

Posso trabalhar de gravata e unha vermelha? Um estudo sobre as dificuldades encontradas por indivíduos transgêneros no mercado de trabalho

ANA PAULA CRUZ FERNANDES

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS (PUC MINAS)

CAROLINA MARIA MOTA SANTOS

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS (PUC MINAS)

ERICA CRISTINA PEREIRA LIMA DE SOUZA

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS (PUC MINAS)

Agradecimento à orgão de fomento:

Capes

Posso trabalhar de gravata e unha vermelha? Um estudo sobre as dificuldades encontradas por indivíduos transgêneros no mercado de trabalho

Palavras-chave: transgênero; mercado de trabalho; recursos humanos.

Introdução

O assumir a transgeneridade no Brasil está acompanhado por um desamparo não somente social, mas também laboral. Indivíduos transgêneros tendem a vivenciar dificuldades de aceitação e constrangimentos no contexto do trabalho devido a uma interpretação social que afirma que indivíduos que não se enquadram nas características da condição cisgênera, não possuem padrões de comportamento condizentes a norma social (Licciard, Waitmann e Marques; 2015). O abandono social tende a provocar sofrimento podendo levar ao adoecimento psíquico desse público (Testa, Michaels, Bliss, Rogers, Balsam & Joiner, 2017).

As dificuldades de oportunidades de trabalho e permanência no emprego levam o trans em muitos casos a buscarem a sobrevivência através da prostituição e de subempregos, a chamada exclusão social (Carvalho, 2006). Socialmente os comportamentos humanos são construídos e delimitados pelo determinismo biológico, no qual um indivíduo biologicamente homem não pode se comportar com características culturalmente determinadas como pertencentes ao gênero feminino e vice-versa (Carvalho, 2006; Barros, 2016; Junior, 2011; Jesus, 2012). Por consequência, pessoas que se comportam fora da norma social encontram não só dificuldades nas relações sociais, mas também de inserção profissional e permanência no emprego. (Anzolin, Soares e Moreno, 2013; Bicalho e Neto, 2012; Licciard, Waitmann e Marques, 2015).

Segundo Licciard, Waitmann e Marques (2015), é necessário que os profissionais ligados à área de Recursos Humanos tenham um olhar mais humanizado sobre as questões que envolvem o contexto de trabalho e a identidade transgênero, a fim de proporcionar possibilidades de inserção e valorização de profissionais trans no contexto laboral, bem como inserir estratégias que amenizem ou diminuam a discriminação. Sendo assim, este artigo tem por objetivo compreender as dificuldades enfrentadas por indivíduos transgêneros no mercado de trabalho, correlacionando os relatos dos entrevistados do documentário “De Gravata e Unha Vermelha” quanto as dificuldades vivenciadas por eles em relação ao campo laboral com a literatura que fundamenta este trabalho.

A inclusão da análise do documentário neste trabalho se deu pela riqueza de informações fornecidas por indivíduos trans sobre como eles são percebidos em todas as esferas sociais, incluindo principalmente o campo do trabalho.

Com o intuito de subsidiar este trabalho e identificar publicações sobre este tema, foi realizada ampla pesquisa na área da Administração e da Psicologia. Na área da administração a pesquisa ocorreu no *Scientific Periodicals Electronic Library* (SPELL) e no site do principal evento da área da Administração – Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (ANPAD), e na área da Psicologia no portal de Periódicos Eletrônicos de Psicologia (PePSIC).

Já em relação à literatura internacional a pesquisa foi realizada através da ferramenta *Tree of Science* no período de 2013 a 2018 com as palavras-chave *work and transgender* e teve como resultado setenta artigos relacionados com a área da administração e com os objetivos deste trabalho.

Por se tratar de um tema de visibilidade recente, poucos estudos envolvendo o profissional trans e o mercado de trabalho foram encontrados. Dentre os acervos encontrados referentes as pesquisas de campo, na maioria não se falou sobre a atuação do profissional do setor de Recursos Humanos. A escolha do tema se deu não somente pelo interesse em entender as diferentes realidades de indivíduos transgêneros no labor, mas também pelo desejo de contribuir através da produção de conhecimento para a garantia de direitos do trabalhador trans e o respeito à identificação transgênero no emprego. Reflexões acerca dessa temática possibilitam problematizar as práticas dos profissionais podendo contribuir e beneficiar os indivíduos transgêneros em sua inserção na sociedade (Souza, 2012). Compreender a realidade do transgênero no mercado de trabalho é mais do que conhecer sua vivência laboral; é principalmente, proporcionar ao profissional de RH conhecimento, para que este contribua para o empoderamento de profissionais de identidade trans, diminuindo a perspectiva de exclusão e adoecimento psíquico desta categoria (Souza, 2012; Carvalho; 2006. OIT, 2015).

O referencial teórico analisa a terminologia transgênero e trata os aspectos da inserção e participação deste público no mercado de trabalho. Além disso, discute as maiores dificuldades encontradas pelos trans, tais como: resistência; instabilidade no emprego; baixas remunerações e prostituição; negar e/ou postergar a identificação transgênero para preservar a atividade profissional e; a “não” atuação das empresas e profissionais de Recursos Humanos. Posteriormente, compara os achados da literatura com o documentário brasileiro, “De gravata e unha vermelha”, dirigido por Miriam Chnaiderman.

