



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS**  
**CAMPUS UNIVERSITÁRIO DE PALMAS**  
**CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

**VINICIUS MARTINS JAIME**

**DESAFIOS ENFRENTADOS POR TRABALHADORES TRANSEXUAIS PARA  
INSERÇÃO E MANUTENÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO**

Palmas – TO

2019

**VINICIUS MARTINS JAIME**

**DESAFIOS ENFRENTADOS POR TRABALHADORES TRANSEXUAIS PARA  
INSERÇÃO E MANUTENÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO**

Monografia apresentada a UFT – Universidade Federal do Tocantins – Campus Universitário de Palmas para obtenção do título de Bacharel em Administração, sob orientação da Professora Doutora Sandra Alberta Ferreira.

Palmas – TO

2019

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)**  
**Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal do Tocantins**

---

J25d Jaime, Vinicius Martins.

Desafios enfrentados por trabalhadores transexuais para inserção e manutenção no mercado de trabalho. / Vinicius Martins Jaime. – Palmas, TO, 2019.

68 f.

Monografia Graduação - Universidade Federal do Tocantins – Câmpus Universitário de Palmas - Curso de Administração, 2019.

Orientadora : Sandra Alberta Ferreira

1. Identidade de Gênero, Travestilidade e Transexualidade. 2. Gestão da Diversidade. 3. Discriminação e Transfobia. 4. Mercado de Trabalho. I. Título

**CDD 658**

---

TODOS OS DIREITOS RESERVADOS – A reprodução total ou parcial, de qualquer forma ou por qualquer meio deste documento é autorizado desde que citada a fonte. A violação dos direitos do autor (Lei nº 9.610/98) é crime estabelecido pelo artigo 184 do Código Penal.

**Elaborado pelo sistema de geração automática de ficha catalográfica da UFT com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).**

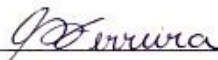
VINICIUS MARTINS JAIME

**DESAFIOS ENFRENTADOS POR TRABALHADORES TRANSEXUAIS PARA  
INSERÇÃO E MANUTENÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO**

Monografia avaliada e apresentada à UFT – Universidade Federal do Tocantins – Campus Universitário de Palmas, curso de Administração para a obtenção do título de bacharel em Administração e aprovada em sua forma final pela Orientadora e pela Banca Examinadora.

Data de Aprovação 12/07/2019

Banca examinadora:



\_\_\_\_\_  
Professora Dra. Sandra Alberta Ferreira – Orientadora, UFT



\_\_\_\_\_  
Professora M.<sup>a</sup> Cejana Marques Borges – Examinadora, UFT



\_\_\_\_\_  
Professora Dra. Liliam Deisy Ghizoni – Examinadora, UFT

Dedico este trabalho a todos os trabalhadores transexuais que, diariamente, sofrem com as mais diversas formas de discriminação e também a todos os pesquisadores que se dedicam ao estudo da diversidade para a construção de uma sociedade menos preconceituosa e excludente.

## AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus por ter me proporcionado saúde, força, perseverança, muita paciência e sabedoria.

À minha mãe por ter se dedicado a me fornecer uma base educacional e dedicado tanto tempo de sua vida para que eu pudesse chegar até aqui.

Agradeço à minha amiga Thamires Lima por toda a paciência e por ter dividido comigo tantos momentos de angústia e ansiedade que fica difícil mensurar tamanho apoio recebido ao longo de toda esta graduação. Só nós sabemos todos os momentos divididos, mas entramos juntos e - cá estamos - nos formando juntos também.

Aos amigos que estiveram comigo em diversos momentos dando suporte emocional. Cabe aqui citar Bruna L., Camila, Daniel, Edeísa, Juliel, Luiza, Patrícia, Roberth e Sabrina que, por diversas vezes me ouviram desabafar nas horas de agonia ao longo da graduação.

Não menos importantes e que foram essenciais por, neste momento da reta final, me estimularem na conclusão desta etapa. Dentre eles estão Bruna K., Maria Angélica, Karol e Ernani. Vocês chegaram a pouco, mas não poderiam deixar de constar aqui porque desde o primeiro contato sempre foram pessoas que me apoiaram e torceram por esta conquista.

Aos demais colegas e amigos que em diversos momentos de agonia me deram suporte e apoio, me acalmando e tirando dúvidas. André, Cláudia, Rubianne, Eduardo, Anna Lia e Thamires Bórnio; vocês constituíram peça fundamental na conquista desta vitória.

A minha orientadora Dra. Sandra Alberta que me propôs a iniciar e me incentivou a seguir neste estudo, me dando suporte e apoio em momentos de dificuldade nos quais eu pensava não conseguir continuar concluir. A você tenho mil coisas a agradecer, pois, além do papel de orientadora, você se tornou uma amiga e não tenho palavras para agradecer por tudo.

A todas as pessoas que participaram da elaboração da minha pesquisa de alguma maneira, direta ou indiretamente. A vocês, meu mais sincero “muito obrigado”.

## RESUMO

Esta pesquisa teve como objetivo analisar os desafios enfrentados por trabalhadores transexuais para inserção e manutenção no mercado de trabalho. Trata-se de uma pesquisa qualitativa. O método aqui empregado foi dedutivo, através de uma entrevista semiestruturada, levantamento bibliográfico e documental. A pesquisa aqui apresentada foi do tipo exploratória e descritiva. Os sujeitos aqui abordados foram trabalhadores transexuais. Para a análise de conteúdo, o método foi o proposto por Bardin através de um conjunto de instrumentos metodológicos devido à diversificação de discursos. A coleta de dados foi realizada por meio da realização de entrevistas presenciais que teve como base um roteiro semiestruturado. Para a análise dos dados, as respostas foram agrupadas em 4 categorias temáticas, sendo elas barreiras e desafios, discriminação, estratégias e legislação. Evidenciou-se neste estudo que diversos são os desafios enfrentados pelo público transexual no que diz respeito ao mercado de trabalho. Em todos os relatos colhidos houve declaração de discriminação sofrida por estes. Quanto à discriminação, constatou-se que ela pode ocorrer de maneira velada ou explícita. Dentre as dificuldades apontadas, a que tomou posição de destaque foi o fato de os empregadores levarem em consideração aspectos valorativos acima das capacidades e qualificações dos entrevistado. A associação que se faz de mulheres transexuais à prostituição foi apontada em alguns momentos das entrevistas, levando mulheres trans a passarem por situações de tentarem o emprego e, no momento da seleção, a pessoa responsável pela contratação declarar sentir receio devido à imagem de brigas decorrentes da discriminação sobre as transexuais que usam a prostituição nas ruas como meio sobrevivência. Através do discurso de alguns entrevistados, evidenciou-se que indivíduos transexuais que atingem o chamado grau de passabilidade enfrentam menor dificuldade no mercado de trabalho, visto que, ao olhar da sociedade em geral, eles conseguem facilmente passar-se por cisgêneros. Sugere-se que mais estudos voltados a pessoas trans e o mercado de trabalho sejam realizados para que a sociedade tenha conhecimento da importância da inclusão deste público no mercado formal e o quanto isso impacta nas relações interpessoais e nos aspectos psicológicos destas pessoas.

**Palavras-Chave:** Transexualidade; Gestão da Diversidade; Transfobia; Inserção no mercado de Trabalho; Direitos LGBT.

## ABSTRACT

This research aimed to analyse the difficulties faced by transsexual workers for the labor market insertion and maintaining. It is a qualitative research. The method used here was deductive, through a semi-structured interview, bibliographical and documentary survey. The research was exploratory and descriptive. The individuals of the research were transsexual workers. As for the method of analysis, we adopted content analysis based on the Bardin method that consists as a set of methodological instruments because of the diversification of discourses. The data collection was carried out by conducting face-to-face interviews based on a semi-structured script. For the analysis of the data, the answers were grouped into 4 thematic categories. It was evidenced in this study that there are several challenges faced by the transsexual public with regard to the labor market. In all the reports collected there was a declaration of discrimination suffered by them. As types of discrimination, it has been found that it can occur in a veiled or explicit way. Among the difficulties pointed out, the one that took a prominent position was the fact that the employers take into consideration valuation aspects above the capacities and qualifications of the interviewees. The association of transsexual women with prostitution was pointed out at some point in the interview, leading trans women to go through situations of attempted employment and, at the time of selection, the person responsible for contraction declares to feel fear due to the image of ensuing fights of discrimination against transsexuals who use street prostitution as a means of survival. Through the discourse of some interviews, it has been shown that transsexual individuals who reach the so-called degree of passability face less difficulty in the labor market, since, in the eyes of society in general, they can easily pass through cisgender. It is suggested that more studies aimed at trans people and the labor market be conducted so that society is aware of the importance of including this public in the formal market and how much this impacts on the interpersonal relationships and the psychological aspects of these people.

**Keywords:** Transsexuality; Diversity Management; Transphobia; Job Market Insertion; LGBT rights.

## **LISTA DE ABREVIACOES**

ANTRA – Associação Nacional de Travestis e Transexuais;

ATRATO - Associação de Travestis e Transexuais do Tocantins;

DPU - Defensoria Pública da União;

ENEM – Exame Nacional do Ensino Médio;

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística;

OMS – Organização Mundial da Saúde.

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>12</b>
1.1	Justificativa e relevância	13
1.2	Problemática	14
1.3	Objetivos	16
1.3.1	Objetivo geral	16
1.3.2	Objetivos específicos	16
<b>2</b>	<b>REFERENCIAL TEÓRICO</b>	<b>17</b>
2.1	Identidade de Gênero, Travestilidade e Transexualidade	17
2.2	Gestão da Diversidade	18
2.3	Discriminação e Transfobia	20
2.4	Mercado de Trabalho	21
2.5	Legislação e Conquistas	23
<b>3</b>	<b>PERCURSO METODOLÓGICO</b>	<b>26</b>
3.1	Tipo de pesquisa	26
3.2	Sujeitos de pesquisa	27
3.3	Fonte de coleta de dados	27
3.4	Procedimentos para análise dos dados	28
3.5	Devolução dos dados	28
<b>4</b>	<b>ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS</b>	<b>29</b>
4.1	Características e dados demográficos dos sujeitos de pesquisa	29
4.2	Análise dos dados	29
4.2.1	Categoria Desafios e Barreiras	29
4.2.2	Categoria Discriminação	36
4.2.3	Categoria Estratégias de Resposta à Discriminação	41
4.2.4	Categoria Legislação	42
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	<b>45</b>

<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>48</b>
<b>APÊNDICE I - Estado da Arte.....</b>	<b>53</b>
<b>APÊNDICE II - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO - TCLE .....</b>	<b>54</b>
<b>APÊNDICE III - ROTEIRO DE ENTREVISTA .....</b>	<b>55</b>
<b>APÊNDICE IV – ARTIGO.....</b>	<b>56</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A sociedade encontra-se numa constante evolução no tocante às questões da diversidade de gênero e sexualidade. Segundo Souza et. al (2016), a gestão da diversidade nas organizações tem ganhado espaço e estudos centrados em gênero foram ampliados recebendo uma nova face, promovendo, assim, um novo conceito sobre diversidade.

Sob a ótica de Veiga Junior (2016), as mutações sociais ocorrem constantemente e transformam a vida dos sujeitos que tentam se adequar à moldura social presente na sociedade em que vivem. Sendo assim, observa-se um desenvolvimento social pautado na proteção às diferenças e aos sujeitos que não se enquadram nos modelos sociais, como os transexuais.

A população transexual, por uma razão de incompatibilidade entre gênero e sexo morfológico, acaba sendo colocada na marginalidade social. Nota-se então a necessidade de se desenvolver pesquisas voltadas à transexualidade, que até um tempo recente fora vista pela Organização Mundial de Saúde (OMS) como transtorno mental. No dia 18 de junho de 2018, foi publicado pela OMS um novo modelo da lista de classificações na qual a transexualidade deixa de ser considerada um “transtorno de gênero” e passa a ser considerada uma condição relativa à saúde sexual. Somente em junho de 2019 a versão oficial foi lançada considerando, de fato, como uma condição.

Ao deixar de ser considerada uma doença pela OMS, o transexualidade perdeu o sufixo “ismo” - que tem origem no grego e remete a uma condição patológica - e passa a utilizar-se o sufixo “dade”, que se refere a uma característica. Esta mudança traz a despatologização da condição.

Em reportagem publicada no site de notícias BBC (2018), Lale Say, coordenadora do departamento de pesquisa e saúde reprodutiva da OMS, afirma que a mudança no código ajuda a "aprimorar o conhecimento e a compreensão de profissionais de saúde e a evitar comportamentos com um viés", influenciados por crenças pessoais.

A vivência destes sujeitos está marcada por diversas formas de preconceito, seja ele explícito ou velado, e violências física e verbal. Portanto, cada vez mais organizações buscam desenvolver políticas de diversidade em seu contexto, visto que o tema vem se tornando alvo de estudos (mesmo que ainda haja uma grande carência).

A diversidade de raça, de orientação sexual, de gênero, de pensamento ideológico e de visão acerca do mundo está presente em toda a sociedade. A discriminação que os/as transexuais sofrem no tocante ao mercado de trabalho deve ser revertida em responsabilidade social pelas empresas (VASCONCELLOS, 2004).

A gestão com pessoas assume papel fundamental no desenvolvimento deste processo inclusivo dentro das organizações. Segundo Alves e Galeão-Silva (2004), quando a contratação de pessoas vindas de minorias tornou-se um fato inevitável, o gestor procurou incorporar a novidade por meio das políticas da gestão da diversidade como uma maneira de se antecipar ao conflito que poderia ser causado por preconceitos e/ou discriminação.

Sendo assim, este trabalho explorou os desafios enfrentados pelos transexuais no mercado de trabalho, procurando analisar desafios, barreiras e/ou conquistas encontrados por estes trabalhadores.

### **1.1 Justificativa e relevância**

O tema diversidade já vem a algum tempo sendo alvo de diversas áreas de estudo como Ciências Sociais Aplicadas, Sociologia, Política e Psicologia. Através deste trabalho, foram esclarecidas informações sobre os desafios enfrentados pelo público transexual para inserção e manutenção no mercado de trabalho.

Várias buscas foram realizadas nos portais da Anpad, Spell, Google Acadêmico, CAPES e Repositório da UNESP. Através desta pesquisa ficou notória a carência de estudos na administração que sejam voltados especificamente ao público transexual. Diversas combinações de palavras-chave foram efetuadas e mesmo assim houve uma grande dificuldade em encontrar trabalhos nesta temática, como se pode observar na Tabela 1 (Apêndice I).

Dentre as categorias que compõem a sigla LGBT, os transexuais compõem a parte de menor visibilidade e que devem ser abordados em estudos específicos, uma vez que estes possuem singularidades que cabem apenas à realidade deles.

Na visão de Veiga Junior (2004), embora socialmente a homossexualidade ainda seja considerada uma anormalidade pela sociedade, ela se tornou mais notável que a transexualidade porque a aceitação da mesma envolve apenas a sexualidade em si e não gêneros, fazendo-a permanecer dentro do sistema binário.

Souza (2012) afirma que devido a um grande histórico de recriminação e exclusão, os homossexuais, transexuais e travestis se unem na luta por direitos e pelo respeito às diferentes expressões da sexualidade, mas os integrantes de cada um destes grupos não concordam em serem vistos sob a mesma ótica, pois possuem suas particularidades.

A transexualidade vai contra as barreiras que a cultura histórica impôs de que existem apenas dois gêneros e apenas um modelo aceitável de sexualidade, rompendo assim com os paradigmas impostos (VEIGA JUNIOR, 2004).

Conforme afirma Souza (2012), a ocupação profissional, além do gênero, afeta de forma direta na maneira que o indivíduo se identifica e se posiciona perante a sociedade na vida adulta, pois o trabalho representa uma dimensão fundamental na vida do ser humano.

Ainda para Souza (2012), diversos fatores que este grupo enfrenta influenciam negativamente para que estes sujeitos insiram-se no mercado de trabalho, de maneira geral. A falta de apoio familiar e a expulsão de casa, a evasão dos estudos causada pelo assédio sofrido no ambiente educacional, a falta de preparo das instituições, bem como do Estado e, em alguns casos, o acesso à saúde deficiente para que estes sujeitos possam efetuar uma transição sexual de maneira segura e digna.

Os mais variados contextos sociais não estão prontos para lidar naturalmente no tocante às diversidades sexual e de gênero e, em muito, determinam sobre questões como o surgimento de exclusão, estigmas e discriminações.

Não obstante a tudo que foi dito, vale ressaltar que a população trans é visível no que diz respeito ao movimento de resistência em que se inserem; são agentes de transformação e atores de sua própria história na busca do reconhecimento e de equidade de direitos (CHAGAS; NASCIMENTO, 2017).

A luta pela visibilidade trans no Brasil tem ganhado cada vez mais espaço através de um empenho constante de travestis e transexuais em terem reconhecida a sua identidade de gênero e poderem ser quem são, livres da opressão social.

