



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIA, CONTABILIDADE
E SECRETARIADO EXECUTIVO
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO
CURSO SECRETARIADO EXECUTIVO

CARLA RAYANNE TOMAZ DE OLIVEIRA

TRANSGÊNEROS E O MERCADO DE TRABALHO: DIFICULDADES DE
INCLUSÃO PROFISSIONAL

FORTALEZA

2019

CARLA RAYANNE TOMAZ DE OLIVEIRA

TRANSGÊNEROS E O MERCADO DE TRABALHO: DIFICULDADES DE INCLUSÃO
PROFISSIONAL

Monografia apresentada ao Curso de Secretariado Executivo do Departamento de Administração da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial à obtenção do Título de Bacharel em Secretariado Executivo.

Orientadora: Prof.^a Dra. Joelma Soares da Silva.

FORTALEZA

2019

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Biblioteca Universitária

Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

- O46t Oliveira, Carla Rayanne Tomaz de.
Transgêneros e o mercado de trabalho : dificuldades de inclusão profissional / Carla Rayanne Tomaz de Oliveira. – 2019.
72 f. : il.
- Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, Curso de Secretariado Executivo, Fortaleza, 2019.
Orientação: Profa. Dra. Joelma Soares da Silva.
1. Transexuais. 2. Mercado de Trabalho. 3. Inclusão. I. Título.

CDD 651.3741

CARLA RAYANNE TOMAZ DE OLIVEIRA

TRANSGÊNEROS E O MERCADO DE TRABALHO: DIFICULDADES DE INCLUSÃO
PROFISSIONAL

Monografia apresentada ao Curso de Secretariado Executivo do Departamento de Administração da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial à obtenção do Título de Bacharel em Secretariado Executivo.

Aprovada em: ___/___/_____.

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Dra. Joelma Soares da Silva (Orientadora)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof.^a Dra. Elaine Freitas de Sousa
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof.^a Dra. Luma Louise Sousa Lopes
Universidade Estadual do Ceará (UECE)

A Deus.

À minha mãe, que é meu principal suporte e maior exemplo.

AGRADECIMENTOS

A Deus, pois sem ele não seria possível dar um passo sequer. Ele que foi minha força e meu guia durante toda a jornada.

À minha mãe, Francisca Antônia, por sempre ter me orientado e me apoiado em todas as minhas decisões, pelo esforço feito para que eu chegasse até aqui, pela compreensão e incentivo, e dedico essa conquista a ela.

À minha tia, Telma, por ter me ajudado nos meus estudos, pelo apoio e incentivo.

À minha avó, Maria Euzair, que sempre torceu por mim.

Ao meu namorado, Henrique, que esteve comigo em todas as etapas na Universidade, me incentivando, apoiando, acreditando em mim e por todo o amor.

À minha professora orientadora, Joelma Soares, que desde o início me deu muito apoio, me incentivando a estudar sobre a temática, me direcionando para os melhores caminhos, além de ter compartilhado comigo os seus conhecimentos.

Aos entrevistados por terem confiado no estudo e pelo tempo concedido nas entrevistas.

À Universidade Federal do Ceará, por ter proporcionado tantos momentos de aprendizagem e crescimento profissional e pessoal.

“Os preconceitos têm raízes mais profundas
que os princípios.”

(Nicolau Maquiavel)

RESUMO

A inclusão de diversidades no mercado de trabalho tem se tornado uma temática cada vez mais presente em estudos acadêmicos e discursos empresariais. No entanto, quando se trata de inclusão de transexuais e travestis, que fazem parte da categoria de diversidade de gênero, essas práticas não possuem efetividade, pois a sociedade ainda trata assuntos relacionados a essa população como um tabu, preferindo mantê-los às margens, em situação de vulnerabilidade. Esta pesquisa tem como objetivo principal analisar as dificuldades enfrentadas por profissionais transexuais para inclusão no mercado de trabalho. Trata-se de uma pesquisa descritiva, com uma abordagem qualitativa. Realizou-se observação não participante de mídias sociais, para que fossem contatados os sujeitos. Posteriormente, adotou-se a técnica “bola de neve”, devido à dificuldade de encontrar sujeitos dispostos a participar. A técnica escolhida para a coleta de dados foi uma entrevista semiestruturada em profundidade, além de conversas informais, cujo requisito para participação era fazer parte do grupo de pessoas transexuais que tivessem alguma experiência no mercado de trabalho fosse de modo formal ou informal. Durante o período de 7 de outubro de 2019 à 20 de outubro de 2019, foram realizadas quatro entrevistas e duas conversas informais. Fez-se uso do Diário de Campo, buscando compreender esses fatores de forma mais detalhada. Onde também se fez uso de entrevistas narrativas, a fim de identificar fatores que vão além do que é dito. Os dados foram apresentados com base na análise social do discurso. A análise dos dados permitiu inferir que as dificuldades para inclusão se iniciam na infância, no seio familiar e escolar e se estende ao mercado de trabalho, que exclui, discrimina e os coloca em situações vulnerabilidade, não respeitando sua identidade de gênero, nome social e corpos, fazendo com que se limitem a empregos informais e prostituição.

Palavras-chave: Transexuais. Mercado de Trabalho. Inclusão.

ABSTRACT

The inclusion of diversity in the labor market has become a theme increasingly present in academic studies and business discourses. However, when it comes to the inclusion of transsexuals and transvestites, who are part of the category of gender diversity, these practices are not effective, since society still treats issues related to this population as a taboo, preferring to keep them on the margins, in a vulnerable situation. This research aims to analyze the difficulties faced by transgender professionals for inclusion in the labor market. It is a descriptive research with a qualitative approach. Non-participant observation of social media was carried out so that the subjects could be contacted. Subsequently, the snowball technique was adopted due to the difficulty of finding subjects willing to participate. The technique chosen for data collection was an in-depth semi-structured interview, as well as informal conversations, whose requirement for participation was to be part of the group of transgender people who had some experience in the labor market either formally or informally. During the period from October 7, 2019 to October 20, 2019, four interviews and two informal conversations were conducted. Field diaries were used, seeking to understand these factors in more detail. Where narrative interviews were also used to identify factors that go beyond what is said. Data were presented based on the social discourse analysis. The data analysis allowed us to infer that the difficulties for inclusion begin in childhood, in the family and at school and extend to the labor market, which excludes, discriminates and puts them in vulnerable situations, not respecting their gender identity, social name and bodies, limiting themselves to informal jobs and prostitution.

Keywords: Transsexuals. Job market. Inclusion.

LISTA DE QUADROS

| | | |
|----------|---|----|
| Quadro 1 | Perfil dos participantes no pré-teste..... | 44 |
| Quadro 2 | Perfil dos participantes nas entrevistas..... | 45 |
| Quadro 3 | Perfil dos participantes nas conversas informais..... | 45 |

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

| | |
|-------|--|
| ANTRA | Associação Nacional de Travestis e Transexuais do Brasil |
| LGBT | Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais e Travestis |
| ABGLT | Associação Brasileira de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais |
| AET | Associação Espanhola de Transexuais |
| CE | Estado do Ceará |
| FLH | Frente de Liberação Homossexual |

SUMÁRIO

| | | |
|------------|---|-----------|
| 1 | INTRODUÇÃO | 12 |
| 2 | DIVERSIDADES: ASPECTOS FUNDAMENTAIS | 15 |
| 2.1 | Conceitos de diversidade e identidade de gênero | 15 |
| 2.2 | Contexto Histórico do Movimento LGBTQI+ | 18 |
| 3 | TRANSGÊNEROS: NECESSIDADE DE COMPREENSÃO | 24 |
| 3.1 | Origem e definição de Transexuais e Travestis | 24 |
| 3.2 | Transformação corporal | 27 |
| 4 | INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO | 30 |
| 4.1 | O papel do trabalho | 30 |
| 4.2 | Transformações estruturais no mercado de trabalho | 32 |
| 4.3 | Violência no mercado de trabalho | 34 |
| 5 | METODOLOGIA | 38 |
| 5.1 | Classificação da pesquisa | 38 |
| 5.2 | Técnica de coleta de dados | 38 |
| 5.3 | Instrumento de coleta de dados | 39 |
| 5.4 | Sujeitos da pesquisa | 40 |
| 5.5 | Apresentação e análise dos dados | 41 |
| 6 | APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS | 43 |
| 6.1 | Resultados Pré-Teste | 44 |
| 6.2 | Caracterização dos Entrevistados | 45 |
| 6.3 | Dificuldades de inclusão de pessoas trans | 46 |
| 6.4 | Mercado de Trabalho | 50 |
| 6.5 | Estratégias adotadas para enfrentar as dificuldades de inclusão no mercado de trabalho | 57 |
| 7 | CONSIDERAÇÕES FINAIS | 59 |
| | REFERÊNCIAS | 61 |
| | APÊNDICE A – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS | 71 |
| | APÊNDICE B – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS PRÉ- TESTE | 72 |
| | ANEXO A – TERMO DE CONSCIENTIMENTO | 73 |

1 INTRODUÇÃO

Estudar acerca das diversidades em âmbito organizacional tem gerado cada vez mais interesse nos últimos anos, devido a propagação do discurso de inclusão, visto que as forças de trabalho se tornaram cada vez mais heterogêneas e diversificadas. Tal cenário, teve início por volta do século passado, onde a diversidade da força de trabalho começou a rodear as pautas das discussões que regem os ambientes corporativos e acadêmicos, trazendo questões de etnia, religião, gênero, limitações físicas, orientação sexual e identidade de gênero. (FLEURY, 2000; ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004).

Discussões que contemplam elementos relacionados a diversidade sexual têm se propagado nas empresas e em estudos organizacionais (ROHM; FERNANDES; CABRAL, 2012; NETO; SARAIVA; BICALHO, 2014; RABELO, 2016; FARINHA, 2017). Ultimamente, a dificuldade de ingresso de pessoas transexuais e travestis ao mercado de trabalho formal tem ganho ênfase nas notícias e mídias sociais (SENRA, 2014; SCHELLER, 2017). Entretanto, o discurso da gestão da diversidade, não se aplica efetivamente. A política de diversidade sexual, que tinha como finalidade defrontar o preconceito sexual dentro das organizações, não se efetivou em totalidade, pois a discriminação encontra-se enraizada no campo das ideias e se expressa mesmo quando se busca eliminá-la (GALEÃO-SILVA; ALVES, 2002). Souza, Silva e Carrieri (2012) e Irigaray (2007) colocam que a diversidade se faz presente nas discussões organizacionais, no entanto não são colocadas em prática. Sendo assim, observou-se que a inclusão desse público ainda carece de maior aprofundamento empírico e teórico, necessitando de maiores investigações e discussões, visto que a intolerância à transexualidade está impregnada em todos os âmbitos sociais, incluindo o mercado de trabalho, que apesar de propagar a diversidade nas organizações, ainda é permeado de segregações.

Ademais, entende-se que estudos relacionados a transexualidade masculina são menos explorados do que a transexualidade feminina, que possui uma maior visibilidade de estudos que retratam a temática devido ao seu índice de violência em pesquisas se apresentar de forma mais recorrente. De acordo, com a Associação Nacional de Travestis e Transexuais do Brasil – ANTRA – (2018), no ano de 2018 ocorreram 163 assassinatos de pessoas transexuais, onde 158 foram travestis e mulheres transexuais, quatro homens transexuais e uma pessoa não binária. Mulheres transexuais e travestis, sofrem um maior grau de preconceito e violência, visto que se tratam de mulheres e pessoas transexuais, passando por situações de machismo e

homofobia em todos os ambientes da sociedade (LICARDI *et al.*, 2015). Nesse sentido, o estudo vem a abordar as diferentes dificuldades enfrentadas por esses dois grupos.

A transexualidade está relacionada a como o indivíduo se identifica e quer pertencer ao sexo oposto da sua condição de nascimento (SUTTER, 1993). Diante disso, a transexualidade vai além da separação binária de gênero homem e mulher, pois expande as regras de composições sociais de gênero que estão enraizadas na sociedade. Para Bento (2008), o termo mais correto seria “experiência transexual”, pois a transexualidade não se trata de uma pessoa, mas sim um conceito que nos remete às experiências vividas por pessoas deste grupo. Onde vale dizer que não é preciso haver a cirurgia de redesignação de sexo para que o indivíduo transexual reivindique social e legalmente a identificação a um novo gênero. E, não pode-se confundir transexualidade com a travestilidade para diversão ou fetichismo, que podem ser descritos como transgêneros, mas não como transexuais (BENTO, 2008).

De acordo com Jesus (2012), entende-se que são travestis as pessoas que vivenciam papéis de gênero feminino, mas não se reconhecem como homens ou como mulheres, mas como membros de um terceiro gênero. Sendo assim, se adota o conceito de transexualidade trazido por Bento (2008), em que retrata a transexualidade como uma experiência transexual, visto que não se trata de uma pessoa, mas que está ligado a experiências vividas pelos indivíduos.

No Brasil, desde as últimas décadas as questões acerca da sexualidade, diversidade e preconceito de gênero têm sido discutidas em âmbito laboral e acadêmico. No entanto, a maioria dos estudos realizados à cerca de orientação sexual, se trata de análises voltadas apenas para a orientação sexual do indivíduo, deixando de lado o grupo referente a identidade de gênero (IRIGARAY, 2007; IRIGARAY, 2008; GARCIA; SOUZA, 2010; IRIGARAY; FREITAS, 2011; NAGOSHI; BRZUZY, 2010; DINIZ, CARRIERI, GANDRA; BICALHO, 2013; SOUZA; PEREIRA, 2013; BREWIS TYLER; MILLS, 2014), com isso deixa de abordar assuntos que retratem da realidade de pessoas transexuais, que fazem parte dessa população que não se identifica com o gênero de nascimento, ou seja, biológico.

Dessa forma, estudos que abordam essa temática tendem a possibilitar visibilidade acerca da problemática no meio acadêmico e social, incluindo uma nova perspectiva a respeito da abordagem. Uma pesquisa que é realizada com base em uma análise a partir das experiências apresentadas pelos sujeitos, que expõem seus pensamentos e particularidades, pode vir a contribuir para reverter o cenário que se encontram, pois se torna um assunto mais discutido, atingindo a diversos públicos. Com base no que foi exposto, o presente estudo busca responder a seguinte pergunta: quais as dificuldades enfrentadas por pessoas transexuais para inclusão no mercado de trabalho da cidade de Fortaleza/CE?

Diante desse cenário, o presente estudo possui como objetivo central analisar as dificuldades enfrentadas por profissionais transexuais para inclusão no mercado de trabalho. Tendo como objetivos específicos: 1) Identificar as dificuldades de inserção social de pessoas transexuais; 2) Analisar as experiências vivenciadas na inclusão no mercado de trabalho por profissionais transexuais e comparando as dificuldades enfrentadas por homens e mulheres trans; 3) Investigar as estratégias adotadas para enfrentarem as dificuldades de inclusão no mercado de trabalho

A partir do que foi apresentado, fica perceptível que existem lacunas no que se refere a transexuais no ambiente de trabalho, por consequente pode-se considerar que a relevância da pesquisa se dá em investigar as dificuldades enfrentadas por transexuais na inclusão no mercado de trabalho, haja vista os inúmeros casos de diferentes tipos de violência que esse público sofre. Além disso, esses indivíduos passam muitas vezes por agressões físicas e verbais dentro de seus ambientes familiares, formativos e laborais, esses últimos usualmente estruturados em sistemas machistas e com pouco espaço para mulheres (BENTO, 2008). Sendo assim, a pesquisa possui o intuito de fomentar maiores investigações a respeito do tema, visto a importância de se entender, ouvir e da voz a essa diversidade, a fim de que possam sair da invisibilidade, da margem da sociedade e dos padrões de heteronormatividade que são impostos no contexto social e o ambiente organizacional.

O presente trabalho é dividido em sete seções onde a primeira traz a introdução contendo apresentação da temática adotada, problemática, objetivos e justificativa da pesquisa, a segunda aborda os conceitos de diversidade, diversidade sexual e de gênero, conceituando identidade e gênero e o histórico do movimento LGBTQI+, a terceira se refere as definições de transexuais e travesti e as transformações corporais, a quarta seção aborda o mercado de trabalho, expondo a importância que o trabalho tem na vida das pessoas, as transformações que ocorreram nesse meio, além de trazer as violências sofridas por transexuais e travestis nesse ambiente.

Já a quinta seção se trata dos procedimentos metodológicos, conceitos e técnicas utilizadas para realização da pesquisa de maneira eficaz. A sexta seção traz os resultados, análise e interpretação dos dados encontrados após a coleta, que serão analisados a luz do aporte teórico adotado, por fim, a sétima seção mostra a conclusão da pesquisa, trazendo os principais resultados encontrados.

2 DIVERSIDADES: ASPECTOS FUNDAMENTAIS

No presente capítulo serão abordados os conceitos de diversidade, fazendo a distinção de diversidade sexual e de gênero, assim como serão expostos conceitos de identidade, gênero e identidade de gênero. Além disso, a fim de proporcionar um aprofundamento na temática, faz-se a contextualização histórica do movimento LGBTQI+.

2.1 Conceitos de diversidade e identidade de gênero

As primeiras discussões acerca da diversidade em estudos organizacionais na literatura internacional, foram a partir da década de 1980 (GALVIN, 2006). Esta década trouxe múltiplos estudos sobre a diversidade da força de trabalho questionando a perspectiva hegemônica de que as diferenças não influenciavam no ambiente e nos resultados da organização (SARAIVA; IRIGARAY, 2009).

Nkomo e Cox (1999), afirmam que o conceito diversidade quando analisado sob um olhar organizacional, torna-se cada vez mais complexo, devido ao termo não possuir um significado imediato, tendo em vista as divergências de abordagens sobre a temática e dizem que “As definições mais restritas enfatizam raça, etnia e gênero” (NKOMO; COX, 1999, p. 334). Contudo, existem outras definições que são tidas como mais abrangentes e incluem todas as pessoas, visto que todos possuem suas particularidades, de acordo com Thomas, citado em Nkomo e Cox (1999),

A diversidade inclui todos, não é algo que seja definido por raça ou gênero. Estende-se à idade, história 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.

Além disso, colocam que a diversidade é constituída por um conjunto de pessoas que possuem identidades diferentes, que passam a interagir em um mesmo sistema social, onde convivem grupos de maioria e de minoria, em que os primeiros são os grupos que obtiveram vantagens econômicas e de poder. Assim, corrobora Fleury (2000) expondo que em essência, a diversidade se relaciona ao respeito à individualidade e ao seu reconhecimento. De acordo com Roso (2002, p.17) minorias são definidas como “segmentos das sociedades que possuem

traços culturais ou físicos específicos que são desvalorizados e não inseridos na cultura da maioria, o que gera um processo de exclusão e discriminação.”