Fundamentação Teórica

Identidade Transgênero

O determinismo biológico ditará as regras a respeito dos comportamentos humanos em relação à sexualidade e ao gênero, em nossa cultura. A noção de gênero está relacionada a uma construção social e singular ao mesmo tempo social, por ser definida sócio historicamente de acordo com o órgão sexual do indivíduo e pelas aprendizagens aceitáveis socialmente para um gênero e outro, e singular, por essa identificação ser regida pela forma que o sujeito se identifica em relação ao que aprende (Silva, Bezerra & Queiroz, 2015. Barros, 2016. Anzolin; Soares & Moreno, 2013). Socialmente, o gênero delimita papéis sociais: as brincadeiras e comportamentos na infância, e a profissão na fase adulta, práticas diretamente ligadas ao órgão sexual de nascimento do indivíduo, ou seja, o sexo (Barros, 2016; Tyrell, Wheeler, Gonzales, Dumka & Millsap, 2016; Samari & Minahan, 2017).

No entanto, outra linha de pensamento aponta que a identificação de gênero está relacionada ao gênero que o sujeito se identifica, processo este que está voltado para as formas relacionais subjetivas, ou seja, a forma que o indivíduo se reconhece e se identifica independente do órgão sexual que possui. Por ser um processo identificatório do sujeito, a identificação de gênero abarca questões da subjetividade (Barros, 2016. Scott, 1990). Está relacionado ao modo de sentir e vivenciar as características sociais do feminino e do masculino, incluindo a expressão corporal, as atitudes no coletivo e o que o sujeito irá ou não gostar de brincar e de ter como profissão; podendo ou não concordar com as determinações sociais de comportamento construídas para cada gênero (Júnior, 2011).

Gênero e sexo são entendidos em algumas culturas como direcionados em um mesmo eixo explicativo, no qual se entende que sendo homem deve se identificar com o sexo masculino e sendo mulher com o sexo feminino. Indivíduos que vivem em concordância com essa norma histórico-social são denominados cisgêneros, (Silva; Bezerra & Queiroz, 2015),

ou seja, pessoas que se reconhecem no mesmo gênero relacionado ao órgão sexual de nascimento são categorizadas como cisgênero. Ao nascer com vagina, o bebê é identificado como menina e os estereótipos em torno de seu crescimento serão de menina (Tyrell *et al.*, 2016; Samari & Minahan, 2017). Quando esse indivíduo tiver uma melhor compreensão do que é ser menino e ser menina no contexto social e se reconhecer menina é classificado então como “cis” na categoria de gênero (Barros, 2016).

Quando o indivíduo não se reconhece no gênero correspondente ao órgão genital que possui, esta pessoa será considerada trans por não se adequar aos padrões de gênero (Souza, 2012). A transgenelidade por não corresponder à norma social é oprimida e discriminada em muitas culturas. A cisgeneridade heterossexual foi definida como padrão social excluindo as demais identidades e servindo como instrumento de controle e opressão (Barros, 2016).

O que diferencia o transgênero é a busca da ruptura do padrão de gênero atribuído ao nascer, a procura, através da alteração de sua imagem, por se tornar visualmente o que se identifica subjetivamente (Barros, 2016; Jesus; 2012. Torres; 2012). É uma tentativa de legitimar sua vivência transgênera através das cirurgias e modificações corpóreas, no intuito de adequarem a própria imagem à maneira que se reconhecem psiquicamente (Santos, 2016; Silva & Cerqueira-Santos, 2014; Torres, 2012; Souza, 2012; Bruns & Pinto, 2011). A modificação corporal é um processo fundamental para que o indivíduo trans consiga se sentir realizado e existente na identificação que possui (Bruns & Pinto, 2011).

Historicamente a categoria trans alcançou significativo progresso quanto à cirurgia de readequação sexual e mudança de imagem corporal. O processo do Ministério da Saúde Nº 2.803 de 2013 possibilita ao trans a mudança de imagem e mudança de sexo. Este Programa do SUS concede aos transgêneros período de acompanhamento multidisciplinar, cirurgia para readequação sexual e medicamentos para mudança hormonal, a fim de modificar o sexo e a imagem do indivíduo (Ministério da Saúde Nº 2.803, 2013).

Apesar dos transgêneros na atualidade terem conquistado ganhos em relação à cirurgia de readequação sexual, são necessários outros progressos que concedam um tratamento mais adequado e respeitoso em todas as esferas sociais (Jesus, 2012). Por exemplo, a diminuição da transfobia que é o preconceito à pessoa trans na vida familiar, escolar, social e no campo do trabalho (Silva, Bezerra & Queiroz, 2015).

O preconceito e a exclusão são situações vivenciadas pelo indivíduo transgênero em todos os campos em que há coletividade, até mesmo na área da saúde (Safer, Coleman, Feldman, Garofalo, Hembree, Radix & Sevelius, 2016), impactando negativamente na manutenção da vida humana e na inclusão desses indivíduos em sociedade (Nardi, 2006). O campo laboral não foge dessa realidade (Souza, 2012) e, considerando que o trabalho é um direito humano básico (Brasil, 1988), é de extrema importância que ocorram mudanças no mercado de trabalho no intuito de diminuir as dificuldades e preconceitos que esta categoria ainda sofre (Moura, 2015). É também necessário que os profissionais de RH se atentem em trabalhar buscando a equidade nos direitos (Carvalho, 2006).

