

UNIATENAS

MURILO CESAR MACEDO GUIMARÃES

**TRANSEXUAIS NO MERCADO DE TRABALHO:** o papel da  
psicologia organizacional na promoção da diversidade

Paracatu

2021

MURILO CESAR MACEDO GUIMARÃES

**TRANSEXUAIS NO MERCADO DE TRABALHO:** o papel da psicologia organizacional na promoção da diversidade

Monografia apresentada ao curso de Psicologia do UniAtenas, como requisito parcial para obtenção ao título de Bacharel em Psicologia.

Orientador: Prof. Msc. Analice Aparecida dos Santos

Paracatu  
2021

MURILO CESAR MACEDO GUIMARÃES

**TRANSEXUAIS NO MERCADO DE TRABALHO:** o papel da psicologia organizacional na promoção da diversidade

Monografia apresentada ao curso de Psicologia do UniAtenas, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharelem Psicologia.

Área de Concentração: Psicologia da Saúde.

Orientador: Prof.<sup>a</sup> Msc. Analice Aparecida dos Santos.

Banca Examinadora:

Paracatu - MG, \_\_\_ de \_\_\_\_ de 2021.

---

Prof<sup>a</sup>. Msc. Analice Aparecida dos Santos  
Centro Universitário Atenas

---

Prof<sup>a</sup>. Débora Delfino Caixeta  
Centro Universitário Atenas

---

Prof. Robson Ferreira dos Santos  
Centro Universitário Atenas

## RESUMO

O presente trabalho intitulado: “TRANSEXUAIS NO MERCADO DE TRABALHO: o papel da psicologia organizacional na promoção da diversidade”, com a finalidade responder ao questionamento que foi levantado a priori: “qual a importância da psicologia organizacional no acesso dos transexuais no mercado de trabalho?”. Teve como objetivo geral: analisar a importância da psicologia organizacional para o acesso dos transexuais no mercado de trabalho. Seus objetivos específicos buscaram: explicar a marginalidade trabalhista vivida por transexuais; identificar as barreiras da inclusão de pessoas transexuais no trabalho formal e apontar a importância da psicologia organizacional na promoção da diversidade. Tratou-se de uma pesquisa de caráter bibliográfico, com uma abordagem qualitativa e quanto aos objetivos, uma pesquisa descritiva, que permitiu a compreensão de que a psicologia organizacional é de fundamental importância na promoção da diversidade, uma vez que nota-se marginalidade trabalhista vivida pelos transexuais na atualidade.

**Palavras-chave:** transexuais, mercado de trabalho, diversidade.

## **ABSTRACT**

*The present work entitled: “TRANSEXUALS IN THE LABOR MARKET: the role of organizational psychology in promoting diversity”, in order to answer the question that was raised a priori: “what is the importance of organizational psychology in the access of transsexuals in the labor market? ? ”. It had as its general objective: to analyze the importance of organizational psychology for the access of transsexuals in the job market. Its specific objectives sought to: explain the labor marginality experienced by transsexuals; identify barriers to the inclusion of transgender people in formal work and point out the importance of organizational psychology in promoting diversity. It was a bibliographic research, with a qualitative approach and as for the objectives, a descriptive research, which allowed the understanding that organizational psychology is of fundamental importance in the promotion of diversity, since there is a perceived labor marginality transsexuals today.*

**Keywords:** *transsexuals, labor market, diversity.*

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b>	<b>07</b>
<b>1.1 PROBLEMA DE PESQUISA</b>	<b>07</b>
<b>1.2 HIPÓTESES</b>	<b>08</b>
<b>1.3 OBJETIVOS</b>	<b>08</b>
<b>1.3.1 OBJETIVO GERAL</b>	<b>08</b>
<b>1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>08</b>
<b>1.4 JUSTIFICATIVA DO ESTUDO</b>	<b>08</b>
<b>1.5 METODOLOGIA DO ESTUDO</b>	<b>09</b>
<b>1.6 ESTRUTURA DO TRABALHO</b>	<b>09</b>
<b>2 A MARGINALIDADE TRABALHISTA VIVIDA POR TRANSEXUAIS</b>	<b>11</b>
<b>3 AS BARREIRAS DE INCLUSÃO DE PESSOAS TRANSEXUAIS NO TRABALHO FORMAL</b>	<b>14</b>
<b>4 A IMPORTÂNCIA DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL NA PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE</b>	<b>17</b>
<b>5 CONCLUSÃO</b>	<b>20</b>
<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>21</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Atualmente qualquer pessoa que não se identifica com o gênero ao qual foi designado ao nascer (feminino ou masculino), apresentando um comportamento contrário a essa condição sofre preconceitos, discriminações e até perseguições, tendo, sobretudo os direitos básicos violados. Fernandes (2006) aponta que no geral existem dificuldades para acesso e permanência na educação e ao emprego formal que são direitos fundamentais de qualquer sujeito, portanto precisa ser respeitado.

