

UNILEÃO
CENTRO UNIVERSITÁRIO DOUTOR LEÃO SAMPAIO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

LUCAS MOREIRA DE OLIVEIRA

**MERCADO DE TRABALHO E EMPREGABILIDADE, NA PERSPECTIVA DE
TRANSEXUAIS JÁ EMPREGADOS NA CIDADE DE JUAZEIRO DO NORTE-CE.**

JUAZEIRO DO NORTE – CE
2018

LUCAS MOREIRA DE OLIVEIRA

**MERCADO DE TRABALHO E EMPREGABILIDADE, NA PERSPECTIVA DE
TRANSEXUAIS JÁ EMPREGADOS NA CIDADE DE JUAZEIRO DO NORTE-CE.**

Artigo apresentado como requisito para conclusão
do curso de Psicologia do Centro Universitário
Doutor Leão Sampaio.

Orientadora: Prof^a. Larissa Vasconcelos Rodrigues

MERCADO DE TRABALHO E EMPREGABILIDADE, NA PERSPECTIVA DE TRANSEXUAIS JÁ EMPREGADOS NA CIDADE DE JUAZEIRO DO NORTE-CE.

Lucas Moreira de Oliveira¹
Larissa Vasconcelos Rodrigues²

RESUMO

Este artigo buscou compreender a maneira de como os transexuais da cidade de Juazeiro do Norte – Ceará vivenciam o fato de estarem empregados, assim como também, obteve acesso a alguns aspectos como sonhos, satisfação e realização de sua vida profissional e de sua empregabilidade. A pesquisa estruturou-se na abordagem exploratória qualitativa utilizando como método para coleta de dados a realização de entrevista semiestruturada com transexuais que atualmente estão atuando no mercado de trabalho formal na cidade de Juazeiro do Norte - Ce. Os dados colhidos foram analisados a partir da Análise de Conteúdo, temática proposta por Bardin (2011), resultando em quatro categorias que se configuraram como os achados mais relevantes do estudo, entre os quais: Qualificação como estratégia para desenvolver a empregabilidade; Tendência a precarização do trabalho, Diferentes perspectivas entre o mercado de trabalho público e o privado e O medo cala. Conclui-se que os transexuais entrevistados consideram a qualificação como um dos principais artifícios que facilitam as suas entradas e permanência no mercado de trabalho, porém ainda são percebidos empecilhos relacionados a questões de gênero em sua empregabilidade

Palavras-chave: Transexuais; Empregabilidade; Mercado de Trabalho; Qualificação.

ABSTRACT

This article sought to understand the way in which the transsexuals of Juazeiro do Norte - Ceará experience the fact that they are employed, as well as to gain access to some aspects such as dreams, satisfaction and fulfillment of their professional life and their employability. The research was structured in the qualitative exploratory approach using as a method for data collection a semi-structured interview with transsexuals who are currently working in the formal labor market in the city of Juazeiro do Norte - Ce. The data collected were analyzed from the Content Analysis, thematic proposed by Bardin (2011), resulting in four categories that were configured as the most relevant findings of the study, among which: Qualification as a strategy to develop employability; Tendency to precarisation of work, Different perspectives between the public and private labor market and The fear cala. It is concluded that the interviewed transsexuals consider the qualification as one of the main artifices

¹ Discente do curso de Psicologia do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio. Email: lmo.oliveira@hotmail.com

² Docente orientador do curso de Psicologia do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio. Email: larissavasconcelos@leaosampaio.edu.br

that facilitate their entry and stay in the labor market, but still they are perceived obstacles related to gender issues in their employability.

Keywords: Transsexuals; Employability; Job market; Qualification

1 INTRODUÇÃO

Muito se tem discutido acerca de temáticas relacionadas ao fenômeno da transexualidade, trazendo questões sobre as dificuldades enfrentadas no cotidiano dessas pessoas perante a atos de preconceito e exclusão. Porém, também os considerando sujeitos que convivem em uma sociedade capitalista, guiada pelo Mercado de Trabalho, muito se questiona sobre como os transexuais vivenciam sua empregabilidade atualmente.

Apesar de existirem Políticas e estratégias criadas para facilitar a empregabilidade da população e sua inserção nos postos de trabalho, ainda é raro se encontrar no cotidiano transexuais atuando nos espaços laborais formais. No Brasil, ainda há muita resistência na absorção desse grupo pelo mercado de trabalho, havendo movimentos de luta por espaço e reconhecimento dessa população.

Como descrito por Jesus (2012), os transexuais da nossa sociedade possuem uma imagem carregada de estigmas que provocam, além do sofrimento psíquico do indivíduo, dificuldades para inserção no mercado de trabalho mesmo que tenham qualificação favorável para ocupação do cargo, tornando-se coagidos a adentrarem na prostituição ou ocupações informais. Em virtude dos fatos mencionados, pouco se tem a respeito do convívio dos que já estão inseridos no mercado e dentro das organizações de trabalho.

Deste modo, é relevante investigar como os transexuais já inseridos no Mercado de Trabalho formal vivenciam esse fato frente ao perfil estigmatizado, pois o que se tem acesso atualmente são documentos que elencam apenas suas dificuldades para se inserirem nesse mercado, ainda sendo escassos os materiais com dados sobre o grau de satisfação, a sua realização pessoal e profissional, bem como, suas perspectivas futuras.

O presente artigo tem por objetivo principal compreender como os transexuais da cidade de Juazeiro do Norte-CE vivenciam sua empregabilidade, e de forma específica, apresentar conceitos em torno do fenômeno da transexualidade,

identificar os aspectos que envolvem a realização e a satisfação pessoal da amostragem e por fim analisar como são os sonhos e ambições por eles almejados relacionados à sua carreira profissional.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 O FENÔMENO DA TRANSEXUALIDADE

Segundo Bento (2008), a partir do momento que as pessoas identificam que o corpo da criança possui um pênis ou uma vagina, é atrelado a ele um modelo padrão de comportamento, no qual esse indivíduo é enquadrado. Durante o desenvolvimento da criança, são observados e levados em consideração seus comportamentos e emoções, e será feito a eles julgamentos sobre o que é certo ou errado, ou sobre o que é normal ou patológico diante da linhagem estrutural estabelecida entre o seu órgão genital e o que se espera de comportamentos.