Com base nisso, se adota que a população transexual e travesti, assim como todos pertencentes ao grupo LGBTQI+, são definidos como minorias diante da sociedade, que os exclui por não seguirem um padrão predeterminado. Ademais, Silva e Tavares (2012, p. 34) abordam que,

Ao falarmos em diversidade, compreendemos que todos os grupos sociais que têm características próprias são diferentes nas suas especificidades, mas iguais em direitos. Portanto, reafirmamos que diferença não significa desigualdade, e sim culturas, valores, crenças, costumes, opções, orientações que dão significados e identidade a grupos, povos, etnias.

Diante disso, se adota o conceito de Nkomo e Cox (1999), em que diversidades são pessoas de identidades diferentes se tratando de uma denominação que inclui a todos, não se tratando apenas de etnia, orientação sexual, religião e outros fatores, mas de experiências vividas. Essas diversidades convivem em um mesmo grupo social onde existem majorias e minorias, onde essas minorias são compostas por pessoas de identidades que se distanciam de padrões sociais. De acordo com Hall (2000, p. 111-112), identidade significa,

O ponto de encontro, o ponto de sutura, entre, por um lado, os discursos e práticas que tentam nos ‘interpelar’, nos falar ou nos convocar para que assumamos nossos lugares como os sujeitos sociais de discursos particulares e, por outro lado, os processos que produzem subjetividades, que nos constroem como sujeitos aos quais se pode falar.

Além disso, Hall (2006) coloca que as identidades que correspondem a um determinado cenário social tendem a estar em declínio, visto que a sociedade não pode mais ser vista como um ambiente imutável e permanente, mas que se encontra em constante mutação, dando margem para que novas identidades surjam continuamente. Sendo assim, essa concepção de identidade viabiliza que o entendimento de que as identidades não fixas nem estáveis e são definidas socialmente em um processo de significação, estando sujeitas ao poder (SILVA, 2007). À medida que essas identidades vão se fragmentando, fugindo de um padrão fixo e buscando ganhar espaço, passam a serem colocadas as margens da sociedade, onde dão início a um movimento social que segundo Fleury (2000), é o que se caracteriza por minorias.

Bourdieu (2007) afirma que, as minorias passam a ser marginalizadas devido as questões culturais, baseadas em valores e crenças compartilhados que determinam comportamentos pautados na dominação masculina e impõem a exclusão daqueles que se

distanciam desse ideal, tornando, assim, as minorias e os não heterossexuais em alvos recorrentes de violência (GUEDES, 2003).

Nesse sentido, transexuais podem ser considerados identidades fragmentadas, se distanciando dos conceitos naturalizados da sociedade. Muitas vezes os conceitos de diversidade sexual e de gênero são colocados como um só, entretanto se trata de conceitos distintos. De acordo com Jesus (2012), diversidade sexual está associada à afetividade atrativa, possuindo referências ligadas a homossexuais, bissexuais, heterossexuais e assexualidade, nesse sentido percebe-se que se trata da orientação sexual do indivíduo. No que diz respeito a diversidade de gênero está relacionada às características do indivíduo em relação a sua identidade pessoal, indo além do que os estudos abordam apenas como feminino e masculino, não se tratando apenas do sexo (BORGES, 2007).

De acordo com, Flores Pereira (2012) o construto sexo é definido por homens e mulheres que são construídos basicamente a partir de diferenças biológicas e o construto gênero é baseado em consideração de que essas diferenças são culturais.

Com base na Associação Brasileira de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais – ABGLT – (2015), o conceito de gênero foi formulado nos anos de 1970, tendo como influência o movimento feminista e foi criado para realizar a distinção da dimensão biológica da dimensão social, sendo que a biológica baseia-se no raciocínio que há machos e fêmeas na espécie humana, porém, a maneira de ser homem ou mulher é definida através da cultura. Dessa forma, gênero significa que homens e mulheres “são produtos da realidade social e não da anatomia dos seus corpos” (ABGLT, 2015, p.11).

Ademais, no que diz respeito a compreensão de gênero Reinaudo e Bacellar (2008) mencionam que gênero seria sinônimo da identidade sexual que o indivíduo acredita e que possui convicção, seja entre ser homem ou mulher. Essa questão exclui o fator biológico, desconsiderando a sua natureza física, e considera sua natureza de identidade, em aquilo que o indivíduo acredita ser, ou seja, alinhando-se ao conceito de pertencimento, onde o indivíduo está assumindo uma identidade a qual ele pertence e não a que lhe foi designada biologicamente.

Corroborando o que foi mencionado pelos autores, Synnott (1993) coloca que gênero não se trata apenas de um fator biológico que é existente no indivíduo, mas está ligado a um construto que une indivíduos ao mundo, que deve ser observado a partir de especificidades de tempo e espaço. Dessa forma, de acordo com a ABGLT (2015), o conceito de identidade de gênero é a compreensão que o indivíduo tem de si mesmo, como sendo do gênero masculino, feminino ou uma combinação dos dois, algo que independe do fator sexo biológico, pois está associado a uma convicção íntima que a pessoa tem em ser do gênero masculino ou feminino.

Seffner (2003, p.105) coloca que “o ser humano não está amarrado a seguir um destino já traçado pela biologia.” A construção de gênero se dá de maneira política, confirma Butler (2004, p. 253),

Supor que gênero sempre e exclusivamente significa as matrizes ‘masculino’ e ‘feminina’ é perder de vista o ponto crítico de que essa produção coerente e binária é contingente, que ela teve um custo, e que as permutações de gênero que não se encaixam nesse binarismo são tanto parte do gênero quanto seu exemplo mais normativo. Assimilar a definição de gênero à sua expressão normativa é reconsolidar inadvertidamente o poder da norma em delimitar a definição de gênero. Gênero é o mecanismo pelo qual as noções de masculino e feminino são produzidas e naturalizadas, mas gênero pode muito bem ser o aparato através do qual esses termos podem ser desconstruídos e desnaturalizados.

Mesmo existindo teorias que desconstróem esse padrão de binarismo de gêneros, esses preceitos ainda se encontram enraizados na sociedade. Em virtude disso, surgiu a teoria *queer*, que parte da pressuposição que as identidades variam que são fluidas e instáveis (PLUMMER, 2005). De acordo com Irigaray (2008), a teoria *queer* desconstrói e contesta as categorias convencionais de gênero e sexualidade. O pensamento *queer* é uma forma de investigar a sexualidade e gênero sem cair nas armadilhas construídas sob a relação de poder que acarreta uma visão binária, que provoca dominação e exclusão (SOUZA; CARRIERI, 2010).

Bourdieu (2007) afirma que todas as categorias que não pertençam ao universo masculino, caucasiano, afluyente, heterossexual e que são subjugadas por meio da mídia e das organizações, a partir da institucionalização dos conceitos de “normal”, “natural” e “comum” acabam por sofrer preconceitos por não se encaixarem. O distanciamento desse padrão do universo masculino coloca os indivíduos como estranhos, desvirtuados e conseqüentemente em vulnerabilidade, sendo colocados às margens da sociedade, encarados como minorias sociais, o que os coloca em desvantagens no mercado organizacional.

2.2 Contexto Histórico do Movimento LGBTQI+

Neste tópico será possível compreender a história do movimento e evolução através das lutas que percorreram e percorrem para conseguirem espaço e direitos, assim como as mudanças que ocorreram na sigla que representa as categorias do movimento.

Inicialmente, a sigla que representava o movimento era LGB, usada para substituir o termo gay no final da década de 1980. Já na década de 1990, o termo foi substituído por LGBTQI

sendo Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Transgêneros (ABGLT, 2015). Contudo, esse termo passou a não comportar mais todos os grupos, devido a isso a sigla se transformou e passou a ser LGBTQI+, onde se incluiu pessoas *queer*, intersexuais e o símbolo + diz respeito a inclusão de outras expressões e identidade de gênero e orientações sexuais (REIS, 2018). Contudo, não é considerado um grupo homogêneo pelos indivíduos, em que muitos transexuais, travestis e lésbicas não se sentem incluídos e ouvidos (NAMASTE, 2006).

O movimento LGBTQI+ trata-se de um movimento social que, segundo Gohn (1995), é uma organização que a sociedade forma com o intuito de realizar protestos, reivindicar e lutar por algum direito e reconhecimento, a fim de promover a mudança que desejam alcançar. Possuem caráter sociopolíticos e são realizados através de agrupamentos de pessoas com o mesmo objetivo, que muitas vezes se trata de uma luta com um longo prazo, podendo vir a depender da força que o movimento irá adquirindo com o passar do tempo e dos padrões que se tem na sociedade.

Tanto a Rússia quanto a Alemanha tiveram histórico de discriminação, como por exemplo, leis anti-homossexualismo na Rússia instauradas pelo novo governo bolchevique em 1917. Na Alemanha ocorreu a fundação do Instituto de Ciência Sexual em Berlim por Hirschfeld, em 1919, que foi responsável por uma campanha contra o parágrafo/artigo 175 do código penal alemão, que criminaliza relações sexuais entre homens na Alemanha (SIMÕES; FACCHINI, 2009).

De acordo com Simões e Facchini (2009), um dos ativistas que deram início ao movimento, foi o médico e sexólogo alemão Magnus Hirschfeld (1868-1935), que atuou frente a luta contra a criminalização da homossexualidade. Em relação as lutas, Simões e Facchini (2009, p. 40), expressão que

As primeiras lutas do emergente ativismo homossexual se voltaram contra a criminalização da homossexualidade, como a campanha liderada pelo Magnus Hirschfeld na virada do século XIX para o século XX, para abolir o parágrafo 175 do Código Penal da Alemanha, que punia o comportamento homossexual entre homens. Entre as décadas de 1910 e 1920, o movimento por reforma sexual alcançou o máximo de sua repercussão na Europa [...].

Esse foi apenas o início de uma luta que duraria anos. Posteriormente, no período da segunda guerra mundial, produziu-se uma série de atos violentos contra homossexuais e lésbicas, incluindo perseguições e assassinatos, por fugirem dos padrões que a sociedade tinha como correto (LIMA; CUNHA 2015). A propagação da ideia que a homossexualidade era doença e que poderia ser contagiosa, voltou a ser difundida com maior força por parte dos

nazistas, que argumentavam que a exterminação destes homens era a única forma dessa doença não se multiplicar (FERREIRA, 2013). Além disso, fizeram alterações no parágrafo 175 do código penal, reforçando a perseguição à homossexuais e, apesar das lésbicas não estarem incluídas nesse parágrafo, sofriam situações distintas (ELIDIO, 2010, p.22).

Parágrafo 175 - Atos indecentes entre homens: 1. Um homem que cometa atos indecentes com outro homem ou que se permita participar de tais atos será punido com aprisionamento; 2. Caso uma das partes for menor de 21 anos na data do ocorrido, e o crime não for grave, o tribunal pode, em casos especiais, isentá-lo de punição.

Parágrafo 175a - Severos atos indecentes: Servidão penal de até 10 anos ou, quando houver circunstâncias atenuantes, prisão de não menos que três meses deve ser aplicada a: 1. Qualquer homem que, com uso de violência ou ameaça do uso de violência física e emocional ou à vida, leve outro homem a cometer atos indecentes, ou se permita participar de tais atos; 2. Qualquer homem que force outro homem a cometer atos indecentes com ele, aproveitando-se de uma relação de dependência seja no trabalho ou em outro lugar, ou se permita participar de tais atos; 3. Qualquer homem acima de 21 anos que seduza um homem menor de 21 a cometer atos indecentes, ou se permita participar de tais atos; 4. Qualquer homem que cometa atos indecentes, de maneira profissional e por dinheiro, com outros homens, ou se permita ser usado para tais atos ou se ofereça para o mesmo.

Parágrafo 175b - Sodomia: Atos indecentes não-naturais de homens com animais são passíveis de pena de prisão; além disso, a perda dos direitos civis também pode ser imposta.

Dessa maneira, Ferraz (2017) coloca que homossexuais e lésbicas foram perseguidos e colocados em campos de concentração, onde usavam uniformes com triângulos para caracterizar a sua orientação sexual, sendo o triângulo rosa para homossexuais, triângulo preto para lésbicas e a junção de dois triângulos rosa e amarelo marcavam judeus homossexuais, símbolos que hoje são utilizados com orgulho.

Após o período da Segunda Guerra Mundial, o movimento pela luta dos direitos LGBT, passou por transformações positivas, mesmo antes tendo ocorrido situações de violências, opressões e perseguições, esses fatores despertaram uma identificação que fizeram com que ocorresse maior engajamento nos movimentos, envolvendo lutas a favor dos homossexuais, principalmente nos Estados Unidos (SIMÕES; FACCHINI, 2009). Em relação aos movimentos que surgiram, Simões e Facchini (2009, p.43) enunciam que:

[...] articulou-se um núcleo de ativistas que viria fundar em Los Angeles, 1951, a Mattachine Society, um grupo de homens e mulheres homossexuais com características de sociedade secreta, do qual posteriormente surgiram dissidências, entre as quais um grupo formado exclusivamente por lésbicas, fundado em São Francisco, em 1955, as Daughters of Bilitis – nome inspirado no livro de poemas eróticos de amor entre mulheres Les Chansons de Bilitis, do escritor francês Pierre Louys[...]. Agrupamentos similares foram organizados no período pós-guerra na Europa, como o Cultura em Ontspannings centrum (COC), na Holanda, fundado em 1946 [...]; Forbundet, na Dinamarca, em 1948; Arcadie, na França, em 1954.

Um dos acontecimentos mais marcantes nesses períodos de luta, foi um fato ocorrido no dia 28 de junho de 1969, data que hoje é considerada O Dia Internacional do Orgulho LGBT. Em Stonewall Inn, um bar que era frequentado por gays que ficava localizado na Christopher Street, em Greenwich Village, na cidade de New York, ocorreu uma rebelião, onde se foi enfrentado policiais que rotineiramente realizavam batidas e revistas humilhantes e exposição dos frequentadores homossexuais (SOARES, 2018). De acordo com Colling (2011), a resistência durou alguns dias e teve apoio de homossexuais, travestis e garotos de programa, tendo um alto grau de violência nos confrontos. Segundo, Franco e Gontijo (2015, p.8)

As Travestis, que até hoje, são invisibilizadas e discriminadas com mais hostilidade ainda são pessoas que sem muita chance de trabalho, estudo e vida social, porque sociedade as deixa sempre as margens, marcaram presença em um dos dias mais importantes da causa e luta por direitos homossexuais. A pesquisadora travesti Keila Simpson que fez parte da coletânea sobre os estudos e movimentos LGBT no Brasil pós-Stonewall afirma que, e mesmo lá no Stonewall, as travestis já protagonizavam muitas coisas, mesmo naquela época [...].

Travestis desde este período sofriam uma discriminação maior, pois iam em confronto da sociedade por assumirem um perfil feminino, sofrendo duplo preconceito e sendo marginalizadas. Em decorrência da proporção do movimento, três jornais foram designados a viabilizar para a população os direitos para gays e lésbicas. Posteriormente, foram criadas organizações de direitos gays nos Estados Unidos e conseqüentemente no resto do mundo, como por exemplo na América do Sul e no Brasil (SOARES, 2018). Na Argentina foi “[...] formado o primeiro grupo político homossexual denominado de Nuestro Mundo que adotou a partir de 1971 a denominação Frente de Liberacion Homossexual (FLH), até ser destruído pela ditadura militar em 1976 [...]” (SIMÕES; FACHINNI, 2009, p.46).

No Brasil, o movimento começou a se distender na passagem dos anos de 1960 para a década seguinte que foi marcada pela ditadura militar, porém só obteve força na metade dos anos 1970 (FACHINNI, 2003). No entanto, segundo Mendes (2010) mesmo durante esse período de repressões, onde não se era tolerado a oposição, a contradição cultural encontrava brechas e conseguiam realizar as reuniões. Dessa forma, o movimento tornou-se revolucionário. Nesse período não apenas a comunidade LGBT passou por tensões, mas a sociedade inteira estava condicionada a constantes repressões, e isso culminou em diversos movimentos pela luta por direitos que foram recolhidos. Ferrari (2011, p.105) evidencia que,

[...] reivindicações e revoltas que acabaram por trazer aos manifestantes brasileiros, entre outros sentimentos, o descrédito na política vigente e um inconformismo com aquele sistema repressor. Formou-se um grito de contestação latente e um desejo

incontrolável pela subversão dos valores sociais, que foram criando força para que o movimento homossexual desabrochasse cada vez mais.

O movimento homossexual ganhou força de forma mais precisa a partir de 1978, em meio a iminente queda do regime militar (GREEN, 2000). Teve-se como marco a fundação do jornal *Lampião da Esquina*, que era abertamente um propulsor do movimento homossexual, embora também abordasse outras questões sociais (SOARES, 2018). Conforme Schultz e Barros (2011), o jornal tinha intuito de contribuir para desmistificação do personagem estereotipado vítima de preconceitos e violência, referente aos homossexuais, que era consequência da sociedade heteronormativo, assim como proporcionar visibilidade ao movimento.

Na década de 1980 a sociedade brasileira e o resto do mundo defrontaram-se com a epidemia HIV/Aids (MISKOLCI, 2011). De acordo com Green (2000), a doença foi associada pelas pessoas como sendo causada por homossexuais, o que acarretou um aumento de violência, discriminação e preconceito disseminado contra essas pessoas. De acordo com Pereira e Nichiata (2009, p.32), “A história da aids cuja origem infecciosa era desconhecida até 1983, está vinculada à homossexualidade, sendo chamada popularmente de ‘peste gay ’ou ‘câncer gay’, o que trouxe como consequência um reforço ao preconceito e à discriminação contra esse grupo social [...]”

A doença fez com que as discriminações aumentassem, pois estava sendo diretamente ligada a população gay. Além disso, Facchini (2003) diz que logo nos primeiros anos de atividade do movimento, as lésbicas se afirmam sujeitos políticos. Soares (2018), traz que em 1981 um grupo lésbico fundou o *ChanacomChana* que era comercializado no *Ferro’s Bar*, na capital paulista. A comercialização do jornal não era aprovada pelos proprietários do bar e conseqüentemente elas foram proibidas de vender. Em forma de protestos, realizaram um ato político e por conta disso foi criado o dia da visibilidade lésbica, no dia 29 de agosto de 1996. Em consequência aos movimentos que vinham ocorrendo, outras categorias passaram a se manifestar, nos anos de 1990 as travestis e posteriormente transexuais, o que tornou o movimento mais forte e orgânico. E no início dos anos 2000, bissexuais se fizeram visíveis e cobrar reconhecimento no movimento (FACCHINI, 2003).

No ano de 1995 foi realizada a primeira parada do Orgulho LGBT, na cidade do Rio de Janeiro. Nesse mesmo ano, foi fundada a Associação Brasileira de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais – ABGLT, tendo 31 grupos fundadores (SIMÕES; FACCHINI, 2009).

Atualmente, o movimento engloba diversas orientações sexuais e identidades de gênero e atua promovendo diversas frentes de luta para conquista de direitos. Por se tratar de um movimento com amplas categorias as lutas são diversas, que buscam reconhecimento social da identidade de gênero, políticas públicas pelo fim da discriminação, entre outros fatores. As paradas gay atuam fortemente para a visibilidade desse público, ocorrendo todo ano com temáticas diferentes (CELI, 2019).

