



**CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

**WILLIAMES SANTIAGO DA SILVA CACAU**

**A INSERÇÃO DE MULHERES TRANSGÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO  
DE FORTALEZA.**

**FORTALEZA**

**2021**

WILLIAMES SANTIAGO DA SILVA CACAU

A INSERSÃO DE MULHERES TRANSGÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO DE  
FORTALEZA.

Trabalho de Conclusão de Curso (TCCII)  
apresentado ao curso de Administração do  
Centro Universitário Christus, como  
requisito parcial para obtenção do título de  
bacharel em Administração.

Orientadora: Profa. Ma. Virna Fernandes  
Távora Rocha.

Fortaleza

2021

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação  
Centro Universitário Christus - Unichristus  
Gerada automaticamente pelo Sistema de Elaboração de Ficha Catalográfica do  
Centro Universitário Christus - Unichristus, com dados fornecidos pelo(a) autor(a)

C118i Cacau, Willames Santiago da Silva.  
A inserção de mulheres transgênero no mercado de trabalho  
de Fortaleza / Willames Santiago da Silva Cacau. - 2021.  
89 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro  
Universitário Christus - Unichristus, Curso de Administração,  
Fortaleza, 2021.  
Orientação: Profa. Ma. Vima Fernandes Távora Rocha .

1. Mulher transgênero. 2. Mercado de trabalho . 3. Diversidade.  
4. Responsabilidade social empresarial. I. Título.

CDD 658

## **Williames Santiago da Silva Cacau**


Monografia apresentada ao Curso de Administração do CENTRO UNIVERSITÁRIO CHRISTUS, como requisito parcial para obtenção do Grau de Bacharel.

---

10.0

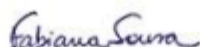
Média Final

---



Ma. Virna Fernandes Távora Rocha  
Orientador(a)

---



Ma. Fabiana Maria Maia de Sousa  
Examinador(a)

---



Dr.ª Márcia Paula Chaves Vieira  
Examinadora(a)

**Data da Aprovação: 24/06/2021**

## **AGRADECIMENTOS**

Gostaria de agradecer primeiramente a minha professora orientadora Virna Távora por ter aceitado me acompanhar e me orientar nesse trabalho cujo tema é tão novo e desafiador por causa de suas limitações que a mim foram impostas durante o seu desenvolvimento. Gostaria de agradecer ainda pela disponibilidade, atenção e paciência que a mesma teve comigo durante todos os percalços que apareceram no caminho durante o processo de pesquisa, sempre me orientando da melhor forma para que o trabalho saísse na sua melhor qualidade.

Gostaria de agradecer a todo o time de professores do curso de administração pelo cuidado que tiveram comigo, na minha formação como profissional e ser humano, pois no decorrer do curso foi percebido a preocupação e cuidado que a Unichristus tem em formar profissionais para o mercado de trabalho e também profissionais de caráter, com valores de ética e respeito, que são passados pelos ensinamentos dos professores.

Gostaria de agradecer também a todos os colegas de turma que fizeram parte da minha jornada, pois em certos momentos da minha trajetória alguns alunos que conheci se dispuseram a me ajudar em diversas ocasiões, e a essas pessoas que de certa forma contribuíram para a chegada desse momento eu gostaria de deixar o meu muito obrigado.

## RESUMO

Em razão da baixa representatividade de mulheres transgênero no mercado de trabalho formal e nos mais diversos âmbitos sociais, deseja-se, a partir dessa pesquisa, saber mais um pouco sobre os principais motivos que levam essas mulheres a serem excluídas do mercado e seguirem o caminho do trabalho informal. O fenômeno transexual ocorre quando alguém que nasce com determinado sexo biológico se identifica com o gênero oposto ao seu em algum momento da vida, causando uma falta de sintonia entre o sexo de seu corpo e o de sua alma, ou entre seu sexo e seu gênero. Essa falta de sintonia pode causar um desconforto comparável a um tipo de sofrimento psicológico, por se olhar no espelho e não se ver ali. Existe um longo histórico de preconceito e discriminação que condicionou essa população a viver a margem da sociedade, sendo totalmente excluídas de algumas esferas da sociedade, colocando-as em destaque nas estatísticas de violência do país. Desempenhar uma atividade laboral é direito de todos, porém devido aos padrões impostos pela sociedade, essas pessoas raramente são vistas em ambientes organizacionais ou de trabalho. A partir do contexto citado acima, tem-se como objetivo geral desta pesquisa analisar a inserção de mulheres transgênero no mercado de trabalho de Fortaleza. Para atingir o objetivo traçado, foi realizada uma pesquisa qualitativa, usando o método fenomenológico, para realizar entrevistas semiestruturadas com mulheres transgênero que residem na cidade de Fortaleza, a partir de um estudo de trajetória. Concluiu-se, então, que apesar dos avanços e conquistas nas pautas LGBTQIA+, o mercado de trabalho não é inclusivo para com as mulheres trans., sendo possível evidenciar a falta de apoio de políticas públicas eficazes e episódios de preconceito no trabalho contra aquelas que conseguem se inserir de maneira excepcional.

**Palavras-chave:** Mulher transgênero. Mercado de trabalho. Diversidade. Responsabilidade Social Empresarial.

## ABSTRACT

Due to the low representation of transgender women in the formal labor market and in the most diverse social spheres, it is intended, from this research, to know a little more about the main reasons that lead these women to be excluded from the market and to follow the path informal work. The transsexual phenomenon occurs when someone who is born with a certain biological sex identifies with the opposite gender to her at some point in life, causing a lack of harmony between the sex of her body and soul, or between her sex and her gender. This lack of attunement can cause discomfort comparable to a type of psychological suffering, from looking in the mirror and not seeing yourself there. There is a long history of prejudice and discrimination that conditioned this population to live on the margins of society, being totally excluded from some spheres of society, placing them in the spotlight in the country's violence statistics. Performing a work activity is everyone's right, but due to the standards imposed by society, these people are rarely seen in organizational or work environments. From the context mentioned above, the general objective of this research is to analyze the insertion of transgender women in the labor market in Fortaleza. In order to reach the outlined objective, a qualitative research was carried out, using the phenomenological method, to conduct semi-structured interviews with transgender women living in the city of Fortaleza, based on a trajectory study. It was concluded, then, that despite the advances and achievements in the LGBTQIA+ guidelines, the labor market is not inclusive for trans women. It is possible to evidence the lack of support of effective public policies and episodes of prejudice at work against those who manage to insert themselves in an exceptional way.

**Keywords:** Transgender woman. Labor Market. Diversity. Corporate Social Responsibility.

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Resumo do perfil das respondentes .....	36
Quadro 2 – Período de identificação com o gênero oposto de cada entrevistada ....	38
Quadro 3 – Depoimentos sobre o apoio que tiveram no momento de transição.....	40
Quadro 4 – Depoimentos sobre o apoio que tiveram do governo ou de políticas públicas.....	41
Quadro 5 – Depoimentos sobre o apoio que a população recebe do SUS .....	43
Quadro 6 – Depoimentos sobre a realidade das mulheres trans. ao disputarem uma vaga .....	49
Quadro 7 – Depoimento sobre a contratação de mulheres trans. por empresas cearenses.....	52
Quadro 8 – Depoimento sobre o fato de se sentir negligenciada pelas empresas....	53
Quadro 9 – Depoimento sobre os principais tipos de discriminação no ambiente de trabalho .....	55
Quadro 10 – Depoimentos sobre a reação de colegas e clientes ao ver uma mulher trans. na empresa .....	57
Quadro 11 – Depoimento sobre o que poderia ser feito para conscientizar sociedade e empresas.....	59



## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CTA – Centro de Testagem e Aconselhamento.

LGBTQIA+ - Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais, *Queer*, Intersexo, Assexual.

LGBT – Lésbicas, Gays, Bissexuais e Transexuais.

SUS – Sistema Único de Saúde.

OMS – Organização Mundial da Saúde.

STF – Supremo Tribunal Federal.

TRANS. – Transgênero.

RSE – Responsabilidade Social Empresarial.

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	<b>9</b>
<b>2. REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	<b>13</b>
2.1 Responsabilidade social empresarial (RSE) .....	13
2.1.1 Gestão da diversidade .....	17
2.2 Tipificando “gênero” e “identidade de gênero” .....	20
2.2.1 A sociedade e o transgênero .....	23
2.2.2 O mercado de trabalho para o transgênero .....	26
<b>3 METODOLOGIA</b> .....	<b>30</b>
3.1 Natureza da pesquisa .....	30
3.2 Sujeito da pesquisa.....	30
3.3 Tipologia da pesquisa .....	31
3.4 Instrumento de pesquisa.....	31
3.5 Análise dos dados.....	33
<b>4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS</b> .....	<b>34</b>
4.1 Perfil das respondentes .....	34
4.2 Trajetória de transição .....	36
4.3O mercado de trabalho para mulheres transexuais .....	45
4.4 Propostas de melhorias para a inserção de mulheres trans. no mercado de trabalho .....	57
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>61</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>64</b>
<b>APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA</b> .....	<b>67</b>

## 1 INTRODUCAO

A satisfação pessoal e o trabalho estão intimamente ligados, pois mais que uma fonte de subsistência, o trabalho pode ser visto como uma fonte de bem-estar, visto que, por meio dele podemos alcançar os objetivos que estabelecemos em nossas vidas. Porém o mercado de trabalho encontra-se cada vez mais competitivo, resultado da soma de diversos fatores externos a ele, como a globalização e os avanços da tecnologia, exigindo um perfil específico de profissional.

No entanto, o universo do trabalho apresentou várias transformações ao longo da história, mediante a evolução das estruturas sociais e às necessidades do homem. Essas transformações continuam até os dias de hoje, especialmente nos últimos anos, pois houve grandes mudanças no cenário político, econômico, sociais e ideológicos, tendo fortes impactos nos valores e ideais da sociedade como citado por Nogueira (2018).

É fato que se compararmos os tempos modernos com o antigo em relação ao mundo do trabalho, é possível notar uma mudança que vem ocorrendo de forma progressiva. Essas mudanças podem vir carregadas de crenças e posicionamentos, repletos de princípios religiosos, e que são colocados acima da laicidade do estado. Logo, muitas dessas mudanças não são inclusivas, excluindo determinados perfis de pessoas e limitando um espaço que deveria ser direito de todos.

Observando essa evolução e os atores que fazem parte dela, percebe-se que alguns grupos foram excluídos do mercado de trabalho, como negros, mulheres e homossexuais afirma Nogueira (2018). No entanto, com a luta dos movimentos sociais que atuam a favor das minorias, muito tem se conquistado, fazendo com que esses grupos minoritários ganhassem espaço, tanto no mercado como na sociedade.

Em contrapartida, os transgêneros fazem parte de uma minoria que raramente é lembrada e vista ocupando funções no mercado formal de trabalho, dado que a sua presença ainda causa rejeição de alguns segmentos sociais, pois a condição dessa população é vista como depravada por essas pessoas.

Logo com o nascimento a sociedade heteronormativa impõe regras de como um menino e uma menina devem se comportar. Para algumas pessoas que fogem dessa conduta, as consequências para a sua formação podem ser negativas,

seja na infância, na adolescência ou na vida adulta. Isso pode causar a marginalização de alguns grupos de pessoas, como por exemplo, para as mulheres transgênero.

Mulheres trans. são pessoas que não se identificam com o seu sexo biológico e com o seu gênero em algum momento da vida, e por isso tentam se adequar a sua identidade. Marinho (2016), considera importante definir identidade de gênero como a forma como a pessoa se reconhece no seu íntimo, como homem ou mulher. O que geralmente ocorre é uma sintonia entre identidade de gênero e o sexo biológico da pessoa, a não ocorrência dessa sintonia é chamada de transexualidade.

Na maioria das vezes, por se comportarem como mulheres, vestir roupas de mulheres e por terem um jeito afeminado, as trans. sofrem preconceito por parte da sociedade e, conseqüentemente, do mercado de trabalho formal, afetando diretamente na sua qualidade de vida, impedindo-as que tenham oportunidades de crescimento, emancipação, socialização, inserção na sociedade e, principalmente, acesso aos seus direitos de cidadania.

Conquistar um lugar no concorrido mercado de trabalho não é fácil e a concorrência exige que o candidato seja qualificado. Para uma mulher trans. a dificuldade está em encarar o preconceito e a burocracia, enfrentando barreiras impostas pela sociedade, desde a discriminação, por serem quem são, até agressões, verbais e físicas. Em seu estudo noqueira (2018), diz que uma pequena parcela de mulheres trans. que passaram por ambientes organizacionais relata a existência de muitas formas de preconceito nas práticas organizacionais, uma bastante discutida é sobre o uso do nome social nas empresas. Existe também o fator comportamental dos colegas de trabalho, que resistem em manter uma boa convivência, que se expressa na forma de tratamento, como piadas, olhares e exclusão no ambiente de trabalho.

O Brasil é um dos países que mais mata pessoas trans. no mundo. De acordo com dados levantados pelo sistema verdes mares (SVM) até agosto de 2020, quatorze pessoas trans. foram mortas no estado do Ceará. Além da crueldade física, as pessoas trans. enfrentam desrespeito, discriminação, falta de aceitação e falta de oportunidades para desempenhar uma atividade laboral.

Além de tudo isso, ainda pode ser destacada a falta de políticas públicas por parte do governo. Assim, sociedade, empresas e governo não dão a devida atenção as pessoas trans. e por isso muitas delas encontram um caminho no trabalho informal, na prostituição como forma de sustento.

O trabalho dignifica uma pessoa, permitindo que ela se sinta incluída como um cidadão membro da sociedade. Por isso, uma empresa tem o papel de oferecer oportunidades, sem distinção de cor, raça, sexo, sexualidade, gênero etc. De acordo com Barbieri e Cajazeira (2012), uma empresa socialmente responsável tem o dever de implementar projetos e políticas que visem mudar o cenário na vida das pessoas que, de alguma forma, são afetadas pela gestão, e expor práticas que tenham objetivo de estimular valores éticos e de conduta.

A sociedade é fortemente impactada pela gestão das empresas que estabelecem um padrão de funcionário ideal, padrão esse que acaba por excluir pessoas negras, pessoas com deficiência física, e por fim, pessoas transgênero, que na maioria das vezes sofre mais preconceito no mercado do que as outras minorias. Portanto, as empresas que têm em sua missão um forte apelo por causas sociais também devem começar a se questionar sobre a situação desse público. Para Carrieri, Sousa e Aguiar (2014), as políticas de diversidade que tem o objetivo de enfrentar a discriminação sexual na gestão das organizações não saiu do papel, pois o preconceito encontra-se enraizado e se manifesta mesmo quando se tenta eliminá-lo. O autor ainda, salienta que o discurso sobre diversidade não tem reflexo nas práticas empresariais.