## **1.2 Problemática**

Ser transexual é algo difícil no Brasil visto que no país, em números reais, é o que mais registra assassinatos a travestis e transexuais no mundo. Com base nisto e quanto ao número de mortes motivadas pela transfobia, a ANTRA (Associação Nacional de Travestis e Transexuais) elaborou um mapa com os números de assassinatos a travestis e transexuais no ano de 2017.

Os dados mostraram que no ano de 2017 ocorreram 179 assassinatos a pessoas trans (o maior nos últimos dez anos) sendo que destes casos 169 foram a mulheres trans e os outros 10 a homens trans. Destes casos, apenas 18 tiveram os suspeitos presos, demonstrando descaso quanto a este problema social.

Vale ressaltar que, segundo informado na página da referida associação, este levantamento é feito com base em dados veiculados na mídia, levando em consideração dados absolutos devido à grande dificuldade em levantar dados proporcionais, visto que no Brasil não é realizado levantamento sobre a população trans.

A população trans, no Brasil, sofre com a invisibilidade de tal maneira que estatísticas oficiais de crimes motivados por transfobia são mínimas e menores ainda são as ações para punir e prevenir tal tipo de violência; isso acaba reforçando a discriminação, marginalização e exclusão sociais historicamente construídas, bem como uma série de violações aos direitos humanos (CHAGAS; NASCIMENTO, 2017).

Foi informado ainda que, em março de 2017, a ANTRA protocolou junto a Defensoria Pública da União (DPU), que esta se manifeste e acione junto ao IBGE para que no próximo censo sejam incluídos dados demográficos sobre a população LGBTI, em especial a comunidade trans.

A secretária de articulação política da ANTRA e relatora do estudo de levantamento Bruna Benevides, afirma que a violência está mais atrelada à identidade de gênero que ao exercício da sexualidade em si e que a semente do ódio e do preconceito é o machismo; o que a sociedade tem feito é considerar que pessoas transexuais devem ser expurgadas por desafiarem as normas.

Como dito por Licciardi, Waitmann e Oliveira (2015), quando se observa isoladamente o mercado de trabalho formal, o número de mulheres travestis e transexuais é muito inferior ao de homens e mulheres cisgêneros, inclusive quando se trata de homossexuais.

A situação de vulnerabilidade a que os transexuais estão expostos talvez seja um fator determinante para a existência de dados tão alarmantes. Segundo reportagem do Correio Braziliense (2016), com a dificuldade de inserção no mercado, grande parcela dos transexuais parte para a prostituição como meio de sobrevivência.

Em se tratando de transexuais, uma particularidade que os caracteriza é a transgressão do poder das normas de gênero e por isso torna-se comum ver a sociedade denominando a sua existência como uma anomalia, como seres que pervertem a ordem natural e ressignificam a vida por não se enquadrarem no modelo binário de gêneros, masculino ou feminino (CASTRO, 2019).

Dentro deste contexto da necessidade de inserção dos transexuais no mercado de trabalho, foi criado no ano de 2013 o projeto Transempregos, que tem como base a atuação no

cooperativismo e como objetivo ser ponte de inserção da população trans no mercado de trabalho formal.

Estimativa feita pela Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA), aponta que 90% das pessoas trans acabam tendo como única opção de sobrevivência a prostituição, ao menos em algum momento da vida. Mesmo as pessoas transexuais com uma condição privilegiada (nível educacional alto, classe média) estão sujeitas à discriminação e à exclusão no mercado de trabalho, pois o preconceito, desrespeito ao nome social e desconhecimento são apenas algumas das situações enfrentadas no ambiente de trabalho ou durante as seleções para um emprego (CASTRO, 2017; KOMETANI, 2016).

A inclusão de transexuais no mercado de trabalho ainda é um desafio para as empresas brasileiras, sem uma legislação específica que garanta espaço no mercado de trabalho, transexuais dependem de iniciativas pontuais por parte de algumas empresas, entretanto isso ocorre muito timidamente no Brasil (CASTRO, 2017; KOMETANI, 2016).

Diante a este cenário, esta pesquisa buscou responder à seguinte questão: Por que, ainda em 2019, os profissionais trans são excluídos do mercado de trabalho formal?

### **1.3 Objetivos**

#### 1.3.1 Objetivo geral

Explorar os desafios enfrentados por trabalhadores transexuais para inserção e manutenção no mercado de trabalho.

#### 1.3.2 Objetivos específicos

- Identificar as barreiras encontradas por trabalhadores transexuais para inserção e manutenção no mercado de trabalho;
- Mostrar como os transexuais lidam com a violência sofrida no mercado de trabalho, em suas mais diversas formas;
- Expor direitos previstos em lei que visam a proteção e inclusão da comunidade trans.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta seção foi abordado o referencial teórico pelo qual o presente trabalho está embasado. Abordaram-se trabalhos anteriores de outros pesquisadores da área em que a pesquisa está norteadada.

Os temas abrangem identidade de gênero, travestilidade e transexualidade, gestão da diversidade, discriminação e transfobia, mercado de trabalho e, por fim, legislação e conquistas.

### 2.1 Identidade de Gênero, Travestilidade e Transexualidade

Durante algum tempo o transexual era, de maneira grosseira e generalista, tratado como se fosse um “travesti que passava por intervenção cirúrgica”, pelo fato de ter enorme repulsa ao seu corpo. Entretanto estudos médicos já apontam situações onde o transexual não tem repulsa a seus órgãos genitais ou que desejam passar pela cirurgia de transgenitalização, apenas não se identificam com seu sexo biológico (SOUZA; COSTA; RODRIGUES, 2016).

Segundo Jesus (2012), no que se refere ao uso de nomenclaturas, o uso do termo travesti também designa uma mulher transexual, mas devido este termo ser mais antigo e ter tido seu surgimento antes do termo transexual, a definição de travesti tornou-se mais utilizada e consolidada em nossa linguagem.

Alguns ativistas defendem que travesti e transexual é uma definição usada apenas no Brasil, e que teria sido criada no Encontro Anual de Travestis, em 2009 no Rio de Janeiro, sendo que no resto do mundo travestis e transexuais são definidos da mesma maneira: mulheres transexuais. Entretanto muitos militantes optam pelo termo “travesti” por motivos políticos, já que o termo "transexual" é uma identidade patologizante (SIQUEIRA, 2014; AMARAL, 2013).

Logo,

Existem dois caminhos: o das pessoas transexuais e travestis que afirmam uma dada identidade por posicionamento político para ir contra a imposição médica-psicológica ou fazer uso dessa imposição; outras se afastam da discussão de definições de termos por não se basearem na diferenciação do saber medicopsicológico (SOUZA; COSTA; RODRIGUES, 2016, p. 4).

Oliveira (2003, p. 68) diz:

Aquilo que denominamos identidade sexual nada mais é do que o direito de ser internamente e aparecer externamente igual a si mesmo com a realidade do próprio sexo. Por outro lado, a autodeterminação sexual do indivíduo, neste contexto, é a

formulação jurídica da construção da identidade sexual, que se norteará pela liberdade, sobretudo a espiritual, como a de sentir, de pensar, de decidir, de criar, de consciência, de agir e omitir [...]. Ora, esta liberdade tem por escopo a busca da felicidade, que é o objetivo de todo o ser humano em sua jornada por este mundo.

As questões relacionadas ao gênero, de modo geral são tratadas como sinônimo de identidade sexual, a convicção que o indivíduo será homem ou mulher, entretanto gênero não deve ser interpretado, maneira restrita como masculino ou feminino, por ser uma ideia complexa e culturalmente construída (DIAS; BERNARDINELI, 2016).

Sendo assim, a identidade de gênero é conceituada como a percepção interna do indivíduo à sua experiência pessoal perante as construções sociais do que é masculino e feminino (gênero). Logo, identidade de gênero é a maneira como o indivíduo se reconhece e quer ser reconhecido perante a sociedade (PRINCÍPIOS DE YOGYAKARTA).

Simone de Beauvoir (1949) citou que não se nasce mulher, torna-se mulher, chamando assim atenção para as inúmeras construções sociais em torno do que é ser homem ser mulher.

Assim,

Gênero é um conceito problematizado, aberto; para alguns, uma decolagem de relações sociais ancoradas em perfis naturais, ser homem/ser mulher; para outros, descolagem de relações naturais, realizando se por culturas e poderes, mais além do sexo de referência, mas sim uma abordagem identificatória, pois o gênero é uma construção e não um resultado do biológico antecipadamente oferecido (BUTLER, 2003, p. 24- 25).

Diante aos conceitos apresentados, utilizar-se-á, neste trabalho, o conceito de gênero como um fator social, independente de sexo biológico, sendo, portanto, aquele ao qual a pessoa se identifica.

## **2.2 Gestão da Diversidade**

O tema gestão da diversidade se originou nos Estados Unidos por volta de 1960, quando a ação afirmativa foi promulgada como resposta à discriminação racial nas empresas e escolas. Por volta, da década de 80 a diversidade era considerada como algo que não tivesse importância na sociedade, porém na década de 90 ela começou a criar espaço no mundo empresarial e passou a ser considerada como estratégia para a empresa (OLIVEIRA; RODRIGUES, 2004).

No conceito de Galeão-Silva e Alves (2004), um grupo de pessoas que possuam diversos aspectos e características constitui-se como diversidade. Sendo assim, conceitua-se a diversidade como sendo um grupo de pessoas que convivem num mesmo espaço social, mas que possuem identidades diferentes.

A diversidade inclui todos, não é algo que seja definido por raça ou gênero. Estende-se a idade, historia pessoal e corporativa, formação educacional, função e personalidade. Inclui estilo de vida, preferência sexual, origem geográfica, tempo de serviço na organização, status de privilégio ou de não privilégio e administração ou não administração. ( Thomas, 1999 apud Nkomo e Cox Jr. 1991, p. 334-335).

Robbins, Judge e Sobral (2010) afirmam que a diversidade nas organizações trata das diferenças demográficas do indivíduo; diferenças estas que podem ser de gênero, raça, etnia, orientação sexual, deficientes físicos, religião e estabilidade no emprego. Já Cox (2001) define a diversidade como um contraste de identidades cultural e social entre indivíduos que dividem o mesmo espaço social, seja ele uma organização ou outro espaço qualquer. Para ele, as identidades cultural e social são pessoais e possuem influências nas experiências de vida dos indivíduos, como gênero, idade, nacionalidade, raça, religião e especialização no trabalho.

A prática de valorização da diversidade torna possível a interação, a ampliação do diálogo e a troca de experiências, levando as pessoas ao enriquecimento individual e ao desenvolvimento da diversidade nas organizações tratando das diferenças, sejam estas de gênero, raça, etnia, orientação sexual, deficientes físicos, religião e estabilidade no emprego inovações (OLIVEIRA E RODRIGUES, 2004; ROBBINS, JUDGE, SOBRAL, 2010).

A gestão da diversidade implica, para as organizações, na execução e planejamento de sistemas e práticas de gestão de pessoas em busca da minimização das desvantagens e maximização de suas vantagens. Ela tem sido pauta de discussões de pesquisas pelo mundo e destacam ainda que estudos sobre esse tema impulsionam as organizações para novas direções e dimensões do desempenho (COX, 1993; SOUZA, et. al., 2016).

Pode-se entender como gestão da diversidade a adoção de medidas administrativas que garantam que os atributos pessoais, ou de grupo, sejam considerados recursos para melhorar o desempenho da organização (THOMAS, 1990).

A implementação de gestão da diversidade implica em mudanças que vão além dos procedimentos administrativos, abrangendo mudanças culturais e cognitivas na organização (GILBERT; STEAD; IVANCEVICH, 1999; SCHNEIDER; NORTHCRAFT, 1999).

Ao investir em práticas não discriminatórias, as organizações se habilitam a ser percebidas como mais socialmente responsáveis do que outras que não adotem a mesma postura, mas deve-se considerar a efetividade e os desdobramentos desses discursos pró-diversidade. Pois, a efetividade de tal discurso se refere à intensidade com que são praticadas as políticas de igualdade dando as mesmas oportunidades entre os indivíduos socialmente discriminados. A diversidade é um efeito da adoção ou não de tais medidas, pois a

legitimidade é ameaçada quando os indivíduos não acreditam nas políticas pela ausência de oportunidades de ascensão e de reconhecimento (WAILES; MICHELSON, 2008).

### **2.3 Discriminação e Transfobia**

A prática do ato de distinção contra pessoa do qual resulta desigualdade ou injustiça se caracteriza como discriminação. Essa distinção se baseia no fato da pessoa pertencer, de fato ou de modo presumido, a determinado grupo (MORENO, 2009).

Discriminar é excluir, é negar cidadania, logo, negar a própria democracia. Entretanto, para que a igualdade seja garantida a todos, não basta apenas à eliminação das diferenças, mas sim a promoção da igualdade, assim sendo, torna-se necessário identificar as verdadeiras origens da desigualdade (MORENO, 2009).

A transfobia é análoga à homofobia, que é a intolerância direcionada àqueles indivíduos que possuem uma orientação sexual divergente da heterossexual. Já a transfobia consiste no preconceito e/ou discriminação em razão da identidade de gênero de pessoas transgêneros, travestis e transexuais (DE JESUS, 2012; DIAS, 2014).

Transfobia pode ser demonstrada de diversas formas e as pessoas que se enquadram como transexuais são tratadas como “anormais”, um dos fatores que incentivam isso se dá pelo fato de que as pessoas trans têm corpos que não se enquadram na “normalidade” social aceita culturalmente (DE JESUS, 2012).

A falta de entendimento que a sociedade tem sobre sexo biológico, gênero e sexualidade acabam por estigmatizar, marginalizar e muitas vezes desumanizar as pessoas transexuais, tornando elas alvos fáceis de atitudes discriminatórias e violência (JUNQUEIRA, 2009; BUTLER, 2003).

Para Louro (2001) as minorias estão mais visíveis, o que faz com que a luta com grupos conservadores se dê de forma mais acirrada, chegando inclusive a casos extremos como agressões e violência moral e física.

Ainda que a desigualdade seja de ordem natural, isto acaba por dividir os seres em classes, impondo a diferença de valores que resulta em preconceito e intolerância num cenário de luta e discriminação (DIAS; BERNARDINELLI, 2016).

Um fator importante para disseminação de práticas discriminatória e transfóbica é a falta de se discutir transexualidade no âmbito educacional. O Plano Educacional Nacional, por exemplo, não possui políticas para combate a transfobia, inclusive tendo sido retirado do seu

texto as palavras “diversidade de gênero” e “orientação sexual”, se mantendo assim inerte contra essas práticas discriminatórias (ZAMPROGNO; GOMES, 2016).

A escola é o âmbito propício para a discussão sobre discriminação de gênero, entretanto faltam práticas inclusivas na educação que se exponha e discuta uma filosofia da diferença, logo precisa que se promova pelo Estado políticas de inclusão, da população trans dentro do âmbito escolar (ALVES, 2001).

A naturalização do discurso heteronormativo naturaliza e induz a repulsa contra expressões de orientação sexual e identidade de gênero contra as pessoas que assim se identificam (ZAMPROGNO; GOMES, 2016).

As construções preconceituosas presentes na sociedade impactam muito negativamente a vida cotidiana dos transexuais seja na sua infância, adolescência ou vida adulta, logo se reflete também no momento de inserção profissional (DIAS; BERNARDINELLI, 2016).

Dado os pontos aqui levantados, pode-se deduzir que:

Em meio a uma sociedade heteronormativa, o mercado de trabalho motivado por crenças e padrões ancorados em concepções excessivamente estreita e impermeável, ainda dispensa preconceito e exclusão aos transexuais, que lutam por direitos mínimos e ainda sofrem a repulsa não somente do mercado de trabalho, mas da sociedade em geral. Por isso, é medida de urgência, o Estado garantir a dignidade desses cidadãos através da criação de mecanismos que possam de maneira mais branda e efetiva, assegurar a adequação sexual em todos os seus aspectos, garantindo emprego e demais elementos que atendam às perspectivas que efetivamente garantem a Dignidade Humana a estas pessoas (DIAS; BERNARDINELLI, 2016, p. 15).

Ações que inibam práticas discriminatórias são importantes, logo a omissão dos agentes públicos no que se diz respeito às práticas contra discriminação é muito preocupante, pois os transexuais sofrem uma carga extra de preconceito devido à exteriorização de uma imagem que foge às normas estabelecidas pela sociedade (LOURO, 2001).

Medeiros, Castro e Siqueira (2019, p. 6) apontam que “nesse sentido, pode-se dizer que os desafios a partir das vivências trans são recorrentes, e perpassam a trajetória de vida do indivíduo, principalmente, no momento de transição de gênero”.

## **2.4 Mercado de Trabalho**

Trabalho é elemento de posicionamento social e construção de identidade, além claro, de ser fundamental para existência e sobrevivência do indivíduo. Entretanto as minorias e

grupos vulneráveis possuem enorme dificuldade para que sejam inseridos no mercado de trabalho (DIAS; BERNARDINELI, 2016; SOUZA; COSTA; RODRIGUES, 2016).

