

OS DESAFIOS DO MERCADO DE TRABALHO PARA TRANSGÊNEROS E O PAPEL DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL

Carolina Aparecida Vanin^a, Fernanda Prux Susin^a, Gabriela Maria Gregoreki Barazzetti^a, Gislaine Borges^a, Kiane Soares Geremia^a, Renata Sartor^a.

^a FSG – Centro Universitário.

Informações de Submissão

^aAutor Correspondente Gabriela Maria Gregoreki Barazzetti, endereço: Rua Os Dezoito do Forte, 2366 - Caxias do Sul - RS - CEP: 95020-472.

Palavras-chave:

Transgêneros. Mercado de Trabalho. Preconceito.

INTRODUÇÃO: Embora se identifique a transgeneridade desde a Antiguidade, os estudos sobre a temática ainda são recentes, e esta população vêm sofrendo atualmente com o preconceito e a marginalização (CÂNDIDO, 2016), inclusive no mercado de trabalho. Dessa forma, este estudo tem como objetivo identificar os desafios enfrentados pelos transgêneros na sua inserção laboral, e compreender o papel e as alternativas que podem ser adotadas pelos psicólogos neste processo. **FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA:** A transgeneridade, segundo Modesto (2013), se refere ao sujeito cujo sexo biológico é destoante da sua identidade de gênero, que pode ser feminina ou masculina. Este termo começou a ser utilizado em meados dos anos 90, no mesmo período em que as medidas de proteção para a população LGBT começaram a ser desenvolvidas, sendo, portanto, muito recentes, evidenciando-se ainda no Brasil uma série de desafios sociais a serem enfrentados (NAÇÕES UNIDAS, 2013). No que se refere ao cenário organizacional, verifica-se uma estrutura segmentada pela dicotomia convencional homem/mulher, e por isso pessoas com uma ambiguidade de gênero podem não se encaixar facilmente nos nichos existentes no mercado de trabalho (ADELMAN et. al., 2003; COSTA, 2008). Em razão disso, muitos acabam adentrando na prostituição, ou utilizam vias informais de relação, buscando oportunidades de trabalho através de indicações, proximidade, referências pessoais e demais estratégias (CARVALHO, 2006). Neste ínterim, Renault e Rios (2010) afirmam que a discriminação nas relações de trabalho constitui uma das maiores violências contra a dignidade do indivíduo, uma vez que o priva dos direitos básicos

e dificulta a melhoria de sua condição de vida, favorecendo a desigualdade social. Frente a isto, Farina *et. al.* (2009) colocam como função da psicologia organizacional refletir sobre a multiplicidade das relações e dos modos de interação estabelecidas neste contexto. Tendo em vista que o preconceito pode atingir os transgêneros ainda durante o recrutamento e seleção, Bueno *et. al.* (2017) apontam para a relevância da atuação do psicólogo, pois ele será o profissional que estará entre o candidato e a organização, entendendo que este deve procurar manter-se o mais neutro e imparcial possível, abstendo-se de seus preconceitos, crenças e valores pessoais, e atendo-se em considerar somente dados relevantes e inerentes ao cargo disponibilizado, evitando questionamentos que visem investigar questões relativas às particularidades do sujeito, incluindo elementos de sua sexualidade (MOURA E LOPES, 2014). Além disso, sua atuação deve se dar de forma contínua e visar a conscientização quanto à diversidade sexual, promovendo a abertura da empresa para candidatos pertencentes à população transgênera, e procurando extinguir práticas discriminatórias e excludentes (BUENO *et. al.*, 2017; CÂNDIDO, 2016).

MATERIAL E MÉTODOS: Para realização deste estudo foi realizada revisão integrativa da literatura, conforme Gil (2010), onde foram selecionados artigos em bases de dados da área (Index-Psi, Scielo, BVS-PSi e Pepsic).