Esse tema precisa estar presente na pauta das grandes organizações, pois quando uma empresa age de maneira responsável e deixa isso bem claro em relação a sociedade que a circunda, seus colaboradores se comportam de acordo com a suas crenças, verdades e valores. Assim, os diversos níveis hierárquicos passarão por um processo de desconstrução e reeducação, para que um dia a presença de mulheres trans. deixe de ser algo estranho no cotidiano.

Mesmo estando longe do ideal, o tema tem ganhado mais visibilidade e tem chamado atenção da indústria da moda, que já fazem campanhas com modelos trans.; e do cinema, que tem produzido filmes aclamados pela crítica, tornando mais próxima essa realidade distante e dando os primeiros passos para que as vozes dessas mulheres possam ser ouvidas por todos.

A partir da contextualização torna-se claro que esse problema social precisa de atenção, tanto das empresas responsáveis por empregar os cidadãos, quanto do governo em adotar medidas que minimizem esses efeitos. É explícito uma falta de cultura organizacional acolhedora, que abrace a causa e procure soluções

para a ascensão ao mercado de trabalho, pois quando se conquista a tão sonhada vaga ainda se tem dificuldade de crescer na profissão.

A falta de escolaridade é um agravante para a população trans., impedindo o acesso a vagas de emprego, pois muitas não chegam nem a concluir o ensino médio. O abandono familiar, a discriminação vinda de alunos e professores e também da instituição de ensino, são alguns dos motivos de evasão escolar, fazendo-se acreditar que se trata de uma questão que envolve vários fatores e conflitos sociais, de convivência e familiar, que resultam no problema a ser estudado. Almeida e Vasconcellos (2018) afirmam que não há dados oficiais sobre a representação desta população nas escolas, universidades e nas empresas, mas se sabe que a maior parte dessas mulheres são analfabetas ou semianalfabetas reforçando ainda mais a certeza de que pouco se aborda o tema na perspectiva de acesso à educação e trabalho.

Diante disso, torna-se imprescindível encontrar formas de contornar essa realidade, com uma mudança de mentalidade da sociedade. As empresas podem trazer representatividade e oportunidades para essas pessoas, que vivem excluídas da sociedade. Trazer clareza para a sociedade e suas empresas, com um olhar mais crítico, pode ser suficiente para incentivar a mudança.

A importância de realizar a pesquisa está no fato de que ela tem um objetivo de conscientizar pessoas e empresas, trazendo uma contribuição social e nos estudos científicos, representando pessoas que não se sentem assistidas.

Por esse motivo, o presente trabalho busca responder a seguinte questão de pesquisa: como as empresas de Fortaleza tem inserido mulheres trans. no mercado de trabalho?

Esta pesquisa tem como objetivo geral analisar a inserção de mulheres transgênero no mercado de trabalho de Fortaleza afim de compreender com mais detalhes os motivos do baixo índice de contratação. E apresentar a ideia central do trabalho. Para delimitarmos ainda mais a ideia principal do presente relatório foi elaborado objetivos específicos, sendo eles: descrever a realidade do mercado de trabalho para mulheres transgênero de Fortaleza, analisar as dificuldades para a contratação de mulheres transgênero por empresas de Fortaleza e propor melhorias para a inserção de mulheres transgênero no mercado de trabalho em Fortaleza.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

A seguir serão apresentados os principais conceitos acerca do assunto da pesquisa com base nas literaturas consultadas. Nesta seção serão abordados: a responsabilidade social empresarial e a gestão da diversidade, o conceito de gênero e identidade de gênero, a relação entre sociedade e o indivíduo transexual e o mercado de trabalho para o transgênero. E por fim abordaremos o tema de responsabilidade social empresarial nas organizações.

### **2.1 Responsabilidade Social Empresarial (RSE)**

Os primeiros estudos sobre responsabilidade social tiveram início em 1950, mas foi somente em 1970 que esses estudos começaram a chamar atenção. O conceito principal de responsabilidade social é o reconhecimento de que empresas têm impacto na sociedade ao exercerem suas tarefas, todavia, existe uma dificuldade em saber até onde vai o limite entre o público e o privado no meio de atuação das organizações (TENÓRIO, 2015).

Mais adiante surgiu a definição de responsividade social, tendo como ideia principal a crença de que as empresas precisam atender as demandas sociais para sobreviver, alinhando a cultura organizacional às necessidades da sociedade. Com isso, a responsabilidade social empresarial passa a ser vista com extrema importância para a sobrevivência dos negócios na sociedade. O raciocínio é que, mesmo que a atividade empresarial seja privada, essas empresas prestam um serviço a sociedade, e por isso, devem atender aos seus interesses (TENÓRIO, 2015).

Dessa forma, pode-se afirmar que a responsabilidade social empresarial é resultado de um processo de mudanças de determinado momento da história. Os estudos sobre ética empresarial têm relação direta com a evolução da economia e com todas as transformações que as indústrias passaram nos últimos séculos, assim como as discussões sobre questões ambientais e reivindicações sociais, que foram cruciais para a formação de indagações defronte as empresas. Todavia, essa responsabilidade ainda está associada a somente garantir segurança no trabalho e gerar empregos, uma forma das empresas serem “generosas” com as pessoas menos favorecidas. Com as transformações do capitalismo, deu-se início também, os

questionamentos sobre ética social e três fatores contribuíram para o surgimento dessas críticas: as decepções frente as promessas do liberalismo; a vontade das organizações de melhorarem sua imagem, pois os altos lucros provocavam a fúria da sociedade; e o desenvolvimento das ciências administrativas e capacitação das atividades gerenciais (KREITLON, 2004).

Atualmente, grandes empresas se sentem na obrigação de discutir o tema, pois a pauta tomou grandes proporções, forçando os *Chiefs Executive Officer* (CEOs) a assumirem uma posição perante a realidade social que envolve a área na qual o negócio está inserido. Por isso, empresas não podem ignorar esse fato, pois os pilares que sustentam uma organização também necessitam do apoio de uma ética de responsabilidade social que esteja em alinhamento aos objetivos da empresa. Tais responsabilidades incluem demandas do público, que devem ser assistidas pelas empresas e incluídas nos planos de negócio. Somente após colocar em prática estratégias para suprir as necessidades desse público, é que a companhia vai colaborar para o desenvolvimento social de seus colaboradores, e por consequência a sociedade que a cerca (FERREIRA, 2005).

Em seu estudo, De Azevedo (2002, p. 5) afirma que “a responsabilidade social tem duas formas de ação: os projetos sociais e as ações comunitárias”. As ações comunitárias são feitas através de outras entidades, que recebem repasse de recursos. É uma forma de ação indireta sobre a comunidade, onde a gestão é feita por terceiros. Essas ações se caracterizam por doações e apoio a essas entidades. Na maioria das vezes, as ações comunitárias não se utilizam de ações de comunicação e marketing. Por outro lado, os projetos sociais têm ação direta na comunidade, com aplicação direta dos recursos, já que a gestão é feita pela própria empresa. Quando isso acontece, o retorno social de imagem e de mídia são muito positivos. Além disso, a empresa estreita os laços com a comunidade e fortalece sua imagem.

A responsabilidade das organizações no tocante a sociedade tem crescido significativamente, tanto em estudos científicos, quanto nas práticas empresariais. A responsabilidade social de uma organização é composta por ideias advindas de conceitos que têm o intuito de contribuir para a diminuição da pobreza, da deterioração ambiental e também da exclusão social. É necessário reconhecer que a responsabilidade social empresarial tem objetivos parecidos aos de movimentos que



visam alcançar melhores indicadores de qualidade de vida, preservação social e melhores práticas na gestão de recursos humanos. Essas iniciativas empresariais precisam estar alinhadas com a cultura organizacional e os desafios enfrentados pelas empresas para que se tenha efeito (MUNCK; DE SOUZA, 2009).

Existem fatores que podem influenciar empresas a adotar iniciativas socialmente responsáveis, seja por motivações ideológicas ou motivações externas. No que se refere a pressões externas, pode-se citar as legislações ambientais, movimentos de pessoas afetadas pelas atividades empresariais, adoção de condutas de respeito aos direitos humanos e qualquer manifestação em prol de melhorias na qualidade de vida da sociedade. Quanto às motivações ideológicas, tem-se desrespeito as crenças e iniciativas da própria organização, sem intervenção de qualquer legislação ou órgão público. A aquisição de vantagens e incentivos fiscais podem justificar a adoção de práticas sociais por empresas, porém, a vantagem não precisa ser necessariamente financeira, por exemplo, consumidores também compram causas dependendo da iniciativa e, em contrapartida, fortalecem a imagem da organização (TENÓRIO, 2015).

Não se pode falar de responsabilidade social sem falar dos fatores que contribuíram para o seu surgimento, e um deles é a exclusão social e seus efeitos de longo prazo. Os debates sobre exclusão social tiveram início na Europa, com o crescimento da quantidade de mendigos, com o aumento da pobreza, da falta de empregos, das condições precárias de trabalho e das dificuldades de inserção no mercado. A exclusão social não se trata somente de falta de emprego e pobreza, mas também da falta de segurança, justiça e cidadania. Esse problema tem aumentado e preocupa pela ameaça de marginalização de grupos existentes na sociedade, pois a exclusão social também implica na discriminação, no preconceito, na intolerância e na divisão social. O Brasil é um dos países onde a desigualdade social é latente e escancarada, a parcela dos 10% mais ricos do Brasil concentra 41,9% da renda total do país, e a parcela do 1% mais rico concentra 28,3% da renda (ARAÚJO, 2006).

No Brasil, os trabalhos de caridade da igreja católica influenciaram o desenvolvimento da responsabilidade social. O estado brasileiro, juntamente com a igreja e alguns empresários, criaram táticas para interferir na vida das pessoas consideradas indigentes e abandonadas, ajudando no controle da pobreza, com a finalidade de dar um apoio para essas pessoas, e para isso, foram construídas

instituições para promover a educação e a reabilitação dessas pessoas (COSTA, 2005).

Na década de 1930 e 1940 foi formada uma aliança entre o governo brasileiro e o empresariado para satisfazer as exigências da modernização da indústria na época, foi criado o Senai, com objetivo de capacitar mão-de-obra qualificada para as indústrias do país. Foram criadas também outras instituições, como o Senac, para capacitar mão-de-obra para o setor do comércio e serviços; o Sesi e o Sesc, para prestar serviços aos trabalhadores do setor do comércio e serviços, promovendo educação, saúde, cultura e lazer, visando o bem-estar dessas pessoas (COSTA, 2005).

Algumas empresas visionárias fazem da responsabilidade social uma estratégia de diferenciação de mercado, agregando valor a um produto já existente para obter um preço maior. Com o aumento de movimentos ativistas, cresceu também a quantidade de pessoas que consomem produtos que representem a defesa de alguma causa social específica, pois comprar uma causa, incorporando-as as suas atividades pode contribuir para o crescimento da marca. A diferenciação de produto pode se dar de diversas formas, por exemplo, na imagem da marca, no projeto do produto, no atendimento ao cliente, criando assim, todo um cenário que possibilite a empresa cobrar mais caro. Para que as estratégias de diferenciação deem certo, é preciso que o atendimento e o relacionamento cliente-empresa funcionem, e o mais importante, o cliente precisa ser seduzido a comprar, deixando claro todos os benefícios que o produto traz consigo (BERTONCELLO; CHANG JÚNIOR, 2007).

Em regra, a compreensão da responsabilidade social empresarial como uma nova forma de gerir de maneira social e ambientalmente sustentável é atual, estando presente em somente algumas empresas. Ainda não se vê a implementação dessas iniciativas de responsabilidade de forma acentuada, o que se vê são pequenos avanços. Algumas empresas adotam essas ações para tentar se diferenciar de seus concorrentes, muitas vezes são eventos aleatórios com intenção de disfarçar suas deficiências. Dentre as diversas críticas, tem aquelas que apontam o pouco impacto que essas ações têm na sociedade e no ambiente, o que acaba não compensando o vasto prejuízo que a sociedade sofre por conta das atividades das empresas (LÁZARO; GREMAUD, 2016).

Para introduzir o próximo tópico se faz necessário falar um pouco sobre a temática da diversidade, que por sinal é muito abrangente, e sua perspectiva vai desde definições que se limitam ao gênero, etnia e raça, até outros conceitos que consideram como diversidade qualquer particularidade individual entre os seres humanos. Nos EUA, com os anos observou-se um aumento na diversidade e isso se refletiu na mão-de-obra do mercado de trabalho, confirmaram estudos. Diversidade nada mais é do que as diferenças de raça, etnia, e gênero com a junção de diversas características como orientação sexual, idade, estilo de vida, entre outras. Isso formaria uma mistura de pessoas com identidades grupais distintas dentro de um mesmo círculo social de convívio. Isso é diversidade (SAJI, 2005).

### **2.1.1 Gestão da Diversidade**

Na literatura de administração o conceito de diversidade diz respeito a uma variedade de características de pessoas e grupos. Partindo desse ponto, empresas devem procurar compreender os atributos de seus funcionários. Para os acadêmicos do âmbito administrativo, diversidade engloba todos, sem distinção de gênero, idade, formação educacional, preferência sexual, entre outros. Para Alves e Galeão-Silva (2014), existem duas categorias importantes para o estudo sobre diversidade, sendo elas a gestão da diversidade e a ação afirmativa. A primeira refere-se a práticas empresariais que objetivam implementar mecanismos para promover o acesso ao trabalho igualmente, e a segunda refere-se intervenção política no quadro de desigualdade, ou seja, um conjunto de políticas direcionadas para pessoas que não recebem tratamento igualitário no acesso a oportunidades, permitindo que essas pessoas discriminadas possam competir de igual pra igual com outros mais favorecidos (ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004).

Sagi (2005, p. 23), diz que o surgimento das políticas de inclusão aconteceu:

Como forma de lidar com as questões de diversidade, surgiu, em princípio nos Estados Unidos, a chamada ação afirmativa, cujo primeiro ato esteve relacionado às relações trabalhistas daquele país. Era, então, estabelecido que o empregador que discriminasse sindicalistas ou operários sindicalizados seria obrigado a cessar de discriminá-los, além de tomar ações afirmativas com vistas a colocar as vítimas discriminadas naquelas posições que estariam ocupando atualmente, caso o ato discriminatório não tivesse

ocorrido. Essa iniciativa política tinha como objetivo reparar situações, ou de violação legal ou de injustiça já perpetradas.

As políticas de diversidade nas organizações tiveram início primeiro em países com os Estados Unidos da América (EUA) e Canadá, na década de 1960, quando foram decretadas leis com o intuito de diminuir o preconceito racial presente nas organizações. Nos EUA, foram implementadas ações afirmativas decretando que empresas que recebiam recursos do governo deveriam instaurar a diversidade no seu corpo de colaboradores, e no Canadá, em 1986, foi instaurada o que seria uma lei de equidade no emprego, visando oferecer mais oportunidades aos cidadãos marginalizados da sociedade (DINIZ, 2013).