A luta de pessoas transexuais ganhou espaço em discussões sociais, para tanto é imprescindível ser pesquisado esse tema de grande relevância na psicologia para melhor compreensão desta realidade tendo embasamentos teóricos para fundamentar este estudo. Abordagens como essas aos poucos se elevam no meio acadêmico e na mídia, o que ajuda a população no entendimento do paradigma que muitos tem dos transexuais, rompendo essas barreiras e mostrando reconhecimento na sua representatividade no mercado, que é o foco dessa pesquisa.

A presença de pessoas transexuais na sociedade trouxe a transformação no pensamento das pessoas que queriam se assumir como, mas não encontravam “coragem” para este ato, por medo de sofrer a discriminação que por vezes chega a ser a violência, verbal ou física. Para Bourdieu (2005) a representatividade de uma pequena parcela da população é o começo de uma revolução de pensamento e de ações sociais, onde os demais indivíduos passam a compreender e respeitar os sujeitos por si só, elevando a diversidade e compreensão desta.

Portanto, é importante evidenciar a psicologia neste contexto como fundamental para a igualdade de direitos, capaz de propor soluções que valorizem as pessoas como elas são, sem, no entanto prejudicar as demais por isso. Assim, salientar um tema atual que envolve a inserção dos transexuais no mercado de trabalho é promover o acesso ao conhecimento, trazendo reflexões e críticas a quem se informa. Segundo Puente Palacios (2008) também é fundamental-se no princípio básico de que os direitos são iguais e precisam ser respeitados, focando na inclusão que deve ser um pilar indispensável na construção de uma sociedade mais justa.

### 1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

Qual a importância da psicologia organizacional no acesso dos transexuais no

mercado de trabalho?

## **1.2 HIPÓTESES**

Existem barreiras para a inserção dos transexuais no mercado de trabalho formal, por meio de leituras a priori, que permitem a compreensão desse acontecimento e diante disso entende-se que a psicologia organizacional é de fundamental importância na promoção da diversidade, uma vez que nota-se marginalidade trabalhista vivida pelos transexuais na atualidade.

## **1.3 OBJETIVOS**

### **1.3.1 OBJETIVO GERAL**

Analisar a importância da psicologia organizacional para o acesso dos transexuais no mercado de trabalho.

### **1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- a) Explicar a marginalidade trabalhista vivida por transexuais;
- b) Identificar as barreiras da inclusão de pessoas transexuais no trabalho formal;
- c) Apontar a importância da psicologia organizacional na promoção da diversidade.

## **1.4 JUSTIFICATIVA DO ESTUDO**

A representatividade dos transexuais no mercado de trabalho é um tema importante a ser evidenciado na atualidade. . Ethos (2000) salienta a inclusão como uma ideia discutida em diversos contextos sociais, contudo precisa ser ampla para atender os sujeitos em suas particularidades, aceitando e integrando-os no convívio social, bem como no mercado de trabalho Assim, a pesquisa apresenta como base o aprofundamento deste tema para que qualquer paradigma existente na atuação profissional dos transexuais seja quebrado, salientando, por sua vez, a relevância da psicologia organizacional na promoção da diversidade.



## 1.5 METODOLOGIA DO ESTUDO

Ao iniciar uma pesquisa, é necessário que primeiramente exista um problema, ou seja, uma pergunta que precise de uma resposta. Nesse sentido, a pesquisa é definida como:

[...] procedimento racional e sistemático que tem como objetivo proporcionar respostas aos problemas que são propostos. A pesquisa desenvolve-se por um processo constituído de várias fases, desde a formulação do problema até a apresentação e discussão dos resultados (GIL, 2008, p. 17).

A pesquisa permite que se descubra a realidade. Nessa perspectiva essa pesquisa traz uma abordagem qualitativa, que vai além dos sentidos que podem ser percebidos. Suas características são abordadas por Canen (2003), como a separação do sujeito enquanto pesquisador do seu objeto de pesquisa.

Na pesquisa qualitativa, o objetivo é produzir informações que sejam capazes de produzir novos conhecimentos. Para tanto, Minayo (2001) destaca que esse tipo de pesquisa envolve um trabalho com motivos, valores, ações, crenças, por não serem reduzidos às operacionalizações variáveis.

Quanto aos objetivos, esta é uma pesquisa descritiva, que é ressaltada por Lakatos e Marconi (2007) como um tipo de pesquisa que aborda aspectos como a descrição, o registro, a análise e a interpretação dos fenômenos atuais, com o objetivo do seu funcionamento no presente. segundo Triviños (1987), exige do pesquisador informações sobre o que será pesquisado, uma vez que esse tipo de estudo descreve os fatos de uma determinada realidade.

Sendo uma pesquisa bibliográfica. Para Fonseca (2002), a pesquisa bibliográfica é realizada através do levantamento de referenciais teóricos analisados anteriormente e já publicados. Ele ressalta que qualquer trabalho de caráter científico tem início com esse tipo de pesquisa e permite o contato do pesquisador com o estudo sobre o assunto. Portanto essa pesquisa bibliográfica será realizada mediante as leituras de estudos com autores que ressaltem o tema de interesse.

