



UNIFACS
LAUREATE INTERNATIONAL UNIVERSITIES

MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO

SUZANA LANIADO CARNEIRO NOBRE

UM ESTUDO SOBRE A INSERÇÃO DE INDIVÍDUOS TRANSEXUAIS NAS ORGANIZAÇÕES

Salvador
2019

SUZANA LANIADO CARNEIRO NOBRE

UM ESTUDO SOBRE A INSERÇÃO DE INDIVÍDUOS TRANSEXUAIS NAS ORGANIZAÇÕES

Dissertação apresentada ao curso de Mestrado em Administração do Programa de Pós-graduação em Administração da UNIFACS Universidade Salvador, Laureate Internacional Universities, como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre.

Orientador: Prof^o. Dr^o. Jair Nascimento Santos.

Salvador
2019

Ficha catalográfica elaborada pelo Sistema de Bibliotecas da UNIFACS Universidade Salvador, Laureate International Universities.

Nobre, Suzana Laniado Carneiro

Um estudo sobre a inserção de indivíduos transexuais nas organizações. / Suzana Laniado Carneiro Nobre. – Salvador, 2019.

112 f.: il.

Dissertação apresentada ao curso de Mestrado em Administração do Programa de Pós-graduação em Administração da UNIFACS Universidade Salvador, Laureate Internacional Universities, como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre.

Orientadora: Prof. Dr. Jair Nascimento Santos.

1. Administração de empresas. 2. Mercado de Trabalho. 3. Políticas de Diversidade. 4. Transexualidade I. Santos, Jair Nascimento, orient. Título.

CDD: 658

AGRADECIMENTOS

Não estaria exagerando nenhum pouco ao afirmar que minha visão de mundo mudou muito no período em que esta pesquisa estava sendo realizada. Questionei alguns valores, percebi que existiam outros, mudei minha visão e forma de atuar profissionalmente. Percebo que, ao escrever estas linhas, sou, de fato, outra pessoa. Sinto o quanto cresci, e, mais que isto, o estímulo que brotou dentro de mim para que eu continue sempre a questionar verdades pré-definidas, e a somente emitir qualquer juízo de valor, seja qual for o tema, quando me sentir profundamente aculturada.

Agradeço a Universidade Salvador, UNIFACS, por ter sido o veículo que proporcionou toda esta minha transformação interior.

A meu orientador, Jair Nascimento Santos, pelos momentos de discussão do assunto e pela presteza em ajudar, sempre.

A Ricardo Alves, doutorando da PUC, pelas contribuições iniciais para o desenvolvimento desta dissertação.

Aos meus colegas pela amizade e apoio nos momentos de dificuldade, em especial a Cristiane Araújo, pelo carinho e atenção dispensados.

A meu esposo, Roberto, pela compreensão pelas inúmeras negativas que lhe dei, sempre que me convidava para sair, e a minha resposta era que não poderia, pois tinha uma dissertação para escrever.

Aos meus filhos, Lucas e Veronica, que também demonstraram a devida compreensão sobre a etapa da vida na qual eu estava inserida.

Agradeço, imensamente, a todas as pessoas transexuais que se dispuseram a participar da minha pesquisa, que me deram uma verdadeira aula de vida, que foram capazes de me sensibilizar com suas histórias.

Ao centro de Referência LGBT, que, incondicionalmente, me recebeu com muita presteza, demonstrando sempre muita vontade em participar e contribuir para a realização desta pesquisa.

Não poderia deixar de agradecer a todas as empresas participantes, que contribuíram com seus dados, suas informações.

Por fim, um agradecimento a minha mãe, Lourdes, que não está mais entre nós, mas que ficaria imensamente orgulhosa vendo que sua filha conquistou o título de Mestre.

Temos o direito a ser iguais quando a nossa diferença nos inferioriza; e temos o direito a ser diferentes quando a nossa igualdade nos descaracteriza. Daí a necessidade de uma igualdade que reconheça as diferenças e de uma diferença que não produza, alimente ou reproduza as desigualdades.

(Boaventura de Sousa Santos)

RESUMO

O objetivo geral desta pesquisa é evidenciar as práticas de inclusão e de gestão de pessoas transexuais nos contextos organizacionais, e tem como problema proposto responder a seguinte pergunta: Como as organizações estão se ajustando para inserir indivíduos transexuais nos seus contextos organizacionais? A investigação bibliográfica está direcionada à observação de três focos de análise: a) Relações de Gênero nas Organizações; b) Perspectiva Transgênero; c) Identidade. Foi demarcado o referencial teórico sobre as seguintes dimensões: a) Sexualidade; b) Transexualidade; c) Identidade; d) O Mundo do Trabalho para os Indivíduos Transexuais. Desta forma, torna-se importante entender como as organizações, signatárias ou não, do Fórum de Empresas e Direitos LGBT, estão gerindo a sua diversidade, no que se refere à inclusão de indivíduos transexuais nos seus contextos organizacionais. Contudo, sabemos que há empresas que não admitem indivíduos transexuais. Também esta vertente é necessária ser entendida, a fim de que possamos ter uma visão completa acerca do tema. Como são os protagonistas desta temática, foram realizadas entrevistas com pessoas transexuais, que contribuíram com a sua visão sobre as dificuldades de aceitação no mundo e, em particular, nas organizações. Foi desenvolvida uma pesquisa exploratória, de abordagem qualitativa, realizada por meio de entrevistas semiestruturadas, com 10 (dez) empresas, sendo que, destas, 05 (cinco) incluem indivíduos transexuais nos seus contextos, dentre elas 02 (dois) são signatárias do Fórum de Empresas e Direitos LGBT. As outras 05 (cinco) empresas participantes não admitem indivíduos transexuais no seu quadro de pessoal. Participaram deste estudo 10 (dez) indivíduos transexuais, que ilustraram, através da sua visão de mundo, como percebem a sua inclusão no mercado de trabalho. O estudo revelou que, embora já tenham ocorrido avanços no que se refere ao aproveitamento desta mão de obra no mercado de trabalho, ainda é muito restrita, principalmente por conta da falta de conhecimento das pessoas sobre o tema. A contribuição desta pesquisa pode ser percebida pelo esclarecimento conceitual sobre a condição transexual e pela desmistificação sobre estes indivíduos, enquanto pessoas competentes e capazes de contribuir muito para a geração de valor para as organizações.

Palavras-chave: Transexualidade. Mercado de Trabalho. Políticas de Diversidade.

ABSTRACT

The general objective of this research is to highlight the practices of inclusion and management of transsexual people in the organizational contexts. Besides that, it brings the following question: How are organizations adjusting to insert transgender individuals in their organizational contexts? Bibliographical research is directed to the observation of three focuses of analysis: a) Gender Relations in Organizations; b) Transgender Perspective; c) Identity. The theoretical framework on the following dimensions was demarcated: a) Sexuality; b) Transsexuality; c) Identity; d) The World of Work for Transgender Individuals. Therefore, it is important to understand how the organizations, whether or not signatories of the LGBT Business and LGBT Rights Forum, are managing their diversity, regarding the inclusion of transsexual individuals in their organizational contexts. However, we know that there are companies that do not hire transgender individuals in any circumstance. Also this strand is necessary to be understood, so that we can have a complete view on the subject. As the protagonists of this theme, interviews with transgender people were carried out, which contributed to their vision about the difficulties of acceptance in the world and in particular in the workplace. An exploratory, qualitative approach was developed through semi-structured interviews with 10 (ten) organizations, of which, 05 (five) include transsexual individuals in their contexts, among which 02 (two) are signatories of the Forum of Business and LGBT Rights. The other 05 (five) participating companies do not admit transgender individuals as their staff. Ten (10) transsexual individuals participated in this study, which illustrate, through their world view, how they perceive their inclusion in the labor market. The study revealed that, although there have already been advances in the use of this labor force in the labor market, it is still very restricted, mainly due to the lack of knowledge of the people on the subject. The contribution of this research can be perceived by the conceptual clarification about the transsexual condition and the demystification of these individuals, as competent people capable of contributing a lot to the generation of value for the organizations.

Keywords: Transsexuality. Job Marke. Diversity Policies.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Instrumentos de Combate à Discriminação Relativas à Sexualidade	28
Quadro 2 - Glossário de termos inclusivos	40
Quadro 3 - Identidades de gênero	41
Quadro 4 - Lei de Gênero nos países da América do Sul	42
Quadro 5 - Análise das Leis de Gênero por país	44
Quadro 6 - Tipos de Diversidade	54
Quadro 7 - Roteiro de entrevista com indivíduos Transexuais	58
Quadro 8 - Roteiro de Entrevista com Gestores de Empresas que Contratam Indivíduos Transexuais e são Signatárias do Fórum de Empresas e Direito LGBT	59
Quadro 9 - Roteiro de Entrevista com Gestores de Empresas que Contratam Indivíduos Transexuais e não são Signatárias do Fórum de Empresas e Direitos LGBT	60
Quadro 10 - Roteiro de Entrevista com Gestores de Empresas que não Contratam Indivíduos Transexuais	60
Quadro 11 - Codificação dos Entrevistados	62
Quadro 12 - Codificação Gestores de Empresas	62
Quadro 13 - Modelo de Análise	71
Quadro 14 - Identificação das empresas signatárias do Fórum de Empresas e Direitos LGBT	76
Quadro 15 - Identificação das empresas que não são signatárias do Fórum de Empresas e Direitos LGBT	77
Quadro 16 - Identificação das empresas que não contratam indivíduos transexuais	78

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Estatística dos assassinatos de pessoas transexuais no mundo - 2016	30
Gráfico 2 - Assassinatos de pessoas transexuais no Brasil por Região	31
Gráfico 3 - Distribuição dos assassinatos na Região Norte	31
Gráfico 4 - Distribuição dos assassinatos na Região Centro Oeste	32
Gráfico 5 - Distribuição dos assassinatos na Região Nordeste	33
Gráfico 6 - Distribuição dos assassinatos na Região Sudeste	33
Gráfico 7 - Distribuição dos assassinatos na Região Sul	34
Gráfico 8 - Pessoas transexuais assassinadas no Brasil por Ano	34
Gráfico 9 - Mortes de pessoas transexuais no Brasil em 2017 por Estado	35
Gráfico 10 - Vítimas por faixa etária	35
Gráfico 11 - Vítimas por Cor	36
Gráfico 12 - Vítimas por Segmento LGBT	36

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Modelo da Teoria dos Efeitos da Diversidade	53
Figura 2 - Processo Snowball para Identificação de Participantes da Pesquisa	62
Figura 3 - Processo de Identificação de Empresas Participantes da Pesquisa pelo Pesquisador	63
Figura 4 - Processo de Identificação de Empresas Participantes da Pesquisa pelo Orientador	63
Figura 5 - Processo de Identificação de Indivíduos Participantes da Pesquisa	65

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Condição Transexual x Nível de Escolaridade	73
Tabela 2 - Condição Trans x Trabalho	74
Tabela 3 - Adoção do nome civil x Inserção no mercado de trabalho	74
Tabela 4 - Formação escolar x Inserção no mercado de trabalho	75
Tabela 5 - Áreas que mais absorvem indivíduos transexuais (de acordo com os mesmos)	75
Tabela 6 - Obstáculos para a absorção de indivíduos transexuais (de acordo com os mesmos)	75
Tabela 7 - Projetos de inclusão de indivíduos transexuais nas empresas	78
Tabela 8 - Obstáculos para a absorção de indivíduos transexuais (de acordo com as empresas)	79

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	14
2 REFERENCIAL TEÓRICO	18
2.1 SEXUALIDADE	18
2.1.1 Sexualidade: Visões e Revisões	18
2.1.2 A Sexualidade sob o Prisma da Psicanálise	19
2.1.3 A Sexualidade sob o Prisma das Ciências Sociais	21
2.1.4 A Sexualidade sob o Prisma das Ciências Biológicas	23
2.2 A TRANSEXUALIDADE	24
2.2.1 O Surgimento da expressão Transexual	24
2.2.2 A Reviravolta Cultural	25
2.2.3 A Heteronormatividade	27
2.2.4 A Transfobia	29
2.2.5 Identidade	37
2.2.5.1 Reflexões sobre a Identidade de Gênero	37
2.2.5.2 Identidade Afetivo–sexual	39
2.2.5.3 Lei de Identidade de Gênero	41
2.3 O MUNDO DO TRABALHO PARA OS INDIVÍDUOS TRANSEXUAIS	45
2.3.1 Dificuldades na Formação Educacional	45
2.3.2 Dificuldades da inserção no mundo do trabalho	47
2.3.3 Gestão da Diversidade nas Organizações	50
3 MÉTODO	57
3.1 INDIVÍDUOS E EMPRESAS PESQUISADAS	61
3.2 DESCRIÇÃO DAS ENTREVISTAS	64
3.2.1 Indivíduos Transexuais	64
3.2.2 Gestores de Empresas	66
3.3 MODELO DE ANÁLISE	69
3.4 TRATAMENTO E SISTEMATIZAÇÃO DOS DADOS LEVANTADOS	71
4 DADOS E ANÁLISE	73
4.1 PERFIL DOS INDIVÍDUOS PESQUISADOS E EMPRESAS PARTICIPANTES	73
4.2 ANÁLISE DOS DADOS	79
5 CONCLUSÃO	89
REFERÊNCIAS	93

APÊNDICE A – Modelo de carta enviada às organizações convidadas a participar da pesquisa que são signatárias do Fórum de Empresas e Direitos LGBT	100
APÊNDICE B – Modelo de carta enviada às organizações convidadas a participar da pesquisa que não são signatárias do Fórum de Empresas e Direitos LGBT	101
APÊNDICE C – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	102
APÊNDICE D – Termo de Anuência	104
APÊNDICE E – Roteiro de Entrevista Semiestruturada	105
APÊNDICE F – Roteiro de entrevista com os gestores de pessoas de empresas signatárias do Fórum de Empresas e Direitos LGBT	107
APÊNDICE G – Roteiro de entrevista com os gestores de pessoas de empresas que não são signatárias do Fórum de Empresas e Direitos LGBT	109
APÊNDICE H – Roteiro de entrevista com os gestores de pessoas de empresas que não incluem indivíduos transexuais	111
APÊNDICE I – 10 compromissos da empresa com a promoção dos Direitos LGBT, firmados no Fórum De Direitos LGBT, 2013	112

1 INTRODUÇÃO

A constituição da força de trabalho nas organizações vem, ao longo do tempo, passando por profundas transformações, por diversas razões como a evolução do conhecimento, mudanças tecnológicas, de valores e de comportamentos. E, neste bojo, grupos considerados minoritários vêm buscando conquistar espaço na sociedade e nas organizações.

Para as organizações, diversidade não é uma temática nova, contudo vem ganhando notoriedade. Ao abordá-la um mundo se abre, uma vez que diversidade significa a convivência com o diferente, seja sob o ponto de vista racial, nacionalidade, gênero, religião, formação, social, dentre tantos outros. A sabedoria em relação à inclusão e ao gerenciamento da diversidade, por parte das organizações, passou a ser estratégica, além de constituir-se como um diferencial. De acordo com Nóbrega *et al.* (2014, p. 197), a diversidade pode contribuir para o surgimento de novas perspectivas, como criar, inovar e solucionar problemas, já que existe uma maior experiência do grupo, maiores níveis de análise, críticas de alternativas, dentre outros.

A necessidade de conviver com o processo de mudança não é opcional, uma vez que não há como impedi-la, as organizações não têm como controlar variáveis macro ambientais, devendo, portanto, buscar alternativas para fortalecer o seu ambiente interno.

As organizações precisam lidar, cotidianamente, com as diferenças, sabendo extrair delas o melhor para o negócio, harmonizando as relações, de maneira a ter um clima organizacional saudável e respeitoso. Já é possível perceber uma busca pela formação de equipes cada vez mais heterogêneas, entendendo que a diversidade é importante para o negócio, e que agrega valor. Neste sentido, é possível destacar Fleury (2000, p. 20) em relação à importância da gestão da diversidade, ressaltando que esta teve origem na crescente diversificação da força de trabalho nas organizações e na necessidade de estas manterem-se competitivas.

Especificamente em relação à temática da diversidade de gênero, trata-se de tema relevante, pois envolve aspectos como ética, justiça organizacional, equidade, políticas de diversidade, satisfação e bem-estar no trabalho.

Neste contexto, destacamos um dos grupos que mais sofre com o processo de exclusão: os indivíduos transexuais. Sob o ponto de vista conceitual, de acordo

com Jesus (2012, p. 10), o transexual sente que seu corpo não está adequado ao seu estado psíquico. Para Caproni Neto *et al.* (2014, p. 103), “os sujeitos transgêneros são vítimas de diversas violências simbólicas na sociedade por serem considerados doentes, promíscuos, marginais”.

Desde muito cedo estas pessoas passam a sofrer com piadas e abusos diversos, muitas vezes até com a manifestação de violência física. A evasão escolar, fruto da discriminação, acaba por comprometer o futuro profissional do indivíduo.

A discriminação e a marginalização que são vítimas as pessoas transexuais traz consequências penosas para sua vida. Fazemos parte de uma sociedade com valores morais contraditórios, por vezes impregnados por preceitos religiosos que na maioria das vezes estigmatizam as pessoas transexuais e impedem a concretização dos seus direitos constitucionalmente tutelados, dentre estes, a sua inserção no mercado de trabalho.

Neste contexto, o entendimento sobre a temática da transexualidade passa a incorporar as pautas de discussão, e as organizações a interrogarem-se em relação à introdução de mais uma minoria na diversidade empresarial. Afinal de contas, as organizações são cenários importantes para inclusão social e para dar respostas à sociedade, nelas é possível perceber a socialização e a exclusão.

A inserção desta minoria nas organizações reveste-se de dificuldade, principalmente por conta do desconhecimento da causa, que, conseqüentemente, não permite a quebra de paradigmas enraizados há muito tempo.

Diante deste contexto, o recorte deste trabalho recaiu sobre a população transexual, em especial como se dá a sua inserção no mercado de trabalho, bem como obter resposta para a seguinte pergunta: como as organizações estão se ajustando para inserir indivíduos transexuais nos seus contextos organizacionais? O objetivo geral é evidenciar as práticas de inclusão e de gestão de pessoas transexuais nos contextos organizacionais. Os objetivos específicos são os seguintes:

- a) Identificar o nível de formação educacional das pessoas transexuais;
- b) Identificar o nível de inclusão de pessoas transexuais nos contextos organizacionais;
- c) Identificar os elementos que contribuem para dificultar a inclusão de indivíduos transexuais no mercado de trabalho.

- d) Conhecer os principais pontos dos projetos de inclusão de indivíduos transexuais nas empresas que acolhem esta mão de obra no seu quadro de pessoal.

Iniciamos este trabalho procedendo uma revisão bibliográfica, cujo tema abordado foi a sexualidade, e a visão desta sob o prisma da Psicanálise, das Ciências Sociais e das Ciências Biológicas. Há um entrelace com a segunda parte, que versa sobre a Transexualidade. Neste capítulo há a abordagem sobre o surgimento da expressão transexual, a reviravolta cultural, a heteronormatividade e a transfobia.

A terceira parte trata sobre Identidade, abordando o entendimento sobre o conceito de gênero e a identidade afetivo-sexual. Ainda neste capítulo são apresentadas as legislações que buscam assegurar direitos à população LGBT, em outros países além do Brasil, fundamentando ainda mais a abordagem sobre Transexualidade.

A quarta parte versa sobre o Mundo do Trabalho para os Indivíduos Transexuais, tendo como óticas as dificuldades na formação educacional, e na inserção nas organizações. Já a quinta parte do referencial teórico, aborda a gestão da diversidade nas organizações.

O método utilizado para a realização deste trabalho foi uma pesquisa exploratória, de abordagem qualitativa, e o procedimento de identificação foi a realização de entrevistas, seguindo um roteiro semiestruturado, aplicado em 10 (dez) indivíduos transexuais, e 10 (dez) empresas. Os roteiros semiestruturados foram os seguintes:

- a) Roteiro de entrevista semiestruturada com pessoas transexuais;
- b) Roteiro de entrevista com gestores das empresas que incluem indivíduos transexuais
- c) Roteiro de entrevista com gestores de empresas que não incluem transexuais.

Antes de dar início ao tratamento dos dados, foi feita a codificação dos sujeitos que participaram da pesquisa, assegurando, desta forma, a confidencialidade.

Por fim, na etapa de interpretação dos resultados foi feita a associação com os objetivos propostos e identificada a forma como as organizações estão se ajustando para inserir indivíduos transexuais nos seus contextos organizacionais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta seção será apresentada a revisão literária realizada, que deu suporte ao pesquisador. Os focos de análise considerados para este estudo foram: a) Relações de Gênero, Transexualidade e Identidade nas Organizações; b) Perspectiva Transgênero; c) Identidade.

2.1 SEXUALIDADE

2.1.1 Sexualidade: Visões e Revisões

A problematização acerca do tema sexualidade sempre ocupou lugar de destaque na história, dos tempos mais remotos aos dias atuais, atravessando todas as civilizações. Ribeiro (2005, p. 2) entende que muitas vezes adotamos posições de concordância ou não em relação às questões relativas ao comportamento sexual, e nem nos damos conta que, em determinadas épocas e civilizações estes podem ter sido considerados normais. É um assunto complexo, controverso e de difícil abordagem.

A sexualidade tem sido alvo de tabus, repressões, distorções e tentativas de reduzi-la a sinônimo de genitalidade e de reprodução. É preciso ter muito cuidado com a sua conceituação, uma vez que depende do ponto de vista a ser considerado.

Ainda no entendimento de Ribeiro (2005, p. 1), na sua essência, o sexo tem um caráter biológico, uma vez que tem como objetivo principal perpetuar a espécie humana. Contudo, ao longo do tempo, ainda de acordo com Ribeiro, o homem foi capaz de encontrar prazer no seu impulso biológico. Com o surgimento do conceito de gênero, as discussões acerca da sexualidade ganharam corpo, e continuam a gerar questionamentos da sociedade e das diversas áreas do conhecimento.

Embora a abordagem do tema Sexualidade seja ampla, para efeito deste projeto iremos restringi-la aos pressupostos das Ciências Sociais, da Biologia e da Psicanálise, a fim de apresentar diferentes visões acerca do tema e seus impactos sobre a vida das pessoas, especificamente dos indivíduos transexuais.

2.1.2 A Sexualidade sob o Prisma da Psicanálise

Na sua obra *Os Três Ensaios sobre a Teoria da Sexualidade*, Freud, (1901 - 1905), menciona o instinto sexual como algo natural, semelhante ao instinto de nutrição, manifestado pela fome. Freud desmistifica as ideias pré-definidas sobre o instinto sexual, que até então afirmava ser uma atração irresistível em direção ao sexo oposto, sendo sua meta a união sexual. Na sua obra Freud revelou que há homens cujo objeto sexual não é uma mulher, e vice-versa. E denominou estas pessoas como invertidas, ressaltando que há uma quantidade considerável destas pessoas.

Miceli (2003, p. 64) afirma que os psicanalistas entendem ser o sexo o resultado do equilíbrio entre os fatores físicos, psicológicos e sociais. Compreende que, pelo fato de o “sexo humano ser determinado por fatores de ordem física, psíquica e social, para que um indivíduo seja considerado normal, é necessário haver uma perfeita integração entre todos estes aspectos, tanto individualmente como entre eles”. Complementa que a definição do sexo individual, comumente aceita pelas Ciências Biomédicas e Sociais, resulta, basicamente, da integração de três sexos parciais: o sexo biológico, o sexo psíquico e o sexo civil.

Em sua obra, *Os Três Ensaios sobre a Sexualidade, Análise Fragmentária de uma Histeria (O Caso Dora) e Outros Textos (1901 – 1905)*, traduzida por Paulo Cesar de Souza (2016, p. 21-26), Freud afirma que nem sempre o objeto sexual de uma mulher é um homem, e vice versa, estas pessoas são denominadas de invertidas, e há um número considerável delas. Os primeiros entendimentos sobre o conceito de invertidos eram relacionados à degeneração nervosa. Freud recorreu ao psiquiatra francês Valentin Magnan (1835-1916) e concluiu que os invertidos não são vítimas de degeneração nervosa, principalmente pelas seguintes razões : a) a inversão é encontrada em pessoas que não exibem outros desvios sérios da norma; b) o mesmo ocorre em pessoas que não tem a capacidade de funcionamento prejudicada, pelo contrário, que se distinguem por elevado desenvolvimento intelectual e cultura ética; c) a inversão era um fenômeno frequente, quase uma instituição, dotada de funções importantes, em povos antigos, no apogeu de sua cultura.

Carlioni (2011, p. 1) explica que os estudos de Freud sobre a sexualidade tiveram início no final do século XIX, tendo sido sua primeira obra, considerada de fato psicanalítica, *A Interpretação dos Sonhos*. Ainda de acordo com a autora, no final do século XIX as doenças nervosas, a exemplo da histeria, não eram consideradas científicas, uma vez que não era possível quantificá-las.

Para Ceccarelli (2012, p. 74), dentre os diversos trabalhos de Freud, o Manuscrito H (1895), o Esboço de Psicanálise (1940), e Os Três Ensaios sobre a Teoria da Sexualidade (1905), os quais abordam a homossexualidade, este último é o de mais destaque, pois aborda a sua tese sobre a pulsão sexual.

De acordo com Francisco (2011, p.121), o conceito de pulsão sexual refere-se a um instinto interno do ser humano, que se projeta em relação ao mundo exterior, independentemente de obstáculos sociais. Ainda de acordo com o autor, foi durante o século XX, em função da Psicanálise, que esta foi questionada, trazendo consigo o questionamento de velhos conceitos acerca da sexualidade. Neste contexto, a manifestação da pulsão sexual poderia dar-se não apenas entre homens e mulheres, mas entre pessoas do mesmo sexo.