Diante do exposto, o presente trabalho busca investigar de forma mais profunda o grupo de transexuais, em razão disso posteriormente se traz conceitos e características acerca desse grupo.

3 TRANSGÊNEROS: NECESSIDADE DE COMPREENSÃO

Neste tópico será apresentado conceitos de transexuais e travestis que são as categorias estudadas, assim como apresentar as transformações corporais que são realizadas a fim de proporcionar identificação com o corpo.

3.1 Origem e definição de Transexuais e Travestis

Inicialmente, se faz necessário compreender que transexuais e travestis fazem parte da categoria transgêneros pois se trata de um conceito que abrange o grupo de pessoas que não se identificam com o gênero que nasceram (NOGUEIRA; AQUINO; CABRAL, 2018).

Transexuais e travestis sempre estiveram presentes na sociedade, mas sua visibilidade só se deu nos anos de 1950 e 1960, por meio de espetáculos teatrais. Somente em 1970 foi que se teve maiores conhecimentos a respeito desse grupo, que muitas vezes eram tidos apenas como personagens teatrais (BRASIL, 2015). Transexualidade, transgêneros e travestilidade são maneiras identitárias de expressar gêneros que confrontam os que são manifestados na sociedade, na dualidade homem-mulher (BENTO, 2008).

Pessoa transexual é aquela que “Possui uma identidade de gênero diferente do sexo designado ao nascimento” (ABGLT, 2015, 17). Podendo ser definida “pelo sentimento intenso de não pertencimento ao sexo anatômico sem a manifestação de distúrbios delirantes e sem bases orgânicas.” (ARÁN, 2006, p. 50). Já Vieira (2004, p. 47) diz que,

Transexual é o indivíduo que possui a convicção inalterável de pertencer ao sexo oposto ao constante em seu Registro de Nascimento, reprovando veementemente seus órgãos sexuais externos, dos quais deseja se livrar por meio de cirurgia. Segundo uma concepção moderna o transexual masculino é uma mulher com corpo de homem. Um transexual feminino é, evidentemente, o contrário. São, portanto, portadores de neurodiscordância de gênero. Suas reações são, em geral, aquelas próprias do sexo com o qual se identifica psíquica e socialmente. Culpar este indivíduo é o mesmo que culpar a bússola por apontar para o norte.

Sendo assim, transexual é o indivíduo que busca seu reconhecimento como homem ou como mulher. O que determina essa condição transexual é como as pessoas se identificam e não um procedimento cirúrgico. Assim como travestis são pessoas que vivenciam papel de gênero feminino, mas que não se reconhecem como homem ou como mulher, mas como membros de um terceiro gênero. Porém, independente da maneira que se reconhecem querem

ser tratadas no feminino (NOGUEIRA; AQUINO; CABRAL, 2018). Além disso, travesti pode ser definido como pessoas que são biologicamente definidas como masculino, no entanto, devido a sua maior identificação com a identidade de gênero feminina, almejam o alcance dessa identidade através de transformações corporais (SILVA, 2009).

Além disso, existem autores que mencionam que há dois tipos de classificação transexual, como mencionado por Rodrigues e Alvarenga (2015), que podem ser divididos em primário e secundário. Primário seria aquele indivíduo que tem plena consciência desde sua infância, sobre seu desejo de modificação de sexo e secundário como sendo aquele que encontra dificuldades para se encontrar e transita entre outros grupos. E por não se encaixarem nesses padrões essas pessoas tendem a sofrer preconceitos, violências, exclusão da sociedade em que vivem.

Bento (2008) coloca que a transexualidade tenta estabelecer negociações que fragmentem a causalidade entre sexo, gênero e desejo ao apontar limites de um composto pautado no corpo sexuado, o corpo-homem e o corpo-mulher. Explicitando que o termo mais correto seria “experiência transexual”, visto que não se trata de uma pessoa, mas de um conjunto de experiências que os indivíduos passam. Além disso, Bento (2008, p.22) apresenta que,

Os olhares acostumados ao mundo dividido em vagina-mulheres-feminino e pênis-homens-masculino ficam confusos, perdem-se diante de corpos que cruzam os limites do masculino/feminino e ousam reivindicar uma identidade de gênero em oposição àquela informada pela genitália e ao fazê-lo podem ser capturadas pelas normas de gênero diante da medicalização e da patologização da experiência. Na condição de "doente", o centro acolhe com prazer os habitantes da margem para melhor excluí-los. Este centro construirá explicações aceitas como oficiais. A simplicidade binária (vagina-mulher-feminino versus pênis-homem-masculino) que se supunha organizar e distribuir corpos na estrutura social, perde-se, confunde-se. E, finalmente, chega-se à conclusão que ser homem e/ou mulher não é tão simples.

Devido a isso, o sistema social considerava a transexualidade como anormalidade e patologia, o que ocasionou na construção de uma concepção psicopatológica, o que coloca esses indivíduos em situações de vulnerabilidade e violência. Os indivíduos que constroem seus desejos, afetividades e corpos de forma transgressora ao padrão binário dos sexos e dos gêneros contra a forma unitária da hegemonia da heterossexualidade, são conseqüentemente colocados para fora de espaços institucionalizados devido aos padrões existentes (NASCIMENTO; COSTA, 2015). Em contrapartida, notícias apontam que o Brasil é o país que mais procura conteúdo pornográfico relacionado a pessoas transexuais (GERMANO, 2016). O'Hara *et al.* (2013, p.238) descrevem a seguinte situação

[...] a partir de uma perspectiva sistêmica, as pessoas transexuais estão muitas vezes em desvantagem em vários níveis de identidade social ou de grupo. Socioeconomicamente, transgêneros sofrem a pobreza, experiência desproporcionalmente aos demais, a discriminação no emprego, e a falta de moradia. Uma possível consequência de ter meio econômico limitado é que as pessoas que procuram os serviços profissionais (por exemplo, aconselhamento, cirurgias, hormônios, injeções de silicone) podem tornar-se as metas de praticantes ilegais ou antiéticos.

A discriminação ocorre inicialmente no ambiente familiar e é o pior tipo de discriminação, visto que seria o local onde deveriam encontrar amor e apoio. A família é a base fundamental para se conviver em sociedade e não possuindo essa aceitação, os indivíduos são expulsos ou fogem de casa, passando inclusive por problemas psicológicos. Existem famílias que usam o discurso de que aceitam o filho do vizinho, mas não o seu, se preocupando apenas com reputação e no que os outros iram falar (SANTOS, 2017). Soares *et al.* (2010) enfatizam que a falta de conhecimento e de compreensão implica na forma como o indivíduo passa a se enxergar, onde vai adequando sua forma de viver, seja num outro ambiente, ou reprimindo sua identidade.

O segundo ambiente que os indivíduos precisam lidar é a escola. Bento (2011) diz que os indivíduos se deparam com xingamentos, ofensas diárias, chacotas, piadas pejorativas, fazendo com que a escola se torne um ambiente de horror. Em síntese, esse desrespeito, intolerância, falta de posicionamento de professores e diretores, tem como consequência o abandono, a evasão escolar. E essa falta de estudo vai resultar na segregação dessas pessoas em profissões informais, sendo marginalizados, expostos, vulnerabilizados e recorrendo a prostituição como forma de sobrevivência (SANTOS, 2012). Bento (2008, p.559) expressa que,

Pessoas transexuais e travestis são expulsas de casa, não conseguem estudar, não conseguem emprego, são excluídas de todos os campos sociais, entram na justiça para solicitar a mudança do nome e do sexo; enfim, um conjunto de instituições sociais é posto em ação toda vez que alguém afirma: 'não me reconheço nesse corpo, não me identifico com o gênero imposto; não conseguem emprego, são excluídas de todos os campos sociais.

Além disso, de acordo com Souza (2013), a dificuldade de se inserirem no mercado formal de trabalho está ligada a alguns fatores negativos. De maneira geral, esses grupos enfrentam: a expulsão de casa e a falta de apoio da família; evasão escolar, devido ao assédio que essas pessoas sofrem, acarretando em um baixo nível de escolaridade e à falta de preparo do Estado e das instituições de ensino; e em alguns casos a falta de acesso à saúde de qualidade para efetuar o processo de transição sexual de forma segura e digna.

Diante disso, percebe-se que o primeiro ambiente onde transexuais e travestis são discriminados, se dá no seio familiar e isso vai se estender para o resto da sociedade, levando esses indivíduos a terem uma baixa qualidade de vida, precisando buscar meios que os afirmem diante da sociedade. Um caminho buscado por esses indivíduos se dá através de transformação corporais, que será abordado a seguir.

3.2 Transformação corporal

Inicialmente, aborda-se o conceito de que existem dois tipos de corpos, corpo biológico, que está associado ao sexo e corpo social, ligado à noção de gênero. Além disso, no que se refere a corpo biológico é estudado como objeto que está ao dispor do indivíduo, sendo analisado com base em suas partes, podendo ser dissecado, radiografado e reconstruído da maneira que a pessoa que o estuda decidir. Em contrapartida, o corpo social que relacionado ao conceito de gênero expõe a ideia de que existe um corpo puro, biológico, natural, onde é inserido uma espécie de cobertura, a marca, inscrição e imposição sócio-histórico-cultural (FLORES-PEREIRA, 2012).

Conforme Deleuze e Guattari (1995), os corpos são denominados como corpo material e corpo semiótico, onde sobre o corpo material é desenhado um corpo semiótico, que não é formado por carne ou órgãos, mas pelo conjunto de signos que irão determinar as relações sociais, exercendo transformações e conexões entre os corpos. Para Foucault (2013), os corpos material e semiótico sempre se encontram em constantes transformações, caracterizando-se pela fluidez das condições materiais e normas sociais. Sendo assim, as modificações e construções do corpo da pessoa transexual provoca transferência dos limites normatizadores de gênero e sexo que atuam como bases reguladoras dos corpos semióticos e materiais, agindo com o controle da sexualidade.

Tratando-se do corpo trans – travestis, transexuais e transgêneros - esses corpos se misturam e desorganizam-se pela radicalidade da experiência de produção corporal. Eles tensionam e resistem ao padrão dicotômico da sociedade, ocasionando mudanças através da invenção de novas formas corporais e estilos diversos que vão desfazendo as inúmeras tentativas de classificação e padronização (BENEDETTI, 2005).

Dessa maneira, durante a vida homens e mulheres trans passa por constantes transformações corporais, sendo o fator principal que determina o pertencimento a um gênero (BENTO, 2006). Na década de 1980, passaram a ter conhecimento sobre o silicone industrial, produto que não era aconselhado para usos do corpo, visto que poderia trazer riscos à saúde,

porém, mesmo com o riscos, utilizavam esse produto para a sua transformação corporal, sendo utilizado para a construção de um novo corpo (BRASIL, 2015).

Além disso, em 1917 foi realizada a primeira redesignação sexual no Brasil e desde então mudanças ocorreram nesse cenário, passou-se a realizar estudos sobre o procedimento que se tornou de mais interesse dos médicos. Em decorrência disso, no ano de 1997, o Conselho Regional de Medicina, instituiu na Resolução nº1458 à prática de redesignação sexual, para ser realizada em hospitais públicos ou universitários adequados à pesquisa. E no ano de 2002, foi estabelecido a Resolução nº1652 que autoriza a realização da cirurgia, fora do âmbito da pesquisa, em hospitais públicos e privados seja realizada em mulheres transexuais. Entretanto, para homens transexuais a cirurgia ainda seria em hospitais-escolas, restritos a pesquisa (ARÁN *et al.*, 2009).

Já no ano de 2008, ocorreu um avanço em relação a cirurgia, o Ministério da Saúde apresentou a Portaria nº 1707 e a Secretária de Atenção à Saúde, Portaria nº457 que instauram, por esta ordem, o processo transexualizador no âmbito do Sistema Único de Saúde – SUS e a regulamentação do processo (BRASIL, 2008).

Em decorrência disso, Pelúcio (2005) afirma que a estratégia utilizada para a transformação dos corpos passou a ser variada, entre a aplicação de hormônios, silicone industrial nas coxas, nádegas, seios e outras partes do corpo e cirurgias plásticas, como histerectomia para a retirada do útero, mastectomia na retirada das mamas, transgenitalização para a mudança de genitália. Porém, não são apenas esses fatores que ajudam a identificação com o corpo. Benedetti (2005) evidenciou que maquiagens, roupas, calçados, acessórios são importantes recursos utilizados para a construção desse corpo semiótico. Além disso, esses procedimentos não estão disponíveis para todos, o que vai definir a estratégia utilizada para a transformação serão as condições socioeconômicas para adquiri-las.

Em virtude das condições socioeconômicas em que se encontram, pessoas trans recorrem ao SUS em busca de suporte para a realização das mudanças corporais. Entretanto, “O acesso da população LGBT ao SUS encontra dificuldades de operacionalização, uma vez que a população não segue o padrão de heteronormativo, e aquilo que os torna “diferentes” pode acabar sendo usado contra eles no serviço de saúde” (FERREIRA *et al.*, 2017, p.2). Corroborando, Rocon *et.al* (2016) afirmam que pessoas trans encontraram barreiras para o acesso ao serviço público de saúde, desde tratamentos básicos até a alta complexidade, o que os leva para atingir o corpo que desejam através de meios clandestinos, onde passam por risco de morte e adoecimento.

Ademais, o SUS não possui profissionais suficientes para atender nem 30% da população trans do Brasil por conta da falta de investimentos necessários para atender a essa demanda populacional. O que torna mais difícil ainda que se possam realizar as transformações no corpo através da rede pública de saúde do Brasil (NOGUEIRA; AQUINO; CABRAL, 2018).

As transformações corporais trazem ao indivíduo coerência entre a sua identidade de gênero e corpo biológico. Entretanto, o preconceito e a discriminação diante da sociedade permanecem, visto que os indivíduos fogem dos padrões heteronormativo que são impostos, o que faz com que não sejam aceitos e respeitados, isso dificulta sua vida em sociedade, tanto em ambientes de lazer quanto no mercado de trabalho. A pesquisa busca investigar esses indivíduos diante do ambiente laboral. Sendo assim, será exposto o conceito de trabalho, estrutura do mercado de trabalho, além de abordar as transformações que ocorreram e a violência sofrida pela população trans no âmbito organizacional.

4 INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Neste tópico será exposto o papel que o trabalho tem na vida do ser humano, assim como as transformações que ocorreram no mercado de trabalho em relação a inclusão de diversidades de gênero e as violências sofridas por pessoas transgêneros no mercado de trabalho.

4.1 O Papel do Trabalho

O trabalho possui uma forte ligação com o homem, sendo considerado como um processo entre o homem e a natureza, com base na teoria social de Marx. Dessa forma trata-se de um processo de transformação, visto que ao transformar a natureza, o homem transforma a si próprio. Para Marx (2009), o trabalho é o que possibilita a criação de valores que em agrupamentos compõe a riqueza social e afirma que,

O processo de trabalho é atividade orientada a um fim para produzir valores de uso, apropriação do natural para satisfazer a necessidades humanas, condição universal do metabolismo entre o homem e a Natureza, condição natural eterna da vida humana e, portanto, independente de qualquer forma de vida humana e, portanto, independente de qualquer forma dessa vida, sendo antes igualmente comum a todas as suas formas sociais (MARX, 2009, p.46).

Dessa maneira, se compreende que o trabalho se trata de um “elemento vital na formação do homem como ser social, é um componente vital na formação da identidade do homem, do ser histórico, do sujeito social” (MOURA, 2015, p.79). Além disso, o autor coloca que indivíduos que não possuem um trabalho possuem sensação de não pertencimento, em consequência, de inutilidade para a comunidade produtiva a qual está inserido. Nesse mesmo sentido, segundo Souza (2013, p.40),

[...] o trabalho possui o papel de definir o lugar social do indivíduo. Dessa forma, as implicações causadas na subjetividade e na saúde mental das pessoas que estão apartadas do mercado de trabalho podem ser devastadoras. A pessoa incapacitada de desenvolver-se profissionalmente pode ter grande sofrimento psíquico e adoecer, pois, é retirado dela o posto que lhe daria colocação e aceitação social.

Além disso, de acordo com Moura (2015), pode-se afirmar que a sociedade brasileira é caracterizada por uma história de dependência econômica e características conservadoras. Além de existir a disputa de mercado de trabalho, este ainda é composto por barreiras de preconceito e discriminação de classe e de gênero, ou seja, transexuais são duplamente excluídos, inicialmente por não terem um lugar de utilidade a sociedade produtiva e por assumirem uma identidade de gênero repelida pela sociedade brasileira, que até os dias atuais se assenta em valores do patriarcado.

Para Lobo (1991, p.203), o uso do conceito de gênero na sociologia do trabalho, coincide com “a problematização da subjetividade e também com as identidades presentes no mundo do trabalho”. Dessa forma, através dessa afirmação feita pelo autor fica entendido que quando o gênero é visto como questão subjetiva, vira motivo de problema para o mercado de trabalho. Logo, percebe-se que, ao analisar o mercado de trabalho, o cenário está muito atrelado às normas e regras que influenciam a sociedade, visto que “O nosso sistema social só aceita como positiva a categoria hetero-masculina” (FACCO, 2009, p.176).

Nesse sentido, verifica-se que existe uma segregação ocupacional de gêneros, onde existem profissões específicas para cada gênero. Em razão disso, transexuais não possuem espaço para atuação no mercado de trabalho, como afirma Adelman (2003, p.83-84):

Basta uma rápida olhada nos anúncios de emprego para deixar claro que o mercado de trabalho possui uma estrutura segmentada pelo gênero-definido pela dicotomia convencional homem/ mulher. Muitos valores subjetivos e avaliações estão embutidos nesta divisão-sobre aquilo que um homem ou uma mulher pode ou deve fazer. Pessoas com uma ambiguidade de gênero poderiam causar confusão e sentir rejeição, por não se encaixarem facilmente nos nichos que existem no mercado de trabalho. A mesma ambiguidade pode ser vista como algo capaz de perturbar o desempenho da função, principalmente num mundo onde muitas ocupações se exercem vinculadas à apresentação e conservação da imagem.

Além disso, Louro (2001) relata que o mercado de trabalho para pessoas LGBT, está cada vez mais marcado pela exclusão, e essa dificuldade é intensificada quando se trata de transexuais, devido às modificações que fazem no corpo que tanto incomoda a sociedade por fugir dos padrões e normas que são impostos. Em complemento a essa ideia, Nascimento (2003, p.37) diz que,

As possibilidades de inserção no mercado de trabalho para as transgêneros são mínimas; mesmo nas situações em que estas executem atividades tidas como femininas, não são consideradas mulheres e pela ambiguidade são alvos de preconceitos por parte da sociedade. Considera-se que a questão da diversidade é colocada a dupla dificuldade enfrentada pelas transgêneros, pois é difícil para a

mulher entrar no mercado de trabalho, e ter as mesmas condições trabalhistas e salariais do homem, o desafio aumenta para a travesti.