O transexual fica marginalizado a posições subalternas, despertando preconceitos, discriminações e até violência, fatos esses que muitas vezes afastam esses indivíduos da escola, o que corrobora para dificuldades na entrada ao mercado de trabalho. Assim acaba-se por criar ciclo vicioso que por medo e preconceito os transexuais acabam por desistir dos estudos, fato que afeta a capacitação profissional, logo diminui as oportunidades de emprego (BERNARDO, 2009; DIAS; BERNARDINELI, 2016).

Assim sendo:

O percurso para a inserção no mercado de trabalho e sucesso na carreira passa obrigatoriamente pela instrução e qualificação. Todavia, desde muito cedo as travestis, transexuais e transgêneros enfrentam enormes barreiras neste caminho. Para alguns, as discriminações se iniciam ainda na infância, no contexto do ambiente familiar e da comunidade (KAFFER et. al, 2016).

As dificuldades dos transexuais se inserirem no mercado de trabalho não vem só da falta de acesso aos estudos ou qualificação, mas principalmente da aparência e condição de transgeneridade, e também por muitas vezes os empregadores e/ou recrutadores tratarem a transexualidade como doença (DIAS; BERNARDINELI, 2016).

Desconhecimento sobre o tema é outro fator determinante para que os transexuais sejam rejeitados no mercado de trabalho, pois os recrutadores em sua grande maioria são despreparados e sem conhecimento sobre o tema (DIAS; BERNARDINELI, 2016, p. 13).

Assim,

Aos que realizam o recrutamento e seleção, deve ser reservado o direito de avaliarem elementos relacionados e inerentes ao cargo pretendido pelo candidato, pois a identificação da sexualidade ou dados da vida particular não é necessária e provoca discriminação. Assim, respeitar a diversidade sexual e integralizar as diferenças humanas é ser responsável socialmente, além de promover crescimento e desenvolvimento social (DIAS; BERNARDINELI, 2016, p. 13).

Conforme afirmado por Barros (2009), cabe ao empregador limitar-se unicamente aos dados da capacidade profissional do empregado. Fica clara a postura de conduta discriminatória quando o mesmo não se contenta em receber dados profissionais do empregado e acaba invadindo a vida privada deste em fatos que não têm conexão com o trabalho executado ou com a organização ao qual estão inseridos.

Outro fator é que não existem políticas públicas que coíbam preconceitos no recrutamento, deixando assim a possibilidade de que qualquer pessoa possa ser tratada de forma desigual neste âmbito profissional. Tepedino (2011, p. 19) afirma que: “cabe ao poder

público criar medidas legislativas que visam beneficiar a minoria”. Infere-se que o Estado deve proteger primeiramente, aqueles que são mais vulneráveis à segregação social e discriminação.

A sociedade se apresenta naturalmente como heteronormativa, o que faz com que muitas vezes adotem posturas preconceituosas quanto à presença e ascensão transexuais no mercado de trabalho. Assim o ambiente trabalho se mostra extremamente conturbado e de forte pressão emocional para estes indivíduos, que dado todas as dificuldades enfrentadas no âmbito social e familiar se veem fragilizados nesse contexto (KAFFER, 2016; PERES, 2009).

Isso acaba por causar a chamada violência interpessoal, que Bicalho (2008, p. 12) define como:

Decorre do ato de agredir o sujeito física ou discursivamente em seu ambiente de trabalho, impactando de modo degradante em questões atinentes ao seu trabalho, à sua vida pessoal e às suas relações; com destaque para as implicações psicopatológicas.

O mercado de trabalho se fecha para as trans, fazendo com que essas pessoas acabem inseridas apenas em vagas para subempregos. A marginalização enfrentada resulta numa consequente criatividade das transgêneros na luta pela sobrevivência, havendo a valorização de trabalhos informais, dificultando o acesso a carteira assinada e aos direitos de um trabalhador formal (LOURO, 2001).

## **2.5 Legislação e Conquistas**

Inicialmente o Conselho Federal de Medicina declarava como inadmissível a cirurgia de redesignação de sexo. Entretanto, posteriormente, a categoria profissional mudou esse entendimento, tornando assim a cirurgia como medida correta e adequada aos princípios da liberdade e reconhecimento da dignidade da pessoa humana. O art. 1º, III, da Constituição Federal, traz amparo legal para a mudança de sexo pela Resolução 1955/10.

Ficando instituído o direito personalíssimo de adequação do sexo biológico com o sexo psicológico do transexual, ou seja, com a maneira como a pessoa se entende, evitando que essas pessoas vivam em conflito interno de negação do próprio corpo (ANDRADE, 2015).

Tramita no Congresso Nacional o Projeto de Lei, de autoria do deputado José Fortunato – PL nº 1993 – que visa regularizar as questões vitais dos transexuais:

- A realização de cirurgia redesignatória;

- Possibilidade de alteração de nome e sexo;
- Fazer a cirurgia em hospitais universitários ou públicos.

Para Diniz (2014) a adequação do nome e gênero do transexual operado deve ser feita em todos os seus documentos, sem qualquer discriminação ou averbação sigilosa no registro de nascimento. Pois, isso impediria a plena integração social e afetiva, lhe tirando o direito ao esquecimento do estado anterior.

O nome social já é aceito em várias situações que envolvem o ensino. Desde 2014 transexuais e travestis podem solicitar seu uso nas provas do ENEM. No início de 2018 o Ministério da Educação homologou uma resolução que autoriza o seu uso na educação básica, para maiores de 18. No ensino superior até o ano de 2017 mais de vinte universidades federais, cinco universidades estaduais e seis institutos federais já regulamentaram o uso do nome social (BAHIA; CANCELIER, 2017).

Desde 2016 o Governo Federal através do decreto n. 8.727 autorizou o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, ampliando assim a abrangência de seu uso, pois anteriormente a regulamentação do uso nome social era elaborada por cada instituição separadamente (BAHIA; CANCELIER, 2017).

Tramita ainda um projeto de lei PL 672/2019, de autoria do senador Weverton Rocha, no qual é proposta uma alteração na Lei do Racismo (Lei 7.716/1989). Tal projeto propõe que, além do racismo, sejam incluídos os crimes de discriminação ou preconceito de orientação sexual e/ou identidade de gênero.

Na justificativa do PL, traz que “a violência contra pessoas Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais, Transgêneros e Intersexuais é uma perversidade que vem recrudescendo na sociedade brasileira” (SENADO, 2019).

Uma das questões mais polêmicas no que diz respeito aos transexuais se dá no uso do banheiro público de acordo com o gênero que a pessoa se entende. Segundo Sepulveda (2018) por fugir a lógica normativa e moralizante binária acaba por sempre render muitas discussões, o que na sua visão é extremamente positivo para que se possa desenvolver pensamentos e práticas diferentes das heteronormativas.

A resolução nº 12, de 16 de Janeiro de 2015, que se baseia no art. 5º da Constituição Federal, estabelece a igualdade de todos perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, o que contempla sexo, orientação sexual e identidade de gênero. Ela também determina parâmetros para a garantia das condições de acesso e permanência de travestis e transexuais

em instituições de ensino, orientando assim o reconhecimento institucional da identidade de gênero e sua operacionalização no que diz respeito ao uso do banheiro.

Segundo a Folha de São Paulo (2018) os banheiros unissex nas universidades vão ganhando espaço em todo o país, mesmo em meio a polêmicas e reações contrárias os alunos transexuais vem usando-os.

Desde 2015 ao menos oito universidades adotaram o uso do banheiro unissex ou permitiram que os alunos usassem os espaços de acordo ao gênero que se identificam. De acordo com matéria da Folha de São Paulo (2018) essas faculdades são: Federal do Piauí, a Fluminense, a de Juiz de Fora, a do Sul da Bahia, a do ABC, do Paraná, a do Rio Grande do Norte e a do Tocantins, além dessas, a PUC-SP e a USP, tomaram a mesma decisão.

A Diretoria de Promoção dos Direitos LGBT, do Ministério dos Direitos Humanos, considera que a expansão do uso dos banheiros está ligada a resolução de 2015, a pesar de não ter força de lei, ela norteia os setores, entretanto o Ministério da Educação não confirma nenhum levantamento do quantitativo de faculdades federais que fazem uso do banheiro unissex.

Conforme o Guia Gay São Paulo (2016), outra grande conquista dos transexuais no Brasil foi à adequação da lei Maria da Penha para que essa possa ser aplicada em caso de agressões a travestis e transexuais. Para isso o Conselho Nacional de Procuradores Gerais, determinou que no texto da lei fosse usado a palavra “gênero”, ao invés de “sexo” para que a mesma possa ser aplicada não apenas a mulheres cisgênero.

A discussão sobre transexualidade também já chegou ao horário nobre da TV brasileira, a novela “A Força do Querer” de 2017, trazia o drama da personagem, interpretada pela atriz Carol Duarte, Ivana/Ivan, uma jovem trans que passou por preconceitos, dificuldades e por seus próprios questionamentos internos até assumir o gênero do qual realmente identificava como sendo o seu. A autora da novela, Gloria Perez, também inclui no folhetim atores trans. Trazendo assim não só a discussão sobre o tema, mas também dando posição de destaque perante a sociedade para essas pessoas, logo, como afirmou o Blog Sala de TV (2017), a emissora trouxe espaço e colocou luz sobre o tema.

### **3 PERCURSO METODOLÓGICO**

Esta seção tem como objetivo apresentar mostrar todo o percurso metodológico desenvolvido para a realização da presente pesquisa, sendo expostas todas as razões que levaram à escolha das técnicas e procedimentos adotados.

O percurso será composto por: tipo de pesquisa, sujeito da pesquisa, instrumento de coleta de dados, procedimento para análise de dados, bem como devolução dos dados.

#### **3.1 Tipo de pesquisa**

A pesquisa aqui apresentada foi de abordagem qualitativa, que tem como característica principal o aprofundamento focado em características subjetivas, naquilo que não pode ser mensurado ou quantificado.

A pesquisa qualitativa é entendida como uma “expressão genérica”, pois ela compreende atividades ou investigação que podem ser denominadas específicas. Ela trabalha seus dados buscando seu significado, buscando uma percepção da individualidade e os significados múltiplos (TRIVIÑOS, 1987; GIL, 1999).

Quanto ao tipo, esta pesquisa é do tipo exploratória, que consiste em uma familiarização com o tema estudado. Para Gil (1999), a pesquisa exploratória tem como objetivo principal desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias. Assim sendo, a pesquisa exploratória foi escolhida, pois visa proporcionar maior familiaridade com o tema através de levantamento bibliográfico e entrevista.

Assim, os métodos empregados compreenderam: levantamentos em fontes secundárias (bibliográficas e documental) e levantamentos de experiências, através de entrevista, pois a pesquisa exploratória costuma envolver uma abordagem qualitativa, geralmente caracterizada pela ausência de hipóteses, ou hipóteses pouco definidas (MATTAR, 2001; AAKER; KUMAR; DAY, 2004).

Já as pesquisas descritivas têm como finalidade principal a descrição das características de determinada população ou fenômeno, ou o estabelecimento de relações entre variáveis (Gil, 1999).

### **3.2 Sujeitos de pesquisa**

Os sujeitos participantes da pesquisa foram alguns trabalhadores transexuais que residem no estado do Tocantins, encontrados através de redes sociais, rede de amigos e membros da Associação de Travestis e Transexuais do Tocantins (ATRATO). Houve um total de 7 participantes.

A ATRATO realizou um estudo no final do ano de 2018 com o objetivo de mapear a população trans masculina e feminina do estado do Tocantins. Segundo informado pela referida associação, o mapeamento previsto inicialmente de 200 transexuais foi inviabilizado devido a diversos fatores como a falta de apoio técnico pelos órgãos governamentais e a falta de conhecimento da população (principalmente no que diz respeito aos profissionais de saúde) por não saberem diferenciar orientação sexual e identidade de gênero, enquadrando todos como ‘gays’ ou ‘lésbicas’. Ao total, conseguiram mapear um total de 140 pessoas transexuais em 92 municípios do estado do Tocantins.

### **3.3 Fonte de coleta de dados**

Uma coleta de dados primários e secundários foi realizada, informações foram colhidas através do levantamento bibliográfico de estudos relativos ao tema para que houvesse uma fundamentação teórica do estudo, até mesmo para elaboração do roteiro de entrevista.

Para Cervo e Bervian (2002), entrevista pode ser definida como conversa realizada face a face entre pesquisador e entrevistado, seguindo um método para se obter informações sobre determinado assunto.

Elaborou-se, então, um roteiro de entrevista que pudesse explorar os desafios enfrentados por trabalhadores transexuais para sua inserção e manutenção no mercado de trabalho e, também, investigar como os transexuais lidam com as diversas formas de violência que sofrem dentro deste contexto.

A entrevista traz grandes vantagens como a maior abrangência, eficiência na obtenção dos dados, classificação e quantificação. Deve-se levar em consideração também algumas desvantagens como a falta de motivação e de compreensão do entrevistado, a apresentação de respostas falsas, a incapacidade ou, mesmo, a inability de responder às perguntas, a influência do entrevistador no entrevistado e a influência das opiniões pessoais do entrevistador (GIL, 1999).

O roteiro (Apêndice IV) foi desenvolvido através de um levantamento bibliográfico e documental, que apontou o baixo número de transexuais no mercado de trabalho formal evidenciando as dificuldades sofridas pelos trans.

### **3.4 Procedimentos para análise dos dados**

Foi adotada a análise de conteúdo proposta por Bardin (1977) que é caracterizada por um conjunto de instrumentos metodológicos que se aplicam a discursos extremamente diversificados.

Segundo Bardin (2011) uma análise de conteúdo não deixa de ser uma análise de significados, ocupa-se de uma descrição objetiva, sistemática e quantitativa do conteúdo extraído das comunicações e sua respectiva interpretação.

O pesquisador retornou ao referencial teórico, procurando embasar as análises dando sentido à interpretação. As interpretações foram pautadas em inferências que buscaram o que se esconde por trás dos significados das palavras para apresentarem, em profundidade, o discurso dos enunciados.

As entrevistas foram gravadas e, posteriormente, transcritas na sua íntegra. O texto transcrito foi separado e agrupado por categorias temáticas, sendo: desafios e barreiras, discriminação, estratégias e legislação.

### **3.5 Devolução dos dados**

Os dados foram devolvidos aos participantes da pesquisa através do e-mail, que foram obtidos no momento da aplicação da pesquisa. Estão também disponibilizados nas redes sociais e à disposição da sociedade em geral na biblioteca da UFT.

## 4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

A presente seção traz a análise e discussão dos dados obtidos nas entrevistas realizadas, tendo como base os objetivos do presente estudo que incluem os desafios e barreiras, discriminação de gênero, discriminação e estratégias para superação da mesma e questões referentes à legislação.

### 4.1 Características e dados demográficos dos sujeitos de pesquisa

Foram realizadas sete entrevistas entre abril e junho de 2019. Dentre os entrevistados, homens e mulheres transexuais com faixa etária que variou entre 20 a 32 anos de idade.

### 4.2 Análise dos dados

#### 4.2.1 Categoria Desafios e Barreiras

Nota-se, segundo relatos colhidos através das entrevistas, que grande parcela dos entrevistados, relata barreiras enfrentadas para sua inserção no mercado de trabalho formal. A seguir, uma clara situação na qual as entrevistadas notaram a rejeição à sua condição sexual por parte dos empregadores no momento da seleção.

*“[...] muitas vezes você chega ao local pra seleção e ‘ah, tem alguém em experiência já’, sendo que a vaga está lá e não querem te colocar por você ser trans” (E4).*

*“Porque eu tava competindo pela vaga de recepcionista, sabe? E tinha também uma vaga aberta de serviços gerais. Ai a pessoa veio e falou ‘não, a gente acabou de contratar a pessoa pra vaga de recepcionista, mas se você quiser nós temos uma vaga ali pros serviços gerais’” (E1).*

A dificuldade gerada pela discriminação velada que sujeitos transexuais enfrentam para ingresso no mercado formal de trabalho é marcada desde o processo de seleção. A discordância entre sexo morfológico, nome civil e identidade de gênero faz com que as

empresas levem em consideração aspectos valorativos acima mesmo das capacidades e qualificações no momento da seleção. Um preconceito que se dá pela aparência do indivíduo.

Uma grande dificuldade é enfrentada por mulheres trans na conquista de um emprego no mercado formal causada por diversos fatores como baixo nível de escolaridade, pela ausência de apoio do Estado no reconhecimento legal de sua condição de gênero ou então pelo preconceito imposto pela sociedade contra as pessoas deste grupo (LICCIARDI; WAITMANN; OLIVEIRA, 2015)

Houve ainda narrativas de olhares estranhos, tanto por parte de um homem trans como por parte de algumas mulheres. Eles informaram barreiras enfrentadas de maneiras diversas; barreiras estas que acabam afetando na tentativa de inserção no mercado formal. Segue abaixo relato de um entrevistado:

*“[...] aí todo mundo fica me olhando estranho e é bem chato. E isso me afeta até pra “mim” procurar emprego depois, porque eu fico meio receoso de ter que passar por aquilo de novo”* (E3).