A terminologia até então utilizada para referir-se às pessoas homossexuais, “invertido”, e “normal” para as heterossexuais, serviu de base para que Freud lançasse um novo olhar sobre esta questão. Ceccarelli (2008, p. 75) ilustra que, de acordo com Freud, a sexualidade é um problema a ser desvendado, e a orientação homoafetiva é mais uma das possibilidades pulsionais. E o autor destaca que, como enunciava Freud,

Não compete à psicanálise solucionar o problema do homossexualismo. Ela deve contentar-se com revelar os mecanismos psíquicos que culminaram na determinação da escolha de objeto, e remontar os caminhos que levam deles até as disposições pulsionais. (FREUD, 1920 apud CECARELLI, 2008, p. 75).

Para Rocha (2017), o conceito mais relevante da teoria psicanalítica foi o da sexualidade infantil, e que foi exatamente o que colocou a sexualidade no centro da vida psíquica. De acordo com a autora, as descobertas e afirmações de Freud causaram profundas repercussões na sociedade puritana da época, início do século XX, podendo ser destacadas:

- a) A função sexual existe desde o princípio de vida, logo após o nascimento e não só a partir da puberdade como afirmavam as ideias dominantes;

- b) O período da sexualidade é longo e complexo até chegar à sexualidade adulta, quando as funções de reprodução e de obtenção de prazer podem estar associadas, tanto no homem como na mulher. Esta afirmação contrariava as ideias predominantes de que o sexo estava associado, exclusivamente à reprodução;
- c) A libido refere-se à energia dos instintos sexuais.

Ceccarelli e Andrade (2018) afirmam que após Freud surgiu uma forma totalmente diferente de encarar o tema sexualidade, uma vez que naturalmente ocorreu um deslocamento do eixo divino e cultural, até então predominante, para o inconsciente e para a moralidade. Ainda de acordo com os autores, até então, como as práticas sexuais tinham como objetivo a procriação, as práticas sexuais tidas como pecaminosas (sexo sem procriação) e as transgressivas (prostituição, aborto, travestismo e amizades românticas) tinham como resultado a punição. Ainda de acordo com os autores, ao aprofundarem os seus estudos sobre as causas das neuroses, atendendo várias mulheres, Freud foi capaz de inferir que a maioria dos pensamentos e dos desejos reprimidos se referiam a conflitos de ordem sexual, situados nos primeiros anos de vida dos indivíduos. Desta forma, a conclusão foi que era na infância que se localizavam as experiências de carácter traumático, reprimidas, que se configuravam como origem dos sintomas atuais, tendo confirmado que as ocorrências deste período de vida deixam marcas profundas na estruturação da personalidade.

2.1.3 A Sexualidade sob o Prisma das Ciências Sociais

Heilborn e Brandão (1999, p. 1) afirmam que sob o ponto de vista do estudo, a sexualidade sempre foi inserida num conjunto de regras, cujo objetivo foi regular as regras da reprodução e disciplinar o aspecto social. As autoras entendem que há uma normatização de carácter eminentemente técnico sobre o que seria um bom funcionamento sexual, e seus impactos sobre a sexualidade, de forma que praticamente são definidos apenas dois padrões, o feminino e o masculino.

Heilborn e Brandão (1999) salientam que houve uma ruptura conceitual acerca da função meramente reprodutiva da sexualidade com o advento dos métodos contraceptivos e o surgimento da AIDS. Estes marcos foram decisivos para

que fosse lançado um novo olhar à forma como as pessoas vivenciariam a sua sexualidade.

Adelman (2003) salienta que, ao longo do século XX, a sexualidade passou a ser relacionada ao prazer, corroborando com a argumentação de Heilborn e Brandão. Assim, grupos diversos, a exemplo de homossexuais e bissexuais passaram a contestar formas tradicionais, como a igreja, a família e a comunidade, bem como formas modernas, tais como o Estado, a Medicina e a Psiquiatria, no que tange à regulação desta por meio do estabelecimento de política sexual.

Andrade (2010), seguindo a mesma linha de pensamento de Heilborn e Brandão (1999, p. 1), complementa afirmando que “as discussões acerca do tema sexualidade, sob o prisma da Sociologia, vêm tomando rumos diferentes”, com a abordagem de questões até então não discutidas, quebrando barreiras e questionando padrões até então enraizados. Ainda de acordo com a autora, a proposta da Sociologia é o estudo da sexualidade sem o viés médico, ou seja, sem que esta seja medicalizada ou encarada meramente através de padrões técnicos.

Ao resgatar Foucault, Andrade (2010), relata que somente a partir da Idade Moderna, houve um estímulo à divulgação da sexualidade, e que esta alcançou alguma liberdade de expressão, tornando-se conhecida. Desta forma, por ter adquirido tal liberdade, passou a ser mais comentada e discutida, tanto na literatura, quanto no cotidiano da sociedade.

Irigaray e Freitas (2011, p. 2) defendem que “a sexualidade faz parte da personalidade do indivíduo, que independe de etnias ou de religião, e que esta é vivenciada tanto no ambiente social como no trabalho”. Irigaray *et al.* (2016) lembram que no passado o homossexualismo foi considerado crime, e até patologia, por parte da Igreja e do Estado. Os autores vão mais além ao fazerem um paralelo com outras minorias, tais como obesos, deficientes físicos, dentre outros, lembrando que apenas com as pessoas que não adotam a conduta heterossexual há uma associação a um comportamento de desvio moral, podendo este refletir negativamente no desempenho profissional.

Duarte (2017, p. 255), ao abordar o tema sexualidade sob a ótica do pensamento de Foucault (1976/2013), destaca que a originalidade deste reside no fato “dele ter compreendido a importância que o sexo assumiu no ocidente enquanto instância privilegiada para determinação da verdade do sujeito”. Ainda de acordo com o autor, a importância de Foucault aumenta na medida em que foram

questionadas verdades políticas e religiosas. Duarte entende que a grande contribuição de Foucault à temática sexualidade reside no fato de que o sexo não deveria se constituir em qualquer tipo de amarra, gerando, desta forma, dominação. Complementa seu pensamento, ao ilustrar que, para Foucault (1984, 1997), o poder e a dominação têm início pela escola e pela igreja, que sempre foram responsáveis pelo estabelecimento de padrões de conduta e de regras, muitas vezes inflexíveis, que devem ser seguidas a fim de que a moral seja respeitada. O autor complementa sua abordagem ao afirmar que entende ser a sexualidade uma invenção social, construída ao longo do tempo, a partir de discursos diversos sobre sexo, que acabam por produzir valores que passam a ser encarados como verdades absolutas, e que acabam por subjugar o indivíduo a padrões de comportamento que não estão associados à forma como este se percebe.

2.1.4 A Sexualidade sob o Prisma das Ciências Biológicas

Andrade (2010) ao abordar a sexualidade humana, sob o prisma da Biologia, recorre ao Essencialismo do século XIX, que adotava uma postura medicalizada, reduzindo a visão desta apenas a fatores biológicos e fisiológicos, não sendo suscetível a qualquer interferência do meio externo. Ainda de acordo com a autora, tudo o que fosse de encontro ao determinismo biológico deveria ser encarado como algo patológico. Contudo, após os estudos de Freud os pressupostos do Essencialismo começaram a ser abalados, dando lugar ao Construtivismo.

Senkevics e Polidoro (2012, p. 16) explicam que o surgimento da discussão sobre o conceito de gênero, propiciou reflexão acerca do determinismo biológico, bem como a sua contestação. Os autores citam a célebre frase de Simone de Beauvoir (2009, p. 361), em 1949, na abertura do seu livro, *Segundo Sexo*: “ninguém nasce mulher; torna-se mulher”. Embora sintética adquiriu grande importância, uma vez que passou a questionar a distinção social baseada no sexo.

Senkevics e Polidoro (2012, p. 17), ao resgatarem a visão de Robert Connell (1995) sobre masculinidades e feminilidades, ressaltam “o questionamento deste sobre o gênero, sob a perspectiva comportamental, e a sua inquietação sobre alguns comportamentos que são atribuídos aos homens e outros, às mulheres”. Por exemplo, aos homens são atribuídos comportamentos de agressividade, virilidade e insensibilidade. Às mulheres são atribuídos sentimentalismo, a submissão e

instabilidade emocional. Em relação aos meninos, estes preferem brincadeiras de guerras, lutas e violência, permeadas por cores vivas e fortes. Já as meninas preferem brincadeiras com bonecas e atividades que simulem tarefas domésticas e de cuidado, coloridas em tons de rosa. Enfim, são características, conectadas em torno de ideais de masculinidade e feminilidade, socialmente construídos, e que não são influenciados por fatores biológicos. Senkevics e Polidoro (2012), ainda abordando Connell (1995), citam a sua abordagem em relação aos genes, a anatomia ou mesmo os hormônios, reiterando que estes não são capazes de explicar características tão variáveis e tão permeadas de sentidos e significados particulares a determinados contextos, isto é, não é possível ter a expectativa que um certo genótipo explique a preferência pela cor azul ou que um conjunto de alelos leve ao interesse por bonecas em vez de dinossauros.

Jesus (2012, p. 7), esclarece que “para a Biologia, o que define o sexo de uma pessoa é a presença de espermatozoides e de óvulos”. Contudo, para a autora o que importa para ser caracterizado como homem ou como mulher é a autopercepção e a forma como cada um se expressa socialmente.

Tílio (2014), expõe que o entendimento do conceito de gênero dá-se sob diversas perspectivas, e que este sofreu forte influência do Catolicismo, entre os séculos XVI e XIX, que atribuíram aos aspectos biológicos inatos a definição das características psicológicas dos indivíduos.

Por fim, Oliveira *et al.* (2016, p. 203), entendem ser a sexualidade fruto das vivências do ser humano e da sua interação cultural, sendo, desta forma, um fenômeno sócio cultural.

2.2 A TRANSEXUALIDADE

2.2.1 O Surgimento da expressão Transexual

Em relação à definição de transexualidade, Jesus (2012, p. 8) procura elucidar dúvidas conceituais ao afirmar que o entendimento é que mulher transexual é toda pessoa que reivindica o reconhecimento como mulher, enquanto homem transexual é toda pessoa que reivindica o reconhecimento como homem.

De acordo com Sampaio e Coelho (2013, p. 2), embora seja possível identificar diversas conceituações sobre o termo transexualidade, há um ponto

convergente entre elas, que é o fato das pessoas não se assemelharem ao seu sexo de nascimento.

Couto (2013, p. 25) afirma que a Transexualidade foi definida pela primeira vez pelo Dr. Harry Benjamin no ano de 1953 como sendo “a plena convicção por parte de um indivíduo de determinado sexo de pertencer ao sexo oposto, e o comportamento visando realizar essa convicção”.

Couto (2013, p. 25) esclarece que a transexualidade está relacionada à evolução histórica da sexualidade, uma vez que sempre esteve presente ao longo do tempo e da história nas diversas civilizações. Contudo, ainda de acordo com Couto (2013, p. 25), apenas no século XX foi feita a distinção conceitual entre homossexualidade e travestismo. A utilização do termo transexual foi feita pela primeira vez pelo médico Magnus Hirschfeld, médico e sexólogo alemão, nascido em 1868, falecido em 1935, e que foi o pioneiro na defesa dos indivíduos homossexuais.

A primeira intervenção cirúrgica de transgenitalização, de acordo com Couto (2013, p. 25), em 1952, aconteceu na Dinamarca, tendo sido realizada em um ex-soldado americano, de nome George Jorgensen, pelo Dr. Christian Hanburguer, e o tratamento endocrinológico foi prescrito em conjunto com o Dr. Harry Benjamin.

A proposta consistiu em diminuir a importância dos caracteres sexuais secundários do sexo recusado e aumentar a expressão do lado do sexo desejado. George tornou-se Christine Jorgensen e virou celebridade no Mundo inteiro, ganhando inclusive o título de “Woman of the year” em 1954.

Em 1953, Dr. Harry Benjamin designou de transexuais os indivíduos que eram biologicamente normais, contudo apresentavam incômodo e desconforto com o sexo que aparentavam e, desta forma, apresentavam profundo desejo de mudança.

2.2.2 A Reviravolta Cultural

De acordo com Costa e Oliveira (2011, p. 5-6), no início do século XX, em 1905, na sua obra *Os Três Ensaios sobre a Teoria da Sexualidade*, Freud, nos seus estudos sobre sexualidade infantil, já postulava que a descoberta do sexo se dá entre os três e cinco anos de idade, momento que a criança começa a descobrir o próprio corpo, manuseando seus órgãos genitais, encontrando prazer neste manuseio.

Em concordância com as afirmações de Costa e Oliveira (2011, p. 5-6), Marques *et al.* (2015) entendem que “é através do conhecimento do seu corpo que a criança passa a enfrentar conflitos diversos, surgindo dúvidas e anseios. Simultaneamente ama o sexo oposto e sente ciúmes do seu corpo”. Para as autoras, é neste momento que a criança passa a ter identificação com a sua sexualidade e, mais ainda, assumi-la. Atribui grande parte dos conflitos psicológicos aos conflitos de ordem sexual que não foram tratados de maneira correta na infância.

Marques *et al.* (2015) vão mais além nas suas convicções ao destacarem o indivíduo transexual, pois este, desde muito cedo vive conflitos em vários aspectos: biológico, psicológico e comportamental. O indivíduo transexual desde a fase da infância não entende muito bem o seu corpo, uma vez que acredita pertencer ao sexo oposto ao que o seu corpo apresenta. Para as autoras, o sentimento do indivíduo transexual é de desconforto e sofrimento, pois crê que houve um erro na sua formação sexual, uma vez que sua identificação, tanto sob o aspecto psicológico, como social, dá-se com o sexo oposto ao que possui. Independente do olhar da sociedade, o desconforto é de foro íntimo, razão pela qual os indivíduos transexuais desejam modificar a sua realidade.

Abílio (2016, p. 128) reitera o pensamento de Marques *et al.* (2015, p. 3), uma vez que também entende que a transexualidade refere-se à incompatibilidade entre o sexo biológico e o psicológico. Abílio (2016, p. 131) ainda ressalta que há situações em que alguns transexuais sentem-se profundamente incomodados e até mesmo enojados com o seu órgão genital, e não aceitam o seu sexo desde o nascimento.

Para Caproni Neto *et al.* (2014, p. 103), os sujeitos transgêneros são vítimas de diversas violências simbólicas na sociedade por serem considerados doentes, promíscuos, marginais.

Bernardineli e Dias (2016, p. 250) esclarecem que o desconforto dos indivíduos transexuais em relação ao sexo do seu nascimento é tão grande que o desejo destes é conseguir realizar a cirurgia de transgenitalização e os tratamentos complementares, como terapia hormonal, pois, somente desta forma conseguirão reverter o profundo e angustiante sentimento que são submetidos ao longo da vida.

Lopes (2017) concorda com Marques *et al.* (2015) e Moreira (2015), e entende serem os indivíduos transexuais pessoas com um extremo desconforto psíquico em relação ao seu sexo e, desta forma, buscam a readequação do seu

corpo através da realização da cirurgia de redefinição de sexo.

Lopes (2017, p. 4-7) entende que a transexualidade independe do gênero. Desta forma, mesmo sendo anatomicamente um homem, o transexual masculino sente-se mulher, ocorrendo o mesmo com o transexual feminino que, tendo nascido anatomicamente uma mulher, sente-se um homem. De acordo com o mesmo, os indivíduos transexuais classificam-se em primários e secundários.

Os indivíduos transexuais primários são aqueles que, desde a infância já se identificam com o sexo oposto ao seu, e apresentam comportamento, pensamento e o sentimento de rejeição ao seu gênero.

Já os indivíduos classificados como secundários são aqueles cuja transexualidade manifestou-se tardiamente, já adultos, às vezes casados e com filhos. Por terem atravessado a vida aparentando ser o que não são, encontram dificuldade em se assumirem. Tudo isso gera sofrimento, angústia e conflitos nestas pessoas.

Para Cardoso (2018, p. 1), o indivíduo transexual é a pessoa que possui características físicas de um sexo, mas entende pertencer ao outro. Seus sentimentos são do sexo oposto. Socialmente apresenta comportamento contrário ao que gostaria de manifestar. Desta forma, anseia pela mudança da sua identidade, e busca libertar-se de um corpo que acredita não pertencer. Esta definição de Cardoso (2018) assemelha-se ao pensamento de Lopes (2017, p. 1), quando este entende que o indivíduo transexual busca a readequação do seu corpo através da realização da cirurgia de redesignação de sexo.

2.2.3 A Heteronormatividade

Petry e Meyer (2011, p. 195) expõem que a heteronormatividade estabelece para as pessoas apenas duas possibilidades de categorização, e baseia-se apenas numa perspectiva biológica. Desta forma, ou a pessoa enquadra-se em feminino/fêmea ou masculino/macho. Não há outra alternativa.

Para Cândido (2016), o padrão de comportamento dominante nas sociedades é o heterossexual, sendo os comportamentos que se desviam destes discriminados, negados, sufocados e, muitas vezes, hostilizados. Cândido (2016) afirma que sempre houve predominância do modelo de conduta heterossexual nas sociedades. O autor, ao citar Herek (1995), lembra que este afirma que há um

sistema ideológico que nega e estigmatiza qualquer comportamento diferente do heterossexual, chegando ao ponto de excluí-los e de criar privilégios para aqueles que adotam o padrão heterossexual de conduta.

Na contramão do conceito de heteronormatividade é possível identificar a exclusão de grupos específicos que não estejam de acordo com os padrões estabelecidos. Contudo, no tocante especificamente à garantia dos direitos dos cidadãos e ao combate à discriminação por questões relativas à sexualidade, e que impactam diretamente na inserção das pessoas no mercado de trabalho, Bernardineli e Dias (2016, p. 254-255) destacam os seguintes instrumentos:

Quadro 1 - Instrumentos de Combate à Discriminação Relativas à Sexualidade

DOCUMENTO	REDAÇÃO
Artigo 7º da Declaração Universal dos Direitos Humanos	Assinada em 1948, preconiza que todos devemos viver num ambiente fraterno, que todos os cidadãos têm direito à liberdade e dignidade.
Regime Internacional de Direitos Humanos	Em consonância com a Convenção nº 111 de 1958, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) determinou a não aceitação da discriminação no trabalho por questões associadas à sexualidade, bem como o fim do preconceito em relação à inclusão no mercado de trabalho.
Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais	Assinado em 1966, garante o direito ao trabalho sem discriminação.
Constituição Federal de 1988	A Constituição Brasileira estabelece expressamente, no art. 3º, IV a promoção do bem de todos, sem preconceitos e discriminações em decorrência do sexo ou qualquer outro motivo. Ainda no referido dispositivo legal, art. 5º, “caput” está previsto o direito à igualdade de todos perante a lei, de forma que a discriminação atentatória a direitos e garantias fundamentais sofrerá a devida punição (art. 5º, XLI).

Fonte: Elaboração própria, baseado em Nome Social – Um Direito à Dignidade Humana, Silva (2013).

Lopes (2017, p. 9), ao defender a questão da liberdade, recorre ao art. 7º da Declaração Universal dos Direitos Humanos, e ressalta a responsabilidade do Estado no sentido de garantir a liberdade e o respeito humano. Complementando seus argumentos, enaltece que para ter dignidade é preciso ter liberdade, e que uma não vive sem a outra. E vai mais além ao ressaltar que a liberdade é considerada valor supremo no Estado Democrático de Direito.

Lopes (2017, p.9) entende que liberdade, autonomia e dignidade são uma trilogia inseparável, naturalmente em observância às leis morais. O autor

complementa sua ideia ao afirmar que “o homem é autônomo porque é livre e o respeito à dignidade da pessoa humana se traduz no respeito a esta mesma liberdade”.

Sob o ponto de vista civil-constitucional, Lopes (2017, p.9), entende que não basta conceder direitos às pessoas. É indispensável o exercício destes que são, na verdade, imprescindíveis ao exercício de uma vida digna. Os direitos da personalidade englobam os que se encontram na esfera mais íntima das pessoas, sem mensuração econômica, necessários para a proteção da dignidade e integridade das mesmas.

2.2.4 A Transfobia

César (2009, p. 1-2) estabelece que com a expressão da identidade transgênero surgiram, também, formas diversas de preconceito e discriminação. À exclusão desta população, o autor afirma chamar-se transfobia. O autor complementa que a transfobia é um processo de recusa histórica, social e cultural da forma como as pessoas transgêneros constroem seu gênero e vivem sua sexualidade. Complementa que a transfobia também pode ser entendida como o medo, ódio ou desconforto com pessoas cuja identidade ou expressão de gênero não estejam em conformidade com as normas culturais de gênero estabelecidas.

Jesus (2012, p. 8) entende que a transfobia é o preconceito em relação às pessoas transexuais, e reforça o esforço que estas têm que fazer para conseguirem adquirir respeito por parte da sociedade.

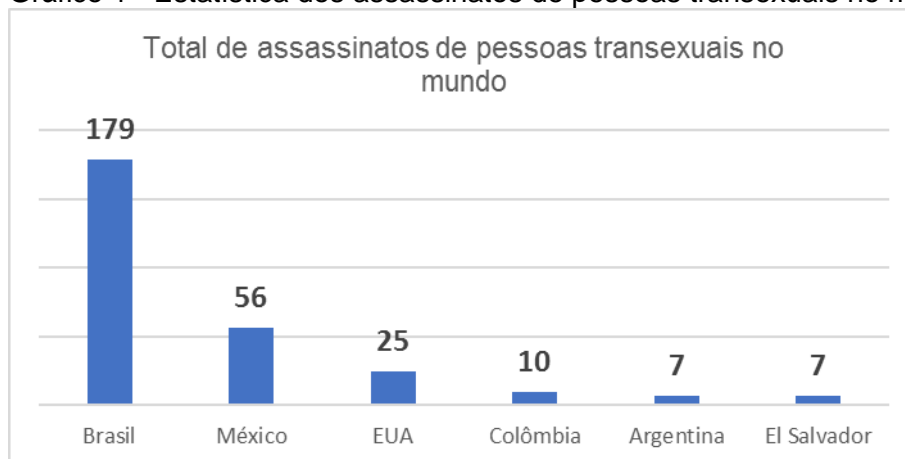
Koehler (2014, p. 131) chama a atenção para o fato de novos sujeitos de direito reivindicarem a sua forma de manifestarem a sua sexualidade, e pelo respeito à diversidade, que é indispensável. Koehler (2014, p. 134) ressalta que a violência contra as pessoas transexuais está presente em todas as esferas do convívio social, da família à Igreja, do poder público ao ambiente de trabalho, e que a intolerância em relação a esta população tem resultado em formas diversas de violência, tais como humilhações, xingamentos, violências físicas diversas, assassinatos e até suicídio. A autora ainda destaca que a escola se constitui em um ambiente onde há sistemáticas manifestações de discriminação por parte de todos, colegas, servidores da escola, professores, orientadores pedagógicos e até da própria direção da escola.

Abílio (2016, p. 131) entende a transfobia como sendo o “tratamento desigual e injusto direcionado às pessoas transexuais, tendo como base unicamente a exclusão e o preconceito”. Para ela, a transfobia gera ódio e não se materializa apenas na violência psíquica, mas principalmente pelos altos índices de assassinatos de pessoas trans.

De acordo com Benevides (2018, p. 24), “o Brasil é o líder mundial de assassinatos de travestis e transexuais, com 52% do total”. A autora ainda revela que, de acordo com dados da ONG Internacional Transgender Europe (TGEU), responsável pelo monitoramento dos assassinatos de indivíduos Travestis e Transexuais pelo mundo, entre 01/10/2016 e 30/09/2017, foram assassinadas 171 pessoas Trans no Brasil.

A partir do gráfico 1 é possível perceber que o Brasil lidera o ranking de países que mais matam indivíduos transexuais no mundo. Comparando com o segundo país do ranking, o Brasil assassina 3,2 vezes mais e, em relação ao último país representado no gráfico 1, El Salvador, este número chega a 25,5 vezes mais. É importante ressaltar que estes dados se referem aos casos notificados, podendo ser bem maiores em função das subnotificações que podem acontecer.

Gráfico 1 - Estatística dos assassinatos de pessoas transexuais no mundo - 2016



Fonte: Relatório ONG Transgender Europe (2016).

A região Norte é a que concentra maior número de assassinatos de pessoas transexuais no país. Em relação às demais regiões do país, esta região chega a ter o dobro de assassinatos em relação à região Sul, sendo 20% superior que a região Centro Oeste, 30% superior que a Nordeste e 40% superior que a Sudeste. Importante ressaltar que apenas duas regiões, Sudeste e Sul, estão abaixo da média

nacional de número de assassinatos por milhão de habitantes, de acordo com o gráfico 2.

Gráfico 2 - Assassinatos de pessoas transexuais no Brasil por Região



Fonte: Relatório Grupo Gay da Bahia (2017).

Ao analisarmos incidência de vítimas na região Norte, o Acre lidera o ranking. A liderança em relação ao segundo colocado, o estado de Roraima, chega a ser uma vez e meia maior. Já em relação ao Pará, último colocado da região, chega a ser 3,7 vezes maior. Nesta região, quatro estados estão abaixo da média regional, o que representa 66,6% do total dos estados da região, de acordo com o gráfico 3.

Gráfico 3 - Distribuição dos assassinatos na Região Norte



Fonte: Relatório Grupo Gay da Bahia (2017).

Na região Centro Oeste, o Mato Grosso lidera o ranking de estados que mais vitimam pessoas transexuais, sendo o 1,7 vezes maior que a média regional. Em relação ao segundo colocado, o Mato Grosso Sul o número de vítimas é uma vez e meia maior. Já em relação ao estado de Goiás, último colocado do ranking na região Centro Oeste, o Mato Grosso chega a gerar 2,5 vezes mais vítimas. Ao analisarmos a distribuição desta região, é possível notar que apenas o Distrito Federal e Goiás estão abaixo da média regional, que é 2,71, o que representa 50% do total dos estados da região, de acordo com o gráfico 4.