Com base nisso, admite-se que indivíduos que fogem desse padrão hétero e cis gênero são privados do acesso ao mercado de trabalho, visto que são analisados desde o processo seletivo, ou seja, as pessoas que são participantes do mercado de trabalho são aquelas que estão alocados em gêneros apropriados aos corpos sexuados (BENTO, 2008).

Por não conseguirem se inserir no mercado de trabalho, precisam buscar outros meios de subsistência e isso pode se dar através da realização de trabalhos esporádicos, havendo casos de criação de auto emprego – trabalhando em negócios familiares ou ingresso em trabalho autônomo, ou se dá através do apoio financeiro familiar (GLUZMANN; JAUME; GASPARINI, 2012).

Ademais, quando conseguem se inserir no mercado de trabalho formal, travestis e transexuais são tidos como inferiores em relação a homens e mulheres cis gêneros, independente da área de atuação (LICARDI *et al.*, 2015). Nesse sentido, Licardi *et al.*, (2015), expõe que travesti e mulheres trans enfrentam maiores dificuldades, pois desafiam as normas de gênero vigentes não se encaixando nos padrões colocados pela sociedade, sendo assim, sofrem preconceito e discriminação no mercado de trabalho por serem mulheres e pessoas transexuais.

De acordo com a Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA, 2017), 90% da população de travestis e transexuais têm a prostituição como fonte de renda e a possibilidade de subsistência, em virtude da dificuldade de se inserirem no mercado de trabalho formal e por conta da falta de qualificação profissional que tem como causa a exclusão social, familiar e escolar.

Em virtude disso, considera-se que as principais problemáticas enfrentadas por pessoas transexuais se tratam da segregação ocupacional, além do preconceito e discriminação dessa população. A seguir, serão apresentadas as transformações ocorridas no mercado de trabalho e a maneira que elas afetam a inserção dessas pessoas no mercado de trabalho.

4.2 Transformações estruturais no mercado de trabalho

O mercado de trabalho passa por constantes modificações, o que acarreta consequentemente em mudanças de discurso. A diversidade tem se tornando um elemento presente nesses discursos no mundo inteiro, em virtude das diferenças na força de trabalho.

Questões como etnia, gênero, orientação sexual, limitações físicas, entre outros fatores tem marcado o fator de heterogeneidade empresarial (ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004; FLEURY, 2000; NKOMO; COX, 1994).

Em razão dessas modificações no mercado de trabalho, a contratação de pessoas incluídas no grupo de minorias passou a ser inevitável para as empresas, que a partir de então adotaram a inclusão de políticas de gestão da diversidade que levou a transformação de conflitos políticos antes incontroláveis, para algo funcional e controlável. (ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004).

Dentro desse viés de diversidade, delimita-se o estudo na categoria de diversidade sexual e gênero. Dessa forma, Lucas e Kaplan (1994), a principal base para a adoção de diversidade sexual, trata-se dos três “Ps” – presença, políticas e produtividade -. A presença se refere a inserção dos profissionais no ambiente de trabalho. Políticas está ligada às normas da organização que atuam para o combate à discriminação e o último, a produtividade, enfatiza os resultados financeiros em relação a um ambiente de trabalho livre de discriminação e assédio.

Além disso, não se trata de apenas inserir os indivíduos nas organização, a gestão de diversidade se trata de adotar mudanças culturais, onde gestor necessita ter consciência do papel que possui diante desse cenário e que precisa ter capacidade para atender aos desafios e questões que a diversidade sexual (SERRANO; BRUNSTEIN, 2011).

Bulgarelli (2008) coloca que a gestão da diversidade, apesar das dificuldades e resistências, tem se tornado prioridade em relação a competitividade, devido ao surgimento de novas empresas e mudanças no perfil dos profissionais que estão disponíveis no mercado.

Entretanto, a temática da diversidade sexual é um tema recente nas organizações, pois se trata de um tabu, onde as empresas ainda estão fixadas nas normas e padrões ditados pela sociedade, e que quem foge do padrão heteronormativo, não é digno de viver em sociedade (SIQUEIRA, 2006).

Em 2015, um estudo realizado pela companhia Elancers que atua no ramo de recrutamento e seleção, expôs que 20% das empresas brasileiras não contratariam funcionário que fossem LGBTs assumidos, 7% não contratam sob nenhuma hipótese candidatos LGBTs e 11% só consideraram a contratação se não houvesse possibilidade de que alcançassem um cargo maior (CERONI, 2016). Pessoas trans tem seus direitos roubados, não podem frequentar escolar e conseqüentemente não possuem ascensão social, não podendo exercer as profissões desejadas, sendo jogadas para a prostituição e subempregos (SILVA; SOUZA, 2018).

Mascarenhas (2008), expõe que as políticas e práticas da gestão da diversidade no contexto brasileiro não possuem sucesso. No entanto, enfatiza que existe a necessidade de que

as organizações mudem o olhar diante desse cenário, a fim de mudar esses padrões dominantes e sugere que as práticas de gestão devem inicialmente revelar a discriminação e em sequência promover a inclusão dentro do ambiente corporativo.

A inclusão de pessoas transexuais no mercado de trabalho mesmo após as transformações, incluindo a adesão de um discurso gestão de diversidade, ainda é difícil, visto que as empresas não colocam esses discursos em prática, e mesmo após as contratações não incorporam em suas condutas políticas de inclusão, a fim de promover a transformação do ambiente, o que gera violência não apenas física, dentro do ambiente de trabalho.

4.3 Violência no mercado de trabalho

Pessoas trans fazem parte de um grupo muito vitimizado no Brasil, visto que quase metade dos homicídios contra a população LGBTQI+ ocorre à transgêneros. Além disso, o risco de uma pessoa trans – transexual, travesti e transgênero -, ser assassinada é 14 vezes maior do que um gay e nove vezes maior dessa morte ser praticada de forma violenta. Esse número pode ser ainda maior, em virtude do elevado índice de subnotificação, onde também os casos não são notificados, podendo também serem notificados de maneira errada, onde as vítimas são tidas como “homem” ou “homossexual” (NOGUEIRA; AQUINO; CABRAL, 2018).

Atos de violência e discriminação realizados a população LGBTQI+, são denominados de LGBTQIfobia que, de acordo com Reis (2018), é definida como a aversão, medo e ódio irracional a qualquer pessoa que possua identidade/expressão de gênero ou orientação sexual diferente daquele presente nos padrões da sociedade. E de forma mais específica transfobia são esses atos praticados contra pessoas transexuais.

De acordo Benevides e Nogueira (2019), a juventude trans se encontra diretamente exposta à violência no dia a dia, principalmente aquelas que estão na prostituição, que são submetidas à violência física, psicológica, simbólica e até mesmo assassinato. Em relação ao preconceito Bartoni (2017, p.12), diz que, “O preconceito, somado às agressões físicas e emocionais, deixa marcas profundas nas pessoas. A expectativa de vida das travestis e das mulheres trans de acordo com o IBGE 2016, é de 35 anos. A média nacional, de pessoas cisgêneras é de 75,5 anos.”

A violência sofrida por pessoas trans está naturalizada na sociedade e tem ocorrido em todos os espaços. Porém, é na rua onde os casos acontecem com mais frequência, local que é atribuído para as pessoas invisíveis socialmente. Contudo, observa-se que casos de violência

também ocorrem em espaços institucionais, incluindo escola, família, ambientes de saúde e organizacionais (BENEVIDES; NOGUEIRA, 2019).

Além disso, a invisibilidade social de pessoas transexuais e travestis no Brasil é gigantesca e percebe-se isso na inexistência de censos do IBGE ou estudos do IPEA que possam atuar mapeando esse segmento pelo país para que seja incentivado políticas de Direitos Humanos no combate à violência (NOGUEIRA; AQUINO; CABRAL, 2018).

A violência e preconceito que ocorrem no ambiente social irão refletir no ambiente organizacional. Lim e Cortina (2005) abordam que as organizações são espaços que são construídos socialmente, onde são manifestados todos os tipos de relações, onde a neutralidade e impessoalidade do ambiente organizacional fazem parte apenas de uma ilusão. Além disso, a sociedade possui uma série de princípios hétero cêtricos que ignoram ou adotam posturas preconceituosas em relação a inserção transexuais no mercado de trabalho. Para que se insiram no mercado obrigatoriamente necessitam ter qualificação, porém identifica-se que as discriminações se iniciam na infância, no ambiente escolar, impedindo que os indivíduos deem continuidade aos estudos, como também no ambiente familiar (KAFFER *et al.*, 2016).

Essas discriminações vêm se manifestar através de atos de violência. Catley (2005) coloca que a violência não se manifesta apenas por meio de agressões físicas, chamando a atenção para violências estruturais que são encontradas dentro do ambiente de trabalho. Carrieri *et al.*, (2014) colocam que podem ocorrer violências simbólicas, que abrangem as formas e às significações dadas à realidade e que as violências interpessoais, estão ligadas a intimidações, agressões físicas e verbais e que atingem a população LGBT e que apesar de fazerem parte de um mesmo grupo, a violência vai ocorrer de maneira específica para cada denominação.

Corroborando, Bicalho (2008, p.12) diz que “a violência interpessoal 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 as suas relações”. Rojas (2006) diz que essa discriminação no trabalho se manifesta tanto nos setores públicos e privados e que pode englobar a fase de busca de emprego, processo de recrutamento e seleção e quando as efetividades ocorrem.

Ademais, as discriminações e transfobia se iniciam no mercado de trabalho pelo não reconhecimento da identidade de gênero, manifestado através da não utilização do nome social e o uso de pronomes masculinos, ou femininos como uma tentativa de reforçar a normatividade da sociedade. Em razão disso, logo os indivíduos são tratados de maneira diferente e conseqüentemente desclassificados, por não se encaixarem em um padrão (SILVA, 2009). Nas poucas situações em que são efetivados, continuam sofrendo discriminação, a

Associação Espanhola de Transexuais (AET, 2007) trouxe seis atitudes sofridas por transexuais em relação ao mercado de trabalho e a discriminação social pela sua identidade de gênero, aos quais são:

[...] 1) Negação (por superiores ou colegas) ao reconhecer a identidade sexo da pessoa[...]; 2) comentários paternalistas[...]; 3) comentários depreciativos por amigos/ quanto à condição de transgêneros por qualquer figura pública[...]; 4) a discriminação salarial em comparação com outros colegas / como tendo a mesma categoria profissional, por mero fato à condição transexual[...]; 5) Restrição ou negação de direitos trabalhistas reconhecidos em lei ou na convenção coletiva aplicável[...]; 6) A restrição dos direitos de proteção social que se relacionam com o tratamento clínico para mudança de sexo[...].

Nesse sentido, percebe-se que mesmo nas organizações pode existir discriminação e violência, principalmente contra pessoas transexuais, e que os indivíduos são jogados para as margens, visto que são uma população que foge dos padrões dicotômicos da sociedade.

Existem situações em que as pessoas trans mesmo sofrendo discriminações, necessitam manter-se na atividade exercida e fazem uso de métodos para essa permanência, que são denominados *coping*, que consiste na utilização de estratégias cognitivas, afetivas e comportamentais, voltadas para a administração das situações estressoras (FOLKMAN; LAZARUS, 1980). Essa estratégia é dividida em dois tipos, *coping* focalizado no problema, que se conduzem através de processos defensivos como evitar, se distanciar e buscar valores positivos em situações negativas, como maneira de minimizar a importância emocional do estresse (RODRIGUES; CHAVE, 2008). E o *coping* focalizado na emoção, que inclui esforços cognitivos e comportamentais para que seja evitado pensar em uma situação estressante ou com o intuito de lidar com o desconforto emocional causado pelo estresse, podendo ser realizado através de fatores externos (BORGES *et al.*, 2008).

Quando não são contratados são empurrados para as ruas ou para trabalhos informais, onde permanecem sendo vítimas de uma sociedade que não os aceita. De acordo com a ANTRA (2016), no ano de 2017 ocorreram 179 assassinatos de pessoas transexuais, sendo 169 travestis e mulheres transexuais e 10 homens transexuais. As travestis que foram empurradas para a prostituição, estão em um alto índice de vulnerabilidade social, sendo expostas aos maiores índices de violência, agressões físicas e psicológicas. Foi levantado que 70% dos assassinatos foram direcionados a “profissionais o sexo” e que 55% destes aconteceram nas ruas. Além disso, 94% dos assassinatos foram contra pessoas do gênero feminino. Bento (2014, p.20),

O assassinato é motivado pelo gênero e não pela sexualidade da vítima. Conforme sabemos, as práticas sexuais estão invisibilizadas, ocorrem na intimidade, na alcova. O gênero, contudo, não existe sem o reconhecimento social. Não basta eu dizer "eu sou mulher", é necessário que o outro reconheça este meu desejo de reconhecimento como legítimo. O transfeminicídio seria a expressão mais potente e trágica do caráter político das identidades de gênero. A pessoa é assassinada porque além de romper com os destinos naturais do seu corpo-generificado, faz isso publicamente.

Portanto, percebe-se que independentemente de o trabalho ser formal ou informal, a população trans permanece sendo vítima de discriminação e violência, pelo simples fato de não se encaixarem nos padrões que sustentam a sociedade, principalmente por irem contra a dicotomia de gêneros.

5 METODOLOGIA

A seguir, são apresentados os procedimentos metodológicos adotados para a realização da pesquisa.

5.1 Classificação da Pesquisa

A escolha de tal metodologia se dá devido à busca em investigar e compreender a realidade dos sujeitos que são analisados. Em virtude disso, a pesquisa classifica-se como qualitativa, para Moresi (2003, p. 8) “a pesquisa qualitativa considera que há uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, isto é, um vínculo indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito que não pode ser traduzido em números”. Ademais, esse tipo de pesquisa não requer o uso de métodos ou técnicas estatísticas, sendo o ambiente natural a fonte para coleta de dados, com o pesquisador analisando individualmente as informações recolhidas (MORESI, 2003).

E descritiva, visto que exige do investigador uma série de informações sobre o que se deseja pesquisar. Esse tipo de estudo pretende descrever os fatos e os fenômenos de determinada realidade (TRIVIÑOS, 1987). De acordo com Gil (2014), pesquisas desse tipo têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou estabelecimento de relações entre as variáveis. Que também possui como foco levantar as opiniões, atitudes e crenças de uma população.

5.2 Técnica de coleta de dados

Inicialmente, foi realizado um pré-teste, com o intuito de fornecer subsídios para aprimoramento na pesquisa final. Tal estratégia, ocorreu num período de 29 de maio de 2019 à 31 de maio de 2019. Os sujeitos foram contatados por meio de mídias sociais, páginas que divulgavam vagas de emprego para pessoas trans e associações. Foram abordados 10 sujeitos, contudo, apenas três retornaram e aceitaram participar. Adotou-se o método de entrevistas semiestruturadas, com base em um roteiro de oito tópicos, que tinha como objetivo realizar uma análise das experiências de transexuais no mercado de trabalho expondo as dificuldades e empregabilidade atual dessa categoria.

Entretanto, devido a disponibilidade dos entrevistados, as entrevistas ocorreram via aplicativo de comunicação em vídeo. Os principais resultados encontrados no pré-teste serão expostos no início da apresentação, análise e interpretação dos dados, assim como o roteiro que foi de elaboração própria, sendo estruturado com base nos objetivos propostos no estudo, estará nos Apêndices ao fim do trabalho. Com base no pré-teste foi possível identificar as limitações da pesquisa e questões que deveriam ser abordadas com maior profundidade.

Após aprimoramento a técnica adotada para a coleta de dados foi uma entrevista, por dar ao entrevistador flexibilidade para ordenar e formular as perguntas durante a entrevista (PATTON, 1999). Além disso, denomina-se o tipo de entrevista adotada por entrevista em profundidade, de acordo com Godoi *et al.*, (2012, p.307), é caracterizada como um tipo de entrevista qualitativa (ou aberta) sendo “construto comunicativo, uma forma de produção e interpretação da informação através da análise dos discursos, e não um simples registro do que falam os sujeitos.”

Por fim, Moré (2015) menciona que à medida que o espaço de entrevista é construído, o entrevistado expressa de forma livre suas opiniões, vivências e emoções que constituem suas experiências de vida, cabendo ao pesquisador manter o fluxo da entrevista.

Além da entrevista em profundidade, foram realizadas conversas informais, conforme Gil (1999), se trata de uma entrevista semiestruturada e só se distingue de uma simples conversação, pois possui o objetivo de coleta de dados. Sendo assim, a medida em que ia sendo realizada eram escritos, em diários de campo, pontos relevantes da conversa.

As entrevistas tiveram início no dia 7 de outubro de 2019 e tiveram fim no dia 20 de outubro de 2019, foram realizadas em locais escolhidos pelos sujeitos, ambientes que consideram mais confortáveis para conversar acerca das suas experiências, tiveram em média 30 minutos de duração. Já as entrevistas informais foram realizadas à medida que se ia tendo contato com sujeitos, de maneira mais coloquial, onde os sujeitos foram abordados em situações distintas através de mediação de terceiros. Dessa forma, por se tratar de um método mais natural, proporcionou um tempo maior de conversa tendo em média 50 minutos, não sendo gravadas.

5.3 Instrumento de coleta de dados

O instrumento utilizado para a coleta de dados da entrevista semiestruturada em profundidade, foi um roteiro de elaboração própria, adotando os principais questionamentos

referente a temática a fim de alcançar os objetivos propostos, que totalizaram oito tópicos estruturados.

Além disso, foi realizado um Diário de Campo em cada entrevista e conversas informais, visto que não foram gravadas, com o propósito de identificar todos os fatores relevantes que pudessem ser analisados, para que se chegasse a uma conclusão mais completa da temática proposta. Como menciona Falkembach (1987), “Busca captar uma imagem da realidade, com seu máximo detalhamento, incluindo aspectos do local, pessoas, ações e conversas observadas”. Esse tipo diz respeito ao registro de informações referentes aos acontecimentos, além de proporcionar reflexões pessoais a respeito de ideias, percepções e sentimentos surgidos durante a ação, nos contatos formais e informais registrados (FALKEMBACH, 1987).

5.4 Sujeitos da Pesquisa

Os sujeitos da pesquisa se tratam de pessoas transexuais e travestis e para contatá-los, foi realizada inicialmente uma observação não participante em páginas de mídias sociais, onde de acordo com Gil (2006), o pesquisador permanece alheio aos sujeitos ou a comunidade a qual está pesquisando, assumindo o papel de espectador do contexto observado. Complementado essa ideia, Moreira (2004), coloca que esse tipo de observação o sujeito não sabe que está sendo analisado, o observador não está envolvido diretamente na situação analisada assim como não vem a interagir com ela.

Essa observação se deu através duas páginas no *Facebook* e dois perfis no *Instagram*, de grupos que divulgam vagas e notícias de interesse para o público transexual, sendo grupos de apoio e ou associações. Em virtude da observação pôde-se encontrar um considerável número de postagens relacionadas a vagas de emprego, seja temporário ou fixo, que tinham um retorno notável de comentários com interesse nas vagas que eram anunciadas. O objetivo era contatar pessoas que possuíssem algum tipo de engajamento nas publicações dessas páginas, pois demonstravam possuir interesse no mercado de trabalho, além de contatar pessoas que já tivessem alguma experiência no mercado de trabalho, seja de maneira formal ou informal.