Ainda segundo Sagi (2005, p. 24):

As ações afirmativas promoveram, sem dúvida, uma diversidade no interior das organizações americanas, funcionando como um passaporte para a inclusão de determinados grupos minoritários. No entanto, a diversidade não administrada pode trazer uma série de transtornos para a organização, quando não apropriadamente gerida.

Em 1990 houve um salto nos estudos sobre o tema, pois foi percebido que o aumento da diversidade no corpo de funcionários das empresas teve impacto no desempenho dessas organizações. A responsabilidade social tem uma abordagem bem semelhante ao da gestão da diversidade, uma vez que as duas promovem a pluralidade de pessoas com suas peculiaridades e características distintas (DINIZ, 2013).

A gestão da diversidade é adequada para combater as desigualdades sociais, reparando erros históricos. Estudiosos do assunto defendem a diversidade a partir de dois pressupostos: iniciativas internas visando justiça para as minorias, e gestão de pessoas para a criação de vantagem competitiva, elevando o desempenho empresarial (NEVES, 2020).

No Brasil, a gestão da diversidade encontra lugar no seu longo histórico na marginalização de grupos minoritários, como por exemplo as mulheres transexuais. Aderir a políticas de diversidade organizacional não são fáceis, pois exige uma mudança cultural no quadro da organização, e para isso é preciso tempo e meios para que a organização esteja preparada para a mudança que procura (NEVES, 2020).

No geral, a gestão da diversidade é um conjunto de medidas administrativas que asseguram que as particularidades pessoais sejam consideradas como artifícios para melhorar o desempenho e a criatividade (ALVES; GALEÃO-SILVS, 2004).

A questão da diversidade nas organizações, mesmo sendo muito recente, toca em um ponto importante, pois envolve aspectos de igualdade, ética e satisfação no trabalho. Nos estudos de administração, a diversidade é definida como tudo aquilo que se afasta de um modelo/perfil específico, sendo ele o da pessoa branca, hétero e sem nenhum tipo de deficiência, desse modo, são considerados como parte da diversidade pessoas não brancas, não heterossexuais e pessoas portadoras de deficiência. Entretanto, na temática da homossexualidade em âmbito laboral, o assunto foi pouco estudado pelas ciências administrativas, o que acabou transformando a questão em um tabu, pois até os dias de hoje as políticas de diversidade mais complicadas de se gerir nas empresas são aquelas associadas a homossexualidade (CAPRONI NETO; SARAIVA; DE ALMEIDA BICALHO, 2014).

Ainda de acordo com a literatura, o primeiro estudo a explorar o tema foi o de R. Roosevelt Thomas, para a *Harvard business Review*. O autor não concordava com as políticas de ação afirmativa, pois acreditava que as iniciativas iam contra o princípio da meritocracia, e dessa forma, não haveria exemplos para pessoas de grupos discriminados se espelharem. Ainda complementava dizendo que a ascensão dessas pessoas seria vista como injusta por muitos colaboradores (ALVES; GALEÃO-SILVS, 2004).

Com o ritmo acelerado de mudança e os mercados cada vez mais voláteis, a única forma de se diferenciar dos outros na busca pelo crescimento econômico é investindo no capital humano. Com a quantidade de empresas atuando na mesma área, o que realmente traz o diferencial competitivo é o capital intelectual contido nele, portanto, quem distingue as empresas umas das outras são as pessoas. Para muitos empresários a diversidade é vista apenas como uma estratégia nos negócios, pois já foi comprovado que contribui para o desempenho financeiro, reduz a rotatividade, eleva os índices de produtividade, aumenta a satisfação dos colaboradores e cria-se uma imagem positiva da empresa sob a percepção dos clientes (ROHM; CABRAL; FERNANDES, 2012).

## 2.2 Tipificando “gênero” e “identidade de gênero”

O emprego do termo “gênero” foi usado pela primeira vez nos discursos das feministas dos Estados Unidos, pois na época essas mulheres queriam destacar as diferenças e desigualdades de direitos baseados no sexo. Com o passar dos anos a palavra gênero foi atribuída a outros contextos, como a sua utilização para caracterizar ideias sobre a postura correta que homens e mulheres devem assumir, reforçando a afirmação do autor na época de que “gênero é uma categoria social imposta sobre um corpo sexuado”, portanto, quando falamos em gênero, falamos em construções sociais baseadas em cima do sexo biológico de alguém, tendo relação direta aos traços e comportamentos dos indivíduos. Dessa maneira, o gênero se forma nas relações sociais, na construção de uma convicção entre o masculino e feminino (SCOTT, 1995).

O conceito de gênero é mutável de acordo com as mudanças culturais e sociais. Os seres humanos manifestam suas convicções sobre gênero a partir do contexto social no qual estão inseridos, desta forma, as suas vivências contribuem para a formação da própria identidade. Existe um padrão cultural na sociedade que define os comportamentos e deveres adequados para homens e mulheres. Dessa maneira, as atribuições que são impostas aos homens são relacionadas a atividades com uso da força bruta, paternidade, provedor da família, virilidade e incapacidade de conter seus desejos sexuais, enquanto as atribuições a mulher são relacionadas a delicadeza, subordinação, maternidade entre outros, tais diferenças atribuídas aos sexos são divididas em gênero masculino e feminino (AMARAL, 2016).

No Brasil, os estudos sobre gênero também tiveram forte influência do movimento feminista que começou a ganhar força no país em 1970. Desde então, o termo tem sido usado de maneiras diversas pelos segmentos feministas, defendendo que as únicas diferenças entre homens e mulheres são as biológicas, sendo as demais diferenças fruto da relação de opressão e, sendo assim, as demais diferenças devem ser descartadas para que a igualdade se estabeleça. A definição de gênero enfatiza as relações sociais entre homens e mulheres, que tem como sua característica principal a polarização do que é feminino e masculino construídos ao longo do tempo sobre a base biológica. Estudiosos entendem gênero como “símbolos” que determinam as funções que competem a ambos os sexos (FARAH, 2004).

Com a evolução dos estudos focados nessa área do gênero, as minorias começaram a manifestar seus pensamentos e suas contraposições, contestando teorias e conceitos, derrubando paradigmas e criando novas práticas sociais. Iniciou-se, então, uma luta que tinha como seus personagens principais os grupos sociais minoritários que inicialmente tinham como objetivo mostrar a sociedade os “novos modos de viver” aos seus próprios modos (LOURO, 2008).

Com a luta e o tempo, as minorias sexuais foram ganhando mais visibilidade, fruto da possível aceitação por parte da sociedade, contudo não se pode ignorar o passado histórico de marginalização e repressão que essas minorias enfrentaram e enfrentam até os dias atuais. Esse progresso na aceitação não pode ser visto como um grande avanço, pois, se por um lado, boa parte das pessoas expressam aceitação, por outro, a sociedade tradicional luta pela retomada de seus valores com manifestações extremas, com discursos que podem incitar a violência (FARAH, 2004).

Desta maneira, gênero se apresenta como uma forma de definir o que é cultural e socialmente determinado para ambos os sexos, estando sujeito a constantes mudanças. Por exemplo, a muito tempo não se imagina ver mulheres desempenhando atividades e trabalhando em áreas que até então somente homens ocupavam, pois a mulher era vista como frágil e incapaz de ocupar determinados cargos. Atualmente, mulheres já estão presentes em diversas profissões e não somente naquelas que estão associadas ao seu sexo biológico. Por isso, pode-se afirmar que o gênero é mutável (GROSSI, 1998).

Desde a infância o indivíduo é ensinado a agir de determinada forma e a ter uma determinada aparência, de acordo com o sexo biológico. Hoje em dia, com a tecnologia, o sexo é determinado antes mesmo do nascimento. Desse modo, crescemos sendo ensinados que homens devem se comportar de um jeito e mulheres de outro, pois segundo a ciência biológica o que determina o sexo de alguém são os órgãos genitais. Assim, a sociedade que foi ensinada que os órgãos definem se uma pessoa é homem ou mulher, dissemina essa crença. A grande questão é que as diferenças entre os sexos são construídas socialmente, quando na infância os pais instruem seus filhos a agir de maneira “adequada”, de acordo com o sexo que são identificados (DE JESUS, 2012).

Entendido isto, Bento (2011, p. 550 *apud* NOGUEIRA, 2018, p. 23) afirma que:

[...] A materialidade do corpo só adquirir vida inteligível quando se anuncia o sexo do feto. Toda a eficácia simbólica das palavras proferidas pelo/a médico/a está em seu poder mágico de gerar expectativas que serão materializadas posteriormente em brinquedos, cores, modelos de roupas e projetos para o/a futuro/a filho/a antes mesmo de o corpo vir ao mundo. Quando a criança nasce, encontrará uma complexa rede de desejos e expectativas para o seu futuro, levando-se em consideração para projetá-la o fato de ser um/a menino/menina, ou seja, ser um corpo que tem um/a pênis/vagina. Essas expectativas são estruturadas numa complexa rede de pressuposições sobre comportamentos, gostos e subjetividades que acabam por antecipar o efeito que supunha causa. Os brinquedos, as cores das roupas e outros acessórios que comporão o enxoval são escolhidos levando-se em conta o que seria mais apropriado e natural para uma vagina e um pênis.

Existe um outro viés que muito tem a ver com o termo gênero, sendo ele um pouco mais complexo, pois remete a construção individual de identidade. Um psicólogo chamado Robert Stoller afirmou que é “mais fácil mudar de sexo biológico do que o gênero de uma pessoa”. O autor afirma que uma criança pode aprender a ser menino ou menina até os 3 anos, período em onde a criança passa pelo complexo de Édipo, e após esse período, acredita ser impossível mudar a identidade de gênero. O autor acredita na existência de um núcleo de identidade de gênero que se constrói durante a socialização que começa no momento em que a criança é considerada menina ou menino, nesse núcleo se concentra um conjunto de convicções pelas quais se considera socialmente o que é masculino ou feminino (GROSSI, 1998).

É importante ressaltar que a identidade de gênero diz respeito a individualidade do ser humano. Desde cedo é nos ensinado o que é próprio para cada um dos dois gêneros, no que tange a atitudes, modo de agir, falar e etc. As atribuições de gênero podem mudar de acordo com o contexto social e o lugar em que vivemos, as atribuições referem-se a comportamentos esperados de uma pessoa, uma vez que esse alguém é homem ou mulher. Em relação as variações de atribuições dependendo do lugar, por exemplo, na Coreia do sul, o padrão de masculinidade e totalmente diferente, podendo ser considerado afeminado em outros países com diferentes padrões (BUENO, 2006).

Entendido isto, pode se dizer que as identidades de gênero são constituídas e definidas pelas relações sociais, moldadas pelas redes de poder de uma sociedade. As formas de sentir prazer e desejo também são preestabelecidas



pela sociedade, dando sentido aos corpos socialmente, sempre no contexto de uma determinada cultura, possuindo assim, traços desta mesma cultura. Se reconhecer em determinada identidade de gênero significa pertencer a um grupo social específico e dependendo da identidade em questão o indivíduo pode se tornar descartável, pois assumir uma identidade de gênero destoante é considerado uma alteração radical, alteração essa que atinge a “essência” do ser humano (LOURO, 1999).

Segundo a literatura estudada, a escolha do objeto sexual de desejo em nada interfere na identidade de gênero de uma pessoa, educada segundo a sua rotulação ou sexo biológico de nascença, masculino ou feminino. Um homem que sente atração por alguém do mesmo sexo pode continuar se sentindo bem com seu corpo e características masculinas. Desse modo, fica bem claro a diferença entre identidade de gênero e práticas afetivo-sexuais, pois a sexualidade é apenas uma das variáveis que configura a identidade de gênero (GROSSI, 1998).

Todas as pessoas são únicas em sua identidade de gênero. A identidade está ligada a personalidade, que é um conjunto de características que definem uma pessoa, mas sempre se adaptando no meio em que vive. Por este motivo, dizemos que ela é única, apesar de sofrer forte influência do outro. Portanto, identidade tem relação com o caráter individual próprio do indivíduo, é o que o representa, o que o exhibe (BUENO, 2006).

### **2.2.1 A sociedade e o transgênero**

Primeiramente é importante chamar a atenção para o fato de que, em termos de gênero, todas as pessoas se enquadram em alguma classificação, seja ela transgênero, cisgênero, entre outras. Classifica-se como cisgênero o indivíduo que se identifica com o gênero que lhe foi designado ao nascer. Em contrapartida, classifica-se como não-cisgênero, todos os indivíduos que não se identificam com o gênero que lhes foi designado ao nascer, o que seria denominado transgênero. Além desses termos e conceitos, também existem indivíduos que não se identificam com gênero nenhum, são pessoas que transitam entre os gêneros feminino e masculino, podendo ser denominados de não-binários. Portanto, existe uma diversidade na identificação dos seres humanos com algum gênero, e com todas as características que são atribuídas a cada gênero (DE JESUS, 2012).

Para um melhor entendimento sobre o que é o fenômeno transgênero, é importante lembrar a diferença entre sexualidade e identidade de gênero. Quando se usa o termo sexualidade trata-se dos desejos afetivos sexuais por alguém de determinado gênero. No caso da identidade de gênero, está relacionada a como o indivíduo se sente em relação ao seu próprio sexo biológico. A identidade de gênero é uma construção individual que ocorre internamente no ser humano, em relação a como ele se identifica e se reconhece. Sendo assim, pode haver variações durante o processo de desenvolvimento da identidade de gênero de uma pessoa, causando um descontentamento com o gênero que lhe foi atribuído ao nascimento (NOGUEIRA, 2018).

Existe um ponto de vista que enxerga as pessoas cisgêneras como a norma, ou seja, que está em conformidade com o que é considerado “normal”. Esse pensamento pode trazer problemas sociais, pois coloca as pessoas transgêneras em divergência com o que é considerado normal, tornando-as propensas a marginalização. Portanto, pessoas transexuais são indivíduos (homem ou mulher) que foram designados no nascimento com determinado sexo, com base em seus genitais, e depois passaram a se reconhecer de forma diferente. O afastamento dessas pessoas do que é considerado normal coloca essa população nas estatísticas de violência e assassinatos no país. O Brasil é um dos países que mais mata mulheres com motivações transfóbicas no mundo (ALMEIDA, 2018).

Ainda sobre o comportamento da sociedade para com essas pessoas, Sousa (2019, p. 5) diz que:

Qualquer desvio a essa coerência e continuidade entre o sexo, o gênero e a sexualidade pode minar a pessoalidade de alguém. Isso, porque ocorrerá um deslocamento da correspondência entre a representação do humano e a expressão identitária desse sujeito. Como consequência essa pessoa pode não ser reconhecida, ou somente ser mal reconhecida, ocasionando uma situação na qual a humanidade é distribuída para alguns, ao mesmo tempo que outros são considerados menos humanos ou inumanos.