Gráfico 4 - Distribuição dos assassinatos na Região Centro Oeste



Fonte: Relatório Grupo Gay da Bahia (2017).

Na região Nordeste, Alagoas é o estado que lidera o número de assassinatos de pessoas transexuais, tendo o dobro de vítimas em relação ao segundo colocado, Paraíba. Já em relação ao último colocado, Maranhão, o número de vítimas chega a ser oito vezes maior. Nesta região cinco estados estão abaixo da média regional, o que representa 55,5% do total dos estados da região, como é possível perceber no gráfico 5.

Gráfico 5 - Distribuição dos assassinatos na Região Nordeste



Fonte: Relatório Grupo Gay da Bahia (2017).

Espírito Santo lidera o ranking da região Sudeste em relação ao número de pessoas transexuais assassinadas em 2017, tendo o dobro de vítimas em relação ao segundo colocado, Minas Gerais Já em relação ao último colocado, São Paulo, o número de vítimas é três vezes maior. Nesta região três estados estão abaixo da média regional, o que representa 75% do total dos estados da região.

Gráfico 6 - Distribuição dos assassinatos na Região Sudeste



Fonte: Relatório Grupo Gay da Bahia (2017).

Na região Sul, Paraná lidera o ranking da região. Em relação ao último colocado, Santa Catarina, o Paraná vitima o dobre de indivíduos transexuais. Nesta região dois estados estão abaixo da média regional, o que representa 66,7% do total dos estados da região, como é possível perceber no gráfico 7.

Gráfico 7 - Distribuição dos assassinatos na Região Sul



Fonte: Relatório Grupo Gay da Bahia (2017).

Uma análise do período de 2002 a 2017, no que se refere ao assassinato de pessoas LGBT no Brasil, nos permite perceber que nos anos 2002, 2003, 2005, 2006, 2013 e 2015 houve redução da quantidade de pessoas assassinadas, em relação ao ano anterior, contudo as oscilações são bem discretas. Ao longo de 17 anos o número de assassinatos de pessoas LGBT cresceu 3,43 vezes, de acordo com o gráfico 8.

Gráfico 8 - Pessoas transexuais assassinadas no Brasil por Ano



Fonte: Relatório Grupo Gay da Bahia (2017).

Ao analisarmos a quantidade de assassinatos de pessoas transexuais no Brasil em 2017, por estado, podemos perceber que, embora na sua região São Paulo seja o estado com a menor estatística, no Brasil é o estado com maior representatividade. Já o estado com menor representatividade, o Amapá, situa-se na

região que apresenta maior número de vítimas por milhão de habitantes (vide gráfico 9).

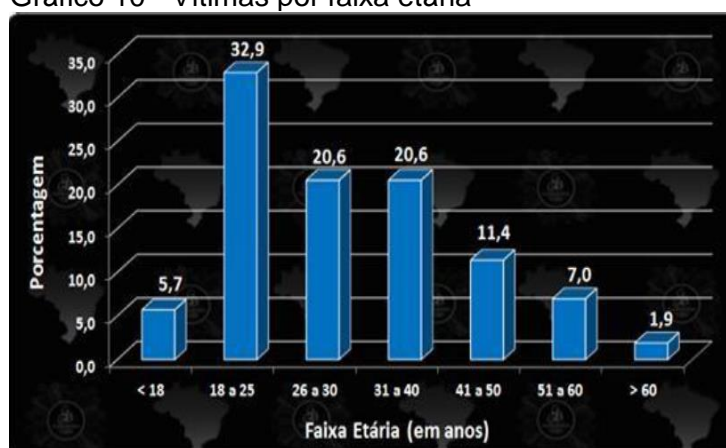
Gráfico 9 - Mortes de pessoas transexuais no Brasil em 2017 por Estado



Fonte: Relatório Grupo Gay da Bahia (2017).

A faixa etária com maior representatividade em relação à quantidade de assassinatos de pessoas transexuais, situa-se entre 18 e 25 anos, representando 32,9%. Contudo, se ampliarmos esta faixa até 40 anos, o percentual de vítimas jovens, de 18 a 40 anos sobe para 74%, de acordo com o gráfico 10.

Gráfico 10 - Vítimas por faixa etária



Fonte: Relatório Grupo Gay da Bahia (2017).

No que se refere à quantidade de vítimas por cor da pele, a maior concentração declarou ser da cor branca, superando quase duas vezes e meia a população parda, de acordo com o gráfico 11.

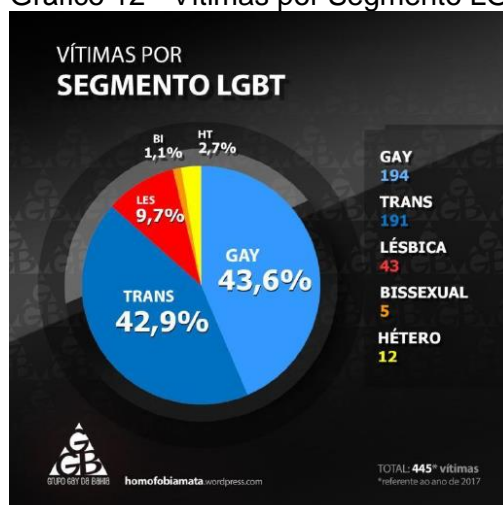
Gráfico 11 - Vítimas por Cor



Fonte: Relatório Grupo Gay da Bahia (2017).

Quanto à composição do segmento LGBT, é possível perceber a representatividade da população trans, quase igual à população gay. Juntas representam 86,5% da população LGBT, como é possível perceber através do gráfico 12.

Gráfico 12 - Vítimas por Segmento LGBT



Fonte: Relatório Grupo Gay da Bahia (2017).

Pizzi *et al.* (2017, p. 71) entendem que as pessoas que, infelizmente não se enquadram no padrão binário, podem ter as suas relações sociais prejudicadas. Infelizmente, os prejuízos extrapolam as relações sociais, estendendo-se ao crime, com o assassinato de pessoas transexuais. Contra números, não há argumentos. O Brasil ocupa o vergonhoso lugar de líder no ranking mundial dos assassinatos de pessoas transexuais, ou seja, de indivíduos que fogem aos padrões de heteronormatividade construídos pela sociedade.

2.2.5 Identidade

2.2.5.1 Reflexões sobre a Identidade de Gênero

Butler (2005, p. 180-181) entende que a definição da identidade está relacionada a um auto negociação das várias influências sofridas pelo indivíduo, que acaba por criar a sua própria identidade. Esta criação acontece através dos contatos que são estabelecidos com culturas diversas e grupos sociais que influenciam diretamente os nossos posicionamentos políticos, sociais, enfim toda a nossa formação.

Souza e Carrieri (2010, p. 49-50), esclarecem que, até o século XVIII, não se abordava a questão de gênero, uma vez que até então só existia o masculino. A diferença entre os sexos, para os autores, apenas foi perceptível entre os séculos XVIII e XIX. Esta concepção perdurou por vinte séculos. Nesta época, por não se considerar a figura da mulher, esta era entendida como algo diferente, como um homem invertido, uma vez que seus órgãos genitais são idênticos aos órgãos masculinos, sendo apenas internos ao corpo. Desta forma, a mulher era vista como representante inferior de um único sexo que possuía hierarquia corporal. No topo dessa hierarquia estava o corpo do homem, considerado como grau máximo de perfeição. A escala de perfeição começava com a mulher e atingia seu apogeu com o homem.

Ainda segundo os autores acima, há uma busca incansável por parte da sociedade em diferenciar o homem e a mulher, e que gera um ambiente de segregação e preconceito, uma vez que questiona a “ordem natural das coisas”. Neste sentido, os autores entendem que o estabelecimento de uma ordem binária definida e imutável atua de forma a manter velhas práticas de poder e dominação.

Jesus (2012, p. 7) ainda vai mais além na questão da identidade de gênero, uma vez que entende que ainda pode haver a possibilidade de pessoas não se identificarem a nenhum dos dois gêneros. A concepção de Jesus (2012) tem relação com o que defende Butler (2005), que tenta demonstrar o caráter fluido da identidade de gênero.

Tílio (2014, p. 131), entende que a temática acerca da identidade deve ser compreendida sob o ponto de vista socio-construcionista, e, desta forma, nossa identidade é construída a partir das diversas relações sociais que estabelecemos e não pela biologia que possuímos.

A visão de Pizzi *et al.* (2017, p. 69) sobre a questão da identidade de gênero traz um componente importante e que certamente serviu de divisor de todo o processo. Estamos nos referindo aos movimentos feministas de reconhecimento de direitos e de quebra de paradigmas. Os movimentos feministas dos anos 60 foram responsáveis por importantes conquistas, uma vez que tiveram como pauta o questionamento do binarismo. Também foram questionados padrões predeterminados, tais como a hegemonia branca, a heterossexualidade, a condição cisgênera (pessoas cujo gênero é o mesmo que o designado em seu nascimento), a condição religiosa (cristã) e a busca pelo estabelecimento de uma nova identidade sem que ela fosse desempenhada necessariamente em função do homem. Ainda segundo os autores, foram os movimentos feministas que inspiraram outros segmentos a lutarem pela busca de espaços na sociedade e, neste bojo, surgiu o movimento LGBT, que luta por direitos iguais para identidades afetivo-sexuais, que sempre foram entendidas como sendo contrárias às ideologias historicamente impostas.

Meglhioratti e Souza (2017, p. 8) atribuem ao que chamam de “programação biológica” a segregação, o ódio e todo tipo de preconceito existente e praticado pela sociedade. Entendem que há marcadores muito mais representativos para a definição de homem e mulher do que o estabelecimento de roupas para cada um. Destacam, por exemplo, marcadores sociais, como raça, nacionalidade, sexualidade e classe.

Ao refletir sobre a identidade de gênero, Meglhioratti e Souza (2017, p. 1) relembra a célebre frase de Simone de Beauvoir: “não se nasce mulher, torna-se mulher. De acordo com os autores, Simone de Beauvoir era existencialista e entendia que o nascimento nos proporciona apenas a existência, contudo, a essência é o que de fato nos torna o que somos. Desta forma, para a filósofa, não é o fato de existirmos que define se somos homens ou mulheres. A nossa essência é formada em função das experiências vividas. Para Simone, não é a existência que define a pessoa ser mulher ou não, mas a vivência adquirida.

2.2.5.2 Identidade Afetivo–sexual

Com o passar do tempo, as formas de relacionamento se diversificaram e as pessoas passaram a se permitir novas experimentações. Para Louro (2008, p. 23), “o único modo de lidar com a contemporaneidade é vivê-la”. Em contrapartida, a autora ressalta que a liberdade de experimentação também veio acompanhada por novas formas de regulação de comportamentos e de controle das pessoas que não se adequam a um padrão definido pela sociedade.

Jesus (2012, p. 7), entende que a terminologia afetivo-sexual deve ser utilizada em substituição ao termo orientação sexual, uma vez que esta última denota uma visão relacionada apenas à questão sexual. A autora complementa que as formas de relacionamento mudaram, que as pessoas hoje se permitem experimentar relacionamentos que fogem ao padrão definido, e que há outras identidades além da heterossexual que devem ser consideradas.

A diversificação das formas de relacionamento fez surgir uma tipologia própria para os relacionamentos. Para Jesus (2012, p. 9-10), é possível identificar uma tipologia para a forma como as pessoas se relacionam. De acordo com o quadro 2, há diferentes possibilidades de relacionamento: pessoas que se relacionam com outras do mesmo sexo biológico, que se relacionam com o sexo oposto, que se relacionam com ambos, assim como existem também aqueles que não se identificam com nenhum dos sexos. Pessoas que não se identificam com seu sexo de nascença, e outros que se caracterizam apenas para apresentações artísticas.

Quadro 2 - Glossário de termos inclusivos

TIPOLOGIA	DEFINIÇÃO
Lésbicas	Refere-se a mulheres ou pessoas de gênero feminino que se identificam como tendo atração romântica, atração sexual ou relações sexuais com pessoas do mesmo sexo ou gênero.
Gays	Refere-se a pessoas (habitualmente homens) que se identificam como tendo atração romântica, atração sexual ou relações sexuais com pessoas do mesmo sexo ou gênero.
Bissexuais	Refere-se a pessoas que se identificam como tendo atração romântica, atração sexual ou relações sexuais tanto com pessoas de sexo feminino como de sexo masculino.
Cisgênero	Conceito “guarda-chuva” que abrange as pessoas que se identificam com o gênero que lhes foi determinado quando de seu nascimento.
Transgênero	Conceito “guarda-chuva” que abrange o grupo diversificado de pessoas que não se identificam, em graus diferentes, com comportamentos e/ou papéis esperados do gênero que lhes foi determinado quando de seu nascimento.
Intersexual	A intersexualidade se refere a um conjunto amplo de variações dos corpos tidos como masculinos e femininos, que engloba, conforme a denominação médica, hermafroditas verdadeiros e pseudo-hermafroditas.
Assexual	Pessoa que não sente atração sexual por pessoas de qualquer gênero.
Heterossexual	Pessoa que se atrai afetivo-sexualmente por pessoas de gênero diferente daquele com o qual se identifica.
Homossexual	Pessoa que se atrai afetivo-sexualmente por pessoas de gênero igual àquele com o qual se identifica.
<i>Crossdresser</i>	Pessoa que frequentemente se veste, usa acessórios e/ou se maquia diferentemente do que é socialmente estabelecido para o seu gênero, sem se identificar como travesti ou transexual. Geralmente são homens heterossexuais, casados, que podem ou não ter o apoio de suas companheiras.
Transexual	Termo genérico que caracteriza a pessoa que não se identifica com o gênero que lhe foi atribuído quando de seu nascimento
Homem transexual	Pessoa que reivindica o reconhecimento social e legal como homem. Alguns também se denominam <i>transhomens</i> ou <i>Female-to-Male</i> (FtM).
Mulher transexual	Pessoa que reivindica o reconhecimento social e legal como mulher. Algumas também se denominam <i>transmulheres</i> ou <i>Male-to-Female</i> (MtF).
Travesti	Pessoa que vivencia papéis de gênero feminino, mas não se reconhece como homem ou mulher, entendendo-se como integrante de um terceiro gênero ou de um não-gênero.
Transformista ou <i>Drag Queen/ Drag King</i>	Artista que se veste, de maneira estereotipada, conforme o gênero masculino ou feminino, para fins artísticos ou de entretenimento. A sua personagem não tem relação com sua identidade de gênero ou orientação sexual.
<i>Queer</i> ou Andrógino ou Transgênero	Termo ainda não consensual com o qual se denomina a pessoa que não se enquadra em nenhuma identidade ou expressão de gênero.
LGBT	Acrônimo de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais. Eventualmente algumas pessoas utilizam a sigla GLBT, ou mesmo LGBTTT, incluindo as pessoas transgênero/ <i>queer</i> .

Fonte: Elaboração própria, baseado em Jesus (2012, p. 15-18).

Seguindo na mesma linha de Jesus (2012), Meglhoratti e Andreatta (2017, p. 10), entendem que a terminologia Identidade Afetivo – Sexual é muito mais adequada do que apenas Identidade de Gênero, uma vez que reflete o envolvimento de sentimentos, não fazendo referência apenas ao envolvimento sexual.

Já em relação à heterossexualidade, o entendimento de Meglhoratti e Souza (2017, p. 11) é que existem identidades afetivo sexuais que fogem ao padrão heterossexual, e apresentam os conceitos destas identidades. Para eles, há quatro possibilidades, podendo ser a atração sexual por pessoa de mesma identidade de gênero, pessoa que sente atração independente do gênero, pessoa que sente atração independentemente do gênero ou sexo biológico, e aquele que não sente atração sexual, contudo pode se envolver afetivamente, como é possível perceber no quadro 3.

Quadro 3 - Identidades de gênero

IDENTIDADE	DEFINIÇÃO
Homossexualidade	Pessoa que sente atração afetiva e sexual por outra pessoa cuja identidade de gênero é a mesma.
Bissexualidade	Pessoa que sente atração afetiva e sexual por outra pessoa de qualquer gênero.
Pansexualidade	Pessoa que sente atração afetiva e sexual pelo/a outro/a independente da Identidade de Gênero, sexualidade ou Sexo Biológico.
Assexualidade	Pessoa que não sente atração sexual por nenhuma outra pessoa, ela pode se envolver afetivamente com qualquer outra pessoa, porém não desenvolve o desejo sexual.

Fonte: Elaboração própria, baseado em Meglhoratti e Souza (2017).

Corroborando com o pensamento dos autores anteriores, Macedo (2018, p. 20) entende que orientação sexual se refere ao sentimento de atração romântica, emocional ou sexual por um determinado tipo de corpo ou de identidade de gênero.

2.2.5.3 Lei de Identidade de Gênero

A luta pelo reconhecimento legal e pela conquista de direitos das pessoas transexuais além de dolorosa é longa. A burocracia e o preconceito são graves entraves para a conquista de direitos básicos.

Direitos como a união homoafetiva, mudança do nome civil, uso de banheiro condizente com o gênero que se apresenta, aos poucos vem vencendo batalhas e sendo reconhecidas.

De acordo com Heinzelmann e Fraccaroli (2017, p. 2), já é possível perceber avanços em relação às conquistas das pessoas transexuais, contudo ainda são tímidas, principalmente se considerarmos o sofrimento que estes indivíduos são submetidos.

A aprovação de leis que garantam os direitos da população transexual já vem ocorrendo em diversos países, e na América do Sul não é diferente. Heinzelmann e Fraccaroli (2017, p. 2), no quadro 4, ilustram a cronologia da aprovação das leis em países como Argentina, Brasil, Bolívia e Chile. Já no quadro 5, os autores fazem uma análise das leis, comparando-as e salientando os principais pontos críticos.

Quadro 4 - Lei de Gênero nos países da América do Sul

PAÍS	ANO	OBSERVAÇÃO
Argentina	2009	Em 2010 foi o primeiro país da América Latina a autorizar o casamento entre pessoas do mesmo sexo.
Argentina	2010	Lei 26.618/2010 autorizou a adoção de crianças por casais do mesmo sexo.
Argentina	2012	Lei 26.743/2012, autoriza travestis e transexuais a escolher seu sexo no registro civil.
Brasil	2013	Lei 5002/13. Busca viabilizar a construção de uma cidadania plena para a população trans, assegurando a alteração do registro civil sem a necessidade de laudos clínicos ou autorização judicial. Ainda aguarda votação na pauta da Comissão de Direitos Humanos e Minorias (CDHM).
Bolívia	2016	Lei 807/2016. O objetivo desta lei é estabelecer o procedimento para mudança de nome próprio, sexo e imagem de pessoas transexuais em toda documentação pública e prova ligada à sua identidade, permitindo exercer plenamente o direito à identidade de gênero.
Chile	2017	Aprovada a proposição da Lei de Gênero, aguardando aprovação do Senado.

Fonte: Elaboração própria, baseado em Heinzelmann e Fraccaroli (2017).

A aprovação das leis por parte dos países pode ser considerada uma grande evolução, embora tardia. Contudo, ao observarmos com cuidado as leis de cada país, é possível perceber algumas falhas ou omissões. Ainda de acordo com Heinzelmann e Fraccaroli (2017, p. 1-2), é possível perceber que a Lei 26.743/2012, que vigora na Argentina, por não ser clara sobre o conceito de identidade de gênero, induz a uma interpretação que reitera o modelo binário, não prevê o sexo neutro. Já a Lei 807/2016, da Bolívia, não faz qualquer menção à possibilidade de realização de procedimentos de readequação sexual, conforme descrito no quadro 5.

No Brasil, a Portaria Nº 2.803 do Ministério da Saúde prevê a realização do processo de transexualização, contudo impõe regras, que podem dificultar a realização do processo. Uma forte crítica em relação à legislação brasileira refere-se à falta de adesão à realidade, uma vez que, para o início do processo transexualizador, é necessário atender alguns pré-requisitos, tais como maioridade, acompanhamento psicoterápico por pelo menos dois anos, laudo psicológico/psiquiátrico, como é possível perceber no quadro 5.

Quadro 5 - Análise das Leis de Gênero por país

PAÍS	O QUE ASSEGURA	CRÍTICA
<p>Argentina</p> <p>Lei 26.743/2012</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identidade de gênero pela retificação do registro civil; • Intervenções hormonais/cirúrgicas, para readequação sexual, sem autorização judicial ou administrativa prévia; • Manutenção dos direitos pré-existentes (uniões matrimoniais, guarda de filhos e filhas, adoções, qualificações educacionais e profissionais), e condições econômicas. Processos em curso são preservados, e os deveres pré-existentes, como pagamento de pensão alimentar, por exemplo, também sejam mantidos; • Exigência de maioridade jurídica (18 anos) é uma premissa, porém, o texto abre a possibilidade para que menores de idade possam também requerer a retificação do registro quando houver consentimento dos respectivos tutores legais (art. 5). Quando esta não for possível, ou não houver consenso, poderá ser solicitado judicialmente, levando em conta o maior interesse do menor em questão, conforme estipulado na <i>Convención sobre los Derechos del Niño, Ley 26.061</i> 	<p>Expressa uma interpretação ampla sobre o que seria identidade de gênero, mas que talvez essa interpretação reitera o modelo binário. O que conta é a forma como a pessoa vive e sente, e não prevê a existência do sexo neutro.</p>
<p>Bolívia</p> <p>Lei 807/2016</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Proibição de toda forma de discriminação fundada em razão de sexo, cor, idade, orientação sexual, identidade de gênero; • Direito à troca de nome próprio, dado de sexo e a imagem das pessoas transexuais e transgêneros em todos documentos públicos e privados relacionados a sua identidade permitindo o exercício pleno do direito à identidade de gênero 	<p>Não faz menção à saúde e possíveis procedimentos de readequação sexual</p>
<p>Brasil</p> <p>Portaria Nº 2.803 do Ministério da Saúde</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Integralidade da atenção a transexuais e travestis, não restringindo ou centralizando a meta terapêutica às cirurgias de transgenitalização e demais intervenções somáticas; • Trabalho em equipe interdisciplinar e multiprofissional; • Integração com as ações e serviços em atendimento ao Processo Transexualizador; • Acolhimento e humanização do atendimento livre de discriminação; • Ajusta os pré-requisitos do Processo Transexualizador já existente, eliminando a exigência de laudo médico e/ou psicológico para sua realização; • Garante a modificação no Registro Civil mesmo quando nenhuma intervenção estética é realizada, entendendo que apenas a vontade da pessoa que deseja modificá-lo basta para sua alteração 	<p>A teoria não é aderente à realidade, pois para iniciar o Processo Transexualizador precisa atender pré-requisitos: maioridade, acompanhamento psicoterápico por pelo menos dois anos, laudo psicológico/psiquiátrico favorável e diagnóstico de transexualidade.</p>

Fonte: Elaboração própria, baseado em Heinzemann e Fraccaroli (2017)

De acordo com o site Agência Brasil, notícia publicada em 19.10.2018 informou que, no Uruguai, a Câmara dos Deputados aprovou a Lei Integral para Pessoas Trans, que define medidas para combater a discriminação e garantir direitos como acesso ao trabalho e moradia para pessoas transexuais, transgêneros e travestis. A Lei também busca facilitar a mudança de nome das pessoas trans no registro civil. Caberá, também aos poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, governos regionais e entidades autônomas e repartições públicas destinar 1% das vagas de emprego para esta população, e o Instituto Nacional de Emprego e Formação Profissional terá que destinar uma cota não inferior a 1% dos seus programas de capacitação para a formação de pessoas trans.

Ainda de acordo com o site, o que refere aos indivíduos trans, menores de 18 anos, não necessitam de autorização dos pais para mudar seu nome e realizar terapia hormonal, contudo devem comparecer os órgãos competentes acompanhadas de um dos seus representantes legais. Entretanto, caso neste momento haja a manifestação em contrário do representante legal, é concedido o direito ao menor de recorrer judicialmente.

2.3 O MUNDO DO TRABALHO PARA OS INDIVÍDUOS TRANSEXUAIS

2.3.1 Dificuldades na Formação Educacional

Segnini (2000) entende que, muito antes da abordagem sobre a inserção no mercado de trabalho, é indispensável considerar a formação educacional. Ainda de acordo com a autora, a educação deve ser uma questão central, uma vez que instrumentaliza as pessoas, dotando-as de competitividade, e evita o desemprego. Neste sentido, a escola tem um papel fundamental, uma vez que cabe a esta uma função instrumental na formação dos indivíduos. Sendo assim, a autora afirma ser o período escolar decisivo para a inserção no mundo do trabalho pois, somente através da formação adquirida será possível ter acesso às oportunidades.

Louro (2001, p. 550-551) defende a implantação de uma pedagogia e um currículo Queer, através do qual haja tolerância das diferenças de gênero. Através da implantação desta pedagogia, é possível trabalhar efetivamente as diferenças. Sob este aspecto, a autora, defende a desconstrução do binarismo na educação, que facilitaria a inserção de pessoas que fogem ao modelo heterossexual no mercado de trabalho.

Louro (2001) e Segnini (2000) destacam que além do obstáculo da formação educacional que os transexuais têm que vencer, há também a convivência com o duplo nome (nome de registro e o nome social) até que consigam obter a alteração definitiva na justiça. Nos casos de evasão escolar precoce, muitas vezes o retorno à sala de aula acaba sendo postergado em função da não obtenção do nome social até aquele momento. O receio em reviver todo processo de sofrimento e discriminação pode fazer com que o acesso à educação formal acabe por distanciar-se ainda mais da sua vida, prejudicando a possibilidade de ascensão profissional.

Coutinho, Krawulski e Soares (2007, p. 29) entendem que o trabalho exerce papel fundamental na socialização do indivíduo, e destacam que é imperioso uma boa formação educacional.

