

PESSOAS TRANSEXUAIS IMPORTAM: desafios enfrentados no mercado de trabalho formal e nas organizações

JAMILLY CAVALCANTE HERCULANO
FACULDADE CEARENSE (FAC)

CARLOS DIAS CHAYM
UNIVERSIDADE ESTADUAL DO CEARÁ (UECE)

PATRÍCIA CAMPELO DO AMARAL FAÇANHA
FACULDADE CEARENSE (FAC)

MARIA AMÉLIA SILVA GONDIM
FACULDADE CEARENSE (FAC)

PESSOAS TRANSEXUAIS IMPORTAM: desafios enfrentados no mercado de trabalho formal e nas organizações

INTRODUÇÃO

Problemas como exclusão social e preconceito são relatos ainda abundantes quando considerada a população transexual. Embora seja possível afirmar que a sociedade contemporânea tem procurado de forma discursiva e prática pautar questões ligadas ao gênero, esse processo de ruptura com modelos anteriores de pensamento ainda traz consigo diversos desafios de inclusão efetiva. Essa realidade é refletida mais fortemente se for levada em conta a inserção de pessoas trans no mercado de trabalho formal, de modo que a prostituição se torna o meio de sobrevivência mais comum dessa população (PANIZA; CASSANDRE, 2018).

Algumas organizações, no entanto, adotam estratégias de gestão de pessoas mais humanizadas, selecionando profissionais pelas suas competências técnicas e comportamentais, sem deixar que a orientação sexual interfira na contratação. Estima-se que 90% da população de travestis e transexuais se prostituem, devido à dificuldade de inserção no mercado formal de trabalho por deficiência na qualificação profissional causada pela exclusão social, familiar e escolar, segundo a Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA BRASIL, 2018).

Mesmo em organizações que possuem programas estruturados de inclusão de pessoas trans, a operacionalização da integração pode trazer desafios tanto para o empregador quanto para o empregado ou empregada trans, desde o preconceito estruturado que esta pessoa poderá sofrer diante da sociedade na qual está inserida, até as questões de conduta que as organizações devem tomar para adaptar-se a esta vertente (SARAIVA; IRIGARAY, 2009).

A influência das empresas pode motivar mudanças mais aceleradas no mundo, independente do seu porte no mercado, pois, com a sua interação com os diversos atores locais, o curso da história pode aumentar a visibilidade para pessoas LGBTQIA+ (Lésbica, Gay, Bissexual, Transexual e Travesti, Queer, Intersexo, Assexuais). Os Padrões de Conduta da Organização das Nações Unidas – ONU (2021), fundamentados na legislação internacional de direitos humanos existente e estão em linha com os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos, elevam às empresas a possibilidade de, além da conscientização, a possibilidade de aceitar a pluralidade no seu meio.

PROBLEMA DE PESQUISA E OBJETIVO

No Brasil, a linha que separa o trabalho formal do informal é muito mais densa para as pessoas transexuais. Deste modo, lançar esforços no sentido de compreender melhor os mecanismos de exclusão pode ter um impacto positivo na vida de pessoas transexuais que, como qualquer cidadão, merecem acesso ao bem-estar e ao trabalho decente. Contudo, ainda são escassos os estudos que mapeiam os principais desafios de adaptação do trabalhador e da trabalhadora transexual até chegar em um posto de trabalho formal.

Entendendo que os desafios enfrentados pelas pessoas trans na inserção no mercado de trabalho formal correspondem a uma questão estrutural, o presente estudo parte da seguinte questão de pesquisa: quais os principais tipos de desafios relatados pelas pessoas trans que conseguiram uma colocação no mercado de trabalho formal? Mediante o exposto, o presente estudo tem como objetivo (i) conceituar a transexualidade, (ii) analisar comparativamente os desafios enfrentados e evidenciar o que auxilia uma pessoa trans a ingressar e a permanecer no mercado de trabalho durante ou após suas respectivas transições de gênero. Este trabalho tem como finalidade também (iii) apontar estratégias organizacionais para que as demais organizações possam adequar-se à realidade da diversidade de gênero, viabilizando mais oportunidades para as pessoas trans no mercado de trabalho formal.

REFERENCIAL TEÓRICO

Transexuais e o trabalho: os desafios de entrar no mercado formal

A pessoa transexual é aquela que social e naturalmente, exibe uma discordância com o sexo biológico e gênero (SAMPAIO; COELHO, 2012). Isso traz questões sociais e históricas que lhe cercam, pois, ao olhar para uma pessoa trans, não se vê somente um profissional, mas se aponta a sua sexualidade. A discriminação, a LGBTQIA+fobia e o preconceito estrutural, são fatores que evidenciam em números e até em vidas. Conforme Acnudh (2018), mais de um terço dos países criminalizam relações consensuais entre pessoas do mesmo sexo e expressões de gênero não conformes a binaridade imposta pela sociedade.

No Brasil, de acordo com dados da ONU (2018), ocorre um assassinato motivado por homofobia ou transfobia a cada 27 horas, sendo que, para pessoas trans, esta realidade sobe para 51% como vítimas da LGBTQIA+fobia. Enquanto a expectativa de vida do brasileiro médio é de 76,3 anos (IBGE, 2019), a de uma pessoa trans é de 35 anos (SENADO, 2017).

As tensões que o “ser transexual” passa, desde o seu processo pessoal de entendimento sobre sua identidade vai além, pois é uma constante tentativa de sobrevivência. E tais tensões tendem a levar esta população a uma margem social que evidencia um regresso dos direitos sociais. Sem acesso à educação e a uma vida familiar sadia, muitos seguem para a prostituição tida como, por muitas vezes, a única estratégia de sobrevivência. O analfabetismo e a precariedade social são consequências por falta da assistência da primeira rede de apoio que deveriam ter (CARBONE, 2018).

Não são incomuns os relatos de tentativas de ingresso no mercado de trabalho de forma frustrada, diante da realidade da discriminação do empregador, da objetificação da imagem do ser LGBTQIA+ (ALMEIDA; VASCONCELLOS, 2018).