O termo transexual foi usado pela primeira vez nos Estados Unidos, no mesmo período em que ocorreu a primeira cirurgia de redesignação no país. O mesmo fato se repetiu no Brasil, pois esse conhecimento começou a ser disseminado em 1980, mesma época em que ocorreu a primeira cirurgia de transgenitalização pelo médico Roberto Farina, que na época foi preso, pois tal procedimento não era permitido pela legislação do país. Segundo os estudos científicos acerca do assunto,

um dos principais motivos que levam essas pessoas a realizarem cirurgias e utilizarem hormônios, é o sentimento de inconformação com o seu órgão sexual. Para o Manual de Diagnóstico e Estatístico de Desordens Mentais V, a transexualidade decorre da falta de sintonia entre o sexo biológico e a identidade sexual de uma pessoa (BATISTA, 2020).

Chiland (2008, p. 27) concluiu em seu estudo que:

denominam-se “transexuais” os homens ou mulheres que afirmam reconhecer que tem um sexo de homem ou mulher, ao qual não sentem pertencer. Há uma contradição entre o sexo de seu corpo e o de sua alma, ou, entre seu sexo e seu gênero. Eles são uma mulher prisioneira num corpo de homem ou um homem prisioneiro num corpo de mulher. Se vão ao médico, eles o fazem para que lhes seja restituído seu “verdadeiro corpo”. Não sentem sofrer de uma perturbação mental.

A transexualidade não é uma novidade no século XX, ela pode ser identificada no decorrer da história. A boa notícia é que os avanços da medicina permitiram que essas pessoas pudessem, através do processo fisiológico de transformação, se adequar a imagem de homens e mulheres cisgêneros. A vivência transexual pode ser diferente para cada pessoa, pois lidam de formas diferentes com o gênero a qual se identificam no decorrer da vida. Há relatos de pessoas que se identificam com o sexo oposto desde a infância, e outras que se descobrem mais tardiamente, dependendo da realidade social de cada um, pois existem fatores que influenciam esse cenário, como repreensão familiar e o preconceito. Ainda não existem comprovações científicas que expliquem o porquê de algumas pessoas não se identificarem com o gênero que lhes foi atribuído, mas se sabe que não se trata de uma doença mental, nem de uma perversão sexual (DE JESUS, 2012).

Logo, o Manual de Diagnóstico e Estatístico de Desordens Mentais V (2014, p. 421) conceitua transgênero e transexual, conforme citação a seguir.

Transgênero refere-se ao amplo espectro de indivíduos que, de forma transitória ou persistente, se identificam com um gênero diferente do de nascimento. Transexual indica um indivíduo que busca ou que passa por uma transição social de masculino para feminino ou de feminino para masculino, o que, em muitos casos (mas não em todos), envolve também uma transição somática por tratamento hormonal e cirurgia genital (cirurgia de redesignação sexual). Disforia de gênero refere-se ao sofrimento que pode acompanhar a incongruência entre o gênero experimentado ou expresso e o gênero designado de uma pessoa. Embora essa incongruência não cause desconforto em todos os indivíduos, muitos acabam sofrendo se as intervenções físicas desejadas por meio de hormônios e/ou de cirurgia não

estão disponíveis. O termo atual é mais descritivo do que o termo anterior transtorno de identidade de gênero, do DSM-IV, e foca a disforia como um problema clínico, e não como identidade por si própria.

Como apresentado na situação do manual, na atualidade a psiquiatria considera a incongruência com o seu gênero como disforia de gênero. A situação dessas pessoas não é mais vista como um distúrbio mental, e sim como uma condição diretamente ligada a saúde sexual do indivíduo.

No dia 29 de janeiro é comemorado o Dia da Visibilidade Trans. no Brasil. A data não foi escolhida aleatoriamente, nessa mesma data, no ano de 2004, pessoas trans. foram ao Congresso Nacional pela primeira vez para falar sobre a realidade da população afim de tornar público todas as dificuldades enfrentadas. Porém, mais recentemente a comunidade tem ganhado mais voz e conquistado mais direitos, em 2018, por exemplo, foi permitido que pessoas trans. pudessem alterar o nome no registro sem precisar passar pela cirurgia de redesignação. No mesmo ano, a Organização Mundial da Saúde (OMS) tirou a transexualidade da lista de doenças mentais, pois a condição era tratada como transtorno de personalidade e comportamento, na classificação atual a condição é nomeada de “incongruência de gênero”, dentro da categoria de condições relativas a saúde sexual (NOGUEIRA, 2018).

Mesmo com a transexualidade tendo saído da lista de doenças mentais da OMS, existe um longo histórico de patologização da condição, histórico esse que deixou marcas no pensamento da sociedade. A homossexualidade deixou de ser considerada doença a 30 anos, e mesmo assim é considerado um comportamento destoante aos dias de hoje. Tais crenças são baseadas em um sistema de normas, que naturalizam um conjunto de imposições e características estabelecidas a um sexo, normalizando as práticas determinadas para esse corpo. Dessa maneira, os corpos das trans. que não se enquadram nesse conjunto de imposições acabam por sofrer diversas formas de violência (BATISTA, 2020).

### **2.2.2 O mercado de trabalho para o transgênero**

É fato que a diversidade no ambiente de trabalho proporciona mais criatividade, que é muito valorizada e utilizada como estratégia competitiva, por outro lado, pode gerar conflitos e falha de comunicação entre funcionários caso a empresa

não tenha práticas de inclusão de grupos minoritários. Diversas pesquisas comprovam a eficácia de empresas que tiveram êxito ao implementar a gestão da diversidade. Na concepção das minorias as práticas de inclusão de diversidade nas empresas ficam apenas no papel e nunca são colocadas de fato em prática. Dentre as minorias, a população trans. é uma das que sofre mais discriminação, senão a mais, sendo excluídos em diversas esferas da vida (escola, família, sociedade), e no mercado de trabalho não é diferente (BECKHAUSER, 2016).

O trabalho é um direito social previsto pela Constituição Federal, porém, devido aos padrões sociais estabelecidos, a população transgênero é vista como inferior e por isso é marginalizada pela sociedade, tornando difícil a sua inserção no mercado de trabalho formal. Contudo, a discriminação representa apenas uma parte de um problema, a principal questão está em buscar um debate de como o problema em questão está sendo assistido pelas organizações. Sendo assim, o Conselho de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU) aprovou 31 princípios, baseados em 3 pilares: proteger, respeitar e reparar. Estabeleceu-se, então, que o estado tem o dever de proteger e criar formas de executar os direitos humanos, respeitar esses direitos, e por fim criar mecanismos de reparação caso esses direitos não sejam cumpridos pelas organizações (ALMEIDA, 2018).

Apesar do nível de escolaridade das mulheres trans. não ser o foco do estudo, esse assunto tem uma ligação direta com a situação que essas mulheres vivem. Por esse motivo, é importante levar em consideração as experiências que elas vivem no ambiente escolar. O ambiente educacional não é acolhedor para as mulheres trans., com relatos de hostilidade, refletindo em consequências no futuro, já que quanto maior o nível de educação, mais chances de se conseguir um bom emprego. Não existem dados concretos sobre a evasão escolar dessas pessoas, mas estima-se que fique em torno de aproximadamente 73%. Portanto, as experiências discriminatórias vividas nas escolas têm efeitos que perduram até a vida adulta, prejudicando sua inserção no mercado de trabalho (SOUZA, 2012).

A discriminação no ambiente educacional é um dos motivos da baixa escolaridade e falta de capacitação profissional, o que as impede de concorrer igualmente a uma vaga de emprego. Entretanto, o problema vai além do nível de escolaridade dessas pessoas, existem aspectos dentro das organizações que contribuem para a exclusão dessas mulheres no mercado de trabalho.

A gestão da diversidade visa diminuir as desigualdades, mas por conta do preconceito enraizado, essas políticas não são efetivas, pois a intolerância e a discriminação já estão naturalizadas nas estruturas organizacionais. Essa exclusão tem a ver com a idealização de um perfil ou modelo de profissional perfeito que foi construído ao longo da história, sendo ele o da pessoa branca, jovem, heterossexual e casada, considerando fora do padrão todos(as) que se desviam desse perfil (BATISTA, 2020).

Em seus estudos, Fleury afirma não existir ações efetivas que visem mudar os cenários das pessoas transexuais no mercado de trabalho, pois apesar do aumento das políticas de inclusão, a transfobia ainda é recorrente. Por motivos óbvios, a população transgênero está no grupo minoritário que dificilmente é visto no mercado de trabalho formal, levando-as a seguir o caminho da prostituição como forma de sustento, afetando diretamente na sua qualidade de vida, colocando-as numa posição de vulnerabilidade social. No Brasil, as pesquisas e estudos com relevância em relação a mulheres trans. e o mercado de trabalho ainda são escassas, o que mostra que a pauta, apesar de não ser uma novidade, não recebe a devida atenção. A expectativa de vida de uma mulher trans. é de 35 anos de idade, reflexo da realidade social em que vivem, uma vez que seus direitos essenciais são negados (NOGUEIRA, 2018).

Quando as portas do mercado de trabalho se fecham, o que normalmente aparece como oportunidade para essas pessoas são subempregos, como costura, serviços gerais, de limpeza e na área da beleza e em salões. Oportunidades de carteira assinada são raras. No ano 2000, uma pesquisa levantada pelo grupo esperança revelou que 83% dessas mulheres, é ou já foi profissional do sexo, outras profissões citadas anteriormente como subempregos são as de cabeleireira, maquiadora, recepcionistas, empregos considerados femininos e que geralmente são desvalorizados e mal remunerados. Ainda referente a pesquisa sobre essas mulheres, entre as profissões almejadas estão a de administradora de empresa, estilista, médica entre outras. Apenas uma pequena parcela consegue concluir o ensino superior, o que proporcionaria alcançar seus objetivos pessoais (CARVALHO, 2006).

Para Goerch e Silva (2019) existem duas maneiras de tratar a situação, a primeira alternativa inclui a criação de regras de esfera jurídica para impedir que haja discriminação ao empregar uma pessoa transexual, e a segunda já bastante

conhecida entre os brasileiros que discutem o assunto, o investimento na educação. Com base no que foi descrito anteriormente, fica fácil acreditar que a alternativa mais eficiente é falar sobre o assunto nas escolas, tendo como iniciativa a confecção de matéria didática incluindo temas que falem sobre o assunto, cursos para professores saberem lidar com possíveis alunos que estejam na condição, com objetivo de reverter um quadro de preconceito que começa na escola. Ainda na linha de pensamento, é possível pensar também na realização de debates acerca de assuntos sobre identidade de gênero e orientação sexual. Educando desde cedo, toda uma sociedade e seus futuros gestores para respeitarem e aceitarem as diferenças.

### **3 METODOLOGIA**

Nesta seção será abordada a metodologia usada para o desenvolvimento do trabalho de pesquisa em questão. Para compreender as dificuldades enfrentadas pelas mulheres transgênero no mercado de trabalho foi desenvolvida uma pesquisa fenomenológica, por meio de métodos de investigação qualitativos, no caso, entrevistas de trajetória de vida, do tipo semiestruturada. Para analisar as informações obtidas, o emprego da análise de conteúdo foi o mais apropriado ao estudo. A seguir o método adotado é detalhado.

#### **3.1 Natureza da Pesquisa**

Para a realização desta pesquisa o método de investigação escolhido foi a abordagem qualitativa e por esse motivo o seguinte estudo se enquadra no campo das ciências sociais. Nesse tipo de estudo é comum que o pesquisador procure entender os fenômenos da situação estudada pela perspectiva dos participantes da pesquisa. Para Neves (1996), existem situações em que a análise de dados numéricos não precisa ser empregada para que haja um entendimento da informação que se pretende examinar, é o caso da pesquisa qualitativa, que envolve um conjunto de variadas técnicas de interpretação que objetivam decodificar e apresentar informações de um sistema, por esse motivo ela é compreendida por muitos como uma ciência baseada em textos, isto é, a apuração dos dados elabora textos que são interpretados por meio de técnicas analíticas.

Dessa forma, para compreender o contexto social de mulheres trans, relacionado ao mercado de trabalho e as oportunidades que estão sendo ou não disponibilizada para esse público, foi desenvolvido um estudo qualitativo.

#### **3.2 Sujeito da Pesquisa**

Beckhauser (2016) alega que a escolha dos indivíduos a serem entrevistados devem estar em sintonia com os objetivos da pesquisa, pois os mesmos devem ter vivido ou vivenciado situações ligadas a temática a qual irão contribuir. Portanto, as escolhas dessas pessoas devem ser tomadas com base em critérios



qualitativos, dando ênfase a intensidade, e não a quantidade, como é o caso das pesquisas quantitativas.

Como dito anteriormente, os sujeitos da pesquisa foram o foco desse estudo. Dessa forma, os sujeitos são mulheres transgênero que podem estar ou não inseridas no mercado de trabalho formal. Todas vivem em Fortaleza.

Para que a pesquisa fosse conduzida da melhor forma, foram realizadas entrevistas semiestruturadas juntamente a essas mulheres, totalizando 3 entrevistadas. Por motivos de respeito as trajetórias das participantes do estudo, se fez necessário preservar as identidades dessas mulheres. Dessa forma, foram usados nomes de mulheres trans. que foram mortas vítimas da violência na cidade de Fortaleza, como uma forma de dar voz àquelas que não tiveram oportunidade. Assim, a primeira entrevistada foi chamada pelo nome de Soraya, a segunda de Letícia e a terceira de Hérika.

### **3.3 Tipologia da Pesquisa**

Um trabalho de pesquisa, muitas vezes, é desenvolvido através de elementos da teoria e da experiência, ou seja, desenvolvido em torno de um fenômeno. É nesse contexto que a pesquisa fenomenológica se enquadra, pois ela destaca o fator existencial do indivíduo e as experiências vivenciadas por ele no meio social. Dessa forma, o modelo fenomenológico conta uma história, narrando fatos e acontecimentos que fazem parte da trajetória de vida de alguém (DUTRA, 2002).

Por isso, o estudo desenvolvido pode ser classificado como fenomenológico, já que foi conduzida uma pesquisa juntamente a mulheres trans. com a intenção de compreender o seu contexto social, vinculando a sua realidade com o mercado de trabalho.

### **3.4 Instrumento de Pesquisa**

A entrevista é um método muito usado na investigação social para a coleta de dados ou para ajudar a diagnosticar ou tratar um problema social. Trata-se de um encontro entre duas pessoas, com objetivo de obter o máximo de conhecimento acerca de determinada temática, por intermédio de uma conversa de propósito

unicamente profissional, dessa forma, trata-se de uma metodologia muito usada nas áreas de estudo da psicologia social, do jornalismo, da antropologia, da sociologia entre outras. Investigadores experientes afirmam que a entrevista em comparação a outros instrumentos é a melhor para realizar uma análise de cunho social (MARKONI; LAKATOS, 2003).

Durante o desenvolvimento deste trabalho de pesquisa se fez necessário o uso de um método de investigação para analisar as experiências de mulheres transexuais durante o processo de seleção e inserção no mercado de trabalho na cidade de Fortaleza.