Bento (2011, p. 552), utiliza o termo heteroterrorismo para referir-se à discriminação sofrida pelas pessoas que não se enquadram no conceito de binarismo determinado pelos padrões sociais. Bento (2011, p. 554) ainda ressalta o sofrimento que as pessoas transexuais são submetidas no ambiente escolar, sendo tratadas com inferioridade e desprezo. A autora destaca que, de acordo com o Manual de Diagnóstico e Estatísticas de Tratamentos Mentais, da Associação Psiquiátrica Americana, “o isolamento e o ostracismo contribuem para a baixo autoestima e podem levar a aversão e abandono da escola. O ostracismo e a zombaria por parte dos seus pares são sequelas especialmente comuns para meninos com o transtorno”.

Sob o aspecto da evasão escolar, Bento (2011, p. 554-555) corrobora com o pensamento de Segnini (2000, p. 73) no que se refere à possibilidade de evasão escolar das pessoas desenquadradas do padrão binário, e ressalta que este pode prejudicar imensamente a sua inserção profissional e, conseqüentemente, a sua socialização.

Moura e Lopes (2017, p. 7), em concordância com Louro (2001) e Segnini (2000), também destacam a dificuldade de conclusão dos estudos por parte dos indivíduos transexuais, que, muitas vezes acabam por abandoná-los, comprometendo o seu futuro profissional, uma vez que passam a ocupar cargos que não exigem elevado grau de escolaridade.

O nível de formação educacional tem relação direta com a ocupação a ser desenvolvida dentro das organizações. A ocupação dos cargos está correlacionada ao nível educacional, sendo os cargos com maiores remunerações geralmente

reservados às pessoas com maior nível de escolaridade. Há uma correlação entre o nível do cargo e o nível de escolaridade exigido para o desempenho deste. O impacto da formação educacional das pessoas transexuais nas organizações pode se dar pela dificuldade em ascender verticalmente na estrutura organizacional, podendo, em alguns casos, passar toda a sua vida funcional ocupando a mesma posição.

2.3.2 Dificuldades da inserção no mundo do trabalho

Adelman *et al.* (2003, p. 69), entendem que os processos de formação de identidade têm início muito cedo na vida das pessoas, e a partir daí já surgem relações conflituosas. Para os autores, mesmo que de forma velada, a segregação se potencializa quando o indivíduo é transexual, uma vez que são percebidos como ambíguos.

Rojas (2006, p. 6), concordando com Adelman (2003, p. 69) na questão da segregação, defende que a manifestação da discriminação do indivíduo transexual pela busca por uma colocação no mercado de trabalho deve ser banida em qualquer das suas fases.

Dialogando com Rojas (2006, p. 6) e Adelman (2003, p. 69), Siqueira e Zauli-Fellows (2006, p.74-75) entendem que o dilema em relação à assunção do indivíduo transexual quanto à sua condição deve-se à possibilidade de arriscar viver consequências negativas não somente no âmbito profissional, como também no social e psicológico.

Coutinho, Krawulski e Soares (2007, p. 29), entendem que a inserção no mundo do trabalho vai muito mais além do que a simples satisfação das necessidades de sobrevivência. Significa a inserção do indivíduo na sociedade.

Irigaray e Freitas (2011, p. 627) postulam que as práticas homofóbicas presentes nas organizações impedem que os indivíduos assumam sua real condição, e estas são responsáveis pela criação de barreiras diversas para a inserção e crescimento destes indivíduos no ambiente corporativo. E vão mais além ao afirmarem que não é incomum pessoas transexuais assumirem a condição de heterossexuais a fim de obterem o respeito dos colegas no ambiente corporativo.

No que se refere à utilização do nome social, de acordo com Suiama (2012, p. 130), aos poucos, decisões judiciais, atos administrativos e leis vêm reconhecendo o

direito dos indivíduos transexuais a adotarem o nome social em documentos públicos. Também, ainda de acordo com o autor, é imperativo proteger este grupo de pessoas contra discriminação no trabalho e permitir o acesso a serviços públicos, tais como saúde, retificação do registro civil e dos documentos de identificação social, proteção contra a discriminação no trabalho, casamento, adoção e outros direitos decorrentes de relações familiares, regulação do uso de lugares em que há separação segundo o gênero (de banheiros a prisões), e, sobretudo, o enfrentamento do grave estado de marginalização social vivido pela maioria das pessoas transgêneros.

Cândido e Pessoa (2013, p. 3) entendem ser “responsabilidade da área de Gestão de Pessoas a definição de políticas e de práticas de repressão a qualquer tipo de discriminação”, apoiando, desta forma, a inclusão da diversidade nas organizações. Os autores também ressaltam a importância da diversificação do capital humano nas organizações, o enriquecimento que traz, a possibilidade de agregar pessoas diferentes dos padrões pré-definidos, sendo esta ação de responsabilidade da área de Gestão de Pessoas.

Concordando com Cândido e Pessoa (2013), Caproni Neto *et al.* (2014, p. 88) ressaltam um aspecto importante que é o fato de as organizações não estarem totalmente preparadas para lidar com situações cotidianas de diversidade, principalmente quando se trata de indivíduos transexuais.

Em relação à questão do uso do banheiro/sanitário por parte dos indivíduos transexuais, Resadori e Rios (2015, p. 198-199) afirmam que a dificuldade reside no fato das organizações públicas e privadas separarem os banheiros a partir de uma lógica binária que reconhece dois sexos plausíveis. Desta forma, os indivíduos cuja identificação social é através do gênero distinto do seu sexo biológico, são confrontados com dificuldades diversas no sentido de utilização destes.

Bernardineli e Dias (2016, p. 252-255) afirmam que por conta da sua aparência há a eliminação de candidatos transexuais no momento em que estão participando de processos seletivos. Neste sentido, o sofrimento psicológico e a rejeição social que são submetidos ao longo da vida mais uma vez se evidencia, dificultando a sua socialização. Os autores também entendem que a avaliação dos candidatos aos cargos ofertados pelo mercado de trabalho deve limitar-se exclusivamente aos requisitos destes e não na busca de informações sobre a sua sexualidade.

Em relação à constitucionalidade da utilização dos banheiros/sanitários por indivíduos transexuais, de acordo com Zanon *et al.* (2017, p. 380-382) a questão entrou na pauta do Superior Tribunal Federal em 2015, tendo os ministros Luís Roberto Barroso e Luiz Edson Fachin votado a favor do direito de transexuais usarem banheiros conforme sua “identidade de gênero”, ou seja, como se percebem (homem ou mulher), independentemente do sexo a que pertencem. Os autores ainda ilustram decisões de Tribunais de Justiça Estaduais que também asseguraram o direito ao uso do banheiro de acordo com a identidade de gênero, inclusive de banheiros públicos.

Bernardineli e Dias (2016, p. 252) ressaltam que na rede pública, em especial na inscrição no Enem e no cartão do Sistema Único de Saúde - SUS já são impressos com o nome social. Contudo, ainda segundo os autores, há dificuldades nas instituições privadas, e o indivíduo transexual tem que apresentar todos os seus documentos, tais como histórico escolar, diplomas, certificados, dentre outros que, via de regra, encontram-se com o nome e sexo de registro.

Em relação ao embasamento legal quanto à aprovação do uso do nome social, de acordo com Ribas e Severo (2016, p. 2), em novembro de 2014, o Supremo Tribunal Federal reconheceu a Repercussão Geral do Recurso Extraordinário n. 670.422/RS, que abordava o aceite da mudança de gênero no registro civil de transexual, mesmo sem a realização de procedimento cirúrgico de redesignação de sexo.

Lima e Albuquerque (2017, P. 154) simplificam a discussão acerca da utilização do nome social ao entenderem que este nada mais é do que a identificação social que transexuais e travestis adotam, uma vez que sua identificação civil, ou seja, o nome que consta na certidão de nascimento não corresponde a sua identidade de gênero.

Por fim, em 01.03.2018 o Supremo Tribunal Federal, por unanimidade, reconheceu que pessoas trans podem alterar o nome e o sexo no registro civil sem que se submetam a cirurgia de redesignação. O princípio do respeito à dignidade humana foi o mais invocado pelos ministros para decidir pela autorização. Ainda segundo a autora, com esta conquista, a pessoa interessada em proceder a mudança do nome pode se dirigir diretamente a um cartório para solicitar a mudança e não precisa comprovar sua identidade psicossocial, que pode ser atestada por auto declaração.

2.3.3 Gestão da Diversidade nas Organizações

A gestão da diversidade vem ganhando importância e visibilidade, assim como a qualidade das relações humanas nas organizações, uma vez que os funcionários passaram a ser percebidos não mais como ferramentas para a produção de determinado bem e/ou serviço, mas como um capital, o capital humano, capaz de agregar valor à organização, fortalecendo a sua marca e gerando lucro.

Também é importante destacar a importância de um clima organizacional saudável, que influencia diretamente na produção, e que é fruto justamente da interatividade entre as pessoas.

Cox (1994, p. 11) entende que a gestão da diversidade tem como premissa básica planejar e executar políticas de gestão de pessoas com vistas a maximizar as vantagens e diminuir as suas desvantagens. O autor relaciona as seguintes vantagens da gestão da diversidade:

- a) Atrair e reter os melhores talentos no mercado de trabalho;
- b) Desenvolver os esforços de marketing, visando atender segmentos de mercado diversificados;
- c) Promover a criatividade e a inovação;
- d) Facilitar a resolução de problemas;
- e) Desenvolver a flexibilidade organizacional.

Fleury (2000, p. 20) esclarece que a gestão da diversidade teve origem na crescente diversificação da força de trabalho e na necessidade de as organizações manterem-se competitivas. A autora define diversidade como sendo um “mix de pessoas com identidades diferentes interagindo no mesmo sistema social.” Fleury destaca que as diferenças individuais impactam fortemente no clima organizacional e, conseqüentemente no desempenho e nos resultados. Indicadores como *turnover*, satisfação no trabalho, qualidade no atendimento e lucratividade são diretamente afetados. Fleury ainda chama a atenção para a dimensão psicológica da gestão da diversidade, e que a falta de gerenciamento pode gerar conflitos diversos, que impactam diretamente na eficácia organizacional.

Andrade *et al.* (2002, p. 4) defendem que o aumento da competitividade, associado ao desenvolvimento tecnológico, naturalmente requer das organizações a necessidade de convivência com uma grande diversidade interna. Desta forma, cada

vez mais faz-se imperativo que os ambientes organizacionais sejam mais flexíveis, dinâmicos e transparentes, permitindo maior interatividade entre todos os seus integrantes. E é justamente nesta linha, ainda de acordo com Andrade *et al.*, que a convivência de indivíduos com características diversas gera oportunidades para a potencialização de novas soluções e de diferentes horizontes. Naturalmente, a convivência com a diversidade pode trazer situações de conflito, que devem ser mediadas por uma eficiente política de gestão.

Alves e Galeão-Silva (2004, p. 21), tem a mesma visão de Fleury no que se refere à diversificação da força de trabalho nas organizações. Os autores ressaltam ser mais justo, sob o ponto de vista social, a adoção de políticas de gestão de diversidade do que a existência de ações afirmativas, seja ela qual for a minoria que esteja em questão. Para tanto, é necessário a adoção de comportamentos respeitosos que eliminem qualquer tipo de discriminação, tais como piadas e comentários maliciosos a sobre as pessoas. Os autores esclarecem que as ações afirmativas são “um conjunto de políticas específicas para membros de grupos sociais atingidos por formas de exclusão social que lhes negam um tratamento igualitário no acesso às diversas oportunidades”.

Alves e Galeão-Silva (2004) complementam ressaltando as vantagens de uma eficiente gestão da diversidade, que agrega valor e que, em tese, eleva o desempenho da empresa no mercado. Para os autores outra vantagem é o desenvolvimento de um ambiente multicultural, com experiências, vivências e conhecimentos diversos.

Saraiva e Irigaray (2009, p. 339) esclarecem que foi na década de oitenta que os estudos sobre diversidade da força de trabalho tiveram início, com o questionamento da visão hegemônica, e o pensamento que não havia impacto das diferenças pessoais sobre o resultado organizacional.

Cox e Blake (1991, apud CARDOSO, 2010, p. 41) elencam as seguintes vantagens para a gestão da diversidade:

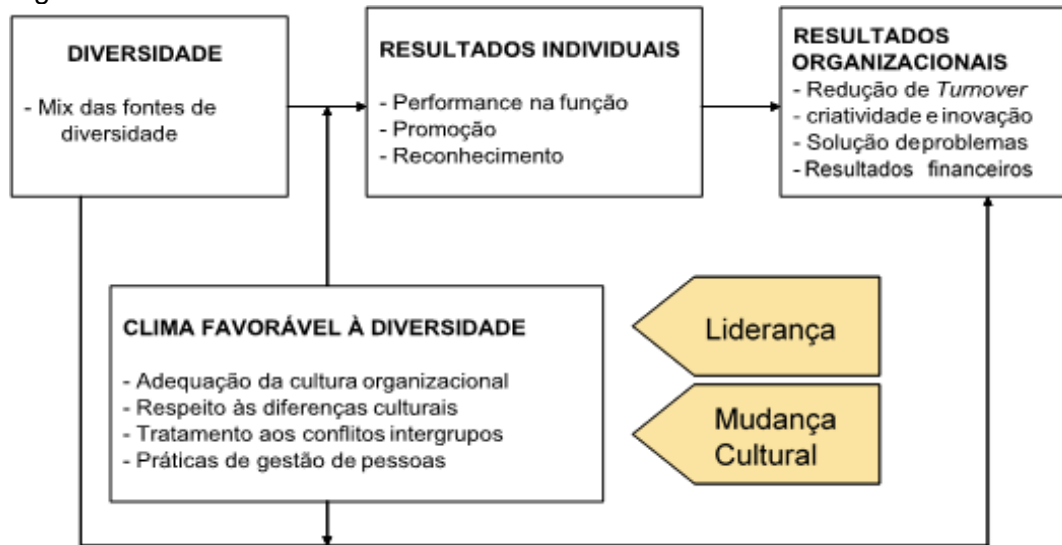
- a) Argumento do custo: À medida que organizações se tornam mais diversas, o custo da falta de integração de trabalhadores mais diversos tende a aumentar. As organizações que trabalharem bem esta integração criarão vantagens em custo sobre aquelas que não o fizerem.
- b) Argumento da aquisição de recursos: As organizações que desenvolverem reputação de gestão da diversidade serão mais competitivas na obtenção

de talentos. Como a tendência é de aumento da diversidade da força de trabalho, tal competência será de extrema importância.

- c) Argumento de marketing: Para organizações multinacionais, a criatividade e a sensibilidade cultural que membros de diferentes países compartilham trarão melhorias no posicionamento de mercado. O mesmo se aplica às organizações com operações locais e membros de subgrupos ou populações no compartilhamento de ideias.
- d) Argumento do aumento da criatividade: Diferentes perspectivas podem resultar em aumento da criatividade e menos apego às situações do passado.
- e) Argumento da solução de problemas: A heterogeneidade em grupos na decisão e na resolução de problema produz decisões potencialmente melhores, baseadas em análises críticas mais amplas das alternativas.
- f) Argumento do aumento da flexibilidade: Uma implicação do modelo multicultural para a gestão da diversidade é que o sistema se tornará menos padronizado, e conseqüentemente mais fluido. A fluidez aumentada possibilita maior flexibilidade para reagir às mudanças ambientais, isto é, as reações devem ser mais rápidas e com menores custos

Cox e Blake (1991 apud CARDOSO, 2010, p. 42) citam que os autores destacam que para haver diversidade, é necessário que esta seja encarada como um propósito. Para tanto, os autores destacam a importância da existência de algumas competências, tais como a capacidade de gestão de conflitos, implantação de um sistema de avaliação de performance, valorização das pessoas através da concessão de promoções pelo alcance de metas. Destacam, ainda, que práticas sistemáticas e conseqüentes destas ações produzem resultados favoráveis. Os autores apresentam graficamente o modelo da teoria dos efeitos da diversidade.

Figura 1 - Modelo da Teoria dos Efeitos da Diversidade



Fonte: Elaborado por Cardoso (2010), adaptação de Cox (2001, p.79).

Nóbrega *et al.* (2014, p. 195) esclarecem que a preocupação com o estudo da diversidade da força de trabalho surgiu nos anos noventa, sendo incluída na área de interesse dos estudos organizacionais, tendo como objetivo analisar o impacto de diferenças no grupo de identidade, no comportamento e no desempenho das pessoas no ambiente corporativo.

Caproni Neto *et al.* (2014, p. 86), ao abordarem a diversidade sob o aspecto da diversidade sexual, destacam a sua importância, uma vez que esta perpassa por questões de ética, justiça organizacional, equidade, satisfação e bem-estar no trabalho.

Barreiro *et al.* (2015, p. 2) esclarecem que as estratégias organizacionais têm relação total com a diversidade presente nas organizações. Alguns fatores foram decisivos para as empresas passassem a adotá-la enquanto norteador das suas ações. Os autores destacam as mobilizações sociais e as mudanças nas legislações decorrentes destes movimentos, a globalização de empresas, a migração de pessoas entre cidades, estados e países em busca de melhores oportunidades de trabalho, estruturas de trabalho multifuncionais e o desenvolvimento e implantação de políticas de responsabilidade social corporativa. Os autores esclarecem, também, que as empresas têm entendido a força de trabalho como diferencial competitivo, não apenas para demonstrarem uma imagem de responsabilidade social, mas também como diferencial de mercado, que trabalha e valoriza as variáveis culturais

presentes no seu ambiente interno. Desta forma, é através da formação de equipes diversificadas que as organizações buscam alcançar resultados tangíveis e intangíveis, agregando valor à sua marca.

Souza (2016, p. 4), ao abordar a diversidade recorre a Cox & Blake (1991), em relação à importância do líder enquanto protagonista da gestão da diversidade dentro das organizações. Para Cox & Blake (1991), são atribuições da liderança dar o suporte necessário às diversas formas de trabalho, e, também, tratar os funcionários com atenção, em relação à diversidade.

Maia (2018, p. 7) afirma que a temática sobre diversidade vai muito mais além do que apenas raça, gênero e etnia, e define alguns tipos de diversidade presentes nas organizações, e que devem ser foco de gerenciamento.

Quadro 6 - Tipos de Diversidade

Diferenças	Implicações
Gênero	Apesar do aumento significativo do número de mulheres no mercado de trabalho, inclusive em espaços predominantemente masculinos anteriormente, pesquisas apontam um histórico de discriminação no ambiente de trabalho que se mostra comumente em salários mais baixos que os homens, reduzido número de mulheres em cargos de liderança, maior incidência de assédio moral e sexual.
Etnia	Cada país apresenta problemas étnicos peculiares. No Brasil além de conflitos étnicos referentes a fatores econômicos, os fatores históricos e culturais são muito presentes. Vários estudos comprovam a discriminação de negros no mercado de trabalho das mais diversas formas, como as dificuldades de acesso às melhores oportunidades e ascensão profissional, por exemplo.
Orientação sexual	Estudos atuais apontam para um <i>continuum</i> no que se refere à sexualidade humana, que se apresenta muito mais complexa do que a simplória classificação hetero e homossexuais. Influenciadas por movimentos sociais e de direitos humanos, muitas organizações começam a entender que a sexualidade faz parte da identidade do indivíduo e que não assumi-la publicamente pode acarretar problemas motivação, relacionamento e não desenvolvimento do potencial no ambiente de trabalho.
Pessoas com deficiência	Apesar de a legislação brasileira garantir o oferecimento de vagas a pessoas com deficiências, muitos ainda são os obstáculos nesse sentido, desde problemas de acessibilidade, exigências de qualificação, baixos salários, falta de políticas que estimulem a permanência destas pessoas, dentre outros.

Fonte: Elaborada por Maia (2017), adaptação de Costa (2013, p. 70-72).

Lima e Albuquerque (2017, p.152) afirmam que as relações humanas nas organizações têm se revestido de importância crescente, uma vez que a percepção em relação às pessoas mudou, e o entendimento, cada vez mais, é que são as pessoas que agregam valor a estas. Os autores entendem que a produção de uma

empresa está intimamente relacionada ao clima organizacional, e defendem a inclusão de pessoas com perfis diversos, tais como transexuais e travestis. Desta forma, para os autores, é indispensável a implantação de uma política de gestão de diversidade, capaz de lidar com as diferenças de maneira justa, capaz, também de extrair desta o seu melhor.

Lima e Albuquerque (2017, p.154) enaltecem dois pontos fundamentais sobre a gestão da diversidade, direcionada, particularmente aos indivíduos transexuais. Trata-se do direito ao uso do nome social e ao uso do banheiro, de acordo com o gênero ao qual se identifica. Destacam que o direito ao uso do nome social é garantido pelo Governo Federal, através do decreto 8.727, de 2016. Os autores ressaltam a importância do respeito ao decreto, uma vez que a aceitação do uso do nome social evita constrangimentos no ambiente organizacional.

Lima e Albuquerque (2017, p.155), em relação ao uso do banheiro, entendem que a dificuldade da empresa em relação a esta questão está associada à definição de sexo apenas considerando o aspecto biológico. Os autores recomendam que cabe aos gestores das organizações adotarem medidas educativas e de esclarecimento, elucidando dúvidas em relação a esta temática, a fim de que o ambiente organizacional seja transparente e respeitoso.

Moura e Lopes (2017, p. 4) ressaltam a importância que as organizações estão atribuindo à diversidade, a ponto de incorporá-la à sua cultura, não apenas como vantagem competitiva, mas com o entendimento da importância da prática da responsabilidade social. Os autores sugerem que, a fim de viabilizar a cultura de diversidade, as empresas podem estabelecer parcerias com instituições específicas, capazes de fornecer a mão de obra que a empresa busca, e destacam que a grande dificuldade de inserção no mercado de trabalho das pessoas transexuais é que são considerados ambíguos, ou seja, que podem não se encaixar em posições entendidas como exclusivamente masculinas ou femininas.

Moura e Lopes (2017, p. 4) concordam com o pensamento de Lima e Albuquerque no que se refere ao fato da gestão da diversidade agregar valor à organização. E destacam mais um ponto, que é o desenvolvimento das relações humanas, que passam a aceitar e conviver com as diferenças.

Franco *et al.* (2017, p. 48) entendem que a gestão da diversidade não se limita apenas à questão da inclusão, ao aspecto legalista. É necessário que haja uma visão psicossocial, capaz de perceber as diferenças e tratá-las. Desta forma, é

papel fundamental da gestão de pessoas saber identificar as competências de cada um, alocá-las da melhor maneira possível para o desenvolvimento da empresa e das potencialidades de cada sujeito. Para os autores, o entendimento do papel do trabalho é proporcionar o desenvolvimento produtivo e social, de tal forma que a convivência social seja capaz de produzir um ambiente saudável, que permita a elevação do auto estima das pessoas.

Santos *et al.* (2017, p. 5) destacam como limitação à gestão de diversidade, particularmente em relação à população transexual, é a falta de preparo dos profissionais de gestão de pessoas em relação ao assunto, que muitas vezes lidam com situações discriminatórias no ambiente corporativo, e não sabe como lidar. Muito além de garantir a repressão a práticas discriminatórias, cabe aos profissionais de gestão de pessoas a implantação de políticas de gestão da diversidade.

3 MÉTODO

O método utilizado para a realização deste trabalho foi uma pesquisa exploratória, de abordagem qualitativa, adequada à natureza social e à complexidade do conteúdo estudado.

Como procedimento de identificação, a opção foi pela realização de entrevistas, seguindo um roteiro semiestruturado, uma vez que este método permite que o pesquisador vá a campo e capte as informações a partir da perspectiva das pessoas envolvidas. Entendemos também que, através desta escolha é possível ter um maior aprofundamento a respeito do assunto, possibilitando uma melhor percepção das práticas de gestão de pessoas adotadas pelas diversas organizações que incluem pessoas transexuais nos seus contextos. Foram realizadas entrevistas com os indivíduos transexuais, protagonistas do tema em questão e com gestores de empresas (em alguns casos, coincidiu com a figura do Sócio/Diretor), que contratam ou não esta população nos seus contextos organizacionais.

O instrumento de coleta utilizado foi o roteiro de entrevista semiestruturada, constituído por quatro versões diferentes:

- a) Entrevista com os indivíduos transexuais;
- b) Entrevista com Gestores das empresas que contratam indivíduos transexuais e que são signatárias do Fórum de Empresas e Direitos LGBT;
- c) Entrevista com os Gestores das empresas que contratam indivíduos transexuais e que não são signatárias do Fórum de Empresas e Direitos LGBT.
- d) Entrevistas com Gestores das empresas que não contratam indivíduos transexuais.

Os roteiros das entrevistas foram elaborados considerando os objetivos específicos, visando maior aderência das respostas. Nos quadros 7, 8, 9, 10 constam a distribuição das questões de cada roteiro e sua relação com cada objetivo específico.

Quadro 7 - Roteiro de entrevista com indivíduos Transexuais

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	QUESTÕES
Identificar o nível de formação educacional das pessoas transexuais.	<p>Campo Identificação da entrevista semiestruturada.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Como você entende a condição transexual? 2. Na sua opinião, quais os maiores obstáculos enfrentados pelos indivíduos transexuais no decorrer da sua formação educacional? 3. Na sua opinião, como as pessoas transexuais conseguiram ultrapassar os obstáculos e obter a conclusão da sua formação educacional?
Identificar o nível de inclusão de pessoas transexuais nos contextos organizacionais.	<ol style="list-style-type: none"> 4. Como você percebe o acesso de indivíduos transexuais às empresas? 5. Na sua opinião, quais as atividades ou segmentos que mais absorvem a mão de obra de indivíduos transexuais? 6. Como você percebe o aproveitamento da mão de obra transexual no mercado de trabalho, em especial nas organizações? 7. Como você percebe a conduta das empresas em relação à contratação de indivíduos transexuais para atuarem diretamente com o público? 8. Na sua opinião, quais as maiores dificuldades encontradas pelas empresas para não admitirem ou admitirem poucos indivíduos transexuais nos seus quadros de pessoal? 9. Como foi o seu acolhimento quando você foi admitido na empresa? 10. Quais as principais dificuldades que você encontrou? 11. Você já foi vítima de discriminação por qualquer motivo, a exemplo por tentar usar o banheiro/sanitário condizente com o seu gênero? 12. Como foi a receptividade da equipe que você trabalha? 13. Como você percebe a possibilidade ascensão profissional na empresa que está trabalhando? 14. Caso já tenha obtido o nome social, você revelou sua condição transexual? 15. Houve alguma dificuldade da área de Gestão de Pessoas em relação ao seu nome social? 16. Caso positivo, houve mudança no comportamento das pessoas após esta revelação? 17. Qual a sua opinião sobre as leis que asseguram direitos à população LGBT? 18. O que você pensa sobre a criação de ações afirmativas, ou seja, criação de cotas para a inserção de pessoas transexuais no mercado de trabalho?