As organizações e o transexual: os desafios de criar uma inclusão efetiva

Fazendo alusão à palavra, diversidade é o que é diverso. Hoje, pode-se discutir tal termo, quando olhado por uma ótica social: idade, raças, necessidades físicas e especiais, gênero (SARAIVA; IRIGARAY, 2009). Ainda por aspectos sociais, existem embates fortes sobre seu contexto e aceitação, interface ligada diretamente aos fatores culturais e meios em que as pessoas estão inseridas. Há visualizações sobre tais aspectos em meio ao ramo acadêmico, onde o conceito de diversidade pode ser compreendido por concepções diversas, resultando de estudos que fragmentam opiniões e políticas públicas.

Ainda em 2019, a diversidade de gênero era classificada como patologia, diante da visão da OMS - Organização Mundial da Saúde. Anteriormente a esta data, as questões de gênero, mais especificamente a transexualidade, eram classificadas como transtorno mental. Somente em 21 de maio de 2019 durante a 72ª Assembleia Mundial da Saúde, em Genebra, a transexualidade foi retirada da 11ª versão da Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas de Saúde (CID) (BRASIL, 2019).

Desde os primórdios do que é contado pela história, que o dimorfismo sexual é presente, contrapondo os corpos feminino e masculino, simbolizando um produto cultural e histórico. Segundo Laqueur (2001), durante milhares de anos foi defendido que homens e mulheres possuíam a mesma genitália, tendo um formato de projeção diferenciada, e existindo um poderoso modelo da identidade estrutural, onde, por falta de calor e perfeição, a mulher teve a retenção de sua genitália, o que a tornava, naquela defesa, inferior ao sexo oposto. Somente a partir do século XVIII é que a sexualidade passou a ser considerada como uma identidade e não mais como um comportamento (WEEKS, 2006). Somente no início do século XIX, houve uma crítica a este paradigma, onde passou-se a ter a diferenciação sexual por fatores biológicos e

morais. Com influências iluministas é que os corpos e sua sexualidade passaram a ter aspectos científicos estudados e conceitos mais objetivos sobre a sexualidade (CARBONE, 2018).

Fatores sociais e estruturais têm se difundido em meio às décadas e, viralmente, tais abordagens tornam-se mais frequentes, em busca da desconstrução de conceitos apontados como retrógrados. É observado que as questões de gênero tomaram mais força nos tempos atuais. Desde as discussões sobre espaços, conquistas, ramo acadêmico, inclusões sociais e busca de direitos e deveres, os seres diversos têm tomado mais espaço. É nesta frente que, mesmo diante do contexto social e difundido em meio às sociedades, empresas abordam com o intuito de crescimento em valores e econômico. Em 2009 o Observatório Brasil da Igualdade de Gênero foi criado com o objetivo de disseminar informações acerca das desigualdades de gênero e possibilitou as organizações praticarem, como princípio da responsabilidade social, por meio de mais difusões da diversidade e suas questões, agregando valor à causa e voltando a visão das organizações para a inclusão de pessoas diversas (REITH; RACHID, 2021).

Os fatores econômicos apontam um dos principais embates teóricos no que se refere às políticas e práticas de diversidade nas organizações: os contextos sociais e culturais, ligados à crítica da diversidade e à perspectiva de negócios (instrumental), segundo Kirton e Greene (2016). É apontado como crítica contínua, a relação da diversidade humana ligada ao mundo dos negócios, entretanto, segundo Ahonen *et al.* (2014), o exercício de inclusão de seres diversos no âmbito organizacional é tido como prática de valor e política vantajosa para a empresa.

Entretanto, ainda na difusão entre o contexto teórico e prático, às questões apontadas entre os grupos sofrem para sair dos meios teóricos e virarem práticas comerciais. É comum que as organizações tomem estas práticas para agregar valor e engajamento de pessoal (SARAIVA; IRIGARAY, 2009).

Apresentar diferenças sociais e de gênero na realidade da organização é um dos fatores que englobam medidas estratégicas avançadas das empresas, com o objetivo de engajar o pessoal e deter um melhor desempenho das equipes e da sua marca mediante o mercado competitivo. Entretanto, por outra ótica, a defesa por espaço e por questões da diversidade, tem sido um fator de representatividade forte e questões sociais, pois as minorias conquistam espaços que são árduos para sua integração.

Com a participação disruptiva de empresas que defendem a diversidade, o mercado competitivo é mobilizado, segundo Oliveira e Rodriguez (2004). As organizações podem utilizar estas oportunidades para se destacar no mercado competitivo e levar oportunidades às classes desfavorecidas.

As organizações, atualmente, não conseguem somente se destacar com a oferta de preço competitivo e de qualidade. Para a diferenciação no mercado competitivo, cada vez mais acirrado, no qual estão inseridas, tais empresas buscam impactar com suas imagens junto à sociedade, difundindo e propagando questões que estão em vigor quanto ao social (OLIVEIRA; RODRIGUEZ, 2004). Nas tradições críticas, existe a dificuldade e um desafio latente para que as empresas, o mercado, a cultura organizacional compreenda os dilemas, a fim de apontar soluções de inclusão e enfrentamento à cultura instrumental (TRITTIN; SCHOENEBOERN, 2017).

Na sociedade, existe uma denominação masculina e heterossexual. As visões e variações sobre a diversidade podem ser abordadas por diversas frentes de estudos organizacionais (ALVESSON; BILLING, 1997; CALÁS; SMIRCICH, 1998). Isso se intensifica quando se fala de diversidade de gênero, onde se incluem questões sociais, identitárias e comportamentais tão diferentes. As estruturas não são físicas, contrapondo tudo aquilo que foi construído desde os primórdios.