Posteriormente, devido à dificuldade de encontrar sujeitos dispostos a participar da pesquisa, foi adotada a técnica que conforme Sierra (1998, p. 313), se denomina “bola de neve”, que se refere ao contato do público através de amigos, parentes, contatos pessoais, que pode funcionar com uma facilitação de abertura ao pesquisador ao espaço onde se encontram os

sujeitos. Esse contato, possibilitou que fossem realizadas as entrevistas informais, deixando o sujeito mais à vontade para expor suas experiências sociais e laborais.

Sendo assim, o primordial critério adotado para a escolha dos sujeitos, foi de que possuíssem alguma experiência no mercado de trabalho, seja passando por algum processo seletivo ou atuante no mercado, tanto em experiências formais, quanto autônomos. A relevância desses sujeitos se dá em virtude de ouvir e entender a visão deles diante do mercado de trabalho, com base nas experiências que já tiveram visto que é a partir deles que se pode entender e mensurar as dificuldades que são enfrentadas.

Foram contatados 23 sujeitos, onde cinco afirmaram que não possuíam interesse em participar e não justificaram, quatro negaram a participação, porém, justificaram a falta de interesse, onde dois enfatizaram que as suas justificativas deveriam ser colocadas na pesquisa, três sujeitos não responderam. Além disso, cinco sujeitos aceitaram participar da entrevista, no entanto, evadiram-se o que impossibilitou suas participações. Sendo assim, foram realizadas quatro entrevistas semiestruturadas em profundidade e duas conversas informais.

5.5 Apresentação e Análise dos dados

Os dados foram analisados e apresentados por meio da análise social do discurso, pois, “aqui não interessará a quantificação, nem a significação – preocupações primeiras dos níveis anteriores – mas, sim, as relações de produção do sentido, o estudo dos discursos e suas determinações e motivações” (GODOI, 2005, p. 5). Nesse sentido, Godoi (2005, p.7) chama a atenção para a especificidade do enfoque dos discursos:

O que analisamos, portanto, no trabalho de investigação nas organizações, são discursos não textos. [...] Mediante a incorporação dessa visão pragmática, a interpretação social dos discursos declara seu interesse não pelo que os textos formalizam, mas por aquilo que os discursos fazem e de que são constituídos os discursos. [...].

De acordo com Alonso (1998), a interpretação social do discurso trata-se de uma análise contextual, na qual os argumentos tomam sentido em relação com os atores que enunciam.

Com base nisso, a análise dos resultados se deu inicialmente em identificar os discursos a partir dos questionamentos que eram realizados, assim como analisar as características para-linguísticas que transcendem a própria fala do sujeito, por isso a adoção do

método de entrevistas narrativas que possibilita uma análise mais profunda do que é expresso apenas pela fala.

A entrevista narrativa, que se trata de um método que se caracteriza como uma ferramenta não estruturada, buscando a profundidade dos discursos, que emerge a partir das histórias que são apresentadas. Esse tipo de pesquisa busca encorajar e estimular o entrevistado a contar sobre o assunto que é relevante em sua vida e do contexto social (JOVCHELOVICH; BAUER, 2002).

De acordo com Campos (2010, p.10) esse tipo de entrevistas é “enriquecido pela trama das narrativas, o estilo dos textos produzidos torna-se mais fluente e mais próximo da literatura, mas, sobretudo, nos ajuda a refletir sobre questões que dizem respeito a todos, nesses difíceis e complexos tempos em que vivemos.”

O método desse tipo de entrevista narrativa, são consideradas representações ou interpretações do mundo em que não podem ser julgadas como verdadeiras ou falsas, pois só expressam a verdade sobre o ponto de vista vivido por aquele sujeito, em um determinado tempo e contexto (JOVCHELOVICH; BAUER, 2002). Além disso, nesse processo estão envolvidos em análise o tom da voz, pausas, mudanças na entonação, silêncio que pode ser transformado em narrativas não ouvidas, expressões entre outros fatores, que são questões fundamentais para ser analisado aquilo que não foi dito de forma direta, haja visto, que o processo de análise narrativa está naquilo que foi dito e no que não foi dito (CRESWEL, 2014).

Por terem sido realizadas entrevistas e conversas informais, a apresentação dos dados se dá em trechos transcritos que foram apresentados no decorrer da entrevista. Ademais, além da realização da análise social do discurso, foram analisadas as anotações feitas no diário de campo durante as entrevistas, a fim de realizar uma análise mais profunda acerca do discurso que foi apresentado.

6 APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS DA PESQUISA

Após feita a seleção dos sujeitos com base na observação não participante, partiu-se para a abordagem dos sujeitos que possuíam experiências no mercado de trabalho. Na apresentação de dados das entrevistas e conversas informais realizadas serão expostas partes relevantes dos discursos dos sujeitos. Além disso, para que sejam mantidos em anonimato, são caracterizados através da letra “E” e o número que faz a diferenciação entre cada sujeito, de acordo com a ordem de realização de cada entrevista. Já os participantes das conversas informais são denominados de “C” e o número de diferenciação de acordo com a ordem em que foram realizadas as conversas.

Além disso, se torna necessário apresentar as justificativas dos contatados que não aceitaram participar das entrevistas, pois tais respostas também são consideradas relevantes para o estudo.

A melhor forma de conseguirmos avanços para a população T é possibilitar que elas possam contar suas próprias narrativas. Acredito muito na pesquisa, mas eu protagonizo de outra forma. (SUJEITO 1)

Não participo de pesquisas feitas por pessoas cis gêneros sobre pessoas trans. (SUJEITO 2)

Os sujeitos 3 e 4 afirmaram que não participariam pois não acreditavam que a pesquisa poderia trazer uma mudança para a realidade das pessoas trans. Além disso, uma das entrevistadas mencionou que o discurso de pessoas trans contados por pessoas cis gêneros, não possuía o mesmo impacto do que se fosse contado por elas.

Com isso, percebe-se com base nas pessoas abordadas, que a pesquisa está sendo vista de maneira negativa para a população trans, que já não acredita na viabilização de mudanças no cenário através de estudos acadêmicos. Além disso, identifica-se a existência de inseguranças acerca da forma como é transmitido o discurso desses sujeitos quando exposto por pessoas cis gêneros.

6.1 Resultados do pré-teste

Primeiramente, foi realizado a caracterização dos entrevistados, formando os seguintes perfis, que são expostos no quadro 1.

Quadro 1 – Perfil dos participantes no pré-teste

| E1 | E2 | E3 |
|-----------------------|-------------------------|-------------------------|
| Homem Trans | Homem Trans | Travesti |
| 19 anos | 19 anos | 38 anos |
| Branco | Negro | Negra |
| Ensino Médio Completo | Ensino Médio Incompleto | Ensino Médio Completo |
| Religião – Pagã | Umbandista | Católica não praticante |
| Desempregado | Trabalhos esporádicos | Cabelereira |

Fonte: Elaborado pelo autor

A partir disso, pôde-se inferir que o nível de escolaridade e a idade poderiam ser fatores limitantes para inserção no mercado de trabalho formal e que para que tivesse alguma renda para não depender totalmente da família faziam trabalhos autônomos. Além disso, colocaram que pessoas negras tendem a sofrer mais discriminação por conta da identidade de gênero e da cor.

Por terem sido contatados através de perfis de associações e de vagas de emprego, buscou-se analisar qual a importância que elas tinham dentro das lutas por direitos e busca por inclusão no mercado de trabalho. As respostas para esse questionamento se divergiram, em que E1 e E2 afirmaram que são importantes e que auxiliam bastante, por divulgarem vagas, auxiliarem nos processos seletivos, fornecerem cursos e por ajudarem as pessoas trans que passam mais necessidades socioeconômicas, em contra partida E3 não acredita na efetividade dessa atuação, visto que se propõem a fazer algo e não cumprem. Essa disparidade de respostas, pode ser por conta da idade dos indivíduos que possuem experiências diferentes.

Quanto ao tópico de dificuldades encontradas no mercado de trabalho, foi encontrado que as dificuldades se iniciam logo no início da busca por emprego, que são desclassificados por serem trans e que por isso buscam trabalhar de forma autônoma. Por conta disso, são marginalizados e excluídos da sociedade. Além disso, foi observado que existem situações onde o indivíduo não percebe que está sofrendo discriminação, e continua tentando se inserir nesse meio. As buscas por emprego desde jovem, está ligada a conquista da independência financeira. Nesse sentido, os resultados encontrados representam somente uma parcela de um universo muito mais amplo e discriminatório no qual estão imersos muitos desses cidadãos.

A seguir, serão apresentados, analisados e interpretados os resultados obtidos após o aprimoramento da pesquisa, que foi realizado através de um maior aprofundamento da temática, da técnica de coleta e apresentação, análise e interpretação dos dados, assim como nos tópicos que foram adotados para as entrevistas.

6.2 Caracterização dos entrevistados

Inicialmente buscou-se realizar a caracterização dos entrevistados, por fatores de gênero, idade, escolaridade e experiências de trabalho, a fim de proporcionar maior entendimento acerca das experiências dos sujeitos, visto que esses fatores podem influenciar no discurso de cada um.

Sendo assim, os sujeitos entrevistados possuem os seguintes perfis, conforme apresentado no quadro 2.

Quadro 2 – Perfil dos participantes nas entrevistas

| E1 | E2 | E3 | E4 |
|--|---|---|--|
| Mulher Trans 20 anos Cursando Designer – Moda | Homem Trans 19 anos Ensino Médio Completo | Homem Trans 30 anos Ensino Médio Completo | Travesti 26 anos Ensino Médio Completo |

Fonte: Elaborado pelo autor

Em relação as conversas informais, os perfis dos sujeitos que participaram do processo são expostos no quadro 3.

Quadro 3 – Perfil dos participantes das conversas informais

| C1 | C2 |
|---|---|
| Mulher Trans 19 anos Estudou até a sexta série, abandonou por conta do preconceito | Homem Trans 25 anos Ensino Médio Completo |

Fonte: Elaborado pelo autor

Diante do exposto, percebe-se que as atividades exercidas por esse grupo se diferenciam, E1 devido a seu nível de escolaridade, atua como estagiária, os demais trazem como meios de subsistência, a atividade informal, em que E4 e C1, também mencionam a prostituição, como fonte de renda, ou seja, o nível de escolaridade pode atuar como um fator discriminante no momento de inserção no mercado de trabalho. De acordo com, Souza (2013),

a dificuldade de se inserirem no mercado formal de trabalho está ligada a alguns fatores negativos, em que um deles se dá através do baixo nível de escolaridade, que se dá através da evasão desse ambiente.

Além disso, é identificado que o mercado de trabalho é segmentado com base no gênero do indivíduo, visto que as mulheres transexuais e travestis já fizeram ou fazem parte de nichos da área da beleza e arte, isso se torna evidente no seguinte discurso

Mulheres trans sempre se encaixam melhor no mundo artísticos e da beleza, até porque é só isso que a sociedade nos possibilita. [levantar de ombros] (E1)

A entrevistada traz a afirmação de que as mulheres trans e travestis sempre se encaixam em áreas da beleza e arte, contudo, também menciona que esses são os únicos segmentos que a sociedade lhes permite atuar. Após a afirmação a entrevistada demonstrou através de expressões corporais de conformidade e aceitação dessa segregação. Demonstrando através disso que o rumo de suas vidas ainda é guiado por padrões predeterminados, ou seja, a sociedade ainda possui um papel decisivo em relação a vida desses sujeitos.

Tal achado pode ser complementado por Adelman (2003) que diz, “[...] o mercado de trabalho possui uma estrutura segmentada pelo gênero, definido pela dicotomia convencional homem/mulher” e que pessoas com ambiguidade de gênero podem sentir rejeição por não se encaixarem dentro do mercado de trabalho, que possui atividades definidas para homens e mulheres.

6.3 Dificuldades de inclusão de pessoas trans

O segundo momento da pesquisa buscou analisar como eram as relações sociais em âmbito escolar e familiar, identificando as formas de inserção e de que maneira esses fatores influenciavam na vida dos sujeitos, em relação a ascensão social, na esfera profissional e pessoal.

Quando abordados sobre essa temática os sujeitos esboçavam reações mais reflexivas, e faziam pausas mais longas no decorrer do discurso, isso evidencia possível sensibilidade e vulnerabilidade dos sujeitos quando confrontados com esses cenários, expressando através dessas pausas e reflexões como esses cenários os impactava, mesmo que durante o discurso fosse exposto o contrário. Como narra a E4:

Minha família nunca me aceitou nem vai aceitar e prefiro assim, até porque eles não possuem impacto nem positivo nem negativo sobre mim [longa pausa] sou muito mais feliz sem eles (E4)

O fato da frase esboçar que a família não possui impacto sobre a sua vida, seguido e uma longa pausa e afirmação de felicidade, pode ser uma maneira do sujeito mascarar essa falta do apoio familiar, buscando até mesmo convencer a si própria de que a ausência familiar não lhe causa prejuízos, pois caso evidencie essa falta pode ser visto como uma pessoa fraca e a população trans sempre busca transparecer sua força, pois a fraqueza pode torná-los ainda mais diminuídos diante da sociedade. Essa ideia se torna mais expressiva visto que durante essa narrativa, a entrevista não esboçou nenhuma expressão de felicidade, indo de encontro a afirmação que ela fez “sou muito mais feliz sem eles.”

No entanto, os outros entrevistados demonstraram que o apoio da família é a base para que se sintam confiantes e fortes para enfrentar a sociedade que os rejeita. Isso pode ser evidenciado nas seguintes narrativas,

Sempre me apoia, é a base que me sustenta, se eles não me aceitassem não sei como poderia estar (E3)

Minha família é só a minha mãe que é muito importante pra mim, ela me apoia, me ajuda financeiramente, e por conta desse apoio eu sou muito mais confiante e forte (E1)

Isso denota o impacto que a busca por aceitação da família tem sobre esses sujeitos, a seleção lexical “se eles não me aceitassem não sei como poderia estar”, demonstra que os indivíduos se sentem perdidos e vulneráveis quando não recebem o apoio familiar que são a base para forma a personalidade de um ser humano, pois a família é o primeiro ambiente que deve oferecer segurança para esses sujeitos.

Essa situação se torna mais enfática quando os sujeitos que apresentaram a falta de apoio evidenciaram ter problemas com confiança, aceitação, depressão, dificuldade de socialização e mencionam o desejo de sair de casa como fuga desse ambiente que os reprime. Isso pode ser visualizado no seguinte discurso:

Eles não me aceitam, me humilham, me diminuem, a violência psicológica é diária, e isso faz com que as vezes eu não goste de mim assim, mas assim que conseguir me estabilizar eu saio de casa, quem sabe assim eu vou ser mais feliz[...] (E2)

A partir da narrativa de E2, o fato da família não o aceitar, nos leva a crer que o indivíduo também não se aceita, dificultando mais ainda a sua afirmação diante da sociedade. De acordo com Santos (2017), a família é a base fundamental para se conviver em sociedade e não possuindo essa aceitação, os indivíduos ou são expulsos de casa ou fogem, passando inclusive por problemas psicológicos.

Ademais, quando E2 diz que, “isso faz com que eu não goste mim as vezes” denota que a partir do desenvolvimento desse pensamento de não se aceitar, ou achar que possa ter algo de errado, o indivíduo pode buscar se encaixar nos padrões dicotômicos da sociedade, pois adquirem a mentalidade de que possuir uma identidade de gênero diferente desse binarismo imposto, os torna errados e isso vai acarretar em cada vez mais frustrações pessoais, pois vão esconder a identidade de gênero a qual realmente pertencem. Soares *et.al*, (2010) colocam que esses indivíduos quando não se aceitam passam a reprimir a sua própria identidade.

Além disso, foi exposto que uma das dificuldades na relação familiar, foi quanto ao uso do nome social,

Não respeitavam meu nome, continuavam me chamando pelo nome do finado [aumento do tom de voz, seguido de agitação corporal] (E1)

Sempre ficam me chamando pelo nome feminino e lembrando que Deus me fez menina e não menino que meu nome é x e não y [revirada de olhos] (E2)

Essa não aceitação do nome social e a insistência em chamar os indivíduos por seus nomes civis, só reforça o quanto a sociedade quer impor que as pessoas se restrinjam aos padrões existentes. Onde também fica evidenciado através do aumento do tom de voz seguido de uma agitação corporal e revirada de olhos durante o discurso, que essas pessoas estão cansadas, com raiva de passarem por situações que desgastam emocionalmente e psicologicamente. De acordo com Silva (2009), o não uso do nome social se dá por conta de uma tentativa de reforçar a normatividade da sociedade.

Quando ocorre a não aceitação, os sujeitos, como forma natural de defesa, buscam sair desses ambientes, isso muitas vezes pode os conduzir para a rua, colocando-os em situações

de vulnerabilidade, ficando mais expostos às violências. Essa vulnerabilidade dos jovens na rua é apresentada por Benevides e Nogueira (2019), a juventude trans se encontra diretamente exposta à violência no dia a dia, principalmente aquelas que estão na prostituição, que são submetidas à violência física, psicológica, simbólica e até mesmo assassinato.

Em relação ao ambiente escolar todos os sujeitos mencionaram as dificuldades de socialização, as brincadeiras, chacotas e apelidos, assim como o medo de se assumir para os colegas e que isso gera desistência dos estudos, ou seja, essa possível evasão escolar acarreta em uma limitação no momento dos indivíduos se inserirem no mercado de trabalho. Tal cenário é retratado na fala de E1:

A escola para pessoas LGBT sempre vai ser conturbada, sofrida, regada de brincadeiras que não passam de humilhações, a gente tem que ser muito forte para conseguir terminar os estudos (E1)

Na seleção lexical “a gente tem que ser muito forte para conseguir terminar os estudos”, destaque-se que a palavra forte, está frequentemente presente nas narrativas analisadas, isso denota que a população trans carrega um discurso de que o vai fazer-los conseguir encarar a sociedade será a força que constroem desde o início das suas relações sociais, tanto lidando com a família quanto no ambiente escolar. Tal situação encontra amparo no pensamento de Bento (2011), ao afirmar que os indivíduos se deparam com piadas pejorativas e xingamentos fazendo com que o ambiente escolar se torne o terror essas questões alinhadas a falta de posicionamento dos responsáveis podem acarretar na evasão escolar. Santos (2012) complementa que essa evasão irá prejudicar no mercado profissional.