Fonte: Elaboração própria (2019).

Quadro 8 - Roteiro de Entrevista com Gestores de Empresas que Contratam Indivíduos Transexuais e são Signatárias do Fórum de Empresas e Direito LGBT

OBJETIVO	QUESTÕES
<p>Identificar como a empresa inclui e gerencia os indivíduos nos contextos organizacionais.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. De que área surgiu a iniciativa de incluir indivíduos transexuais no quadro de pessoal da empresa? 2. Como foi a participação da Diretoria nas discussões sobre a inserção de pessoas transexuais? 3. Como está estruturada a política de inclusão de pessoas transexuais no seu quadro de pessoal? 4. Sua empresa foi uma das organizações que assinou a carta dos dez compromissos com a população LGBT junto ao Fórum de Empresas e Direitos LGBT. Qual o impacto desta ação para a política de inclusão desta população? 5. Dos dez compromissos, em quais áreas você acha que a empresa mais avançou e quais desses você acha que são mais desafiadores? Porque? 6. Quais as metas da empresa em relação ao cumprimento dos dez compromissos? 7. Quais os indicadores utilizados para mensurar o cumprimento dos dez compromissos? 8. Considerando o direcionamento das políticas de diversidade, nos quesitos obrigações legais, responsabilidade social e melhora nos resultados, qual você percebe que a empresa mais direciona suas ações? 9. Quais são as áreas que há mais dificuldade para inserir indivíduos transexuais? 11. Quais os cargos que mais absorvem indivíduos transexuais? 17. Qual o planejamento para a inserção de outros indivíduos transexuais no seu quadro de pessoal?
<p>Identificar o papel da área de Gestão de Pessoas na gestão da diversidade</p>	<ol style="list-style-type: none"> 10. Como foi a atuação da área de Gestão de Pessoas em relação aos dez compromissos assinados no Fórum de Empresas e Direitos LGBT? 12. Qual a postura da empresa em relação ao transidoso, ou seja, o transexual com idade mais avançada no caso de aprovação em processo seletivo? 13. No caso de já terem acontecido situações de conflitos ou discriminação em relação às pessoas transexuais, como foram contornadas? 14. Qual o apoio dado pela área de Comunicação à Gestão de Pessoas no que se refere ao esclarecimento aos funcionários sobre a inclusão de pessoas transexuais? 15. Como foi realizado o esclarecimento aos funcionários sobre a inclusão de indivíduos transexuais e os comportamentos que devem ser evitados? 16. Qual foi a reação dos funcionários ao uso do banheiro/sanitário por parte da pessoa transexual, de acordo com o seu gênero?

Fonte: Elaboração própria (2019).

Quadro 9 - Roteiro de Entrevista com Gestores de Empresas que Contratam Indivíduos Transexuais e não são Signatárias do Fórum de Empresas e Direitos LGBT

OBJETIVO	QUESTÕES
Identificar como a empresa inclui e gerencia os indivíduos nos contextos organizacionais.	<ol style="list-style-type: none"> 1. De que área surgiu a iniciativa de incluir indivíduos transexuais no quadro de pessoal da empresa? 2. Como foi a participação da Diretoria nas discussões sobre a inserção de pessoas transexuais? 3. Como está estruturada a política de inclusão de pessoas transexuais no seu quadro de pessoal? 4. Se considerarmos o cumprimento das obrigações legais, responsabilidade social e melhora nos resultados, você diria que o direcionamento das políticas de diversidade considera prioritariamente alguma dessas três? 5. Quais as áreas que absorvem mais indivíduos transexuais? 7. Quais os cargos que mais absorvem indivíduos transexuais? 13. Qual o planejamento para a inserção de outros indivíduos transexuais no seu quadro de pessoal? 14. Quais as metas da empresa em relação à população transexual? 15. Quais os indicadores de desempenho de performance utilizados pela empresa para mensurar o cumprimento de sua política de diversidade, especificamente em relação à inclusão de pessoas transexuais?
Identificar o papel da área de Gestão de Pessoas na gestão da diversidade	<ol style="list-style-type: none"> 6. Como foi a atuação da área de Gestão de Pessoas para processar a admissão de indivíduos transexuais, por conta do nome civil/social? 8. Qual a postura da empresa em relação ao transidoso, ou seja, o transexual com idade mais avançada no caso de aprovação em processo seletivo? 9. No caso de já terem acontecido situações de conflitos ou discriminação em relação às pessoas transexuais, como foram contornadas? 10. Qual o apoio dado pela área de Comunicação à Gestão de Pessoas no que se refere ao esclarecimento aos funcionários sobre a inclusão de pessoas transexuais? 11. Como foi realizado o esclarecimento aos funcionários sobre a inclusão de indivíduos transexuais e os comportamentos que devem ser evitados? 12. Qual foi a reação dos funcionários ao uso do banheiro/sanitário por parte da pessoa transexual, de acordo com o seu gênero?

Fonte: Elaboração própria (2019).

Quadro 10 - Roteiro de Entrevista com Gestores de Empresas que não Contratam Indivíduos Transexuais

OBJETIVO	QUESTÕES
Identificar o motivo pelo qual não há inserção de indivíduos transexuais no contexto organizacional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Como a empresa gerencia a diversidade no seu quadro de pessoal? 2. Qual o motivo da sua empresa não adotar na sua gestão de diversidade a inclusão de pessoas transexuais no seu quadro de pessoal? 3. Como a área de Gestão de Pessoas embasa sua conduta de não inclusão de indivíduos transexuais na empresa? 4. Qual seria a conduta da empresa caso um indivíduo transexual participasse de um processo seletivo e fosse o candidato mais adequado para ocupar o cargo disponível? 5. Há a possibilidade de a empresa rever a sua decisão de não incluir pessoas transexuais nos seus quadros, caso seja feito o esclarecimento sobre a temática aos gestores?

Fonte: Elaboração própria (2019).

3.1 INDIVÍDUOS E EMPRESAS PESQUISADAS

A identificação dos indivíduos transexuais para participar desta pesquisa não foi uma etapa fácil, uma vez que não é comum as empresas inserirem indivíduos transexuais nos seus contextos, tão pouco identificarmos pessoas com este perfil para serem entrevistadas e, mais ainda, dispostas a participarem.

O primeiro passo para identificá-los foi através de contato com o Centro de Referência LGBT, no município de Salvador, Bahia. Antes do início das entrevistas a Psicóloga buscou entender os objetivos deste projeto a fim de definir as pessoas que poderiam participar, considerando questões tais como comprometimento emocional, desenvoltura e disponibilidade de tempo para comparecer à entrevista. Um dos participantes trabalha no Centro de Referência LGBT, e ao saber do projeto logo se prontificou a participar. Dois outros participantes, homens transexuais, também aceitaram o convite, e compareceram no dia e horário agendados para as entrevistas.

As entrevistas ocorreram na sala de reunião do Centro de Referência LGBT, foram individuais. Todos entenderam que aquele momento seria uma oportunidade de divulgar para outros meios, a exemplo do acadêmico, a condição transexual e as dificuldades encontradas em todos os aspectos da vida, da formação educacional à inserção no mercado de trabalho. As entrevistas duraram em torno de uma hora cada e foram gravadas. Antes do início foi feita a apresentação do projeto, seus principais pontos, e, ao obter a concordância da participação, foi solicitada a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), apêndice C.

As entrevistas foram bastante descontraídas e ricas. Logo no início estabeleceu-se um vínculo de confiança, que facilitou a obtenção de respostas e a elucidação de dúvidas. O roteiro semiestruturado que foi elaborado para esta etapa da pesquisa foi fundamental, uma vez que direcionou as perguntas, contudo sem eliminar a flexibilidade necessária para a obtenção das respostas.

A fim de manter o sigilo sobre a identidade dos participantes, estes foram codificados, conforme pode ser visto no quadro 11:

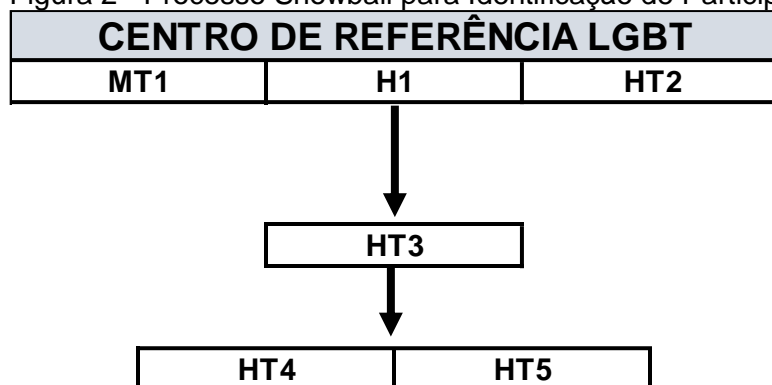
Quadro 11 - Codificação dos Entrevistados

Mulher Trans	MT1, MT2, MT3, MT4, MT5
Homem Trans	HT1, HT2, HT3, HT4, HT5

Fonte: Elaboração própria (2019).

A partir destas entrevistas o processo de *Snowball* foi uma consequência natural. Um dos participantes indicou um amigo, que depois indicou outro, de forma que foi possível identificar mais 03 (três) participantes para pesquisa. A figura 2 apresenta como ocorreu o processo acima descrito.

Figura 2 - Processo Snowball para Identificação de Participantes da Pesquisa



Fonte: Elaboração própria (2019).

Em relação às entrevistas com as empresas, não houve qualquer dificuldade na identificação daquelas que não incluem indivíduos transexuais. Já para identificar as empresas que contratam indivíduos transexuais e que estavam dispostas a participar da pesquisa, coube a pesquisadora recorrer ao seu networking, além de contar com o apoio do orientador deste projeto.

A fim de manter o sigilo da identificação das empresas participantes da pesquisa, foi elaborada uma codificação dos gestores das empresas, como pode ser visto no quadro 12.

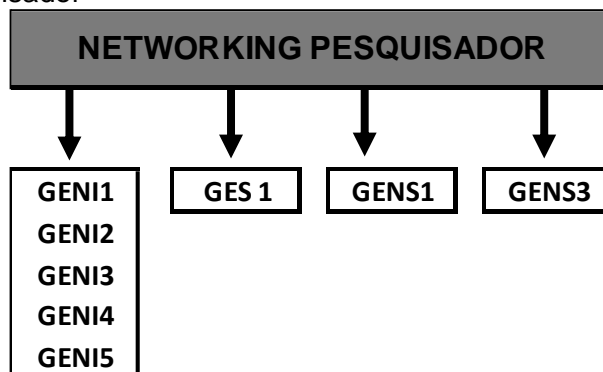
Quadro 12 - Codificação Gestores de Empresas

Gestor de Empresa Signatária do Fórum de Empresas e Direitos LGBT	GES1, GES2
Gestor de Empresa Não Signatária do Fórum de Empresas e Direitos LGBT	GENS1, GENS2, GENS3
Gestor de Empresa que não inclui indivíduos transexuais	GENIT1, GENIT2, GENIT3, GENIT4, GENIT5

Fonte: Elaboração própria (2019).

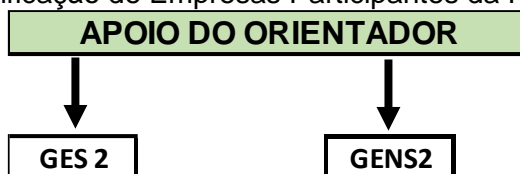
A identificação das empresas pode ser ilustrada de acordo com a figura 4:

Figura 3 - Processo de Identificação de Empresas Participantes da Pesquisa pelo Pesquisador



Fonte: Elaboração própria (2019).

Figura 4 - Processo de Identificação de Empresas Participantes da Pesquisa pelo Orientador



Fonte: Elaboração própria (2019).

A identificação das empresas que não incluem indivíduos transexuais obedeceu a alguns critérios, tais como diversificação de segmento de atuação, porte e facilidade de acesso às informações. Pôde ser percebido que neste grupo há empresas que incluiriam indivíduos transexuais sem problema algum, contudo nunca colocaram como pauta esta questão, e também nunca receberam curriculum deles. Há também empresas que nem consideram a possibilidade de inclusão, e que entendem que não seria bom para o negócio. O convite foi formulado a todas as empresas, sendo que duas entrevistas foram via Skype, as demais foram presenciais. A duração média das entrevistas foi de uma hora, e todas as empresas assinaram o Termo de Anuência, apêndice D.

3.2 DESCRIÇÃO DAS ENTREVISTAS

Após a realização das entrevistas, e de posse de novos contatos, de imediato os mesmos foram realizados.

3.2.1 Indivíduos Transexuais

O encontro com HT3 foi extremamente agradável, em um café, com um espaço reservado, onde foi possível conversar longamente. HT3 foi extremamente disponível, respondeu todos os questionamentos, esclareceu todas as dúvidas. Antes do final da entrevista foi perguntado se poderia indicar alguma pessoa conhecida para participar do projeto e, de maneira muito disponível, acessou um grupo de pessoas transexuais o qual faz parte, composto por 358 (trezentos e cinquenta e oito) pessoas, e indicou duas delas, aquelas que tem mais proximidade.

De posse das indicações de HT3 foi feito o convite a HT4 e HT5 para participar do projeto. HT4 é estudante universitário, e a entrevista ocorreu antes do início da sua aula, às sete e meia da manhã, no campus onde estuda. Esta entrevista foi bem diferente das demais, uma vez que HT4 está posicionado em uma camada social bem superior aos entrevistados anteriormente. Sempre estudou em escola particular, cursa faculdade particular, planeja fazer pós-graduação no exterior, reside em um bairro nobre da capital baiana. Pela sua própria condição social não tem a percepção do sofrimento ou de qualquer dificuldade dos demais entrevistados. Essa entrevista mostrou outro aspecto da condição transexual, de pessoas de camadas sociais mais privilegiadas e que, desta forma, estão um pouco mais imunes aos processos de rejeição.

HT5, a outra pessoa indicada, não reside em Salvador. Com HT5 também logo de início foi estabelecido um vínculo de confiança muito forte, e ele acabou por informar a sua insatisfação com o atual emprego e o desejo de voltar a Salvador, uma vez que já tinha residido nesta cidade.

Paralelamente às entrevistas com as pessoas transexuais também estavam sendo realizadas entrevistas com gestores de empresa que admitem indivíduos transexuais. Uma das empresas havia relatado que estava desenvolvendo processo seletivo destinado exclusivamente a indivíduos transexuais. Esta

informação foi transmitida a HT5, que foi selecionado e contratado posteriormente.

Até este momento, das dez entrevistas que deveriam ser realizadas, seis haviam sido feitas. No decorrer do percurso deste projeto, a pesquisadora participou de um congresso, em Salvador, e uma das recepcionistas era uma mulher trans. Nesta ocasião foi feita a aproximação e formulado o convite a participar da pesquisa. Abaixo figura 5 ilustrando o processo de identificação dos demais participantes da pesquisa:

Figura 5 - Processo de Identificação de Indivíduos Participantes da Pesquisa



Fonte: Elaboração própria (2019).

A entrevista com MT2 foi realizada no café de uma livraria de um grande Shopping de Salvador, em um sábado à tarde. Houve uma identificação imediata entre o pesquisador e a entrevistada. MT2 revelou que estava dando início a seu processo de terapia hormonal e de mudança de nome civil. Ao final indicou MT3 e MT4 para participarem da pesquisa.

MT3 é vendedora em uma loja de Shopping de Salvador. Também foi disponível e receptiva para participar da pesquisa. MT3 é muito bem resolvida! Nunca se entendeu como homem, então tudo é muito natural para ela, ou seja, transmite tanta naturalidade que não há como não sentir a sua feminilidade. Relatou uma situação muito interessante. No momento da sua admissão no atual emprego, ainda não havia mudado o seu nome civil, logo, enviou seus documentos ao RH com o nome de nascimento. Contudo, como o RH não se localiza na Bahia, procedeu a admissão sem nem saber que estava admitindo um indivíduo transexual. Somente algum tempo depois, ao ser reconhecida como vendedora destaque, foi que a informação circulou entre as outras lojas da empresa.

MT4 é uma mulher forte, que já foi presidente do movimento nacional LGBT, integrante da comissão que propôs a lei para a mudança do nome civil. Está no atual emprego há pouco menos de três anos, sempre foi profissional do sexo, trabalhava na orla de Salvador. É uma mulher muito lutadora, única transexual na empresa que trabalha. Foi um momento que, pareceu, aproveitou para colocar diversas questões acerca do tema, desabafar, expor seus anseios e medos. É uma pessoa que faz diversos trabalhos sociais, com foco na população LGBT. Ao final, indicou MT5 para participar da pesquisa.

Por fim, MT5 é muito próxima de MT4, engajada no movimento LGBT, luta ativamente pelo reconhecimento dos direitos desta população. MT5 também atuou como profissional do sexo e afirmou que, na atual posição pode contribuir, mesmo que com muita dificuldade, para a conquista de espaços para a população LGBT.

3.2.2 Gestores de Empresas

A empresa GENI1, está localizada em um município próximo a Salvador. As informações foram prestadas pela Gerente de Recursos Humanos. A explicação dada para não incluir indivíduos transexuais no seu quadro é que por ser uma empresa de logística, de transporte de carga, bastante masculinizada, pelo menos na área operacional a introdução de profissionais com o perfil transexual não seria aceita. Ao ser questionada sobre a possibilidade de rever esta decisão, sinalizou a possibilidade de avaliar a inclusão na área Administrativa, contudo não a curto prazo.

A Gerente de Recursos Humanos da empresa GENI2 mostrou-se muito aberta à possibilidade de passar a incluir indivíduos transexuais, principalmente por tratar-se de empresa que já atua com diversidade, sendo, inclusive os homossexuais um quantitativo significativo do seu quadro de pessoal.

Na empresa GENI3, a entrevista foi com a Coordenadora de Recursos Humanos. De acordo com a mesma, a empresa é extremamente preconceituosa, citando, inclusive, discriminação em relação à raça, gênero e com pessoas acima do peso. Salientou a dificuldade em realizar recrutamento e seleção em função de um perfil pré-definido, que acaba por excluir pessoas competentes para os cargos disponíveis. Foi informado que não há qualquer possibilidade de rever a posição em relação aos indivíduos transexuais, uma vez que há outros

preconceitos que tem que ser vencidos antes.

A pessoa entrevistada da empresa GENI4 é o Diretor. Informou que a decisão da empresa em não incluir indivíduos transexuais está relacionado ao perfil do seu cliente, na maioria pessoas da terceira idade, que poderiam sentir-se desconfortáveis em serem atendidos por pessoas transexuais. Paradoxalmente o respondente informou que tem um irmão homossexual, e relatou o sofrimento deste, principalmente na fase adolescente, quando resolveu assumir a sua sexualidade.

Por fim, a pessoa que respondeu em nome da empresa GENI5 ocupa o cargo de Assessora de Recursos Humanos. A empresa é uma startup do segmento de tecnologia, desprovida de qualquer tipo de preconceito. Os diretores têm mente aberta, e a falta de inclusão de indivíduos transexuais é mera falta de oportunidade.

Já em relação às entrevistas com as empresas que incluem indivíduos transexuais, apenas com a empresa GENS3 foi presencial, com as demais foi via Skype. A GENS3 é a única empresa que se situa em Salvador. Importante ressaltar que MT3 é funcionária desta empresa.

Com todas as empresas as entrevistas tiveram uma duração maior do que com as empresas que não incluem indivíduos transexuais. Duas delas, GES1 e GES2, são multinacionais, empresas globais, que já atuam há muito tempo com diversidade e entendem os benefícios que esta trás para a empresa e para a marca. Em ambas a inclusão destas pessoas dá-se de maneira muito orgânica.

GES1 e GES2 são empresas signatárias do Fórum de Empresas e Direitos LGBT. As informações sobre GES1 foram prestadas pela Superintendente de Responsabilidade Social, Comunicação Interna e Ouvidoria para Funcionários. A empresa é uma multinacional do segmento de Contact Center, possui uma política de diversidade estruturada, contudo não há um capítulo específico para a população transexual. O entendimento é que todas as minorias devem ser respeitadas, portanto não há necessidade de citar especificamente qualquer uma delas. Paralelamente à política de diversidade, a empresa possui outras ferramentas para identificar possíveis processos de discriminação, a exemplo do Código de Ética e da Ouvidoria.

As informações da empresa GES2 foram prestadas pelo Gerente de Engenharia e Manutenção, responsável pelo site da empresa, e que tem como

subordinada uma mulher trans, que ocupa um cargo de liderança, Coordenadora de Manutenção. A empresa é uma multinacional do segmento Petroquímico, tem uma política de diversidade publicada e o entendimento é que a inclusão gera melhores soluções, que gera maior lucratividade e é saúde para os negócios. Possui seis grupos de Networking, um deles é o GLAD, direcionado exclusivamente à população LGBT. Outra ferramenta importante no processo de respeito à diversidade é o Código de Ética. Comportamentos que estejam em desacordo com os preceitos desta ferramenta, independentemente a quem seja direcionado, são devidamente apurados e coibidos.

GENS1, GENS2 e GENS3 são empresas que incluem indivíduos transexuais, mas não são signatárias do Fórum de Empresas e Direitos LGBT.

Na empresa GENS1 as informações foram prestadas pelo Gerente de Responsabilidade Social. A empresa é uma multinacional, do segmento de varejo (supermercado). Muito embora tenha uma política de diversidade divulgada, que foi elaborada em 2017, já há muito tempo há a prática da inclusão e da gestão da diversidade. Não há uma política específica para indivíduos transexuais.

As informações da empresa GENS2 foram prestadas pelo Gerente da loja. É uma empresa nacional, do segmento de varejo (vestuário). Há cerca de dez anos a empresa passou a investir em práticas de engajamento e contratou uma empresa específica para realizar este trabalho. O propósito do CEO é conseguir fazer a inclusão através da moda, independentemente do tipo de diversidade em questão. Esta filosofia estende-se aos colaboradores. HT5 foi aprovado no processo seletivo para esta empresa.

Por fim, as informações de GEN3 foram prestadas pela Secretária da Secretaria de Políticas para as Mulheres do Governo do Estado da Bahia. Esta secretaria segue a Política Nacional de inclusão da população LGBT.

3.3 MODELO DE ANÁLISE

A importância do modelo de análise reside no fato de ser uma ferramenta que direciona a abordagem que deve ser dada para que o problema formulado possa ser respondido. É através dele que é possível ter clareza sobre os conceitos que realmente importam, e relacionar a abordagem que deve ser feita aos objetivos previamente definidos.

Quivy e Campenhoudt (2008), entendem que a definição do problema a ser abordado é o primeiro passo para um projeto de pesquisa. A partir daí surgem diversas indagações, e acabamos por correr o risco de extrapolar a nossa abordagem em relação ao tema escolhido.

Os autores complementam ao afirmar que o modelo de análise se refere a um ordenamento sistemático dos conceitos fundamentais relacionados ao problema de pesquisa e suas relações, refletindo o que é essencial abordar na investigação.

O modelo de análise definido para esta pesquisa permitiu a definição do embasamento teórico necessário para que os objetivos do trabalho fossem alcançados, bem como os indicadores que deram subsídio à interpretação dos resultados da pesquisa, quadro 13.

Tendo como problema proposto para esta pesquisa identificar como as organizações estão se ajustando para inserir indivíduos transexuais nos seus contextos organizacionais, o objetivo geral definido foi evidenciar as práticas de inclusão e de gestão de pessoas transexuais nos contextos organizacionais. Ao nos propormos a evidenciar as práticas de inclusão e gestão de indivíduos transexuais nas organizações, o aprofundamento nas relações de gênero nestas, de acordo com a visão de ciências diversas, bem como o entendimento da perspectiva transexual e a identidade, apresentou-se como fundamental, uma vez que permitiu o entendimento de questões que impactam diretamente na abordagem proposta, tais como conceito e gênero e as diversas tipologias, evasão escolar e seus impactos na inserção no mundo do trabalho. Também foi fundamental o entendimento dos direitos assegurados a esta população, tais como a adoção do nome civil, e o uso do banheiro, de acordo com o seu gênero.

Em relação aos indicadores, percentual de pessoas trans por nível educacional, percentual de pessoas trans inseridas nas organizações, impacto da

mudança do nome social na inserção no mercado de trabalho, foi possível realizar análises direcionadas, o que facilitou a associação aos objetivos, tanto geral como os específicos, definidos para esta pesquisa.

A definição do método a ser utilizado nesta pesquisa baseou-se no modelo de análise estabelecido. Para a elaboração do roteiro semiestruturado, que serviu de base para a realização das entrevistas, foi fundamental o subsídio dos indicadores definidos no modelo de análise, que permitiu a formulação de questões com foco nos objetivos previamente definidos, tanto para os indivíduos transexuais como para os gestores das empresas entrevistadas.

Na sequência, foi elaborado o modelo de análise, através do qual pode ser feito o ordenamento dos conceitos fundamentais relacionados ao problema da pesquisa. Esta ferramenta proporcionou clareza sobre os conceitos que realmente importavam, bem como foi capaz de relacionar a abordagem que deveria ser feita a fim de alcançar os objetivos previamente definidos.