Embora as empresas adotem um discurso forte e formal sobre as práticas de gestão da diversidade, de forma escassa, é possível identificar registros de experiências inclusivas de

orientações sexuais e de gênero, ainda mais sobre o público T (Transexuais e Travestis), segundo Paniza e Cassandre (2018).

Carbone (2018) e Saraiva (2009) ratificam que a inclusão de jovens trans no mercado de trabalho formal é ainda um grande desafio por fatores e contextos sociais que geram um embate da cultura instrumental e das sociedades identitárias. A pessoa trans vivencia situações que ainda são pouco discutidas no meio acadêmico e nas áreas de direitos civis. Em contrapartida, é observada a existência de empresas que buscam a inclusão do profissional trans, adequando-se e indo além do estigma (BLAINE, 2000), que é um fenômeno socialmente construído que, no seu âmago, faz depreciação da pessoa ou nicho (SARAIVA; IRIGARAY, 2009).

PROCESSO METODOLÓGICO

Considerando a realidade anteriormente exposta, com o objetivo de identificar e descrever o cenário da empregabilidade, as oportunidades e dificuldades nas vivências e trajetórias de respondentes diversos e distribuídos entre sudeste, sul e nordeste, utilizou-se o método de entrevista bola de neve, onde se utilizam perguntas norteadoras que puderam conduzir um diálogo fluido, não necessariamente onde o cada participante da pesquisa precisou responder todas as perguntas, tendo esta variante conforme a situação, condição e pessoa (FLICK, 2004). A pesquisa segue uma natureza qualitativa, exploratória e descritiva.

As entrevistas se deram via *online*, de forma exploratória, onde os respondentes estavam cientes de suas contribuições anônimas e todas elas foram gravadas mediante suas autorizações, com indicação de anonimato e confidencialidade, posteriormente transcritas para a análise de dados. Na análise, foi possível verificar as narrativas das pessoas entrevistadas, estimuladas pelas perguntas norteadoras, extraindo os trechos que conduziram os problemas dessa pesquisa.

Inicialmente, os participantes foram convidados para serem entrevistados com o intuito de contribuir com este estudo, falando de suas trajetórias pessoais e profissionais. Importante ressaltar que os participantes em similitude contribuíram de bom grado com a execução desta pesquisa, na busca incessante da representatividade e por direito à fala e vontade de ter maiores oportunidades no mercado de trabalho.

Foi elaborado um roteiro de entrevista semiestruturada para sete respondentes, todos trans, a fim de que fosse possível encontrar as oportunidades de compreender a caminhada da pessoa trans desde o momento em que se identificara como diferente do imposto pela cultura cisgênero, que segundo Bonassi (2017), é aquele que não se identifica pelo binarismo sexual (macho e fêmea), até ingressar no mercado de trabalho, apontando sua trajetória. As perguntas, de forma central, estão descritas no apêndice A deste estudo, e tomaram forma a partir da necessidade de entendimento do outro, de saber como foram suas trajetórias, sua atuação no mercado de trabalho e dificuldades como pessoa e profissional.

Por meio do método bola de neve (VINUTO, 2014), as entrevistas foram aplicadas, onde foi possível a obtenção de dados qualitativos e quantitativos quanto aos desafios enfrentados pelas pessoas trans no mercado de trabalho e nas empresas, como segue no próximo tópico.

ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

O processo de autoconhecimento é uma constante para todos os seres humanos, sendo este presente na construção discursiva dos sujeitos e suas relações (SOUZA, 2013). Nesse sentido, optou-se por ouvir a população que é objeto de estudo neste trabalho e, a partir das entidades respondentes, foi possível analisar os pontos em similitude e trazer como estudo a este presente trabalho.

Como já exposto, a identidade dos respondentes foi preservada, assim como também os nomes de quaisquer empresas onde estes trabalharam. Os contribuintes para esta pesquisa acontecer receberam codinomes compostos pela letra R e uma numeração, seguida da ordem por entrevistados.

Quadro 1. Dados de especificações por respondentes

CATEGORIA	GÊNERO ATUAL	UF DE RESIDÊNCIA	DURAÇÃO DE ENTREVISTA (HH:MM:SS)	CONTRATAÇÃO	RAMO DE ATIVIDADE	ANO DE FUNDAÇÃO EMPRESA
R1	Homem	PR	00:56:00	Transição de gênero durante o contrato de trabalho	Telecom	2003
R2	Mulher	SP	01:36:00	Transição de gênero durante o contrato de trabalho	Viação	2001
R3	Homem	PR	00:32:41	Transição de gênero durante o contrato de trabalho	Telecom	2003
R4	Homem	SP	01:03:11	Contratado após transição de gênero	Telecom	2003
R5	Mulher	SP	00:35:00	Contratado após transição de gênero	Telecom	2003
R6	Homem	CE	00:27:30	Contratado após transição de gênero	Disponível para o mercado	-
R7	Mulher	CE	00:29:13	Contratado após transição	Disponível para o mercado	-

Fonte: Elaboração própria.

Primeiro Desafio: Autoconhecimento e a autoaceitação

Um dos primeiros desafios das pessoas trans começa antes mesmo de tentar ingressar no mercado de trabalho; é necessário descobrir-se e aceitar-se como uma pessoa trans. "Na escola, eu já era uma mulher trans e sempre fui desvalorizada por isso, porque alegavam que eu não tinha capacidade de ser inteligente, só por ser quem eu sou. Eu me entendi como mulher trans aos 14 anos" (R7); evidenciou-se neste estudo que a transexualidade está presente na vida de adolescentes, assim como é alvo de preconceito social. O processo de autoconhecimento, para alguns, pode acontecer durante o período da pré-adolescência e até mesmo na fase adulta, tomando-se como variante o tempo de cada pessoa que entende seus processos pessoais de acordo com suas trajetórias. Mas é perceptível que, finalmente entender-se como pessoa trans é um alívio, pois finalmente é possível dar sentido às questões pessoais até ali nunca respondidas: "eu sempre soube que eu era um homem, eu só não sabia como isso era possível por conta de ser ainda muito jovem" (R6).