Transgênero e o Mercado de Trabalho

Para investigar algumas possíveis dificuldades enfrentadas por indivíduos transgêneros no mercado de trabalho foi realizada ampla pesquisa na área da Administração e da Psicologia e analisados acervos de pesquisas de campo com entrevistas feitas com profissionais transgêneros do setor público/ privado e profissionais autônomos de alguns estados brasileiros como Brasília, Rio Grande do Sul, Paraná, Minas Gerais, entre outros.

O indivíduo transgênero enfrenta diversos obstáculos de inserção no mercado de trabalho, ocasionados por vários fatores como o preconceito ou a dificuldade de oportunidades de trabalho ao público LGBT (Silva, L. O., Leandro, J. F., Santos, A. C. B.,

Brito, R. O., Abreu, S. R. T., & Rocha, J. V. C., 2016; Andrade & Júnior, 2015; Carter, Larry, Mollen, & Smith, 2014). Há diferenças nas práticas organizacionais, podendo existir empresas que admitem funcionários trans e outras mais resistentes em contratar estes funcionários (Mecchi, 2007).

Outro fator importante, é que considerável parte da população trans não consegue concluir os estudos devido à opressão sofrida no contexto escolar, impactando o ingresso no mercado de trabalho e crescimento profissional (Licciardi & Waitmann, 2015). Algumas dificuldades encontradas serão mencionadas a seguir:

a) Resistência ao trabalhador trans:

Em pesquisa realizada por Anzolin, Soares e Moreno (2013) com trabalhadoras transexuais, uma das trans entrevistadas, funcionária pública, relatou ter realizado seu processo transexualizador mantendo sua atuação profissional em uma mesma empresa. Já os demais entrevistados desse estudo relataram terem realizado o processo transexualizador antes de iniciarem a carreira profissional em empregos formais.

Os profissionais que mencionaram ter realizado as modificações corpóreas antes de obter uma colocação em emprego formal, também relataram que não tiveram problemas de aceitação nem dificuldades quanto à uniformização e utilização do nome social no emprego. Já a funcionária pública, expôs o grande desconforto vivenciado para conseguir que seu direito. Ela atuou durante oito anos como homem e sete anos como mulher em uma mesma organização. Em seu processo transexualizador enfrentou o preconceito por parte de alguns clientes, resistências em seu meio laboral e tentativas para que fosse destituída de seu cargo, vivenciou dificuldades em relação às modificações de nome no registro e no crachá, como também ao acesso ao banheiro feminino. Além disso, mesmo acionando o Ministério da Fazenda e contratando um advogado conseguiu alteração do nome somente no crachá (Anzolin, Soares & Moreno, 2013).

A pesquisa realizada por Torres (2012) demonstrou que a resistência em relação à aceitação de uso do nome social nas documentações trabalhistas foi também um obstáculo vivenciado por boa parte das mulheres trans professoras entrevistadas que atuam na educação formal de diferentes estados do Brasil: Minas Gerais, Distrito Federal, Paraná, Sergipe, Rio Grande do Sul e Mato Grosso.

Essas dificuldades coincidem com relatos de outra trabalhadora transgênero entrevistada em 2014 por profissionais da Organização Internacional do Trabalho. Há nove anos, Alaor, agora chamada de Alana, atua como Analista Sênior de Departamento Financeiro em empresa não mencionada na pesquisa. Alana também enfrentou no campo laboral represálias e tentativas para que fosse destituída de seu cargo (OIT, 2015).

A diferença é que no caso de Alana, após um longo processo de negociações trabalhistas e jurídicas com setor de Recursos Humanos e Gestão de Pessoas, o RH e demais profissionais da empresa conseguiram problematizar os assuntos que envolviam a funcionária e trabalharam para adequação do nome nos registros, uso do banheiro, vestimenta, respeito à imagem e aceitação da vivência transgênero. O que inicialmente foi bastante marginalizado pelo seu gestor e sua equipe de trabalho, passou a ser respeitado. Uma conquista alcançada através do posicionamento da própria funcionária em buscar seus direitos e também do esforço favorável da organização em relação à vivência transgênero. Contudo, é importante destacar que este posicionamento por parte da organização foi alcançado gradativamente e através de recursos jurídicos buscados por Alana (OIT, 2015).