## 1.6 ESTRUTURA DO TRABALHO

Este trabalho foi dividido em cinco capítulos, o primeiro refere-se à introdução, no qual será abordada uma visão geral dos assuntos a serem

discutidos ao longo da pesquisa realizada. O segundo explica a marginalidade trabalhista vivida por transexuais, de forma geral o preconceito está presente em todos os ambientes e é sofrido por eles que são atacados de diferentes formas e por várias pessoas que desconhecem ou preferem não praticar o respeito e a inclusão.

O terceiro se dedica a identificar as barreiras de inclusão de pessoas transexuais no trabalho formal, salienta-se que devido às indiferenças sofridas pelas pessoas trans, elas possuem muitas dificuldades para encontrarem um trabalho formal, onde podem assumir quem realmente são.

O quarto capítulo aponta a importância da psicologia organizacional na promoção da diversidade, que implica no reconhecimento do outro como ser humano, como parte da empresa independente de sua diferença, afinal, todos são únicos e diferentes uns dos outros.

O quinto e último diz respeito às conclusões, abordando a importância desse trabalho e a sua contribuição para a sociedade em sua totalidade e principalmente para as organizações, bem como os transexuais que precisam ser acolhidos em suas singularidades para agregarem no conhecimento e crescimento de toda uma geração.

## 2 A MARGINALIDADE TRABALHISTA VIVIDA POR TRANSEXUAIS

Destaca-se a priori que os transexuais são pessoas que enfrentam as fronteiras do gênero, segundo Bento (2012) isso causa insegurança na estruturação de vida hétero, do que é considerado normal. Então se faz primordial ampliar a discussão sobre a heterossexualidade e trabalho, para mostrar o reconhecimento das dificuldades enfrentadas por esta população.

Nesse sentido, Bento (2012) afirma que concepções hegemônicas binárias sejam elas de feminilidade ou de masculinidade, tornam-se fundamentais na compreensão de situações de trabalho e vida das pessoas, e são muitas vezes discriminadas ao terem suas identidades cerceadas.

Ao adentrar os significados culturais indo além dos elementos binários (feminino e masculino), no que envolve a identidade, Ciampa (1984) aponta que partindo do contexto social o reconhecimento do sujeito do que ele é. Nesse sentido, ainda complementa que o processo de criação da identidade passa a ser fundamental na construção do sujeito como um todo, independente dos aspectos ligados ao gênero.

Os transexuais são classificados como pessoas que tem a esperança de modificar as características físicas do sexo. Segundo Johson (2010) uma transexual feminina começa a vida com o corpo masculino, porém com uma identidade de gênero feminino, enquanto um homem transexual começa a vida com um corpo feminino, mas tem identidade de gênero masculino.

De uma maneira geral, ainda conforme Johson (2010) os transexuais sofrem preconceitos, quando se assumem e ainda mais quando iniciam o tratamento, aos quais alguns se submetem, com o intuito de adequarem o físico ao psicológico, se tornando uma pessoa do sexo oposto com a introdução de hormônios que podem apresentar diferenciações fisiológicas, a voz muda, as roupas são substituídas, e então começa a necessidade de utilizar o banheiro do sexo oposto.

A sociedade considera os transexuais como transgressores, e com isso estes acabam se deparando com barreiras para sua inserção social, sendo deixados à margem de várias formas e em diversos ambientes. Contudo, é importante destacar que segundo Irigaray (2007) o tratamento preconceituoso é algo recorrente na vida das pessoas trans, isso muitas vezes desestimula a escolarização e até mesmo aos cuidados médicos.

Para Irigaray (2007) quando a rejeição e a hostilidade vêm também da família, o transexual muitas vezes é expulso de casa e para sobreviver precisa se envolver com coisas perigosas, como o uso e o tráfico de drogas, além de outras situações que podem lhe proporcionar doenças e até mesmo morte social e física.

Kullick (2008), afirma que a rejeição ao trabalho formal vem baseada na aparência física, e quando acontecem às contratações é recorrente que nos empregos formais as pessoas trans sejam tratadas modo desrespeitoso e humilhante também.

Alguns optam por se tornarem profissionais do sexo, profissão esta que já reconhecida pelo Ministério do Trabalho e Emprego e está inserida na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). Nesses casos, de acordo com Kullick (2008) também há sofrimento por se identificarem como trans e exercerem essa profissão.

Dessa forma para que possam se harmonizar com a sociedade, o sujeito passa a ser pressionado a viver num padrão estabelecido; com gênero hegemônico. Segundo Saraiva (2012) o preço dessa adequação é alto, já que priva o indivíduo de exercer seu direito como ser humano e cidadão.

Saraiva (2012) salienta ainda que assumir a diferença é condenar-se a margem social. De forma geral, os transexuais possuem baixa escolaridade em razão da evasão escolar, porque sofrem *bullying* constantes, não suportam as agressões e deixam a escola. Teixeira (2000) complementa que a falta de formação escolar e profissional reforça as barreiras existentes no mercado de trabalho, aumentando as dificuldades para encontrar e ser contratado em um emprego formal.

Em relação a instrução escolar, Peres (2009), aborda que o ambiente conturbado pode envolver fragilidade emocional impedindo que os indivíduos enfrentem a discriminação. Tal fato se deve as diversas manifestações e reações de agressividade e a revolta, que gera o abandono escolar. Por conseguinte, a instrução inadequada se torna um fator determinante para o insucesso na ocupação de cargos formais, e gera situações de marginalidade que é vivida por transexuais.