O processo de autoconhecimento é afanoso, pois é carregado de questionamentos sobre como a sociedade, a família e como a própria pessoa irá se aceitar. A confluência entre

os entrevistados sob a óptica do medo de assumir-se como pessoa trans caracteriza um processo enfadonho na virtude da liberdade de gênero, disposto ao que os outros irão pensar ou como sua vida irá ficar tendo que assumir uma nova identidade de gênero e se ela terá aceitação de sua família neste processo: “Eu sou privilegiado por ter uma família e uma namorada que me apoia, sem eles eu nem sei como eu seria” (R6).

Segundo Desafio: família

Assumir-se como transexual na sociedade é um processo árduo, pois a desconstrução das práticas de heterossexualidade serão conflitadas a partir daquele momento por um sujeito social discordante de tais costumes, o que agrava o convívio dele com a sociedade comum, por intermédio de medo gerado pelo preconceito estrutural, como já esclarecido no referencial teórico deste artigo (SARAIVA; IRIGARAY, 2009): "Demorei para me aceitar como homem trans mais por questão da família mesmo, eles eram muito religiosos e também de alguns amigos, que eram preconceituosos" (R4).

O preconceito estrutural é um agravante na vida de pessoas trans, pois ele é responsável por ampliar duramente a dificuldade que é assumir-se e conviver em sociedade como uma pessoa diferente da cisgeneridade.

Quando eu falei que eu era um homem trans, fui expulso de casa, só que o meu pai veio comigo. Minha relação com a minha mãe não é muito boa por isso..., mas a diferença é que, para mulheres trans, a maioria não tem essa rede de apoio e se elas não têm casa, elas vão para a próxima rede de apoio que é a rua ou outras mulheres trans ou travestis. Cada vez mais a gente está vendo a abertura de casas de acolhimento para mulheres trans, mas elas passam perrengue, porque as doações são baixas; as 'minas' não muito passáveis, elas não têm terapia hormonal, não tem peito, não tem corpo e a maioria são meninas negras, o que pesa mais é porque agora tem o racismo e a transfobia em questão (R4).

Terceiro Desafio: Rede de Apoio e a Sociedade

A importância da rede de apoio foi unanimemente citada nos relatos dos 7 respondentes, por ora, objetos de pesquisa desta análise de caso. Mediante a dificuldade que se há em entender os processos pessoais e os externos, velados por uma sociedade ainda de visão limitada e preconceituosa, ter o apoio por parte da sociedade, além da família, fortifica a pessoa trans a seguir em frente, em buscar informação, formação e trabalho formal.

Eu sempre soube de mim, mas é muito delicado, porque você acaba precisando ter certeza de tudo antes de levar isso pra outras pessoas. As pessoas não se importam muito em buscar o conhecimento sobre isso e também a gente não vê isso nos ensinamentos de escolas ou TV. [...] eu busquei muito conhecimento, gravei um vídeo e levei isso para minha mãe. Felizmente, ela teve uma boa aceitação (R1).

Por intermédio do apoio social e familiar, pessoas T conseguem romper a supremacia de gênero no meio acadêmico e no mercado de trabalho. Acesso à educação é um recurso social básico, muitas vezes negado a este público, por consequência de uma visão popular deturpada da figura da pessoa trans ligada à marginalização e prostituição, onde estas pessoas sofrem preconceito velado e até risco de vida, pois são vítimas de agressão psicológica e transfobia: “Falar de acesso à informação para pessoas trans já entra no aspecto de políticas públicas do Estado. O que o Governo faz para facilitar o acesso de informação para pessoas trans?” (R2). Sendo mais uma vez evidenciado que a rede de apoio se dá pela assistência que o sujeito recebe da família, amigos, Estado, acesso à educação, saúde pública, oportunidade de ingresso no mercado de trabalho e vivência em sociedade:

Estou trabalhando nesta empresa há 8 anos, tenho um cargo de gestão, estou passando pela minha transição há menos de 2 anos. [...] Eu sempre me entendi como uma mulher que era diferente, mas mais masculina. Eu busquei psicólogo, porque eu gostaria de ouvir que eu não era um homem trans. Eu já tinha 30 anos, estava estabilizada na minha vida, tinha esposa, filho, um emprego bom, porque eu iria fazer isso comigo mesmo? Mas depois de duas sessões, eu fugi. [...] Depois que fugi do psicólogo, eu comecei a ficar triste e depressivo. Depois minha esposa chegou até mim e disse que era pra eu me entender, que eu tinha o devido apoio, isso foi muito importante. [...] Sou muito sortudo por ter esse apoio, pelo meu filho ter entendido, por minha esposa por todo o apoio (R3).

A rejeição social é uma das consequências que rodeia a realidade de uma pessoa trans. Por intermédio desta pesquisa, foi percebido que, todos os respondentes que obtiveram a oportunidade de trabalhar no mercado de trabalho formal, tiveram apoio de suas famílias no seu processo de transição, todavia, o relato da exclusão social é presente, pois a sociedade é quem mais propaga. Conforme Carbone (2018), ser rejeitado pelos familiares e, conseqüentemente pela sociedade, leva muitos à falta de acesso à educação, falta de uma casa, de uma rede de apoio e os leva à prostituição tida como, por muitas vezes, a única estratégia de sobrevivência:

Antes a sociedade me via como uma menina lésbica, mas eu já era masculina e eles já me olhavam com preconceito. Hoje, como eles me veem como um homem cis, pois eles não me enxergam como homem trans mais, me tratam melhor. Eu já tenho essa passibilidade¹, então eu percebo que a sociedade já me trata muito diferente. Algumas pessoas me olham na rua e sorriem, coisa que nunca me aconteceu antes. A sociedade nos trata muito de acordo com a nossa aparência. É muito da questão do preconceito que é ainda muito forte (R1).

