



**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA
CAMPUS JOÃO PESSOA
DIRETORIA DE ENSINO SUPERIOR
UNIDADE ACADÊMICA DE GESTÃO E NEGÓCIOS
CURSO SUPERIOR DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

RUAM HENRIQUE RAMOS DA SILVA

**A INSERÇÃO DE TRAVESTIS E TRANSEXUAIS NO MUNDO
TRABALHO FORMAL: O PROGRAMA TRANSCIDADANIA**

**João Pessoa
2017**

RUAM HENRIQUE RAMOS DA SILVA

**A INSERÇÃO DE TRAVESTIS E TRANSEXUAIS NO MUNDO DO TRABALHO
FORMAL: O PROGRAMA TRANSCIDADANIA**



TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO apresentado ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB), curso Superior de Bacharelado em Administração, como requisito institucional para a obtenção do Grau de Bacharel(a) em **ADMINISTRAÇÃO**.

Orientador(a): Annuska Macedo Santos de Franca Paiva

**JOÃO PESSOA
2017**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Biblioteca Nilo Peçanha do IFPB, *campus* João Pessoa

S586i

Silva, Ruam Henrique Ramos da.

A inserção de travestis e transexuais no mundo do trabalho formal : o programa transcidadania / Ruam Henrique Ramos da Silva. – 2017.
47 f. : il.

TCC (Graduação - Bacharelado em Administração) – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba / Unidade Acadêmica de Gestão e Negócios, 2017.

Orientação : Prof^ª Annuska Macedo S. de Franca Paiva.

1. Mercado de trabalho – inclusão. 2. Diversidade de gênero 3. Travesti. 4. Transexual. 5. Programa transcidadania.
I. Título.

CDU 331.5:364.614.8

RUAM HENRIQUE RAMOS DA SILVA

**A INSERÇÃO DE TRAVESTIS E TRANSEXUAIS NO MUNDO DO TRABALHO
FORMAL: O PROGRAMA TRASCIDADANIA**

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO apresentado ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB), curso Superior de Bacharelado em Administração, como requisito institucional para a obtenção do Grau de Bacharel(a) em **ADMINISTRAÇÃO**

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Ma. Annuska Macedo Santos de Franca Paiva (IFPB)
Orientador

Prof. Ma. Caroline Helena Limeira Pimentel Perrusi
Examinadora interna

Prof. Ms. Giorgione Mendes Ribeiro Júnior
Examinador interno

Dedico este trabalho de conclusão de curso a todas as travestis e transexuais. Que um dia vocês possam estar de fato adentrando ao mercado de trabalho formal.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, quero agradecer ao único nome digno de toda honra e toda glória, o senhor Jesus. O Senhor é a minha rocha, a minha fortaleza e o meu libertador; o meu Deus é o meu rochedo, em quem me refugio. Ele é o meu escudo e o poder que me salva, a minha torre alta (Salmo 18 v. 2):.

Em segundo lugar quero agradecer a minha família, pelo apoio durante minha trajetória de vida. Quero agradecer em especial as minhas duas mães, Lúcia de Fatima e Zuleide Ramos por ter me dado à vida e pela criação. E agradecer aos meus irmãos Renã Herbet e Rayane Hevelin, apesar dos aperreios, saiba que eu os amo.

Quero agradecer também aos meus amigos, pela companhia do dia a dia, pelo apoio e por sempre esta ao meu lado não importa o que aconteça. Vocês são os melhores amigos que alguém poderia ter.

No que se trata a obtenção dos resultados para este trabalho. Quero agradecer a Julia Fernandes (assessora técnica – triagem) e Josy Silva (assessora técnica) pela ajuda e disponibilização dos dados. Agradecer também a Roberto Maia por ter aberto as portas para obtenção dos resultados para este trabalho. E agradecer a Isabele Senna pela ajuda na montagem da metodologia deste trabalho.

E por fim agradecer a minha orientadora Annuska Paiva, por essa pessoa sensacional e por me aguentar nessa trajetória tão inovadora e que merece nossa atenção.

“Devemos tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida da sua desigualdade”.

Aristóteles

RESUMO

Busca-se, neste trabalho de conclusão de curso, analisar resultados feitos através de levantamento documental do Programa Transcidadania de João Pessoa-PB para inserção de travestis e transexuais no mercado do trabalho. São focados aspectos da relação entre travesti/transexual e o mundo do trabalho, sobretudo os embaraços, barreiras ou empecilhos às suas aspirações profissionais. Pretendeu-se discutir ações de políticas públicas como meio de intervir para dar equiparidade a esse segmento que sofre preconceito. Para isso foi analisado o processo de recrutamento no Centro de Cidadania LGBT, a fim de obter respostas para este estudo. Foram analisados aspectos como perfil dos candidatos, empresas parceiras da diversidade e efetividade do programa para aceitação social dessa população.

Palavras chave: Travesti. Transexual. Diversidade. Inserção. Mundo do trabalho.

ABSTRACT

Search, In this work of conclusion of course, to analyze results made through documentary survey of the Program Transcidadania in João Pessoa – PB for insertion of transvestites and transsexuals in the world of work. Focus on aspects of the transvestite / transsexual relationship with the world of work, especially the embarrassments, barriers or obstacles to their professional aspirations. It was intended to discuss public policy actions as a means of intervening to equate this segment that suffers so much prejudice. For this, the recruitment process was analyzed at the LGBT Citizenship Center, in order to obtain answers to this study. Aspects of candidate profiles were analyzed, companies of the diversity and effectiveness of the program for social acceptance of this population.

Keys Word: Transvestite. Transsexual. Diversity. Insertion. World of Work

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1: Paradigmas da diversidade cultural em ordem cronológica.....	20
QUADRO 2: Vantagens e desvantagens do recrutamento interno.....	23
QUADRO 3: Vantagens e desvantagens do recrutamento externo.....	24
QUADRO 4: Métodos usados na seleção.....	26
QUADRO 5: Empresas parceira: mercado formal.....	35

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1: Idade.....	33
------------------------------	----

LISTA DE FOTOS

FOTO 1: Fachada da empresa.....	15
--	----

LISTA DE FIGURA

FIGURA 1: Processo de recrutamento e suas fontes.....	23
--	----

LISTA DE TABELAS

TABELA 1: Grau de instrução: triagem inicial.....	30
TABELA 2: Método de recrutamento: como ouviu falar do Centro de Cidadania LGBT.....	31
TABELA 3: Adesão ao Programa Transcidadania.....	32
TABELA 4: Grau de instrução acadêmica.....	34
TABELA 5: Principais cursos profissionalizantes.....	35
TABELA 6: Exigência mínima para vaga x grau de instrução.....	36
TABELA 7: Encaminhamento para empresas.....	37

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

EMLUR: Autarquia Especial Municipal de Limpeza Urbana

IFPB: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba

LGBT: Lésbicas, Gays Bissexuais, Travestis e Transexuais

SECAD: Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade

SPC: Serviço de Proteção ao Crédito

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	12
	OBJETIVOS.....	13
2	METODOLOGIA DA PESQUISA.....	14
2.1	CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA.....	14
2.2	UNIVERSO, AMOSTRAGEM E AMOSTRA.....	14
2.2	PERSPECTIVA DE ANÁLISE DE DADOS.....	15
2.3	CONSIDERAÇÕES ÉTICA.....	16
3	REFERENCIAL BIBLIOGRÁFICO.....	17
3.1	O MUNDO DO TRABALHO.....	17
3.2	DIVERSIDADE E INCLUSÃO: MUNDO DO TRABALHO.....	18
3.3	SEXO E GÊNERO: IDENTIDADE TRAVESTI E TRANSEXUAL.....	21
3.4	RECRUTAMENTO.....	22
3.5	TECNICAS DE SELEÇÃO.....	25
3.6	DIREITOS HUMANOS: TRANSCIDADANIA.....	27
4	RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	30
4.1	Perfil sociodemográfico: triagem inicial.....	30
4.2	Caracterização do tema da pesquisa.....	31
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	39
	REFERÊNCIAS.....	41
	ANEXOS.....	44
	ANEXO 1 – FICHA CADASTRAL: TRIAGEM INICIAL	45
	ANEXO 2 – FICHA CADASTRAL: PROGRAMA TRANSCIDADANIA	46

1 INTRODUÇÃO

O processo de desenvolvimento da sociedade brasileira foi caracterizado por profundas desigualdades sociais, de gênero, raça e entre regiões, por isso abordar a questão da diferença é um fator importante, visto que, constitui-se num problema histórico, econômico e cultural de contínua importância na vida da sociedade. As relações postas entre o eu e o outro causam ocorrências aonde se nota a presença do medo, da segregação e da exclusão.

A marginalização é um conceito que está relacionado com a exclusão seja social, cultural, política, econômica. O processo de marginalização acontece por vários fatores e intensificam as desigualdades sociais, no entanto, os indivíduos que compõem o conjunto dos marginalizados não optam por tal posição e, na maior parte das vezes, sofrem hostilidades, discriminações, preconceitos e violência que originam múltiplos problemas à sua vida.

O campo social é construído por fatores culturais postos historicamente que determinam o que é acatado como normal e anormal, ou o que deve ser aceito ou não aceito socialmente. A vida das travestis e dos transexuais na sociedade tem sido marcada pela posição marginalizada que a sociedade impôs e impõe, e em seus corpos a marca da perversão moral devido à quebra da fronteira estabelecida por modelos normatizados de gênero e sexualidade. Os transgêneros, portanto, são taxados como transgressores de valores culturais, deste modo elas são expelidas à margem da sociedade por desviar-se dos padrões heteronormativos.