A violência interpessoal que agride o indivíduo seja física ou emocionalmente em seu ambiente de trabalho, gera impactos de modo degradante em questões interligadas a sua vida pessoal ou cooperativa. Segundo Bicalho (2008) com isso as pessoas continuam a encontrar invisibilidade ostensiva e discriminação, além da violência para esses sujeitos.

Macdonnell e Grigorovich (2012) afirmam que com o aumento de casos de assédio moral em ambientes de trabalho, as escolhas do emprego para transexuais nem sempre parte deles mesmo, já que essas decisões de transição de local de trabalho envolvem elementos como o subemprego. Contudo, salientam ainda que o acesso a educação básica e o nível de renda são fundamentais na formação da capacidade para inserir-se em profissões formais, ou seja, aquelas que são bem vistas e aceitas pela sociedade.

Mediante aceitação social, é possível garantir o tratamento com igualdade de condições, dando a oportunidade como seria oferecida para qualquer outra pessoa igualmente qualificada. Entretanto Macdonnell e Grigorovich (2012) ressaltam que uma dificuldade vista nos contextos atuais é a crescente transfobia, a associação do termo transexual ao apelo erótico, à imitação e a transtornos patológicos.

Abílio (2016) conceitua transfobia como discriminação contra travestis e transexuais. Sendo um tratamento injusto e que enfatiza a exclusão, já que pratica o preconceito. A transfobia gera ódio, causando violência psíquica, ou até mesmo física. Algumas pessoas podem ter medo ou ódio de sujeitos trans, isso é caracterizado por transfobia.

Rojas (2006) confirma que a discriminação no emprego como qualquer forma que se manifesta na área do serviço, seja público ou privado, engloba a fase da procura por um serviço, o recrutamento, as entrevistas de seleção que tem a mesma conclusão. Fundamenta que o problema de acesso ao emprego formal envolve os direitos fundamentais pessoais que são retirados. Os meios de comunicação por possuírem um espaço privilegiado deveriam divulgar os direitos desta comunidade, enquanto toda uma sociedade se firma em preconceitos e estereótipos, marginalizando as pessoas transexuais.

### 3 AS BARREIRAS DE INCLUSÃO DE PESSOAS TRANSEXUAIS NO TRABALHO FORMAL

Lins e outros (2016) inicialmente destacam que transexuais são pessoas que enfrentam barreiras de inclusão social por “fugir do padrão” que a sociedade estabelece quanto ao gênero que classificam como: feminino e masculino conforme o nascimento da pessoa, que deve seguir o modo de vida hétero, é o que a sociedade julga ser normal. Porém, gênero é uma construção social e compreende-se que é um:

[...] um dispositivo cultural, construído historicamente, que classifica e posiciona o mundo a partir da relação entre o que se entende como feminino e masculino. É um operador que cria sentido para as diferenças percebidas em nossos corpos e articula pessoas, emoções, práticas e coisas dentro de uma estrutura de poder (LINS; MACHADO e ESCOURA, 2016, pág. 10).

Todavia, de acordo com Bourdieu (2005) as relações de gênero, precisam considerar as referências biológicas, considerando a diferença social estabelecida por meio de um processo histórico. Dessa maneira o gênero é visto como binário, ou seja, está ligado à a necessidade de controle dos corpos e imposições de comportamentos socialmente aceitos.

“O conceito de gênero está colado ao de sexualidade/reprodução, o que promove uma imensa dificuldade de separar, segundo o senso comum, a problemática da identidade de gênero da de orientação sexual” (LIMA, 2011, p. 169). A heteronormatividade no contexto social traz a ideia de que ser heterossexual é algo natural e que a homossexualidade é algo errado (LIMA, 2011).

Assim, a discussão sobre o que é gênero é indispensável para problematizar a sexualidade trans: “o caráter polissêmico dessa categoria, portanto, reverbera em disputas teóricas e se materializa em políticas públicas que podem encarnar uma concepção mais ou menos biologizante das identidades” (BENTO, 2012, p. 265).

Os transexuais sofrem repressões severas da sociedade que padroniza as diversas maneiras de viver e de se relacionar. É importante compreender as situações de vida e trabalho das pessoas que são discriminadas, ou por vezes tem sua dignidade violada no contexto de trabalho, porque são transexuais. “As possibilidades de inserção no mercado de trabalho para transexuais são mínimas

[...] Considera-se que a questão da diversidade é colocada a dupla dificuldade enfrentada pelos trans” (NASCIMENTO, 2003, p.37).

A importância do trabalho está ligada a sobrevivência, já que deve:

[...] satisfazer pelo menos as necessidades básicas diárias, na perspectiva psicológica é uma categoria central no desenvolvimento do autoconceito e uma fonte de autoestima. É a atividade fundamental para o desenvolvimento do ser humano. Em suma, é um forte componente na construção da pessoa que convive bem consigo mesma, acredita e orgulha-se de si (ZANELLI e SILVA, 1996, p. 21).