No trecho acima, a pessoa entrevistada afirmou ter receio nos momentos de procurar emprego pelo fato de ainda ter características físicas de um corpo feminino, mesmo se identificando do gênero masculino e ter realizado a retificação do nome em seus documentos. Ele descreveu ainda que os empregadores olham para ele e questionam sobre seu nome e olham com estranheza ao perceber as características físicas de um corpo morfologicamente feminino.

Em contrapartida, foi evidenciado pela entrevista de outros sujeitos da pesquisa que pessoas trans que já não carregam consigo características físicas evidentes de seu sexo morfológico encaram menores dificuldades ao procurar emprego ou mesmo exercer suas atividades no local de trabalho no dia a dia.

*“[...] mas assim, eu já cheguei no nível que a gente chama que é o ‘passável’, né? Que é quando, que é quando as pessoas já não te olham e se perguntam se você é, se você não é. Hoje olham e falam ‘ele é um homem’. Porque antes da transição eles não ficavam assim sem saber qual o gênero. Então hoje em dia é mais fácil eu conseguir entrar em algum lugar e as pessoas não terem esta dúvida, entendeu?”* (E6).

*“Eu já passei por uma situação de concorrer uma vaga com outra trans e eu ser selecionada por já ter meus documentos retificados e não ter traços masculinos. A outra foi dispensada e depois falarem pra mim ‘olha, você não comenta nada, mas eu vou ficar com você porque aquela pessoa não é adequada pra este ambiente de trabalho, ela não segue os padrões’” (E4).*

Conforme afirma Medeiros, Castro e Siqueira (2019), os aspectos ligados à expressão da identidade de gênero têm influência tanto negativa quanto positiva na situação vulnerável que vivem as pessoas transexuais. Tais elementos de expressão estão ligados às vestimentas, postura, voz e o nome e, quando estes elementos permitem que ela seja vista como cisgênera (a pessoa que se identifica com o sexo biológico), esta pessoa não estará sujeita às mesmas formas de discriminação e preconceito devido à passabilidade, que é o grau que as demais pessoas percebem os transexuais como cisgêneros.

*“Eu tenho uma dificuldade menor agora pelo fato de os meus documentos já estarem retificados e eu não aparentar traços masculinos” (E4).*

*“Eu mesma já escutei em contratação o meu chefe falar ‘eu te contratei porque você não parece uma travesti, você parece uma mulher e isso ajuda em relação aos clientes. Mas eu jamais iria contratar se você não fosse feminina; porque tem umas que nem parecem mulher, parecem um bicho’. Eu própria já escutei isso falando diretamente a mim. ‘Você tá aqui porque você não parece, mas eu não pegaria uma musculosa pra trabalhar na minha loja’” (E4).*

Tais falas vão de encontro ao que afirma Bento (2006), sobre o “corpo falar por meio da aparência”.

Ficou claro pela verbalização de alguns entrevistados que, dentro do local de trabalho, as vivências de manifestações verbais ou atos que afetam diretamente a identidade de gênero dos mesmos foram mais evidentes por parte dos colegas de trabalho do que por parte de clientes. Segue abaixo algumas verbalizações:

*“Eu lidei com opiniões variadas, né? E principalmente das pessoas que estavam no meu ambiente de trabalho, mais do que os clientes né?” (E6).*

*“[...] e essa funcionária se negava a nos chamar pelos nossos pronomes, pelos nossos nomes. Foi uma situação complicada, sabe?” (E6).*

*“Uma colega que se manifestou, né? Tipo assim: ‘Ai, você tá assim desse jeito, daqui a alguns dias vai vir de saia ou coisa do tipo.’ Eu falei ‘eu vou vir, sim! Porque é a minha identidade de gênero, é como eu me identifico’” (E5).*

Segundo Souza (2012), as discriminações e preconceitos vividos por pessoas transexuais em seus mais diversos contextos, inclusive o de trabalho, impactam significativamente a vida cotidiana e como estas pessoas se posicionam perante a sociedade.

Destaca-se abaixo o discurso de uma entrevistada que trabalha em atividade na qual não há contato direto com o público. Este tipo de função que não exige contato físico com os clientes costuma estar mais aberta à contratação de transexuais.

*“Antes mesmo de eu fazer a transição, nas ligações, como minha voz sempre foi meio aguda assim, mais feminina mesmo antes de eu tomar hormônio ainda, todos os clientes me tratavam no feminino. Pelo menos nas ligações, né? E tipo, era normal pra mim e a demonstração do pessoal nas ligações era de tratamento no feminino. Não tinha como alguém praticar transfobia se não sabe que do outro lado é uma trans” (E7).*

Áreas de trabalho em que o empregado exerce funções que não necessitam de uma proximidade com o cliente costumam dar mais oportunidades a indivíduos que não se enquadram nos padrões de beleza socialmente impostos e valorizados.

Em áreas que há um contato direto com o público, o contratante tende a procurar pessoas que estejam dentro dos padrões rígidos de beleza socialmente impostos. Sob essa óptica, vemos que minorias tais como pessoas trans, obesas e negras não se enquadram em perfis de vagas no comércio e outras áreas que envolvam contato direto com o público. Sendo assim, encontram chances maiores em funções que o contato seja feito a distância.

*“[...] Eu entro na empresa, saio da empresa vendo aquele como o último dia porque eu realmente não sei como vai ser; principalmente no atendimento ao público. Você pode ser trans, você pode ser o que quiser, mas você não pode se relacionar com as outras pessoas” (E2).*

Nota-se mais uma vez, através da verbalização acima, a evidência de quanto o contato direto com o público ainda é um entrave enfrentado por transexuais e como as empresas tentam manter este público em trabalhos e funções que não tratem com a clientela de forma direta.

Alguns entrevistados afirmam ainda que tais barreiras, por vezes, são consequência da falta de informação das pessoas por não entenderem questões de gênero e sexualidade e isso acarreta no desconhecimento e despreparo da sociedade em geral na forma de lidar com o diverso.

*“Não sabem diferenciar gênero de sexo biológico” (E6).*

*“Tem os que têm a cara virada, mas assim: eu vejo que é mais pela falta de informação das pessoas, porque elas não sabem como tratar, como lidar” (E5).*

*“[...] às vezes percebo que é por falta de conhecimento, mas em outras vezes vejo que é por se recusar a chamar mesmo, por não aceitar minha identidade de gênero, não entender e também não fazer muito esforço pra entender porque as pessoas em geral não têm esse interesse” (E7).*

Tratando ainda no contexto de marginalização de transexuais, constatou-se dentro os entrevistados que, ao menos alguma vez na vida, todos já trabalharam de maneira informal para conseguir manter o seu sustento. As áreas mais apontadas foram as áreas de beleza como cabeleireira, designer, manicure, dentre outras, bem como também diarista em faxinas.

*“[...] já faz muito tempo, só que é aquela coisa de ‘eu te dou o serviço, eu te dou o trabalho; só que a gente vai ter algo por fora’. Então a maioria dos empregadores nos questiona e acha ruim quando eu me recuso. Se fosse pra ter algo por fora, a gente não estaria procurando um trabalho fixo, formal... a gente trabalhava de prostituta então” (E4).*

*“Eles oferecem o emprego na condição que você tenha algum caso com eles e pra mim não dá. Demorou mais ou menos na faixa de três anos que, enquanto eu não arrumava esse fixo, eu tava fazendo só faxina” (E4).*

Ainda dentro desta realidade, algumas entrevistadas relataram que já passaram por episódios na vida em que se fez necessária a prostituição como meio de sobrevivência.

*“Tem dias que me sinto sobrecarregada, sabe? Porque bem antes de eu trabalhar lá, eu trabalhava com programa, entende?” (E4).*

Tais episódios não foram relatos únicos de pessoas sem qualificação profissional. Neste contexto também foram evidenciados casos de que, mesmo com cursos de graduação, especializações e diversas qualificações, algumas pessoas encontraram como meio de sobrevivência a prostituição ao menos uma vez na vida.

*“E muitas delas têm profissão, sabem fazer as coisas, tem algum tipo de qualificação. Só que, infelizmente, pela falta de oportunidade, de as pessoas não darem aquela chance que elas precisam, elas acabam mexendo com drogas, acabam roubando, entram na prostituição, e é por causa disso: a falta de oportunidade e de espaço que as pessoas não dão” (E4).*

*“[...] a nossa sociedade impõe que toda trans tem que ser ou cabeleireira ou garota de programa. É isso que a sociedade impõe. ‘Vocês têm isso aqui. Se vocês quiserem, bem... se não quiserem, morre que passa’ [...] Eu mostrei diferente, sabe” (E4).*

Há que se levar em consideração que, devido a muitas mulheres transexuais estarem na prostituição devido à falta de oportunidade no mercado formal, a própria sociedade associa a imagem delas ao sexo e promiscuidade, levando-as a encarar outras barreiras no momento de procurar emprego.

*“E quando eu fui entrar a própria gerente falou pra mim ‘olha, eu conversei com o patrão e ele falou que o problema é meu’. Porque ele falou que travesti costuma ser barraqueira, arruma confusão, aí ele falou pra gerente ‘mas você quem sabe, é uma aposta sua’. Aí depois de 4 meses trabalhando na empresa, ele mesmo veio de lá pra cá falando e me dando os parabéns. Eu falei ‘sim, mas não faço aniversário hoje’; aí ele falou ‘é porque tem 4 meses e eu não tive nenhum questionamento, eu não tive nada contra e não chegou nenhuma reclamação a mim’. Aí depois disso sempre que ele vai lá, ele me cumprimenta, fala comigo” (E4).*

*“Quando eu fui mexer com minha documentação pra retificar os dados, teve vereador que me ofereceu ajuda pra agilizar, mas começou a me pedir fotos nua, queria saber como eu era na cama” (E4).*

Segue abaixo dois trechos de uma entrevista nos quais percebe-se o quanto o preconceito concebido a partir da imagem que se cria de transexuais que muitas vezes se envolvem em brigas por motivos que diversas vezes são atacadas nas ruas, nos locais em que se prostituem.

*“[...] porque às vezes (as que trabalham nas ruas), passa um e joga uma garrafa, passa outro e faz uma chacota. Eu já vi pessoas apanhando do meu lado e eu, atendendo um cliente de programa, só não apanhei porque o agressor não sabia o que eu era” (E4).*

*“[...] a maioria tem essa vontade de entender, mas devido a muitos fatores como briga em ponto de BR, disputa por ponto ou ‘fulano roubou fulano’, as pessoas acabam tendo um receio. Às vezes eu converso com algumas pessoas e ouço isso” (E4).*

Um discurso relevante que se deu durante as entrevistas foi o de que muitas pessoas recusam-se a chamar as pessoas transexuais pelo nome que elas querem ser chamadas, inerente à sua condição de gênero. A recusa é muito evidente em alguns discursos, como segue:

*“[...] eles ainda insistem e mantêm o nome que eu não me identifico, que eu não me vejo, que não é real” (E2).*

*“Eu vejo que as vezes é por querer mesmo me chamar pelo nome de nascimento e se recusar a aceitar minha condição, meu gênero...” (E5).*

*“[...] os problemas maiores foram em relação à aceitação das pessoas, em relação à identificação, como me identificar, como chamar, como me chamar a partir da transição. Algumas vezes ficava nítido que era pelo simples prazer de me chamar pelo nome de registro, de nascimento” (E5).*

#### 4.2.2 Categoria Discriminação

Em todos os relatos das entrevistas realizadas, os sujeitos da pesquisa relataram episódios em que sofreram discriminação de diversas maneiras devido à não aceitação de sua identidade de gênero por parte de terceiros.

Nos dados obtidos, percebe-se claramente que a discriminação ocorre de formas muitas vezes quase imperceptíveis (o chamado preconceito velado), o que dificulta a identificação até mesmo pela pessoa que sofre este tipo de ato.

*“E todas estas formas de opressão às vezes nem são tão maquiadas e outras vezes elas são tão maquiadas que você não consegue sequer perceber. A maquiagem tá ali e você olha e fala: ‘ah, é uma opinião pessoal’. Não, não é uma opinião pessoal” (E2).*

*“A gente vem de uma cultura diferente, formas de ver o mundo diferente, somos carregados de pré-conceitos e somos carregados por essas estruturas, esses comportamentos transfóbicos que, querendo ou não, eles são naturalizados em tudo que a gente vive hoje” (E2).*

*“Olhares e comentários baixinhos sempre tinha” (E3).*

*“Nunca foi um preconceito declarado, esclarecido que chegou até alguma evidência que tivesse que tomar outras, outras... outras atitudes tipo jurídica ou alguma coisa assim. Sempre eles mantêm o preconceito deles velado” (E5).*

*“Teve um caso de uma chefe que chegou a perguntar se eu gostaria de vestir uma roupa mais feminina, né? Porém eu falei para ela que não ia vestir de forma alguma [...] ela, na realidade, queria impor a vontade dela. E foi sim preconceito!” (E6).*

*“Aí ele queria que eu tirasse meu rastafári, que eu cortasse o cabelo, sabe?” (E1).*

*“Principalmente no olhar e tudo mais, forma de tratar... a gente percebe sim que tem muito disso” (E7).*

*“Às vezes você nota por causa das falas porque alguns expressam mesmo na fala e já tem outros que é mais por gestos. Eu, mesmo sendo feminina, acontece de as pessoas ficarem olhando e se questionando se sou ou não sou” (E4).*

Baggio (2017) traz que a relação de pessoas trans é marcada por violência, com e na organização, porque o ambiente laboral tende a excluir e ser hostil através de instrumentos com o humor tendendo, assim, a naturalizar a discriminação.

Outros relatos mostram que a discriminação ocorre de maneiras bem nítidas, nas quais as pessoas afirmam não aceitar a condição de gênero da pessoa trans e deixam isso bem claro.

*“Ah, após eu ter me assumido transexual e ter passado pra empresa que eu trabalho eu tive situações muito constrangedoras e tenho até hoje que são das pessoas falarem ‘olha, você não precisa fazer isso porque é assim, assim e assado’, ‘Jesus não permite, seu corpo não é aceito, sua alma não vai ser limpa, não vai ser salva e você vai precisar mudar’. Situações de olharem pra mim e dizer: ‘E2, eu vou ter que te mudar de função porque você, enquanto trans, eu não posso colocar minha empresa em risco, não posso cometer esse risco’” (E2).*

*“Também tive recentemente, antes do final das eleições, grupos dentro do meu local de trabalho fazendo um bolão. O bolão era de até quando eu conseguiria me manter viva caso o atual presidente ganhasse as eleições. Esse bolão foi feito dentro da empresa e quando eu descobri já estava em R\$500,00 este bolão. Esse bolão as pessoas pagando, fazendo esse ‘rolê’ todo [...]” (E2).*

*“Foi de pessoas que diziam que não dava pra trabalhar no mesmo ambiente que eu porque a religião delas não aceitava o fato de eu ser esse ‘tipo de pessoa’, porque Deus fez o homem e a mulher” (E4).*

*“Eu lembro que a gente foi fazer um trabalho fora e a pessoa falava assim: ‘Ah, isso é demônio’, ‘filho do capeta’. Sabe o discurso religioso fanático?” (E5).*

Segundo Silva (2008), “a religião em relação à sexualidade tem sido um instrumento ideológico e político-social, de forma que tem orientado os indivíduos para uma moral, na maioria das vezes, negando sua sexualidade” (p.05).

Em uma das entrevistas, a pessoa afirma que o preconceito com outras pessoas trans chega a incomodá-la por ela sentir-se indiretamente afetada com a discriminação.

*“[...] eu presenciei motorista da empresa fazendo chacota com uma transexual e, querendo ou não, isso é chato pra mim, me afeta de maneira indireta” (E4).*

*“Já escutei mesmo até homens falando ‘Olha, a cara dela tá só a barba’. Aquilo, querendo ou não, afeta a gente também, a gente acaba tomando a dor do outro, não tem como não tomar” (E4).*

Segundo Bento (2008), pessoas trans sofrem com a discriminação e a marginalização por parte da sociedade e, por diversas vezes, dentro do próprio âmbito familiar, o que acaba criando dificuldades para que recebam educação, apoio psicológico e, quando entram na vida adulta, ingressem no mercado de trabalho.

*“[...] foi nítido as pessoas olharem pra nós e falar ‘não, a gente não contrata pessoas transexuais. A nossa política dentro da empresa é uma política que não defende entre ideologia de gênero. Nossa contratação é por homens e mulheres’”. (E2)*

Por vezes, alguns entrevistados declararam que notam que o preconceito e a discriminação sofrida por eles parte da falta de conhecimento das pessoas acerca do assunto, de lidar com a diversidade.