RESULTADOS E DISCUSSÕES: O preconceito contra pessoas transexuais é um problema social recente, o que faz com que esta população seja vítimas de discriminação nos diversos âmbitos sociais, inclusive no mercado de trabalho. Conforme Farina *et al.* (2009), a atividade laboral representa uma das principais maneiras de interação do indivíduo com a sociedade, capaz de promover significação à existência, satisfação e realização profissional. Portanto, pode-se pensar que os transgêneros são prejudicados neste sentido, por não encontrarem as mesmas oportunidades que os demais, mesmo que possuam as mesmas qualificações. Destarte, o psicólogo organizacional pode contribuir através da promoção da igualdade desde o momento do recrutamento e seleção, bem como efetuando intervenções contínuas que visem conscientização da diversidade de gêneros, buscando sempre a extinção das situações de desigualdade e preconceito (MOURA E LOPES, 2014; CÂNDIDO, 2016; BUENO ET. AL, 2017).

CONCLUSÃO: A partir deste estudo, entende-se que a problemática da inserção de transgêneros no mercado de trabalho vem ganhando atenção da sociedade aos poucos. Quanto ao papel do psicólogo, depreende-se que este pode contribuir para um futuro com maior igualdade aos transgêneros auxiliando a desconstruir o preconceito dentro e fora das empresas, através de uma postura imparcial e da promoção de espaços de diálogo e reflexão.

REFERÊNCIAS

ADELMAN, M. *et. al.* Travestis e transexuais e os outros: identidade e experiências de vida. **Revista Gênero**, v. 4, n. 1, p. 65-100, 2003. Disponível em: <http://www.revistagenero.uff.br/index.php/revistagenero/article/view/238>.

BUENO, A. V. *et. al.* Processo seletivo e o preconceito de orientação sexual. **Revista Eletrônica de Trabalhos Acadêmicos**, v. 2, n. 3, 1-18, 2017. Disponível em: <http://www.revista.universo.edu.br/index.php?journal=3GOIANIA4&page=article&op=view&path%5B%5D=3985>.

CÂNDIDO, L. B. Medo e preconceito: experiências de transgêneros no contexto organizacional. CONGRESSO BRASILEIRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS – CBE0, IV, 2016, Porto Alegre. **Anais do IV Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais**. Porto Alegre: 2016. Disponível em: <https://anaiscbeo.emnuvens.com.br/cbeo/article/viewFile/61/53>.

CARVALHO, E. R. “Eu quero viver de dia” – Uma análise da inserção de transgêneros no mercado de trabalho. SEMINÁRIO INTERNACIONAL FAZENDO GÊNERO – FG, VII, 2006, Florianópolis. **Anais do VII Seminário Internacional Fazendo Gênero**. Florianópolis: 2006. Disponível em: http://www.fazendogenero.ufsc.br/7/artigos/E/Evelyn_Carvalho_16.pdf.

COSTA, A. O. **Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2008.

FARINA, A. S. *et. al.* Psicologia Organizacional e do Trabalho. **Práticas em textos: Relatórios de Estágios em Psicologia**, v. 1, n. 1, p. 13-25, 2009. Disponível em: http://www.mackenzie.br/fileadmin/PUBLIC/UP_MACKENZIE/servicos_educacionais/graduacao/Psicologia_SP/2015/Publicacoes/Praticas_em_texto/Praticas_em_texto_1o_2009.pdf.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MODESTO, E. Transgeneridade: um complexo desafio. **Via Atlântica**, n. 12, p. 49-65, 2013. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/viaatlantica/article/view/57215>.

MOURA, R. G.; LOPES, L. P. O preconceito e a discriminação de transgêneros no processo de recrutamento e seleção de pessoal: uma revisão bibliográfica. SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA E GESTÃO EM TECNOLOGIA – SEGeT, XI, 2014, Resende. **Anais do XI Simpósio de Excelência e Gestão em Tecnologia**, Resende: 2014. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/36520376.pdf>.

NAÇÕES UNIDAS. **Nascidos Livres e Iguais: Orientação Sexual e Identidade de Gênero no Regime Internacional de Direitos Humanos**. Brasília: UNAIDS, 2013. Disponível em: http://www.ohchr.org/Documents/Publications/BornFreeAndEqualLowRes_Portuguese.pdf.

RENAULT, L. O. L.; RIOS, M. I. F. **Discriminação: Desdém da Pessoa Humana em Preto e Branco**. São Paulo: LTr, 2010.