É de importância para o alcance da equidade e garantia dos direitos sociais básicos para todas as pessoas, que ocorra mais diálogo sobre a realidade de uma pessoa diversa em todos os veículos de comunicações, espaços públicos, aplicabilidade de políticas públicas etc. O preconceito esconso em discursos conservadores ligados a padrões sociais que não agregam todas as pessoas e, por muitas vezes, a massa popular sequer compreende tais diferenças:

Às vezes eu converso com meu pai, sabe? Porque ele mudou completamente dos meus 15 para hoje, sabe?! Eu falei pra ele que a maioria das mulheres trans ou travestis estão morando na rua e ele criticou perguntando por que delas não procurarem um emprego, por que não moram em uma casa. E eu disse que, pra você ter um trabalho, tem que ter uma casa, ter condições de comer. Hoje eu tenho um vale refeição no trabalho é porque uma 'mina trans' foi lá e lutou por isso (R4).

Quarto Desafio: Qualificação Profissional

A maioria das políticas públicas direcionadas a travestis e transexuais é direcionada para a prevenção de doenças e o combate à exploração sexual, e não para políticas de inclusão na escola e no trabalho (ANDRADE, 2012).

É muito difícil pra mim, mesmo sendo mulher trans, ter acesso a outra que teve alguma formação acadêmica. Porque, muitas vezes, muitas vivem da marginalização. [...] A maioria das meninas que me manda currículo não tem uma formação, não tem um curso de inglês. Nós trans estamos ainda buscando uma vida padrão. Eu tive acesso a tudo isso, porque eu sempre tive acesso à informação, minha mãe era professora e eu sempre lutei muito pra ter uma formação. Infelizmente, nem todas têm acesso a isso. [...] A gente quer trabalhar, basta a sociedade dar um empurrão, não só com políticas públicas, mas também vem do acesso à informação e conscientização (R2).

Mediante a realidade de pessoas trans, a dificuldade para ingressar no mercado de trabalho formal é maior que as oportunidades que são ofertadas. Para profissionalizar-se, primeiramente, a pessoa precisa atender as suas necessidades básicas. Mesmo assim, a dificuldade é corriqueiramente forte:

Eu trabalho com telemarketing há 10 anos, mesmo com muita dificuldade, esse é o emprego que normalmente as mulheres trans conseguem seguir, mesmo com a realidade do subemprego. Eu já tive oportunidade de ser promovida em uma empresa que trabalhei, fui até premiada pelo contratante, mas lá eu sofri várias boicotadas em vários processos seletivos [...] censuraram meu cabelo, me mandaram enfaixar meus seios (R5).

Entre não seguir pela linha tênue, uma vez condicionadas conforme o senso comum, por consequência da falta de assistência em vários âmbitos sociais; e lutar contra o sistema de represália, buscando um lugar de fala e existência, precisando garantir o atendimento de seus direitos sociais:

Na minha opinião, enquanto uma pessoa trans tentar ser uma pessoa cis, ela vai ser infeliz. Porque elas olham para outras pessoas da comunidade e apontam que elas não são tão "machinhos" como eles são, o que evidencia como a cisgeneridade afeta os nossos dias. [...]

No meu processo de retificação, eu tive o apoio do meu namorado, o que facilitou, pois ele já sabia de tudo o que eu poderia fazer, mas o que complicou mesmo foi a minha faculdade, pois eles não aceitavam meu nome social de forma alguma, nem na chamada e nem nos sistemas (R4).

Quinto desafio: Mercado de Trabalho Formal

O ingresso como colaborador em uma empresa que tem como diretriz o respeito pela diversidade, considerando a questão de gênero, é motivador para as mentes progressistas assim como também para a população diversa do mundo. Uma empresa reposicionar sua cultura organizacional a fim de incluir mais pessoas é empolgante para quem finalmente pode se assumir como alguém fora do padrão e buscar sua ascensão profissional (OLIVEIRA; RODRIGUEZ, 2004):

Se a gente for olhar como um todo o mercado de trabalho, a gente ainda não está no patamar de pensar em um plano de carreira para pessoas trans. A gente está no patamar de garantir subempregos. Ainda existe uma relutância na sociedade e no mercado de trabalho de colocar essas pessoas para trabalhar servindo uma mesa, em uma padaria, em uma farmácia. A visão da mulher trans trabalhando numa função comum mostra que a gente ainda nem consegue pensar em um plano de carreira, a gente está tentando agora é conseguir trabalhar (R5).

Pensar esses desafios como um processo perfeitamente linear pode induzir ao erro quando se acredita que uma vez superado um desafio, ele passa a não mais existir. Antes pelo contrário, a fala dos respondentes traz evidências (explícitas ou nas entrelinhas) de que esses desafios são um problema constante para a maioria dessas pessoas. É possível inferir, portanto, que o fato de uma pessoa transexual ter conseguido uma vaga de trabalho formal não garante que ela um dia não possa vir a ser marginalizada pelo mercado, em situações futuras. Dito de outra forma, além do desafio comum de se manter atualizada e com altos índices de produtividade, a pessoa trans poderá novamente enfrentar problemas até então já superados. A figura 1 procura sintetizar os cinco principais desafios enfrentados pela pessoa trans até chegar em um posto formal de trabalho.

Figura 1 – 5 níveis de processos que a pessoa trans vivencia até conseguir integralizar-se no mercado de trabalho.



Fonte: Elaboração própria.

As evidências empíricas permitiram ir além desses conjuntos de desafios e buscou mostrar outros aspectos relacionados à inserção de pessoas transexuais no mercado formal.

Responsabilidade Social

A responsabilidade social é uma prática voluntária das organizações que, estrategicamente, é facilitadora em destaque como diferencial de mercado, o que possibilita a busca constante de práticas que possam destacar as oportunidades que a diversidade emplaca, gerando engajamento social e profissional da organização e seus colaboradores (SARAIVA; IRIGARAY, 2009). A responsabilidade social engloba uma série de ações, comportamentos e atitudes, das quais pode-se destacar: os compromissos éticos e o compromisso com o desenvolvimento profissional, a valorização da diversidade e a empregabilidade para com o público interno; a reciclagem, a compensação da natureza pelos impactos ambientais e uso de recursos em prol do meio ambiente; o voluntariado e iniciativas para a redução da pobreza na sociedade (OLIVEIRA; RODRIGUEZ, 2004).