A conduta dos profissionais de Recursos Humanos deve atentar-se para questões que envolvam a sexualidade e o gênero, buscando contextualizar através de palestras e informativos no ambiente laboral a valorização e respeito ao público transexual; como

também investir na capacitação para que possa contribuir com a Organização “de maneira mais proativa e encontrando soluções que efetivamente adicionem valor a todos. O silêncio, a omissão e o medo de contrariar gestores tornam os profissionais de Recursos Humanos como coniventes com as práticas de discriminação” (OIT, 2015, p. 68).

b) Instabilidade no emprego, baixas remunerações e prostituição:

Em pesquisa realizada por Rondas e Machado (2015) com 12 transexuais das regiões de Belo Horizonte, Betim e Contagem em Minas Gerais foram reveladas pelas entrevistadas vários problemas enfrentados por elas no campo do trabalho, como a instabilidade no emprego, a falta de salário fixo por não ter carteira assinada e a busca por atividades noturnas como profissionais do sexo para completar a renda, no caso das profissionais que possuem empregos informais ou empregos formais com baixa remuneração (Rondas & Machado, 2015). Boa parte dessa categoria constrói sua trajetória profissional em empregos informais (Silva, 2013).

O público trans é excluído do trabalho formal, como se a presença dele no contexto laboral prejudicasse a construção de um ambiente harmônico (Licciardi & Waitmann, 2015), e quando conseguem alguma colocação em empregos que precisam de interação com o público enfrentam situações de preconceito e constrangimentos (Carvalho, 2006). A pesquisa realizada por Pagliari e Piber (2016) com três indivíduos transgêneros no estado do Rio Grande do Sul mostra que, em muitos casos, indivíduos transgêneros por terem o acesso negado a empregos formais buscam sustento na prostituição.

A prostituição surge na vida desses indivíduos, em muitos casos, como uma forma de sobrevivência e, apesar de estarem em situação de vulnerabilidade devido aos riscos desta atividade, não encontram outra forma de garantir o próprio sustento, já que em empregos formais se deparam com a discriminação e o preconceito (Pagliari & Piber, 2016). Indivíduos transgêneros que têm como profissão a prostituição tendem a sofrer na sociedade uma dupla marginalização de sua vivência, uma dupla exclusão, segregação e abandono por serem indivíduos trans e ainda profissionais do sexo (Pagliari & Piber, 2016).

c) Negar e/ou postergar a identificação transgênero para preservar a atividade profissional

Nas pesquisas realizadas por Rondas e Machado (2015), as entrevistadas relataram sentir incômodo e medo em algum momento de suas histórias em ter que optar por desistir ou postergar a realização das modificações corpóreas, vestuais e comportamentais para não perder o emprego ou para conseguir colocação no mercado de trabalho e crescimento profissional.

Esses relatos coincidem com os das trabalhadoras transgênero entrevistadas por Anzolin, Soares e Moreno (2013) e pela Organização Internacional do Trabalho (2015), em que declararam ter postergado durante anos a revelação de ser mulher trans para se protegerem das possíveis represálias no contexto laboral e conservarem o próprio emprego. Contudo, infelizmente quando elas decidiram realizar as modificações hormonais e corpóreas se depararam justamente com o que temiam: o risco de perderem o emprego.

Apesar de estas pesquisas terem ocorrido em estados diferentes, estes profissionais transgêneros compartilham temores e situações em comum.

d) Atuação das empresas e profissionais da área de Recursos Humanos

Outra questão que dificulta as oportunidades de trabalho ao indivíduo trans é a pouca problematização sobre a sexualidade e o gênero no contexto organizacional, possibilitando que o assédio moral e as violências continuem ocorrendo no ambiente laboral. De certo, a falta de implicação das empresas traz consequências negativas na vida do profissional trans (Carrieri, Aguiar & Diniz, 2013).

Andrade e Júnior (2015) avaliam que “o avanço social na consideração da pluralidade humana acarreta uma tímida, mas crescente inclusão de pessoas transexuais no mercado de trabalho” (p. 153). Há ainda muito para avançar em estudos e modificação social para que políticas de integração de trabalhadores trans não permaneçam apenas no discurso da diversidade no meio organizacional (de Pádua Carrieri; Moulin de Souza & Camillo Aguiar, 2014).

É necessário que o discurso de política da diversidade se torne algo existente nas práticas de todas as organizações. Afinal, não adianta uma formalização de diversidade no trabalho se na prática esta política não é integrada. Torna-se inviável ser efetiva a política da diversidade se o que predomina na prática são as ações de indiferença, intolerância e impessoalidade (Saraiva & Iragaray, 2009). É indispensável que haja maior orientação aos trabalhadores quanto à atitude profissional e respeitosa no ambiente laboral, como também a aplicabilidade de correção em caso de atitudes agressivas e preconceituosas ao profissional trans (Saraiva & Iragaray, 2009). Os profissionais precisam contribuir com seus conhecimentos, junto à equipe multidisciplinar, contando com o apoio das esferas judiciais, para que assuntos como preconceito, assédio e discriminações sejam problematizados em todas as esferas sociais, incluindo o campo laboral (Anzolin, Soares & Moreno, 2013).

Além disso, precisam conseguir contextualizar no ambiente laboral através de informativos, palestras e encontros questões que envolvam a sexualidade e o gênero no intuito de promover o conhecimento sobre a vivência trans e o respeito aos trabalhadores transgênero; como também investir na capacitação para que possa contribuir com a organização de forma a propiciar ações efetivas e que agreguem valor, ao invés de optar pela omissão, seja por medo de contrariar gestores ou qualquer outro motivo, evitando tornarem-se coniventes com as práticas de discriminação (OIT, 2015, p. 68).