A entrevista semiestruturada é composta por perguntas anteriormente elaboradas, mas diferentemente da estruturada, nesse método é possível que o condutor da entrevista inclua outras perguntas no desenrolar da conversa, podendo ser constatada uma certa flexibilidade (BELEI, 2008). Dessa forma, pode-se afirmar que foi usado o método de entrevista semiestruturada, pois o teor da conversa pôde ser adaptado de acordo com o rumo do bate-papo com o entrevistado. Como se trata de um assunto que envolve diferentes variáveis, durante o decorrer da entrevista questões inesperadas foram levantadas, mudando um pouco o roteiro e fornecendo respostas mais espontâneas e realistas sobre a vida dessas pessoas.

Para isso, o procedimento escolhido foi a entrevista semiestruturada, com algumas perguntas pré-determinadas, além do uso da abordagem de trajetória de vida, com o intuito que essas mulheres detalhassem com clareza as suas experiências relacionadas a transição, inserção no mercado e suas expectativas para o futuro, sem contar que a técnica permitiu que o entrevistado tivesse uma relação mais intimista com o entrevistador, proporcionando um ambiente de conforto, propiciando a essas mulheres uma abertura e confiança maior para descrever suas vivências. É importante acrescentar que as entrevistas serão realizadas pela plataforma google meet por conta do momento de pandemia que assola o país.

O estudo de trajetória é de extrema importância para a formação de conhecimento acerca da sociedade. Trata se de uma prática de pesquisa social onde é feito um recorte de toda uma vida, para então ser analisado. Para simplificar a trajetória é entendida como o percurso feito pelos agentes que compõem a sociedade, em que durante esse caminho percorrido, esses mesmos agentes adquirem experiências, que podem ser diferentes para cada pessoa, pois a trajetória de alguém

vai depender da classe ou posição que o indivíduo ocupa na sociedade. (MARINHO, 2017)

Por conta da particularidade do tema escolhido e dos alvos da pesquisa serem indivíduos transexuais marginalizados e excluídos da sociedade, foi fundamental dar voz a essas pessoas para que, a partir de suas trajetórias, a sociedade, que também possui responsabilidade nessa problemática, possa enxergar tal realidade por uma perspectiva diferente. O instrumento de trajetória de vida chama a atenção por isso, pois dão a devida atenção a quem não tem muitas oportunidades para falar.

### **3.5 Análise dos dados**

Como ferramenta de análise de dados foi empregado o uso da análise de conteúdo. Segundo Caregnato e Mutti (2006), a análise de conteúdo teve sua primeira aparição nos Estados Unidos durante o século XX, o método era usado para analisar materiais de conteúdo jornalístico. Hoje em dia a análise de conteúdo pode ser definida como um método que tem o texto como o meio de expressão do indivíduo, onde o sujeito responsável pela análise procura obter através de procedimentos e técnicas de descrição de conteúdo, indicadores relativos a mensagem que se deseja transmitir.

Normalmente a análise de conteúdo trabalha com materiais textuais escritos, objetivando entender o pensamento do indivíduo que está por trás do conteúdo explícito no texto. O que o responsável por analisar o conteúdo tem que fazer é simplesmente localizar por meio de indicadores as significações expressas no corpo textual acerca de alguém (CAREGNATO; MUTTI, 2006).

## **4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS**

Para uma análise mais eficiente dos dados coletados, teve-se como referência os objetivos específicos elaborados na introdução desta pesquisa. Para isso, foram realizadas entrevistas juntamente a mulheres transexuais que já estivessem inseridas no mercado, com objetivo de saber mais sobre suas limitações e dificuldades, dessa forma, foi analisado individualmente o perfil de cada mulher que aceitou participar dessa pesquisa, de acordo com as pautas que foram divididas em quatro seções: perfil das respondentes; a trajetória de transição; o mercado de trabalho para mulheres trans. e suas dificuldades ao se inserir no mercado; e as propostas de melhorias para a inserção de mulheres trans. no mercado de trabalho.

### **4.1 Perfil das respondentes**

A primeira entrevistada, que será chamada de Soraya, tem 38 anos e atualmente se autoafirma como assistente técnica, possui o ensino superior em andamento, ou seja, está concluindo a faculdade. Antes disso, Soraya já desempenhou atividade como secretária, trabalhando com atendimento ao público por telefone e outras rotinas de escritório. Logo após essa experiência decidiu entrar para a política, mais precisamente para o movimento social em defesa dos direitos de pessoas LGBTQIA+, e por conta de sua luta foi convidada para ser a primeira mulher trans. gestora do estado do Ceará, ocupando até os dias de hoje funções relacionadas a causa LGBTQIA+.

A segunda entrevistada, que será chamada de Letícia, tem 27 anos e se autoentitula como servidora pública, porém não concluiu o ensino médio completo. Atualmente, Letícia diz ser educadora, desempenhando uma função dentro de um projeto ou grupo de fortalecimento e implementação aos Centro de Testagem e Aconselhamento (CTAs), que hoje se encontra acoplado a um posto de saúde no bairro Jacarecanga.

A terceira entrevistada, que será chamada de Hérika, tem 29 anos e concluiu o ensino superior. Atualmente possui um cargo de servidora pública estadual, em cargo comissionado, ou seja, um cargo político. Hérika trabalha em um órgão voltado para a proteção social, justiça, cidadania e os direitos humanos. Ela não

considera estar no mercado de trabalho formal, pois não possui carteira de trabalho assinada e também não tem seus direitos trabalhistas assegurados.

A seguir é apresentado um quadro bem resumido acerca dos perfis das mulheres entrevistadas.

Quadro 1 – Resumo do Perfil das Respondentes

<b>PERFIL DAS RESPONDENTES</b>			
<b>NOME</b>	<b>IDADE</b>	<b>ESCOLARIDADE</b>	<b>TRABALHO</b>
SORAYA	38 anos	Ensino superior em andamento	Assistente técnica
LETÍCIA	27 anos	Ensino médio incompleto	Servidora pública
HÉRIKA	29 anos	Ensino superior completo	Servidora pública

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

É importante ressaltar que todas as três mulheres estão no mercado de trabalho formal, porém exercendo atividades direta ou indiretamente ligadas a comunidade LGBTQIA+. Isso pode ocorrer pelo fato de que ambientes que promovem causas de diversidade se tornam mais acolhedores, inclusive para mulheres transgênero. Além disso, como afirmado por Carvalho (2006), 83% das mulheres trans. é ou já foi profissional do sexo, logo é fato que a maioria delas estão em situação de trabalho informal, incluindo a prostituição, mas isso não quer dizer que não haja exceções, de pessoas dessa população que, de maneira atípica, conseguiram de alguma forma se inserir no mercado.

Os fenômenos que afetaram a vida pessoal de cada mulher trans. são diferentes e variam de acordo com o contexto social e familiar que cada uma viveu. As trajetórias dessas mulheres se assemelham em diversos pontos, mas cada uma tem sua particularidade, que futuramente se refletem na sua vida profissional. Uma variável levantada a partir das entrevistas foi a de que, provavelmente, mulheres trans., que têm apoio ou não sofrem rejeição da família, têm mais chances de ter uma estabilidade no que diz respeito a vida profissional, mas não é regra.

Essa perspectiva está de acordo com a fala do autor De Jesus (2012), ao afirmar que a experiência transexual pode ser diferente para cada pessoa, pois elas lidam de forma diferente com o gênero com o qual se identificam. Isso é decorrente de fatores como repreensão familiar e preconceito, tendo o apoio da família como crucial para que essa mulher trans. tenha mais chances no mercado.

## 4.2 A trajetória de transição

Para as respondentes da pesquisa, a fase de transição é descrita como um dos momentos mais difíceis, mas antes da transição existe um momento de reconhecimento e identificação com o gênero feminino, momento esse que geralmente ocorre ainda na infância para a adolescência enquanto meninos. A grande maioria das mulheres trans. afirmam se reconhecer como o sexo oposto desde a infância, mas isso não quer dizer que esse reconhecimento não possa acontecer em outras fases da vida, na adolescência e até mesmo na fase adulta.

Para Soraya, hoje com 38 anos, essa identificação com o sexo feminino veio logo na infância. Ao contar sua trajetória, ela diz que sempre se via diferente dos outros meninos e que quando se olhava no espelho via algo diferente, como se algo estivesse errado.

Para Letícia, hoje com 27 anos, essa falta de sintonia entre seu sexo biológico e sua identidade de gênero veio aos 16 anos. Ela afirma que foi uma fase bem difícil, pois não se tinha muita informação e eram poucas as pessoas que estavam dispostas estender a mão e ajudar.

Para Hérika, hoje com 29 anos, a identificação com o sexo oposto veio ainda na infância, quando percebeu que não se encaixava no universo masculino e com nada que estivesse associado a ele, porém a sua descoberta como mulher aconteceu somente aos 16 anos.

Para Grossi (1998), é mais fácil mudar o sexo biológico do que a identidade de gênero de uma pessoa, ele ainda assegura com certeza, a ideia de que uma criança pode aprender a ser menino ou menina em um período de até 3 anos, período esse denominado de complexo de Édipo. Após esse período, o autor acredita ser impossível mudar a identidade de gênero. Talvez seja esse o motivo pelo qual a maioria das pessoas trans. se identifique com o sexo oposto ainda na infância, pois esse é o período em que os desejos, preferências afetivo emocionais e também a identidade de gênero começam a se formar.

Essa identificação com o gênero oposto desde a infância é totalmente normal quando se trata de pessoas transexuais e isso se confirma na fala do autor De Jesus (2012), quando descreve que a experiência transexual é diferente para cada pessoa. Há relatos de pessoas que se identificam com o gênero oposto desde a

infância, e outras que se descobrem mais tardiamente, isso vai depender da realidade social e do contexto de vida no qual cada uma se encontra.

No Quadro 2 são apresentados trechos das falas das entrevistadas sobre o período de identificação com o gênero feminino.

Quadro 2 – Período de identificação com o gênero oposto de cada entrevistada.

Entrevistada	Depoimento
<b>Soraya</b>	“Desde a fase que eu comecei a ter consciência, ou seja, eu me reconheci como mulher na minha infância. Então, desde criança, desde muito pequena eu já sabia que eu era uma mulher, que eu tinha alma feminina. Desde criança eu sempre me via no espelho, eu sempre me via diferente das outras crianças, dos outros meninos, eu sempre soube que eu tinha algo diferente. Desde novinha, de pequenininha eu tinha essa certeza de que eu tinha uma alma feminina e que eu era uma mulher.”
<b>Letícia</b>	“Eu acho que nos meus 16 anos. Por que tipo assim, eu fui me adequando, como eu posso falar? Porque antes eu só tinha contato e conhecimento com quem era travesti. Foi uma fase difícil, porque tipo assim, poucas pessoas também queriam entender e ajudar, mas eu encontrei umas pessoas legal que me fizeram entender bem.”
<b>Hérika</b>	“Bem, esse reconhecimento com o gênero feminino vem desde a infância, eu não me encaixava dentro do universo masculino, porque eu não me identificava com os brinquedos de menino, com as brincadeiras de menino, com os objetos, o vestuário, nada daquilo me encantava. Tudo que me encantava, tudo o que me atraía a atenção era do gênero feminino desde a infância, mas a descoberta enquanto mulher transexual só veio aos 16 anos.”

Fonte: Dados da Pesquisa (2021).

O processo de transição em si, período em que a pessoa trans. decide começar a mudar de fato no que tange a vestuário e aparência física, seja por intervenção cirúrgica ou não, é descrito por todas como um momento de angústia e de muitas dificuldades, seja no convívio em meio a sociedade ou com a família dentro de casa.

No período de transição, Soraya afirma nunca ter sentido apoio de ninguém, ela ainda continua dizendo que seu processo de transição foi muito doloroso, e que não teve o apoio das pessoas que considerava mais importantes na sua vida. Esse período para Soraya foi de muita solidão, e por isso teve que buscar muita força de vontade para seguir em frente, e aguentar tanta discriminação e tanta pressão pela qual passou.

Para Letícia, o período não foi muito diferente, pois não teve apoio da família, que tinha pouco conhecimento sobre o que estava acontecendo com a filha naquele momento. Letícia diz que na época foi apoiada por alguns amigos, mas eles

também não podiam ajudar muito, pois assim como ela, também tinham poucas informações.

Hérika prefere dizer que não foi desencorajada, mas também não foi apoiada na prática. Hérika afirma nunca ter tido um familiar que a apoiasse de fato, com conselhos, de estar junto em meio aos problemas ou até mesmo ajuda nas condições básicas pra continuar sua jornada no período de transição.

Um dos fatores de mais sofrimento durante a período de transição é a aceitação da sociedade, mas a rejeição da sociedade não chega nem perto de ser pior do que a rejeição da família. A falta de apoio familiar, que por todas foi descrito como um ponto negativo, e que definitivamente parece ter grande importância para elas, pareceu ser um assunto delicado no momento da entrevista. Por mais que suas trajetórias sejam diferentes, pois se trata de contextos diferentes, é possível ver semelhanças nessas histórias, principalmente em relação ao sentimento de solidão nessa fase. Durante as entrevistas, foi possível notar um semblante de tristeza ao lembrar da fase de transição, principalmente ao falar da família.

As falas das entrevistadas vão de acordo com algumas descrições presentes na teoria. Beckhauser (2016) indica que a população trans. está entre as minorias que mais sofre discriminação e indiferença, e que isso pode acontecer em diversos âmbitos, na sociedade e também na família.

Com relação ao apoio da sociedade e das famílias, ou mais claramente à falta de apoio, Sousa (2019) diz que qualquer desvio de coerência entre sexo, gênero e sexualidade pode transformar a pessoa numa espécie de alvo, pois ocorre uma falta de sintonia entre a representação do corpo e a expressão que esse corpo expõe. A consequência disso pode ser grande, fazendo com que essas pessoas sejam vistas como menos humanas.

Com tudo isso, percebe-se que a realidade de mulheres trans ainda permanece no mesmo formato de estudos realizados anteriormente, envolvendo dificuldades, dores e frustrações.

No Quadro 3 é possível ver a fala das entrevistadas sobre o apoio que tiveram no período de transição.



Quadro 3 – depoimentos sobre o apoio que tiveram no momento de transição

Entrevistada	Depoimento
<b>Soraya</b>	“Não, eu nunca me senti apoiada, inclusive meu momento de transição foi igual ao momento de transição de muitas por aí, foi um momento muito doloroso, tipo eu fui expulsa de casa, eu tive que sair de casa, eu fui obrigada entre aspas, a me afastar da minha família, eu tive que vir embora pra outra cidade, eu tive que sair do zero, eu passei fome, eu fiquei sem um teto, ou seja, eu passei por dificuldades como tantas outras mulheres transexuais, que passam até hoje, quando assumem, quando decidem assumir sua feminilidade.”
<b>Letícia</b>	“Não, só por outras manas. Só por outras meninas que eram travestis, pessoas gays, que apoiavam um pouco, mas também tinham pouca informação pra me passar. Minha família não, minha família também era de pouco conhecimento, tipo assim, minha mãe não tava preparada pra ter um menino que se comportava como uma menina ne? O conhecimento dela não deixava. ”
<b>Hérika</b>	“Eu não vou dizer apoiada. Eu vou dizer que eu não fui desencorajada ne? Por que apoiar de ouvir familiar, dizer que estão comigo para o que der e vier, de apoiar, aconselhamento ou até mesmo com condições básicas pra eu continuar minha jornada, eu me senti pouco apoiada. ”

Fonte: Dados da Pesquisa (2021).