*“[...] elas não sabem dizer o que é transexual, o que é um gay... para elas se encaixa tudo no mesmo pacote” (E5).*

*“Para alguns ali era um pouco complicado para eles entender, porque é difícil se colocar no lugar do outro, principalmente numa situação como a minha”. (E6)*

Tal achado corrobora com o que afirma Damasceno e Bortolini (2016), quando dizem que as instituições não entendem a diferença entre o respeito e a tolerância, visto que o respeito refere-se a uma preocupação e aceitação do outro, enquanto a tolerância refere-se a apenas suportar o outro; isso traz uma grande dificuldade nas instituições no tocante às crenças e práticas conservadoras. Os autores trazem ainda que, mesmo com uma maior

diversidade de gênero, o debate acerca de questões sociais ainda é crescente e cria condições que favorecem a superação do preconceito, mas lembram ainda que são muitos os desafios a superar.

*“Mas as pessoas não estão prontas, elas não foram ensinadas, não fora repassada a elas dentro desta estrutura que a gente vive que pessoas trans existem. Então quando você vê essas pessoas entrando em alguns locais públicos, mercado de trabalho, a sua primeira reação por conta do estigma criado é você excluir, você criar uma barreira na frente que você não é bem-vinda e que não te cabe”* (E2).

A fala acima reafirma o conceito que traz Damasceno e Bortolini (2016) que diz que é necessário que os administradores, urgentemente, assumam a responsabilidade em promover debate, disseminar o conhecimento e implantar programas que sejam voltados ao fomento da equidade de gênero, condição fundamental para que se acompanhem os avanços da sociedade.

No tocante às formas de discriminação, Cândido (2016), em um estudo realizado sobre as relações entre trabalho e sexualidade, afirma que, dentre as pessoas entrevistadas, foi unânime o relato de discriminação no ambiente organizacional ao relatarem suas vivências profissionais, direta ou indiretamente.

Quanto ao uso do banheiro, o presente estudo constatou que, na maior parte das vezes, as organizações respeitam o uso de acordo com a identidade de gênero do trabalhador. Contudo, constatou-se durante alguns momentos da fala de uma entrevistada que nem sempre isso acontece, como segue:

*“A única vez que vieram falar de mim alguma coisa foi quando eu comecei a transição que eu comecei a usar o banheiro feminino...”* (E7).

*“Aí eles vieram falar pra mim que, até que eu mudasse toda minha documentação, era melhor eu ir no banheiro de fora porque isso poderia dar alguma coisa, gerar algum transtorno e que também alguma mulheres ‘tavam’ indo lá falar, reclamar de alguma coisa ou até mesmo qualquer outra pessoa lá. Que tinha se sentido incomodada...”* (E7).

*“E ali eu vi claramente que ali era como se eles estivessem tentando negar minha existência, sabe?”* (E7).

*“Você não é homem, você não é mulher. Você não pode entrar nem no banheiro masculino e nem no feminino. Você usa o de fora!’ É como se você não existisse naquele lugar, sabe?” (E7).*

*“E tem outra amiga minha trans que até hoje ela não mudou os documentos e até hoje ela continua usando o banheiro de fora. E eles ainda continuam com essa postura” (E7).*

Tal postura ficou evidenciada não somente por parte dos gestores, mas vieram como resultado de reclamações feitas por parte das próprias colegas de trabalho, como dito por uma das entrevistadas.

*“No começo teve muito choque por parte delas, muitas mulheres foram lá reclamar... mas como eu mudei meus documentos, eles não podiam fazer mais nada quanto a isso” (E7).*

*“Eu tenho meio que vergonha de ficar no banheiro quando tem muita gente, muitas meninas tipo porque começam os olhares, os comentários [...] mesmo quando eu usava o banheiro masculino eu também tinha medo e tudo mais [...] porque mesmo antes da minha transição eu já era afeminada, então eu tinha muito medo disso” (E7).*

Baggio (2017) traz que as reações dos outros em relação à identidade de gênero faz com que as relações sejam afetadas por preconceito e discriminação como consequência da falta de entendimento sobre a identidade transgênera.

Segundo afirma Irigaray (2010), grande parte do público trans atua no mercado em posições operacionais, geralmente em setores associados à beleza, entretenimento e moda. As que chegam até as organizações acabam sendo alvos de agressões e intolerância, mesmo nas organizações em que as práticas de diversidade estão presentes.

Conforme Elias e Scotson (2011), o indivíduo estigmatizado sofre com condutas discriminatórias e excludentes por parte dos seres considerados normais através de discursos pejorativos ao referenciá-lo.

#### 4.2.3 Categoria Estratégias de Resposta à Discriminação

Ao longo das entrevistas realizadas, diversas foram as formas apresentadas para lidar com o preconceito e a discriminação sofridos no ambiente de trabalho.

Para Goffman (2008), os sujeitos que sofrem estigma respondem à exclusão de 4 maneiras: 1) a tentativa de melhorar a sua convivência com as pessoas que não sofrem com o estigma; 2) a retirada da relação, física ou psicologicamente; 3) a busca de alternativas para a inclusão social e 4) o reconhecimento de que sua exclusão é resultado de sua identidade social e não da pessoal.

*“Simplesmente de vez em quando eu sorrio e agradeço, ou de vez em quando eu só sorrio, ou outras vezes eu nem sorrio. É como eu digo: a autoestima da gente é um filtro que a gente escuta o que a gente quer” (E1).*

*“Eu sei que eu estou sendo machucada, eu sei que estou sendo ferida, mas ainda preciso entender o outro” (E2).*

*“[...] a princípio, eu vejo que a gente também tem que levar em consideração essa parte, de tentar entender que o outro é uma pessoa sócio histórica e que essas questões já são naturalizadas e tudo que é naturalizado é mais difícil de mexer [...] eu tento, comigo mesma, abstrair essa situação e passar a ver as pessoas somente como colegas de trabalho, somente uma relação única e exclusivamente profissional” (E2).*

*“Eu sempre procuro não rebater às críticas dos outros, eu procuro me recolher ou então descobrir o motivo de eles estarem assim em relação a mim, mas discutir eu não discuto” (E4).*

*“Olha, eu já bati muita cabeça, hoje em dia eu já fico mais calada [...] eu sempre provei minha capacidade pelo meu trabalho, pela minha competência, né? Então, pra mim, não vale bater boca, sabe?” (E5).*

*“[...] eu passei a não ligar assim tanto para opinião dos outros [...]” (E6).*

*“Não, eu deixo pra lá, sempre. Eu sei lá... pra que vou ficar me esforçando com uma pessoa que eu nem quero contato, sabe? Se a pessoa já me trata assim, eu já filtro já que eu não preciso me dar bem com todo mundo daquela empresa e ser uma pessoa amada e aceita por todo mundo. É impossível agradar a todos [...] E eu não busco essa aceitação, sabe? Eu mereço essa aceitação. Se as pessoas não me dão ela, eu não posso fazer nada a não ser filtrá-las da minha vida” (E7).*

Quanto às estratégias de resposta dos estigmatizados, Goffman (2008) discorre que, quando não é possível a retirada física, a pessoa que sofre o estigma pode retirar-se psicologicamente como maneira de manter sua autoestima, independente de estar sendo julgado, rejeitado ou excluído. O autor diz ainda que essa retirada psicológica de domínios traz como consequência uma redução da motivação para persistir neles e essa não persistência pode comprometer o sucesso futuro do estigmatizado.

Nos discursos apresentados acima nota-se que, em boa parte das vezes, as pessoas entrevistadas escolhem manterem-se abstraídas de episódios transfóbicos. Essa estratégia é usada para que sua convivência com os demais colegas e/ou clientes não seja ainda mais afetada com situações discriminatórias e, devido à dificuldade/impossibilidade de uma retirada física do meio por se tratar de seus ambientes de trabalho, utilizam-se da estratégia de retirada psicológica.

#### 4.2.4 Categoria Legislação

A fala dos entrevistados, em sua grande maioria, demonstra que as políticas para que se faça valer os direitos dos trabalhadores transexuais quase sempre parte por iniciativas dos próprios gestores e/ou colegas de trabalho e que nenhuma política formal para inclusão e respeito à diversidade foi implantada. Nos fatores abordados discutiu-se, dentre outros, o uso do nome social, uso do banheiro, vestimentas e o respeito às relações de trabalho no ambiente organizacional.

Quanto ao uso dos banheiros, quase a totalidade das pessoas entrevistadas afirmou utilizar o banheiro de acordo com sua identidade de gênero, independente de terem seus documentos retificados ou não.

*“tinha o banheiro masculino e o feminino. E eu utilizava o feminino” (E1).*

*“Eu uso o feminino [...] não percebo ninguém olhando estranho. Não sei se também é pela questão de amizade também, mas eu nunca percebi, não. A gente entra... entra normalmente.”* (E4).

*“Antes da minha transição eu utilizava o feminino. Hoje eu uso o masculino”* (E6).

Apenas uma entrevistada afirmou sentir seus direitos violados, pois ao se assumir como uma mulher trans, ela teve que abrir mão de usar qualquer um dos banheiros que tivessem definição de masculino ou feminino e a empresa a fez usar um banheiro unissex, que se localizava na parte externa da empresa e, somente após a retificação de seus documentos, ela passou a usar o feminino.

*“Hoje eu uso o banheiro feminino porque eu troquei a documentação; a partir do momento que eu troquei a documentação, eu fui lá [...] enquanto eu não modifiquei meus documentos, eles não modificaram meu crachá e nem nada mais. Não houve nenhum tipo de inclusão de nome social, continuou meu nome lá em tudo e tipo, tive que usar o banheiro de fora”* (E7).

O impedimento do uso de banheiro de acordo com a identidade de gênero configura, na visão de juristas, como um ato que fere a dignidade humana e viola a honra do indivíduo. Como exemplo disso, vê-se o voto do ex-ministro do Supremo Tribunal Federal (STF), Luís Roberto Barroso, no Recurso Extraordinário 845.779/2014, no qual ele afirma em sua sentença que o impedimento do uso de banheiro de acordo com o gênero ao qual a pessoa se identifica fere os princípios dos artigos 1º, inciso III e 5º, incisos V, X e XXXI da Constituição Federal.

No tocante às relações interpessoais no ambiente de trabalho, muitos entrevistados afirmam perceber certa abertura da maior parte das pessoas para entender e conhecer mais acerca do assunto transexualidade.

*“[...] a diretora, ela sempre conversou com todo mundo que os pilares dela são o respeito e a confiança. Ela chamava a gente de ‘flores’, tanto os gays como as trans. Que se alguém falasse alguma coisa [...] ela brigava mesmo, comprava a briga por nós”* (E1).

*“[...] fez uma reunião com todo mundo e passou o que eles entendem de gênero fluido, como essas relações devem se manter dentro do local de trabalho, principalmente nesse sentido de*

*que eu estou no meu local de trabalho, então nenhum outro colega de trabalho tem o direito de entrar na sua vida pessoal e nem você tem direito de entrar na vida pessoal dele” (E2).*

*“Assim, meu superintendente mesmo, o meu secretário... eles tiveram uma abertura, me deram uma abertura muito grande para ‘mim’ tratar desse assunto aqui” (E5).*

*“[...] todo mundo se reuniu, buscou informação, ficou de me apoiar. Explico para eles entender um pouquinho dessa questão do meu gênero, como é aquilo. Se mostraram bem aberto para isso né?” (E6).*

Através dos trechos de entrevistas acima mostra-se que a abertura ao diálogo e à compreensão da transexualidade traz inúmeras vantagens nas relações dentro do ambiente de trabalho, trazendo não só um melhor convívio entre os integrantes da organização como também a implantação gradual de uma cultura de respeito dentro da mesma.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa inicialmente propôs uma abordagem sobre as vivências e desafios enfrentados pelos transexuais para sua inserção e manutenção no mercado de trabalho. Espera-se, com isto, sensibilizar a comunidade em geral sobre a importância da inclusão do “diferente” e fazer com que este estudo contribua para o desenvolvimento de futuras pesquisas que abordem esta temática.

Primeiramente realizou-se uma revisão literária acerca do tema transexualidade e demais temas que o envolvem como gestão da diversidade, legislação e discriminação. A partir daí, foi viabilizada a elaboração do roteiro de entrevista semiestruturada. Quanto ao método, escolheu-se o método exploratório.

O objetivo deste estudo tornou-se possível graças à colaboração e participação de indivíduos transexuais que propuseram-se a falar sobre o assunto. Foram realizadas entrevistas no município de Paraíso e Palmas, ambos no Tocantins. Quanto à idade dos participantes, esta variou entre 20 a 32 anos dando uma média de faixa etária de 25 anos. Dentre os participantes, participaram tanto homens quanto mulheres trans.

Através das falas dos entrevistados constatou-se que o preconceito ainda é o maior entrave para que transexuais consigam ingressar no mercado formal de trabalho, levando-os à exclusão e marginalização do mesmo. A não aceitação da transexualidade por pessoas cisgêneras representa um fator determinante para que ainda ocorra a discriminação contra sujeitos trans.

No que se refere ao primeiro objetivo específico, a proposta foi “identificar as barreiras encontradas por trabalhadores transexuais para inserção e manutenção no mercado de trabalho”. Todos os envolvidos na pesquisa afirmaram já ter enfrentado situações que dificultaram a sua inserção e/ou manutenção no mercado de trabalho.

Dentre as dificuldades apontadas, a que tomou posição de destaque foi o fato de os empregadores levarem em consideração aspectos valorativos acima das capacidades e qualificações dos entrevistados. Relatos de olhares e falas que mostraram estranheza por parte dos empregadores devido à discordância entre nome, sexo biológico e identidade de gênero e forma de se vestir e portar de acordo com o gênero ao qual o trabalhador se identifica, foram frequentes. No relato de um entrevistado, isso o afeta até mesmo na procura por outras oportunidades de trabalho.

Para Baggio (2017), a relação com pessoas trans é rixosa no que diz respeito ao ambiente de trabalho, devido à dificuldade que as empresas têm em trabalhar com as

diferentes identidades de gênero. Sendo que essa lógica decorre do fato que a sociedade pressiona para a mudança de comportamento e, mesmo nos ambientes mais propícios à abertura para a diversidade, esta pressão social se faz presente.

A associação que se faz de mulheres transexuais à prostituição foi apontada em alguns momentos das entrevistas, levando mulheres trans a passarem por situações de tentarem o emprego e, no momento da seleção, a pessoa responsável pela contratação declarar sentir receio devido à imagem de brigas decorrentes da discriminação sobre as transexuais que usam a prostituição nas ruas como meio sobrevivência.

Através do discurso de dois entrevistados, evidenciou-se que indivíduos transexuais que atingem o chamado grau de passabilidade (assim são chamados os que não carregam consigo características do sexo biológico) enfrentam menor dificuldade no mercado de trabalho, visto que, ao olhar da sociedade em geral, eles conseguem facilmente passar-se por cisgêneros.

“Na prática, quanto maior a passabilidade da pessoa transgênero, menor a probabilidade de ela sofrer transfobia e maior a aceitação social” (MEDEIROS; CASTRO; SIQUEIRA, 2019, p. 6).

Ao buscar os meios utilizados por estes trabalhadores para superar as discriminações sofridas no ambiente de trabalho evidenciou que, na maior parte das vezes, os entrevistados optam pela estratégia da retirada psicológica. Tal estratégia é apontada em estudo por Goffman (2008).

Um fator de relevância elencado foi o de que as discriminações sofridas foram em maior parte pela equipe de trabalho que por próprios clientes da empresa. Também se destacou que em cargos que o contato direto com o público é menor a chance de empregabilidade e inserção de transexuais se torna mais acessível devido ao fato de esse público fugir aos padrões socialmente impostos. Isso representa um entrave na inserção de transexuais, pois as organizações tendem a recrutar pessoas que não fogem às regras.

Quanto à discriminação, constatou-se que ela pode ocorrer de maneira velada ou explícita. Relatos de olhares e comentários baixinhos, piadas, e outras atitudes transfóbicas que, por já estarem tão naturalizadas na cultura, acabam passando despercebidas até mesmo pelo indivíduo alvo da discriminação.

Evidenciou-se a discriminação declarada, na qual o indivíduo praticante do ato discriminatório deixa claro sua aversão e não aceitação da transexualidade, usando muitas vezes de discursos religiosos como uma justificativa para sua agressão verbal.

Outro fato colhido foi que a associação que se faz de mulheres trans à prostituição leva, em alguns casos, empregadores a fazerem analogia destas mulheres à promiscuidade, condicionando a oportunidade de emprego à troca de favores voltados ao ato sexual.

Sugere-se, mediante os fatos apontados, que mais estudos voltados a pessoas trans e o mercado de trabalho sejam realizados para que a sociedade tenha conhecimento da importância da inclusão deste público no mercado formal e o quanto isso impacta nas relações interpessoais e nos aspectos psicológicos destas pessoas.