Também é discutido pela autora Jesus (2012, p.5), que “a sociedade em que vivemos dissemina a crença de que os órgãos genitais definem se uma pessoa é homem ou mulher. Porém, essa construção do sexo não é um fato biológico, é social.” Deste modo, até os dias atuais esse processo é naturalizado na sociedade, no qual o órgão genital é a garantia de que esse indivíduo atenderá todas as expectativas de comportamentos já projetadas por seus pais e por pessoas do seu futuro convívio. Caso contrário, isso acarretará na vida do indivíduo diversos conflitos e prejuízos.

Por outro lado, a transexualidade vem romper essa perspectiva sexual e trazer novas discussões a respeito da identidade de gênero. Segundo Jesus (2012), a transexualidade está presente em toda história da humanidade e, no decorrer do tempo, buscou-se atribuir a ela significados e causalidades como doença mental, perversão sexual, escolha do indivíduo, entre outras.

A autora supracitada, traz como ponto primordial na definição da Transexualidade, a identificação que o sujeito tem com um determinado gênero (homem e mulher), o qual difere do seu sexo biológico. Corroborando com a ideia anterior, Bento (2008, p.18), afirma que “a transexualidade é uma experiência identitária, caracterizada pelo conflito com as normas de gênero”.

Por outro lado, também é bastante comum que pessoas mencionem identidade sexual e de gênero como sendo análogos, apesar de ambas passarem

pelo processo de reconhecimento e construção pessoal, não sendo entregues ao sujeito de forma acabada e definitiva em determinado momento da vida, visto que é relevante lembrar que trata-se aqui de conceitos diferentes (LOURO, 2003)

A expressão identidade sexual também é citada por outros autores, porém com a utilização de outro termo. Jesus (2012), utiliza o termo orientação sexual como sendo algo voltado diretamente para a sexualidade do sujeito e suas mais diversas formas de se relacionar afetivo-sexualmente com o outro. A exemplo disso, pode-se citar a heterossexualidade, homossexualidade, a bissexualidade, etc. Ou seja, uma pessoa transexual, em sua construção identitária, possui também algum tipo de orientação sexual, não sendo estabelecida entre gênero e sexualidade uma relação de causalidade.

Alguns transexuais optam por realizar a cirurgia para redesignação do órgão genital referente ao gênero com o qual se identifica. Nesses casos, Bento (2008), vem trazer que esse processo não se dá apenas por questões relacionadas a práticas sexuais com seus parceiros, mas, sim, acontece como uma forma de concretizar o reconhecimento do seu corpo. Entretanto, outros transexuais não consideram a cirurgia como algo prioritário, pois, o que os tornam homens ou mulheres trans está para além do órgão genital.

Desse modo, muitas pessoas acabam achando que a diferenciação entre transexual e travesti se dá pela opção de realizarem Cirurgia de Redesignação Sexual, porém essa diferenciação é demarcada por questões de identidade, nas quais o transexual se identifica e se reconhece com o gênero contrário ao que lhe foi “imposto”, sendo ele homem ou mulher. Já a travesti adere em seu cotidiano o papel de gênero feminino, porém não se reconhece nos extremos e sim pertencente a um terceiro gênero (JESUS, 2012)

No caso da *Drag Queen*, ela se diferencia do transexual não por questões de identificação, mas, sim de performance de gênero, no qual o indivíduo *Drag queen*, em alguns momentos, se utiliza da expressão de gênero feminina como caráter performático, se distanciando assim do seu sexo e também de sua identidade de gênero (BUTLER, 2003).

Em suas relações sociais, atravessadas por diferentes discursos, símbolos, representações e práticas, os sujeitos vão se construindo como masculinos ou femininos, arranjando e desarranjando seus lugares sociais, suas disposições, suas formas de ser e de estar no mundo. (LOURO, 2003 p.32)

Por fim, a construção da subjetividade dos transexuais perpassa por enfrentamentos do cotidiano que marcam suas histórias de vida, pelo seu convívio social, pelo tempo e por diversos outros fatores, assim como todos os conceitos e tentativas de definição do fenômeno da transexualidade são somados às construções sociais.

2.2 O CONTEXTO DO MERCADO DE TRABALHO

A palavra trabalho é derivada do latim *tripalium*, fazendo referência a um instrumento de madeira que era utilizado para auxiliar as atividades agrícolas e que, posteriormente, foi usado como objeto de tortura física. Em decorrência desse fato, por algum tempo, o termo trabalho conotou o sentido de cativo, compadecer, esforço, obrar, sofrimento, etc. No dicionário, tem como significado a realização de alguma tarefa para se chegar a um determinado fim, podendo possuir um caráter físico e/ou mental em sua prática (ALBORNOZ, 2012).

A autora também mostra que, durante a história do trabalho, inicialmente ele apresentava como principal objetivo obter alimentos para consumo próprio quando necessário e, logo, depois, com o desenvolvimento da agricultura, a produção de alimentos começou a ser efetivada de maneira mais corriqueira de acordo com a época produtiva. A partir de então, foi despertado no indivíduo inserido na produção agrícola, o sentimento de pertencimento e merecimento de alguma porcentagem do que estava sendo produzido.

Na Grécia Antiga, o trabalho era tido como algo indigno, onde os mais sábios optavam por fazer política e defendiam a ideia de que o homem deveria se poupar das atividades braçais e artesanais, as quais eram realizadas apenas por escravos. Essas pessoas eram, de direito, dos senhores donos de escravos e suas vidas eram controladas pela ordem dos mesmos, além de que toda a riqueza obtida era pertencente aos seus donos, não havendo de forma nenhuma recompensa (ZANELLI, 2002).

Nesse mesmo contexto, as sociedades primitivas começaram a se desenvolver em níveis espaciais, a partir de então os indivíduos que detinham o mesmo ofício (tecelãs, barbeiros, ourives) começaram a se agrupar com outros que detinham o mesmo saber, havendo entre si um próprio controle e organização do que era produzido, já considerando fatores econômicos no decorrer da produção.