Através das entrevistas realizadas foi possível identificar o nível educacional dos indivíduos transexuais, bem a trajetória que tiveram que cumprir a fim de concluir os estudos e viabilizar a sua inserção no trabalho. Também foi possível identificar a percepção destes em relação à sua absorção pelas organizações e as razões pelas quais há organizações que não incluem esta mão de obra. Foram identificados dados demográficos dos respondentes, tais como condição (mulher trans/homem trans), nível de escolaridade e alocação no mercado de trabalho.

Já as entrevistas com os gestores das organizações permitiram identificar a forma como as organizações incluem e gerenciam a diversidade, especificamente de indivíduos transexuais, além de entender os motivos que levam outras organizações a não incluírem este tipo de mão de obra.

Quadro 13 - Modelo de Análise

Conceitos	Dimensões	Variáveis	Indicadores
Relações de Gênero nas Organizações	Sexualidade	Visões sobre o prisma das Ciências Sociais, Ciências Biológicas e Psicanálise	Entendimento sob diversas perspectivas
	Transexualidade	Conceito de Gênero	Tipologia
Perspectiva Transgênero	Formação Educacional	Evasão	% de pessoas trans por nível educacional
	Inserção no mercado de trabalho	Transfobia	% de pessoas trans inseridas nas organizações
Identidade	Nome social	Referências sociais	Impacto da mudança do nome social na inserção no mercado de trabalho
	Uso do banheiro/sanitário		Utilização de instrumentos legais para reconhecimento do direito ao uso do banheiro/sanitário

Fonte: Elaboração própria (2019).

3.4 TRATAMENTO E SISTEMATIZAÇÃO DOS DADOS LEVANTADOS

A etapa de tratamento dos dados foi facilitada por conta do método escolhido e a maneira como as informações foram coletadas.

Antes do tratamento dos dados, foi realizada uma pré-análise, por meio da qual as informações coletadas foram organizadas. A fim de tabular as informações foi feita a codificação de todos os que participaram da pesquisa, os indivíduos transexuais e os gestores das empresas, que incluem pessoas transexuais nos seus contextos organizacionais, podendo ou não serem signatárias do Fórum de Empresas e Direitos LGBT, e das empresas que não admitem esta população.

Organizados os dados, a fase seguinte foi a exploração do material. Nesta fase as informações foram sistematizadas e associadas aos respondentes, que já haviam sido codificados na fase anterior. Como todas as entrevistas foram gravadas,

neste momento foi necessário ouvir outra vez os alguns relatos, a fim de elucidar dúvidas, evitando a possibilidade de erros na fase seguinte do tratamento dos dados.

Por fim, na fase de tratamento dos resultados, foi feita a interpretação dos dados obtidos, tendo como base os objetivos da pesquisa. Uma etapa importante nesta fase foi a associação entre as perguntas formuladas nos roteiros semiestruturados e os objetivos propostos, tanto na pesquisa com os indivíduos transexuais, como nas entrevistas com os gestores das empresas.

4 DADOS E ANÁLISE

4.1 PERFIL DOS INDIVÍDUOS PESQUISADOS E EMPRESAS PARTICIPANTES

Para a obtenção dos dados para esta pesquisa foram realizadas 20 (vinte) entrevistas. Deste universo, 10 (dez) foram com indivíduos transexuais, e 10 (dez) com gestores de empresas. Dentre as empresas pesquisadas, 05 (cinco) inserem indivíduos transexuais nos seus contextos organizacionais. Destas cinco, 02 (duas) são signatárias do Fórum de Empresas e Direitos LGBT.

Em relação às entrevistas realizadas com os indivíduos transexuais, todas foram presenciais, tendo sido feito agendamento prévio. Antes do início de cada uma delas, foi esclarecido o seu propósito, realizados os devidos agradecimentos, e solicitada a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. As entrevistas foram gravadas, e o tempo de duração foi, em média de 60 (sessenta) minutos.

A tabulação dos dados da pesquisa com os indivíduos transexuais, revelou que, no que se refere à relação entre condição transexual e o nível de formação educacional, a maior concentração de mulheres trans possui segundo grau completo, apenas uma cursa o nível superior. Já em relação aos homens trans, é possível perceber uma maior dispersão, sendo o segundo grau o nível educacional de menor concentração, vide tabela 1.

Tabela 1 - Condição Transexual x Nível de Escolaridade

Condição		2º grau Completo	Curso Técnico	Superior em curso	Superior completo
Mulher Trans	05	04		01	
Homem Trans	05	01	02	01	01
Total	10	05	02	02	01

Fonte: Elaboração própria, dados da pesquisa (2019).

Na comparação entre a condição de transexualidade e a alocação no mercado de trabalho, é possível perceber que a maior concentração de pessoas alocadas no mercado de trabalho são mulheres trans, coincidentemente com a mesma quantidade que possuem o segundo grau completo, vide tabela 2.

Tabela 2 - Condição Trans x Trabalho

Condição		Desempregado (a)	Empregado (a)
Mulher Trans	05	01	04
Homem Trans	05	03	02
Total	10	04	06

Fonte: Elaboração própria, dados da pesquisa (2019).

Em relação à adoção do nome civil e a inserção no mercado de trabalho, a mudança do nome civil permitiu a inserção no mercado de trabalho para 05 (cinco) pessoas, contudo, para 03 (três) pessoas não teve influência. Há, ainda, 01 (um) indivíduo que, apesar de não ter mudado o nome civil, está empregado, tabela 3.

Tabela 3 - Adoção do nome civil x Inserção no mercado de trabalho

Condição		Empregado	Desempregado
Mudou o nome civil	08	05	03
Não mudou o nome civil	02	01	01
Total	10	06	04

Fonte: Elaboração própria, dados da pesquisa (2019).

Em relação à inserção no mercado de trabalho e o nível de formação educacional, é possível perceber que a maior concentração de pessoas alocadas no mercado de trabalho situa-se no nível educacional com segundo grau completo, representando 40% (quarenta por cento) da amostra. Também é possível perceber indivíduos com nível superior, em curso ou completo, que estão inseridos nas organizações, que somados aos indivíduos de segundo grau, representa 60% (sessenta por cento) da amostra. Já em relação às pessoas desempregadas, 40% (quarenta por cento) da amostra, há uma leve predominância de indivíduos com nível técnico desempregados, como é possível observar na tabela 4.

Tabela 4 - Formação escolar x Inserção no mercado de trabalho

Inserção no mercado de trabalho	2º grau Completo	Curso Técnico	Superior em curso	Superior completo
Empregado	04		01	01
Desempregado	01	02	01	
Total	05	02	02	01

Fonte: Elaboração própria, dados da pesquisa (2019).

As áreas que mais absorvem a população transexual são aquelas que não dão acesso visual ao atendimento direto ao público, como *Call Center*, vide tabela 5.

Tabela 5 - Áreas que mais absorvem indivíduos transexuais (de acordo com os mesmos)

Segmento/atividade que mais absorve mão de obra	Nenhum	Estética/ Beleza/Tatuagem	Call Center	Empresas jovens	Lojas populares
Mulher trans	01		02	01	01
Homem Trans		01	04		
Total	01	01	06	01	01

Fonte: Elaboração própria, dados da pesquisa (2019).

No que se refere aos principais obstáculos para a inserção no mercado de trabalho, 04 (quatro) fatores merecem destaque, vide tabela 6. A discriminação/preconceito e o desconhecimento sobre a condição transexual são os fatores de maior representatividade. Provavelmente há uma relação entre estes fatores, na medida que a discriminação/preconceito muitas vezes ocorre justamente por conta do desconhecimento da causa em questão. Nesta mesma linha de raciocínio, outro fator que guarda associação com os destacados acima, é a quebra de paradigma. Para que paradigmas sejam quebrados faz-se necessário o conhecimento das questões que envolvem as diversas causas, e a ressignificação de diversos conceitos e práticas comportamentais.

Tabela 6 - Obstáculos para a absorção de indivíduos transexuais (de acordo com os mesmos)

Obstáculos	Quebra de paradigma	Discriminação/Preconceito	Desconhecimento sobre a condição transexual	Formação educacional
Mulher trans		05		
Homem Trans	01		03	01
Total	01	05	03	01

Fonte: Elaboração própria, dados da pesquisa (2019).

Já em relação às entrevistas realizadas com os gestores das organizações, após um contato inicial, foi enviada correspondência emitida pela UNIFACS, apresentando o projeto, garantindo a confidencialidade das informações. Após esta etapa, foram agendadas as entrevistas.

Em relação à pesquisa realizada com as empresas signatárias do Fórum de Empresas e Direitos LGBT, ambas são multinacionais, sendo uma do segmento de *Contact Center*, e outra uma indústria do segmento petroquímico. Há uma diferença significativa na quantidade de funcionários, explicada justamente pelo segmento que cada uma atua. Nas 02 (duas) empresas os responsáveis pelas informações foram pessoas que ocupam cargos relevantes nas organizações, e que são responsáveis, diretamente, pela inserção de indivíduos transexuais nas empresas que atuam, quadro 14.

Quadro 14 - Identificação das empresas signatárias do Fórum de Empresas e Direitos LGBT

Informações	GES 1	GES 2
Segmento de Atuação	<i>Contact Center</i>	Petroquímico
Localização	Argentina, Chile, Colômbia, El Salvador, Guatemala, México, Panamá, Peru, Espanha, Estados Unidos, Porto Rico, Uruguai e Brasil (possui 34 sites em 5 Estados - Ba, RJ, Go, SP, MG)	Todos os continentes
Tempo de Existência	19 anos	150 anos
Número de Funcionários	154.000 no mundo, no Brasil, 78.000, sendo 55.000 em SP e 13.000 na Ba	3.600 no mundo, no site, 210 funcionários e 190 indiretos
Faturamento Anual	No Brasil, R\$ 3,4 bilhões. No mundo, U\$ 1,9 bilhões, em 2017	Não informado
Cargo do Informante	Superintendente de Responsabilidade Social, Comunicação Interna e Ouvidoria para Funcionários	Gerente de Engenharia e Manutenção

Fonte: Elaboração própria, dados da pesquisa (2019).

Das 05 (cinco) entrevistas com empresas que inserem indivíduos transexuais, 04 (quatro) foram realizadas via Skype, uma vez que, por tratarem-se de empresas multinacionais, os gestores responsáveis pelos programas de diversidade e inclusão de indivíduos transexuais não estão em Salvador. A entrevista com a Secretária de Governo foi presencial. A duração das entrevistas foi, em média, de 60 (sessenta)

minutos. Todas as empresas assinaram o Termo de Anuência, através do qual manifestam a sua aceitação em participar da pesquisa, vide quadro 15.

Quadro 15 - Identificação das empresas que não são signatárias do Fórum de Empresas e Direitos LGBT

Informações	GENS 1	GENS 2	GENS 3
Segmento de Atuação	Varejo (supermercado)	Varejo (vestuário)	Serviço Público
Localização	Multinacional chilena. Presente na Argentina, Brasil, Chile, Peru e Colômbia	Empresa nacional, presente em todos os estados do Brasil. Possui escritório na China e uma fábrica no Paraguai.	Secretaria de Estado. Estado da Bahia
Tempo de Existência	Mais de 60 anos	75 anos	7 anos
Número de Funcionários	140.000 no mundo, no Brasil 26.000. Conta com mais de 360 estabelecimentos distribuídos em oito estados, Alagoas, Bahia, Ceará, Goiás, Minas Gerais, Pernambuco, Rio de Janeiro e Sergipe.	40.000, no mundo.	70
Faturamento Anual	Não informado	Não informado	Não se aplica
Cargo do Informante	Gerente de Responsabilidade Social	Gerente de Loja	Secretária de uma Secretaria de Estado

Fonte: Elaboração própria, dados da pesquisa (2019).

As empresas que possuem projetos de inclusão de indivíduos transexuais, 02 (duas), que são empresas multinacionais, seguem políticas e diretrizes internacionais para a inserção de minorias nos seus contextos organizacionais, não havendo nada direcionado para a população trans. Outras 02 (duas) empresas também não fazem distinção entre qualquer grupo de minoria, e entende os indivíduos transexuais apenas como mais um grupo que tem que ser incluído, mesmo a empresa não tendo uma política de diversidade elaborada. Vide tabela 7.

Tabela 7 - Projetos de inclusão de indivíduos transexuais nas empresas

Empresa	Diretriz internacional, não há política específica para a população transexual	Não há uma política para a pessoa trans, ela faz parte da política como qualquer outra.	Política nacional de inclusão de pessoas LGBT
GES1	01		
GES2	01		
GENS1		01	
GENS2		01	
GENS3			01
Total	02	02	01

Fonte: Elaboração própria, dados da pesquisa (2019).

Também foram realizadas 05 (cinco) entrevistas com empresas que não incluem nos seus contextos organizacionais a população transexual. As empresas atuam em segmentos diversos, também se diferenciam em relação ao tempo de existência e a quantidade de funcionários, como é possível perceber através do quadro 16.

Quadro 16 - Identificação das empresas que não contratam indivíduos transexuais

Informações	GENIT 1	GENIT 2	GENIT 3	GENIT 4	GENIT 5
Segmento de Atuação	Transporte de Cargas	Segurança Patrimonial	Saúde	Seguros	Informática
Localização	Lauro de Freitas	Salvador	Salvador	Salvador	Salvador
Tempo de Existência	15 anos	17 anos	29 anos	2 anos	5 anos
Número de Funcionários	75	800	86	8	30
Cargo do Informante	Gerente de RH	Gerente de RH	Coordenador de RH	Sócio – Diretor	Assessor de RH

Fonte: Elaboração própria, dados da pesquisa (2019).

Previamente foi feito o convite às empresas para participarem da pesquisa. Na sequência, foram enviadas as correspondências emitidas pela UNIFACS, formalizando o convite. Foram feitos os agendamentos, e todas as entrevistas foram presenciais. O tempo médio de duração foi de 40 (quarenta) minutos. Todas as entrevistas foram gravadas. Todas as empresas assinaram o Termo de Anuência, através do qual manifestam a sua aceitação em participar da pesquisa.

Em relação aos obstáculos para a absorção de indivíduos transexuais nas organizações, há um equilíbrio entre as diversas justificativas, sendo a área de atuação a que apresentou maior concentração, vide tabela 8.

Tabela 8 - Obstáculos para a absorção de indivíduos transexuais (de acordo com as empresas)

Empresa	Área de atuação (operacional)	Área de atuação (comercial)	Empresa preconceituosa	Falta de oportunidade
GENIT1	01			
GENIT2				01
GENIT3			01	
GENIT4		01		
GENIT5				01
Total	01	01	01	02

Fonte: Elaboração própria, dados da pesquisa (2019).

4.2 ANÁLISE DOS DADOS

Tendo como problema proposto para esta pesquisa identificar como as organizações estão se ajustando para inserir indivíduos transexuais nos seus contextos organizacionais, foram definidos os seguintes objetivos específicos:

- a) Identificar o nível de formação educacional das pessoas transexuais;
- b) Identificar o nível de inclusão de pessoas transexuais nos contextos organizacionais;
- c) Identificar os elementos que contribuem para dificultar a inclusão de indivíduos transexuais no mercado de trabalho.
- d) Conhecer os principais pontos dos projetos de inclusão de indivíduos transexuais nas empresas que acolhem esta mão de obra no seu quadro de pessoal.

Em relação ao primeiro objetivo, a identificação do nível de formação educacional das pessoas transexuais, foi possível perceber que este tem impacto direto na inserção no mercado de trabalho. Todas as empresas foram unânimes em afirmar a necessidade de o profissional possuir o segundo grau completo para poder ser contratado. A complexidade das empresas pesquisadas e o segmento de atuação não permitem muita flexibilidade em relação à esta questão.

Já os indivíduos transexuais entendem a importância da formação educacional e seus reflexos para o seu futuro, contudo relatam as dificuldades encontradas e a necessidade de identificar formas de superar os diversos obstáculos ao longo do caminho, inclusive para atender aos requisitos de ingresso nas empresas.

Muito embora todos os entrevistados tenham ao menos o segundo grau completo, os relatos foram de dificuldades encontradas para completar a formação educacional. Uma mulher trans não suportou o excesso de discriminação por parte de todos, e acabou por abandonar os estudos, retornando, apenas, quando estava na faixa etária dos 20 (vinte) anos. Já com um homem trans aconteceu o oposto, conscientizou-se que a melhor forma de vencer as dificuldades seria através dos estudos, e, algum tempo depois, retornou para a escola como a primeira pessoa transexual a ter concluído a formação de segundo grau naquela instituição.

Dos indivíduos que participaram da pesquisa, todos possuem ao menos segundo grau completo, totalizando metade, 05 (cinco) pessoas. Destes, 04 (quatro) são mulheres trans. A outra mulher trans atualmente cursa o nível superior. Já em relação aos homens trans, 02 (dois), concluíram o curso técnico, 01 (um) o segundo grau, 01 (um) o curso superior, e 01 (um) está cursando o nível superior.

Os colegas da mesma faixa etária, que deveriam ter a sensibilidade também acabam por nos hostilizar. Professores, diretor da escola, todos não entendem a condição transexual, HT 3.

Quando criança, na quarta série, entre 10 e 11 anos, sofria muito bullying. A professora não gostava de mim por causa do meu jeito. Nunca esqueci da professora má e da professora boa. Tudo isso dificulta o aprendizado. Eu não queria ir para a escola. Abandonei os estudos ainda criança, só retornei aos vinte e poucos anos. Não ia no banheiro da escola, me prendia até chegar em casa, MT 3.

Nossos colaboradores não são apenas Atendentes, são BPO - Business Process Outsourcing, pois pela característica dos clientes, que são empresas globais, como Facebook, Apple, Samsung, Motorola, bancos, todas as telefônicas, as funções destes profissionais envolvem trade marketing, SAC, Chat, mídias sociais, robotização de áreas, suporte técnico, vendas, soluções digitais, back office, ou seja, não há como admitir pessoas sem ter pelo menos o segundo grau completo, GES1.

Os achados da pesquisa confirmam a visão de Bento (2011, p. 554), que ressalta o sofrimento que as pessoas transexuais são submetidas no ambiente escolar, sendo tratadas com inferioridade e desprezo. Corroboram também Koehler (2014, p. 131), quando destaca que a escola se constitui em um ambiente onde há

sistemáticas manifestações de discriminação por parte de todos, colegas, servidores da escola, professores, orientadores pedagógicos e até a própria direção da escola, assim como Moura e Lopes (2017, p. 7), ao relatarem que há grande dificuldade de conclusão dos estudos por parte dos indivíduos transexuais, que, muitas vezes, acabam por abandoná-los, comprometendo o seu futuro profissional. Os achados da pesquisa confirmam Segnini (2000, p. 73), que entende ser o período escolar decisivo para a inserção no mundo do trabalho, pois, somente através da formação adquirida será possível ter acesso a oportunidades, e Louro (2001, p. 550-551), que defende a implantação de uma pedagogia e um currículo Queer, através do qual haja a tolerância das diferenças de gênero. Através da implantação desta pedagogia é possível trabalhar efetivamente as diferenças. Sob este aspecto, a autora defende a desconstrução do binarismo na educação, que facilitaria a inserção de pessoas que fogem ao modelo heterossexual.

O segundo objetivo desta pesquisa, a identificação do nível de inclusão de pessoas transexuais nos contextos organizacionais, os dados revelaram que 06 (seis) entrevistados estão inseridos no mercado de trabalho, sendo 04 (quatro) mulheres trans, que tem o segundo grau completo. Chama a atenção estes dados, uma vez que a percepção da condição transexual é muito maior para a mulher trans do que para o homem trans em função de características biológicas inerentes ao indivíduo. Os outros dois profissionais alocados no mercado de trabalho são homens trans, 01 (um) tem o nível superior completo, o outro, o nível superior incompleto.

Vale ressaltar, todavia, que 01 (um) homem trans não está trabalhando por opção própria, uma vez que decidiu estudar para prestar concurso público, e 01 (um) mulher trans realiza trabalhos na sua área de atuação, contudo, sem formalização de vínculo empregatício. Três relatos podem ser destacados, que referem-se justamente à melhoria da inserção no mercado de trabalho e também nos ambientes acadêmicos.

Em relação às áreas que mais absorvem esta população, no entendimento de 01 (um) mulher transexual não há oportunidades, muito embora ela esteja trabalhando. 06 (seis) respondentes, sendo 04 (quatro) homens trans, entendem que o segmento que permite mais acesso ao mercado de trabalho é o de *Call Center*, uma vez que não há a necessidade de exposição física, o que importa é o atendimento ao cliente de maneira competente. Para 03 (três) indivíduos, segmentos

tais como Beleza/Estética/Tatuagem, lojas populares e empresas jovens permitem mais oportunidades de trabalho.

Dos gestores das empresas que responderam esta pesquisa, 02 (duas) são empresas signatárias do Fórum de Direitos e Empresas LGBT, multinacionais, que tem como política institucional a inclusão de minorias diversas, sendo a população LGBT apenas mais uma minoria. Uma das empresas já inseriu mais de 1.300 (hum mil e trezentos) indivíduos transexuais, só no Brasil, nos seus sites, nos últimos cinco anos. Esta empresa, possui diversos sites no Brasil, em áreas de risco social. Tem como premissa contribuir para a melhoria da condição de vida da comunidade na qual está instalada, é uma forma é absorver a mão de obra local, independente da condição do indivíduo. Por tratar-se de empresa do segmento de *Contact Center*, a maioria da população contratada atua em cargos cujo contato com os clientes não é presencial. Contudo, diversas pessoas, que iniciaram suas atividades na empresa nesta atividade, foram promovidas a cargos de liderança.

A outra empresa, também multinacional, vem promovendo a inserção de indivíduos transexuais, tendo em um dos seus sites uma mulher trans que ocupa um cargo de coordenação na área de Manutenção. No caso deste indivíduo, havia sido admitido com a sua condição biológica, no caso, do sexo masculino, e, ao longo do tempo, descobriu a sua condição transexual. Todo o processo de transição foi realizado estando na empresa, que lhe deu total apoio, antes mesmo da família tomar conhecimento da sua decisão.

Já as empresas que inserem pessoas transexuais, mas não são signatárias do Fórum de Empresas e Direitos LGBT, no total de 03 (três), 02 (duas), são multinacionais do segmento de varejo, sendo 01 (um) uma Secretaria de Estado. Das empresas em questão, 02 (duas) atuam no segmento de varejo, sendo 01 (um) supermercado, e 01 (um) vestuário/moda. Em ambas as empresas a alocação dos indivíduos transexuais é em atividades de contato direto com o público. Na empresa que atua com vestuário/moda, o propósito do CEO é permitir a inclusão social através da moda, seja com a inclusão de minorias no quadro de pessoal, seja barateando o valor das roupas para que todos possam ter acesso.

A Secretaria de Estado é um órgão direcionado às mulheres, no Estado da Bahia. A proposta é a inclusão social e a eliminação de todo e qualquer risco social que as mulheres possam estar submetidas. A inclusão de uma mulher trans, na faixa etária de 40 (quarenta) anos, que atuou como profissional do sexo durante toda a

sua vida, foi presidente nacional do movimento LGBT, tendo sido uma das pessoas que lutou pela aprovação da lei de mudança do nome civil, em um cargo de destaque, Assessora de Gabinete, é um passo importante para a inclusão desta população, principalmente se considerarmos que esta Secretaria tem apenas 07 (sete) anos de atuação.

O acesso ao mercado de trabalho é muito difícil enquanto não for feita a mudança do nome civil, depois, não, HT 2.

Os meus amigos LGBT que trabalham em empresas reproduzem um modelo heterossexual para poderem ser aceitos naquela empresa, MT 2.

Como na atividade de *Call Center* o que aparece é a nossa voz, é um dos segmentos que mais absorve, HT 3.

É uma política institucional mundial, a inclusão de pessoas trans é apenas uma consequência natural, GES 1.

Não há uma política formal, há a prática já consolidada, GES 2.

Os achados sobre a percepção dos indivíduos transexuais em relação à inclusão no mercado de trabalho, confirmam em parte a visão de Bernardineli e Dias (2016, p. 254-255) que entendem que por conta da heteronormatividade é possível identificar a exclusão de grupos específicos que não estejam de acordo com os padrões estabelecidos, assim como Irigaray e Freitas (2011), ao afirmarem que não é incomum pessoas transexuais assumirem a condição heterossexual a fim de obterem o respeito dos colegas no ambiente corporativo e Adelman *et al.* (2003, p. 69), que entendem que, mesmo de forma velada, a segregação se potencializa quando o indivíduo é transexual, uma vez que são percebidos como ambíguos. Já os achados das entrevistas com gestores de empresas, GES 1 que incluem indivíduos transexuais, bem como os relatos de MT 3 e HT 2, negam a visão de Bernardineli e Dias (2016, p. 254-255).

Em relação ao terceiro objetivo desta pesquisa, a identificação dos elementos que contribuem para dificultar a inclusão de indivíduos transexuais no mercado de trabalho, 05 (cinco) indivíduos que responderam discriminação/preconceito são mulheres, o que corrobora com relatos obtidos na pesquisa de indivíduos que informaram que esta dificuldade reside no fato de que, para as mulheres trans, as características biológicas são mais difíceis de serem atenuadas. Já os homens trans entendem que a principal dificuldade na alocação no mercado de trabalho deve-se ao desconhecimento sobre a condição transexual, que tem total associação com a

quebra de paradigma, salientado por 01 (um) homem trans. Também a formação educacional foi pontuada por 01 (um) homem trans.

Para as empresas que não absorvem a população transexual nos seus contextos organizacionais, 02 (dois) informaram que não seria possível a inclusão pela área de atuação, sendo uma das empresas com forte atuação na área operacional, uma vez que trabalha com transporte de cargas. Contudo, demonstrou estar aberta à possibilidade de contratação na área administrativa, futuramente.

Já a empresa que atua no segmento de seguros, e que tem vários clientes da terceira idade, entende que seu público ainda não está devidamente esclarecido sobre a temática da transexualidade para ser atendido por um profissional transexual, o que poderia gerar impactos negativos para o negócio.