## REFERÊNCIAS

- AAKER, D. A.; KUMAR, V.; DAY, G. S. **Pesquisa de marketing**. São Paulo: Atlas, 2004.
- ADGER et al (2004). **New indicators of vulnerability and adaptive capacity**. Norwich: Tyndall Centre for Climate Change Research Technical Report, n.7.
- ALVES, Nilda. **Decifrando o pergaminho: o cotidiano das escolas nas lógicas das redes cotidianas**. Pesquisa no/do cotidiano das escolas: sobre redes de saberes. Rio de Janeiro: DP&A, p. 13-38, 2001.
- ALVES, M. A; GALEÃO-SILVA, L. G. **A crítica da gestão da diversidade nas organizações**. In Revista de Administração de Empresas, 44(3), São Paulo, 2004.
- AMARAL, Thiago Clemente do. **Travestis, transexuais e mercado de trabalho: muito além da prostituição**. III Seminário Internacional Enlaçando Sexualidades. 2013. Salvador.
- BAGGIO, M. C. (2017). **About the relation between transgender people and the organizations: new subjects for studies on organizational diversity**. *Revista de Gestão*, 24(4), 360-370.
- BAHIA, Carolina. Cancelier, Mikhail. **NOME SOCIAL: Direito da personalidade de um grupo vulnerável ou arremedo de cidadania?**. Santa Catarina: vol. 7, num. 19, 2017.
- BARDIN. L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Editora Edições 70, 1977.
- BBC. **Como ser transgênero foi de 'aberração' e 'doença' a questão de identidade**. São Paulo. 2018. Disponível em <https://www.bbc.com/portuguese/geral-44651428>. Acesso em: 03 de julho de 2019.
- BEAUVOIR, Simone. **O Segundo sexo: fatos e mitos**; tradução de Sérgio Milliet. 4 ed. São Paulo: Difusão Européia do Livro, 1980.
- BENTO, B. **O que é transexualidade**. São Paulo: Brasiliense, 2008.
- BENTO, Berenice. **A (re)invenção do corpo: sexualidade e gênero na experiência transexual**. Rio de Janeiro: Garamond/Clam, 2006.
- BERNARDO, Marcia. Hespagnol. **Discurso flexível, trabalho duro: o contraste entre a vivência de trabalhadores e o discurso de gestão empresarial**. São Paulo: Expressão Popular, 2009.
- BLOG SALA DE TV. **Globo dá espaço a transexuais no 'Fantástico' e em novela**. São Paulo. 2017. Disponível em <<https://diversao.terra.com.br/tv/blog-sala-de-tv/globo-da-espaco-a-transexuais-no-fantastico-e-em-novela,af8a3e2de1fdae2af10cdc2dd9c09766n3jq2k3b.html>>. Acesso em: 29 out. 2018.

BOGDAN, R. S.; BIKEN, S. **Investigação qualitativa em educação: uma introdução à teoria e aos métodos**. 12.ed. Porto: Porto, 2003.

BUTLER, Judith. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003 (ed. or.: 1990).

CARRIERI, A. P.; SOUZA, E. M.; AGUIAR, A. R. C. (2014). **Trabalho, violência e sexualidade: estudo de lésbicas, travestis e transexuais**. *Revista de Administração Contemporânea*, 18(1), 78-95

CERVO, A. L. BERVIAN, P. A. **Metodologia científica**. 5.ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

CORREIO BRASILIENSE. **Transexuais Excluídos do Mercado de Trabalho**. Brasília. 2016. Disponível em: <<http://especiais.correiobraziliense.com.br/transexuais-sao-excluidos-do-mercado-de-trabalho>>. Acesso em: 29 out. 2018.

COX, Jr. T. The multicultural organization. *Academy of Management Executive*, v. 5, n. 2, 1991.

DAMASCENO, A. M; BORTOLINI, M.R. **Gestão de gênero nas organizações: trajetórias de pessoas transgêneras no trabalho**. Intervozes: trabalho, saúde, cultura. Petrópolis, v. 2, n. 1, p 5-22, maio/outubro 2017.

DE JESUS, Jaqueline Gomes. **Orientações sobre identidade de gênero: conceitos e termos**. 2012.

DIAS, Jossiani Augusta Honório; BERNARDINELLI, Muriana Carrilho. **O TRANSEXUAL E O DIREITO DE ACESSO AO MERCADO DE TRABALHO: DO PRECONCEITO À AUSÊNCIA DE OPORTUNIDADES**. *Revista de Gênero, Sexualidade e Direito*. Curitiba, v. 2, n. 2, p 243-259, jul-dez 2016.

DIAS, Maria Berenice. **Homoafetividade e os Direitos LGBTI**. 6º ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014.

DINIZ, Maria Helena. **O Estado Atual do Biodireito**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

ELIAS, Norbert; SCOTSON, John L. **Os estabelecidos e os outsiders: sociologia das relações de poder a partir de uma pequena comunidade**. Tradução de Vera Ribeiro. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2000.

FOLHA DE SÃO PAULO. **Banheiros unissex ganham espaço nas universidades**. São Paulo. 2018. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2018/07/banheiros-unissex-ganham-espaco-em-universidades-do-pais.shtml>> Acesso em: 29 out. 2018.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GILBERT, J. A.; STEAD, B. A.; IVANCEVICH, J. M. **Diversity management: a new organizational paradigm**. *Journal of Business Ethics*, v. 21 n. 1, p. 61-77, 1999.

GOFFMAN, Erving. **Estigma**: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada. 4a ed. Rio de Janeiro: LTC, 2008.

GUIA GAY SÃO PAULO. **Lei Maria da Penha passa a valer pra trans e travestis em todo o Brasil**. São Paulo. 2016. Disponível em < <http://www.guiagaysaopaulo.com.br/noticias//lei-maria-da-penha-passa-a-valer-para-trans-e-travestis-em-todo-o-brasil>> Acesso em: 29 out. 2018.

HANASHIRO, Darcy Mitiko Mori e CARVALHO, Sueli Galego. **Diversidade Cultural: Panorama Atual e Reflexões para a Realidade Brasileira**. Management in Iberoamerican Countries: Current Trends and Future Prospects. São Paulo-São Paulo, 2003.

IRIGARAY, Hélio Arthur Reis. **Identidades Sexuais Não-Hegemônicas: A Inserção das Travestis e Transexuais no Mundo do Trabalho Sob a Ótica Queer**. In: VI Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD, Florianópolis, 2010.

JESUS, J. G. de. **Orientações sobre identidade de gênero: conceitos e termos**. 2. ed. Brasília: [s.n.], 2012.

JUNQUEIRA, Rogério Diniz. **Diversidade sexual na educação: problematizações sobre a homofobia nas escolas**. Secad/MEC, 2009.

LOURO, Guacira. **Teoria QUEER: Uma Política Pós-identitária para a Educação**. in: Revista de Estudos Feminista, Florianópolis: v. 9 n. 2/2001 p. 541-553.

MATTAR, F. N. **Pesquisa de marketing: metodologia, planejamento**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999. 1 v.

MEDEIROS, B. N.; CASTRO, G. H. C.; SIQUEIRA, M. V. S. **Transgêneros, Transexuais, Travestis e trabalho: um diálogo possível no campo da Administração?**. Fortaleza. 2019.

MORENO, Jamile. **Conceito de minorias e discriminação**. Concept of minorities and discrimination Concepto de las minorías y la discriminación. 2009.

OLIVEIRA, Alexandre Miceli Alcântara de. **Direito de autodeterminação sexual: dignidade, liberdade, felicidade e tolerância**. São Paulo: Editora Juarez de Oliveira, 2003.

Oliveira, U.R., & Rodriguez, M.V (2004). **Gestão da diversidade: além de responsabilidade social, uma estratégia competitiva**. *XXIV Encontro Nacional de Engenharia de Produção*. Florianópolis.

PILLAY, Navi. **Nascidos Livres e Iguais: Orientação sexual e identidade de gênero no regime internacional de direitos Humanos**. Brasília: UNAIDS, 2013.

PRINCÍPIOS DE YOGYAKARTA. **Princípios acerca da legislação internacional dos direitos humanos no âmbito da identidade de gênero e da orientação sexual**. P.7.

ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A.; SOBRAL, Filipe. **Comportamento Organizacional: Teoria e Prática no Contexto Brasileiro**. 14ª Edição. São Paulo, SP. Person Prentice Hall. 2010. p.37-90.

SCHNEIDER, S. K.; NORTHCRAFT, G. B. **Three social dilemmas of workforce diversity in organizations: a social identity perspective.** Human Relations, v. 52, n. 11, p. 1445-1468, 1999.

SENADO FEDERAL. **Criminalização da LGBTfobia avança no Senado.** 2019. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2019/05/22/criminalizacao-da-lgbtfobia-avanca-no-senado>>. Acesso em 3 de julho de 2019.

SENADO FEDERAL. **Projeto de Lei Nº 672, de 2019.** Disponível em: <<https://legis.senado.leg.br/sdleggetter/documento?dm=7916960&ts=1560446569983&disposition=inline>>. Acesso em 3 de julho de 2019.

SEPULVEDA, Denise. **A Sexualidade e o Gênero nos Cotidianos das Escolas: A Questão da Diferença e o Padrão Heteronormativo.** 4 Seminário Internacional sobre Sexualidade. Vitória. 2016

SILVA, José Amilton. **O Olhar da religiões sobre sexualidade.** 2008. Disponível em: <[www.diaadiaeducacao.pr.gov.br/portals/pde/arquivos/728-4.df](http://www.diaadiaeducacao.pr.gov.br/portals/pde/arquivos/728-4.df)>. Acesso em 01/07/2019.

SIQUEIRA, Indianara. **Conexão Futura - Políticas Públicas.** Rio de Janeiro, março de 2014.

SOUSA, Thiago Barros et. al. **Organizações e diversidade: uma análise do tratamento dado aos alunos portadores de deficiência em instituições federais de ensino superior. Organizações em contexto.** Vol. 12, n. 23, jan-jun 2016. São Bernardo do Campo.

SOUZA, D.E.S; COSTA, B.L.S; RODRIGUES, E.M. **A Inserção de Pessoas Transexuais e Travestis no Mercado de Trabalho.** In: XII CONGRESSO NACIONAL DE EXCELENCIA EM GESTÃO. 2016. Disponível em <[http://www.inovarse.org/sites/default/files/T16\\_029.pdf](http://www.inovarse.org/sites/default/files/T16_029.pdf)>. Acesso em 13 de julho de 2019.

SOUZA, Heloisa Aparecida. **Os desafios no trabalho na vida cotidiana de mulheres transexuais.** Dissertação (Mestrado em Psicologia como Profissão e Ciência) – Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Centro de Ciência da Vida, Programa de Pós-graduação em Psicologia. Campinas, 2012.

Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário 845.779/2014.** Disponível em: <[portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15317399481&ext=.pdf](http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15317399481&ext=.pdf)>. Acesso em: 4 de julho de 2019.

TEPEDINO, G. **A legitimidade constitucional das famílias formadas por uniões de pessoas do mesmo sexo.** São Paulo, Soluções Práticas – Tepedino, v. 1, p. 19, nov. 2011.

THOMAS, R. R. **From affirmative action to affirmative diversity.** Harvard Business Review, Mar./Apr., p. 107-118, 1990.

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

VEIGA JUNIOR, Helio. **O direito de pertencer a si mesmo: Despatologização do transexualismo e sua regulamentação jurídica como um direito fundamental ao gênero.** São Paulo, Universidade Estadual Paulista Julio de Mesquita Filho. Dissertação. Faculdade de Ciências Humanas e Sociais. 2016.

VASCONCELLOS, Celso S. **Projeto Político-Pedagógico: Educação Superior.** Campinas, SP; Papirus, 2004.

VENCO, B. Selma. **Tempos moderníssimos nas engrenagens do telemarketing.** Tese de Doutorado – Unicamp. Campinas. 2006

WAILES, N; MICHELSON, G. **The transfer of management ideas to a western “periphery”:** the case of corporate social responsibility in Australia. *International Studies of Management and Organization*, v. 38, n. 4, p. 100- 118, 2008.

ZAMPROGNO, Gomes. 2016. **ESPAÇO DO CURRÍCULO**, v.9, n.1, p. 18-23, Janeiro a Abril de 2016.

## APÊNDICE I - Estado da Arte

“DISCRIMINAÇÃO”		
TÍTULO	AUTORES	PORTAL
Resiliência, Orientação Sexual e Ambiente de Trabalho: Uma Conversa Possível?	Hélio Arthur Irigaray Cristina Chaves Goldschmidt Luiz Gustavo Mauro de Queiroz	SPELL
A Produção Científica sobre Sexualidade nos Estudos Organizacionais: Uma Análise das Publicações Realizadas entre 2005 e 2014	Samira Loreto Edilberto Pompeu Eloisio Moulin de Souza	SPELL

“DIVERSIDADE”		
TÍTULO	AUTORES	PORTAL
Travestis, transexuais e mercado de trabalho: muito além da prostituição.	Thiago Clemente do Amaral	1. SPELL
A crítica da gestão da Diversidade nas organizações	Mario Aquino Alves Luis Guilherme Galeão-Silva	SCIELO
Diversidade nas organizações: Inclusão social ou estratégia competitiva?	Jean Victor de Melo Santos Aline Cavalcante Santana Geyza D’Ávila Arruda	ANPAD
Diversidade Sexual Nas Organizações: Uma Análise Bibliométrica de Publicações em Administração	Hernani Passos Candido Deborah Kelly Nascimento Pessoa	ANPAD

“TRANSEXUALIDADE”		
TÍTULO	AUTORES	PORTAL
O direito de pertencer a si mesmo: Despatologização do transexualismo e sua regulamentação jurídica como um direito fundamental ao gênero.	Hélio Veiga Junior	Repositório UNESP

TRANSFOBIA		
TÍTULO	AUTORES	PORTAL
Travestilidade e transexualidade: o reconhecimento jurídico das identidades sociais	Adriana Galvão Moura Abílio	Repositório UNESP

**APÊNDICE II - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO - TCLE**

UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS

Centro de Ciências Sociais e Aplicadas

Graduação em Administração

Eu, \_\_\_\_\_

abaixo assinado, concordo em participar da pesquisa intitulada “Desafios enfrentados por trabalhadores transexuais para inserção e manutenção no mercado de trabalho”, que será realizada no estado do Tocantins. Estou ciente de que responderei perguntas relacionadas à minha vivência no contexto organizacional. Os pesquisadores manterão sigilo absoluto sobre as informações, assegurarão o meu anonimato quando da publicação dos resultados da pesquisa, além de me dar permissão de desistir, em qualquer momento, sem que isto me traga qualquer prejuízo. Fui informado(a) que posso indagar o pesquisador se desejar fazer alguma pergunta sobre a pesquisa, pelo telefone **(63) 9 8101-1200** endereço: QD 109 Norte, AV. NS 15. Plano Diretor Norte. CEP 77001-923 (UFT – Coord. Administração) e que, se me interessar, posso receber os resultados da pesquisa quando forem publicados. A pesquisa será desenvolvida por Vinicius Martins Jaime, aluno do curso de Administração da UFT. Este termo de consentimento será guardado pelos pesquisadores e, em nenhuma circunstância, ele será dado a conhecer a outra pessoa.

Palmas, \_\_\_/\_\_\_/2019

Assinatura do (a) participante \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Pesquisador:

Vinicius Martins Jaime

\_\_\_\_\_  
Orientadora:

Sandra Alberta Ferreira

### **APÊNDICE III - ROTEIRO DE ENTREVISTA**

1- Enquanto trabalhador transexual, quais os maiores desafios que você enfrentou para sua inserção no mercado de trabalho?

2- Quanto à discriminação, você já sofreu transfobia em seu local de trabalho? Como você identificou?

3- Quais os meios que você utiliza para superar a discriminação/transfobia vivida em seu ambiente de trabalho?

4- Na organização que você trabalha existe alguma política de inclusão para pessoas transexuais?

5- Você acredita que políticas estratégicas para inclusão de transexuais são capazes de amenizar a transfobia vivenciada no local de trabalho?

6- Você conhece a legislação que garante direitos aos transexuais? Se sim, seus direitos tem sido garantidos em seu ambiente de trabalho?

## APÊNDICE IV – ARTIGO

### DESAFIOS ENFRENTADOS POR TRABALHADORES TRANSEXUAIS PARA INSERÇÃO E MANUTENÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

#### **Resumo**

Esta pesquisa teve como objetivo analisar os desafios enfrentados por trabalhadores transexuais para inserção e manutenção no mercado de trabalho. Trata-se de uma pesquisa qualitativa. O método aqui empregado foi dedutivo, através de uma entrevista semiestruturada, levantamento bibliográfico e documental. A pesquisa aqui apresentada foi do tipo exploratória e descritiva. Os sujeitos aqui abordados foram trabalhadores transexuais. Para a análise de conteúdo, o método foi o proposto por Bardin através de um conjunto de instrumentos metodológicos devido à diversificação de discursos. A coleta de dados foi realizada por meio da realização de entrevistas presenciais que teve como base um roteiro semiestruturado. O roteiro foi composto por 6 perguntas e, para a análise dos dados, as respostas foram agrupadas em 4 categorias temáticas, sendo elas barreiras e desafios, discriminação, estratégias e legislação. Evidenciou-se neste estudo que diversos são os desafios enfrentados pelo público transexual no que diz respeito ao mercado de trabalho. Em todos os relatos colhidos houve declaração de discriminação sofrida por estes. Quanto à discriminação, constatou-se que ela pode ocorrer de maneira velada ou explícita. Dentre as dificuldades apontadas, a que tomou posição de destaque foi o fato de os empregadores levarem em consideração aspectos valorativos acima das capacidades e qualificações dos entrevistado. A associação que se faz de mulheres transexuais à prostituição foi apontada em alguns momentos das entrevistas, levando mulheres trans a passarem por situações de tentarem o emprego e, no momento da seleção, a pessoa responsável pela contratação declarar sentir receio devido à imagem de brigas decorrentes da discriminação sobre as transexuais que usam a prostituição nas ruas como meio sobrevivência. Através do discurso de alguns entrevistados, evidenciou-se que indivíduos transexuais que atingem o chamado grau de passabilidade enfrentam menor dificuldade no mercado de trabalho, visto que, ao olhar da sociedade em geral, eles conseguem facilmente passar-se por cisgêneros. Sugere-se que mais estudos voltados a pessoas trans e o mercado de trabalho sejam realizados para que a sociedade tenha conhecimento da importância da inclusão deste público no mercado formal e o quanto isso impacta nas relações interpessoais e nos aspectos psicológicos destas pessoas..