Discussão dos achados da literatura correlacionando com o documentário “De Gravata e Unha Vermelha”

O documentário brasileiro, “De gravata e unha vermelha” foi dirigido por Miriam Chnaiderman, cineasta e psicanalista, e lançado em maio de 2015. É um documentário que apresenta relatos de várias pessoas com foco em suas experiências em torno da vivência sexual e de gênero em várias esferas sociais, incluindo o campo laboral. Buscamos contextualizar os relatos do documentário, a partir da fala dos (as) entrevistados (as) transgêneros, no que se refere à vivência desse público no campo do trabalho.

Ao todo, no documentário foram entrevistados 14 indivíduos, desses entrevistados oito são indivíduos transgênero. Participaram do documentário, o modelo Johnny Luxo, o estilista Walério Araújo e o cantor Ney Matogrosso. Ambos informaram ser homossexuais do sexo masculino. Foi entrevistada também, Bayard Tonelli, uma transexual e profissional do ramo artístico. Os demais entrevistados se identificaram como transgêneros: a cantora Mel Gonçalves de Oliveira, mulher trans não operada; a profissional do sexo Samantha Aguiar, mulher trans operada; o músico, ator e lar designer Leo Moreira Sá, homem trans não operado; o escritor João W Neri, primeiro homem trans operado no Brasil; o cartunista e jornalista Laerte, transgênero não operado e pansexual; a cabelereira Tais Souza mulher trans operada; a consultora de empresas Letícia Lans (Geraldo Eustáquio de Souza), mulher trans não operada e a professora de Inglês Bianca Soares, mulher trans (não informa no

documentário se realizou a cirurgia de readequação sexual). Também participaram do documentário a travesti Rogéria (Astolfo Barroso Pinto), maquiadora e artista de teatro e TV, e o consultor de moda Dudu Bertoline, travesti e homossexual do sexo masculino.

Ao apresentarem suas profissões, os (as) entrevistados (as) relataram também suas conquistas e dificuldades no mercado de trabalho por serem indivíduos transgêneros. Foi perceptível através da fala de uma entrevistada que o campo da arte é um meio que oportuniza com mais facilidade trabalho para indivíduos trans. De acordo com Rondas, Machado (2015), o campo das artes como o entretenimento, moda, teatros e outros tendem a serem espaços mais inclusivos ao público trans, possibilitando interações sociais com outros indivíduos com mais naturalidade. Essa abertura de oportunidade de trabalho também foi citada por Anzolin, Soares e Moreno (2013). Uma das entrevistadas da pesquisa e profissional trans do ramo da moda relata que geralmente ambientes de trabalho como o seu costumam ser mais inclusivos para indivíduos trans.

No documentário, boa parte dos entrevistados têm suas profissões voltadas para o meio artístico e não relataram dificuldades de aceitação no campo em que atuam. Já as demais mulheres trans entrevistadas que possuem outras formas de atuação fora do meio artístico expressaram suas dificuldades, exclusões e preconceitos vivenciados no meio laboral:

Quando é uma personalidade pública, como o Laerte, o Brasil recebe até como uma excentricidade, como aconteceu agora com Daniela Mercury. Mas se é uma pessoa comum, que interage numa fábrica, que interage, dentro de casa, que interage no campo, esta pessoa é molestada demais sabe! Porque eles fazem questão de não entender, e aí ela fica realmente na rua da amargura. (Informação Verbal. Letícia Lans. 2015).

Pode-se dizer que boa parte da população trans encontra inúmeras dificuldades de inserção no contexto laboral, a dificuldade de aceitação desses indivíduos no mercado e ambiente de trabalho é ainda muito forte (Silva, Bezerra & Queiroz, 2015; Souza, 2012), como também marcada por atitudes discriminatórias, violentas e excludentes (Junior, 2011; Silva, 2013; Licciardi & Waitmann, 2015; Bicalho & Neto, 2012). Os prejuízos no trabalho ocasionados pela discriminação foram mencionados em outro momento na fala de Letícia Lans:

Quando houve a transição eu perdi todos os meus clientes, eu era um consultor de empresas que tinha seguramente a agenda ocupada de janeiro a janeiro. (Informação Verbal. Letícia Lans. 2015).

Infelizmente, trabalhadores trans, além de enfrentarem a exclusão no contexto social, tendem a enfrentar represálias no contexto laboral que trazem prejuízos na oportunidade de trabalho e no crescimento de carreira (Silva *et al.*, 2016; Andrade & Júnior, 2015). Indivíduos trans durante e após realizarem as modificações corporais e hormonais tendem a enfrentar em muitos casos, a não aceitação e a resistência, não só pela equipe de trabalho, mas também pela clientela (Anzolin, Soares & Moreno; 2013).

A busca por sustento através da prostituição também foi algo mencionado por Samantha Aguiar, uma das entrevistadas do documentário. Apesar de relatar seu desconforto em atuar como profissional do sexo, Samantha diz não ter encontrado outra opção para sobreviver:

Às vezes a rua acontece meio que involuntariamente, tipo assim, porque eu tinha meu trabalho direitinho sabe... E aí calhou que eu trabalhava num shopping center que aconteceu um incidente aí eu fiquei dois meses sem trabalhar e sem ganhar... e minhas contas despencando e aí foi exatamente naquele momento que aconteceu mesmo a coisa de eu, eu começar a tipo assim, cobrar... cobrar né das pessoas com quem eu saía e tal, e foi acontecendo [...] É uma relação conflituosa. (Informação Verbal. Samantha Aguiar. 2015).