Transexuais não têm esse direito garantido devido ao preconceito. Segundo dados da Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA), cerca de 90% dos transexuais estão marginalizados, pois não encontram trabalhos formais, segundo Lapa (2013) envolvem-se em sua maioria com a prostituição.

O Brasil ainda precisa avançar na questão LGBTQIA+ (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Transgêneros, Queers, Pansexuais, Agêneros, Pessoas não binárias e Intersexos), porém é membro da Organização Internacional do Trabalho (OIT) desde 1950. Em 1965, o país ratificou a Convenção nº 111 da OIT11 sobre discriminação em profissão ou emprego. Para proteger as pessoas contra a discriminação no ambiente de trabalho, o Brasil adota os Princípios de Yogyakarta e com isto deverá:

- a) Tomar todas as medidas legislativas, administrativas e outras medidas necessárias para eliminar e proibir a discriminação com base na orientação sexual e identidade de gênero no emprego público e privado, inclusive em relação à educação profissional, recrutamento, promoção, demissão, condições de emprego e remuneração;
- b) Eliminar qualquer discriminação por motivo de orientação sexual ou identidade de gênero para assegurar emprego e oportunidades de desenvolvimento iguais em todas as áreas do serviço público, incluindo todos os níveis de serviço governamental e de emprego em funções públicas, também incluindo o serviço na polícia e nas forças militares, fornecendo treinamento e programas de conscientização adequados para combater atitudes discriminatórias (2007, p. 20).

A sociedade cercada de princípios heterocêntricos, muitas vezes adotam posturas preconceituosas o que impede ou dificulta a inserção dos transexuais no mercado de trabalho formal. De acordo com Bicalho (2008), a violência interpessoal acontece quando um sujeito agride o outro em seu ambiente de trabalho de forma física ou verbal, impactando à sua vida e suas relações.

Para Fleury (2000), em uma sociedade é primordial reconhecer a diversidade

como um aspecto altamente positivo, uma vez que, representa a inclusão social. Assim, as políticas de diversidade estão sendo tratadas como um “presente” que a empresa está dando aos seus funcionários, quando na verdade elas devem ser assumidas como um dever ético.

Ao reletir-se sobre a diversidade, ainda Fleury (2000) dá ênfase a inclusão social, então dessa forma pode-se ressaltar que valorizar as pessoas independentes das condições sociais, etnia, crença, gênero, etc, se torna uma questão ética, de respeito ao ser humano, por isso as organizações devem estar alinhadas a esta visão.

O problema de acesso ao emprego para pessoas transexuais envolve os direitos fundamentais. Tal movimento baseia-se:

[...] na própria Constituição Federal, que reconhece a segurança como um dos direitos individuais fundamentais (artigo quinto, caput) e também como direito social (artigo sexto, caput), definindo-a, no artigo 144, como dever do Estado e direito e responsabilidade de todos, visando à preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio (MELLO, AVELAR E BRITO, 2014, p. 298).

Assim, na Constituição Federal Brasileira, no artigo 3º consta o objetivo de promover o bem de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. Entretanto, as mudanças de atitudes deveriam partir da reflexão das pessoas sobre os próprios comportamentos e formas, pensando e agindo de forma consciente e responsável. (BRASIL, 1998).

Promover a diversidade, garantir a inclusão é respeitar as diferenças humanas, desenvolvendo a sociedade, tornando-se cidadãos conscientes. Puente Palacios (2008) enfatiza que a diversidade oportuniza a convivência interpessoal. Em um contexto onde todos são diferentes, então existe a possibilidade de aproveitar as vantagens dessa diversidade.

Romper com as barreiras e proporcionar a representatividade dos transexuais no mercado de trabalho, é romper preconceitos, promovendo mudanças, e para isso precisamos pensar e analisar de forma a buscar sempre melhorias. Fernandes (2006) destaca que a mudança é agir com menos resistência e promover a inclusão é pensar em prol do bem social, compreendendo que as pessoas possuem valores singulares e suas diferenças garantem o crescimento organizacional, bem como o sucesso da organização.



#### **4 A IMPORTÂNCIA DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL NA PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE**

A mudança sempre existiu no mercado de trabalho, atualmente é ainda mais visível. Segundo Viscaíno (2011) o impacto das transformações modernas são evidentes e é notável que nas últimas décadas houve mudanças em algumas áreas empresariais, dentre elas o setor de recursos humanos que passou a ser visto como uma fonte de vantagem competitiva.

Diante dessa afirmação, de Viscano (2011) compreender as principais tendências para os próximos anos é tão importante para a gestão de pessoas quanto administrar os problemas cotidianos. Nessa perspectiva é importante salientar a psicologia que está diretamente ligada a este tema.

Segundo Bock (2003) esta é uma ciência que possui um objeto singular de estudo, que é o homem e suas relações sociais. Para Silva (2014) nesse sentido, o psicólogo estuda o comportamento e a estrutura psíquica das pessoas. Assim, a psicologia organizacional permite que este profissional elabore e aplique métodos de pesquisa das características psicológicas dos sujeitos; aplicando técnicas de recrutamento, seleção e também orientação profissional.