Um dos principais motivos que levam as transexuais e travestis a não almejarem o emprego formal é a falta de oportunidade que a sociedade tem para com eles. Em razão do preconceito que sofrem nas escolas e da própria família, muitos abandonam os estudos ainda na adolescência. Tal, cenário faz com que grande parte das travestis tenha baixa escolaridade e falta de qualificação profissional. Mesmo assim, o campo de trabalho é sempre limitado devido ao preconceito estabelecido pela sociedade, facilitando assim a opção pela prostituição para sua própria sobrevivência.

A intolerância à transexualidade está penetrada em vários âmbitos sociais. Deste modo é possível notar que as práticas do mercado são altamente excludentes, o qual a sexualidade é abordada como um quesito de distinção na hora

do recrutamento para mercado formal, fazendo assim a necessidade da elaboração de políticas públicas para tentar amenizar este contexto.

O Projeto Reinserção Social Transcidadania tem como proposta fortalecer as atividades de colocação profissional, reintegração social de pessoas em situação de vulnerabilidade, e tem como São Paulo a cidade pioneira neste quesito. Em João Pessoa esta pratica deu-se inicio desde o ano 2015 segundo o portal da Prefeitura de João pessoa (2015).

Para que haja a colocação profissional de qualquer pessoa é preciso passar primeiro pelo processo de recrutamento de pessoal que se inicia quando aparece a necessidade de preenchimento de vagas nas empresas. Visando isto, o projeto do Transcidadania, coordenado pelo Centro de Cidadania LGBT (lésbicas, gays bissexuais, travestis e transexuais) e pela Coordenadoria municipal de promoção à cidadania LGBT, se faz como intermediadores entre as empresas e os recrutados, que no caso deste estudo é os travestis e transexuais.

Então para entender este contexto, este estudo tem como objetivo geral avaliar o programa Transcidadania no processo de recrutamento feito através do Centro de Cidadania LGBT de João Pessoa, para inserção das travestis e transexuais no mercado de trabalho. E tem como objetivos específicos, compreender o Programa Transcidadania, verificar quais são as empresas parceiras do projeto e o perfil dos recrutados.

Este estudo de conclusão de curso foi motivado pela percepção da existência de uma parcela mínima de travestis e transexuais no mercado de trabalho formal e do seu isolamento a áreas restritas de atuação. Pretende-se com este trabalho colaborar com todos os que, na educação, no mercado ou através de outras políticas sociais, procuram desenvolver opiniões, causar atitudes, desenvolver ações de superação de preconceitos e de exclusão social e buscam contribuir para diversidade sexual no âmbito do trabalho formal.

2 METODOLOGIA DA PESQUISA

O procedimento de coleta e análise de dados apresentado neste tópico foi realizado através de um levantamento documental; e em um segundo momento os dados foram analisados com ajuda do software Excel 2013.

2.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

A metodologia aplicada quanto aos fins deste trabalho é do tipo descritiva e exploratória, utilizou-se como suporte metodológico, abordagem quantitativa, pois tem como característica permitir uma abordagem focalizada e pontual e estruturada, utilizando-se de dados quantitativos. As pesquisas exploratórias tendem uma maior familiaridade do pesquisador com o tema, os assuntos das pesquisas exploratórias, na maioria das vezes, são pouco conhecidos fazendo com que este tipo de pesquisa envolva grandes levantamentos tanto bibliográficos citações e exemplos para facilitar o assunto (GIL, 2010). A pesquisa descritiva visa identificar, registrar e analisar características, fatores ou variáveis que se relacionam com o fenômeno ou processo.

Quanto aos procedimentos técnicos é caracterizado por pesquisa documental, cuja sua origem remete a arquivo público do Programa Transcidadania (PRODANOV; FREITAS 2013). No que se refere a sua natureza este trabalho caracteriza como pesquisa aplicada devido a gerar conhecimento para aplicação na praticas do trabalho em questão, sendo assim um auxiliador de alguns possíveis limitadores encontrados para solucionar determinado problema do estudo, fazendo com que haja interesse por parte do Programa Transcidadania.

2.2 UNIVERSO, AMOSTRAGEM E AMOSTRA

Quanto a análise deste item, o estudo se deu no Centro de Cidadania LGBT de João Pessoa, localizado no Parque Sólon de Lucena, 196 - Centro, João Pessoa - PB, CEP: 58013-110, onde se teve o primeiro contato no dia 1º de dezembro de 2016 no período diurno. Foi discutido nesta data o possível fornecimento dos dados para obtenção da análise deste estudo e ficou firmado pelo Gestor principal do Centro LGBT que seria disponibilizado todos os dados possíveis.

Quanto ao levantamento dos dados foi feito através de documentos de fichas cadastrais que se divide em triagem inicial, (aquelas pessoas que visitam o Centro de Cidadania LGBT, mas não que não necessariamente aderem ao programa transcidadania) e ficha cadastral do próprio programa para aqueles que querem aderir ao programa. O levantamento foi feito nos dias 14 e 15 de fevereiro e no dia 14 de março de 2017, no período das 08:00 horas da manhã até as 14:00 horas da tarde, horário que o local encerra sua atividade.

Foto 1 – Faixada do Centro de Cidadania LGBT



Fonte: pesquisa (2017)

Este estudo usou todos os documentos (ficha cadastrais) fornecidos pelos assessores técnicos do Centro LGBT no período citado no paragrafo anterior, sendo assim, o tipo de amostra usado neste estudo é não probabilística, pois não houve seleção aleatória de documentos. Os critérios de inclusão adotados pelo estudo foram: a data de preenchimento da ficha cadastral de 2015 a janeiro 2017 e os indivíduos se identificarem como sendo travesti ou transexual. E os critérios de exclusão foram adotados: as fichas com preenchimentos incompletos, ou nas quais os sujeitos não caracterizavam como sendo transexual ou travesti.

2.3 PERSPECTIVA DE ANÁLISE DE DADOS

Por se tratar de uma abordagem quantitativa, a análise dos dados aplicada está relacionada à representação numérica resultante do levantamento feito nas fichas cadastrais dadas através de calculo de porcentagem. Desta forma, a discussão e os resultados foram dividido em duas partes aos que não aderiram ao

Programa chamados de perfil da triagem inicial e caracterização do tema que é o perfil dos que aderiram ao Programa.

Na primeira fase resultou-se no perfil sociodemográfico da triagem inicial e qual foram os métodos de recrutamento externo. Segunda fase foi feito o perfil sociodemográfico dos que aderiram ao programa transcidadania e os cursos profissionalizantes que os mesmo possuíam. E na etapa final foi analisado inserção no mercado de trabalho para essa população. Os resultados obtidos foram representados através de gráfico e tabelas. Os dados quantitativos foram analisados através do Excel 2013 para o calculo das porcentagens e a organização dos dados em tabela.

2.4 CONSIDERAÇÕES ÉTICA

Apesar de este estudo ter tido acesso aos dados dos inscritos do Programa Transcidadania, comprometeu-se a não relevar algumas informações pessoais contidas nas fichas cadastrais analisadas.

3 REFERENCIAL BIBLIOGRÁFICO

3.1 O MUNDO DO TRABALHO

O significado da palavra **trabalho** pode apresentar diversas interpretações. No dicionário seu significado está ligado à aplicação de força e faculdades humanas para atingir uma meta. O trabalho também permite ao homem consolidar seus sonhos, alcançar suas metas e objetivos de vida, além de ser uma forma de expressão.

O trabalho faz com que as pessoas aprendam a fazer qualquer coisa com um objetivo determinado, o mundo do trabalho promove a evolução das sociedades, bem como suas relações e sua transformação (LACOMBE; HEILBORN, 2003). Dessa maneira, refletir sobre este conceito é pensar como as sociedades estão organizadas.

A economia de um país pode ser desmembrada em esferas (setor primário, setor secundário e setor terciário) de acordo com os produtos feitos, maneiras de produção e recursos utilizados. Estes campos econômicos podem apresentar o grau de desenvolvimento econômico de um país ou região (KOTLER; KELLER, 2006).

O Setor Primário é responsável pelo conjunto de atividades econômicas que extraem e/ou produzem matéria-prima. O Setor Secundário, que utiliza a matéria-prima, extraída ou produzida pelo setor primário transformando em produtos de consumo, ou em máquinas industriais. O Setor Terciário que compreende todas as atividades econômicas que não produzem bens materiais e sim prestação de serviço/comércio (KOTLER; KELLER, 2006).

Pode-se entender que é de valiosa importância compreender a lei da oferta e da procura na busca do emprego desejado, bem como compreender o dinamismo no mercado do trabalho. Nos dias de hoje há um grande número de empresas ofertando suas vagas e ao mesmo tempo a um amplo número de indivíduos procurando emprego, porém não são todas as pessoas preenchem os requisitos solicitados pelas organizações, desde a falta de qualificação profissional,

ao perfil não desejado, ao qual pode está ligado ao preconceito e a discriminação a determinados grupos sociais.