Outras mulheres trans da pesquisa realizada por Pagliari e Piber (2016) também relataram terem se tornado profissionais do sexo pelo mesmo motivo que Samantha, na maioria dos casos, a prostituição aconteceu como uma forma de sanar as dificuldades financeiras e não como algo desejado por elas.

Outro ponto presente no documentário e na literatura é o renegar da subjetividade por indivíduos trans em uma tentativa de se protegerem das repressões, exclusão e violências, vivendo o conflito psíquico e emocional de não poder ser o que desejam para não perder oportunidades no trabalho ou para não vivenciar constrangimentos e/ou represálias (Nardi, 2006; Carrieri *et al.*, 2013). No documentário “De gravata e unha vermelha”, a professora de Inglês, Bianca Soares relatou o seu sofrimento em ter optado por esperar para vivenciar a transgenelidade e se modificar corporalmente no intuito de buscar uma colocação no mercado de trabalho. O temor de só conseguir colocações profissionais em salões de beleza ou de precisar recorrer à atividade sexual como forma de trabalho fez com que Bianca postergasse sua vivência trans até que concluísse a graduação e conseguisse uma estabilidade profissional como professora. Só após esse processo de renúncia, espera e sofrimento realizou as modificações corpóreas que desejava:

[...] todas as minhas amigas viraram trans ou travestis... todas! E eu queria virar e eu não quis... eu não quis não, eu queria virar muito, mas eu ficava assim: Gente! Se eu virar travesti, ou eu vou ser cabelereira, no salão de beleza que eu detesto... não sei, não tenho habilidade e competência ou, eu vou pra prostituição. E transar com quem eu não quero nem passa pela minha cabeça! [...] eu esperei, trabalhei, fiz faculdade, me efetivei como professora de inglês, trabalhei em prefeitura, trabalhei em escola particular (Informação Verbal. Bianca Soares. 2015).

Afirma que precisou postergar as modificações e viver a angústia desta espera, para estudar, se formar, conquistar um crescimento profissional e estabilidade como professora, para depois realizar a transformação de forma que se sentisse mais segura:

[...] minha mãe viu minha angústia, falou assim: Você não se contenta de ser gay? E eu falei não, eu não sou gay. Eu quero ser mulher, quero ser uma transexual. Aí minha mãe falou assim: Mas isso você vai sofrer e consequentemente a gente vai sofrer também, eu e seu pai. Ah! Vamos fazer o seguinte então, se forma, consegue um emprego estável, depois você vira trans. E foi isso que eu fiz, eu esperei, trabalhei, fiz faculdade, me efetivei como professora de inglês, trabalhei em prefeitura, trabalhei em escola particular. (Informação Verbal. Bianca Soares. 2015).

[...] Assim eu vou ganhando o meu dinheiro, posso ganhar o meu dinheiro assim sem precisar de ir pra rua. Informação Verbal. Bianca Soares)

Os relatos de Bianca coincidem com relatos da literatura como os de outras trans das pesquisas de Anzolin, Soares e Moreno (2013). Anzolin, Soares e Moreno (2013) traz o seguinte depoimento: “Quando homem era bom colega de trabalho, e “colega de cerveja” (...) quando descobri que era possível ser mulher, aí passaram a já me discriminar, com piadinhas”

Segundo Renault e Rios (2010), Bento (2014), OIT (2015) e Moura (2015), a opressão e discriminação que os indivíduos transgêneros sofrem, sejam estes homens trans ou mulheres trans, diminuirá quando a percepção social, incluindo o trabalho, despatologizar a vivência trans. Infelizmente delimitações no mercado de trabalho ainda existem para a categoria trans devido a esta concepção da transgenelidade como doença, que desqualifica o sujeito para o convívio social e para o trabalho (Carrieri *et al.* 2014) sendo nesta lógica merecedores de exclusão no campo social e laboral (Licciardi & Waitmann, 2015; Neto & Vieira, 2013; Mecchi, 2007).

Inclusive nós transexuais estamos no código internacional de Saúde, que o F... CID10 F064, nós somos considerados doentes mentais né. (Informação Verbal. Léo M. 2015).

Eu não me considero um doente mental eu acho que há, toda uma psiquiatrização, há todo um poder biomédico é... psiquiátrico, com interesses pra adoecer as pessoas. (Informação Verbal. João Neri. 2015).

Existem mil sexos dentro deste corpo que o Estado diz que é dono (Informação Verbal. Thais Souza. 2015).

Porque enquanto eu penso que sou dona do meu corpo, eu não sou, o Estado que é dono do meu corpo, ele vai decidir por mim. E quando eu decido que eu tenho que aplicar silicone, botar prótese e cortar meu pênis, o Estado diz que eu não faço parte dessa sociedade que eu tenho que tá. E a sociedade que tá, que tá no meio vai me repudiar por quê? Por que eu uma aberração? Eu tô indo contra os princípios religiosos, eu sou algo que não era pra existir. (Informação Verbal. Thais Souza. 2015).