Havia também uma preocupação em ensinar para os familiares o ofício, e também aprimorar a atividade junto com os que ainda possuíam dificuldades em realizá-la. Assim, surgiram as primeiras oficinas juntamente com a concepção de que a produção está diretamente relacionada ao lucro (MALSCHITZKY, 2004).

Segundo a mesma autora, a Revolução Industrial desempenhou um papel de mudança expressiva na relação homem e trabalho, introduzindo aos meios de produção o método operacional, o qual inibe o potencial criativo do sujeito, tornando desconhecida a totalidade do seu trabalho e o que se tem acesso é apenas uma etapa da produção. Dessa maneira, já não existiam mais artesões e sim operários. A partir de então o foco não está no que é produzido e sim na recompensa salarial após a execução do trabalho.

Foi então por meio das mudanças advindas com a revolução industrial que, mais uma vez, o trabalho ganhou um novo sentido para o trabalhador. Segundo Ramos (2007), trabalho pode ser designado como mercadoria que poderá ser comercializada e negociada, formando, assim, um ambiente em que o sujeito transaciona o seu principal ativo: a sua capacidade laboral. Essa definição gera dificuldades na sua compreensão, pois existe certa complexidade em atribuir um determinado valor próprio, tendo como base a lei da oferta e demanda.

Segundo Chiavenato (2014), o mercado de trabalho fica em oferta quando o número de vagas de trabalho é superior ao número de pessoas que estão à procura, e o mesmo torna-se situação de demanda quando acontece o oposto, isto é, quando o número de pessoas à procura é superior ao número de vagas. Nesse último caso, por ter um número vasto de opções, as organizações de trabalho se veem num status favorável para a contratação e tendem a aumentar o nível de exigências no perfil do candidato, isso faz com que o trabalhador, por possuir mais concorrentes, cada vez mais busque se capacitar e ficar apto as oportunidades de emprego.

Nesse contexto, é comum que não se tenha nítida compreensão do que difere trabalho da aceção de emprego. Segundo Aquino (2008), trabalho é a atividade realizada pelo sujeito no intuito de atender suas necessidades, podendo compreender bens ou serviços. O sentido de emprego é bem mais direcionado a formalidade, englobando garantias, direitos e as condições sociais nas quais o trabalho é desenvolvido.

O artigo 7º, da Constituição Federal Brasileira, de 1988, vem tratar das garantias existentes para os trabalhadores urbanos e rurais nos quais se equiparam

a condição de empregado. Dentre eles, elencamos:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; (CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL, 1988)

Além de todas as garantias, a Constituição Federal de 1988 também procura propor ao trabalhador melhores condições sociais e de trabalho, e no que tange a esses quesitos, pode-se encontrar a obrigatoriedade do empregador reduzir os riscos inerentes ao empregado, através de normas de saúde, higiene e segurança e também da regulamentação das cargas horárias de trabalho semanais e diária. (CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL, 1988)

Entre os anos 80 e 90, o conceito de empregabilidade vem sintetizar todos os efeitos e mudanças nos trabalhadores relativos ao mercado de trabalho. A empregabilidade refere-se “a habilidade que cada indivíduo possui para gerenciar sua carreira profissional em um ambiente incerto e de mudanças aceleradas” (MALSCHITZKY, 2004, p.47), a mesma surge em decorrência do processo de “enxugamento” feito pelas empresas que reduziram o número de colaboradores e o número de vagas, já que a partir de então não se era exigido um grande número de pessoas para executar as atividades industriais.

O mesmo autor também aborda o fim do contrato vitalício entre o empregador e empregado, os novos modelos de gestão que incluem demissões e reestruturações de cargos e eliminação de níveis hierárquicos alertando os profissionais a cerca do contínuo processo de atualização de conhecimentos, desenvolvendo novas habilidades profissionais. Nesse período, também surgem novas categorias de solicitações do mercado, a exemplo dos autônomos, prestadores de serviços e empregos temporários, a fim de sanar os prejuízos causados por esse decurso.

2.3 SATISFAÇÃO NO TRABALHO

Satisfação no Trabalho é definido por Spector (2005), como sendo “uma variável de atitude que mostra como as pessoas se sentem em relação ao trabalho

que têm”. De forma mais clara, quando um indivíduo gosta do seu trabalho ele está satisfeito, e caso não goste, está insatisfeito.

Para Zanelli (2014), existe uma preocupação por parte das organizações no que se refere à satisfação do trabalhador, pois esse aspecto interfere diretamente em seus meios econômicos e lucrativos, já que um colaborador supostamente satisfeito tende a contribuir com mais empenho na produção, além da redução dos níveis de absenteísmo e rotatividade. Por essa razão, as considerações em torno da satisfação no trabalho deixaram de ser apenas suposições feitas entre colaboradores da organização, passando a ser objeto de estudo de diversos pesquisadores e estudiosos.

Para Regato (2014), a Satisfação pertence a um sistema cíclico motivacional, onde o sujeito é inquietado pelo surgimento de alguma necessidade, gerando demanda de resolução no seu ambiente de trabalho. Caso esse fator seja solucionado possivelmente produzirá um sentimento de satisfação e equilíbrio do sujeito até que ocorra o surgimento de uma nova necessidade que venha a desacomodar esse equilíbrio.

As teorias que tratam de aspectos motivacionais buscam encaminhar o sujeito para satisfação no trabalho, deduzindo que colaboradores que se encontram satisfeitos no contexto laboral tendem a estar mais motivados e seu bom desempenho pode levar a um crescimento dentro da mesma. Tudo isso é dirigido por fatores internos e externos do sujeito, no primeiro caso, refere-se ao que o mesmo acredita e suas capacitações, no segundo caso, diz respeito as condições em que esse sujeito se encontra que reforçam a sua produção.

Spector (2005), diz que existem dois tipos de métodos avaliativos da satisfação: a global e a de facetas. A abordagem global, considera em sua avaliação a satisfação no trabalho como um todo e de forma unificada. Já na abordagem de facetas, os aspectos de satisfação são avaliados por categorias que permitem acessar de maneira mais detalhada a visão do colaborador com relação a organização e os níveis específicos em cada uma das facetas. Desse modo, de acordo com as necessidades, as organizações optam por instrumentos que mensurem a satisfação dos colaboradores a partir desses dois tipos de abordagens.