Na esfera social, o governo deveria ser presente na vida de todos os cidadãos brasileiros, garantindo os seus direitos fundamentais, porém, esses direitos se restringem a somente a uma parcela da população, sendo eles o direito a educação, a saúde, o trabalho, segurança etc. Logo, as ações do governo no período de transição também são importantes para o contexto estudado.

No período de transição da entrevistada Soraya, ela não se sentiu amparada. Ela diz que na época de sua transição pouco se falava sobre assuntos relacionados a pessoas LGBTQIA+. Soraya ainda continua dizendo que o cenário de políticas públicas para pessoas LGBTQIA+ era ainda pior que nos dias de hoje.

Letícia afirma também ter sentido falta do apoio de políticas públicas por parte do governo, e diz que ainda hoje há uma resistência das pessoas em apoiar causas desse tipo.

Para Hérika, o governo como um todo tem muita dificuldade em reconhecer e atuar na criação de políticas públicas. Na sua fase de transição, assim como nos dias atuais, não se sentiu apoiada ao se tratar de políticas públicas, pois para ela os avanços que têm sido tomados em relação a posicionamentos do governo ainda não têm grande relevância.

Isso pode ser comprovado no dia a dia, pois até hoje às discussões que envolvem temas de cunho LGBTQIA+ ainda provocam polêmicas, principalmente entre pessoas mais conservadoras que insistem em ir contra os direitos dessas

peessoas. Para exemplificar, uma faixa de pedestre com as cores do arco-íris nos dias de hoje ainda incomoda muita gente, somente pelo fato de as cores representarem a população LGBTQIA+, alguns veem isso como uma ofensa.

Nogueira (2018) diz que apesar do aumento das políticas públicas de inclusão, a transfobia é recorrente. Para Fleury, não existem ações efetivas que visem mudar a situação atual das mulheres trans. A falta dessas ações não se restringe somente ao mercado de trabalho formal, mas também a falta de atenção do governo para as necessidades dessas pessoas durante todas as fases da vida, inclusive no período de transição.

O Quadro 4 apresenta trechos das falas das entrevistadas sobre o apoio que tiveram do governo ou de políticas públicas durante o período de transição.

Quadro 4 – depoimento sobre o apoio que tiveram do governo ou de políticas publicas

<b>Entrevistada</b>	<b>Depoimento</b>
<b>Soraya</b>	“Nessa época não por que estamos falando de 20 anos atrás, então não tem como a quase 20 anos atrás eu te dizer que fui assistida pelo governo, nem existia política pública nessa época, nem se pensava em política pública pra LGBTQIA+ nessa época, as pessoas nem sabiam o que era LGBT, então naquela época não tinha como nenhuma de nós sermos abraçadas, protegidas por políticas públicas.”
<b>Letícia</b>	“Não, na transição não. É tanto que nesses dias tava acontecendo uma votação, no qual proíbe que ideologias de gêneros fosse discutido nas escolas.”
<b>Hérika</b>	“Não, mas hoje a gente vem avançando com o uso do nome social, com as semanas de visibilidade, com garantias de atendimentos em delegacias de defesa da mulher, mas todos esses avanços ainda são muito poucos considerando que poderia sim fazer um esforço maior entre prefeitura e estado em campanhas de respeito, de conscientização, de sensibilização e de informação, porque a maioria das discriminações que nós sofremos são por falta de informação das pessoas sobre nossas realidades.”

Fonte: Dados da Pesquisa (2021).

As entrevistadas também reclamam da falta de um programa de saúde pública eficiente e que atenda suas demandas no período de transição. Soraya afirma existir uma política nacional de saúde integral para a população LGBTQIA+, mas que no atual governo, essa política foi por água abaixo. Finalizou afirmando que não existe uma política de saúde para pessoas trans. que funcione corretamente.

Já Letícia afirma o mesmo que Andrea, que existe, mas que não funciona como deveria. Ela disse que existe um ambulatório trans. no Ceará, que fica acoplado ao hospital mental de Fortaleza, mas não vê resultados.

Heríka segue mesmo raciocínio de Letícia e cita o ambulatório trans. como um lugar onde essa população pode buscar ajuda. Esse ambulatório é para quem

deseja fazer a transição de gênero, precisando o usuário demonstrar interesse em um posto de saúde mais próximo, para então ser encaminhado para o local. Ela finaliza dizendo que o ambulatório não tem todos os serviços essenciais em funcionamento, pois não oferece hormonoterapia, cirurgias de readequação, entre outros, funcionando mais como um serviço de orientação.

Algo que vale ser pontuado é a importância de um atendimento especializado por profissionais altamente capacitados, pois não se trata de procedimentos simples. A falta desses procedimentos acaba por fazer com que muitas trans. e também travestis se automediquem com comprimidos hormonais, que podem provocar efeitos colaterais. Isso pode ocorrer devido a disforia, sofrimento que pode acompanhar a incongruência entre gênero experimentado e o gênero designado de uma pessoa (MANUAL DE DIAGNÓSTICO E ESTATÍSTICO DE DESORDENS MENTAIS V, 2014), ou seja, pelo descontentamento ao olhar-se no espelho e não se ver ali.

No Brasil, o Sistema Único de Saúde (SUS) é responsável por atender a maior parcela da população, porém esse sistema não atende todas as demandas da população, apresentando alguns problemas. Um deles são os baixos investimentos do governo para a implementação de melhorias técnicas e administrativas, a falta de uma infraestrutura de qualidade, que se reflete na falta de equipamentos, entre outros.

Se a saúde pública apresenta esses problemas, então como se pode oferecer uma saúde de qualidade direcionada para pessoas trans? Uma população que raramente é lembrada e abraçada por políticas públicas governamentais.

O ambulatório citado acima é chamado Sertrans, que funciona no hospital mental de Messejana. A abertura do ambulatório foi uma medida tomada para minimizar a demanda de mulheres e homens trans que cobravam o acesso a assistência médica no período de transição. O Sertrans tem profissionais especializados, como assistentes sociais, psiquiatras e psicólogos para atender as demandas de cada paciente.

A criação do Sertrans é um ponto positivo a ser comemorado, porém sua localização parece sugestiva, pois se encontra em um hospital mental. Essa localização é um tanto que desrespeitosa para a população trans., pois carrega um passado cheio de estigmas, um passado não muito distante e que de certa forma contribuiu para o atual cenário que essas pessoas se encontram. Como Nogueira

(2018) salienta, a Organização Mundial da Saúde (OMS) tirou a transexualidade da lista de doenças mentais, pois anteriormente a condição era tratada como um transtorno de personalidade e comportamento, uma doença. Batista (2020) continua essa vertente ao dizer que esse longo histórico de patologização da condição deixou marcas na concepção da sociedade, para algumas pessoas, esse pensamento permanece até os dias de hoje. Logo, mesmo com o avanço, ainda existe o estigma.

Para compreender melhor como cada entrevistada se sente com as políticas públicas para pessoas trans., o Quadro 5 apresenta trechos de suas falas.

Quadro 5 – Depoimento sobre o apoio que a população recebe do SUS.

Entrevistada	Depoimento
<b>Soraya</b>	“Ainda não se vê, existe uma política nacional de saúde integral para a população LGBTQIA+, só que nesse governo, nesse desgoverno tem um presidente que sentou na cadeira, essa política e saúde integral foi por agua abaixo. Então nesse governo não existe no momento, de concreto uma política de saúde integral para pessoas trans.”
<b>Letícia</b>	“Ter tem, só não funciona como deveria ne? Nós temos hoje em dia o ambulatório trans. aqui do Ceará, que fica acoplado ao hospital mental daqui de Fortaleza.”
<b>Hérika</b>	“Desde 2019, o governo do estado oferece o Sertrans, que é um ambulatório pra quem quer fazer a transição de gênero. Qual é público? A usuário ou usuário tem que ir até um posto de saúde e manifestar o interesse de ser encaminhada ou encaminhado para o ambulatório, mas esse ambulatório não está com todos os serviços em pleno funcionamento como deveria ser, por que não ainda não tem hormonoterapia, não realiza cirurgias de readequação do corpo a realidade sexual, então ele é mais um serviço de orientações. Então existe esse acompanhamento médico no Ceará? Ele existe, mas de forma muito precária, de forma insuficiente e ineficiente para as necessidades da população trans.”

Em relação ao processo de mudança do nome, Soraya diz que esse direito é assegurado por lei, uma vez que o Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu que homens e mulheres trans. podem procurar o cartório e solicitar a retificação do nome civil. Soraya diz que o processo de mudança do nome civil devia ser mais naturalizado.

Letícia diz que o processo de mudança hoje em dia está bem menos complicado, e que em seu caso, ainda não o retificou, mas por ainda não ter ido atrás. Letícia afirma que, apesar de ainda não ter seu nome retificado, faz uso do seu nome social e se faz ser respeitada. Ela ainda explica a diferença entre ambos, dizendo que o nome social é o nome pelo qual ela gosta de ser chamada, e a retificação é a mudança do nome de fato, em cartório.

Hérika faz uso do seu nome social, que se auto atribuiu. Ela afirma que existem diversos mecanismos que respeitam o uso do nome social e explica que o processo de retificação é um pouco mais exigente, mas não chega a ser complicado.

Hérika explica o motivo da exigência, a alteração é feita em cartório, onde você muda o primeiro nome na certidão de nascimento e o sexo também.

Garantido por Lei no ano de 2018, o Supremo Tribunal Federal (STF) decretou que mulheres trans. podem fazer a retificação de seu nome em cartório, e essa fala é confirmada por Nogueira (2018), quando diz que mulheres trans. conquistaram o direito de modificar seu nome de registro, mesmo sem ter passado pela redesignação, processo cirúrgico de readequação do corpo à realidade sexual. No Ceará, e em muitos outros estados, as defensorias públicas são os lugares procurados por mulheres trans. para iniciar o processo de retificação, que é o caso de Hérika, que acredita que muito em breve vai ter seu nome civil retificado graças a essa nova política pública. Como se trata de um processo que ainda tem as suas burocracias, muitas procuram o Centro de Referência LGBT, localizado no bairro Jacarecanga. O centro tem as portas abertas e oferece suporte aos interesses da comunidade LGBTQIA+.

A mudança do nome é importante para mulheres trans., mas é apenas um de seus desafios. A violência física e verbal também é um grande problema vivenciado por essas mulheres.

No Brasil, é possível notar a existência de uma grande onda de agressões contra mulheres cis-gênero. Esse cenário de violência não é muito diferente para as mulheres transexuais, que afirmam que durante esse processo de transição e inserção na sociedade sofrem algum tipo de violência, que pode ser tanto física, quanto verbal.

Soraya afirma ter sofrido violência física por motivos de transfobia. Para ela, é um “momento difícil e muito doloroso”, pois se trata de uma violência covarde e totalmente gratuita, onde não se precisa fazer nada, só o fato de ser uma mulher trans. e estar no lugar errado e na hora errada é motivo suficiente.

Letícia também afirma ter sofrido muito com violência, tanto física quanto verbal.

Hérika afirma que sofreu violências físicas sexuais. Ela diz que violências morais e psicológicas são muito comuns, e justifica falando que a imagem de mulheres trans. está muito associada a prostituição, sendo relacionada ao uso de drogas, a perversão, a falta de pudor e de respeito. Para ela, a violência que mais ocorreu na sua trajetória foram as sexuais, como forma de excitar, erotizar e de garantir prazer a

um possível parceiro, acrescentando que nessas violências eles não querem imputar contra suas companheiras mulheres cis, então eles as escolhem enquanto mulheres trans. para serem esses corpos violentados na hora do sexo. Para ela, isso é algo que machuca afetivamente, pois se sente violentada pelo fato da identidade de gênero que possui.

De uma forma ou de outra, as mulheres transexuais acabam sofrendo algum tipo de violência do período de transição em diante.

Ainda tratando de Hérika, a própria fala um pouco sobre a questão da aparência física. O fato de ela parecer muito com uma mulher cis-gênero diminui as chances de ela passar por situações desconfortáveis que muitas outras passam, como a violência. Ainda assim, todas as mulheres trans. relataram passar por algum momento de violência na vida, seja ela moral, psicológica ou física.

As estatísticas mostram que a violência física contra a população trans. é muito alta no Brasil, e diante de tantos casos de violência, muitas vêm a óbito, como diz Almeida (2018), ao argumentar que as mulheres transexuais são colocadas em contraposição ao que é considerado normal, tornando-as predispostas a marginalização, e por consequência, a sofrer algum tipo de violência. O autor ainda afirma que essas mulheres estão dentro das estatísticas de violência e assassinatos do país, e que o Brasil é um dos países que mais mata mulheres por motivações transfóbicas.

O fato de mulheres trans. serem apontadas como diferentes de pessoas cis ou pessoas “normais”, faz com que muitos as olhem com desprezo e indiferença, principalmente nessa região em que vivemos, região onde o machismo está presente. Uma das conclusões tiradas durante as entrevistas, é a de que essas mulheres são extremamente corajosas por assumirem a sua identidade de gênero, colocando em riscos seus direitos fundamentais, em um Estado como o Ceará, que apresenta altos índices de violência contra a população trans.

O art. 5 da Constituição Federal apresenta que “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e a propriedade. (BRASIL, 1988)” Apesar disso, quando se fala no direito a vida, não é sobre o direito de existir, mas existir com dignidade; o direito à igualdade trata-se do ato de impedir a discriminação; o direito à segurança

envolve a proteção física e a proteção jurídica. A Constituição é ferida diariamente quando se trata de pessoas trans.

Portanto, pode-se afirmar que, perante todos os dados apresentados, a existência de fatores sociais complexos, que começam a partir do processo de transição, tem grande impacto na vida pessoal da população trans., pois tiram os seus direitos essenciais. É possível concluir também que o governo está caminhando lentamente na elaboração de políticas públicas eficazes, comprovando que a cada dia essas mulheres estão alcançando o seu objetivo, que é o de serem notadas pelo Estado, mas fatores graves como a discriminação da sociedade e os diversos tipos de violência são temáticas que precisam ser trabalhadas diretamente com a população.

### **4.3 O mercado de trabalho para mulheres transexuais**

Almeida (2018) afirma que o trabalho é um direito social de todos, assegurado pela constituição federal, mas que devido aos padrões pré-estabelecidos pela sociedade, as pessoas transexuais são vistas inferior e por isso são marginalizadas, o que torna mais difícil a sua inserção no mercado de trabalho.