Conclusão

Através da literatura percebe-se que, por se tratar de um tema de visibilidade recente, poucos estudos envolvendo o profissional trans e o mercado de trabalho foram realizados, principalmente quando se trata do papel do profissional de Recursos Humanos em relação a estas questões dentro das empresas.

São diversas as barreiras encontradas pelo público trans. Dificuldades que se iniciam pela própria aceitação, mas também aspectos relacionados à família e a área educacional. Entretanto, o enfoque deste trabalho foi discutir as barreiras encontradas no campo laboral. Logo, o objetivo foi compreender as dificuldades enfrentadas por indivíduos transgêneros no mercado de trabalho, correlacionando os relatos dos entrevistados do documentário “De

Gravata e Unha Vermelha” quanto às dificuldades vivenciadas por eles em relação ao campo laboral com a literatura que fundamenta este trabalho.

Nesta temática, a literatura trata de quatro grandes dificuldades: (1) resistência; (2) instabilidade no emprego; baixas remunerações e prostituição; (3) negar e/ou postergar a identificação transgênero para preservar a atividade profissional e; (4) a “não” atuação das empresas e profissionais de Recursos Humanos.

Percebe-se através dos relatos dos entrevistados do documentário e das bibliografias utilizadas para composição desse artigo que as experiências vivenciadas no campo do trabalho para os indivíduos transgêneros são cercadas por diversas formas de preconceito e exclusões que perpassam todas as esferas do sujeito trans, impactando sua inserção e permanência no emprego. E que estas dificuldades fazem com que em muitos casos homens e mulheres optem em ocultar e/ou postergar se revelar trans para conseguir uma colocação profissional, como também para preservar o emprego.

No documentário também fica claro a preocupação com a possibilidade de não encontrar uma profissão e acabar necessitando de buscar trabalho na prostituição. O relato de Bianca Soares corrobora pesquisas na área. Nesse mesmo caso fica evidente também a preocupação da mãe da entrevistada em relação às conquistas de empregos estáveis. Já o papel das empresas e dos profissionais de Recursos Humanos não foi mencionado pelos entrevistados do documentário apesar de constar na literatura. Pode ser justificado não só porque este não foi o enfoque do filme, mas também porque estes profissionais sequer chegaram às organizações para conseguirem opinar a respeito.

A inclusão da análise do documentário neste trabalho se deu pela riqueza de informações fornecidas por indivíduos trans sobre como eles são percebidos em todas as esferas sociais, incluindo o campo do trabalho.

A limitação do trabalho foi a de não contar com uma pesquisa de campo envolvendo profissionais trans e/ou profissionais de Recursos Humanos. Por esses motivos, sugerem-se novas pesquisas que abordem a vivência trans e o papel do profissional de Recursos Humanos nas empresas em relação aos profissionais transgêneros para que através do conhecimento os profissionais de RH exerçam práticas assertivas em relação a esse público. A discussão da temática pode contribuir também para a criação de resoluções e mais leis que assegurem um tratamento organizacional e relações de trabalho mais saudáveis.

Referências

Andrade, D. P. & Junior, V. B. T. (2015). Transexualidade no Trabalho: Desafios Na Inclusão De Pessoas Transexuais Na Dinâmica Intraempresarial. In.: Neto, J. & Ferreira, F. Direito Material E Processual Do Trabalho – III Congresso Latino-Americano De Direito Material E Processual Do Trabalho. Ed. Atlas. São Paulo.

Anzolin, B., Soares, S. M., & Moreno, A. M. (2015). Travestis e Transexuais: Realidade na Sociedade e no Mercado de Trabalho na cidade de Cascavel. *Akrópolis-Revista de Ciências Humanas da UNIPAR*, 21(1).

Barros. O Que São Cisgeneridade E Transgeneridade? In: Ramos, M. M.; Brener, P. R. G; Nicoli, P. A. G. (2016). Gênero, Sexualidade E Direito: Uma Introdução - Diverso UFMG. Ed. Initia Via. 1ª Ed. Minas Gerais, V. 1. P. 85 – 93..

Bento, B. (2014). Nome social para pessoas trans: cidadania precária e gambiarra legal. *Revista Semestral do Departamento e do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da UFSCar*, 4(1), 165.

Bicalho, R. A., & Neto, C. (2012). HL Análise das violências simbólicas vivenciadas por indivíduos transgêneros. *Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração.*, Anais XXXVI EnANPAD.

Brasil, O. I. T. (2015). Discriminação.

do Brasil (2013) Ministério Da Saúde. Portaria Nº 2.803. Brasília: DF, 13 De Setembro De 2013. *Diário Oficial Da União*.

do Brasil, S. F. (1988). Constituição da república federativa do Brasil. *Brasília: Senado Federal, Centro Gráfico*.

Bruns, M. D. T., & Pinto, M. J. C. (2003). Vivência transexual: o corpo desvela seu drama. *Campinas, SP: Editora Átomo*.

Carrieri, A. D. P., Aguiar, C., Rosa, A., & Rodrigues Diniz, A. P. (2013). Reflexões sobre o indivíduo desejante e o sofrimento no trabalho: o assédio moral, a violência simbólica e o movimento homossexual. *Cadernos Ebape. br*, 11(1).