**Palavras-Chave:** Transexualidade; Gestão da Diversidade; Transfobia; Inserção no mercado de Trabalho; Direitos LGBT.

DIFFICULTIES FACED BY TRANSEXUAL WORKERS FOR THE JOB MARKET INSERTION AND MAINTENANCING.

#### **Abstract**

This research aimed to analyse the difficulties faced by transsexual workers for the labor market insertion and maintenancing. It is a qualitative research. The method used here was deductive, through a semi-structured interview, bibliographical and documentary survey. The research was exploratory and descriptive. The individuals of the research were transsexual workers. As for the method of analysis, we adopted content analysis based on the Bardin method, that consists as a set of methodological instruments because of the diversification of discourses. The data collection was carried out by conducting face-to-face interviews based on a semi-structured script. The script was composed of 6 questions and, for the analysis of

the data, the answers were grouped into 4 thematic categories. It was evidenced in this study that there are several challenges faced by the transsexual public with regard to the labor market. In all the reports collected there was a declaration of discrimination suffered by them. As types of discrimination, it has been found that it can occur in a veiled or explicit way. Among the difficulties pointed out, the one that took a prominent position was the fact that the employers take into consideration valuation aspects above the capacities and qualifications of the interviewees. The association of transsexual women with prostitution was pointed out at some point in the interview, leading trans women to go through situations of attempted employment and, at the time of selection, the person responsible for contraction declares to feel fear due to the image of ensuing fights of discrimination against transsexuals who use street prostitution as a means of survival. Through the discourse of some interviews, it has been shown that transsexual individuals who reach the so-called degree of passability face less difficulty in the labor market, since, in the eyes of society in general, they can easily pass through cisgender. It is suggested that more studies aimed at trans people and the labor market be conducted so that society is aware of the importance of including this public in the formal market and how much this impacts on the interpersonal relationships and the psychological aspects of these people.

**Keywords:** Transsexuality; Diversity Management; Transphobia; Job Market Insertion; LGBT rights.

## 1 Introdução

A sociedade encontra-se numa constante evolução no tocante às questões da diversidade de gênero e sexualidade. Segundo Souza et. al (2016), a gestão da diversidade nas organizações tem ganhado espaço e estudos centrados em gênero foram ampliados recebendo uma nova face, promovendo, assim, um novo conceito sobre diversidade.

Sob a ótica de Veiga Junior (2016), as mutações sociais ocorrem constantemente e transformam a vida dos indivíduos que tentam se adequar à moldura social presente na sociedade em que vivem. Sendo assim, observa-se um desenvolvimento social pautado na proteção às diferenças e aos indivíduos que não se enquadram nos modelos sociais, como os transexuais.

A população transexual, por uma razão de incompatibilidade entre gênero e sexo morfológico, acaba sendo colocada na marginalidade social.

A diversidade de raça, de orientação sexual, de gênero, de pensamento ideológico e de visão acerca do mundo está presente em toda a sociedade. A discriminação que os/as transexuais sofrem no tocante ao mercado de trabalho deve ser revertida em responsabilidade social pelas empresas (VASCONCELLOS, 2004).

Sendo assim, este trabalho explorou os desafios enfrentados por transexuais no mercado de trabalho, procurando analisar dificuldades, barreiras e/ou conquistas encontrados por estes trabalhadores.

## 2 Revisão da Literatura

### 2.1 Identidade de Gênero, Travestilidade e Transexualidade

Durante algum tempo o transexual era, de maneira grosseira e generalista, tratado como se fosse um “travesti que passava por intervenção cirúrgica”, pelo fato de ter enorme repulsa ao seu corpo. Entretanto estudos médicos já apontam situações onde o transexual não

tem repulsa a seus órgãos genitais ou que desejam passar pela cirurgia de transgenitalização, apenas não se identificam com seu sexo biológico (SOUZA; COSTA; RODRIGUES, 2016).

Segundo Jesus (2012), no que se refere ao uso de nomenclaturas, o uso do termo travesti também designa uma mulher transexual, mas devido este termo ser mais antigo e ter tido seu surgimento antes do termo transexual, a definição de travesti tornou-se mais utilizada e consolidada em nossa linguagem.

Alguns ativistas defendem que travesti e transexual é uma definição usada apenas no Brasil, e que teria sido criada no Encontro Anual de Travestis, em 2009 no Rio de Janeiro, sendo que no resto do mundo travestis e transexuais são definidos da mesma maneira: mulheres transexuais. Entretanto muitos militantes optam pelo termo “travesti” por motivos políticos, já que o termo "transexual" é uma identidade patologizante (SIQUEIRA, 2014; AMARAL, 2013).

Sendo assim, a identidade de gênero é conceituada como a percepção interna do indivíduo à sua experiência pessoal perante as construções sociais do que é masculino e feminino (gênero). Logo, identidade de gênero é a maneira como o indivíduo se reconhece e quer ser reconhecido perante a sociedade (PRINCÍPIOS DE YOGYAKARTA).

Simone de Beauvoir (1949) citou que não se nasce mulher, torna-se mulher, chamando assim atenção para as inúmeras construções sociais em torno do que é ser homem ser mulher

Diante aos conceitos apresentados, utilizar-se-á, neste trabalho, o conceito de gênero como um fator social, independente de sexo biológico, sendo, portanto, aquele ao qual a pessoa se identifica.

## 2.2 Gestão da Diversidade

O tema gestão da diversidade se originou nos Estados Unidos por volta de 1960, quando a ação afirmativa foi promulgada como resposta à discriminação racial nas empresas e escolas. Por volta, da década de 80 a diversidade era considerada como algo que não tivesse importância na sociedade, porém na década de 90 ela começou a criar espaço no mundo empresarial e passou a ser considerada como estratégia para a empresa (OLIVEIRA; RODRIGUES, 2004).

Robbins, Judge e Sobral (2010) afirmam que a diversidade nas organizações trata das diferenças demográficas do indivíduo; diferenças estas que podem ser de gênero, raça, etnia, orientação sexual, deficientes físicos, religião e estabilidade no emprego. Já Cox (2001) define a diversidade como um contraste de identidades cultural e social entre indivíduos que dividem o mesmo espaço social, seja ele uma organização ou outro espaço qualquer. Para ele, as identidades cultural e social são pessoais e possuem influências nas experiências de vida dos indivíduos, como gênero, idade, nacionalidade, raça, religião e especialização no trabalho.

A prática de valorização da diversidade torna possível a interação, a ampliação do diálogo e a troca de experiências, levando as pessoas ao enriquecimento individual e ao desenvolvimento da diversidade nas organizações tratando das diferenças, sejam estas de gênero, raça, etnia, orientação sexual, deficientes físicos, religião e estabilidade no emprego inovações (OLIVEIRA E RODRIGUES, 2004; ROBBINS, JUDGE, SOBRAL, 2010).

Ao investir em práticas não discriminatórias, as organizações se habilitam a ser percebidas como mais socialmente responsáveis do que outras que não adotem a mesma postura, mas deve-se considerar a efetividade e os desdobramentos desses discursos pró-diversidade. Pois, a efetividade de tal discurso se refere à intensidade com que são praticadas as políticas de igualdade dando as mesmas oportunidades entre os indivíduos socialmente discriminados. A diversidade é um efeito da adoção ou não de tais medidas, pois a

legitimidade é ameaçada quando os indivíduos não acreditam nas políticas pela ausência de oportunidades de ascensão e de reconhecimento (WAILES; MICHELSON, 2008).

## 2.2 Discriminação e Transfobia

A prática do ato de distinção contra pessoa do qual resulta desigualdade ou injustiça se caracteriza como discriminação. Essa distinção se baseia no fato da pessoa pertencer, de fato ou de modo presumido, a determinado grupo (MORENO, 2009).

A transfobia é análoga à homofobia, que é a intolerância direcionada àqueles indivíduos que possuem uma orientação sexual divergente da heterossexual. Já a transfobia consiste no preconceito e/ou discriminação em razão da identidade de gênero de pessoas transgêneros, travestis e transexuais (DE JESUS, 2012; DIAS, 2014).

Para Louro (2001) as minorias estão mais visíveis, o que faz com que a luta com grupos conservadores se dê de forma mais acirrada, chegando inclusive a casos extremos como agressões e violência moral e física.

Ações que inibam práticas discriminatórias são importantes, logo a omissão dos agentes públicos no que se diz respeito às praticas contra discriminação é muito preocupante, pois os transexuais sofrem uma carga extra de preconceito devido à exteriorização de uma imagem que foge às normas estabelecidas pela sociedade (LOURO, 2001).

Medeiros, Castro e Siqueira (2019, p. 6) apontam que “nesse sentido, pode-se dizer que os desafios a partir das vivências trans são recorrentes, e perpassam a trajetória de vida do indivíduo, principalmente, no momento de transição de gênero”.

## 2.2 Mercado de Trabalho

Trabalho é elemento de posicionamento social e construção de identidade, além claro, de ser fundamental para existência e sobrevivência do indivíduo. Entretanto as minorias e grupos vulneráveis possuem enorme dificuldade para que sejam inseridos no mercado de trabalho (DIAS; BERNARDINELI, 2016; SOUZA; COSTA; RODRIGUES, 2016).

O transexual fica marginalizado a posições subalternas, despertando preconceitos, discriminações e até violência, fatos esses que muitas vezes afastam esses indivíduos da escola, o que corrobora para dificuldades na entrada ao mercado de trabalho. Assim acaba-se por criar ciclo vicioso que por medo e preconceito os transexuais acabam por desistir dos estudos, fato que afeta a capacitação profissional, logo diminui as oportunidades de emprego (BERNARDO, 2009; DIAS; BERNARDINELI, 2016).

Desconhecimento sobre o tema é outro fator determinante para que os transexuais sejam rejeitados no mercado de trabalho, pois os recrutadores em sua grande maioria são despreparados e sem conhecimento sobre o tema (DIAS; BERNARDINELI, 2016, p. 13)

Outro fator é que não existem políticas públicas que coíbam preconceitos no recrutamento, deixando assim a possibilidade de que qualquer pessoa possa ser tratada de forma desigual neste âmbito profissional.

O mercado de trabalho se fecha para as trans, fazendo com que essas pessoas acabem inseridas apenas em vagas para subempregos. A marginalização enfrentada resulta numa consequente criatividade das transgêneros na luta pela sobrevivência, havendo a valorização de trabalhos informais, dificultando o acesso a carteira assinada e aos direitos de um trabalhador formal (LOURO, 2001).

## 2.2 Legislação e Conquistas

Inicialmente o Conselho Federal de Medicina declarava como inadmissível a cirurgia de redesignação de sexo. Entretanto, posteriormente, a categoria profissional mudou esse entendimento, tornando assim a cirurgia como medida correta e adequada aos princípios da liberdade e reconhecimento da dignidade da pessoa humana. O art. 1º, III, da Constituição Federal, traz amparo legal para a mudança de sexo pela Resolução 1955/10

Para Diniz (2014) a adequação do nome e gênero do transexual operado deve ser feita em todos os seus documentos, sem qualquer discriminação ou averbação sigilosa no registro de nascimento. Pois, isso impediria a plena integração social e afetiva, lhe tirando o direito ao esquecimento do estado anterior.

Desde 2016 o Governo Federal através do decreto n. 8.727 autorizou o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, ampliando assim a abrangência de seu uso, pois anteriormente a regulamentação do uso nome social era elaborada por cada instituição separadamente (BAHIA; CANCELIER, 2017)

Tramita ainda um projeto de lei PL 672/2019, de autoria do senador Weverton Rocha, no qual é proposta uma alteração na Lei do Racismo (Lei 7.716/1989). Tal projeto propõe que, além do racismo, sejam incluídos os crimes de discriminação ou preconceito de orientação sexual e/ou identidade de gênero.

Na justificativa do PL, traz que “a violência contra pessoas Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais, Transgêneros e Intersexuais é uma perversidade que vem recrudescendo na sociedade brasileira” (SENADO, 2019).

Uma das questões mais polêmicas no que diz respeito aos transexuais se dá no uso do banheiro público de acordo com o gênero que a pessoa se entende. Segundo Sepulveda (2018) por fugir a lógica normativa e moralizante binária acaba por sempre render muitas discussões, o que na sua visão é extremamente positivo para que se possa desenvolver pensamentos e práticas diferentes das heteronormativas.

Medeiros, Castro e Siqueira (2019, p. 6) apontam que “nesse sentido, pode-se dizer que os desafios a partir das vivências trans são recorrentes, e perpassam a trajetória de vida do indivíduo, principalmente, no momento de transição de gênero”.

## 3 Percurso Metodológico

O percurso será composto por: métodos, tipo de pesquisa, sujeito da pesquisa, instrumento de coleta de dados, procedimento para análise de dados, bem como devolução dos dados.

A pesquisa aqui apresentada foi de abordagem qualitativa, que tem como característica principal o aprofundamento focado em características subjetivas, naquilo que não pode ser mensurado ou quantificado.

A pesquisa qualitativa é entendida como uma “expressão genérica”, pois ela compreende atividades ou investigação que podem ser denominadas específicas. Ela trabalha seus dados buscando seu significado, buscando uma percepção da individualidade e os significados múltiplos (TRIVIÑOS, 1987; GIL, 1999).

Quanto ao tipo, esta pesquisa é do tipo exploratória, que consiste em uma familiarização com o tema estudado. Para Gil (1999), a pesquisa exploratória tem como objetivo principal desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias. Assim sendo, a pesquisa exploratória foi escolhida, pois visa proporcionar maior familiaridade com o tema através de levantamento bibliográfico e entrevista.

Assim, os métodos empregados compreenderam: levantamentos em fontes secundárias (bibliográficas e documental) e levantamentos de experiências, através de entrevista, pois a pesquisa exploratória costuma envolver uma abordagem qualitativa, geralmente caracterizada pela ausência de hipóteses, ou hipóteses pouco definidas (MATTAR, 2001; AAKER; KUMAR; DAY, 2004).

Os sujeitos participantes da pesquisa foram alguns trabalhadores transexuais que residem no estado do Tocantins, encontrados através de redes sociais, rede de amigos e membros da Associação de Travestis e Transexuais do Tocantins (ATRATO). Houve um total de 7 participantes

Uma coleta de dados primários e secundários foi realizada, informações foram colhidas através do levantamento bibliográfico de estudos relativos ao tema para que houvesse uma fundamentação teórica do estudo, até mesmo para elaboração do roteiro de entrevista.

Para Cervo e Bervian (2002), entrevista pode ser definida como conversa realizada face a face entre pesquisador e entrevistado, seguindo um método para se obter informações sobre determinado assunto

Elaborou-se, então, um roteiro de entrevista que pudesse explorar os desafios enfrentados por trabalhadores transexuais para sua inserção e manutenção no mercado de trabalho e, também, investigar como os transexuais lidam com as diversas formas de violência que sofrem dentro deste contexto.

O roteiro foi desenvolvido através de um levantamento bibliográfico e documental, que apontou o baixo número de transexuais no mercado de trabalho formal evidenciando as dificuldades sofridas pelos trans.

#### **4 Análise e Discussão**

A presente seção traz a análise e discussão dos dados obtidos nas entrevistas realizadas, tendo como base os objetivos do presente estudo que incluem os desafios e barreiras, discriminação de gênero, discriminação e estratégias para superação da mesma e questões referentes à legislação.

Foram realizadas sete entrevistas entre os dias 18 de abril a 5 de junho. Dentre os entrevistados, participaram das entrevistas 5 mulheres transexuais e 2 homens trans com faixa etária que varia de 20 a 32 anos de idade.

O roteiro de entrevista foi feito com um total de 6 perguntas para obtenção dos dados da presente pesquisa. A técnica utilizada para análise dos dados foi a do método proposto por Bardin.

Posteriormente, após a coleta do conteúdo das entrevistas, realizou-se a interpretação dos dados e, por fim, os conteúdos foram organizados em categorias temáticas através do método de análise de conteúdo com base no referencial teórico do presente estudo. Para análise e discussão dos dados, elencou-se quatro categorias, que são: Desafios e barreiras; Discriminação; Estratégias e Legislação.