Existe entre as teorias um confronto das vertentes que dão base para os princípios fundamentais da satisfação. Spector (2005), traz em seus estudos uma visão que relaciona a satisfação com indicadores que envolvem questões salariais,

possibilidades de crescimento, supervisão no trabalho, benefícios, clima organizacional etc. Já para Regato (2014), é necessário primeiro estabelecer um equilíbrio das necessidades básicas, fisiológicas e sociais do sujeito para que a partir de então possa se pensar em fatores secundários.

As visões descritas anteriormente de satisfação no trabalho são apenas um dos diversos referenciais teóricos que tratam da temática, além dessa conceituação pode-se ainda encontrar satisfação como sendo sinônimo de motivação, satisfação relacionado a atitudes e também a emoções do sujeito. Apesar de não existir um entendimento conceitual entre elas, ambas reconhecem que a satisfação no trabalho interfere diretamente na saúde e convívio social do trabalhador (MARTINEZ; PARAGUAY, 2003).

Em uma abordagem mais contemporânea, a psicologia positiva vem destacar a importância de alertar os gestores e diretores de empresas do quanto pode ser benéfico o trabalho em favor do bem-estar e realizações dos seus colaboradores. Nesse caso, a atenção com os componentes do bem-estar estão para além dos habituais conceitos subjetivos e psicológicos, indo de encontro ao social em específico ao bem-estar no trabalho (ZANELLI, 2014).

3 METODOLOGIA

A fim de contemplar os objetivos gerais e específicos da pesquisa, optou-se por utilizar o tipo de pesquisa exploratória. Segundo Gil (2002), esse tipo de pesquisa proporciona maior aproximação do pesquisador com o problema de pesquisa de modo a evidenciar particularidades alusivas ao fato estudado, auxiliando assim na formulação das hipóteses.

Segundo o mesmo autor, o tipo de pesquisa exploratória abrange em sua composição o levantamento de bibliografias a respeito da temática, análise de exemplos e entrevista com indivíduos que tiveram experiências com o fato estudado, sendo este último a principal ferramenta utilizada para obtenção de conteúdos que serviram de dados base para a pesquisa.

A pesquisa foi realizada durante o mês de outubro do ano de 2018 e teve como amostragem para a entrevista quatro mulheres transexuais, que residem e trabalham, na cidade de Juazeiro do Norte-CE, com idade a partir dos 18 anos e que estejam inseridos em um contexto de trabalho formal.

O critério utilizado na escolha da amostragem foi por acessibilidade, pois como se tratou de uma pesquisa exploratória e qualitativa não foi necessário um nível tão rigoroso de precisão estatística. Segundo Gil (2011), nesse modelo de amostragem são selecionados indivíduos ao qual o pesquisador tem acesso e a partir dos critérios de inclusão e exclusão poderão representar os demais.

Com relação ao tipo de entrevista, foi utilizada a semiestruturada, que segundo Gil (2011), possui um caráter qualitativo. Nesse tipo de entrevista, é preestabelecido um roteiro de perguntas, porém se permite que o entrevistador inclua na ocasião novos questionamentos, sonde motivos e faça esclarecimentos, não sendo necessário seguir um padrão totalmente estruturado.

Para melhor visualização, primeiro foi aplicado um questionário sócio demográfico, na tentativa de traçar um breve perfil dos participantes e, posteriormente, foram lançadas perguntas disparadoras, tais como: “Como você desenvolve sua empregabilidade?”, “Você se sente realizado(a) no trabalho?”, “Onde você pretende chegar com seu trabalho?”.

O método de análise dos dados da pesquisa transcorreu através da Análise de conteúdo, que segundo Bardin (2011), esse método tem como objeto principal a palavra e seus aspectos individuais das palavras. Deste modo, busca-se considerar e compreender o emissor, o ambiente no qual o mesmo se encontra e outros fatores observáveis e significações.

Com base no autor, o conteúdo obtido com a entrevista foi tratado em três fases. Inicialmente com uma pré-análise, organizando as ideias transcritas dos entrevistados, operacionalizando-as e sistematizando-as. Na segunda fase, foram feitas as definições de categorias, contagens e exploração a partir de um estudo mais aprofundado. E por fim, os resultados foram interpretados, confrontando com as hipóteses e estabelecendo uma discussão pertinente com os novos conteúdos evidenciados.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

A pesquisa qualitativa exploratória utilizou como principal fonte de dados a entrevista semiestruturada realizada com transexuais que residem e trabalham em Juazeiro do Norte-CE.

Por meio dos dados coletados teve-se acesso a um perfil individual de cada participante:

P1 – 42 anos, gênero feminino, brasileira, solteira, cursando bacharelado em Serviço Social, com renda mensal entre 1 e 3 salários mínimos e atualmente trabalha como Auxiliar Administrativo;

P2 – 23 anos, gênero feminino, brasileira, solteira, cursando bacharelado em Fisioterapia, com renda mensal entre 1 e 3 salários mínimos e atualmente trabalha como vendedora;

P3 – 25 anos, gênero feminino, brasileira, solteira, cursando licenciatura em Letras, com renda mensal de até 1 salário mínimo e atualmente trabalha como Operadora de Telemarketing;

P4 – 37 anos, gênero feminino, brasileira, solteira, licenciatura em Educação Física (status trancado), com renda mensal entre 1 e 3 salários mínimos e atualmente trabalha como Auxiliar de Serviços Gerais.

Deste modo o perfil da amostragem tem como faixa etária transexuais com idade entre 23 e 42 anos, todos do gênero feminino, naturalidade brasileira, solteiras, grau de escolaridade superior incompleto e com renda mensal aproximada entre 1 (um) e 3 (três) salários mínimos.

Utilizando a Análise de Conteúdo, se observou categorias de temas que formaram uma espécie de padrão nas respostas dos entrevistados. Nesse estudo nos deteremos aos que mais vezes foram percebidos.