O R6, homem trans, cearense e recém retificado, relatou que, ao se deparar a primeira vez com uma contratação pelo fato de ser uma pessoa trans, sentiu-se contente, pois evidenciara um avanço no modo de pensar de algumas pessoas, mas deparou-se com um conflito de interesse somente, onde não percebeu real interesse social por conscientização, mas sim, pelo mercado competitivo:

Eu já fui contratado em uma empresa pelo fato de ser uma pessoa trans, o que eu achava que seria massa, que a galera estaria conscientizada, mas foi totalmente diferente do que eu esperava. Na verdade, eu fui contratado como trans só porque o gerente queria se destacar no trabalho em competição com outra loja que também contratou uma pessoa trans. A empresa nem estrutura cultural tinha para incluir uma pessoa trans. Fizeram isso só para ganhar mais dinheiro (R6).

Todavia, é importante ressaltar que as boas práticas das organizações também impulsionam o mercado de trabalho, pois desencadeiam a rede de motivação das pessoas, deixando-as mais engajadas. O R3 passou por sua transição de gênero após 5 anos como gestor de equipes no Paraná e contribuiu:

Os líderes, as equipes, as empresas devem falar mais sobre diversidade para que as pessoas se abram mais pro diverso. Quanto mais diversa uma equipe, mais produtiva ela é. [...] eu sou uma pessoa mais motivada, todo mundo tem falado. A empresa que

trabalho está voltada para diversidade. Eu transicionei no momento em que todos os olhos estavam para isso e tive a sorte de ser bem assistido. Inclusive, uma pessoa me acompanhou durante todo o processo de retificação e mudança de nome em sistemas. Eu tinha a preocupação com o time que cuida, pois são todos homens, então achei que poderia sofrer alguma represália, mas não, foi tranquilo. Eu chamei cada um para feedback e expliquei o que estava acontecendo, quem eu era. Assim como todo ser humano, todos nós possuímos vieses inconscientes que precisam ser quebrados. Eu acho que o tema de diversidade deve ser cada vez mais debatido nas empresas, sim (R3).

Conforme Sales (2017), com a aplicabilidade de políticas de diversidade, as empresas estimulam uma atividade mais competitiva para o negócio e para suas organizações, pois geram mais engajamento, inovação, produtividade e, de forma vantajosa, isso destaca a organização para o mercado competitivo:

A gente sabe que as companhias áreas no Brasil têm um padrão muito rígido em relação a etiqueta, a vestimentas. Então, é ainda uma cultura que eles estão aprendendo a lidar com mulheres como eu, trans. Na empresa que eu trabalho, durante algumas auditorias, pelo fato de eu já estar com um rosto mais afeminado e o cabelo grande, eles me barravam alegando que eu estava não conforme aos padrões da organização. [...] Uma pessoa da gerência veio falar comigo, perguntando se eu me sentia à vontade usando o uniforme masculino. Até ali eu ainda tava, mas eu tava com o cabelo grande. [...] Para eles, só por dois motivos poderia ter o cabelo grande lá, ou era por religião ou por motivação. [...] Eu estava com meu cabelo grande por motivação! Eu me sentia realizada por ver meu cabelo crescer. [...] Eu tinha muito atrito com as normativas, mas eu tive a sorte daquele ano sair na revista a primeira comissária de bordo trans. [...] A sigla LGBTQIA+ tem que se tornar cada vez mais presente, tem que ser uma união entre todos os gêneros (R2).

Boas Práticas

Uma empresa pode ser diversa, mas pode acontecer de não ser inclusiva (SALES, 2017), o que estimula corriqueiramente a busca nos destaques daquelas que tomaram como diretrizes formas para inclusão das pessoas diversas. No âmbito da transexualidade, pode-se observar que empresas que adotam a política da diversidade no seu meio é querida pelos seus colaboradores: “Eu me sinto muito mais seguro dentro da empresa do que fora dela” (R1).

Adotar estrategicamente posicionamentos sobre atividades de movimentos ativistas gera maior mobilização e orgulho de pertencimento:

Eu já fui contratada como mulher trans. Eu participei de um evento de contratação e já foi bem significativo, pois já tinha uma estrutura. Quando eu cheguei, a empresa já tinha estrutura diferenciada, tanto é que ano passado ela recebeu o prêmio X² de Diversidade (R5).

É importante ressaltar que, antes de uma empresa adotar uma política de diversidade inclusiva, as pessoas que a compõe, os recrutadores, a cultura organizacional precisa de devido treinamento sobre como lidar com pessoas T, a fim de evitar possíveis constrangimentos como aconteceu no relato de um dos respondentes:

Na contratação da empresa que trabalho hoje, a única parte chata foi no exame admissional, onde as pessoas do local, mesmo sabendo que ali tinham pessoas trans, porque as vagas eram voltadas só para pessoas trans, me chamaram pelo nome morto³; até o médico ocupacional não sabia se referir às questões de fisiologia do meu corpo de homem trans, ele não sabia se falava de útero ou de próstata, não sabia perguntar nem se um homem trans tem um ciclo menstrual (R4).

É possível perceber, mediante os relatos que a oportunidade de ingresso no mercado de trabalho é limitada por tantos outros fatores citados anteriormente neste trabalho. Todavia, como oportunidade de equidade, as empresas podem adotar de cotas de gênero, assim como hoje há para raças, deficiências e mulheres:

Uma vez eu estava em aula na faculdade e surgiu o debate sobre vagas específicas para um determinado grupo de pessoas e aquilo, em um certo momento, para muitos deles, era discriminação. Naquele momento eu falei, abri minha câmera e falei que é muito difícil conseguir um emprego hoje em dia mesmo que com qualificação. E que, na verdade, vagas direcionadas a um determinado grupo de pessoas não é discriminação, porque, além dela ter as dificuldades atuais do desemprego ligados à economia, elas ainda têm o agravante ligado ao fato delas serem quem são (R6).