No que se refere ao mundo do trabalho quanto à desigualdade de gênero vem se notando o aumento da consciência de que homens e mulheres vivenciam o mundo do trabalho de formato diferenciado, pois ultimamente a uma grande repercussão sobre o tema igualdade de gênero no mundo do trabalho. As discriminações de gênero são fatores que causam fortemente as probabilidades de acesso e permanência no emprego, bem como as condições de trabalho, abrangendo os níveis de remuneração, os direitos e a proteção social a ele associados (FREIRE, 2010).

O discurso da globalização promete quebrar fronteiras em favor do desenvolvimento de todos os povos. Com tudo, a realidade baseada na experiência demonstra outra face do acontecimento: seletividade, polarização, desigualdade, exclusão social são apenas algumas das consequências visíveis deste processo. O Brasil é um país de grande extensão territorial, acrescentando uma vasta diversidade cultural, de linguagem e hábitos. Portanto, é necessário conhecer e compreender as características de cada um, principalmente no ambiente profissional.

3.2 GESTÃO DA DIVERSIDADE

Durante a sua história, o Brasil tem encarado o problema da exclusão social que provocou enorme impacto nos sistemas educacionais. Atualmente, milhões de brasileiros ainda não se beneficiam do acesso e da permanência na escola (MAZZEU; DEMARCO; KALIL, 2007). Educação de qualidade é um direito de todos e dever do Estado, garantir o exercício desse direito é um desafio que se faz necessário para tomar decisões inovadoras.

Para encarar esse desafio, o Ministério da Educação criou a Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade – Secad, cuja empreitada é construir as estruturas necessárias para formular, implementar, fomentar e avaliar as políticas públicas voltadas para os grupos excluídos de seus direitos, ou seja, os que estão à margem da sociedade (MAZZEU; ET AL, 2007). Com isso o desafio é reinserir socialmente os grupos de exclusão fazendo com que eles tenham uma percepção de futuro frente ao mercado de trabalho.

Quando se fala em diversidade na vida social, se faz entender o que é interação social, que nada mais é o processo pelo qual os indivíduos agem e reagem nas relações entre si, ou seja, a sua relação com o outro (GIL, 2011). O aspecto mais admirável da interação social é que ela gera uma alteração de comportamento importante nas pessoas envolvidas, como decorrência do contato e da comunicação que se põe entre elas. Dessa maneira, o simples contato físico não é suficiente para que se tenha uma interação social.

Resumidamente a integração social não é o que as pessoas fazem pelo outro ou o que o outro faz por nós e sim o que fazem entre si. Ao se cumprimentar, ao conversar, ao dançar, até quando se discutem é um tipo de integração social, pois nela se tem uma ação recíproca (GIL, 2011). Quando essa reciprocidade não ocorre é o que chamamos de divisão social, onde se forma grupos diferentes onde cada categoria se sente superior ao outro, fazendo com que os grupos de minoria sejam marginalizados por outros grupos.

Grupo social que auxilia na compreensão de suas características essenciais. Os grupos sociais são constituídos por pessoas que: (1) se definem como seus membros, (2) interagem frequentemente de acordo com determinados padrões, (3) esperam certos comportamentos dos outros membros, que não esperam de outras pessoas, e (4) são definidas tanto pelos membros do grupo como por não membros como pertencentes a um grupo com base em características comuns (MERTON, 1970 apud GIL, p. 92, 2011).

Um grupo social é feito por duas ou mais pessoas que se identifica e passam a interagir com as outras. É importante destacar o item 2 e 3 da citação acima, pois são elas que determinam uma forte discriminação de certos grupos sociais para com outros grupos, cuja pessoas intolerantes e ignorantes se fazem valer para pregar sua superioridade mediante as outras e isso faz com que existe preconceito e discriminação tanto na sociedade quanto no mundo do trabalho.

A inclusão significa que os membros de todos os grupos são tratados de forma justa, ou seja, ter tratamento igual para todos. Embora a heterogeneidade no mercado brasileiro seja um fato, são poucos os empenhos que abordam diretamente a inclusão e da diversidade nos diversos níveis. A prática da diversidade significa dizer que indivíduos diferentes ocupem cargos diferentes e de forma justa, fazendo com que não exista distinção de tratamento, abordagem ou disparidade de salário.

Identificar afinidades pode parecer simples, mas é bastante completo, pois os seres humanos espontaneamente observam as diferenças em primeiro

lugar, sejam elas, a cor da pele, estilo de vida, classe social, orientação sexual entre outros. O Brasil tem dimensões territoriais amplas, e com isso espera-se que exista uma clara heterogeneidade na sociedade. Ainda que a diversidade cultural já faça parte de estudos como antropologia e sociologia, o assunto começou a ser abordado na literatura das organizações e da administração de fato, nos últimos 30 anos (JONSEN; MAZNEVSKI; SCHNEIDER, 2011).

Compreende-se sobre a gestão da diversidade o planejamento e a implementação, na organização de métodos e práticas para tratar indivíduos de maneira que potenciais vantagens da diversidade sejam aumentadas (ZANELLI; BORGES - ANDRADE; BASTOS, 2014). Contudo, o efeito da diversidade estar sujeito diretamente do ao seu paradigma, ou da forma como ela é tratada na organização. Zanelli; et al (2014), fala que alguns paradigmas de diversidade podem ser adotados pelas empresas: Paradigma de diversidade (discriminação e justiça, acesso e legitimidade, aprendizagem e efetividade).

Quadro 1 – Paradigmas da diversidade cultural em ordem cronológica.

Discriminação e justiça	Padrão moral. É prudente para uma nova organização promover a responsabilidade social e a igualdade de chances de ascensão para todos os seus membros.	Acesso e legitimidade	Padrão legal. Exige-se que haja uma cota reservada para trabalhadores de algumas minorias. Isso obriga as organizações a conviverem com a diversidade.	Aprendizagem e efetividade	Padrão da eficiência. Diversidade como fator de desempenho organizacional. É esse paradigma que faz a diversidade ser cada vez mais procurada pelas organizações.
--------------------------------	---	------------------------------	---	-----------------------------------	--

Fonte: Zanelli; Borges - Andrade; Bastos (2014).

O foco do paradigma da discriminação e justiça são a igual de oportunidades, tratamento, justo, recrutamento e cumprimento de requisitos legais. As organizações que praticam essa filosofia treinam seus empregados a respeitarem a diversidade cultural, ou seja, qual for e procuram instituir programas de carreiras dentro da empresa sem distinção de gênero, raça ou religião todos são tratados de forma justa (ZANELLI; ET AL, 2014).

O paradigma do acesso e legitimidade está arraigado na aceitação e comemoração das diferenças. Aqui a história da meritocracia não funciona bem, pois a diversidade e a meritocracia são polos contínuos: se há um não existe o outro (ALDERFER; SIMS, 2003 apud ZANELLI; ET AL, p. 534, 2014). Parece um pouco

injusto se analisar os dois individualmente, porém não é, para promover um reparo que um país tem como a minoria afetada seja pelo processo histórico ou de descriminalização que a sociedade impôs contra eles.

Já no paradigma da aprendizagem e efetividade desenvolvem uma visão de diversidade e inclusão incorporando assim as contribuições para o trabalho dentro das empresas. Esse padrão para diversidade leva as empresas a internalizar as diferenças entre os funcionários para que cada um aprenda e troque de ideia acerca das diferenças (ZANELLI; ET AL, 2014).

Essa ação tem por finalidade causar a aceitação, a consciência e a compreensão de diferenças entre indivíduos, fazendo assim com que resulte em melhorias nas relações pessoais. Tais paradigmas quando são postos em pratica gera uma responsabilidade social muito grande tanto no ambiente de trabalho como em outros âmbitos da vida.

3.3 SEXO E GÊNERO: IDENTIDADE TRAVESTI E TRANSEXUAL

A diferença entre sexo e gênero não é universal. O sexo geralmente é caracterizado pelo número de cromossomos, que são responsáveis por carregar informação do ser, são eles que vão dizer se o ser é macho ou fêmea (GIL, 2011).

O gênero refere à construção social, que é composto de sentimentos, das atitudes e dos comportamentos perante a sociedade. A identidade de gênero é sua identificação com o sexo particular, quando você se comporta de acordo com as expectativas compartilhadas acerca de como ser homem ou mulher (BRYM; LIE; HAMLIN; MUTZENBERG; SOARES; SOUTO MAIOR, 2009).

O conceito de identidade não deve ser confundido com orientação sexual. A identidade de gênero se refere a auto percepção como sendo homem ou mulher, enquanto a orientação sexual se refere a atração que o indivíduo tem por um sexo ou outro.

A construção do transexual ocorre no saber específico que o separou dos travesti. Segundo Bento (2006) a/o transexual não apresenta problemas biológicos, mas tem a certeza de que está no corpo equivocado, ou seja, é o indivíduo que apresenta comportamento diferente do sexo registrado no seu nascimento. O transexual adota roupas, e faz uso de hormônio para ficar o mais próximo possível

ao corpo desejado e grande parte dos transexuais opta pelo processo cirúrgico de remoção do órgão não desejado.

O conceito de travesti é parecido com o do transexual, mas a única diferença é que ele mantém o órgão genital intacto. Normalmente as travestis mantem a identidade sexual tanto masculina como feminina, ou seja, a mistura dos dois, porém como ela se identifica do gênero feminino é usado o artigo “a” para se referir a travesti.

Seguindo essa lógica nomeiam-se a seguinte forma as pessoas que passa por esse tipo de processo o qual chamado de processo transexualizador: aqueles que de mulher para homens como sendo transexuais masculinos, e de homem para mulher de transexuais femininos. Sendo assim os que se sentem como do gênero feminino são chamadas de mulheres transexuais e os que se sentem do gênero masculino são chamados de homens transexuais (BENTO, 2006).