A empresa que é do segmento de saúde, de acordo com a gestora que respondeu esta pesquisa, é bastante conservadora, chegando a ser extremamente preconceituosa. A discriminação pode ser evidenciada em relação à raça, idade, biotipo e condição sexual. Desta forma, antes de inserir indivíduos transexuais na empresa, outras barreiras têm que ser derrubadas.

Por fim, as outras 02 (duas) empresas ainda não incluíram indivíduos transexuais por total falta de oportunidade. São empresas jovens, abertas à inovação, sendo uma do segmento de segurança patrimonial, e a outra, uma *startup* da área de tecnologia.

Nos julgam pela aparência, infelizmente, HT2.

Não sei se é por medo ou preconceito. Para atuar diretamente com o público é preciso ter uma passabilidade muito grande, HT3.

Para a mulher trans é muito mais difícil, pois as características biológicas são mais evidentes, MT2.

Nunca um indivíduo trans se candidatou a uma vaga de emprego. Caso participasse de um processo seletivo, e fosse o candidato que apresentasse mais adequação ao cargo, seria aproveitado. O mais importante é a competência. A Diretoria tem mente aberta ao novo, GENIT2.

Antes de incluir indivíduos transexuais é necessário incluir outros grupos, e vencer o preconceito existente, GENIT3.

Tem pessoas homossexuais, bissexuais, mas trans não, por falta de oportunidade, GENIT5.

Em relação aos relatos dos indivíduos transexuais, estes confirmam a visão de Bernardineli e Dias (2016, p. 252-255), que afirmam que por conta da sua aparência há a eliminação de candidatos transexuais no momento em que estão

participando de processos seletivos, assim como por Cândido (2016, p. 4), que entende que o padrão de comportamento dominante nas sociedades é o heterossexual, sendo os comportamentos que se desviam destes discriminados, negados, sufocados e, muitas vezes, hostilizados e corroborados por Jesus (2012, p. 8), que afirma que a transfobia é o preconceito em relação às pessoas transexuais, e reforça o esforço que estas têm que fazer para conseguirem adquirir respeito por parte da sociedade. Os achados também confirmam o entendimento de Rojas (2006, p. 6), no que se refere à segregação e ao combate a qualquer tipo de discriminação pela busca por uma colocação no mercado de trabalho

Já em relação aos achados das empresas que não inserem indivíduos transexuais, a confirmação pode ser feita através de Caproni *et al.* (2014, p. 88) quando ressaltam um aspecto importante que é o fato de as organizações não estarem totalmente preparadas para lidar com situações cotidianas de diversidade, principalmente quando se trata de indivíduos transexuais.

O último objetivo desta pesquisa refere-se ao conhecimento dos principais pontos dos projetos de inclusão de indivíduos transexuais nas empresas que acolhem esta mão de obra no seu quadro de pessoal. Os achados revelaram que 04 (quatro) empresas incluem a população transexual no seu contexto organizacional, fazem de maneira muito natural. Uma das empresas, por tratar-se de uma Secretaria de Estado, é submetida à obediência de políticas governamentais de âmbito nacional.

A empresa multinacional, do segmento de *Contact Center*, informou que a inclusão se deu de maneira orgânica pela própria localização dos seus sites em comunidades de risco social. Embora a empresa possua uma política de diversidade escrita e publicada, não há qualquer inferência a esta população, uma vez que também não há qualquer impasse em relação ao seu aproveitamento. Trata-se de mais uma minoria que deve ser inserida na organização. A empresa investe em treinamento, e conta com o apoio da área de Comunicação para realizar diversas campanhas educativas, a exemplo do esclarecimento sobre o uso do nome civil/social e do banheiro de acordo com o gênero que a pessoa se identifica. Também possui uma Ouvidoria, através da qual são recepcionadas e tratadas todas as reclamações relativas a questões diversas, dentre elas, em relação à população transexual, de maneira confidencial.

A empresa também tem sua política de diversidade publicada, e o entendimento é que inclusão gera melhores soluções, que geram maior lucratividade. É saúde para os negócios. A proposta da empresa é tratar de todos os problemas sociais e, desta forma, impactar a sociedade. Possui 06 (seis) grupos de *networking*, sendo um deles para a população LGBT, chama-se GLAD. A empresa investe em treinamento, preparando todos para o acolhimento de minorias, possui um código de ética que é respeitado, e qualquer situação de discriminação é avaliada e punida, uma vez que o entendimento é que os procedimentos e regulamentos da empresa estão sendo descumpridos, caso alguma situação discriminatória seja identificada.

Ambas as empresas, por serem signatárias do Fórum de Direitos e Empresa LGBT, relataram a importância do compromisso firmado, uma vez que até então muitas ações eram empreendidas de maneira empírica. A participação no Fórum permitiu uma maior profissionalização em relação à questão transexual.

Em relação às empresas que não são signatárias do Fórum de Direitos e Empresa LGBT, para uma delas, antes da elaboração da política de diversidade, em 2017, já era prática a inclusão de indivíduos transexuais. A ideia é que a diversidade é importante para o negócio, é complementar à empresa e desenvolve o negócio. A iniciativa da elaboração de uma política de diversidade surgiu do presidente, que decidiu pela formação de um comitê de responsabilidade social em todos os países. Não há uma política específica para a pessoa trans. Ela faz parte da política como qualquer outra minoria. A divulgação foi feita através de uma plataforma por cápsulas de treinamento, na modalidade EAD. Cada cápsula refere-se a uma minoria, e uma delas é destinada à população LGBT.

A empresa vem desenvolvendo práticas de engajamento há aproximadamente 10 (dez) anos, e, desta forma, a visão da empresa sobre diversidade mudou. Não há uma política direcionada à população trans, há uma prática consolidada, até mesmo porque o entendimento é que todas as minorias têm a mesma importância. A proposta do CEO é permitir a inclusão social através da moda, ou seja, baratear o máximo o valor das roupas, permitindo que todos, independentemente do tipo de diversidade sejam beneficiados. Isto se estende à formação das equipes. Os indivíduos trans são apenas mais uma categoria de inclusão. A organização tem em torno de 100 indivíduos trans espalhados pelas diversas lojas no Brasil.

Não há uma política escrita, uma vez que o entendimento é acabaria por ser discriminatório, uma vez que é desnecessário ter que ensinar às pessoas que devem tratar todos com respeito e igualdade. A divulgação da política de diversidade é responsabilidade de cada gestor de loja, que associa esta prática à política de engajamento.

A Secretaria de Estado, fundada há 07 (sete) anos, segue a Política Nacional de Inclusão da População LGBT. O ingresso no serviço público só é possível através de concurso público ou de nomeação para cargo comissionado. A atual Assessora de Gabinete ocupa um cargo comissionado.

O propósito desta Secretaria é dispensar tratamento igualitário a todos, e o entendimento é que a diversidade contribui para o crescimento e o desenvolvimento do trabalho. Há também o aspecto social, uma vez que estas pessoas são vítimas de exclusão, e a única coisa que buscam é serem incluídas no ambiente laboral.

O Estado já está estruturado para processar as admissões de indivíduos transexuais, e fazer as alterações contratuais daquelas que, no decorrer do seu contrato, resolver mudar de gênero. O Estado, inclusive, promove ações para a mudança do nome civil para pessoas trans.

O importante é a meritocracia, idade, orientação sexual, raça, não tem a menor importância, GENS1.

Não há metas definidas para a inclusão de indivíduos transexuais, apenas é realizada a inclusão, de maneira muito natural, GENS2.

As pessoas, nesta Secretaria, estão acostumadas a lidar com a diversidade. A maioria dos funcionários é mulher. Tudo foi muito natural. A dúvida foi se alguns homens que trabalham na Secretaria iriam ter alguma discriminação, mas não ocorreu. Não foi necessário fazer qualquer esclarecimento, GENS 3.

A diversidade é importante para o negócio. A diversidade causa complementariedade na empresa e desenvolve o negócio, GENS1.

Os achados negam a abordagem de Bernardineli e Dias (2016, p. 252-255), que entendem que, por conta da sua aparência há a eliminação de candidatos transexuais no momento em que estão participando de processos seletivos. Em contrapartida, podem confirmar parcialmente o entendimento de Cox (1994, p. 11) de que a gestão da diversidade tem como premissa básica planejar e executar políticas de gestão de pessoas com vistas a maximizar as vantagens e diminuir as suas desvantagens. 03 (três) empresas pesquisadas possuem política de

diversidade estruturada, contudo, 01 (um) não possui e tem uma prática consistente de inclusão de indivíduos trans.

Em relação à importância da gestão da diversidade para o negócio, os achados da pesquisa confirmam a visão de Alves e Galeão-Silva (2004) ao ressaltarem as vantagens de uma eficiente gestão da diversidade, que agrega valor, eleva o desempenho da empresa no mercado e desenvolve um ambiente multicultural, com experiências, vivências e conhecimentos diversos. Corroboram Andrade et. al., quando afirmam que a convivência de indivíduos com características diversas gera oportunidades para a potencialização de novas soluções e de diferentes horizontes, bem como Cox e Blake (1991, apud CARDOSO, 2010, p. 42) ao destacarem que para haver diversidade, é necessário que esta seja encarada como um propósito.

5 CONCLUSÃO

Para que a inserção de indivíduos transexuais nas organizações possa acontecer, antes de mais nada é necessário o conhecimento aprofundado sobre a questão. Sabemos, entretanto, que se trata de um assunto delicado, uma vez que envolve questões diversas, a exemplo de dogmas religiosos, convicções sociais e discriminação. É imprescindível que tabus e paradigmas sejam quebrados, conceitos sejam revistos e que estas pessoas comecem a ser percebidas com um grupo social que cresce a cada dia, que não há mais como ignorar e que a única busca é pelo seu reconhecimento na sociedade, pela oportunidade de colocar em prática seus direitos, tais como estudar, trabalhar e vivenciar com liberdade o gênero que se identificam.

Sob o ponto de vista laboral, cabe às organizações perceberem a importância da diversificação da sua mão de obra, que traz como benefícios o fortalecimento da marca, a promoção da criatividade, a resolução de problemas e o desenvolvimento da flexibilidade organizacional.

Neste sentido, diversas práticas de gestão podem ser adotadas, a exemplo de campanhas educativas e de esclarecimento, bem como a adoção de ferramentas, como Código de Conduta, Política de Diversidade e também um canal de comunicação, a exemplo de uma Ouvidoria capaz de receber informações sobre práticas que firam os valores e os princípios organizacionais.

Sobre os objetivos específicos, esta pesquisa foi capaz de alcançar os objetivos a, b e c, não tendo alcançado o objetivo d. As razões para o alcance ou não dos objetivos específicos são as seguintes:

a) sobre o nível de formação educacional, foi identificado que a maioria entrevistada possui o segundo grau completo, o que satisfaz as exigências para o ingresso nas organizações. Ainda assim, foi possível perceber restrições ou resistências por parte de algumas organizações na contratação de indivíduos transexuais, mesmo cumprindo os requisitos educacionais requeridos.

b) sobre o nível de inclusão de pessoas transexuais nos contextos organizacionais, foi identificado que ainda é muito pouco. Há empresas que não estão dispostas a entender a questão da transexualidade e concluem que a inserção de indivíduos transexuais traria impacto negativo aos negócios e à sua imagem. Por

outro lado, há empresas que informaram que ainda não incluem indivíduos transexuais apenas por falta de oportunidade, uma vez que nenhuma pessoa trans tenha se candidatado a algum processo seletivo que tenha sido divulgado. Podemos encarar este discurso como uma atitude comodista da empresa, uma vez que se estiver de fato interessada na inclusão desta mão de obra, cabe a ela atuar de maneira ativa na sua atração. Por sua vez, empresas que incluem indivíduos transexuais ainda são poucas, contudo entendem a causa de maneira muito natural, orgânica e ao contrário das empresas que não incluem, não conseguem entender o motivo da exclusão, uma vez a diversidade só traz benefícios tanto internamente como externamente à empresa.

c) sobre os elementos que contribuem para dificultar a inclusão de indivíduos transexuais no mercado de trabalho, foram identificadas algumas vertentes. A primeira refere-se ao desconhecimento sobre a questão da transexualidade, principalmente por aqueles que deveriam ser os responsáveis pela condução deste assunto nas organizações: os Gestores de Pessoas. Sobre este aspecto é importante ressaltar o receio destes para inserir a temática da transexualidade e quebrar paradigmas, e as consequências que poderiam advir. Foi possível identificar ser muito mais cômodo deixar as coisas como estão, transferindo a responsabilidade desta questão para a cultura que não permite a inserção de indivíduos desta natureza. O segundo ponto tem total correlação com o primeiro, uma vez que, pelo desconhecimento há o entendimento de que a inserção de indivíduos transexuais geraria impacto negativo com os clientes, acabando por prejudicar a marca da empresa. O terceiro ponto é o preconceito e a discriminação em relação a minorias de uma maneira geral, potencializada quando se refere à transexualidade.

d) sobre os principais pontos dos projetos de inclusão de indivíduos transexuais nas empresas, não foram encontrados projetos de inserção de indivíduos transexuais. As empresas possuem projetos ou políticas de diversidade, não tendo capítulos específicos para os indivíduos transexuais. Tratam as minorias de maneira igualitária, sem considerar as especificidades de cada uma, o que gera ou pode gerar distorções. As empresas que incluem indivíduos transexuais fizeram campanhas educativas internas sobre a temática, buscando discutir o assunto e esclarecer dúvidas. Paralelamente à política de diversidade, foram identificadas ferramentas complementares: Códigos de Ética e serviços de Ouvidoria, os quais subsidiam as empresas sobre qualquer tipo de comportamento dissonante daquele

definido na política de diversidade. Por outro lado, foi possível perceber que quanto mais elevada for a classe social, mais imune está em relação às adversidades.

A pergunta que norteou esta pesquisa foi: Como as organizações estão se ajustando para inserir indivíduos transexuais nos seus contextos organizacionais? Foi possível perceber que há organizações que ainda não estão, sequer, tentando ajustar-se para inserir a população trans. Barreiras diversas, como preconceito e desconhecimento sobre a causa impedem que modifiquem seu modelo de gestão. Ao mesmo tempo, há organizações que não conseguem entender o motivo pelo qual não inserir indivíduos transexuais, uma vez que o mais importante é a competência, a entrega de resultados do profissional, que não têm relação alguma com a sua identidade de gênero. Para estas organizações, não há razão que justifique os indivíduos transexuais terem qualquer destaque na política de diversidade, uma vez que devem ser tratados como qualquer minoria que a empresa inclui, pois entendem a sua responsabilidade social e os impactos que produzem na sociedade, apesar das dificuldades admitidas pela não consideração explícita das especificidades entre essa minoria.

O objetivo geral desta pesquisa, que foi evidenciar as práticas de inclusão e de gestão de pessoas transexuais nos contextos organizacionais, foi alcançado. Há prática de bom acolhimento ao ingressar na organização. Este acolhimento tem correlação com as campanhas educativas e de esclarecimento que a empresa realiza sobre o respeito às minorias, bem como o esclarecimento de dúvidas relativas aos comportamentos relacionados diretamente aos indivíduos transexuais.

No que se refere às limitações desta pesquisa, é possível destacar a dificuldade em identificar indivíduos transexuais para serem entrevistados. Todos que participaram da pesquisa foram muito solícitos e disponíveis, a dificuldade foi conseguir identificá-los para proceder as entrevistas. Foi necessário pedir apoio a muitas pessoas, que conheciam uma, no máximo duas pessoas que aceitariam participar da pesquisa. Outra dificuldade que merece ser destacada foi em relação à identificação de empresas que admitem indivíduos transexuais. Muitas delas não estão na Bahia, embora funcionem neste estado. Os contatos tiveram que ser via Skype. Também é importante salientar a dificuldade em entrevistar empresas que não incluem indivíduos transexuais. Enquanto as empresas que incluem pessoas transexuais demonstraram grande disponibilidade em participar da pesquisa, as que não incluem, até por desconhecerem o assunto, demonstraram um pouco de

desconfiança com o convite. Também foi possível perceber um pouco de receio em abordar o assunto, como se tivessem vergonha em assumir que não admitem indivíduos transexuais por preconceito ou desconhecimento sobre a causa.

A temática sobre a transexualidade cada dia conquista mais espaço no contexto da sociedade. Os direitos assegurados a esta população, no momento que esta pesquisa foi realizada, certamente não serão os mesmos dentro de um futuro, provavelmente não muito distante. Como exequível para pesquisas futuras: verificar a institucionalização governamental de ações afirmativas para a inclusão de transexuais nas organizações; mapear o aproveitamento da mão de obra transexual nas organizações, por meio de informações oficiais; verificar a disponibilidade de capacitação e desenvolvimento dessa população para atuação nas organizações.

Por fim, é importante que sejam enveredados esforços no sentido de compreender a importância da diversificação da força de trabalho nas organizações, e o entendimento que cada grupo, cada minoria tem contribuições relevantes para o crescimento da empresa, e o seu crescimento individual.

REFERÊNCIAS

- ABÍLIO, A. G. M. Travestilidade e transexualidade: o reconhecimento jurídico das identidades sociais. **Revista Hispeci & Lema On-Line**, 2016. Disponível em: <http://www.unifafibe.com.br/revista/index.php/hispecilema/article/view/372>. Acesso em: 21 nov. 2018.
- ADELMAN, M.; AJAIME, E.; LOPES, S. B.; SAVRASOFF, T. Travestis e transexuais e os outros: identidade e experiências de vida. **Revista Gênero**, Niterói, v. 4, n. 1, p. 65-100, 2. sem. 2003. DOI <https://doi.org/10.22409/rg.v4i1.238>. p. 65-100. Disponível em: <http://www.revistagenero.uff.br/index.php/revistagenero/article/view/238>. Acesso em: 10 out. 2018.
- ALVES, M. A; GALEÃO-SILVA, L.G. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. **RAE**, v. 44, n. 3, 2004. p. 20-29. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rae/v44n3/v44n3a03.pdf>. Acesso em: 10 out. 2018.
- ANDRADE, A. L. S.; CAPPELLE, M. C. A.; BRITO, M. J.; P NETO, A. ; VILAS BOAS, L. H. B. Gênero nas organizações: um estudo no setor bancário. **RAE - eletrônica**, [online], v.1, n.2, p.02-15, 2002. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1676-56482002000200004&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 18 out. 2018.
- ANDRADE, M. A.R. A sexualidade no Campo das Ciências Sociais: o panorama histórico e a questão do essencialismo e o construtivismo social. *In*: SEMINÁRIO DE SOCIOLOGIA DA SAÚDE E ECOLOGIA HUMANA, 1, Florianópolis. Anais... Florianópolis: UFSC, 2010.
- ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE TRAVESTIS E TRANSEXUAIS - ANTRA. **Mapa dos Assassinatos de Travestis e Transexuais no Brasil em 2017**. <https://antrabrasil.files.wordpress.com/2018/02/relatc3b3rio-mapa-dos-assassinatos-2017-antra.pdf>. Acesso em: 10 set. 2018.
- BARREIRO, J. H. L. C. D.; NASBONE, I. P.; MENEZES, R. T. MATSUMOTO, A. S. Diversidade nas organizações: uma análise de resultados. *In*: CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO, 1., Rio de Janeiro – RJ, 2015. Anais... 2015.
- BENTO, B. Na escola se aprende que a diferença faz a diferença. **Estudos Feministas**, Florianópolis, n. 19, v. 2 p. 336, maio-ago.2011.
- BERNARDINELI, M. C.; DIAS, J. A. H. O transexual e o direito de acesso ao mercado de trabalho: do preconceito à ausência de oportunidades. **Revista de Gênero, Sexualidade e Direito**, Curitiba – PR, v. 2, n. 2, p. 243- 259, jul./dez. 2016.
- BUTLER, J.P. Butler e a desconstrução do gênero. Tradução de Renato Aguiar. **Estudos Feministas**, Florianópolis, n. 13, v. 1, p. 216, jan.-abr.2005

CANDIDO, H. P.; PESSOA, D. K. N. Diversidade sexual nas organizações: uma análise bibliométrica de publicações em Administração. *In: ENCONTRO DA ANPAD*, 36., Rio de Janeiro, 2013. Anais... 2013.

CANDIDO, L. B.; Medo e preconceito: experiências de transgêneros no contexto organizacional. *In: CONGRESSO BRASILEIRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS*, 4., Porto Alegre. 2016. Anais... 2016.

CAPRONI NETO, H. L.; SARAIVA, L. A. S.; BICALHO, R. de A. Diversidade sexual nas organizações: um estudo sobre *coming out*. **RPCA – Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, Rio de Janeiro, v. 8, n. 1, p. 86-103, jan./mar. 2014.

CAPRONI NETO, Henrique Luiz *et al.* Desenhando a vivência: um estudo sobre sexualidade, tabu e trabalho de homens gays. *In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO*, 38., 2014, Rio de Janeiro. Anais... Rio de Janeiro: ANPAD, 2014.

CARDOSO, A. L. J. **diversidade como fonte de diferenciação e vantagem para a organização: perspectivas dos stakeholders em sua cadeia de valor**. 2010. Dissertação (Mestrado) - Departamento de Administração De Empresas, Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2010.

CARDOSO, P. P. O transexual e as repercussões jurídicas da mudança de sexo. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande - RS, 2018.

CARLONI, P. A história e a constituição da psicanálise: introdução aos principais conceitos freudianos para entender a subjetividade humana. **Revista Eletrônica de Educação da Faculdade Araguaia**, v. 1, n. 1, 2011.

CECCARELLI, P. R. A invenção da homossexualidade. **Bagoas - estudos gays: Gêneros e Sexualidades**, n.2, p. 71-93, 2008.

CECCARELLI, P. R.; ANDRADE, E. L. O sexual, a sexualidade e suas apresentações na atualidade. **Rev. Latino am. Psicopat. Fund.**, São Paulo, v. 21, n. 2, p. 229-250, jun. 2018.

CÉSAR. M. R. de A. Um nome próprio: transexuais e travestis nas escolas brasileiras”. *In: XAVIER FILHA, Constantina. (Org.). Educação para a sexualidade, para a equidade de gênero e para a diversidade sexual*. Campo Grande, MS: Ed. UFMS, 2009.

COSTA, E. R.; OLIVEIRA, K. E. A sexualidade segundo a Teoria Psicanalítica Freudiana e o papel dos pais neste processo. **Revista Eletrônica do curso de Pedagogia do Campus Jutai – UFG**, Amazonas, v. 2, n. 11, 2011.

COUTINHO, M. C.; KRAWULSKI, E.; SOARES, D. H. P. Identidade e trabalho na contemporaneidade: repensando articulações possíveis. **Psicologia & Sociedade**, Edição Especial, p. 29-37, 2007.

- COUTO, J. C. G. C. **Transexualidade**: passado, presente e futuro. 2013. Dissertação (Mestrado) - Instituto de Ciências Biomédicas de Abel Salazar, Universidade do Porto. Disponível em: https://sigarra.up.pt/flup/pt/pub_geral.show_file?pi_doc_id=24204. Acesso em: 7 set. 2018.
- COX, T. **Cultural diversity in organizations**: theory, research and practice. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, 1994.
- CUNHA, M.V. **Psicologia da Educação**. Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho: Lamparina, 2008.
- DEPUTADOS uruguaios aprovam lei integral para pessoas trans. Agência EFE Montevidéu. Disponível em: <http://agenciabrasil.ebc.com.br/internacional/noticia/2018-10/deputados-uruguayos-aprovam-lei-integral-para-pessoas-trans>. Acesso em: 7 jan. 2019.
- DUARTE, A. M. Reler Foucault à luz de Butler: repensar a biopolítica e o dispositivo da sexualidade. **Dois Pontos - Revista dos Departamentos de Filosofia da UFPR e UFSCar**, Curitiba, São Carlos, v. 14, n. 1, p. 253-264, abr. 2017.
- FLEURY, M. T. L. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, São Paulo – SP, v. 40, n. 3, p. 18-25, jul./set. 2000.
- FRANCISCO, A. C. A importância da pulsão para a análise do corpo nas homossexualidades. **Revista Bagoas**, n. 6, p. 117-144, 2011.
- FRANCO, D.S. MAGALHÃES, A. F. PAIVA, K. C. M. SARAIVA, L. A. S. Entre a inserção e a inclusão de minorias nas organizações: uma análise crítica sob o olhar de jovens trabalhadores. **E&G Economia e Gestão**, Belo Horizonte, v. 17, n. 48, set./dez. 2017.
- FREUD, Sigmund. I. As aberrações sexuais. *In*: _____. **Obras completas**: volume 6 - três ensaios sobre a teoria da sexualidade. Análise fragmentária de uma histeria (“O caso Dora”) e outros textos (1901-1905). Tradução Paulo César de Souza. São Paulo: Companhia das Letras, 2016.
- HEINZELMANN, F. L.; FRACCAROLI, Y. Lei de Identidade de Gênero: podem experiências sul-americanas colaborar com o Brasil? *In*: SEMINÁRIO INTERNACIONAL FAZENDO GÊNERO, 11., WOMEN’S WORLD CONGRESS, 13., 2017, Florianópolis. Anais ... Florianópolis, 2017.
- HEILBORN, M. L. BRANDÃO, E. R. Introdução: Ciências Sociais e sexualidade”. *In*: HEILBORN, Maria Luiza (Org.). **Sexualidade**: o olhar das ciências sociais. Rio de Janeiro: Zahar, 1999. p. 7-17.
- HEREK, G. B. “Homophobia”: a social psychological perspective on attitudes towards lesbians and gay men. **Journal of Homosexuality**, n. 10, v. 1 e 2, p. 1-21, 1995.

IRIGARAY, H. A. R.; FREITAS, M. E. Sexualidade e organizações: estudo sobre lésbicas no ambiente de trabalho. **Organizações & Sociedade**, v. 18, n. 59, p. 625-641, 2011.