4.1 QUALIFICAÇÃO COMO ESTRATÉGIA PARA DESENVOLVER A EMPREGABILIDADE

A empregabilidade está profundamente relacionada à carreira profissional do sujeito e a relação do mesmo com o mercado de trabalho. Deste modo, Minarelli (1995), diz que um dos pontos primordiais para a aquisição de um emprego é que o sujeito sempre esteja atento para aquilo que as empresas estão exigindo. Atrelado a isso, também se faz necessário à busca por a capacitação e o desenvolvimento de competências profissionais novas e aprimoramento das já existentes.

Não destoante disso, o tema da qualificação profissional foi unânime no discurso das entrevistadas. Para os sujeitos, a qualificação se apresenta como algo indissociável de empregabilidade. Embora a maioria não apresentasse saber de

forma clara o conceito de empregabilidade, era quase que automática a sua relação com a busca por cursos, formação acadêmica, capacitações entre outros. Para a pergunta disparadora “O que você entende por empregabilidade?”, obteve-se como respostas os exemplos a seguir:

P4 - “O que eu entendo... Eu não tenho a resposta. Não está vindo nada agora. Buscar conhecimento para o trabalho.”

P2 - “Hã... como assim? Acho que Empregabilidade é chegar e pedir emprego, tipo isso! [...] fazendo cursos capacitações, porque querendo ou não o mercado de trabalho exige muito da pessoa [...]”

P3 - “Bem, eu sempre busco fazer cursos e aprofundar no meu trabalho, no caso buscar sempre saber um pouco [...] eu fiz um recentemente inglês, inglês básico, por conta da faculdade também.”

P1 - “Porque enquanto você mais qualifica mais você é bem empregada né.”

A ênfase na busca por qualificação profissional também foi percebida, inclusive, em questionamentos sobre seus sonhos e ambições profissionais. Obteve-se como resposta o desejo de sair do espaço geográfico de Juazeiro do Norte – CE, no intuito de buscar conhecimento/qualificação que aqui não existe:

P3 - “Fazer uma especialização fora e quem sabe arrumar um emprego fora do país [...] eu pretendo ir na Inglaterra, Noruega, Suíça e Itália que são os meus favoritos com relação do estudo.”

P2 - “Busco fazer cursos da área da saúde, não faço tantos porque a área que eu gosto aqui não tem tantos cursos tem mais fora entendeu. E para ir para fora já é mais complicado.” P2

P1 - “Eu sonho ir pra fora, mas pra buscar experiências para trazer para aqui, pra minha região do Cariri sabe.”

Ainda no que se refere a temática da categoria, durante estudos para construção do artigo foi percebido que a empregabilidade das transexuais trabalhada a partir da capacitação também é um dos enfoques dos projetos de Políticas Públicas existentes no Brasil voltados para a população trans, como é o caso do Transcidadania na cidade de São Paulo – SP, no qual o incentivo a formação e outras atividades que facilitem vínculos empregatícios e/ou despertem o interesse pelo empreendedorismo são vistos como um dos recursos importantes na mudança do cenário de adversidades vivido por parte dessa população. (PEDRA et al., 2018)

O autor Joca (2011), diz que o ambiente escolar em algumas vezes se apresenta como um lugar que expõe a transexual a atos recorrentes de preconceitos e exclusão, tornando naturalizados esses comportamentos no contexto, onde cada vez mais é agravado o processo de desenvolvimento profissional desses indivíduos. Se considerarmos os dados obtidos na pesquisa com o que se tem acesso sobre a formação básica de transexuais nas escolas, podemos refletir a cerca da resistência da amostragem e seu empenho na sua formação já que todas as transexuais entrevistadas já se encontram no ensino superior.

4.2 TENDÊNCIA A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

Como segunda categoria escolhida na análise do discurso dos participantes da pesquisa, iremos retratar uma possível tendência ao cenário de precarização do trabalho das transexuais. Para melhor compreensão, Brito (2000, p. 200), diz que a precarização do trabalho está relacionada “às novas formas de emprego, designadas como atípicas, quanto em relação às condições de trabalho em função do enfraquecimento ou perda de direitos sociais, sindicais, de prevenção e de reparação dos riscos”.

Possivelmente a necessidade de adentrar e permanecer no cenário laboral formal faz com que seja aceito trabalhar em locais com renda inferior à sua qualificação, como é o caso da amostragem, uma vez que todos apresentam nível superior incompleto e estão alocados em funções que não condizem com tal qualificação inclusive financeiramente.

P2 - “Como eu sou da área da saúde e trabalho no ramo cervejeiro é algo que divergem muito entendeu? Eu gosto muito, eu entendo, posso falar sobre isso no meu emprego, mas na minha faculdade, minha formação é a área da saúde.”

P4 - “eu sou empregada de uma coisa mais eu faço várias outras atividades. Cara, porque eu sou contratada de uma empresa que especificamente não é faxina é de... é de motor de carro, essas coisas, e aqui eu trabalho em uma coisa que não tem nada haver”.

P3 - “se eu já estivesse formada em letras procuraria ingressar na minha área em si. Agora, no caso, exemplo no quesito trans já é mais complicado porque mesmo com todo estudo, mesmo com toda... enfim, a construção pessoal pra o trabalho não é bem vista até por conta mais do preconceito em si”.

Pode-se mencionar este como sendo uma das possíveis causas da demonstração da insatisfação no trabalho:

P

P2 - “Mas eu não me sinto realizada porque o salário não é essas coisas, não é o que eu quero pra minha profissão como fisioterapeuta entendeu?!”

Ainda sobre o assunto, tem-se:

Compreendida como processo contraditório, a precarização desperta tanto resistências por parte dos trabalhadores como, tendencialmente, apresenta-se como processo contínuo, cujos mecanismos de imposição entrelaçam-se com as necessidades permanentes de valorização de capital e autorreprodução do sistema. Nesse sentido, a precarização é, por um lado, um fenômeno intrínseco à sociabilidade construída sob o signo do capital; por outro, uma forma particular assumida pelo processo de exploração do trabalho sob o capitalismo em sua etapa de crise estrutural, podendo, portanto, ser mais ou menos intensa, uma vez que não é uma forma estática (ANTUNES, 2015).