Por fim, quanto às relações sociais encontrou-se que as pessoas trans sofrem discriminação e violência em todos os ambientes sendo destinadas ao sofrimento e por conta disso se restringem a frequentar ambientes a que são acostumados, evitando lugares novos e que possam ser conservadores. Isto é representado através do que afirmam E1 e E3:

[...] a sociedade não aceita, sempre que eu vou a algum lugar alguém fica apontando e comentando. Por isso prefiro permanecer em ambientes que são confortáveis para mim, onde ninguém aponta ou me julga [...] já fui a locais onde as pessoas ficavam apontando e rindo e isso é muito desagradável. (E1)

As pessoas são muito agressivas, violentas, sempre me olham feio, falam algo. Já estive em ambientes que as pessoas tinham nojo até de encostar em mim, como se eu

fosse uma aberração, ou estivesse sujo, por isso fico em ambientes com pessoas iguais a mim. (E3)

Diante disso, evidencia-se o preconceito e discriminação que a sociedade tem diante da população trans, fazendo com que os sujeitos se limitem a ambientes específicos para não terem que passar por situações de constrangimento e violência, aumentando a segregação, colocando-os as margens da sociedade e esse cenário irá refletir nos ambientes organizacionais. Além disso, mostra que o uso do humor para ferir a transexuais é algo recorrente, sendo utilizado desde a infância, quando passavam por situações de constrangimento na escola, nesse sentido, o humor é usado como instrumento de discriminação e violência.

Ainda mais, através da seleção lexical de E3, “as pessoas tinham nojo até de encostar em mim, como se eu fosse uma aberração”, reflete a forma da sociedade encarar a transexualidade como uma anomalia ou como se fossem pessoas estranhas, que possuem algum tipo de doença contagiosa, não sendo dignos de estarem no mesmo ambiente, e é através dessas reações que as pessoas buscam excluí-las cada vez mais, pois a medida que os indivíduos sentem esses desconforto, não retornam ao mesmo ambiente e se retornam buscam estar de maneira mais retraída, tentando mascarar sua real identidade.

Em virtude disso, é exposto que as principais dificuldades de inserção social começam dentro do ambiente familiar, onde poderão ser discriminados e não respeitados quanto a sua identidade de gênero e conseqüentemente nome social, essa falta de apoio possui impacto direto na vida dos sujeitos, mesmo que não expressem de forma aberta. Além disso, as relações familiares são a base para o desenvolvimento pessoal, proporcionando confiança e força para encarar os obstáculos que a sociedade impõe. O ambiente escolar, é onde se inicia o preconceito pregado por terceiros, que fazem uso do humor, piadas e brincadeiras, para diminuir essas pessoas, mesmo que de forma inconsciente. Estas questões irão influenciar na permanência do sujeito no ambiente familiar ou escolar, podendo acarretar na ida dos indivíduos para as ruas, colocando-os em maiores situações de vulnerabilidade e violência.

6.4 Mercado de trabalho

A última etapa da coleta de dados consistiu em analisar as experiências de inserção, permanência e sucesso dos sujeitos no mercado de trabalho formal ou informal, podendo ser representados em processos seletivos e efetivação no cargo.

Os entrevistados possuem os seguintes perfis em relação ao mercado de trabalho, E1, não teve experiências no mercado de trabalho formal, mas já exerceu atividades de costureira, manicure e cabelereira, atualmente faz estágio em uma repartição pública. E2, nunca trabalhou formalmente, mas já passou por diversos processos seletivos. Atualmente, trabalha com a venda de produtos artesanais. Em sequência o E3, diz que já trabalhou formalmente, mas hoje se restringe a apenas trabalhos eventuais. A E4, diz que teve experiências em processos seletivos. No entanto, seu maior período de trabalho foi na prostituição, hoje atua como cabelereira aos finais de semana e auxiliar de limpeza em uma escola particular durante a semana.

Nas conversas informais, os sujeitos apresentaram que, C1, trabalhou desde os 16 anos com prostituição, saiu desse mercado por conta da violência excessiva e atualmente está desempregada. Por fim, C2, possui experiências no mercado de trabalho como vendedor, atualmente exerce o cargo de operador de telemarketing.

Os entrevistados foram unânimes em destacar que as dificuldades de inclusão no mercado de trabalho formal têm início no momento da entrega dos currículos, que é destacado através de E2

Jogaram meu currículo no lixo na minha frente sem nem ler. (E2)

Esse relato foi expresso de forma lenta, detalhada, fazendo uso das mãos para apontar o cesto de lixo. É verificado através do exposto que os indivíduos sofrem discriminações antes mesmo de ingressarem efetivamente na organização, o ato de jogar no lixo o documento só reforça o fato de que a sociedade sempre está condicionando esses indivíduos a situações de humilhação, que vai transitar de um ambiente à outro, tendo como motivação reforçar esse padrão de dominação e segregação que é cravado na sociedade.

Além disso, quando mencionado que o documento sequer chegou a ser lido, identifica-se que o principal estímulo de exclusão se dá por conta da identidade do gênero e não pelo conhecimento ou habilidade como é realizado com pessoas cis gênero. Bento (2008) reforça que os indivíduos que fogem desse padrão hétero e cis gênero são privados do acesso ao mercado de trabalho, visto que são analisados desde o processo seletivo, ou seja, as pessoas que são participantes do mercado de trabalho são aquelas que estão alocados em gêneros apropriados aos corpos sexuados.

Quanto a experiências em processos seletivos, E2 ressalta:

Sempre olham torto, dizem que eu não me encaixo nos padrões, que preciso de mais testosterona para exercer cargo de homem, ou que não podem me contratar porque lá é ambiente de gente normal. (E2)

Sua falta é complementada por E4:

Sabiam que eu era travesti, me chamaram para a entrevista e disseram que o único emprego que eu ia conseguir era na prostituição, me fazendo diversas propostas indecentes, me senti humilhada e violentada. (E4)

Diante disso, percebe-se que o primeiro elemento que expressa o desejo de diminuir os sujeitos é através do olhar fazendo com que se sintam constrangidos e estranhos diante do ambiente que se encontram, novamente remete-se aos padrões da sociedade, que excluem essas pessoas e é enfatizado a segregação de trabalhos por gêneros, onde cada gênero possui uma atividade preestabelecida.

Além disso, com base na seleção lexical expressa por E2, “que preciso de mais testosterona para exercer cargo de homem.”, nota-se que a visão do recrutador se restringe a fatores biológicos, e não a sua capacidade de exercer a atividade a qual estava sendo avaliado. Com isso, pode-se inferir que o mercado de trabalho está ligado ao estereótipo, a classificação de atividades por gênero, deixando de lado o nível de capacitação que o sujeito possa ter para exercer tal atividade.

Para a sociedade, travestis são condicionadas à prostituição, à submissão passiva, às fantasias sexuais machistas, ou seja, ao mesmo tempo que são demonizadas são objetificadas. Isso cria uma percepção na sociedade de que corpos trans só existem para o sexo, e que por conta disso seu meio de subsistência se limita a isso. Cria-se uma ideia de que as pessoas trans só fazem transformações corporais para atraírem olhares para seus corpos relacionados diretamente à vulgarização e ao sexo. No entanto, essas transformações não se tratam disso e estão relacionadas ao fato do indivíduo criar um corpo que seja condizente ao gênero que pertence, como afirmado por Bento (2006), homens e mulheres trans passam por constantes transformações corporais, pois isso irá determinar o pertencimento ao gênero.

Além disso, foi expresso que as transformações corporais os distanciavam do mercado de trabalho. Durante as conversas informais foi relatado que,

Quando fui demitido a gerente disse que era porque a minha aparência assustava a pessoas, fazendo com que eles perdessem clientes. (C2)

Quando os indivíduos fazem transformações corporais entram em confronto com os padrões dicotômicos da sociedade e isso intensifica a discriminação, ou seja, à medida que os sujeitos se aproximam do corpo de desejo, são afastados da socialização. A palavra “assustava”, vem a remeter essa questão do confronto com o diferente, a partir do momento que a sociedade encontra pessoas que fogem desse padrão que está enraizado, causa estranhamento, aversão, e conseqüentemente gera discriminação. De acordo com Nascimento e Costa (2015), os indivíduos que constroem seus desejos, afetividades e corpos de forma transgressora ao padrão binário dos sexos e dos gêneros contra a forma unitária da hegemonia da heterossexualidade, são conseqüentemente colocados para fora de espaços institucionalizados, devido aos padrões existentes.

A partir disso, ressalta-se a importância que as transformações corporais possuem na vida dos sujeitos entrevistados, a partir da fala dos entrevistados.

As transformações corporais que eu estou fazendo, não só em relação a hormônio, mas em relação as roupas, cabelo, unhas, essas coisas, tem feito com que eu me sinta mais eu e completamente feliz com o que sou hoje. Não mudaria isso para agradar a ninguém. (E1)

Hoje eu me sinto realizado, feliz e ter feito essas mudanças proporcionou um impacto muito grande na minha vida, eu finalmente me aceitei. (E3)

Diante dessas narrativas, fica evidenciado a relevância que a identificação com o próprio corpo possui, proporcionando felicidade e aceitação. Em que essa transformação não necessariamente necessita acontecer através da injeção de hormônios ou cirurgias, a transformação em características através de roupas e adereços, também vem impactar positivamente a maneira como esses sujeitos de veem e se aceitam, fazendo com que se sintam mais confiantes, ou seja, a transformação corporal também pode acontecer através da construção do corpo semiótico, como mencionado por Benedetti (2005) dizendo que maquiagens, roupas, calçados, acessórios são importantes recursos utilizados para a construção desse corpo semiótico.

As experiências no mercado de trabalho apresentadas, evidenciam o preconceito, discriminação e violências sofridas por esses indivíduos. Quando E1 narra uma de suas experiências apresenta um aumento do tom de voz, dizendo que,

Trabalhei em um local que eu tinha que ter até um copo específico e que foi me dito com muita clareza que eu só podia utilizar ele. Jamais os outros. E isso não acontecia com os outros funcionários. (E1)

Já E3 diz,

Era um saco, faziam questão de me tratar como mulher, a situação nos banheiros também era muito desconfortável, não aguentei muito tempo. (E3)

Os fatos expostos demonstram que os indivíduos sentem raiva e desconforto diante dessas situações e isso implica diretamente na não permanência no mercado de trabalho. Contratar pessoas trans não é o suficiente para inseri-los no mercado. É necessário criar uma estrutura para que se sintam e sejam incluídos e tratados como iguais, pois ser trans não diminui os direitos dos indivíduos. Tal ideia deve estar presente desde o nível estratégico ao tático e a cultura da empresa precisar propagar essa inclusão e punir atos discriminatórios, conforme expõe Mascarenhas (2008), acerca das políticas e práticas da gestão da diversidade no contexto brasileiro não possuem sucesso.

Nesse cenário, ao invés de se forçarem a permanecer e se afirmarem nesses ambientes, os sujeitos preferem se evadir, buscando outros meios de subsistência

Depois das minhas experiências em empresas e entrevistas, eu prefiro não me submeter mais, é muito desgastante, tenho mais paciência pra isso não, me sinto um ser de outro planeta, prefiro só fazer bicos, por mais que ainda escute comentários preconceituosos, ainda é mais de boa. (E3)

Pra ficar no emprego eu tento ter paciência, explicar para as pessoas e esperar que elas entendam e aceitem, se não acontecer o jeito é sair né. (E4)

Os sujeitos apesar das tentativas de se inserirem no mercado de trabalho formal não obtiveram sucesso, optando por abandonar o emprego e buscar outras formas de subsistência. Essas outras formas se dão através de empregos informais, ou temporários. Nesse sentido, ao que tudo indica esses sujeitos estão dispostos a realizarem atividades informais e que possivelmente não conseguem outras atividades laborais, em virtude de serem trans. Ademais, com base na seleção lexical “esperar que entendam e aceitem” expressa que os sujeitos vivem condicionados a fazer com que a sociedade entenda a sua identidade e que necessitam da aceitação para conseguirem obter desenvolvimento pessoal e profissional.

Por não terem oportunidades de trabalho e de desenvolver seu potencial, os sujeitos estão propensos a desenvolver problemas de saúde, devido à importância que o trabalho possui

sob a vida do ser humano, isso torna esses indivíduos frustrados, muitas vezes não aguentando a pressão social, ou seja, tudo que acontece na vida dessas pessoas é consequência dos padrões sociais presentes na nossa sociedade. Souza (2013) coloca que os problemas causados à saúde mental de pessoas que estão afastadas do mercado de trabalho, podem ser devastadoras.

Dessa forma, a pessoa que não está inserida no mercado profissional pode ter grandes sofrimentos psíquicos, adoecendo, visto que lhe foi retirado a possibilidade de se desenvolver profissionalmente e de ter aceitação social. E a conformidade diante desse cenário pode ser percebida nos discursos dos entrevistados, que mencionam que as pessoas trans estão condicionadas ao sofrimento. Além disso, ressalta-se o que diz E4,

Gostaria muito que as travestis falassem sobre suas experiências dentro das organizações, sobre as dificuldades, mas isso não é possível porque não chegamos até lá, só estamos nas ruas, na prostituição e mortas. (E4)

A narrativa expressa o quanto é impactante a exclusão social na vida dos sujeitos, impedindo-os de viver dignamente, de ter seus direitos cumpridos, conduzindo-os à invisibilidade e vulnerabilidade social e estando cada vez mais expostos às violências das ruas. Isso pode ser visto em pesquisas realizadas pelo IBGE (2016) que relatam que mulheres trans e travestis dificilmente chegam aos 35 anos, isso é apenas uma consequência da condição socioeconômica que a sociedade coloca esses indivíduos. Pessoas trans têm seus direitos roubados, não podem frequentar escolar e conseqüentemente não possuem ascensão social (SILVA; SOUZA, 2018).

Além disso, foi possível inferir durante o estudo que existe um maior número de pesquisas relacionadas a mulheres trans e travesti do que a homens trans ligadas ao mercado de trabalho (ALMEIDA; VASCONCELLOS, 2018; MOURA; LOPES, 2015; KAFFER; RAMOS; ALVES; TONON, 2016). Sendo assim, foi realizado um comparativo entre os discursos dos sujeitos, a fim de identificar se existem diferenças nas dificuldades de inclusão no mercado de trabalho.

Dessa forma, na narrativa exposta por mulheres trans e travestis, percebeu-se que as principais dificuldades de inclusão estão ligadas ao fato que a sociedade limita o mercado para que essas pessoas fiquem restritas as áreas da beleza, prostituição, costura e arte.

As pessoas sempre dizem que a gente tem que se contentar em trabalhar em salão de beleza e fazer programa. (E1)

Além disso, percebeu-se durante as entrevistas que o discurso sobre prostituição e objetificação do corpo ia sendo reforçado, abordando que a violência fazia parte da rotina, que elas seriam bem mais vulneráveis a agressões físicas e psicológicas.

Já os homens trans falaram que o respeito quanto ao nome social, o uso de banheiros, a imposição para que mudem suas formas de se vestir para permanecer no emprego, são as dificuldades mais mencionadas.

Em um dos processos seletivos falaram que não poderiam me contratar porque meus documentos não eram retificados e não podiam me chamar pelo meu nome social.
(E3)

Durante a conversa informal com um homem trans, ele expôs que existia falta de respeito quanto aos homens trans, que sempre perguntavam se eram homens ou mulheres, mesmo se apresentando com o nome social masculino, e que o uso dos banheiros era uma situação delicada, pois ele sofria transfobia quando usava o banheiro masculino e no feminino não se sentia bem, dessa forma tinha que optar por usar os banheiros de deficientes.

Diante disso, pode-se afirmar que as diferenças de inclusão no mercado se dão através do fato que mulheres trans e travesti não chegam a serem contratadas em empregos formais, sendo restritas a mercados tidos como femininos, e quando não se encaixam nessas atividades, a prostituição é a única forma de conseguir sobreviver. Por conta da vulnerabilidade encontrada nas ruas, tendem a sofrerem mais violências. Já os homens trans quando contratados são continuamente humilhados, sendo condicionados a esconderem suas identidades.

Com base no que foi apresentado, as principais dificuldades de inclusão no mercado de trabalho, tem início logo no momento de entrega de currículos e isso se estende ao processo seletivo, onde se diz que os sujeitos não possuem o padrão normal para aquela organização. Quando conseguem a oportunidade não permanecem por muito tempo, devido as violências e discriminações sofridas, podendo ser mencionado o não respeito ao nome social e não aceitação de seus corpos. À medida que se evadem do mercado formal, buscam outras formas de subsistência através de empregos temporários, recorrendo também à prostituição pra sobreviver.

Diante disso, percebe-se o impacto que a exclusão e segregação social possuem. Ademais, foi observado que as dificuldades enfrentadas por homens e mulheres trans se diferem pelo fato que as mulheres trans e travestis não conseguem se inserir no mercado de trabalho, por conta da discriminação. Já os homens trans se inserem, porém, não são respeitados o que pode ocasionar na evasão no mercado de trabalho formal.

6.5 Estratégias adotadas para enfrentar as dificuldades de inclusão no mercado de trabalho

A dificuldade de inclusão no mercado de trabalho foi algo recorrente tanto na literatura quanto nos discursos apresentados, em virtude disso, buscou-se identificar quais são as estratégias adotadas por pessoas trans para se incluírem e permanecerem no mercado de trabalho formal.

Diante do questionamento acerca das estratégias utilizadas para enfrentar as dificuldades de inclusão no mercado de trabalho, foram apresentadas as seguintes respostas,

Antes de ingressar na universidade as pessoas não queriam me dar um emprego, foi aí que eu decidi trabalhar por conta própria, vender produtos de beleza, fazer unha, só assim eu consegui ter algo. (E1)

Olha, realmente é muito difícil a gente conseguir emprego e mais difícil ainda permanecer, quando eu tô sem ganhar nada é a minha família que me ajuda, enquanto isso eu vou fazendo uns bicos quando aparecem. (E3)

Infelizmente, hoje quem me sustenta é a minha família, e eles passam muito isso na minha cara, só hoje não consigo mais nem sair de casa, quem dirá trabalhar. Tanto tempo na prostituição me destruiu [cabeça baixa, seguido de choro]. (C1)

Com base no que foi narrado, percebe-se que a estratégia adotada para se sustentarem é através de trabalhos autônomos e temporários, além de receber apoio financeiro da família. Baseado na narrativa da C1 e na forma como ela reage após expor o fato, verifica-se que existe o desconforto psicológico em depender da família, principalmente pelo fato de como eles lidam com essa dependência, que está associada ao fato de não aceitarem sua identidade de gênero. Além disso, fica explícito o quanto a prostituição afetou o desenvolvimento pessoal e profissional, onde o sujeito não consegue mais sair de casa e trabalhar. Tal situação é exposta por Gluzmann, Jaume e Gasparini (2012) em que as estratégias para obter renda se dá através de realização de trabalhos esporádicos, apoio financeiro da família, criação de auto emprego, seja por trabalhos familiares ou autônomos.

Ademais, foi mencionado que,

Trabalhar em escola é muito difícil, porque a gente fica no meio dos jovens e tem muito aluno e pai preconceituoso, achando que eu tô lá só pra me exibir, pode isso?