Compreende-se que, por iniciativa própria, as organizações têm a limitar-se nas ações inclusivas. A empresa adota estratégias baseadas na responsabilidade social de forma autônoma. Uma saída plausível, como apontado nesta pesquisa através dos entrevistados, é que políticas públicas e incentivo governamental devem acontecer para que a sociedade se mobilize. Adotar estratégias inclusivas, reconhecer que a sociedade não é igualitária aos direitos de todos e reparar isto de modo plausível, dando mais oportunidade de inclusão social e proporcionando conscientização das pessoas (TRITTIN; SCHOENEBOERN, 2017):

Pelo fato de estar em um cargo de gestão há 7 anos, então não precisei transicionar para saber. Mas em contexto geral, há muitas travas, como nos processos seletivos, por quem contrata; até quando eu mesmo já fiz processo para contratar alguém, nunca recebi um currículo de pessoa trans. As pessoas trans, algumas vezes, nem se candidatam por medo de retaliação (R3).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo buscou caracterizar quais as principais dificuldades que uma pessoa trans passa para conseguir ingressar no mercado de trabalho, comunicando por meio da pesquisa, a importância de maiores estudos com detalhamento, a fim de motivar mais pesquisadores neste âmbito. A diversidade de gênero é vítima de preconceito e de muitos números de vidas perdidas por conta da intolerância social, fome, drogas e demais problemas sociais que são engajados a partir da falta de assistência do Estado.

Portanto trabalhou-se com a seguinte questão de pesquisa: quais os principais tipos de desafios relatados pelas pessoas trans que conseguiram uma colocação no mercado de trabalho formal?

Os resultados mostraram que os desafios enfrentados pelas pessoas trans na inserção no mercado de trabalho formal não podem ser vistos somente na contratação. A fala das pessoas respondentes revelou em pelo menos 5 (cinco) níveis, os desafios estruturais a serem enfrentados: autoconhecimento, auto aceitação, família, sociedade, qualificação profissional, mercado de trabalho formal (figura disposta no apêndice B). Uma vez que, desde o processo de autoconhecimento e auto aceitação, já se evidencia a dificuldade do processo, tendo em vista o seu primeiro desafio que é entender-se para depois levar à família, à sociedade e, por consequência, buscar por inclusão no mercado de trabalho e atendimento de seus direitos básicos de cidadão. Pode-se então confirmar que a questão ora proposta foi respondida, assim como os objetivos definidos no início desse estudo.

Vivenciar essas estruturas é um processo árduo, o que coloca a vida de muitos em risco, levando-os a questões sociais delicadas de existência e sobrevivência. As questões de minoria têm chamado atenção de pesquisadores, todavia, mediante tamanha diversidade nas abordagens e também na dívida social que se tem com tais nichos, é de extrema importância que temas como o deste artigo sejam cada vez mais abordados, estruturados e debatidos em

meios comuns e no meio acadêmico. É de causa pessoal dos autores tentar, com as ferramentas que forem possíveis, levantar este tema para que se torne cada vez mais incluído no cotidiano do brasileiro. Pessoas transexuais importam!

O presente trabalho não se prontifica a ser definitivo, de tal modo que algumas limitações de pesquisa precisam ser mencionadas: i) Uma delas consiste no fato da pesquisa não investigar as questões trans após a contratação, tendo em vista o quadro de permanência destas pessoas dentro do âmbito organizacional; ii) As empresas que pensam diferente e se destacam por isso, que adotam a política de diversidade e inclusão, sofrem represália social, alegando a sociedade que a ação da empresa é de discriminação; iii) Importante ressaltar que esta pesquisa aconteceu durante uma pandemia, o que impossibilitou uma pesquisa *in loco*; iv) Limitação geográfica dos respondentes, o que pode gerar algum tipo de viés. Tanto do ponto de vista das empresas como no ponto de vista das pessoas; v) Maior facilidade de encontrar homens trans que já trabalharam formalmente do que mulheres trans.

Mediante o exposto, considera-se que a pauta levantada neste estudo não deve encerrar-se com este artigo, de modo que se sugere para pesquisas futuras estudos que tragam a importância das políticas públicas, atuação da psicologia e Recursos Humanos no âmbito de recrutamento e seleção.

REFERÊNCIAS

AHONEN, P. *et al.* Hidden contexts and invisible power relations: a Foucauldian reading of diversity research. **Human Relations**, New York, v. 67, n. 3, p. 263-286, 2014. <https://doi.org/10.1177/0018726713491772>

ALMEIDA, C.B.; VASCONCELLOS, V.A. **Transexuais**: transpondo barreiras no mercado de trabalho em São Paulo? **Rev. Dir. GV**, São Paulo, v.14, n. 2, p. 302-333, 2018. <https://doi.org/10.1590/2317-6172201814>

ALVESSON, M; BILLING, Y. D. Understanding gender and organizations. London: Sage, 1997.

ANDRADE, L.N. **Travestis na escola**: assujeitamento e resistência à ordem normativa. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Federal do Ceará. Fortaleza, p.279, 2012. Disponível em: <<http://www.repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/7600/1/2012-TESE-LNANDRADE.pdf>>. Acesso em: 03 Mai.2021.

ANTRA BRASIL. **Violência crescente contra pessoas trans em 2018**. 2018. Disponível em: <<https://antrabrasil.org/2018/03/29/violencia-crescente-contrapessoas-trans-em-2018/>>. Acesso em: 05 abr. 2021.