A psicologia organizacional, por sua vez, é uma área que está inserida nas empresas e envolve as atividades administrativas, bem como as pessoas que as executam. Sobretudo segundo Bock (2003) o psicólogo poderá atuar de inúmeras formas dentro das organizações, porque a psicologia Organizacional possui o trabalho, a organização e a gestão de pessoas como áreas de sua preocupação.

De acordo com Camargo (2009), o trabalho auxilia em novos modos de relacionamento no ambiente corporativo; a organização amplia os conhecimentos sobre o comportamento e a subjetividade nestes contextos e a gestão de pessoas organizam e gerenciam, de modo a orientar o comportamento humano no ambiente de trabalho.

É importante destacar aqui que os psicólogos organizacionais não estão a frente para lidar com os problemas pessoais ou emocionais da equipe profissional, isso é competência da psicologia clínica. A psicologia organizacional atende demandas referentes aos processos de gestão de pessoas, estando ligadas a seleção,

recrutamento e o treinamento. Dessa forma está ligada a promoção da diversidade, já que se envolvem também a áreas como ao bem-estar, qualidade de vida e saúde.

Diante da realidade enfrentada pelos transexuais a psicologia organizacional ao fazer referência ao estilo gerencial, segundo Huffman (2003) motiva os trabalhadores, promovendo a satisfação no ambiente de trabalho e conseqüentemente o desenvolvimento de qualidade de vida. Assim, a psicologia organizacional amplia seu espaço de influência nas organizações. Exemplos são:

Programas para o fortalecimento das pessoas e do grupo [...] Programas de qualidade de vida com oportunidades de crescimento pessoal e melhoria no ambiente de trabalho. Ações da implantação de plano de carreira e flexibilidade de horário [...] Programas de orientação que buscam auxiliar as pessoas para que elas encontrem equilíbrio entre as horas dedicadas à vida pessoal, ao lazer e ao trabalho. [...] Serviços de atendimento psicológico são ações que surgiram da constatação de que os problemas pessoais não ficam fora do trabalho (CAMARGO, 2009, p.36).

Por meio dessa importância apresentada, a psicologia organizacional permite a diversidade em ambientes de trabalho e isso inclui as pessoas transexuais que se encontram marginalizadas. As organizações que apoiam a diversidade tornam o ambiente mais produtivo e representa a expressão de potencialidades e torna a empresa capacitada, já que: “um ambiente de discriminação pode reprimir talentos e comprometer a capacidade da empresa de reconhecer adequadamente o desempenho de seus funcionários e dirigentes (ETHOS, 2000, p.30)”.

Conforme Campos, et. al (2011) o psicólogo dentro das organizações atua como conscientizador e facilitador dos vários grupos que compõem a empresa, considerando a subjetividade dos funcionários. Esse profissional contribui de formas diversificadas com o crescimento pessoal e profissional das pessoas ali envolvidas, pois permite que valorizem e compreendam a sua prática.

As formas que permite que o recrutamento aconteça priorizando a diversidade, não capta candidados com a mesma qualidade. Schimidt (2013) ressalta que embora possa haver diferenças nos tipos de pessoas contratadas a chance de sucesso para a instituição é maior, além do crescimento humano que é garantido por meio da inclusão e valorização da diversidade.

Dessa forma Borges (2001) afirma que uma empresa que opera voltada para a responsabilidade social é uma organização socialmente responsável e que se pauta na premissa de desenvolver seu papel dentro da sociedade de forma ética. A

diversidade valorizada pela psicologia organizacional garante a inclusão e integração dos sujeitos envolvidos com base no respeito mútuo as diferenças.

Saji (2005) afirma que ao entender o verdadeiro sentido das políticas de diversidade, pode-se contribuir para toda uma sociedade e não somente para a organização onde se está inserido. Está além de entender o que está por trás das políticas de diversidade, mas também envolve uma visão humana que enxerga o outro como um ser e não um objeto de trabalho, ou uma máquina.

De acordo com Oliveira e Rodriguez (2004), a responsabilidade social diz respeito a um conjunto de ações, como a valorização da diversidade, os compromissos éticos e com o desenvolvimento profissional das pessoas, a empregabilidade, reciclagem e a compensação da natureza pelos impactos ambientais provocados pela falta de responsabilidade humana.

Nessa perspectiva para Oliveira e Rodriguez (2004) a valorização da diversidade abordada pelas empresas firma um compromisso ético como toda uma população e promove por sua vez valores e práticas que recriam à discriminação de uma forma geral. Contudo, algumas organizações ainda praticam a cultura da heterogeneidade dentro e fora de suas paredes.

Segundo o autor Ethos (2000), o mercado de trabalho que tem um olhar menos heterógeno para buscar a inclusão, através de parcerias para recrutar e implementar programas de diversidade, já que a vivência da diversidade é um diferencial que permite a convivência interpessoal. Para Fernandes e Zanelli (2006) as organizações assim priorizam a comunicação e participação dos funcionários que são fundamentais em situações de mudança, para que as pessoas entendam as diferenças e as respeite.