*“[...] muitas vezes você chega ao local pra seleção e ‘ah, tem alguém em experiência já’, sendo que a vaga está lá e não querem te colocar por você ser trans” (E4).*

A dificuldade gerada pela discriminação velada que indivíduos transexuais enfrentam para ingresso no mercado formal de trabalho é marcada desde o processo de seleção. A discordância entre sexo morfológico, nome civil e identidade de gênero faz com que as

empresas levem em consideração aspectos valorativos acima mesmo das capacidades e qualificações no momento da seleção. Um preconceito que se dá pela aparência do indivíduo.

*“[...] mas assim, eu já cheguei no nível que a gente chama que é o ‘passável’, né? Que é quando, que é quando as pessoas já não te olham e se perguntam se você é, se você não é. Hoje olham e falam ‘ele é um homem’. Porque antes da transição eles não ficavam assim sem saber qual o gênero. Então hoje em dia é mais fácil eu conseguir entrar em algum lugar e as pessoas não terem esta dúvida, entendeu?” (E6).*

*“Eu já passei por uma situação de concorrer uma vaga com outra trans e eu ser selecionada por já ter meus documentos retificados e não ter traços masculinos. A outra foi dispensada e depois falarem pra mim ‘olha, você não comenta nada, mas eu vou ficar com você porque aquela pessoa não é adequada pra este ambiente de trabalho, ela não segue os padrões’” (E4).*

Conforme afirma Medeiros, Castro e Siqueira (2019), os aspectos ligados à expressão da identidade de gênero têm influência tanto negativa quanto positiva na situação vulnerável que vivem as pessoas transexuais. Tais elementos de expressão estão ligados às vestimentas, postura, voz e o nome e, quando estes elementos permitem que ela seja vista como cisgênera (a pessoa que se identifica com o sexo biológico), esta pessoa não estará sujeita às mesmas formas de discriminação e preconceito devido à passabilidade, que é o grau que as demais pessoas percebem os transexuais como cisgêneros.

*Eu mesma já escutei em contratação o meu chefe falar ‘eu te contratei porque você não parece uma travesti, você parece uma mulher e isso ajuda em relação aos clientes. Mas eu jamais iria contratar se você não fosse feminina; porque tem umas que nem parecem mulher, parecem um bicho’. Eu própria já escutei isso falando diretamente a mim. ‘Você tá aqui porque você não parece, mas eu não pegaria uma musculosa pra trabalhar na minha loja’” (E4).*

Tais falas vão de encontro ao que afirma Bento (2006), sobre o “corpo falar por meio da aparência”.

Destaca-se abaixo o discurso de uma entrevistada que trabalha em atividade na qual não há contato direto com o público. Este tipo de função que não exige contato físico com os clientes costuma estar mais aberta à contratação de transexuais.

*Antes mesmo de eu fazer a transição, nas ligações, como minha voz sempre foi meio aguda assim, mais feminina mesmo antes de eu tomar hormônio ainda, todos os clientes me tratavam no feminino. Pelo menos nas ligações, né? E tipo, era normal pra mim e a demonstração do pessoal nas ligações era de tratamento no feminino. Não tinha como alguém praticar transfobia se não sabe que do outro lado é uma trans” (E7).*

Em áreas que há um contato direto com o público, o contratante tende a procurar pessoas que estejam dentro dos padrões rígidos de beleza socialmente impostos. Sob essa óptica, vemos que minorias tais como pessoas trans, obesas e negras não se enquadram em perfis de vagas no comércio e outras áreas que envolvam contato direto com o público. Sendo assim, encontram chances maiores em funções que o contato seja feito a distância.

Alguns entrevistados afirmam ainda que tais barreiras, por vezes, são consequência da falta de informação das pessoas por não entenderem questões de gênero e sexualidade e isso

acarreta no desconhecimento e despreparo da sociedade em geral na forma de lidar com o diverso.

*Não sabem diferenciar gênero de sexo biológico” (E6).*

*“Tem os que têm a cara virada, mas assim: eu vejo que é mais pela falta de informação das pessoas, porque elas não sabem como tratar, como lidar” (E5).*

Ainda dentro desta realidade, algumas entrevistadas relataram que já passaram por episódios na vida em que se fez necessária a prostituição como meio de sobrevivência.

*“Tem dias que me sinto sobrecarregada, sabe? Porque bem antes de eu trabalhar lá, eu trabalhava com programa, entende?” (E4).*

Tais episódios não foram relatos únicos de pessoas sem qualificação profissional. Neste contexto também foram evidenciados casos de que, mesmo com cursos de graduação, especializações e diversas qualificações, algumas pessoas encontraram como meio de sobrevivência a prostituição ao menos uma vez na vida.

*“E muitas delas têm profissão, sabem fazer as coisas, tem algum tipo de qualificação. Só que, infelizmente, pela falta de oportunidade, de as pessoas não darem aquela chance que elas precisam, elas acabam mexendo com drogas, acabam roubando, entram na prostituição, e é por causa disso: a falta de oportunidade e de espaço que as pessoas não dão” (E4).*

Há que se levar em consideração que, devido a muitas mulheres transexuais estarem na prostituição devido à falta de oportunidade no mercado formal, a própria sociedade associa a imagem delas ao sexo e promiscuidade, levando-as a encarar outras barreiras no momento de procurar emprego.

*“Quando eu fui mexer com minha documentação pra retificar os dados, teve vereador que me ofereceu ajuda pra agilizar, mas começou a me pedir fotos nua, queria saber como eu era na cama” (E4).*

Em todos os relatos das entrevistas realizadas, os sujeitos da pesquisa relataram episódios em que sofreram discriminação de diversas maneiras devido à não aceitação de sua identidade de gênero por parte de terceiros.

*E todas estas formas de opressão às vezes nem são tão maquiadas e outras vezes elas são tão maquiadas que você não consegue sequer perceber. A maquiagem tá ali e você olha e fala: ‘ah, é uma opinião pessoal’. Não, não é uma opinião pessoal” (E2).*

Baggio (2017) traz que a relação de pessoas trans é marcada por violência, com e na organização, porque o ambiente laboral tende a excluir e ser hostil através de instrumentos com o humor tendendo, assim, a naturalizar a discriminação.

Segundo Bento (2008), pessoas trans sofrem com a discriminação e a marginalização por parte da sociedade e, por diversas vezes, dentro do próprio âmbito familiar, o que acaba criando dificuldades para que recebam educação, apoio psicológico e, quando entram na vida adulta, ingressem no mercado de trabalho.

*“[...] foi nítido as pessoas olharem pra nós e falar ‘não, a gente não contrata pessoas transexuais. A nossa política dentro da empresa é uma política que não defende entre ideologia de gênero. Nossa contratação é por homens e mulheres’”. (E2)*

Tal achado corrobora com o que afirma Damasceno e Bortolini (2016), quando dizem que as instituições não entendem a diferença entre o respeito e a tolerância, visto que o respeito refere-se a uma preocupação e aceitação do outro, enquanto a tolerância refere-se a apenas suportar o outro; isso traz uma grande dificuldade nas instituições no tocante às crenças e práticas conservadoras. Os autores trazem ainda que, mesmo com uma maior diversidade de gênero, o debate acerca de questões sociais ainda é crescente e cria condições que favorecem a superação do preconceito, mas lembram ainda que são muitos os desafios a superar.

*“Para alguns ali era um pouco complicado para eles entender, porque é difícil se colocar no lugar do outro, principalmente numa situação como a minha”. (E6)*

Ao longo das entrevistas realizadas, diversas foram as formas apresentadas para lidar com o preconceito e a discriminação sofridos no ambiente de trabalho.

Para Goffman (2008), os indivíduos que sofrem estigma respondem à exclusão de 4 maneiras: 1) a tentativa de melhorar a sua convivência com as pessoas que não sofrem com o estigma; 2) a retirada da relação, física ou psicologicamente; 3) a busca de alternativas para a inclusão social e 4) o reconhecimento de que sua exclusão é resultado de sua identidade social e não da pessoal.

*“Simplesmente de vez em quando eu sorrio e agradeço, ou de vez em quando eu só sorrio, ou outras vezes eu nem sorrio. É como eu digo: a autoestima da gente é um filtro que a gente escuta o que a gente quer” (E1).*

*“Eu sei que eu estou sendo machucada, eu sei que estou sendo ferida, mas ainda preciso entender o outro” (E2).*

Quantos às estratégias de resposta dos indivíduos estigmatizados, Goffman (2008) discorre que, quando não é possível a retirada física, a pessoa que sofre o estigma pode retirar-se psicologicamente como maneira de manter sua autoestima, independente de estar sendo julgado, rejeitado ou excluído. A autora diz ainda que essa retirada psicológica de domínios traz como consequência uma redução da motivação para persistir neles e essa não persistência pode comprometer o sucesso futuro do estigmatizado.

### **Considerações Finais**

Esta pesquisa inicialmente propôs uma abordagem sobre as vivências e desafios enfrentados pelos transexuais para sua inserção e manutenção no mercado de trabalho. Espera-se, com isto, sensibilizar a comunidade em geral sobre a importância da inclusão do “diferente” e fazer com que este estudo contribua para o desenvolvimento de futuras pesquisas que abordem esta temática.

Primeiramente realizou-se uma revisão literária acerca do tema transexualidade e demais temas que o envolvem como gestão da diversidade, legislação e discriminação. A partir daí, foi viabilizada a elaboração do roteiro de entrevista semiestruturada. Quanto ao método, escolheu-se o método exploratório.

O objetivo deste estudo tornou-se possível graças à colaboração e participação de indivíduos transexuais que propuseram-se a falar sobre o assunto. Ao total, foram realizadas sete entrevistas, sendo duas no município de Paraíso e cinco no município de Palmas. Quanto à idade dos participantes, esta variou entre 20 a 32 anos dando uma média de faixa etária de 25 anos. Destes participantes, 2 eram homens trans e 5 eram mulheres trans.

No que se refere ao primeiro objetivo específico, a proposta foi “identificar as barreiras encontradas por trabalhadores transexuais para inserção e manutenção no mercado de trabalho”. Todos os envolvidos na pesquisa afirmaram já ter enfrentado situações que dificultaram a sua inserção e/ou manutenção no mercado de trabalho.

Dentre as dificuldades apontadas, a que tomou posição de destaque foi o fato de os empregadores levarem em consideração aspectos valorativos acima das capacidades e qualificações dos entrevistados. Relatos de olhares e falas que mostraram estranheza por parte dos empregadores devido à discordância entre nome, sexo biológico e identidade de gênero e forma de se vestir e portar de acordo com o gênero ao qual o trabalhador se identifica, foram frequentes. No relato de um entrevistado, isso o afeta até mesmo na procura por outras oportunidades de trabalho.

Para Baggio (2017), a relação com pessoas trans é rixosa no que diz respeito ao ambiente de trabalho, devido à dificuldade que as empresas têm em trabalhar com as diferentes identidades de gênero. Sendo que essa lógica decorre do fato que a sociedade pressiona para a mudança de comportamento e, mesmo nos ambientes mais propícios à abertura para a diversidade, esta pressão social se faz presente.

A associação que se faz de mulheres transexuais à prostituição foi apontada em alguns momentos das entrevistas, levando mulheres trans a passarem por situações de tentarem o emprego e, no momento da seleção, a pessoa responsável pela contratação declarar sentir receio devido à imagem de brigas e confusões decorrentes da discriminação sobre as transexuais que usam a prostituição nas ruas como meio sobrevivência.

Através do discurso de dois entrevistados, evidenciou-se que indivíduos transexuais que atingem o chamado grau de passabilidade (assim são chamados os que não carregam consigo características do sexo biológico) enfrentam menor dificuldade no mercado de trabalho, visto que, ao olhar da sociedade em geral, eles conseguem facilmente passar-se por cisgêneros.

“Na prática, quanto maior a passabilidade da pessoa transgênero, menor a probabilidade de ela sofrer transfobia e maior a aceitação social” (MEDEIROS; CASTRO; SIQUEIRA, 2019, p. 6).

Um fator de relevância elencado foi o de que as discriminações sofridas foram em maior parte pela equipe de trabalho que por próprios clientes da empresa. Também se destacou que em cargos que o contato direto com o público é menor, a chance de empregabilidade e inserção de transexuais se torna mais acessível devido ao fato de esse público fugir aos padrões socialmente impostos. Isso representa um entrave, pois as organizações tendem a recrutar pessoas que não fogem às regras.

Na categoria discriminação, foi abordado que ela pode ocorrer de maneira velada ou explícita. Relatos de olhares e comentários baixinhos, piadas, e outras atitudes transfóbicas que, por já estarem tão naturalizadas na cultura, acabam passando despercebidas até mesmo pelo indivíduo alvo da discriminação.

Evidenciou-se a discriminação declarada, na qual o indivíduo praticante do ato discriminatório deixa claro sua aversão e não aceitação da transexualidade, usando muitas vezes de discursos religiosos como uma justificativa para sua agressão verbal.

Outro fato colhido foi que a associação que se faz de mulheres trans à prostituição leva, em alguns casos, empregadores a fazerem analogia destas mulheres à promiscuidade, condicionando a oportunidade de emprego à troca de favores voltados ao ato sexual.

Sugere-se, mediante os fatos apontados, que mais estudos voltados a pessoas trans e o mercado de trabalho sejam realizados para que a sociedade tenha conhecimento da importância da inclusão deste público no mercado formal e o quanto isso impacta nas relações interpessoais e nos aspectos psicológicos destas pessoas.

## Referências Bibliográficas

AAKER, D.; KUMAR, V.; DAY, G. S. **Pesquisa de Marketing**. São Paulo: Atlas, 2004.

ALVES, M. A; GALEÃO-SILVA, L. G. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. In **Revista de Administração de Empresas**, 44(3), São Paulo, 2004.

BAGGIO, M. C. (2017). **About the relation between transgender people and the organizations: new subjects for studies on organizational diversity**. *Revista de Gestão*, 24(4), 360-370.

BAHIA, Carolina. Cancelier, Mikhail. **NOME SOCIAL: Direito da personalidade de um grupo vulnerável ou arremedo de cidadania?**. Santa Catarina: vol. 7, num. 19, 2017.

BERNARDO, Marcia. Hespanhol. **Discurso flexível, trabalho duro: o contraste entre a** 1991.

COX, Jr. T. The multicultural organization. **Academy of Management Executive**, v. 5, n. 2,

DAMASCENO, A. M; BORTOLINI, M.R. **Gestão de gênero nas organizações: trajetórias de pessoas transgêneras no trabalho**. *Intervozes: trabalho, saúde, cultura*. Petrópolis, v. 2, n. 1, p 5-22, maio/outubro 2017.

DE JESUS, Jaqueline Gomes. **Orientações sobre identidade de gênero: conceitos e termos**. 2012.

DIAS, Maria Berenice. **Homoafetividade e os Direitos LGBTI**. 6º ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GOFFMAN, Erving. **Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada**. 4a ed. Rio de Janeiro: LTC, 2008.

JESUS, J. G. de. **Orientações sobre identidade de gênero: conceitos e termos**. 2. ed. Brasília: [s.n.], 2012.

LOURO, Guacira. **Teoria QUEER: Uma Política Pós-identitária para a Educação**. in: *Revista de Estudos Feminista*, Florianópolis: v. 9 n. 2/2001 p. 541-553.

**Travestis e trabalho: um diálogo possível no campo da Administração?**. Fortaleza. 2019.

MEDEIROS, B. N.; CASTRO, G. H. C.; SIQUEIRA, M. V. S. **Transgêneros, Transexuais,**

MORENO, Jamile. **Conceito de minorias e discriminação**. *Concept of minorities and discrimination Concepto de las minorías y la discriminación*. 2009.

OLIVEIRA, Alexandre Miceli Alcântara de. **Direito de autodeterminação sexual: dignidade, liberdade, felicidade e tolerância**. São Paulo: Editora Juarez de Oliveira, 2003.

PRINCÍPIOS DE YOGYAKARTA. **Princípios acerca da legislação internacional dos direitos humanos no âmbito da identidade de gênero e da orientação sexual**. P.7.

ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A.; SOBRAL, Filipe. **Comportamento Organizacional: Teoria e Prática no Contexto Brasileiro**. 14ª Edição. São Paulo, SP. Person Prentice Hall. 2010. p.37-90.

SIQUEIRA, Indianara. **Conexão Futura - Políticas Públicas**. Rio de Janeiro, março de 2014.

SOUZA, Heloisa Aparecida. **Os desafios no trabalho na vida cotidiana de mulheres transexuais**. Dissertação (Mestrado em Psicologia como Profissão e Ciência) – Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Centro de Ciência da Vida, Programa de Pós-graduação em Psicologia. Campinas, 2012.

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

WAILES, N; MICHELSON, G. **The transfer of management ideas to a western “periphery”: the case of corporate social responsibility in Australia**. *International Studies of Management and Organization*, v. 38, n. 4, p. 100- 118, 2008.