Dessa forma, o trabalho como meio de sobrevivência e não como forma de realização é o outro aspecto fortemente apresentado por todas as entrevistadas. Para elas, a realização profissional tem caráter secundário enquanto a questão econômica, ou seja, ter uma renda mensal para se manter e sustentar a família se mostra como função principal do trabalho.

P2 - “Não. Não é algo que eu goste [...] mas não é algo que tipo assim me deixa realizada [...] O que me motiva é o dinheiro (risos) que é o que paga minhas contas.”

P1 - “O que importa é a questão da sobrevivência [...] aí quando você pensa que tem que sobreviver, que tem que manter uma família aí você aceita qualquer tipo de trabalho.”

Para Albornoz (2012), o fato de o trabalho possuir sentido de sobrevivência para o empregado faz com que muitas vezes o empregador se utilize desse artifício como forma de opressão já que seus colaboradores temem a perda da sua garantia de sobrevivência. Como consequência, o empregado se sujeita a exercer trabalhos precários que podem por em risco sua integridade.

A sujeição às formas precárias de trabalho em muito se deve a permanência no trabalho formal, uma vez que a alternativa é o subemprego enquanto trabalho informal o desemprego e muitas vezes a prostituição. Reforçando a ideia, Jesus (2012), diz que os estigmas que as travestis e transexuais têm perante a sociedade dificultam a absorção dos mesmos, forçando-os a adentrarem na prostituição.

Tanto a necessidade de permanência e a consequência da atuação na prostituição são reconhecidas por as participantes de forma comum no meio transexual:

P3 - “não tem como sair, devido a dificuldade nos demais lugares conseguir emprego, apesar de todos o histórico de trabalho profissional”

P1 - “eu sonho que nenhuma trans e nem travesti precise assim... que saia da prostituição, que não precise ir para a prostituição entende?” P1

Outro indício que aponta para essa possível caracterização é o fato de que todas as pessoas entrevistadas são do gênero feminino. Segundo Brito (2000), mesmo quando o mercado de trabalho se encontra em situação de demanda e com altas taxas de desemprego, para pessoas do sexo masculino a situação tende a ser revertida em menor quantidade de tempo, enquanto para gênero feminino o fator empregável sempre foi algo árduo e inserto, fazendo com que ainda exista uma associação entre trabalho feminino ligado a sinônimos de precariedade.

4.3 DIFERENTES PERSPECTIVAS ENTRE O MERCADO DE TRABALHO PÚBLICO E O PRIVADO

Ante a interpretação dos dados, notou-se o embate entre o cenário laboral privado e a utopia fornecida por uma vaga em um cargo público. O mercado privado é desenhado pela amostragem como um lugar mais vulnerável ao preconceito e outras formas de exclusão e que apesar de nos dias atuais existir uma maior abertura por parte das empresas privadas, as transexuais inseridos ainda se veem como uma “cota”, uma meta a ser atingida pelas as empresas para uma visibilidade positiva.

P1 - “O mercado de trabalho é muito preconceituoso, o empresários são muito preconceituosos sabe. Algumas instituições a gente tira o chapéu mas a grande maioria não contrata trans, não quer ter no seu corpo de funcionários uma trans, uma travesti jamais. A transfobia institucional privada né [...] Mas a gente quer que o mercado privado veja que essas pessoas precisam trabalhar e que a contratem né”.

P3 - “Geralmente algumas empresas elas aceitam a diversidade como uma meta de atenção, como se fosse pra colher um paraíso visual para quem está de fora, fala: nossa a empresa é aberta a esse público, não tem preconceito, coisa e tal, mas geralmente a gente sempre tem um pontinho atrás disso, eles sempre estão ganhando um pouco com isso, no caso com a visibilidade”.

Para Zanelli (2014), as políticas de gestão de recursos humanos no Brasil, em sua maioria, ainda são voltadas para uma heterogeneidade dentro das organizações, tornando um desafio à inclusão da diversidade no ambiente organizacional. Não discordante da realidade local, não foi identificado no discurso das entrevistadas à percepção de indícios de uma gestão de pessoas voltada para diversidade.

Apesar de já existir empresas no Brasil que possuem a chamada Gestão da Diversidade, a maioria desses casos acontecem em organizações estrangeiras que possuem filiais brasileiras, no qual a literatura basilar para a atuação não é nacional, dificultando uma maior efetividade do programa. Portanto, os movimentos que lutam contra a discriminação e a defesa social da diversidade continuam sendo o principal suporte para uma gestão que visa uma colaboração diversificada (ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004).

Ainda no que se refere ao mercado privado, foi relatado que muitas vezes é imposta aos transexuais a adequação do perfil visual ao sexo biológico, sendo desprezada a sua identidade de gênero. Segundo Aparecida de Souza (2012), no decorrer da história qualquer tipo de comportamento que fosse incomum aos padrões sexuais estabelecidos pela sociedade eram repudiadas, desprezadas e até considerados pervertidos, por esse motivo muitos dos transexuais convivem durante parte de sua vida ocultando características do gênero o qual se identifica como estratégia de inserção a contextos marcados por padrões.

P4 - “Aí sim já teve uma modificação porque tinha que mudar todo o visual, também entendi, porque como era recepção, então tinha que realmente mostrar a pessoa que eu era, aliás a pessoa que eles queriam que eu fosse [...] Porque uma pessoa disse lá: olha nos vamos fazer um teste com vocês três só que você tem que mudar seu visual todinho para poder entrar na empresa, você concorda com isso? Eu disse sim. Aí teve esse processo todinho de cortar cabelo, trocar de roupa, vestir social para poder entrar na empresa”.

Em contrapartida, os sujeitos entrevistados enxergam o cenário público de empregabilidade como o ápice a ser alcançado, um lugar de segurança, estabilidade, vitória (pessoal e representativa), sonho profissional, além de ser a solução para que atuem em suas áreas de formação.