A inclusão na sociedade é uma perspectiva que precisa ser real, em todos os ambientes sociais, o mercado de trabalho dessa forma diante da visão da psicologia organizacional é promover essa diversidade. De acordo com Ethos (2000) esta garante por sua vez, o desenvolvimento dos sujeitos como indivíduos emancipados, críticos e atuantes, e para isso, é fundamental destacar que as pessoas possuem particularidades e precisam ser respeitadas.

## 5 CONCLUSÃO

Ao se falar em diversidade é primordial compreender a sua importância social, é preciso reconhecer o desenvolvimento humano que deve partir da valorização do outro, do respeito às diferenças e da inclusão das pessoas independente das suas particularidades. Assim, em uma organização o discurso do apoio à diversidade, deve ir além da teoria e ser realmente praticado, incluindo e integrando as pessoas que são qualificadas para as tarefas, sem se basear em estereótipos.

A diversidade está presente em todo contexto social, e mesmo dentro de uma empresa onde o objetivo principal é o lucro, as ações devem estar voltadas à gestão de diversidade reconhecendo que cada sujeito ali é único, tem seus valores e suas competências que somam para o crescimento e desenvolvimento da organização que rompe os padrões e adota a inclusão.

Valorizar medidas inovadoras que podem produzir o bem estar dos seus funcionários, ao tornar os seus trabalhadores incluídos, é trabalhar com a realização pessoal e profissional destes, os mantendo motivados. Saliencia-se ainda que evita a marginalização dos sujeitos que são competentes para as funções e que muitas vezes não encontram a oportunidade do emprego formal.

A psicologia organizacional permite que a empresa possa cumprir o seu compromisso moral com a sociedade. Enfatizando que muito antes de ser funcionário, o colaborador é um cidadão, um ser humano que tem os seus direitos e que estes precisam ser garantidos, para tanto é preciso ser incluído e ser respeitado independente das suas características pessoais.

Nessa perspectiva a orientação sexual e de gênero, é um dever se engajar na promoção de direitos ao segmento LGBTQIA+, e o direito ao trabalho formal é garantido, embora tenha sido um drama vivido por muitas pessoas, é fundamental que isto seja revertido em inclusão e respeito às diferenças e escolhas de cada sujeito.

Há a possibilidade de que as empresas promovam debates sobre o assunto, envolvendo os colaboradores numa campanha da diversidade, que valorize a socialização com informações pertinentes ao segmento LGBTQIA+. Por fim, conclui-se que as empresas que empregam os transexuais colaboram para um futuro melhor no Brasil, rompendo a marginalização de cada um desses sujeitos que é integrado de formal legal no meio corporativo.

Onde valoriza-se as diferenças e respeita-se o sujeito como um ser dotado de capacidades e competências, há uma troca produtiva de conhecimentos e o crescimento acontece. Por fim, salienta-se que este trabalho deu ênfase a importância da psicologia organizacional como primordial no processo de promoção da diversidade e assim, ressalta a inclusão tão necessária dos transexuais no mercado formal de trabalho.

## REFERÊNCIAS

- ABÍLIO, Adriana Galvão Moura. **Travestilidade e transexualidade: o reconhecimento jurídico das identidades sociais**. Revista Hispeci & Lema On-Line, Bebedouro SP, 7(1): 126-142, 2016. Disponível em: <<https://www.unifafibe.com.br/revistasonline/arquivos/hispecielemaonline/sumario/45/25012017122055.pdf>> Acesso em 28/04/2021.
- BENTO, Berenice. **Sexuality and trans experiences: from the hospital to the bedroom**. Ciênc. saúde coletiva [online]. , vol.17, n.10, pp. 2655-2664. ISSN 1413-8123, 2012
- BICALHO, R. A. **Categories Frankfurteanas para uma tipologia da violência nas organizações**. **Anais do Encontro de Estudos Organizacionais**, Belo Horizonte, Maio, 2008.
- BOCK, A. M. B. **Psicologias: uma introdução ao estudo de psicologia**. 13. ed. São Paulo, 2003.
- BORGES, F. G. **Responsabilidade social: efeitos da atuação social na dinâmica empresarial**. 254 f. 2001. Tese (Doutorado em Administração) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, 2001.
- BOURDIEU, P. **A dominação masculina**. Rio de Janeiro: Bertand Brasil, 2005.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 28 março 2014.
- CAMARGO, Denise de **Psicologia organizacional** / Denise de Camargo. – Florianópolis : Departamento de Ciências da Administração / UFSC; [Brasília] : CAPES : UAB, 2009. 126p. : il.
- CAMPOS, Keli Cristina de Lara et al. **Psicologia organizacional e do trabalho - retrato da produção científica na última década**. **Psicol. cienc. prof.**, Brasília, v. 31, n. 4, 2011. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1414-98932011000400004&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932011000400004&lng=pt&nrm=iso)>.
- CANEN, Ana. **Refletindo sobre identidade negra e currículo nas escolas brasileiras: contribuições do multiculturalismo**. Série Estudos – Periódico do Mestrado em Educação da UCDB, Campo Grande, n.15, p.49-57, jan./jun. 2003.
- CIAMPA, A. da C. **A estória do Severino e a história da Severina**. São Paulo: Brasiliense, 1984.
- ETHOS, Instituto. **Como as empresas podem (e devem) valorizar a diversidade**. São Paulo: Ethos, 2000.
- FERNANDES, Karina Ribeiro e ZANELLI, José Carlos. **O processo de construção**

**e reconstrução das identidades dos indivíduos nas organizações.** Rev. adm. contemp. [online]. 2006, vol.10, n.1, pp. 55-72. ISSN 1982-7849.