BLAINE, B. **The psychology of diversity**. Mountain View, CA: Mayfield, 2000.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria da Vigilância em Saúde. Vigilância em Saúde no Brasil 2003/2019: da criação da Secretaria de Vigilância em Saúde aos dias atuais. Boletim Epidemiológico, número especial, set. 2019, p. 1-156. Disponível em: < <https://portalarquivos2.saude.gov.br/images/pdf/2019/setembro/25/boletim-especial-21ago19-web.pdf>>. Acesso em: 20 jul 2021.

BONASSI, B.C.. **CISNORMA: acordos societários sobre o sexo binário e cisgênero**. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, p.

121, 2017. Acesso em: <<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/182706/349130.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 30 abr. 2021.

CALÁS, M. B.; SMIRCICH, L. Do ponto de vista da mulher: abordagens feministas em estudos organizacionais. In: CLEGG, S.; HARDY, C.; NORD, W. R. **Handbook de estudos organizacionais**: modelos de análise e novas questões em estudos organizacionais. São Paulo: Atlas, 1998.

CARBONE, Andrea Kakitani. **Transexualidade e Emprego**: Uma análise da inclusão no setor de Telemarketing. Monografia (Graduação em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo. p. 29, 2018.

FLICK, Uwe. **Entrevistas semi-estruturadas**: uma introdução à pesquisa qualitativa. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2004.

IBGE. **Em 2018, expectativa de vida era de 76,3 anos**. nov. 2019. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/26103-expectativa-de-vida-dos-brasileiros-aumenta-para-76-3-anos-em-2018>>. Acesso em: 16 abr. 2021.

KIRTON, G.; GREENE, A. **The dynamics of managing diversity**: a critical approach. 4. ed. New York, EUA: Routledge, 2016.

LAQUEUR, T. **Inventando o sexo**: corpo e gênero dos gregos a Freud. Trad. Vera Whately. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 2001.

OLIVEIRA, U.R.; RODRIGUEZ, M.V. Gestão da diversidade: além de responsabilidade social, uma estratégia competitiva. In: Encontro Nac. de Eng. de Produção, XXIV, Florianópolis, 2004. **Anais...**, Florianópolis, 2004, p. 3833-3840, 2004.

ONU. **ONU livres & iguais e iniciativa privada lançam padrões de conduta para empresas no Brasil**. 2021. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/onulivresiguais-e-iniciativa-privada-lancam-padroes-de-conduta-para-empresas-no-brasil/>>. Acesso em: 07 jun. 2021.

PANIZA, M.; CASSANDRE, M. Tudo Muda para quem? O discurso da Revista Exame sobre Diversidade na Reportagem de Capa ‘Chefe, Eu Sou Gay’. **Revista Interdisciplinar de Gestão Social**, v. 7, n. 2, p. 119-141, 2018. <http://dx.doi.org/10.9771/23172428rigs.v7i2.25340>

REITH, S. L.; RACHID, A. Gestão da diversidade – um estudo sobre gênero e raça em empresas no Brasil. **Divers@! Rev. Eletron. Interd.**, Matinhos, v. 14, n. 1, p. 25-43, 2021. <http://dx.doi.org/10.5380/diver.v14i1.73706>

SALES, Ricardo Gonçalves de. **Políticas de respeito à diversidade sexual no ambiente de trabalho: análise das percepções sobre o papel da comunicação em organizações participantes do Fórum de Empresas e Direitos LGBT**. Dissertação (Mestrado em Ciências da Comunicação) – Escola de Comunicação e Artes, Universidade de São Paulo, São Paulo, p. 135, 2017. Disponível em: < <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/27/27154/tde-12012018-112601/publico/RICARDOGONCALVESDESALESVC.pdf>>. Acesso em: 05 abr. 2021.

SARAIVA, L. A. S.; IRIGARAY, H. A. dos R. Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso? **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 49, n. 3, p. 337-348, 2009. <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75902009000300008>

SENADO. Expectativa de vida de transexuais é de 35 anos, metade da média nacional. **Senado notícias**: Especial Cidadania, Brasília, n. 598, jun. 2017. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/especiais/especial-cidadania/expectativa-de-vida-de-transexuais-e-de-35-anos-metade-da-media-nacional>>. Acesso em: 13 abr. 2021.

SOUZA, D. M. R. **Professores de educação física em formação: corpo, relações de gênero e sexualidades**. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, p.111, 2013.

TRITTIN, H.; SCHOENEBORN, D. Diversity as Polyphony: Reconceptualizing Diversity Management from a Communication-Centered Perspective. **Journal of Business Ethics**, v. 144, n. 12, p.1-51, 2017.

VINUTO, J. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. **Temáticas**, Campinas, v. 22, n. 44, p. 203–220, 2014. <https://doi.org/10.20396/tematicas.v22i44.10977>

WEEKS, J. The Social Construction of Sexuality. In: SEIDMAN, S.; FISCHER, N.; MEEKS, C. (Org.), **Handbook of the new sexuality studies**. New York: Routledge, 2006. p. 14-20.

APÊNDICE A – Roteiro básico de perguntas para entrevistas

1. Na perspectiva de uma pessoa trans, quais são as questões pertinentes ao se entender como pessoa trans?
 2. Como foi o processo de autoaceitação e autoconhecimento?
 3. Como foi a busca delas por um emprego formal já se entendendo como trans e na sociedade?
 4. Quais são os desafios no acesso ao emprego no mercado de trabalho formal?
 5. Para elas, o que contribuiu para terem acesso ao mercado de trabalho?
 6. Na visão delas, o que pode ser feito para promover a inclusão das pessoas transexuais e travestis no mercado de trabalho?
-

¹ No jargão das pessoas transexuais, o neologismo passável significa que a pessoa trans já possui características físicas que a identificam com o gênero atual ligados ao estereótipo.

² Ocorreu omissão do nome do prêmio, a fim de evitar a identificação da empresa que o respondente se referia. Este prêmio nacional é direcionado para empresas destaques nas autonomias e adoção de políticas de diversidade.

³ Nome morto é utilizado para referir-se ao nome usado e registrado antes do seu atual gênero.