3.4 RECRUTAMENTO

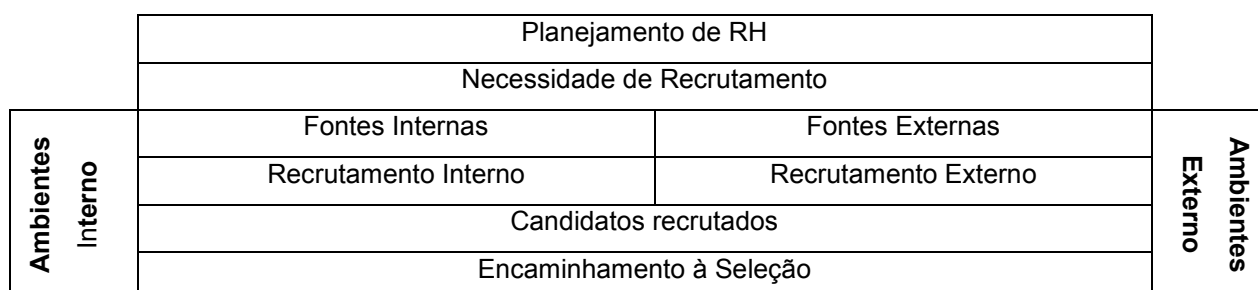
O recrutamento compreende o conjunto de métodos e processos usados para atrair candidatos para as vagas existentes ou potenciais (LACOMBE; ET AL, 2003). Por meio dele, a empresa anuncia e oferece ao mercado de recursos humanos as oportunidades de emprego a fim de preencher as vagas. Para isto, é preciso que a organização analise qual é a sua necessidade e qual a fonte que almeja explorar em cada processo seletivo.

O recrutamento não é importante apenas para organização. Ele é um processo de comunicação bilateral em que os candidatos desejam saber informações sobre a empresa caso veja contratado e vice versa (MILKOVICH; BOUDREAU, 2010). Segundo Lacombe; et al (2003) diz que existem fatores que precedem o recrutamento como a questão da requisição pessoal que é a descrição da vaga e a definição do perfil do candidato, pois não basta o candidato ser bom no currículo ele precisa também ser condizente com a cultura da empresa. Ainda segundo o autor, no formulário de preenchimento deve conter a formação profissional, o tipo de experiência, as características de personalidade, os conhecimentos e as qualidades do candidato.

Existem dois tipos de recrutamento o interno e o externo. O recrutamento interno consiste no anúncio de vagas e busca de mão de obra dentro da própria

empresa. Já o externo é a busca de mão de obra fora da empresa (CHIAVENATO, 2008).

Figura 1: Processo de recrutamento e suas fontes



Fonte: Chiavenato (2008).

Recrutamento interno é um processo de aproveitamento de mão de obra interna e serve também como fonte de retenção e motivação dos empregados mostrando assim a intenção que a empresa tem para perspectiva de carreiras (LACOMBE; ET AL, 2003). Este tipo de recrutamento costuma ser mais rápido e com menor custo para empresa. Esta divulgação pode ser arranjada por meio de cartazes em locais de grande circulação de funcionários, mas também pode ser feita por meio de e-mails, intranet e comunicados formais.

Todo processo de recrutamento interno deve ser bem administrado, pois isso pode gerar frustrações para os demais funcionários que não forem promovidos fazendo com que a motivação (LACOMBE; ET AL, 2003). No quadro abaixo mostra algumas vantagens e desvantagens neste tipo de processo de recrutamento:

Quadro 2: Vantagens e desvantagens do recrutamento interno

Prós	Contras
1. Mais econômico, pois dispensa o trabalho de empresas de recrutamento.	1. Pode bloquear a entrada de novas ideias que vem através de novas pessoas.
2. Aproveitamento de capital Humano interno.	2. Pode gerar conflito entre os funcionários e desmotivação dos candidatos não promovidos.
3. Motivação de pessoal interno.	3. Aumenta o conservadorismo
4. Probabilidade de um recrutamento melhor, pelo fato dos candidatos serem mais conhecidos.	4. Recrutamento fechado e de reciclagem continua.
5. Desenvolvimento de carreira profissional.	5. Promove pouca alteração do patrimônio humano da empresa.
6. Incentiva a retenção	6. Expectativa gerada no colaborador.

Fonte: Chiavenato (2008).

No que se refere ao processo de recrutamento externo é quando se tem a necessidade do preenchimento da vaga através de candidatos de fora da empresa (CHIAVENTATO, 2008). A principal vantagem é que a organização pode ter pessoas com ideias inovadoras e com experiência trazidas de outras empresas.

Quadro 3: Vantagens e desvantagens do recrutamento externo

Prós	Contras
“Sangue novo” na organização	Afeta negativamente a motivação dos atuais funcionários da organização.
Incentiva a interação da organização com o mercado de trabalho	É mais caro, mais demorado.
Renova a cultura organizacional e a enriquece com novas aspirações.	Reduz a fidelidade dos funcionários ao oferecer oportunidades a estranhos.
Enriquece o capital intelectual da empresa	

Fonte: Chiavenato (2008).

A partir dessas informações citadas acima sobre vantagens e desvantagens do processo de recrutamento externo que pode ser feita uma busca pelo candidato para o preenchimento da vaga, com isso Lacombe; et al (2003) traz alguns dos principais métodos de recrutamento externo:

- **Anúncios na mídia.** Consistem em divulgar a vaga através de jornais, tv ou revistas. Tal método é usado principalmente quando se tem muitas vagas devido ao autocusto. Os anúncios podem ser de dois tipos: aberto ou fechado. O fechado é quando o que não indica quem está recrutando. O aberto é ao contrário, indica quem recrutando.

- **Tabuletas na porta.** É usado para recrutar pessoas com pouca qualificação. A tabuleta é colocada na porta da empresa para obter candidatos que passem pelo local ou que morem pela redondeza. Esse método é usado mais para construção civil.

- **Informações em quadro de avisos.** É utilizado principalmente por indústrias, essas empresas consideram proveitoso recrutar candidatos por indicação os funcionários da empresa. É um método de baixo custo, além de trazer candidatos que de certa forma é conhecido pelo fato do funcionário da empresa o conhecer.

- **Apresentação ou indicações.** A apresentação é de forma espontânea e não parti de algum anuncio interno. A apresentação geralmente é feita para as

grandes empresas onde os candidatos deixam o currículo que vão direto para o banco de dados da empresa. Já a indicação pode ser tanta de um funcionário da empresa ou alguém de fora que tem conhecimento da vaga e indicou para outra pessoa. A indicação geralmente é feita por pessoas altamente confiáveis, o assunto é restrito e feito a um grupo seletivo que colabora no recrutamento do candidato com o perfil desejado.

- **Agências de emprego.** Esse método é usado quando a própria empresa não tem pessoal para fazer o recrutamento e contrata uma empresa para fazer o serviço.

- **Intercâmbio com outras empresas.** É uma troca de informação sobre candidatos a emprego. A maioria das grandes empresas possui cadastro de pessoal e o setor responsável pelo recrutamento pode indicar alguns candidatos com o perfil que a outra empresa deseja.

- **Anúncios em revista técnicas.** É pouco usado dentre as empresas, pois esse tipo de método geralmente serve para cargos específicos.

- **Head- Hunter.** É uma expressão que significa caçador de cabeças. São empresas especializadas no recrutamento de candidatos de alto nível.

- **Sites especializados de oferta e procura de mão- de- obra.** Como o próprio nome já diz são sites que trabalham especificamente no processo de recrutamento de pessoal.

Seja qual for o tipo de recrutamento ele deve ser eficiente, eficaz e principalmente ter efetividade promovendo assim a prática da diversidade nas empresas e removendo as barreiras para os candidatos marginalizados pela sociedade. “Se não houver entre os candidatos número suficiente de mulheres e membros de minorias, não será possível atender às metas de ação afirmativa e de diversidade” (MILKOVICH; ET AL, 2010).

3.5 TÉCNICAS DE SELEÇÃO

A seleção de pessoas trabalha como uma espécie de filtro usado para que apenas algumas pessoas possam ingressar na organização, ou seja, aquelas que apresentam características desejadas pela organização (MILKOVICH; ET AL, 2010). Em outros termos é o processo de coletar e utilizar informações sobre candidatos e escolhem quais deles irão para entrevista de emprego.

O processo de seleção vem mudando com isso a tecnologia da seleção externa, como entrevistas, testes, triagens entre outros métodos e continua a avançar cada vez mais. Os profissionais de Recursos Humanos com foco em recrutamento e seleção se valem de instrumentos de investigação que distingam, dentre um universo de candidatos, os mais competentes para exercer uma determinada vaga dentro da organização, os apoios primordiais dessa procura se fundamenta em características pessoais dentro de seus conhecimentos, suas habilidades, entre outras competências. O processo de seleção exige algumas técnicas como mostra o quadro abaixo e suas definições citadas pelo autor (LACOMBE; ET AL, 2003).

Quadro 4 – Métodos usados na seleção

Triagem preliminar de currículos	Entrevista na unidade de seleção
Informações de pessoas confiáveis	Testes técnicos - profissionais
Testes psicológicos	Dinâmica de grupo
Entrevista pela chefias futuras	Informações de emprego anteriores
Informações cadastrais	Exame médico

Fonte: Lacombe; Heilborn (2003).