FLEURY, M. T. L. **Gerenciando a Diversidade Cultural: Experiência de Empresas Brasileiras.** RAE-revista de administração de empresas, v. 40, n. 3, p. 18-25, 2000.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica.** Fortaleza: UEC, 2002.

GIL, A.C. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

HUFFMAN, Karen; VERNOY, Mark; VERNOY, Judith. **Psicologia.** São Paulo: Atlas, 2003.

IRIGARAY, H. (2007). Estratégias de sobrevivência dos gays no ambiente de trabalho. In: **Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração - ENANPAD, XXXI, 2007, Rio de Janeiro.** Anais ENANPAD.

JOHNSON, Matt. Transgender Subject Access: History and Current Practice. **Cataloging & Classification Quarterly**, v. 48, n.8, pp. 661-683, 2010.

KULICK, D. (2008). **Travesti: prostituição, sexo, gênero e cultura no Brasil.** (Trad. Cesar Gordon), Rio de Janeiro: Editora Fiocruz.

LAKATOS, Eva Maria e MARCONI, Marina de Andrade. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados.** São Paulo: Atlas, 2002.

LIMA, Rita de Lourdes de. **Diversidade, identidade de gênero e religião: algumas reflexões.** Em Pauta. 2011, n. 28, pp. 165-182. ISSN 1414-8609.

LINS, Beatriz A; MACHADO, Bernardo F; ESCOURA, Michele. **Diferentes, não desiguais.** 1 ed. São Paulo, SP: Editora Reviravolta, 2016.

MACDONNELL, Judith A.; GRIGOROVICH, Alisa. Gender, Work, and Health for Trans Health Providers: A Focus on Transmen. **International Scholarly Research Network.** v.2012, pp. 1-11, 2012.

MELLO, Luiz; AVELAR, Rezende Bruno; BRITO, Walderes. Políticas Públicas de segurança para a população LGBT no Brasil. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v.22, n.416, pp.297-320, 2014.

MINAYO, M. C. de S. (org.). **Pesquisa Social. Teoria, método e criatividade.** 18 ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

OLIVEIRA, U. R. De; Rodriguez, M. V. R. y. **Gestão da diversidade: além de responsabilidade social, uma estratégia competitiva.** XXIV Encontro Nacional de Eng. de Produção, Florianópolis, 2004.

PERES, Wilian Siqueira, **Diversidade Sexual na Educação: problematizações sobre a homofobia nas escolas**. 2009.

PRINCÍPIOS DE YOGYAKARTA. **Princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero**. Tradução de Jones de Freitas. 2007. Disponível em: [http://www.dhnet.org.br/direitos/sos/gays/principios\\_de\\_yogyakarta.pdf](http://www.dhnet.org.br/direitos/sos/gays/principios_de_yogyakarta.pdf). Acesso em: 13 de abril de 2021.

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

ROJAS, Vera Patricia. La discriminación en los procesos de selección de personal, Ginebra, **Oficina Internacional del Trabajo**, pp. 2-84, 2006.

SAJI, Genilda Sandra Madeira. **Gestão da diversidade no Brasil: Apresentação de um modelo brasileiro**, 2005. Tese de Mestrado em Administração, apresentada à Escola de Administração de Empresas de São Paulo, São Paulo, 2005.

SARAIVA, L. A. S. (2012). Além dos estigmas profissionais. In: Freitas, M. E. & Dantas, M. (Orgs.). **Diversidade sexual e trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, pp. 150-1.

SCHMIDT, Beatriz; KRAWULSKI, Edite; MARCONDES, Renato Cesar. **Psicologia e Gestão de Pessoas em Organizações de Trabalho: investigando a perspectiva estratégica de atuação**. *Revista de Ciências Humanas*, v. 47, n. 2, p. 344-361, 2013.

SILVA, Narbal **Psicologia organizacional** / Narbal Silva e Suzana da Rosa Tolfo. – 3. ed. – Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração/ UFSC, 2014. 110p.

TEIXEIRA, F. B. (2008). **L' Itália dei Diviotti: entre o sonho de ser européia e o babado da prostituição**. *Cadernos Pagu*, 31, 275-308.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

VISCAINO, Cassiana Cristina Lorenzon. **Gestão de Pessoas: um Olhar sobre a Evolução Histórica do Principal Ativo das Organizações Empresariais**. Disponível em: <<http://www.fae.edu/elearning/testlearning/gestestrategica>>, acesso em, v. 12, n. 03, 2011.

ZANELLI, J. C. e SILVA, N.. **Programa de Preparação para Aposentadoria**. Florianópolis: Insular, 1996, p. 112.