[risos] então pra enfrentar esses meninos na semana, eu bebo, vou pra boate só pra aliviar a tensão e esquecer as coisas que eu tenho que passar. (E4)

Onde eu trabalho é passado que não existe preconceito, mas há situações em que eu me sinto muito discriminado e desrespeitado, as vezes quando eu chego e encontro vários bilhetes dizendo que eu não sou bem vindo ali, e os meus superiores não fazem nada, isso faz com que eu não mantenham relações com ninguém, apesar de ser horrível o dinheiro que ganho é bom. (C2)

Diante disso, percebe-se que as estratégias usadas para permanecer no ambiente de trabalho, se dão através de utilizar meios externos para amenizar a realidade que vivem, afastar-se de situações que podem ser estressantes, além de focar nos pontos positivos que aquela situação está proporcionando, como observado da seleção lexical exposta por C2 “o dinheiro que ganho é bom.”, evidenciando que por mais que a situação seja negativa, a remuneração é um fator positivo e o faz permanecer.

Com base nisso, observa-se que o enfrentamento dessa questão se dá através do *coping* focalizado no problema, que é abordado por Rodrigues e Chave (2008) que se trata de estratégias defensivas, como evitar e se distanciar, buscando valores positivos em situações negativas, a fim de minimizar o impacto que causa. Ademais, o uso do álcool e de saídas em busca de aliviar tensões é reforçado por Borges *et al.*, (2008), que diz que o *coping* focado na emoção que incluem esforços cognitivos e comportamentais para evitar pensar em situações estressantes, com o intuito de lidar com o desconforto emocional que é causado pelo estresse, fazendo uso de situações externas.

Dessa forma, pode-se inferir que as estratégias adotadas se dão através da busca por outros meios de subsistência, seja por trabalhos esporádicos, autônomos ou dependência financeira familiar. Ademais, as estratégias de permanência no mercado de trabalho utilizadas pelos sujeitos, é através da busca por distrações da situação de estresse e afastamento.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A população LGBTQI+ faz parte do grupo de diversidades e carrega uma história de discriminação e violência em todos os ambientes. No que se refere ao mercado de trabalho, percebe-se que as organizações têm adotado discursos de inclusão de diversidades. No entanto, quando se trata de inclusão de transexuais e travestis, que fazem parte da categoria diversidade de gênero, esse discurso não possui efetividade.

Para que fossem alcançados os objetivos propostos foram contatados 23 sujeitos, onde foram efetivadas quatro entrevistas e duas conversas informais. Dentro das justificativas apresentadas, foi exposto que os sujeitos não acreditavam que a pesquisa poderia mudar o cenário em que se encontravam.

Contudo, à medida que as pesquisas diante de uma temática se tornam mais presentes em âmbito acadêmico e organizacional, é conquistado mais espaço para que esse público possa expor suas vivências, pois passa despertar interesse dos indivíduos que compõem a sociedade, fazendo com que o tema seja cada vez mais explorado e difundido, a partir disso encontrando soluções de inclusão dessa população, para que posteriormente a realidade dessas diversidades não precisem mais ser estudadas, pois se tornará uma questão já resolvida.

Para isto, o presente estudo alcançou seus objetivos específicos. Em relação ao primeiro objetivo específico que buscava identificar as dificuldades de inserção social de pessoas transexuais, encontrou-se que as principais dificuldades de inserção social se dão ainda na infância dentro do ambiente familiar e escolar, onde são reprimidos não possuindo aceitação e isso irá acarretar em problemas de socialização e doenças psicológicas. Em razão disso, são expulsos ou saem por conta própria de casa ou da escola.

O segundo objetivo específico tinha como intuito, analisar as experiências vivenciadas na inclusão no mercado de trabalho por profissionais transexuais e comparando as dificuldades enfrentadas por homens e mulheres trans, a partir dos resultados encontrados pode-se inferir que a falta de escolaridade é identificada como um dos motivos para dificuldade de inclusão no mercado de trabalho, no entanto, o principal motivo de exclusão se dá por conta da identidade de gênero. Todas as discriminações, violências e preconceitos irão refletir do mercado de trabalho, que coloca essas pessoas em situação de vulnerabilidade social.

Em relação as dificuldades enfrentadas por homens e mulheres trans, percebe-se que a não aceitação da sociedade faz com que as mulheres trans não consigam nem se inserir no mercado de trabalho formal, sendo limitadas a áreas da beleza e prostituição, onde na prostituição estão mais vulneráveis as violências e agressões da sociedade. Já os homens trans

consideraram que até podem conseguir se inserir no mercado, mas sempre estão rodeados de olhares preconceitos, perguntas ofensivas, falta de respeito ao nome social e que o uso dos banheiros se torna uma situação humilhante.

Por fim, o último objetivo específico tinha como propósito investigar as estratégias adotadas para enfrentarem as dificuldades de inclusão no mercado de trabalho. Nesse sentido, encontrou-se que as principais estratégias adotadas para enfrentar as dificuldades do mercado de trabalho, se dão através do distanciamento das situações, foco no que o trabalho lhe proporciona de positivo e a busca por alívio das tensões e estresses.

Também foi possível reconhecer que o objetivo do presente estudo foi atingido, uma vez que foram analisadas as principais dificuldades enfrentadas por profissionais transexuais para a inclusão no mercado de trabalho, através de informações coletadas por meio de entrevistas e conversas informais, realizadas com uma amostra de seis sujeitos. Nesse sentido, a questão de pesquisa foi respondida ao identificar que essas dificuldades de inclusão no mercado de trabalho são consequência de uma sociedade enraizada de padrões heteronormativo, que exclui tudo aquilo que confronta esses padrões, obrigando-os a viver a um baixo nível socioeconômico, seguidos de violências.

Ressalta-se a relevância da pesquisa para profissionais de secretariado executivo, que são profissionais ligados a gestão de uma organização, possuindo também contato e influência sobre os demais colaboradores. Dessa forma, pode atuar como propagador de ideias e projetos de inclusão, assim como acompanhar sua efetividade para o que tenha sido proposto seja cumprido. A pesquisa também proporciona que a temática seja mais discutida em âmbito acadêmico, em disciplinas que retratem a diversidade nas organizações, proporcionando um maior entendimento e despertando interesse em estudar o assunto, podendo buscar soluções para a questão.

O estudo possuiu limitações em relação ao número de sujeitos analisados, visto que só foram efetivadas quatro entrevistas e duas conversas informais, e que também não possuíam tantas experiências no mercado de trabalho formal, fator que pode estar ligado à idade dos sujeitos. Sugere-se a continuidade da investigação acerca da temática, sendo o universo da pesquisa ampliado, em relação ao gênero e idade dos indivíduos, assim como analisar as estruturas empresariais e as políticas de inclusão proporcionando o aprofundamento na temática. Ademais, a realização da pesquisa através de outros métodos de análise e contextos.

REFERÊNCIAS

- ADELMAN, Miriam. **Travestis e Transexuais e os Outros: Identidade e Experiências de Vida**. Niterói: UFF, 2003.
- ALMEIDA, Cecília Barreto. VASCONCELOS, Victor Augusto. **Transexuais: Transpondo barreiras no mercado de trabalho em São Paulo?** <<http://www.scielo.br/pdf/rdgv/v14n2/1808-2432-rdgv-14-02-0302.pdf>>. Acesso em 16 set. 2019.
- ALONSO, L. H. **La mirada cualitativa em Sociología**. Madrid: Fundamentos, 1998.
- ARÁN, M. **A transexualidade e a gramática normativa dos sistemas de sexo-gênero**. Ágora: Estudos em Teoria Psicanalítica, 9(1), p. 49-63, 2006.
- ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE TRAVESTIS E TRANSEXUAIS, ANTRA. **Mapa dos assassinatos de Travestis e Transexuais no Brasil em 2017**. Brasil, 2018.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE LÉSBICAS, GAYS, BISSEXUAIS, TRAVESTIS E TRANSSEXUAIS. ABGLT. **Manual de Comunicação LGBT**, 2015. Disponível em: <<https://unaid.org.br/wp-content/uploads/2015/09/Manual-de-Comunica%C3%A7%C3%A3o-LGBT.pdf>>. Acesso em: 10 out. 2019.
- ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE TRANSEXUALES, AET. **Como afrontar la transfobia em el puesto de trabajo**. Comisiones Obreras de Castilla y León. 20 e 21 de outubro de 2007.
- ASHKANASY, N. M., HARRTEL, C. E. J., & DAUS, C. S. **Diversity and emotion: The new**, 2002.
- BARTONI, Larissa. **Expectativa de vida de transexuais**. Agência Senado, 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: 05 de nov. 2019.
- BENEVIDES, Bruna; NOGUEIRA, Sayonara Nider Bonfim. **Dossiê: Assassinatos e Violências contra Transexuais e Travestis no Brasil em 2018**. ANTRA, Associação Nacional de Travestis e Transexuais, 2019.
- BENTO, B. **O que é transexualidade**. São Paulo: Brasiliense, 2008.
- BENTO, B. **Brasil: O país do transfeminicídio**. Revista Fórum, 2014. Disponível em: <https://revistaforum.com.br/noticias/brasil-o-pais-transfeminicidio/>
- BENEDETTI, M. R. **Toda feita: o corpo e o gênero das travestis**. Rio de Janeiro: Garamond, 2005.
- BENTO, Berenice. **Na escola se aprende que a diferença faz a diferença**. Estudos Feministas, Florianópolis, 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ref/v19n2/v19n2a16.pdf>

- BICALHO, R. A. **Categorias Frankfurteanas para uma tipologia da violência nas Health Providers: A Focus on Transmen.** International Scholarly Research Network. v.2012, pp. 1-11, 2012.
- BORGES, A. I., et al. **Ansiedade e coping em crianças e adolescentes: diferenças relacionadas com a idade e gênero.** Análise Psicológica, p. 551-561, 2008.
- BOURDIEU, P. **A dominação masculina.** Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2007.
- BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria nº 1.707, de 18 de agosto de 2008.** Brasília: Ministério da Saúde, 2008.
- BRASIL. Ministério da Saúde. **Transexualidade e Travestilidade na saúde.** Ed. 1. Brasília: Ministério da Saúde. p. 194, 2015.
- BREWIS, J.; TYLER, M.; MILLS, A. **Sexuality and organizational analysis – 30 years on:** Editorial introduction. London: Sage, v. 21 (3), 305-311, 2014.
- BULGARELLI, R. **Diversos Somos Todos:** valorização, promoção e gestão da diversidade nas organizações. Cultura, São Paulo, 2008.
- BUTLER, J. **Problemas de gênero:** feminismo e subversão da identidade. Aguiar R, tradutor. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira; 2003.
- BUTLER, J. **Regulações de Gênero.** Undoing Gender. New York, London: Routledge, 2004. Cad. Pagu [Internet] 2014. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/cpa/n42/0104-8333-cpa-42-00249.pdf>> Acesso em: 10 out. 2019.
- CAMPOS RCPR. **Pesquisa, Educação e Formação Humana:** nos trilhos da história. Belo Horizonte: Autentica Editora, 2010.
- CARRIERI, A. P. de, AGUIAR, A. R. C., & DINIZ, A. P. R. **Reflexões sobre o indivíduo desejante e o sofrimento no trabalho:** o assédio moral, a violência simbólica e o movimento homossexual. Cadernos EBAPE.BR, 2013.
- CATLEY, B. **Workplace violence and the forging of management and organization history.** Proceedings of the International Critical Management Studies Conference, University of Cambridge, Cambridge, 2005.
- CELI, Renata. **Movimento LGBT,** 2019. Disponível em: <https://www.stoodi.com.br/blog/2019/02/07/movimento-lgbt-o-que-e/>. Acesso em 14 nov. 2019.
- CERIONI C. **Por que empresas que contratam LGBT são mais inovadoras.** Rev. Exame [Internet]; 2016. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/negocios/por-que-empresas-quecontratam-lgbt-sao-mais-inovadoras/>. Acesso em: 10 out. 2019.
- COLLING, Leandro. **Teoria Queer.** In. Mais definições em Trânsito. 2011. Disponível em: < <http://www.cult.ufba.br/maisdefinicoes/TEORIAQUEER.pdf>>. Acesso: 12 out. 2019.

CRESWELL JW. **Investigação qualitativa e projeto de pesquisa**. Escolhendo entre cinco abordagens. São Paulo: Penso Editora LTDA, 2014.

DELEUZE, G.; GUATTARI, F. **Mil platôs: capitalismo e esquizofrenia**. São Paulo: Editora 34, v. 2, 1995.

DINIZ, A. P. R.; CARRIERI, A. de.P.; GANDRA, G.; BICALHO, R. de A.; **Políticas de Diversidade nas organizações: as relações de trabalho comentadas por trabalhadores homossexuais**. Revista Gestão & Economia, v. 13, n. 31, p. 93-114, jan./abr. 2013.

ELÍDIO, Tiago. **A perseguição nazista aos homossexuais: o testemunho de um dos esquecidos da memória**. Campinas, SP: [s.n.], 2010.

FARINHA, Corina Alves. **Um olhar sobre a inclusão da diversidade sexual nas organizações**. Perspectivas em Políticas Públicas, 2017. Disponível em: <<http://revista.uemg.br/index.php/revistappp/article/view/2876/1592>>. Acesso em: 10 nov. 2019.

FACCHINI, Regina. **Movimento homossexual no Brasil: recompondo um histórico**. Caderno das organizações. Anais do Encontro de Estudos Organizacionais, Belo Horizonte, maio, 2008.

FACCO, Lúcia. **Era uma vez um casal diferente: a temática homossexual na educação literária infanto-juvenil**. São Paulo: Summus, p. 176, 2009.

FALKEMBACH, Elza Maria F. **Diário de campo: um instrumento de reflexão**. In: Contexto e educação. Ijuí, RS Vol. 2, n. 7 (jul./set. 1987), p. 19-24 fenomenológico. Revista de Administração e Inovação, v. 1, n. 1, 2004.

FERRARI, Anderson. **Revisando o passado e construindo o presente: o movimento gay como espaço educativo**, 2011.

FERRAZ, Thaís. **Conheça a história do movimento pelos direitos LGBT**. Disponível em: <<https://www.politize.com.br/lgbt-historia-movimento/>>. Acesso em: 10 out. 2019.

FERREIRA, Breno; PEDROSA, José.; NASCIMENTO, Elaine. **Diversidade de Gênero e Acesso aos Sistema Único de Saúde**. Revista Brasileira em Promoção de Saúde, Fortaleza, 2018. Disponível em: <<https://periodicos.unifor.br/RBPS/article/view/6726/pdf>>. Acesso em: 29 out. 2019

FLEURY, M. T. L. **Gerenciando a Diversidade Cultural: Experiência de Empresas Brasileiras**. RAE-revista de administração de empresas, v. 40, n. 3, p. 18-25, 2000.

FLORES-PEREIRA, M. T. **Corpo pessoa, sexo e gênero**. Ed. São Paulo: Cengag, p. 78-98, 2012.

FOLKMAN, S. & Lazarus, R. S. **An analysis of coping in a middle-aged community sample**. Journal of Health and Social Behavior, 21(3), 219-239, 1980.

FOUCAULT, M. **História da sexualidade I: a vontade de saber**. Rio de Janeiro: Vozes, 2013.

FOUCAULT, Michel. **História da sexualidade**. São Paulo. Graal. 2009.

FRANCO, José Luiz de Moraes; GONTIJO, Fabiano Souza. Memórias do Movimento LGBT: da Sociedade Mattachine ao Estado do Pará, a conquista de direitos e suas demandas sociais. Disponível em: < http://eventos.livera.com.br/trabalho/98-1020836_30_06_2015_16-30-56_1695.PDF>. Acesso em: 12 out. 2019.

GALEÃO-SILVA, L. G., & Alves, M. A. **A crítica do conceito de diversidade nas organizações**. Recife, Anais do Encontro de Estudos Organizacionais, p. 2, 2002.

GARCIA, A.; SOUZA, E. M. **Sexualidade e trabalho: estudo sobre discriminação de homossexuais masculinos no setor bancário**. RAP – Revista de Administração Pública, Rio de Janeiro, v. 44, n. 6, p. 1353-77, nov./dez. 2010

GALVIN, T. **“Re-Evaluating Diversity”**: Reviving critical discourse in diversity research in organization studies. Academy of Management Best Conference Paper of 2006. Disponível em: <http://web.ebscohost.com/ehost/pdf>. Acesso em: 10 set. 2019.

GARCIA, A.; SOUZA, E. M. **Sexualidade e trabalho: estudo sobre discriminação de homossexuais masculinos no setor bancário**. RAP – Revista de Administração Pública, Rio de Janeiro, v. 44, n. 6, p. 1353-77, nov./dez. 2010.

GERMANO, Felipe. **Brasil é o país que mais procura por transexuais no RedTube – e o que mais comete crimes transfóbicos nas ruas**. Superinteressante, 2016. Disponível em: < <https://super.abril.com.br/comportamento/brasil-e-o-pais-que-mais-procura-por-transexuais-no-redtube-e-o-que-mais-comete-crimes-transfobicos-nas-ruas/>>. Acesso em: 24 out. 2019.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5 Ed. São Paulo: Atlas, 2006

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999. 202 p. ISBN: 8522422702.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2014, p.28.

GLUZMANN, P., JAUME, D. & GASPARINI, L. **Decisiones laborales en América Latina: el caso de los emprendedores-un estudio sobre la base de encuestas de hogares**. CEDLAS, Universidad Nacional de La Plata, 2012.

GODOI, C. K. **Possibilidades de Análise do Discurso nos Estudos Organizacionais: a Perspectiva da Interpretação Social dos Discursos**. In: Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, XXIX. Brasília. Anais. Brasília: ANPAD, 2005.

GOMES, R. M., & Pereira, A. M. **Estratégias de coping em educadores de infância portugueses**. Psicol. Esc. Educ., 12(2),319-326, 2008.

GOHN, Maria da Glória. **História dos Movimentos e Lutas Sociais**: a construção da cidadania dos brasileiros. Edições Loyola. São Paulo, Brasil, 1995.

GREEN, James N. **Além do carnaval**: A homossexualidade masculina no Brasil do século XX. São Paulo: EDUNESP, 2000.

GUEDES, M. N. **Terror psicológico no trabalho**. Imprensa. São Paulo, 2003.

HALL, S. **A identidade cultural na pós-modernidade**. 11 Ed. DP&A, Rio de Janeiro, 2006

HALL, Stuart. **Quem precisa da identidade?** In: SILVA, Tomaz Tadeu (org. e trad.). *Identidade e diferença: a perspectiva dos estudos culturais*. Petrópolis: Vozes, 2000.

IRIGARAY, H.A.R. **Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso?** Rio de Janeiro, Anais Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, p. 31, 2007.

IRIGARAY, H. A. R. **Discriminação por orientação sexual no ambiente de trabalho: uma questão de classe social? Uma análise sob a ótica da pós-modernidade crítica e da queer theory**. In: ENCONTRO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E GOVERNANÇA - EnAPG, 3., 2008, Salvador. Anais... Salvador: APG, 2008.

IRIGARAY, H. A. R. **Estratégias de sobrevivência dos gays no ambiente de trabalho**. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 31, 2007. Anais. Rio de Janeiro: ANPAD, 2007.