P1 - “Só queria que aparecesse um concurso para que eu possa passar depois que eu me formar daqui a dois anos eu possa está exercendo esse trabalho com mais, não é que eu exerça com propriedade mas você sendo registrado você tem uma segurança maior [...] Meu sonho é fazer um concurso, ser concursada do município ou do estado, como várias outras

trans que eu vejo que são professoras de universidades [...] quero estar com essa representatividade... Olha uma mulher trans, olha o lugar que ela estar, porque ela lutou, ela buscou, ela sofreu, ela viveu as adversidades, mas ela conseguiu chegar”.

P2 - “Eu tenho que estudar, sentar a bunda na cadeira e passar em um concurso porque pra morar fora você tem que enxergar a meta e fazer por onde chegar lá”.

Deste modo conclui-se nessa categoria que é evidente a percepção da amostragem com relação às diferenças que podem ser encontradas no Mercado de Trabalho Privado e no Público.

4.4 O MEDO CALA

Como última categoria escolhida a ser analisada neste artigo, discutiremos a cerca de uma problemática que infelizmente ainda é posta com bastante frequência quando o assunto são os transexuais, sendo eles os episódios de desrespeito, preconceito e medo vivido por eles decorrentes desses atos.

No estudo dos dados, pode se perceber diferentes sentidos para o medo. Dentre suas múltiplas facetas, um dos principais tipos foi associado aos sentimentos de constrangimento e humilhação:

P2 - “[...] passei mais ou menos uma semana constrangida esperando algo, esperando uma notícia ruim de que eu teria que sair ou alguma conversa do tipo constrangedora sobre ah o que você é? Porque seu nome está aqui e tu não sei o quê... e até agora nada aconteceu entendeu? [...] as vezes você se sente um pouco rebaixada, eles te tratam como se você não fosse uma pessoa digna entendeu?! E é um pouco humilhante”.

P1 - “É tão ruim a gente chegar em uma empresa, em um local mais social e não poder socializar com as pessoas durante o dia ter que viver a noite, ter medo de sair de casa e não voltar, poder ser reconhecida como mulher que somos, os homens trans como homens que são e respeitar as travestis e não ver só elas como objetos sexuais entende?! É um sonho”.

P3 - “Eu tenho muita vontade de morar fora, eu tenho muita, muita vontade de morar fora ou em outra região que eu não seja conhecida porque as pessoas elas são extremamente indelicadas e preconceituosas”.

Em análise ao que foi apresentado, pode-se dizer que em algum momento da vida dessas participantes ocorreu algum episódio de transfobia, já que segundo os autores Pedra et al. (2018), a transfobia não se limita apenas a quantidade de transexuais mortos anualmente, mas também a atos discriminatórios que contribuem com a saída desses indivíduos da escola, desistência na formação e impedimentos de adentrarem ao mercado de trabalho.

Nesse mesmo contexto, é importante ressaltar que a intolerância é uma ameaça para essa população trans já que o Brasil ocupa o topo do ranking de países com mais registros de homicídios de sujeitos transgêneros, de acordo com os dados divulgados em novembro de 2016 pela ONG Transgender Europe (TGEu) (BALZER; BERREDO; LAGATA, 2016)

Ainda nesse sentido, o sentimento de constrangimento é recorrente em vários momentos do cotidiano das transexuais, porém a falta de reconhecimento do gênero no qual o mesmo se identifica foi tido pelos participantes da pesquisa como um dos mais angustiantes e prejudiciais para a amostragem.

P2 - “Um professor na faculdade que quando faz a frequência não me chama pelo nome social como todos os outros e eu por muitas e muitas vezes deixei de ir pra aula dele por ele me chamar pelo nome de F que não é meu nome”.*

P3 - “as vezes passa alguém que... aah AQUELE ali, tudo bom? Como você está? Tipo, ELE, usando pronomes masculinos, esse tipo de coisa. Então é muito chato isso e isso afeta bastante”.

P4 - “Eu não me apresentava com meu nome social, aí entrei e passei só oito meses”.

Na legislação brasileira atualmente, existe um projeto de lei nº 5002/2013 que, permite serem alterados os itens nome e sexo do indivíduo em sua documentação sem a obrigatoriedade da realização da cirurgia de readequação sexual, porém antes é necessário seguir uma série de procedimentos que burocratizam cada vez mais o processo, os quais são inclusos exames médicos e psiquiátricos. (BENTO, 2014)

Portanto, percebe-se nessa categoria que apesar de alguns avanços, a população trans ainda continua sendo um alvo de violência física, psicológica, exclusão, preconceito e negligência.

5 CONCLUSÃO

O presente artigo proporcionou a exposição de um cenário que teve como protagonista uma classe fragilizada e pouco vista, a saber, as transexuais inseridas no mercado de trabalho formal em Juazeiro do Norte–CE e a questão da empregabilidade. Tratou-se acerca de conceitos relacionados à questão trans como forma de trazer clareza e basilar o estudo, bem como abordou-se aspectos relevantes ao que é vivencia por eles no contexto laboral.

Foi percebido que o trabalho atual realizado por esses sujeitos representa apenas um meio de sobrevivência, visando uma remuneração, muitas vezes não condizente com sua qualificação, mas que sustenta o mínimo necessário à dignidade. A satisfação com o trabalho tornou-se um aspecto secundário na visão das trans entrevistadas, visto que a satisfação maior percebida foi de possuir um emprego formal diante de um mercado com números assustadores de desemprego.

Essa visão apresentada pelas entrevistadas retoma a ideia ultrapassada de que o trabalho tinha como única finalidade a sustentação do corpo, a subsistência básica. Dessa forma, percebe-se um retrocesso humano, uma vez que não é prioridade o vislumbre do suprimento de outras satisfações como a realização pessoal, a realização profissional, os sonhos e as ambições.

Contudo, é na busca pela qualificação que esses indivíduos trabalham sua empregabilidade, enxergando na formação de nível superior, na procura por conhecimento e nos concursos públicos as únicas formas de serem reconhecidos por sua capacidade laboral e não por sua condição de gênero.

Apesar de não desconsiderar a relevância do estudo em tela, percebeu-se a densidade do tema e a escassez de literatura sobre a matéria, uma vez que muito se tem escrito sobre as dificuldades do público alvo para adentrar ao mercado de trabalho formal, porém, poucos registros aparecem sobre o grau de satisfação e sentimentos que acompanham os transexuais já inseridos nesse mercado. Dessa forma, urge a necessidade de maiores aprofundamentos, sugerindo-se estudos mais detidos por parte de outros pesquisadores.

