perspectiva pós-estruturalista. Petrópolis, RJ: Vozes, 2008.

MARX, Karl. **A mercadoria: o capital**. Livro I, volume 1. Rio de Janeiro: Civilização, Brasileira, 2005.

\_\_\_\_\_. **A lei geral da acumulação capitalista: o capital**. Livro I, volume 1. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.

\_\_\_\_\_. **Processo de trabalho e processo de valorização**. In: ANTUNES, Ricardo. A dialética do trabalho. São Paulo: Expressão Popular, 2004.

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.

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.