Carter, Ii, Larry, W., Mollen, D. E Smith, Ng (2014). Lócus De Controle, Estresse Minoritário E Sofrimento Psicológico Entre Lésbicas, Gays E Bissexuais. *Jornal De Aconselhar Psicologia*, 61 (1), 169.

Carvalho, E. R. (2006). Eu quero viver de dia”: uma análise da inserção das transgêneros no mercado de Trabalho. *Seminário Fazendo Gênero*, 7.

de Jesus, J. G. (2012). Orientações sobre identidade de gênero: conceitos e termos.

Júnior, S. (2011). Diversidade sexual e suas nomenclaturas. *Diversidade sexual e direito homoafetivo. São Paulo: Revista dos Tribunais*, 95-115.

Licciardi, N., Waitmann, G., & Marques de Oliveira, M. H. (2015). A discriminação de mulheres travestis e transexuais no mercado de trabalho. *Revista Científica Hermes*, (14).

Mecchi, C. L. (2007). Diversidade sexual e políticas de gestão de pessoas: um estudo exploratório em três empresas de grande porte. *Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho*, 1.

de Moura, R. G. (2015). Políticas Públicas como ferramenta de equidade entre (Trans) gêneros no mundo do trabalho. *Cadernos UniFOA*, 10(29), 77-87.

Nardi, H. C. (2006). Ética, trabalho e subjetividade: trajetórias de vida no contexto das transformações do capitalismo contemporâneo. *Porto Alegre: UFRGS*.

de Pádua Carrieri, A., Moulin de Souza, E., & Camillo Aguiar, A. R. (2014). Trabalho, Violência e Sexualidade: Estudo de Lésbicas, Travestie Transexuais. *RAC-Revista de Administração Contemporânea*, 18(1).

Pagliari, D., & Piber, L. D. (2016, April). Violência de Gênero: com a palavra os transgêneros. In *Anais do Congresso Estadual de Teologia* (Vol. 2, pp. 177-190).

Pinheiro, R. (Producer) & Chnaiderman, M. (Director). 2015. *De gravata e unha vermelha* [Film]. Brasil: Imovision.

Renault, L., & Rios, M. (2010). Discriminação: desdém da pessoa humana em branco e preto. *São Paulo: Ltr.*

Rondas, L. D. O., & Machado, L. R. D. S. (2015). Inserção profissional de travestis no mundo do trabalho: das estratégias pessoais às políticas de inclusão. *Pesquisas e Práticas Psicossociais*, 10(1), 192-205.

Safer, J. D., Coleman, E., Feldman, J., Garofalo, R., Hembree, W., Radix, A., & Sevelius, J. (2016). Barriers To Health Care For Transgender Individuals. *Current Opinion In Endocrinology, Diabetes, And Obesity*, 23(2), 168.

Samari, G. & Coleman-Minahan, K. (2017). Parental Gender Expectations By Socioeconomic Status And Nativity: Implications For Contraceptive Use. *Sex Roles A Journal Of Research*, Pp. 1-16.

Saraiva, L. A. S., & dos Reis Irigaray, H. A. (2009). Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso?. *RAE-Revista de administração de empresas*, 49(3), 337-348.

Scott, J. (1990). Gênero: uma categoria útil para análise histórica. Tradução: Christiane Rufino Dabat e Maria Betânia Ávila.

Silva, A. K. L. S. D. (2013). Diversidade sexual e de gênero: a construção do sujeito social. *Revista do NUFEN*, 5(1), 12-25.

Silva, B. D. B., & Cerqueira-Santos, E. (2014). Apoio e suporte social na identidade social de travestis, transexuais e transgêneros. *Revista da SPAGESP*, 15(2), 27-44.

Silva, L. O., Leandro, J. F., Santos, A. C. B., Brito, R. O., Abreu, S. R. T., & Rocha, J. V. C. (2016). Direitos humanos e sexualidade: transgêneros no município de Arapiraca-Alagoas. *Diversitas Journal*, 1(2), 192-196.

da Silva, R. G. L. B., Bezerra, W. C., & de Queiroz, S. B. (2015). Os impactos das identidades transgênero na sociabilidade de travestis e mulheres transexuais. *Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo*, 26(3), 364-372.

Souza, H. A. D. (2012). Os desafios do trabalho na vida cotidiana de mulheres transexuais.

Testa, R. J., Michaels, M. S., Bliss, W., Rogers, M. L., Balsam, K. F., & Joiner, T. (2017). Suicidal Ideation In Transgender People: Gender Minority Stress And Interpersonal Theory Factors. *Journal Of Abnormal Psychology*, 126(1), 125.

Tyrell, F. A., Wheeler, L. A., Gonzales, N. A., Dumka, L., & Millsap, R. (2016). Family Influences On Mexican American Adolescents' Romantic Relationships: Moderation By Gender And Culture. *Journal Of Research On Adolescence*, 26(1), 142-158.

Torres, M. A. (2012). A emergência de professoras travestis e transexuais na escola: heteronormatividade e direitos nas figurações sociais contemporâneas.