- **Entrevista na unidade de seleção.** Esta é realizada com intuito de analisar as informações do currículo. Basicamente se verifica a qualificação profissional, acadêmica, últimos empregos que devem estar de acordo com a carteira profissional.

- **Informações de pessoas confiáveis.** Caso o candidato seja conhecido por outra pessoa se faz necessário buscar informação sobre o mesmo, seja pelo ex patrão ou de alguma pessoa em que o entrevistador confie.

- **Testes técnico – profissionais.** Tem como finalidade avaliar a competência técnica do candidato. Este teste está relacionado ao cargo pretendido ou conhecimentos gerais e intelectuais.

- **Testes psicológicos.** Tem o intuito de avaliar as características da personalidade do candidato, bem como raciocínio lógico, espacial entre outros. Um bom teste permite conhecer o perfil do candidato e com isso compara ao perfil desejado para vaga.

- **Dinâmica de grupo.** É uma simulação geral dos candidatos em situações de trabalho, com isso observa-se as atitudes dos mesmo afim de solucionar o problema exposto.

- **Entrevista pelas chefias futuras.** É feita após a seleção preliminar, onde os candidatos que passaram pela triagem são encaminhados para chefia que deve dizer se é admitido ou não. É importante respeitar a decisão do chefe mesmo que ele não explique com clareza porque contratou determinado candidato ou não.

- **Informações de empregos anteriores.** Geralmente é feito depois que o candidato é selecionado, pois raramente uma empresa fornece informações dos seus ex funcionários a outra empresa. Isso acontece como existe uma amizade entre os gestores das empresas em questão.

- **Informações cadastrais.** Basicamente as informações cadastrais dizem respeito a como seu nome está na praça, se ele está inadimplente ou não, ou seja, se está no serviço de proteção ao crédito (spc) ou serasa. A empresa também pode requerer informações sobre se você está respondendo a processo ou não.

- **Exame médico.** É obrigatório por lei um exame admissional. Este tipo de exame é feito após todas as etapas do processo de seleção caso o candidato esteja apto ele será admitido pela empresa.

Existem provavelmente muitas técnicas e formas de medir as informações dos candidatos e outras sendo criadas a cada dia, no entanto as técnicas tradicionais de coleta de informação como usam de formulários e entrevistas são as mais usadas (MILKOVICH; BOUDREAU, 2010). Cada método de seleção é escolhido conforme a necessidade do cargo a fim de atingir os objetivos esperados para determinado processo de seleção.

3.6 DIREITOS HUMANOS: TRANSCIDADANIA

Direitos humanos são os direitos e liberdades básicas de todas as pessoas, como conceito e liberdade, igualdade e fraternidade segundo o portal ONU (n.d). A Declaração Universal dos Direitos Humanos é de grande importância para todas as nações, embora não obrigue juridicamente que todos os Estados a respeitem.

A declaração de direito humanos tem como um dos objetivos promover a cidadania, que é o exercício dos direitos e deveres civis, políticos e sociais que estão previstos na constituição. Para exercer a cidadania, os indivíduos de uma sociedade devem gozar dos direitos humanos, são esses tanto no âmbito individual,

coletivo ou institucional. Como mostra alguns artigos da declaração universal de direitos humanos:

O preconceito não é novidade na história dos povos. Ele sempre esteve entre nós, manifestado de forma explícita ou disfarçada. O preconceito e a discriminação se confundem um pouco, embora as duas atitudes sejam negativas, o preconceito tem uma ação mais vasta e desorganizadora. A ação do preconceito acontece, geralmente, contra grupos de pessoas, ou seja, é uma indisposição, um julgamento prévio negativo que se faz de pessoas pelo seu estereótipo. O mesmo ainda pode ser definido como uma ideia pré-concebida ou a intolerância e a aversão a outras raças, religiões, ou gênero. Já a discriminação é a designação atribuída a uma ação ou omissão violadora do direito dos indivíduos com base em juízo crítico injustificado e injusto. O que leva ao que Gil (2011) diz sobre os grupos sociais, que eles se dividem e podem gerar esse tipo de preconceito quando um grupo não concorda com o posicionamento do outro grupo divergente.

A Constituição Federal do Brasil diz em seu artigo 5º que todos “somos iguais perante a lei”, sem qualquer distinção de natureza, mas isso só fica na teoria, pois o que vemos hoje é divisões de grupos sociais, levando assim as minorias a sua marginalização, perdendo assim a essência do direito a igualdade. Para combater essas desigualdades as políticas públicas brasileiras vêm adotando medidas como para reparar as desigualdades historicamente acumuladas, garantindo a igualdade de oportunidades e tratamento, compensando assim, perdas incitadas pela discriminação e marginalização, decorrentes de pretextos raciais, religiosos, de gênero, étnicos, entre outros. São essas as políticas de ação afirmativa, ao qual na prática são medidas tomadas pelo Estado para os grupos de minoria que sofrem ou sofreram opressão no seu processo histórico.

O programa de direitos humanos, no que se refere ao decreto nº 7037 de 21 de dezembro de 2009 no seu eixo III fala sobre a universalizar os direitos no contexto de desigualdades tendo como uma de suas diretrizes a garantia da igualdade da diversidade. Esse é um importante passo em favor do grupo LGBT que pensando como reparar esse estigma, principalmente contra as travestis e transexuais, lançou um programa chamado transcidadania que teve São Paulo como Estado pioneiro. Em João Pessoa o programa teve início no ano de 2015 e até hoje vem se desenvolvendo e adaptando as condições locais.

Segundo o portal da prefeitura de João Pessoa (2015), o Programa Transcidadania visa promover os direitos humanos e a cidadania e oferecer a reinserção social de travestir e transexuais que estão em vulnerabilidade social. O programa tem como principal objetivo a elevação da escolaridade básica, preparação e inserção para o mercado de trabalho, formação profissional, transferência de renda, inserir essa população nos programas habitacionais e articulação da gestão para inserir essa população nos programas sociais.

Artigo I - Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade.

Artigo VI Todo ser humano tem o direito de ser, em todos os lugares, reconhecido como pessoa perante a lei

Artigo VII Todos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. Todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 Perfil sociodemográfico: triagem inicial

Neste item será abordada a análise do perfil sociodemográfico dos indivíduos travesti, mulher transexual e homem transexual que chegaram a conhecer o centro da diversidade LGBT e o Programa Transcidadania, mas que não necessariamente aderiram ao programa. Foi constatado que 51 indivíduos se autodeclararam mulher transexual, 18 se autodeclararam homem transexual e 27 se autodeclararam travestis, totalizando 96 indivíduos que preencheram a ficha cadastral inicial.

Quanto ao grau de instrução dos indivíduos da triagem inicial foi constatado que das mulheres transexuais, 4 está concentrada no nível fundamental incompleto, 5 no fundamental completo, 17 possuem o médio incompleto e 15 tem médio completo. Ainda no que se refere à mulher transexuais 5 tem superior incompleto, 2 possuem superior completo e 1 pós graduação em nível de especialização como mostra a tabela abaixo.

Tabela 1 – Grau de instrução: triagem inicial

Gênero	Fundamental incompleto	Fundamental completo	Médio incompleto	Médio completo	Superior incompleto	Superior completo	Pós graduação
Mulher transexual	4	5	17	15	5	2	1
Travesti	13	-	9	5	-	-	-
Homem transexual	4	4	4	1	6	1	-

Fonte: pesquisa (2017)

Quanto as travestis, 13 está concentrada no nível fundamental incompleto, 9 possuem médio incompleto e 5 médio completo. Com relação aos homens transexuais, constatou um numero igual para fundamental incompleto e completo, mais e médio incompleto, 1 tem médio completo. Quanto ao ensino superior incompleto 6 indivíduos se encontra neste patamar e 1 tem o superior completo.

Comparando universo da triagem inicial entre as categorias, foi constatado no que se refere ao grau de instrução, que 6,1% do das mulheres transexuais

conseguiram chegar ao patamar maior (superior completo e pós-graduação), que as demais identidades de gênero aqui apresentada, porém em comparação ao universo da triagem de cada categoria os homens transexuais possuem uma melhor qualificação acadêmica uma vez que metade do seu universo, ou seja, 50% estão entre o médio completo à superior completo, e 44,89% das mulheres transexuais possuem o mesmo grau de instrução e mesmo que ainda seja adicionada 1 mulher transexual ao qual possui pós graduação passando assim para 46,94%, ainda assim, ficaria menor em percentual comparado com homem transexual. Ainda falando sobre a comparação entre as identidades de gênero, quanto ao grau de instrução, o pior resultado está nas travestis onde 81,48% estão concentrados entre fundamental incompleto até médio incompleto. Quanto ao trabalho formal apenas 8 (7 mulheres transexuais e 1 homem transexual), dentre 96 indivíduos estavam trabalhando durante o período da triagem e todos os 8 apenas possuíam o médio completo.

4.2 Caracterização do tema da pesquisa

O trabalho de recrutar pessoas passou por grandes evoluções nos últimos tempos. Em meio a tanta transformação e evolução tecnológica, ainda conservar-se o fato de o recrutamento ser um grande desafio para a área de recursos humanos ou para o gestor que esteja recrutando. Neste tópico foram perguntados as travestis e transexuais como eles tiveram o conhecimento do Centro de Cidadania LGBT, ou seja, qual foi o método de recrutamento externo utilizado.