No que concerne à concorrência igualitária a vagas de emprego e segurança, muitas mulheres trans. percebem que o mercado de trabalho não é um ambiente inclusivo, assim como o seu direito de ir e vir, pois dependendo do lugar e da ocasião, sua segurança pode estar sendo posta em risco.

Soraya lamenta a falta de oportunidades e de visibilidade que as mulheres trans. têm no mercado, e pontua que, não só ela, como outras mulheres trans. e travestis, sofrem com a falta de acessibilidade a oportunidades, afirmando que elas ainda não alcançaram uma equidade ou equiparidade na disputa por uma chance de ter a sua carteira de trabalho assinada.

Letícia, que hoje se encontra empregada, afirma que já sofreu muito com a falta de interesse das empresas em querer empregar pessoas que, assim como ela, têm uma identidade de gênero diferente, e por isso carregam o peso de não serem bem-vindas em ambientes organizacionais.

Hérika diz que o fato de ela ser uma mulher trans. a faz carregar um fardo muito pesado, pois ela atribui a falta de oportunidades ao fato de ser uma mulher

trans., pois se fosse uma mulher cis, muitos desses direitos básicos seriam atendidos, seriam mais quantitativos na vida dela, e nesse momento, mesmo empregada, essas oportunidades não são quantitativas para ela pelo simples fato de ser quem é.

Para a maioria das mulheres trans., ingressar no mercado de trabalho e ter sua carteira assinada com todos os direitos trabalhistas assegurados é um desejo muito difícil de se realizar. Junto com a quantidade de concorrentes, cresce também a necessidade por mão de obra qualificada e diversos outros requisitos aos quais muitas pessoas precisam se adequar para conquistar a vaga.

Ao discutir sobre a situação do mercado de trabalho, Soraya falou bem orgulhosa que, apesar de saber das dificuldades de inserção da população trans., o seu caso, em específico, foi diferente, pois ela sempre trabalhou de maneira formal, desempenhando atividades como a de secretária, que foi o seu primeiro emprego, realizando rotinas administrativas de escritório, atendimento ao cliente por telefone e etc. Hoje ela também atua no movimento social em prol dos direitos de travestis e transexuais.

Letícia se intitula como servidora pública, porém sabe-se que, para ingressar no serviço público, é necessário realizar concurso público, e ela não concluiu o ensino médio, logo é possível considerar que ela é uma funcionária terceirizada ou algo dessa categoria. Ela se encontra trabalhando em um posto de saúde, atuando em um projeto de fortalecimento e implementação ao Centro de Testagem e Aconselhamento (CTA), trabalhando como educadora na prevenção de infecções transmissíveis na prática do sexo saudável.

Hérika explica que hoje é servidora pública estadual em cargo comissionado. Ela diz que antes do seu emprego atual trabalhou como garçonete em uma pizzaria, onde não recebia um valor fixo mensal, e sim por dia trabalhado. Também já foi professora particular, profissão que ela exerce até os dias atuais, pois de vez em quando é contratada para dar aulas para crianças, adolescentes e adultos. Apesar de todas essas oportunidades, Hérika afirma nunca ter acessado o mercado formal, pois nunca teve sua carteira assinada.

Com tudo isso, pode-se dizer que todas elas atuam hoje no mercado formal de trabalho, porém todas elas trabalham em espaços que, de certa forma, acolhem melhor a diversidade. Também foram identificados outros empregos exercidos por elas, sendo eles o de secretária e garçonete. Carvalho (2006) diz que, quando faltam



oportunidades, o que aparece para elas são subempregos, como costureira, serviços gerais de limpeza e na área da beleza, em salões. Outras oportunidades são a de maquiadora e recepcionista, empregos que são considerados femininos e que no geral são desvalorizados e mal remunerados.

O processo de seleção para mulheres trans. geralmente não é uma experiência boa para a maioria, e por isso que é importante que a pessoa responsável pelo setor de recrutamento seja livre de preconceitos e aberta a acolher o diferente, seja ele qual for. Soraya fala sobre a dificuldade por conta do preconceito e da discriminação, e quando são contratadas o grau de exigência é alto. No seu caso, Soraya afirma que nunca passou por uma experiência desagradável durante um processo de seleção, mas ressalva ter conhecimento de várias outras mulheres trans. que passaram pela situação.

Letícia salienta a importância de que a pessoa responsável pelo recrutamento de pessoal seja mais acolhedora para com a diversidade, pois somente o que as mulheres trans. precisam é de oportunidades para provar que são capazes de desempenhar uma atividade da mesma forma que os demais funcionários. Ela continua dizendo que já passou por experiências de desrespeito em processo de seleção, como no dia da assinatura do contrato de trabalho, em que o rapaz responsável a chamou pelo nome de registro, mesmo tendo avisado que seu nome era outro. Ele continuou a tratá-la pelo nome masculino por diversas vezes, causando uma situação de desconforto perante a todos que estavam no local.

Hérika explica que a realidade das mulheres trans. que concorrem a uma vaga de emprego está ligada a alguns fatores importantes, e são eles a capacitação acadêmica, que geralmente é baixa por conta da evasão escolar; a passabilidade, fenômeno em que a mulher trans. se assemelha a uma mulher cis.; e a documentação que essas mulheres possuem, se são retificadas ou não.

É importante que as pessoas responsáveis pelo setor de recrutamento e seleção sejam informadas e preparadas para lidar com essas situações, com interesse em saber mais acerca da realidade dessas mulheres, pois o preconceito e o trato que recebem se dá pela falta de acesso a informação. As empresas também precisam estar dispostas a oferecer mais oportunidades, porque, como afirmam Alves, Galeão e Silva (2004), as práticas empresariais devem adotar a diversidade com intuito de implementar mecanismos para promover o acesso ao trabalho igualitário.

Assim, é importante que as empresas deem oportunidades para funcionárias trans., objetivando incluir essas pessoas, descobrir seus potenciais como colaboradoras e então usá-las como capital humano em seu benefício.

A seguir é apresentado o Quadro 6 com alguns trechos das falas sobre a realidade de mulheres trans. que concorrem a uma vaga de emprego.

Quadro 6 – Depoimento sobre a realidade das mulheres trans. ao disputarem a uma vaga.

Entrevistada	Depoimento
<b>Soraya</b>	“Muito difícil por que o preconceito é muito grande, a discriminação é muito grande e infelizmente nós temos que ser sempre 100%, por que se nós não fazermos os 100% nós somos vistas com preconceito, discriminação, ou seja, nós sempre temos que dar o melhor, nós nunca podemos falhar.”
<b>Letícia</b>	“Rapaz, se a empresa não tiver uma pessoa legal como responsável pela seleção, que tipo assim, tenha afinidade com a diversidade, saiba respeitar, é a verdade mesmo né? E muitas vezes a pessoa que tá lá não tem essa afinidade com a diversidade, não aceita, a pessoa tem tudo pra ficar na vaga, mas não acha que é uma representatividade legal tá no ambiente.”
<b>Hérika</b>	“Essa mulher trans que vai buscar emprego hoje, a primeira, quais são as capacitações acadêmicas dessa mulher trans? Que geralmente são baixas porque nós somos excluídas ainda muito cedo das escolas e universidades. Segundo a passabilidade, o que é a passabilidade? É o fenômeno da gente se assemelhar bastante a uma mulher cis. Então quanto mais passável, mais chances essa mulher tem de ser contratada, por que ela se assemelha ao padrão de mulher cis. E a terceira dificuldade é a questão dos documentos, por que nos nossos documentos as pessoas veem nomes masculinos, mas a pessoa que se apresenta candidata a vaga se reivindica do gênero feminino, então esse desacordo, essa dessincronia entre o nome e a identidade que se apresenta é um problema que também atrapalha na contratação.”

Fonte: Dados da Pesquisa (2021).

Segundo os dados apresentados anteriormente, de que 83% das mulheres trans. é ou já foi profissional do sexo (CARVALHO, 2006), a maioria das mulheres trans. ainda trabalham na rua, como profissionais do sexo. Ao serem questionadas sobre o fato de terem precisado trabalhar no mercado informal ou na rua por conta da falta de oportunidades, as entrevistadas mostraram perspectivas totalmente diferentes, e bem interessantes, que dizem muito sobre a realidade delas.

Soraya diz que, em primeiro lugar, ela é uma “coisa” que poucas pessoas cis. entendem, ela diz que é uma mulher vitoriosa, por conta de sua coragem e de suas conquistas ao longo da vida. Soraya diz que já passou dificuldades, mas que sempre trabalhou de maneira formal.

Letícia afirma que hoje está muito bem empregada, porém teve uma fase em que precisou recorrer a prostituição como forma de sustento. Ela diz que foi uma

época bem difícil, em que precisou entrar nesse mundo perigoso e obscuro, pois na sua visão a prostituição ainda é considerado algo obscuro.

Hérika tem uma visão sobre mercado informal totalmente diferente das outras. Ela diz que sempre trabalhou de maneira informal porque nunca teve sua carteira assinada e seus direitos assegurados. Também fala que todos os trabalhos que desempenhou até hoje foram por indicações de terceiros que lembravam da sua competência e dedicação, e pediam para outras pessoas darem uma chance para ela.

Por mais estranho que pareça, a situação de Soraya é vista como atípica, pois nunca trabalhou informalmente na rua. Sua trajetória, após decidir passar pela transição, foi de muita dificuldade, mas mesmo diante de todas as situações, Soraya não quis a prostituição para se sustentar financeiramente. Quando ela diz que é uma mulher vitoriosa, é no sentido de nunca ter precisado passar por situações como a prostituição.

Letícia, que recorreu por um tempo à prostituição, não se orgulha do passado, a vida para quem trabalha na rua é repleta de perigos.

Na narrativa de Hérika, aparece um contexto de vida diferente, e que diz muito, pois todos os seus empregos foram por indicações de terceiros que a conheciam e sabiam do seu potencial como colaboradora. Uma ressalva importante, e que foi esquecida de ser mencionada, é a de que Hérika nunca foi chamada para uma entrevista de emprego, alegando que por mais que mulheres trans. entreguem diversos currículos, elas nunca são chamadas. Logo, Hérika somente conseguiu bons empregos porque teve bastante apoio de pessoas próximas, e isso não é privilégio de todas as mulheres trans., como dito Beckhauser (2016), que descreve que isso acontece porque a maioria das mulheres trans. não tem o suporte necessário de familiares e amigos que realmente intercedam por elas. Familiares que ofereçam uma condição básica para que aquela pessoa se sinta acolhida e pessoas próximas que tentem ajudar de alguma forma a mudar o quadro de exclusão dessas mulheres. Isso mostra que Hérika encontra-se fora da curva, o que, nessa situação, é algo positivo.

É um fato que o mercado está cada dia mais concorrido e para conquistar uma vaga no mercado é preciso que o candidato esteja dentro dos pré-requisitos do cargo. Porém existem fatores organizacionais, como a própria cultura organizacional, que pode influenciar na formação do quadro de funcionários. Questionada sobre as empresas cearenses, e se elas estão abertas a oferecer oportunidades para mulheres

transexuais, as respondentes tiveram respostas um pouco semelhantes, porém cada uma com seu ponto de vista.

Para Soraya, as empresas precisam progredir em áreas mais complexas como essas, procurar entender o diferente e ousar em ações de diversidade. As empresas precisam procurar ter mais respeito pelo diferente, dando oportunidades não somente para mulheres trans., mas também para mulheres travestis, que sofrem tanto quanto, pois caminham lado a lado, e por isso passam pela mesma dificuldade.

Letícia não acha que as empresas ainda estejam preparadas para empregar mulheres trans. e diz que o cenário político atual contribui negativamente no avanço dessa pauta. Para ela, esse tipo de discussão não está sendo bem aceito no governo atual (presidente com mandato de 2019-2022).

Para Hérika, no Ceará, são poucas as empresas que oferecem oportunidade para homens e mulheres trans., e quando oferecem, são empresas que geralmente levantam uma bandeira em prol das causas LGBTQIA+, pois parte do seu público ou consumidores de seus produtos são LGBTQIA+.

Isso mostra que as empresas do Ceará precisam dar mais atenção a população trans. e a outros grupos que se encontram em estado de vulnerabilidade social. Existe uma resistência da população como um todo de querer conviver com essas pessoas, pois ao longo do tempo se formou uma imagem muito negativa sobre a população trans. Pouco se vê mulheres trans. trabalhando em profissões que são bem pagas ou até mesmo em lojas e supermercados, geralmente são em empresas que promovem a diversidade.

A situação política do país também é algo que contribui para o avanço da questão, pois ainda se vê muita intolerância dentro da própria estrutura, que em certos momentos alimenta esse cenário com ações de ódio. Isso tem melhorado, Farah (2004) explica, porém esse progresso não pode ser visto como um grande avanço, pois se de um lado boa parte das pessoas expressam aceitação, do outro, a sociedade mais tradicional luta pela retomada de seus valores conservadores, com manifestações, muitas vezes extremistas, que podem induzir a violência.

No Quadro 7 são apresentados trechos de algumas colocações sobre as empresas cearenses em relação a contratação de mulheres transexuais do ponto de vistas das entrevistadas.

Quadro 7 – Depoimento sobre a contratação de mulheres trans. por empresas cearenses.

Entrevistada	Depoimento
<b>Soraya</b>	“Não, elas não estão, as empresas precisam avançar para áreas mais profundas. As empresas precisam ter muita coragem de ousar, elas precisam ter essa coragem de mostrar pra sociedade que ela precisa mudar, a sociedade precisa ser uma sociedade mais fraterna, precisa ser uma sociedade que respeite a diversidade. E pra isso as empresas precisam dar oportunidades a travestis, a mulheres transexuais, a homens trans., pra que nós possamos mostrar o nosso trabalho, e pra mostrar que nós também podemos sim ingressar nos diversos tipos de profissão. ”
<b>Letícia</b>	“Eu vejo como um ponto negativo a ser modificado, por que tipo assim, na atual gestão de governo na qual a gente tá né? No brasil, tá se tornando um pouco difícil, até mesmo pra informação, chegar as outras pessoas pra aceitação, não está sendo tão bem aceita no atual governo. ”
<b>Hérika</b>	“São pouquíssimas aqui no estado do ceara que ofertam vagas para trabalhadoras e trabalhadores trans., e essas empresas elas fazem isso por que os públicos dessas empresas é um público LGBTQIA+, ou seja, que investem o seu dinheiro nos produtos dessas empresas, então há um apelo maior pra que essas empresas também tenham funcionários e funcionárias LGBTQIA+, mas são pouquíssimas, e isso nos revela que no geral as empresas cearenses ainda possuem resistência a apostar na contratação de pessoas trans.”

Fonte: Dados da Pesquisa (2021).

Na visão das entrevistadas existem muitos fatores que podem contribuir para que essas empresas não queiram realizar contratação de mulheres trans., fazendo com que muitas se sintam negligenciadas por esses empresários e pessoas que estão à frente dessas empresas. A negligência é a falta de atenção, ou seja, é quando alguém deixa de fazer algo que deveria fazer ou a falta de um cuidado.