IRIGARAY, H. A. R.; FREITAS, M. E. de. **Sexualidade e organizações: estudo sobre lésbicas no ambiente de trabalho**. *Organizações & Sociedade*, Salvador, v. 18, n. 59, p. 625-641, Out./Dez. 2011.

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

JOVCHELOVICH S, BAUER MW. **Entrevista Narrativa**. In: Bauer MW, Gaskell G. *Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático*. Petrópolis: Vozes, p. 90-113, 2002.

KAFFER, Karen Ketlin. RAMOS, Felipe Gerais. ALVES, Alvaro Luis. TONON, Leonardo. **A Transexualidade e o Mercado Formal de Trabalho: Principais Dificuldades para Inserção Profissional**. Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais, Porto Alegre, 2016.

KNOMO, S., COX, T. *Diverse identities in organizations*. In: CLEGG, S., HARDY, C., NORD, W. *Handbook of Organization Studies*. London : Sage, 1996.

LEARNING, **Diversidade Sexual no Trabalho**. Freitas; Dantas. [Orgs.], 2012.

LICARDI, N.; WAITMANN, G.; OLIVEIRA, M. **A discriminação de mulheres travestis e transexuais no mercado de trabalho**. *Revista Científica Hermes*, núm. 14. Instituto Paulista de Ensino e Pesquisa Brasil, Brasil, p. 201-218, 2015.

LIMA, Sarah Regina de Oliveira; CUNHA, Sislane, Feusan. **Eis que o triângulo rosa torna-se carmesim**. Disponível em:

<http://www.editorarealize.com.br/revistas/generoxi/trabalhos/TRABALHO_EV046_MD1_SA3_ID943_24042015152629.pdf>. Acesso em: 10 out. 2019

LIM, S.; CORTINA, L. M. **Interpersonal mistreatment in the workplace: the interface and impact of general incivility and sexual harassment**. Journal of Applied Psychology, v. 90, n.3, p. 483-496, 2005.

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

LOBO, Elizabeth. **Os usos do gênero: A classe operária tem dois sexos**. São Paulo: Brasiliense, 1991

LUCAS, J., & Kaplan, M. **Unlocking the corporate closet**. Training e Development, p.34-38, 1994.

MACDONNELL, Judith A.; GRIGOROVICH, Alisa. Gender. **Work, and Health for Trans. Health Providers: A Focus on Transmen**. International Scholarly Research Network, p. 1-11, 2012.

MARX, Karl. **A mercadoria: o capital**. Livro I, volume 1. Rio de Janeiro: Civilização, Brasileira, 2005.

MENDES, Leo. **A história do movimento homossexual brasileiro**. Disponível em: <http://lgbtt.blogspot.com.br>. 2010. Acesso em 20 out. 2019.

MINISTÉRIO DA SAÚDE: Secretaria de Gestão Estratégica e Participativa Departamento de apoio à Gestão Participativa. **Mulheres Lésbicas e Bissexuais: Direitos, Saúde e Participação Social**. Brasília, 2013. Disponível em:

<http://bvsmis.saude.gov.br/bvs/publicacoes/mulheres_lesbicas_bissexuais_direitos_saude.pdf>. Acesso em: 10 out. 2019.

MISKOLCI, R. Não ao sexo rei: da estética da existência foucaultiana à política queer. In L. Sousa, T. Sabatine, & B. Magalhães (Orgs.), Marília: Oficina Universitária; São Paulo: Cultura Acadêmica, 2011.

MORÉ, Carmen Leontina Ojeda. **A “entrevista em profundidade” ou “semiestruturada”, no contexto da saúde: Dilemas epistemológicos e desafios de sua construção e aplicação**, 2015.

MOREIRA, D. A. Pesquisa em Administração: Origens, usos e variantes do método MORESI, E. (Org.). **Metodologia da Pesquisa**. Universidade Católica de Brasília, Brasília: 2003. Disponível em: <http://ftp.unisc.br/portal/upload/com_arquivo/1370886616.pdf> Acesso em: 14 set.2019.

MOURA, Renan Gomes de. LOPES, Paloma de Lavor. **O Comportamento Organizacional: A inclusão de travestis e transexuais no mercado de trabalho**. Revista Ética&Gestão, 2015.

MOURA, Renan Gomes de. **Políticas Públicas como ferramenta de equidade entre (Trans) gêneros no mundo do trabalho.** Cadernos UniFOA, Volta Redonda, n. 29, p. 77-87, dez. 2015.

NASCIMENTO, Ewerton S. **Alternativas de mercado de trabalho para as travestis de Aracaju.** Aracaju: Ministério da Justiça, 2003

NASCIMENTO, Taiane. COSTA, Benhur. **As vivências travestis e transexuais no espaço dos terreiros de cultos afro-brasileiros e de matriz africana.** Rio de Janeiro: Espaço e Cultura, 2015.

NAGOSHI, J. L.; BRZUZY, S. **Transgender Theory: Embodying Research and Practice.** London: Sage, p. 1-14, 2010.

NAMASTE, V. **Transsexual, transgender, and queer.** In S. Seidman, N. Fischer, & C. Meeks (Eds.), *Handbook of the new sexuality studies.* New York: Routledge, p. 180-187, 2006.

NETO, Henrique Luiz; SARAIVA, Luiz Alex Silva; BICALHO, Renata de Almeida. **Diversidade Sexual nas Organizações: Um estudo sobre *coming out*.** Revista Pensamento Contemporâneo em Administração, 2014. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/4417/441742852007.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2019

NOGUEIRA, Sayonara Naider Bonfim; AQUINO, Tathiane Araújo; CABRAL, Euclides Afonso. **Dossiê: A Geografia dos corpos das pessoas trans.** Rede Trans Brasil. Brasil, 2017. Disponível em: https://issuu.com/redetransbrasil/docs/redetransbrasil_dossier.

NKOMO, S. M.; COX JR., T. **Diversidade e Identidade nas Organizações.** In CLEGG, S.; HARDY, C.; NORD, W. *Handbook de Estudos Organizacionais*, São Paulo, Ed. Atlas, 1999.

NÓBREGA, B. A.; SANTOS, J. N.; JESUS, G. A. **Um estudo entre diversidade, criatividade e competitividade em organizações brasileiras.** São Paulo: Revista de Ciências da Administração, São Paulo v. 16, n. 39, p. 194-209, 2014.

O'HARA, Caroline; DISPENZA, Franco; BRACK, Gregory; BLOOD, Rebecca A.C. **The investigation.** *Journal of LGBT Issues in Counseling*, v.7, n.3, pp. 236-256, 2013.

PATTON, M. Q. **Qualitative Evaluation Methods.** Beverly Hills: Sage, 1999.

PELÚCIO, L. **Toda quebrada na plástica: corporalidade e construção de gênero entre travestis paulistas.** Revista Antropológica Soc. p. 97-112, 2005.

PEREIRA, Adriana Jimenez; NICHATA, Lúcia Yazuko Izumi. **A sociedade Civil Contra a Aids.** São Paulo: Ciências Sociais & Saúde Coletiva, 2011.

PLUMMER, K. **Critical Humanism and Queer Theory: Living with the Tensions.** In: DENZIN, N.; LINCOLN, Y. *The Sage Handbook of Qualitative Research.* 3a. edição. New York: Sage, 2005.

RABELO, Adriana Marques. **Diversidade Sexual nas Organizações: vivências e percepções dos trabalhadores homossexuais.** Belo Horizonte, 2016.

REAINAUDO, Franco; BACELLAR, Laura. **O mercado GLS: Como obter sucesso com o segmento de maior potencial da atualidade.** São Paulo: Ideia & Ação, 2008.

REIS, T. **Manual de Comunicação LGBTI+.** Curitiba: Aliança Nacional LGBTI/ GayLatino, 2018.

ROJAS, Vera Patricia. **La discriminación en los procesos de selección de personal,** Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, p. 2-84, 2006.

ROSO, Adriana, STREY, Marlene Neves, GUARESCHI, Pedrinho e NORA, Sandra M. **Cultura e ideologia: a mídia revelando estereótipos raciais de gênero.** *Psicologia e Sociedade*, vol.14, n.2. Porto Alegre, julho/dezembro de 2002. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/psoc/v14n2/v14n2a05.pdf>. Acesso em: 19 set.2019.

ROCON, P. C. et al. **Dificuldades vividas por pessoas trans no acesso ao Sistema Único de Saúde.** *Ciência & Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, v. 21, n. 8, p. 2517-2525, 2016

RODRIGUES, Edwirges. ALVARENGA, Maria Amália. **Transsexualidade e Dignidade da Pessoa Humana.** *Revista Eletrônica do curso de Direito*, São Paulo, 2015.

ROHM, Ricardo Henry. FERNANDES, Felipe Augusto. CABRAL, André Dantas. **Diversidade Sexual e Vantagem Competitiva: Uma Análise de seus Impactos nas Organizações,** 2012. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Ricardo_Rohm/publication/305348072_DIVERSIDADE_SEXUAL_E_VANTAGEM_COMPETITIVA_UMA_ANALISE_DE_SEUS_IMPACTOS_NAS_ORGANIZACOES/links/57897fda08ae59aa6675e4c8.pdf. Acesso em: 10 nov. 2019

SANTOS, Salatiel Araújo. **Discriminação na Família: A mais dolorosa das homofobias.** 2017.

SARAIVA, Luis Alex Silva. IRIGARAY, Hélio Arthur dos Reis. **Políticas de diversidades nas organizações: uma questão de discurso?** *RAE*, São Paulo, SP, v. 49, n. 3, p. 337-348, jul./set. 2009.

SHELLER, Fernando. **O fator “trans” na vida profissional.** *Estadão*. 12 fev. 2017. Disponível em: <<http://economia.estadao.com.br/noticias/negocios,o-fator-trans-na-vida-profissional,70001662355>>. Acesso em: 6 abr. 2017

SCHULTZ, Leonardo; BARROS, Patrícia Marcondes de. **O Lampião da Esquina: discussões de gênero e sexualidade no Brasil no final da década de 1970.** Paraná: Encontro Nacional de História da Mídia, 2011.

SEFFNER, F. **Derivas da masculinidade:** representação, identidade e diferença no âmbito da masculinidade bissexual. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2003.

SENRA, Ricardo. **Conheça transexuais que venceram o preconceito no mercado de trabalho.** Folha de S. Paulo. 9 mar. 2014. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/saopaulo/2014/03/1421528-conhecattransexuais-que-venceram-o-preconceito-no-mercado-de-trabalho.shtml>>. Acesso em: 10 jul. 2018.

SERRANO, C., & BRUNSTEIN, J. (2011). O gestor e a PcD: reflexões sobre aprendizagens e competências na construção da diversidade nas organizações. READ. Revista Eletrônica de Administração, 17(2), 360-395.

SIERRA, F. **Función y sentido de la entrevista cualitativa em investigación social.** In: CÁRCERES, L.J.G. (Coord.) Técnicas de investigación em sociedade, cultura y comunicación. México: Prentice Hall, 1998.

SILVA, MARCOS VINICIUS MOURA. **Violência LGBTQI+ no Brasil:** dados da violência. Brasília: Ministério dos Direitos Humanos, 2018.

SILVA, JM. **A cidade dos corpos transgressores da heteronormatividade.** In: Silva JM, organizadora. Geografias subversivas: discursos sobre espaço, gênero e sexualidades. Ponta Grossa: TODAPALAVRA, p. 135-149, 2009.

SILVA, A. M. M.; TAVARES, C. **A Formação Cidadã no Ensino Médio.** São Paulo: Cortez, 2012.

SILVA, S. **Transexualidade e discriminação no mercado de trabalho.** João Pessoa-PB, 2011.

SILVA, Tomaz Tadeu. **Documentos de identidade:** uma introdução às teorias do currículo. 2a. ed. 11a. imp. Belo Horizonte: Autêntica, 2007

SIMÕES, Júlio Assis; FACCHINI, Regina. **Na trilha do arco-íris:** Do movimento homossexual ao LGBT. São Paulo. ed. Fundação Percecu Abrano, 2009

SIQUEIRA, M. V. S.; ZAULI-FELLOWS, A. **Diversidade e identidade gay nas organizações.** Gestão.org, Recife, v. 4, n. 3, p. 70-81, 2006

SOUZA, E.M.de; PEREIRA, S.J.N. **(Re)Produção do heterossexismo e da heteronormatividade nas relações de trabalho:** a discriminação de homossexuais por homossexuais. RAM – Rev. Adm. Mackenzie, São Paulo, v. 14, n. 4, p. 76-105, 2013.

SOUZA, Antônio Vidal Menezes de; SILVA, Victor Nathan Fontes. **Pessoas Trans:** Processos de Exclusão e Inclusão Social. Editora Realize, Conferência Internacional de Estudos Queer, 2018. Disponível em:

http://www.editorarealize.com.br/revistas/conqueer/trabalhos/TRABALHO_EV106_MD1_SA10_ID124_14032018101709.pdf. Acesso: 17 out. 2019

SOARES, A; MASSARO, A; CAMPANINI, K. **O papel do Psicólogo junto ao movimento LGBTTT**. Londrina-PR, 2010. Disponível em: <

<http://www.uel.br/eventos/gpp/pages/arquivos/4.KarluzeCia.pdf>>. Acesso em: 09 nov. 2019.

SOARES, Marco Antônio. **O Movimento LGBT**. Disponível em:<

<https://movimentorevista.com.br/2018/09/o-movimento-lgbt/>>. Acesso em: 10 out. 2019.

SOUZA, E. M. de; CARRIERI, A. de P. **A analítica queer e seu rompimento com a concepção binária de gênero**. RAM – Rev. Adm. MAckenzie, São Paulo, SP. v. 11, n. 3, p. 46-70, 2010.

SUTTER, M. J. **Determinação e mudança de sexo: aspectos médico-legais**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1993.

SYNNOTT, A. **The body social: symbolism, self and society**. London: Routledge, 1993.

TRIVIÑOS, A.N.S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1988.

VIEIRA, Tereza Rodrigues. **Aspectos psicológicos, médicos e jurídicos do transexualismo**. **Psicólogo Informação**, v.4, p. 74-75, 2004.

APÊNDICE A – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

ROTEIRO DE ENTREVISTA

A - PERFIL DO ENTREVISTADO

1 Idade

2 Nível de Escolaridade

3 Profissão

4 Gênero

5 Local de Trabalho

Segmento da empresa

Tamanho

Tempo de trabalho

Empregos anteriores

B – INSERÇÃO SOCIAL

1 Experiência familiar, social e escolar

Aceitação da identidade de gênero;

O impacto que a reação desses grupos causou;

Como se dá a relação.

C – MERCADO DE TRABALHO

As principais dificuldades encontradas no momento de inclusão;

Mecanismos adotados para enfrentar as dificuldades encontradas o mercado de trabalho;

Lidando com situações de preconceito, discriminação e exclusão;

O processo seletivo;

Identidade de gênero afeta as relações no trabalho;

Estratégias utilizadas para ganharem espaço no mercado de trabalho.

Experiências no mercado de trabalho;

Relação com colegas, superiores e clientes.

APÊNDICE B – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS DO PRÉ-TESTE

ROTEIRO DA ENTREVISTA

A - PERFIL DO ENTREVISTADO

Nome:

Idade:

Religião:

Cor:

Escolaridade:

B - ASSOCIAÇÕES

Filiação e participação em associações;

Atuação positiva ou negativa dessas em atividades de inserção do mercado;

Dificuldades enfrentadas no mercado de trabalho;

C - MERCADO DE TRABALHO

Idade de início na atividade remunerada e motivações para isso;

Experiências profissionais;

Aspirações para a vida profissional;

Atividade atual;

Satisfação com atividade atual.

ANEXO A – TERMO DE CONSCENTIMENTO

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIA,
CONTABILIDADE, FINANÇAS E SECRETARIADO EXECUTIVO – FEAAC
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO
CURSO SECRETARIADO EXECUTIVO
GRADUAÇÃO EM SECRETARIADO EXECUTIVO**

Termo de consentimento livre e esclarecido

Pesquisa: TRANSEXUALIDADE E O MERCADO DE TRABALHO: AS DIFICULDADES PARA A INCLUSÃO PROFISSIONAL

Pesquisadora: Carla Rayanne Tomaz de Oliveira

Orientadora: Professora Joelma Soares da Silva

1. Natureza da Pesquisa: você está sendo convidado a participar desta pesquisa de monografia por fazer parte da comunidade a ser analisada no presente estudo. Esta pesquisa tem por objetivo realizar uma análise das dificuldades enfrentadas por transexuais no mercado de trabalho.

2. Participantes da pesquisa: os participantes da pesquisa foram selecionados a partir dos seguintes critérios: possuir alguma experiência no mercado de trabalho formal, seja por meio da participação em algum processo seletivo, atuação no mercado, ou ambos; ter disponibilidade e aceitar participar voluntariamente da pesquisa.

3. Envolvimento na pesquisa: sua participação nesta pesquisa consistirá na concessão de uma entrevista. Você receberá uma cópia deste termo onde consta o telefone e o endereço da pesquisadora principal, podendo tirar dúvidas sobre o projeto e a sua participação, agora ou a qualquer momento. Sua participação não é obrigatória. A qualquer momento você pode desistir de participar e retirar seu consentimento. Sua recusa não trará nenhum prejuízo em sua relação com o pesquisador ou com a instituição. Sempre que desejar, você poderá pedir mais informações sobre a pesquisa ou poderá entrar em contato com a pesquisadora.

4. Riscos e desconforto: a participação nesta pesquisa não traz complicações; talvez, apenas, um pequeno sentimento de desconforto que algumas pessoas podem sentir quando estão respondendo às questões da entrevista onde precisam oferecer opiniões pessoais. Nenhum dos procedimentos utilizados oferece riscos à sua dignidade.

5. Confidencialidade: será mantida a confidencialidade de nomes ou quaisquer outras informações que possam identificar os participantes da pesquisa. Será assegurada, também, a confidencialidade sobre nomes e relatos citados pelo entrevistado que possam identificar terceiros. Apenas os pesquisadores envolvidos terão conhecimento dos dados.

6. Benefícios: ao participar desta pesquisa, você não deverá ter nenhum benefício direto. Entretanto, esperamos que esta pesquisa nos dê informações importantes sobre as experiências vividas no mercado de trabalho, assim como as relações no meio social. No futuro, essas informações poderão ser usadas em benefício do processo e de todos que compõem a comunidade envolvida, a fim de discutir novas ideias sobre o tema proposto. Os resultados dessa pesquisa serão de domínio público acessível à sociedade.

7. Pagamento: você não terá nenhum tipo de despesa por participar desta pesquisa. E nada será pago por sua participação. Entretanto, se desejar, poderá solicitar a qualquer momento, à pesquisadora principal, cópias dos relatórios da pesquisa contendo os resultados do estudo.

Declaro que entendi os objetivos, riscos e benefícios de minha participação na pesquisa, acima apresentados, e manifesto meu interesse em participar da mesma de forma livre e esclarecida.

Entrevistado (a)

Carla Rayanne Tomaz de Oliveira

Pesquisadora