REFERÊNCIAS

ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho**. 9ª edição. São Paulo: Brasiliense, 2012.

ALVES, M.A.; GALEÃO-SILVA, L.G. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, v.44, n.3, p.20-29, 2004. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rae/article/view/37615>>. Acesso em: 05 de novembro de 2018

ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. **A sociedade dos adoecimentos no trabalho**. **Serv. Soc. Soc.** [online], n.123, p.407-427, 2015. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/sssoc/n123/0101-6628-sssoc-123-0407.pdf>>. Acesso em: 15 de novembro de 2018

APARECIDA DE SOUZA, HELOISA. **Os Desafios Do Trabalho Na Vida Cotidiana De Mulheres Transexuais**. 2012. 127 p. Dissertação (Psicologia Do Centro De

Ciências Da Vida)- PUC, CAMPINAS, 2012. Disponível em:

<http://www.bibliotecadigital.puc-campinas.edu.br/tde_arquivos/6/TDE-2013-02-05T062126Z-1768/Publico/Heloisa%20Aparecida%20de%20Souza.pdf>. Acesso em: 28 nov. 2018.

AQUINO, Cássio Adriano Braz de. O processo de precarização laboral e a produção subjetiva: um olhar desde a psicologia social. **O Público e o privado**, Fortaleza, n. 11, p. 169-178, jan./jun. 2008. Disponível em:

<<http://www.seer.uece.br/?journal=opublicoeoprivado&page=article&op=view&path%5B%5D=140&path%5B%5D=211>>. Acesso em: 16 de novembro de 2018

BALZER, C.; BERREDO, L.; LAGATA, C. TMM annual report 2016. TvT Publication Series, vol.14, out, 2016. Disponível em: < <https://transrespect.org/wp-content/uploads/2016/11/TvT-PS-Vol14-2016.pdf>> . Acesso em: 20 de novembro de 2018

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Uma jornada de humilhações**. 2000. 273 f. Dissertação de Mestrado do Departamento de Psicologia Social, da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. 2000.

BENTO, Berenice Alves de Melo. **O que é transexualidade**. São Paulo: Brasiliense, 2008

BENTO, Berenice. Nome social para pessoas trans: cidadania precária e gambiarra legal. **Revista Contemporânea**. v. 4, n. 1 p. 165-182, Jan–Jun. 2014. Disponível em:

<<http://www.periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/revistahumus/article/viewFile/7005/4411>>. Acesso em: 17 de novembro de 2018

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. 292 p. Disponível em:

<https://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/CON1988_05.10.1988/ind.asp> . Acesso em: 30 de outubro de 2018

BRITO, J. C. Enfoque de gênero e relação saúde/trabalho no contexto de reestruturação produtiva e precarização do trabalho. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v.16, n.1, p. 195-204, jan./mar, 2000. Disponível em:

<<http://www.scielo.br/pdf/csp/v16n1/1578.pdf>> . Acesso em: 21 de novembro de 2018

BUTLER, Judith. **Problemas de gênero: o feminismo e a subversão da identidade**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Barueri: Manole, 2014.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2011.

JESUS, Jaqueline Gomes De. **Orientações sobre a população transgênero: conceitos e termos**. Brasília: Autor, 2012.

JOCA, A. M., **Direitos humanos e diversidade sexual: pelo direito à educação e à diversidade na escola**. Salto para o Futuro , v. XXI, p. 12-21, 2011. Disponível em: < http://www.educadores.diaadia.pr.gov.br/arquivos/File/cadernos_tematicos/salto_futuro_educacao_diversidade_sexual.pdf>. Acesso em: 25 de novembro de 2018

LOURO, Guacira Lopes. **Gênero, sexualidade e educação: uma perspectiva pós-estruturalista**. 6. ed. Petrópolis/RJ: Vozes, 2003.

MALSCHITZKY, Nancy. **Empregabilidade: Um Modelo para a Instituição de Ensino Superior orientar e encaminhar a carreira profissional dos acadêmicos**. 2004. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Florianópolis. 2004.

Disponível em: <

<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/86703/206605.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 5 de outubro de 2018

MARTINEZ, M. C.; PARAGUAY, A. I. B. B. Satisfação e saúde no trabalho: aspectos conceituais e metodológicos. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v.6, p. 59-78, 2003. Disponível em:

<<http://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25851/27583> >. Acesso em: 27 de outubro de 2018

MINARELLI, J. A. **Empregabilidade, como ter trabalho e remuneração sempre**. São Paulo: Gente, 1995

PEDRA, C. B et al. Políticas Públicas Para Inserção Social De Travestis E Transexuais: Uma Análise Do Programa “Transcidadania”. **Revive - Revista de Ciências do Estado**, Belo Horizonte, v.3, n.1, p. 170-199, jan./jul, 2018. Disponível em: < <https://seer.ufmg.br/index.php/revive/article/view/11671/8678>>. Acesso em: 23 de novembro de 2018

RAMOS, Lauro. O desempenho recente do mercado de trabalho brasileiro: tendências, fatos estilizados e padrões espaciais. *In*: TAFNER, Paulo (Org.). **Brasil, o estado de uma nação**. Rio de Janeiro: Ipea, 2007. Disponível em: < http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/1756/1/TD_1255.pdf>: Acesso em 25 de outubro de 2018

REGATO, V., **Psicologia Nas Organizações**. 4 Ed. Rio de Janeiro, RJ: Editora: Gen Ltc, 2014.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias; PADOVAM, Valquiria Aparecida Rossi. Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. **Psic.: Teor. e Pesq.** [online]. 2008, vol.24, n.2, pp.201-209. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0102-37722008000200010>>. Acesso em: 03 de novembro de 2018

SPECTOR, P. E. (2005). **Psicologia nas organizações** (2a ed.). São Paulo: Saraiva

ZANELLI, J. C., BORGES-ANDRADE, J. E., & BASTOS, A. V. B. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. 2ª. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014.

ZANELLI, J. Carlos. **O psicólogo nas organizações de trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2002.