Tabela 2 – Método de recrutamento: como ouviu falar do Centro de Cidadania LGBT

Método de divulgação	Travesti + transexual
Indicação	62,50%
Mídia	26%
Apresentação	4,17%
Agência de emprego	1%

Fonte: pesquisa (2017)

O nascimento das redes sociais revolucionou a eficiência dos métodos de recrutamento, trazendo mais rapidez para a busca por candidatos além de ter um custo baixo para esse tipo de divulgação. Apesar das redes sociais terem um alcance enorme, pois hoje em dia grande das pessoas possuem um celular em

mãos, apenas 9,4% responderam que ouviu falar do Centro de Cidadania LGBT através de mídias sociais, os outros 16,6% responderam que foi através da mídia em geral, que pode ser tanto pela internet, tv, revistas, jornais, entre outros (LACOMBE; ET AL, 2003).

O método de recrutamento feito por indicação segundo Lacombe; Heilborn (2003) pode ser feito através de alguém de fora da organização ou de alguém de dentro da própria empresa, que neste caso foi mencionado nomes como a própria gestora do Centro de Cidadania LGBT, que algumas vezes foi divulgar o programa transcidadania em alguns pontos de prostituição de João Pessoa, bem como assistentes sociais, amigos, movimentos LGBT, entre outros. Esse método foi o mais eficiente dentro os métodos citados na tabela acima, pois foi o que mais alcançou o público alvo chegando a 62,50% dos respondentes. Já 4,17% disseram que foi visitando Centro de Cidadania LGBT. É de grande importância onde a empresa está localizada, quanto mais o local for movimentado mais a empresa será vista e conseqüentemente haverá mais fluxo de pessoas e com isso a mesma pode utilizar tabuletas na entrada do prédio, que é de baixo custo de investimento, para atrair mais pessoas (LACOMBE; ET AL, 2003).

Tabela 3 – Adesão ao Programa Transcidadania

Gênero	Ano 2015	Ano 2016	Janeiro 2017	Total
Mulher Transexual	71	6	5	82
Homem Transexual	20	0	1	21
Travesti	0	43	3	46
Total	91	49	9	

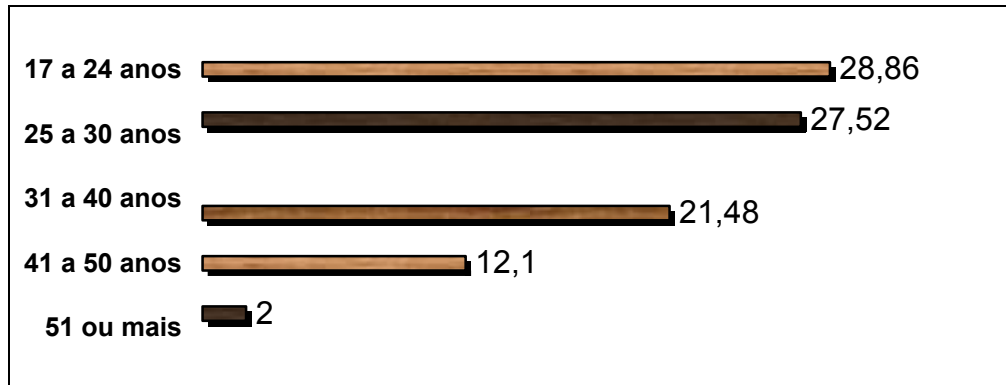
Fonte: pesquisa (2017)

Nesta fase será abordado o perfil sociodemográfico das travestis e transexuais que aderiram ao programa transcidadania, mas que não necessariamente passaram pela etapa da triagem inicial. Os dados apresentados mostra que a adesão ao Programa foi maior 2015 do que em 2016 com a diferença de 42 recrutados entre os anos mencionados. O total universo apresentado via documento entre os anos de 2015, 2016 e o mês de janeiro de 2017, é de 149 indivíduos entre as três categorias apresentados na tabela acima. Ainda falando sobre esses dados, 82 se autodeclararam mulher transexual, 46 se autodeclararam travesti e apenas 21 se autodeclararam homem transexual. A autodeclaração de gênero é caracterizada

pela forma como o indivíduo se identifica em sua mente e pelo seu comportamento social (BRYM; ET AL, 2009).

O próximo levantamento é a demonstração através do gráfico sobre a idade dos indivíduos. Tal dado é relevante para demonstrar qual foi o público que mais procurou aderir ao Programa, se foi o público jovem, adulto ou terceira idade.

Gráfico 1 - Idade



Fonte: pesquisa (2017)

Foi constatado que 28,86% estão entre 17 a 24 anos representando o público jovem, 27,52% dos indivíduos da pesquisa estão entre 25 a 30 anos, o qual representa o público adulto, ainda falando deste público, 21,48% e 12,1% estão entre 31 a 40 anos e 41 a 50 anos respectivamente, e apenas 2% têm 51 anos ou mais. Observou-se que a idade mínima entre eles foi de 17 anos e a máxima de 55 anos.

A próxima tabela é referente ao grau de instrução dos que aderiram ao Programa Transcidenia. Esse dado é de extrema importância, pois a colocação acadêmica é uma das exigências para adentrar ao mercado de trabalho. Sem uma boa instrução acadêmica o recrutado encontra barreiras na hora de ser escolhidos para determinadas vagas.

Tabela 4 – Grau de instrução acadêmica

Gênero	Número	Fundamental incompleto	Fundamental completo	Médio incompleto	Médio completo	Superior incompleto	Superior completo
Mulher transexual	82	14,63%	8,54%	24,39%	37,80%	8,54%	1,2%
Homem transexual	21	9,5%	-	9,5%	28,5%	42,86%	9,5%
Travesti	46	47,83%	6,5%	15,22%	28,26%	2,2%	-

Fonte: pesquisa (2017)

Quanto à abordagem do grau de instrução ao grupo mulher transexual, 14,63% respondeu que apenas possui o fundamental incompleto, 8,54% está concentrada no fundamental completo. Falando sobre o segundo grau acadêmico, 24,39% e 37,80% estão no médio incompleto e médio completo respectivamente, 8,54% tem o superior incompleto e apenas 1 mulher transexual possui superior completo. No que se refere a homem transexual, as categorias acadêmicas fundamental incompleto, médio incompleto e superior completo apresenta o mesmo dado de 9,5% para todas as categorias, já 28,5% possui o médio completo e a grande concentração está no superior incompleto com 42,86% dos homens transexuais recrutados.

O pior resultado está no grupo das travestis, pois 54,33% têm até o fundamental completo (47,83% fundamental incompleto e 6,5% fundamental completo), este resulta ruim se repete quando comparado ao da triagem inicial, onde detectou também o pior resultado acadêmico em comparação aos homens transexuais e mulheres transexuais. Quando se trata do segundo grau acadêmico 15,22% das travestis tem o médio incompleto e 28,26% está inserida no médio completo e apenas 1 travesti tem o superior incompleto. Quanto ao trabalho formal, apenas 2 indivíduos disseram que possui algum trabalho formal.

Tabela 5 – Principais cursos profissionalizantes

Cursos	Porcentagem entre Travesti e Transexual
Cabelereira	12,75%
Auxiliar Administrativo	3,36%
Maquiagem	3,36%
Costura	2%
Informática	2%
Vendas	2%
Auxiliar de Cozinha	1,3%
Secretariado	1,3%
Técnico de enfermagem	1,3%

Fonte: pesquisa (2017)

Falar em curso profissionalizante é falar em se destacar na hora da entrevista, pois ele pode ser um diferencial dentre os demais candidatos na hora da entrevista (MILKOVICH; BOUDREAU, 2010). Dentre os cursos citados na tabela acima, o que se destaca é a procura do público pesquisado pelo setor da moda e beleza totalizando 18,12% dentre as travestis e transexuais que aderiram ao Programa Transcidadania. Este dado é constatado quando se faz a junção dos cursos de cabelereira, costura e maquiagem, cursos esse voltado a prestação de serviço para este setor (KOTTLER;KELLER, 2006). Os demais cursos que não foram citados na tabela acima não chegaram a pontuar 1% cada curso.

Quadro 5 – Empresas parceira: mercado formal

Empresa	Ano de adesão
Contax	2015
AeC	2016
Manaçaí	2017

Fonte: pesquisa (2017)

A busca por parceira é de extrema importância para este programa, pois ao buscar tais parcerias o programa mostra que está praticando a gestão da diversidade de fato, buscando assim a procura por justiça e a quebra da discriminação que a população LGBT tem ao enfrentar um processo de recrutamento pela própria empresa (ZANELLI; ETAL, 2014). A busca por empresas que procuram praticar a gestão da diversidade é um fator importante, pois ao aderir ao programa, às empresas estão cientes da obrigação de respeitar o nome social

que essa população carrega com si e o respeito à identidade de gênero no ambiente de trabalho.

As parcerias até o sempre momento se da entre 3 empresas do setor terciário, pois são prestadoras de serviço (KOTTLER; ET AL, 2006). Duas de *call center* e uma do ramo alimentício, a Contax e a AeC faz parte do programa desde o ano de 2015 e 2016 respectivamente, já o Manaçaí entrou no ano de 2017. Para o setor de *call center* foi ofertado cerca de 20 vagas a cada 6 meses, dependendo da disponibilidade de vaga de cada semestre e ambas empresas exigem no mínimo o segundo grau completo, já o Manaçaí que entrou neste ano, ofertou cerca de 2 vagas para serviço geral, com exigência mínima de primeiro grau e 1 de atendente com exigência de segundo grau completo. Outro item importante a ser observado foi que o programa não procurou ou não conseguiu nenhuma empresa do setor da beleza, uma vez que dentre os cursos profissionalizante citado no item anterior mostrou que o ramo da beleza foi um dos cursos mais procurado dentre as travestis e transexuais.