IRIGARAY, H. A. R. *et al.* Resiliência, orientação sexual e ambiente de trabalho: uma conversa possível? *In*: ENCONTRO DA ANPAD, 40., 2016, Costa do Sauípe, Bahia. Anais... 2016.

JESUS, J. G. **Orientações sobre a população transgênero**: guia técnico sobre pessoas transexuais, travestis e demais transgêneros, para formadores de opinião. [on-line]. Brasília, 2012. Disponível em: https://www.sertao.ufg.br/up/16/o/ORIENTA%C3%87%C3%95ES_POPULA%C3%87%C3%83O_TRANS.pdf?1334065989. Acesso em: 30 set. 2018.

KOEHLER, S. F. M. Homofobia, cultura e violências: a desinformação social. **Interações**, n. 26, n.2013 – Número Especial, p. 129-151, 2014.

LIMA, C. C. L.; ALBUQUERQUE, L. Colaboradores transexuais e travestis: análise da gestão da diversidade em uma empresa privada de João Pessoa/PB. **Revista Campo do Saber**, João Pessoa – PB, v.3, n. 1, p.148 – 175, 2017.

LOPES, A. C. V. Transexualidade: reflexos da redesignação sexual. *In*: CONGRESSO BRASILEIRO DE DIREITO DA FAMÍLIA, 11., 2017, Belo Horizonte. Anais... Belo Horizonte : Instituto Brasileiro de Direito de Família, 2017.

LOURO, Guacira Lopes. Teoria queer: uma política pós-identitária para a educação. **Rev. Estudos Feministas**, v.9, n.2, p.541-553, 2001.

LOURO, G. L. Gênero e sexualidade: pedagogias contemporâneas. **Pro-Posições**, v. 19, n. 2, maio/ago. 2008.

MACEDO, A. **Identidade de gênero e orientação sexual na prática clínica**. Lisboa: Edições Silabo, 2018.

MAIA, P. L. O. Gestão da diversidade no contexto organizacional brasileiro: um enfoque sobre a revisão sistemática da literatura. **Revista CONBRAD**, v. 3, n. 1, 2018.

MARQUES, A.V.M.; CASTRO, M.; KEMS, I. E. Sexualidade biológica x sexualidade psicologia e comportamental: os conflitos de identidade dos transexuais. **Jus Livraria**, nov. 2015.

MEGLHIORATTI, A. F.; ANDREATTA, A. S. A integração conceitual do conhecimento biológico por meio da Teoria Sintética da Evolução: possibilidades e desafios no Ensino de Biologia. **Revista da Biologia**, 2017.

MEGLHIORATTI, F. A.; SOUZA, B. B. Uma reflexão a respeito dos conceitos de sexo biológico, identidade de gênero e identidade afetivo-sexual. *In*: SIMPÓSIO INTERNACIONAL EM EDUCAÇÃO SEXUAL – SABERES/TRANS/VERSAIS,

CURRÍCULOS IDENTITÁRIOS E PLURALIDADES DE GÊNERO, 5., 2017, Maringá – PR. Anais ... Maringá – PR, abr. 2017.

MICELI, S. Bourdieu e a RENOVAÇÃO DA SOCIOLOGIA CONTEMPORÂNEA DA CULTURA. **Tempo soc.** [online]. v.15, n.1, p.63-79, 2003.

MOREIRA, I. R. **Diversidade sexual como direito fundamental**: o reconhecimento jurídico da homoafetividade no Brasil. Curitiba: Juruá, 2015.

MOTT, L.; MICHELS, E. **Mortes violentas de LGBT no Brasil - Relatório 2017**. Salvador: Grupo Gay da Bahia, 2017.

MOURA, R. G.; LOPES, P. L. Comportamento organizacional frente a diversidade: a inclusão de travestis e transexuais no mercado de trabalho. *In*: SEGET, 15., Rezende – RJ, 2017. Anais ... Rezende – RJ, out. 2017.

NÓBREGA, B. A.; SANTOS, J. N.; JESUS, G. A. Um estudo da relação entre diversidade, criatividade e competitividade em organizações brasileiras. **Revista de Ciências da Administração**, v. 16, n. 39, ago. 2014.

OLIVEIRA, A. B. A. P. *et al.* As vias da transexualidade sob a luz da Psicanálise. **Cad. Psicanál. (CPRJ)**, Rio de Janeiro, v. 38, n. 34, p. 187-206, jan./jun. 2016.

PENNA, I. S. O. Direitos da personalidade e identidade sexual: a impossibilidade de condicionar a efetivação de direitos à intervenção cirúrgica. *In*: CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITOS DA PERSONALIDADE, 1., . 2014, Maringá – PR, 2014. Anais... 2014.

PETRY, A. R.; MEYER, D. E. E. Transexualidade e heteronormatividade: algumas questões para a pesquisa. **Textos & Contextos**, Porto Alegre, v. 10, n. 1, p. 193 - 198, jan./jul. 2011.

PIZZI, R. C.; PEREIRA, C. Z.; RODRIGUES, M. S. Portas entreabertas: o mercado de trabalho sob a perspectiva de travestis e mulheres transexuais. **Revista Brasileira de Estudos Organizacionais**, v. 4. n. 1, p. 320-352, jun. 2017.

QUIVY, Raymond; CAMPENHOUDT, Luc Van. **Manual de Investigação em Ciências Sociais**. 4. ed. Lisboa: Gradiva, 2005.

RESADORI, A. H. RIOS, R. R. Direitos Humanos, Transexualidade e “Direito dos Banheiros”. **Revista Direito & Práxis**, Rio de Janeiro – RJ, v. 6, n.12, p. 196-227, 2015.

RIBAS, J; SEVERO, A. Direito, Identidade de gênero e inclusão: a transexualidade no Supremo Tribunal Federal. *In*: SEMINÁRIO NACIONAL DE DEMANDAS SOCIAIS E POLÍTICAS PÚBLICAS NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA, 12., Santa Cruz do Sul – RS, 2016. Anais... Santa Cruz do Sul – RS: Universidade de Santa Cruz do Sul, 19 a 20 de maio de 2016

RIBEIRO, P. R. M. A sexualidade também tem história: comportamentos e atitudes sexuais através dos tempos. *In*: BORTOLOZZI, Ana Cláudia; MAIA, Ari Fernando (Org). **Sexualidade e infância**. Bauru: FC/CECEMCA; Brasília: MEC/SEF, 2005. p. 17-32.

ROCHA, S. Teoria da Sexualidade segundo S. Freud. **Revista Psicanalítica**. Disponível em:

<https://chasqueweb.ufrgs.br/~luciane.real/trilha/fasesdodesenvolvimento/teoriadasexualidade.htm>. Acesso em: 10 ago. 2017.

ROJAS, P. V. **La Discriminación em los procesos de selección de personal**. Genebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2006.

SAMPAIO, L. L. P.; COELHO, M. T. A. D. A transexualidade na atualidade: discurso científico, político e histórias de vida. *In*: SEMINÁRIO INTERNACIONAL ENLAÇANDO SEXUALIDADES, 3., Salvador, 2013. Anais... 2013. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/15770>. Acesso em: 10 ago. 2017.

SANTOS, C. M.M.; CAEIRO, M. L.; NETO, A. C.; REZENDE, F. V.; KRAISER, M.; RODRUGUES, A. L. Gays e lésbicas: enfrentando as barreiras visíveis e invisíveis no trabalho. *In*: EnANPAD, 2017, São Paulo. Anais... 2017.

SARAIVA, L. A. S.; IRIGARAY, H. A. R. Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso? **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 49, n. 3, p. 337-348. jul./set. 2009.

SEGNINI, L. R. P. Educação e trabalho: uma relação tão necessária quanto insuficiente. **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, v. 14, n. 2, p. 72-81, jun. 2000.

SENKEVICS, A. S.; POLIDORO, J. Z.; Corpo, gênero e ciência: na interface entre biologia e sociedade. **Revista da Biologia**, n. 9, v. 1, 2012.

SIQUEIRA, S. V. M.; FELLOWS, Z. A. Diversidade e identidade gay nas organizações. **Revista Eletrônica de Gestão Organizacional**, v. 4, n. 3, nov./dez. 2006.

SILVA, R. F. Nome social: um direito à dignidade humana. *In*: CONGRESSO NACIONAL DE EDUCAÇÃO, 11., Curitiba, 2013. Anais.... 2013. Disponível em: http://educere.bruc.com.br/ANAIS2013/pdf/9304_6811.pdf. Acesso em: 20 out. 2018.

SOUZA, E. M. de; CARRIERI, A. de P. A analítica Queer e seu rompimento com a concepção binária de gênero. RAM, **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo – SP, v. 11, n. 3, edição especial, p. 46-70, maio/jun. 2010

SOUZA, J. Simone de Beauvoir: ‘não se nasce mulher, torna-se mulher’. **Literatura, Sociedade**, maio/2016.

SUIAMA, S. G. Um modelo autodeterminativo para o direito de transgêneros. **Boletim Científico ESMPU**, Brasília, a. 11, n. 37, 2012.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **STF reconhece a transgêneros possibilidade de alteração de registro civil sem mudança de sexo.** [Brasília], 2018. Disponível em <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=371085>. Acesso em: 12 abr. 2018.

TÍLIO, R. Teorias de gênero: principais contribuições teóricas oferecidas pelas perspectivas contemporâneas. **Gênero**, Niterói, RJ, v.14, n.2, p.125-148, 2014.

URUGUAI aprova lei para ampliar direitos de pessoas trans. **Folha de São Paulo**, 2018. Disponível em <https://www1.folha.uol.com.br/mundo/2018/10/uruguai-aprova-lei-para-ampliar-direitos-de-pessoas-trans.shtml>. Acesso em: 20 out. 2018.

ZANON, C. H.C.; MENDONÇA, A. C.; RENAULT, G. M.; NABAK, V. A. T. S. Banheiros, danos morais e comunidade trans: uma análise a partir do RE 845.779/SC. **Alethes: Per. Cien. Grad. Dir da UFJF**, v. 8, n. 14, p. 377-400, set./dez., 2017.

ZAULI-FELLOWS, A.; SIQUEIRA, M. V. S. Diversidade e identidade gay nas organizações. **Revista Eletrônica de Gestão Organizacional**, v. 4, n. 3, nov./dez. 2006.

APÊNDICE A – Modelo de carta enviada às organizações convidadas a participar da pesquisa que são signatárias do Fórum de Empresas e Direitos LGBT

À Empresa X

Prezado Sr (a)

A Universidade Salvador – UNIFACS, por meio do Programa de Pós-Graduação em Administração – PPGA Mestrado em Administração, conta com professores-pesquisadores e alunos que, mediante suas teses e dissertações, buscam estudar fenômenos da realidade social e do mercado de trabalho.

No momento, tenho sob minha orientação a mestranda Suzana Laniado C. Nobre que está desenvolvendo um estudo sobre as Relações de Gênero nas Organizações numa Perspectiva Transgênero, e como se dá a inclusão e a gestão destes indivíduos nos seus contextos organizacionais.

Como empresa signatária do Fórum de Empresas e Direitos LGBT, gostaríamos de conhecer melhor o trabalho que vocês têm realizado. O objetivo do estudo é evidenciar as práticas de inclusão e de gestão de pessoas transexuais que estão sendo implementadas pelas empresas. A referida pesquisa prevê uma entrevista pessoal com o Gestor de Gestão de Pessoas.

A finalidade da pesquisa é exclusivamente acadêmica e, portanto, todos os dados obtidos ficarão sob sigilo do orientando e orientador.

De acordo com o cronograma do Programa de Pós-Graduação em Administração – PPGA Mestrado em Administração, o presente estudo deverá ser finalizado em março de 2019, quando sua empresa terá acesso aos resultados e poderá, inclusive, utilizá-los em benefício da sua organização.

Agradecemos a atenção e solicitamos a gentileza de responder esta mensagem confirmando ou não a participação de sua empresa. Ficamos à disposição para quaisquer esclarecimentos necessários através do telefone (71) 99345-6054 ou pelo e-mail nobre.suzana@gmail.com.

Atenciosamente,

Prof. Dr. Jair Nascimento Santos, PhD
Orientador

Suzana Laniado C. Nobre
Orientanda

APÊNDICE B – Modelo de carta enviada às organizações convidadas a participar da pesquisa que não são signatárias do Fórum de Empresas e Direitos LGBT

À Empresa X

Prezado Sr (a)...

A Universidade Salvador – UNIFACS, por meio do Programa de Pós-Graduação em Administração – PPGA Mestrado em Administração, conta com professores- pesquisadores e alunos que, mediante suas teses e dissertações, buscam estudar fenômenos da realidade social e do mercado de trabalho.

No momento, tenho sob minha orientação a mestranda Suzana Laniado C. Nobre que está desenvolvendo um estudo sobre as Relações de Gênero nas Organizações numa Perspectiva Transgênero, e como se dá a inclusão e a gestão destes indivíduos nos seus contextos organizacionais.

O objetivo do estudo é evidenciar as práticas de inclusão e de gestão de pessoas transexuais que estão sendo implementadas pelas empresas. A referida pesquisa prevê uma entrevista pessoal com o Gestor de Gestão de Pessoas.

A finalidade da pesquisa é exclusivamente acadêmica e, portanto, todos os dados obtidos ficarão sob sigilo do orientando e orientador.

De acordo com o cronograma do Programa de Pós-Graduação em Administração – PPGA Mestrado em Administração, o presente estudo deverá ser finalizado em março de 2019, quando sua empresa terá acesso aos resultados e poderá, inclusive, utilizá-los em benefício da sua organização.

Agradecemos a atenção e solicitamos a gentileza de responder esta mensagem confirmando ou não a participação de sua empresa. Ficamos à disposição para quaisquer esclarecimentos necessários através do telefone (71) 99345-6054 ou pelo e-mail nobre.suzana@gmail.com.

Atenciosamente,

Prof. Dr. Jair Nascimento Santos, PhD
Orientador

Suzana Laniado C. Nobre
Orientanda

APÊNDICE C – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Dados de identificação

Título do Projeto: Abordagem das Relações de Gênero nas Organizações numa Perspectiva Transgênero

Pesquisador Responsável: Suzana Laniado C. Nobre

Nome do participante:

Você está sendo convidado (a) para participar, como voluntário, do projeto de pesquisa “_Abordagem das Relações de Gênero nas Organizações numa Perspectiva Transgênero, de responsabilidade do (a) pesquisador (a) Suzana Laniado C. Nobre

Leia cuidadosamente o que segue e me pergunte sobre qualquer dúvida que você tiver. Após ser esclarecido (a) sobre as informações a seguir, no caso aceite fazer parte do estudo, assine ao final deste documento, que consta em duas vias. Uma via pertence a você e a outra ao pesquisador responsável. Em caso de recusa você não sofrerá nenhuma penalidade.

Declaro ter sido esclarecido sobre os seguintes pontos:

1. O trabalho tem por finalidade realizar uma entrevista semiestruturada a fim de entender como se dá a inclusão de indivíduos transexuais no mercado de trabalho
2. A minha participação nesta pesquisa consistirá em realizar uma entrevista pessoal, seguindo um roteiro de perguntas pré-determinado
3. Ao participar desse trabalho estarei contribuindo para conhecer a realidade das pessoas transexuais no tocante à sua inclusão no mercado de trabalho e buscarei divulgar, de maneira anônima as informações obtidas.
4. Não terei nenhuma despesa ao participar da pesquisa e poderei deixar de participar ou retirar meu consentimento a qualquer momento, sem precisar justificar, e não sofrerei qualquer prejuízo.

5. Fui informado (a) e estou ciente de que não há nenhum valor econômico, a receber ou a pagar, por minha participação, no entanto, caso eu tenha qualquer despesa decorrente da participação na pesquisa, serei ressarcido.

6. Meu nome será mantido em sigilo, assegurando assim a minha privacidade, e se eu desejar terei livre acesso a todas as informações e esclarecimentos adicionais sobre o estudo e suas consequências, enfim, tudo o que eu queira saber antes, durante e depois da minha participação.

7. Fui informado (a) que os dados coletados serão utilizados, única e exclusivamente, para fins desta pesquisa, e que os resultados poderão ser publicados.

8. Qualquer dúvida, pedimos a gentileza de entrar em contato com Suzana Laniado C. Nobre, responsável pela pesquisa, telefone: 99345-6054, e-mail: nobre.suzana@gmail.com.

Eu, _____, nascido (a) em
___/___/___ RG nº _____ declaro ter sido informado (a) e
concordo em participar, como voluntário, do projeto de pesquisa acima descrito.

Salvador, _____ de _____ de 2018.

Assinatura do participante

APÊNDICE D – Termo de Anuência**TERMO DE ANUÊNCIA**

Declaramos para os devidos fins que estamos de acordo com a execução do projeto de pesquisa intitulado Relações de Gênero nas Organizações numa Perspectiva Transgênero, sob a orientação do Prof. Jair Nascimento Santos, e responsabilidade de Suzana Laniado C. Nobre, ambos do Programa de Pós-Graduação em Administração – PPGA Mestrado em Administração da Universidade Salvador – UNIFACS, o qual terá o apoio desta Instituição.

Salvador, de de 2018.

APÊNDICE E – Roteiro de Entrevista Semiestruturada**Identificação:**

Idade: Formação Educacional:

Mulher Trans () Homem Trans ()

Cor da pele: Branca () Preta () Parda () Amarela ()

Está trabalhando () Desde: Cargo/função ocupado

Não está trabalhando () Já trabalhou () Nunca trabalhou ()

Renda Familiar: Até 1 Salário Mínimo () Acima de 1 até 3 SM () Acima de 3 a 5 SM () Acima de 5 a 7 SM () Acima de 7 SM ()

Já obteve o seu nome social? Sim () Não ()

Data:

Entrevista:

1. Como você entende a condição transexual?
2. Na sua opinião, quais os maiores obstáculos enfrentados pelos indivíduos transexuais no decorrer da sua formação educacional?
3. Na sua opinião, como as pessoas transexuais conseguiram ultrapassar os obstáculos e obter a conclusão da sua formação educacional?
4. Como você percebe o acesso de indivíduos transexuais às empresas?
5. Na sua opinião, quais as atividades ou segmentos que mais absorvem a mão de obra de indivíduos transexuais?
6. Como você percebe o aproveitamento da mão de obra transexual no mercado de trabalho, em especial nas organizações?
7. Como você percebe a conduta das empresas em relação à contratação de indivíduos transexuais para atuarem diretamente com o público?
8. Na sua opinião, quais as maiores dificuldades encontradas pelas empresas para não admitirem ou admitirem poucos indivíduos transexuais nos seus quadros de pessoal?
9. Como foi o seu acolhimento quando você foi admitido na empresa?

10. Quais as principais dificuldades que você encontrou?
11. Você já foi vítima de discriminação por qualquer motivo, a exemplo de tentar usar o banheiro/sanitário condizente com o seu gênero?
12. Como foi a receptividade da equipe que você trabalha?
13. Como você percebe a sua possibilidade de ascensão profissional na empresa que está trabalhando?
14. Caso já tenha obtido o nome social, você revelou sua condição transexual?
15. Houve alguma dificuldade da área de Gestão de Pessoas em relação ao seu nome social?
16. Caso positivo, houve mudança no comportamento das pessoas após esta revelação?
17. Qual a sua opinião sobre as leis que asseguram direitos para a população LGBT?
18. O que você pensa sobre a criação de ações afirmativas, ou seja, criação de cotas para inserção de pessoas transexuais no mercado de trabalho?

APÊNDICE F – Roteiro de entrevista com os gestores de pessoas de empresas signatárias do Fórum de Empresas e Direitos LGBT

Identificação:

Nome da Empresa:

Segmento de atuação:

Tempo de existência da empresa:

Faturamento mensal aproximado:

Localização:

Total de empregados diretos:

Total de empregados indiretos:

Nome do responsável pelas informações:

Cargo:

Data:

Entrevista:

1. De que área surgiu a iniciativa de incluir indivíduos transexuais no quadro de pessoal da empresa?
2. Como foi a participação da Diretoria nas discussões sobre a inserção de pessoas transexuais?
3. Como está estruturada a política de inclusão de pessoas transexuais no seu quadro de pessoal?
4. Sua empresa foi uma das organizações que assinou a carta de dez compromissos com a população LGBT junto ao Fórum de Empresas e Direitos LGBT. Qual o impacto desta ação para a política de inclusão desta população?
5. Dos 10 (dez) compromissos assinados, em quais áreas você acha que a empresa mais avançou e quais desses você acha que são os mais desafiadores? Por quê?
6. Quais as metas da empresa em relação ao cumprimento desses 10 compromissos?

7. Quais os indicadores utilizados para mensurar o cumprimento dos 10 compromissos?
8. Considerando o direcionamento das políticas de diversidade nos quesitos cumprimento de obrigações legais, responsabilidade social e melhora nos resultados, qual você que a empresa mais direciona suas ações?
9. Quais as áreas que há mais dificuldade para inserir indivíduos transexuais?
10. Como foi a atuação da área de Gestão de Pessoas em relação aos 10 (dez) compromissos assinados no Fórum de Empresas e Direitos LGBT
11. Quais os cargos que mais absorvem indivíduos transexuais?
12. Qual a postura da empresa em relação ao transidoso, ou seja, o transexual com idade mais avançada no caso de aprovação em processo seletivo?
13. No caso de já terem acontecido situações de conflitos ou discriminação em relação às pessoas transexuais, como foram contornadas?
14. Qual o apoio dado pela área de Comunicação à Gestão de Pessoas no que se refere ao esclarecimento aos funcionários sobre a inclusão de pessoas transexuais?
15. Como foi realizado o esclarecimento aos funcionários sobre a inclusão de indivíduos transexuais e os comportamentos que devem ser evitados?
16. Qual foi a reação dos funcionários ao uso do banheiro/sanitário por parte da pessoa transexual, de acordo com o seu gênero?
17. Qual o planejamento para a inserção de outros indivíduos transexuais no seu quadro de pessoal?

APÊNDICE G – Roteiro de entrevista com os gestores de pessoas de empresas que não são signatárias do Fórum de Empresas e Direitos LGBT

Identificação:

Nome da Empresa:

Segmento de atuação:

Tempo de existência da empresa:

Faturamento mensal aproximado:

Localização:

Total de empregados diretos:

Total de empregados indiretos:

Nome do responsável pelas informações:

Cargo:

Data:

Entrevista:

1. De que área surgiu a iniciativa de incluir indivíduos transexuais no quadro de pessoal da empresa?
2. Como foi a participação da Diretoria nas discussões sobre a inserção de pessoas transexuais?
3. Como está estruturada a política de inclusão de pessoas transexuais no seu quadro de pessoal?
4. Se consideramos cumprimento de obrigações legais, responsabilidade social e melhora nos resultados, você diria que o direcionamento das políticas de diversidade considere prioritariamente alguma dessas três?
5. Quais as áreas que absorvem mais indivíduos transexuais?
6. Como foi a atuação da área de Gestão de Pessoas para processar a admissão de indivíduos transexuais por conta do nome civil/social?
7. Quais os cargos que mais absorvem indivíduos transexuais?
8. Qual a postura da empresa em relação ao transidoso, ou seja, o transexual com idade mais avançada no caso de aprovação em processo seletivo?

9. No caso de já terem acontecido situações de conflitos ou discriminação em relação às pessoas transexuais, como foram contornadas?
10. Qual o apoio dado pela área de Comunicação à Gestão de Pessoas no que se refere ao esclarecimento aos funcionários sobre a inclusão de pessoas transexuais?
11. Como foi realizado o esclarecimento aos funcionários sobre a inclusão de indivíduos transexuais e os comportamentos que devem ser evitados?
12. Qual foi a reação dos funcionários ao uso do banheiro/sanitário por parte da pessoa transexual, de acordo com o seu gênero?
13. Qual o planejamento para a inserção de outros indivíduos transexuais no seu quadro de pessoal?
14. Quais as metas da empresa em relação à população transexual?
15. Quais os indicadores de desempenho de performance utilizados pela empresa para mensurar o cumprimento de sua política de diversidade, especificamente em relação à inclusão de pessoas transexuais?

APÊNDICE H – Roteiro de entrevista com os gestores de pessoas de empresas que não incluem indivíduos transexuais

Identificação:

Nome da Empresa:

Segmento de atuação:

Localização:

Nome do responsável pelas informações:

Cargo:

Data:

Entrevista:

1. Como a empresa gerencia a diversidade no seu quadro de pessoal?
2. Qual o motivo da sua empresa não adotar na sua gestão de diversidade a inclusão de pessoas transexuais no seu quadro de pessoal?
3. Como a área de Gestão de Pessoas embasa a sua conduta de não inclusão de indivíduos transexuais na empresa?
4. Qual seria a conduta da empresa caso um indivíduo transexual participasse de um processo seletivo e fosse o candidato mais adequado para ocupar o cargo disponível?
5. Há a possibilidade de a empresa rever a sua decisão de não incluir pessoas transexuais nos seus quadros caso seja feito o esclarecimento sobre a temática aos gestores?

APÊNDICE I – 10 compromissos da empresa com a promoção dos Direitos LGBT, firmados no Fórum De Direitos LGBT, 2013

1. Comprometer-se, presidência e executivos, com o respeito e com a promoção dos direitos LGBT.
2. Promover igualdade de oportunidades e tratamento justo às pessoas LGBT.
3. Promover ambiente respeitoso, seguro e saudável para as pessoas LGBT.
4. Sensibilizar e educar para o respeito aos direitos LGBT.
5. Estimular e apoiar a criação de grupos de afinidade LGBT
6. Promover o respeito aos direitos LGBT na comunicação e marketing.
7. Promover o respeito aos direitos LGBT no planejamento de produtos, serviços e atendimento aos clientes.
8. Promover ações de desenvolvimento profissional de pessoas do segmento LGBT.
9. Promover o desenvolvimento econômico e social das pessoas LGBT na cadeia de valor.
10. Promover e apoiar ações em prol dos direitos LGBT na comunidade.