A Tabela 6 será analisado o cruzamento de dados entre a exigência mínima das empresas parceiras do Programa Transcidadania e o grau de instrução acadêmica que os indivíduos possuem. O programa tem 3 empresas parceiras como informado no quadro da pagina anterior, porém tabela abaixo mostra o percentual de adeptos e não adeptos a exigência mínima de segundo grau completo, pois é aonde se concentra maior parte das vagas ofertadas por essas empresas. Todavia o comparativo do Manaçaí ao qual oferece poucas vagas com exigência menor será analisado um pouco adiante.

Tabela 6 – Exigência mínima para vaga x grau de instrução

Exigência 2º grau completo	Fundamental incompleto	Fundamental completo	Médio incompleto	Total
Não adepto	25,5%	7,4%	18,79%	51,7%
	Médio completo	Superior incompleto	Superior completo	Total
Adepto	34,23%	12,1%	2%	48,3%

Fonte: pesquisa (2017)

Para se competir no mercado de trabalho é necessário ter uma boa qualificação profissional e acadêmica, pois o mercado é bastante competitivo e qualquer diferencial na hora da seleção é de extrema importância (CHIAVENTATO, 2008). Quando analisado o grau de exigência das empresas citadas acima, há uma proporção maior de não adeptos às vagas da empresa, uma vez que 51,7% não possuem o segundo grau completo, com isso, parte do público não tem chance de tentar concorrer a uma vaga pelo programa, que estampa a marca de dar cidadania a essa população, mas ao analisar os dados vemos que o programa está começando de traz para frente, ou seja, praticando a busca por empresas, sem da qualificação a esse público.

Após a adesão ao Programa Transcidadania, as travesti e transexuais, ficam aguardando a espera de uma vaga, e caso queiram se qualificar que seja por conta própria, pois o programa até o momento em que foi analisado, não apresentou nenhum documento que comprovasse o encaminhamento dessa população para programa de elevação da escolaridade. Então como essa população irá competir de igual para igual com os outros no mercado de trabalho, já que não existe cota para esse tipo de público como existe para o grupo de minoria dos deficientes. Mesmo os 48,3% que são adeptos, são mal qualificados quanto a cursos profissionalizantes como mostrado em itens anteriores, estes são adeptos, pois as empresas parceiras são de *call center* e possuem bastante vagas para o primeiro emprego.

Em 2017, o Manaçai entra para agregar ao programa, e com isso os 51,7% passa a ter uma chance para concorrer a 3 vagas de serviço geral, pois a empresa não faz muita exigência para esta vaga. O universo de 149 indivíduos passa a ser adepto a concorrer a essas 3 vagas de emprego, o que mostra a discrepância entre o total que aderiram ao programa frente as vagas que estão sendo impostas.

Tabela 7 – Encaminhamento para empresas

Empresa	Número: Travesti/Transexual	%
Contax	35	23,49%
AeC	10	6,7%
Manaçai	6	4%
Emlur	4	2,7%

Fonte: pesquisa (2017)

A última tabela será abordado o número de encaminhamentos feito através do Programa Transcidadania, após a triagem dos currículos e a exigência mínima de

cada empresa sobre a qualificação dos candidatos, o Programa fez o primeiro encaminhamento que foi para empresa Contax do setor de *call center*, foram enviados uma média de 35 currículos para ser feito a seleção pela empresa que se da em duas partes a primeira etapa é o conhecimento logico, aos que passarem segue para a entrevista e caso passe para fase final que é o exame admissional (LACOMBE; ET AL, 2003). Estes currículos foram enviados entre os anos de 2015 e 2016 atendendo a exigência mínima que era ter o segundo grau completo.

Quanto a AeC foram enviados apenas 10 currículos no ano de 2016, atendendo a mesma exigência da empresa anterior. Vale destacar que apenas 48,3% do total de 149 indivíduos tiveram chance de encaminhamento até essa fase. No ano de 2017 com a parceria do Manaçaí e uma parceria excepcional que foi a Emlur¹, empresa de limpeza urbana da prefeitura de João Pessoa, que ofertaram vagas para serviços gerais, fazendo com que todos os 149 indivíduos tenham chance de concorrer à vaga. Quanto ao Manaçaí foram enviados 6 currículos entre travesti ou transexual para vaga de serviço geral e auxiliar de cozinha. Para Emlur foram enviado 4 currículos para auxilio nos serviços ofertado pela empresa. Todos os currículos enviados não necessariamente obtiveram sucesso na seleção, esses dados foram sobre encaminhamento e não quer dizer que os currículos foram selecionados pelas empresas em destaque.

¹ A empresa Emlur não é uma empresa parceira do Transcidadania até o momento do levantamento de dado, janeiro de 2017. No mês de janeiro de 2017 a gestão do Programa conseguiu por exceção essa quantidade de vaga para serem encaminhados alguns de seus adeptos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao concluir este trabalho, foi vivenciado a importância de se dispuser frente às problemas sociais no Brasil. Os cidadãos assim como as organizações têm o dever de promover a responsabilidade social no país. E falando nisto, é nosso dever lutar para que causas como essas façam valer para essa população.

O direito ao trabalho foi abordado neste estudo com finalidade de despertar sensibilidade aos leitores sobre o drama acerca da inserção no mercado de trabalho formal dos travesti e transexuais. Para falar em empregabilidade, tem iniciar desde a inclusão na sala de aula, permanência, e inclusão de cursos profissionalizantes e por fim no mercado de trabalho. O Programa Transcidadania feito como projeto de inserção dessa população para mercado de trabalho, porém ao analisados os dados foi constatado que o processo como todo não foi tão eficaz, pois o projeto não começa com a inicialização da elevação da escolaridade básica, uma vez que 51,7% dos indivíduos nem tenha chance de concorrer a uma vaga pelo simples fato de não ter estudo mínimo para vaga em questão, fazendo com que não promova efetividade de fato para este público. A falta de qualificação foi outro ponto abordado neste estudo, cerca de 27% dessa amostra tem algum tipo de qualificação profissional, fazendo que com este público tenha que se submeter a subempregos.

Quanto ao processo de recrutamento externo, o programa se mostrou eficiente, desde a busca por esse público nos pontos de prostituição, a utilização de mídias sociais e a utilização do método de indicação que foi o mais utilizado dentro os métodos utilizados pelo processo. Todavia, o Programa não se mostrou tão eficaz, como mostra o resultado da última tabela apresentada neste trabalho. Apenas aproximadamente 35% de fato foram encaminhados para algum processo de seleção, ou seja, menos da metade teve algum chance de inserção no mercado de trabalho, ficando de fora 65% dos que aderiram ao Programa. Tal resultado pode ser explicado, pois o projeto ainda esta em fase de implementação e com isso deverá se ajustar conforme o andamento do processo.

Como sugestão, é necessário que se consiga investimentos para disponibilizarem uma bolsa auxílio aos moldes do Programa Transcidadania de São Paulo, para custear a sobrevivência básica desse público, pois grande parte não tem renda formal, para inserção em sala em aula e permanência até que se faça uma

equiparidade desse público frente aos demais. Sem qualificação não se pode pensar em dar “cidadania”, a esta população como de fato o programa prega.

Este estudo teve como limitação, a não disponibilização de algumas informações, pois ficou acordado que pesquisador não entraria em contato via telefone com nenhum indivíduo da amostra, a fim de preservar seu sigilo. Também ficou restrito apenas ao Centro de Cidadania LGBT, fazendo com que o estudo não adentrasse a nenhuma empresa, pois as mesmas não abriram a porta para obtenção do processo de seleção interna.

Contudo, há quem interessar em aprofundar o assunto sobre esse tema, busca compreender os fatores que levam a baixa qualificação desse público, estudar outros Programas Transcidadania em outras cidades e analisar um processo de recrutamento e seleção do ponto de vista das empresas.

REFERÊNCIAS

BENTO, Berenice. **A reinvenção do corpo**: sexualidade e gênero na experiência transexual – Rio de Janeiro: Garamond, 2006.

BRYM, Robert; LIE, John; HAMLIN, Cynthia Lins; MUTZENBERG, Remo; SOARES, Eliane Veras; SOUTO MAIOR, Heraldo Pessoa. **Sociologia**: Sua bússola para um novo mundo – São Paulo: Cengage Learning, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**. Ed Compacta. São Paulo: Atlas, 2002.

_____. **Gestão de Pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações / Idalberto Chiavenato. 3 ed – Rio de Janeiro: Elsevier 2008.

FREIRE, Nilcéa. **Igualdade de gênero e raça no trabalho**: avanços e desafios. Portal da OIT (p, 11 á 14). Disponível em <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/igualdade_genero_262.pdf > acesso em 04/12/2016.

GIL, Antônio Carlos. **Sociologia geral** – São Paulo: Atlas 2011.

_____. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

PREFEITURA DE JOÃO PESSOA. **Programa Transcidadania**. Portal jp sem homofobia. publicação 2015.

Disponível em < <http://www.jpsemhomofobia.joaopessoa.pb.gov.br/programa-transcidadania> > acesso 23/02/2017.

KOTLER, P.; KELLER, K. L. **Administração de Marketing**: A Bíblia do Marketing. 12 ed.– São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2006.

_____. **Administração de Marketing**: A Bíblia do Marketing. 12 ed.– São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009.

JONSEN, Karsten. MAZNEVSKI, Martha L. SCHNEIDER, Susan C. ***Diversity and it's not so diverse literature: na international perspective.*** *International Journal of Cross Cultural Management*, v 11, n. 1, p.35- 62, 2011. Disponível em < <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1470595811398798> > acesso em 11/02/2017.

LACOMBE, Francisco. HEILBORN, Gilberto. **Administração: Princípios e Tendências.** São Paulo: Saraiva, 2003.

MAZZEU, Francisco José Carvalho; DEMARCO, Diogo Joel; KALIL, Luna. **Diversidades e trabalho** -- São Paulo: Uni trabalho-Fundação Interuniversitária de Estudos e Pesquisas sobre o Trabalho; Brasília, DF: Ministério da Educação. SECAD- Secretária de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade, 2007, -- (Coleção Cadernos de EJA), disponível em <http://portal.mec.gov.br/secad/arquivos/pdf/02_cd_al.pdf> acesso em 11/02/2017.

MELO, Mônica. **Programa Transcidadania JP abre inscrições e faz levantamento social.** Portal da prefeitura de João Pessoa disponível em < <http://www.joaopessoa.pb.gov.br/programa-abre-inscricoes-e-faz-levantamento-social/> > acesso em 04/12/2016.

MILKOVICH, George T. BOUDREAU, Jonh W. **Administração de recurso humanos.** 1. Ed. 2000; 8. Reimpressão 2010 tradução Reynaldo C. Marcondes – São Paulo: Atlas, 2010. Título Original: Human resource management.

MOURA, Renan Gomes. **O preconceito e a discriminação de transgêneros no processo de recrutamento e seleção de pessoal:** uma revisão bibliográfica. Disponível em < <http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/36520376.pdf> > acesso em 11/02/2017.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Promoção dos Direitos Humanos de pessoas LGBT no Mundo do Trabalho:** Construindo a igualdade de oportunidades no mundo do trabalho: combatendo a homo-lesbo-transfobia. Portal OIT disponível

em < <http://www.oit.org.br/content/promocao-dos-direitos-humanos-de-pessoas-lgbt-no-mundo-do-trabalho-construindo-igualdade-de-> > acesso em 04/12/2016.

ONU. **Declaração universal de direitos humanos**. Portal da ONU disponível em < <http://www.onu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf> >. Acesso em 23/02/2017.




PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar. **Metodologia do Trabalho Científico**. Métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico - 2 d. – Novo Hamburgo. Feevale, 2013. [recurso eletrônico] disponível em <<https://books.google.com.br/books?hl=ptBR&lr=&id=zUDsAQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA13&dq=livro+de+metodologia+cientifica&ots=da38fbufER&sig=a0kUBsIFKCvuqsPdFZ5Gcil5wE#v=onepage&q=livro%20de%20metodologia%20cientifica&f=false>> > aceso em 15/03/2017.

SILVA, Mariana. **A vida profissional de travestir**: da marginalização à inserção no mercado de trabalho formal. Trabalho de conclusão de curso da Universidade Católica de Brasília. Portal da UCB disponível em <<http://repositorio.ucb.br/jspui/bitstream/10869/4746/1/Mariana%20da%20Silva.pdf>> > acesso em 04/12/2016.

ZANELLI, José Carlos; BORGES - ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. **Psicologia, organização e trabalho no Brasil** – 2. ed. – Porto Alegre: Artmed, 2014.

ANEXOS

Anexo 1: Ficha Cadastral: Triagem inicial

FICHA CADASTRAL

Nome Social: _____

Nome de Registro _____

Data de Nascimento: ___/___/___ Idade: _____

Telefone Celular: _____

CPF _____ RG _____

Cidade: _____ Estado: _____

E-mail para contato: _____

Contato em caso de emergência (Nome e telefone): _____

Identidade de Gênero: () Travesti () Mulher Transexual () Homem Trans () Mulher Cis () Homem Cis

Orientação Sexual: () Heterossexual () Lésbica () Gay () Bissexual () Outros _____

Raça/cor: () Negro () Parda () Branca () Amarela () Indígena

Nível de escolaridade: () Ensino Fundamental Incompleto () Ensino Fundamental Completo
 () Ensino Médio Incompleto () Ensino Médio Completo () Ensino Superior Incompleto
 () Ensino Superior Completo () Especialização () Mestrado () Doutorado

Você possui alguma deficiência? () Sim () Não

Se sim, assinale o item: () Cegueira () Baixa Visão () Auditiva () Física () Intelectual () Múltipla

Como você se encaixa no mercado de trabalho atualmente? Trabalhando () Desempregada (o) ()

Sobre o imóvel que você reside: Próprio () Alugado () Outro: _____

Participa de algum programa social da prefeitura? Sim () Não ()

Se sim, qual? _____

Tem inscrição no programa de habitação da Prefeitura? _____

Tem inscrição no programa de habitação do Estado (CEHAP)? _____

Como você ficou sabendo do Centro de Cidadania LGBT? _____

Já Sofreu alguma violência? Se sim qual? E onde aconteceu? _____

Assinatura: _____

PRAÇA PEDRO AMÉRICO, 70 • CENTRO DE CIDADANIA LGBT DO MUNICÍPIO DE JOÃO PESSOA
 PARAÍBA • BRASIL • CEP: 58010-970 • FONE/FAX: 83.3218.9870
 Parque Solon de Lucca 206 centro, por trás do cassino da Lagoa
 www.joaopeessoa.pb.gov.br

Anexo 2: Ficha Cadastral: Programa Transcidadania

JOÃO PESSOA GOVERNO MUNICIPAL		PROGRAMA Transcidadania JP	
FICHA DE INFORMAÇÕES CADASTRAL - PROGRAMA TRANSCIDADANIA			
I - DADOS PESSOAIS			
1. Nome Social:		2. Data de nascimento	
3. Nome do (a) participante:		4. Idade	
5. Possui algum tipo de deficiência? Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/>		7. Orientação Social	
6. Se sim qual?		8. Identidade de gênero	
Física		Heterossexual	
Visual		Gay	
Auditiva		Lésbica	
Outras deficiências ou Síndromes:		Bissexual	
		Outros:	
9. Estado civil:		Viúvo (a) <input type="checkbox"/>	
Casado (a) <input type="checkbox"/> Solteiro (a) <input type="checkbox"/>		Outros:	
10. Raça/cor: Branco (a) <input type="checkbox"/> Negro (a) <input type="checkbox"/> Amarelo (a) <input type="checkbox"/> Pardo (a) <input type="checkbox"/> Indígena <input type="checkbox"/>		Outros:	
11. Tem filho? Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/>		12. Se sim, quantos?	
14. Qual a sua renda mensal?		15. Além de você quantas pessoas necessitam da sua renda?	
13. Se sim, quantos residem com você			
16. Filiação:			
Nome do pai:			
Nome da mãe:			
II - DADOS RESIDENCIAIS			
17. Município de residência:			18. UF:
Rua / Avenida:			
Bairro:		Número:	CEP:
III - DADOS SOCIOECONOMICO			
19. Sobre o imóvel que você reside: Próprio <input type="checkbox"/> Alugado <input type="checkbox"/> Outro: <input type="checkbox"/>			
20. Participa de algum programa social da prefeitura?		Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/>	
21. Se sim, qual?			
22. Se sim, qual o número da inscrição?			
23. Tem inscrição no programa de habitação da Prefeitura?		Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/>	
24. Se sim, qual o número da inscrição?			
25. Tem inscrição no programa de habitação do Estado (CEHAP)?		Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/>	
26. Se sim, qual o número da inscrição?			
IV - DADOS EDUCACIONAIS			
27. Grau de escolaridade			
Analfabeto(a) <input type="checkbox"/>		1ª à 4ª série incompleto <input type="checkbox"/>	
8ª série completa <input type="checkbox"/>		4ª série completa <input type="checkbox"/>	
Ensino Superior incompleto <input type="checkbox"/>		5ª à 8ª série incompleto <input type="checkbox"/>	
Ensino médio incompleto <input type="checkbox"/>		Ensino médio completo <input type="checkbox"/>	
Ensino Superior completo <input type="checkbox"/>			
Fez Curso técnico e ou Profissionalizante, Quais?			
Outros cursos adicionais:			
28. Possui curso de informática? Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/>		29. Já participou da prova do ENEM? Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/>	
Se não participou da prova do ENEM, Por que Não?			
V - CONTATOS			
30. Telefone fixo:		31. Celular:	
33. email:		32. Celular:	
Outros:		34. Facebook:	
35. Dados complementares:			
Assinatura:			

PRAÇA PEDRO AMÉRICO, 70 • CENTRO • JOÃO PESSOA
 PARAÍBA • BRASIL • CEP: 58010-970 • FONE/FAX: 83. 3218.9870
 www.joaopessoa.pb.gov.br

Coordenadoria de Promoção à cidadania LGBT
 Praça Pedro Américo, 70 - 1º Andar - Centro
 Telefone: (83) 3222-8853
 8751-7340
 E-mail: lgbtjp@gmail.com