Sobre a falta de atenção e cuidado, Soraya diz que as empresas ainda não estão preparadas para acolher pessoas trans. e que esses empresários precisam avançar e dar oportunidades para os diferentes tipos de segmentos que estão em situação de extrema vulnerabilidade social.

Letícia reclama da falta de atenção que recebia ao se apresentar nas entrevistas de emprego. Para ela, as mulheres trans. não são tratadas da mesma forma que outras pessoas ao chegarem nas empresas para pedir informação sobre possíveis vagas para tentar se candidatar. Ela relata que, por diversas vezes que buscou por oportunidade pessoalmente, não se sentiu tratada da mesma forma que as outras pessoas no local.

Para Hérika, a questão se trata de uma negligência evidente, pois no seu caso não foi por falta de qualificação que ela teve suas oportunidades tiradas. Ela contribui dizendo que a falta de interesse das empresas em querer compreender e lidar com o diferente é o fator que mais pesa, pois essas mesmas pessoas têm medo

do que os clientes vão pensar, que deixem de consumir seus produtos/serviços caso a empresa inclua mulheres trans. no seu quadro de funcionários.

É preciso olhar de forma diferente para essas pessoas que estão à procura de se inserir no mercado de trabalho, oferecendo chances de provar o seu potencial, tanto pelo fato de serem pessoas que são de grupos vulneráveis na sociedade, como pelo fato de que as empresas estão gerando um impacto negativo na vida dessas mulheres, tendo a obrigação moral de oferecer chances da mesma forma que oferecem para cidadãos cis-gênero.

A situação das mulheres trans. no mercado de trabalho nada mais é do que fatores organizacionais mal resolvidos por esses empresários, e sobre isso Tenório (2015) diz que o conceito de responsabilidade social foi construído em cima de alguns pilares, o principal é o de que a responsabilidade social se trata do reconhecimento de que as empresas têm um impacto na sociedade ao exercerem suas tarefas. O autor ainda define a ideia de que as empresas precisam atender as demandas sociais para sobreviver, alinhando a sua cultura organizacional às necessidades da sociedade.

A situação de negligência que essas mulheres passam por parte de muitas empresas tanto se trata de uma demanda social de um grupo específico, como de uma necessidade da sociedade em progredir em pautas de diversidade, ou seja, as empresas necessitam pensar na responsabilidade social que exerce frente a grupos minoritário, excluídos pela sociedade. A ideia de se aplicar a responsabilidade social envolve uma empresa se envolver mais com a sociedade, contribuindo com o fim de suas mazelas.

Com relação ao sentimento das entrevistadas sobre o papel das empresas cearenses frente a inserção de mulheres trans. no mercado de trabalho, segue o Quadro 8.

Quadro 8 – Depoimento sobre o fato de se sentir negligenciada pelas empresas.

Entrevistada	Depoimento
<b>Soraya</b>	“Vou te dizer uma coisa a maioria das empresas ainda não estão preparadas, ainda não estão capacitadas, formadas para acolher pessoas LGBTQIA+. Em primeiro momento a maioria dessas empresas elas precisam dar o primeiro passo, o que é o primeiro passo? É reconhecer a necessidade de conviver e dar oportunidades. Enquanto as empresas não compreenderem a necessidade de se conviver com a diversidade que a cada dia só cresce, essa realidade não vai mudar tão cedo.”
<b>Letícia</b>	“Muito, quando eu chego e ele vê que sou eu, muitas das vezes não tratam como eles tratam as outras pessoas.”

<b>Hérika</b>	“Sinto, por que eu poderia estar desempenhando papeis no mercado formal de trabalho, porém não o faço por falta de oportunidades e não por falta de qualificação acadêmica ou de qualificação profissional, mas sim por falta de oportunidades e de disposição pra lhe dar com o diferente, por que muitas das empresas, a gente fica com a sensação de que não nos contratam pelo medo de ter que explicar para os seus clientes que contrataram pessoas trans, ou seja, o medo que o diferente provoca impede que a nossa contratação seja efetiva em muitos lugares.”
---------------	--

Fonte: Dados da Pesquisa (2021).

Apesar da dificuldade de inserção dessas mulheres, como apresentado nas disposições anteriores, é possível identificar que, mesmo que possa ser incomum, elas conseguiram um emprego fixo, que gera estabilidade. Para muitas o mais difícil é conquistar a vaga, porém, depois de conquistada, é preciso partir para o próximo passo, que é o desempenho das suas atividades do dia a dia. Como de costume, em um ambiente de trabalho, é preciso fazer o máximo para manter a boa convivência com os colegas de equipe, entretanto, no caso de mulheres trans., essa é apenas mais uma das provações que muitas irão encarar no trabalho. Isso mostra a importância do papel da responsabilidade social das empresas, que devem não só dar oportunidades e contratar mulheres trans., mas também desenvolver políticas de desenvolvimento, gerar estabilidade e manter um clima positivo no ambiente organizacional.

Depois de contratada, Soraya afirma que, durante o desempenho das atividades na empresa, teve várias experiências de desconforto com colegas de trabalho, desencadeada por um possível preconceito, pois as atitudes dos companheiros de ofício eram muito veladas, ficando sob a responsabilidade de Soraya interpretar os sinais por trás daqueles pequenos comportamentos.

Letícia fala sobre o preconceito nos ambientes organizacionais e afirma que a grande maioria das piadas de mau gosto vêm de pessoas mais velhas, que geralmente não tratam as pessoas trans. com respeito. Diz ainda que, no atual emprego, não passa mais por esse tipo de situação, mas que no antigo teve que lidar com atos de discriminação.

Hérika fala que já sofreu incômodos nos ambientes organizacionais e que muitos deles são por conta de ela ser uma mulher trans. Em sua percepção, as pessoas sempre querem se aproximar por algo engraçado, fazendo uma brincadeira de mau gosto com seu corpo ou com alguma situação que a envolvia.

Todas as entrevistadas relataram que as piadas e chacotas são as principais formas de preconceito vivenciadas por elas nos ambientes organizacionais. Isso mostra uma falha na política da gestão da diversidade nas organizações, pois, como dito anteriormente, as empresas podem até oferecer uma oportunidade, e isso pode se configurar como uma política de diversidade, mas se torna incompleta no momento em que se contrata e se esquece do indivíduo e das possíveis questões que podem surgir no dia a dia do trabalho, como o preconceito, as piadas, entre outros problemas.

Diante disso, torna-se evidente que as empresas precisam investir em uma política de diversidade mais robusta, alinhada com a gestão de pessoas, envolvendo não apenas as mulheres trans., mas todo o seu quadro de colaboradores, do topo à base da estrutura da empresa. Como exemplo, podem ser realizadas capacitações com o objetivo de incentivar o respeito e o acolhimento da diversidade. Como Neves (2020) afirma, a tarefa pode não ser fácil, pois exige mudança cultural, e para isso é preciso tempo e meios para a organização alcançar a mudança que procura, mas é essencial.

No Quadro 9 são expostos relatos sobre situações de discriminação vivenciadas pelas entrevistadas no ambiente de trabalho.

Quadro 9 – Depoimento sobre os principais tipos de discriminação no ambiente de trabalho

Entrevistada	Depoimento
<b>Soraya</b>	“Inúmeras, principalmente discriminação onde as pessoas discriminam e tentam acobertar aquela discriminação seja com um riso, uma piadinha, um olhar. Esse tipo de discriminação são as piores discriminações, chacota, a brincadeira, o risinho no canto da boca, o olhar porque o olhar fala muito. As vezes ele fala mais do que as palavras. Então os olhares, o risinho no canto da boca, muitas vezes são as mais dolorosas.”
<b>Letícia</b>	“As pessoas mais maduras não tratam as pessoas trans. bem. Não, já aconteceu. No atual não.”
<b>Hérika</b>	“As principais formas de discriminação são as piadas, por que as pessoas sempre querem se aproximar da gente, por algo engraçado e muitas vezes chegam tentando fazer uma piada com seu corpo, uma piada com uma situação que te envolve, uma piada que ouviu sobre travestis, sobre trans. Então essas piadas são as principais formas de discriminação que a gente vê no dia a dia no trabalho.”

Fonte: Dados da Pesquisa (2021).

Ainda sobre o relacionamento com os colegas no ambiente de trabalho, fica claro que existe uma falta de maturidade para saber conviver com a diversidade. Isso acontece pelo fato de não haver muita representatividade de mulheres trans. nos



ambientes organizacionais, e pela falta de capacitação das empresas em aprender a conviver com pessoas LGBTQIA+.

Soraya afirma existir uma reação de espanto quando as pessoas veem mulheres trans. desempenhando atividades em empresas, e muitas vezes acontece também o preconceito velado, como já citado anteriormente. Apesar disso, Soraya diz que não se pode generalizar, pois de um lado existe o sentimento de espanto, e do outro existem pessoas que te tratam com o devido respeito.

Letícia também percebeu a mudança no comportamento das pessoas ao realizarem que estão trabalhando ou convivendo com uma mulher trans., e abre um parêntese, afirmando que isso também ocorre em situações informais, como em um namoro, com alguns homens mudando o comportamento para com ela ao descobrir que é uma mulher trans.

Hérika deixa bem claro que existe tratamento diferenciado para com as mulheres trans. e cita como exemplo algo que vivenciou, situação em que os seus colegas de trabalho, homens, são mais gentis com as colegas de trabalho cis. do que com as mulheres trans.

Assim, é possível ver que nos ambientes de trabalho, mesmo após a contratação, essas mulheres têm que aprender a lidar com a indiferença dos colegas de trabalho. É possível notar a existência de um preconceito velado nas relações com algumas pessoas, porém não se pode estender esse comportamento a todos as pessoas, pois existem algumas pessoas que respeitam e acolhem. Então, fica claro que, uma empresa que deseja abraçar a diversidade necessita administrá-la do recrutamento ao desenvolvimento e clima internos. Caso isso não seja feito, a empresa pode enfrentar diversos problemas, como colocado por Sagi (2005), ao afirmar que a diversidade não administrada corretamente pode trazer uma série de transtornos para a organização. Por essa má administração que muitas mulheres trans. passam por essas situações, pela falta de uma cultura e uma administração eficiente da diversidade.

A seguir, no Quadro 10, são apresentados trechos das falas das entrevistadas sobre o comportamento de clientes e colegas para com elas.

Quadro 10 – Depoimento sobre a reação de colegas e clientes ao ver uma mulher trans. na empresa.

Entrevistada	Depoimento
<b>Soraya</b>	“O primeiro sinal é de espanto, tipo de curiosidade, de espanto. Mas como te falei, as vezes acontece o preconceito, mas tenta disfarçar. E outras pessoas que eu também não posso generalizar, eu também não posso afirmar que a maioria das pessoas são preconceituosas, porque também tem muita gente boa nas empresas, e a gente vê que algumas estão dando oportunidades sim, existem empresas de renome nacional que estão proporcionando oportunidades a pessoas LGBTQIA+, existe sim, várias empresas que estão dispostas a receber a diversidade, com uma política de não ao preconceito, de não a discriminação. Existem sim algumas pessoas que falam conosco ao telefone e quando nos ver pessoalmente nos trata como uma mulher e tem aquelas que se espantam.”
<b>Letícia</b>	“Já aconteceu, até mesmo em situações de namoro, é uma coisa a parte, mas eu to contando.”
<b>Hérika</b>	“Existem tratamentos diferenciados. Por que eu vejo que muitos colegas de trabalho homens são mais gentis com as colegas mulheres cis, do que com as mulheres trans. e existem aqueles que sequer dirigem a palavra pra nós, então é muito comum, que eu to a quase dois anos nesse local onde eu trabalho, mas muitos trabalhadores lá sequer trocaram um minuto de conversa comigo, então eu percebo essa diferenciação no tratamento, na falta de diálogo, percebo as piadas, percebo que as vezes tem um grupo ali que começam a olhar na minha direção e ri, então as vezes tem e é quando você sai da sua zona de conforto, por que você passa a entrar numa situação desconfortável e você sabe que o mais adequado é você tentar sair dessa situação desagradável de alguma forma, então se eu tô em menor número é melhor eu me retirar do espaço pra não me irritar com aqueles comportamentos e tentar partir para um conflito verbal.”

Fonte: Dados da Pesquisa (2021).

Com tudo isso, pode-se perceber que as mulheres trans. ainda não concorrem igualitariamente a vagas de emprego. Existe ainda uma falta de preparo de recrutadores, que decorre da falta de políticas de inclusão das próprias empresas, que precisam se atualizar em relação a questões de diversidade. Esses mesmos recrutadores precisam levar em conta somente as capacitações e o nível de preparo que o indivíduo possui, pois como foi dito por Herika, muitas oportunidades não são dadas a ela, e não é por falta de capacitação acadêmica ou profissional. Também foi possível constatar a falta de aceitação das empresas, e que essas empresas não estão dispostas a receber esse público no seu time de funcionários, e quando ocorre uma contratação de forma incomum, essas pessoas têm que lidar com comportamentos preconceituosos dos colegas de trabalho.

#### **4.4 Propostas de melhorias para a inserção de mulheres trans. no mercado de trabalho.**

São diversos os motivos para que mulheres trans. se encontrem fora do mercado, e com isso surge o seguinte questionamento: o que pode ser feito e quais pontos devem ser melhorados para reverter esse quadro?

Na perspectiva de Soraya, é preciso que essas oportunidades existam, pois não tem como melhorar algo que não existe, no caso, o que não existem são oportunidades.

Para a Léticia, que pensa bem mais alto que as outras entrevistadas, a criação de um projeto voltado especialmente para pessoas trans. seria um grande passo dado pelo governo em relação a uma política pública voltada para essa população.

Para Hérika, que pensa como a Soraya, o que as mulheres trans. precisam é de oportunidades, pois o resto elas vão e conquistam.

Novamente, como dito por Soraya, não tem como melhorar algo que ainda não existe. Nessa perspectiva, com base nas ações afirmativas desenvolvidas nos EUA (DINIZ, 2013; SAGI, 2005), o governo poderia desenvolver projetos, por meio de parcerias público-privadas, para que mulheres trans. pudessem dar o seu primeiro passo no mercado de trabalho. No caso, poderia ser uma medida que tenha como objetivo gerar ganhos mútuos, com as mulheres trans. tendo a oportunidade de adentrar no mercado de trabalho; e as organizações recebendo algumas regalias por isso, tais como diminuição de impostos, gratificação e outros. Para Goerch e Silva (2019), essa seria uma das alternativas que seria tomada pela esfera jurídica para evitar as discriminações de empresas para com homens e mulheres trans.

Soraya ressalta a necessidade de mulheres trans. serem respeitadas como qualquer outra funcionária, como uma pessoa normal, como uma mulher. Leticia fala sobre a implementação de uma política de inclusão que realmente traga resultados. Hérika aborda as questões de políticas de inclusão colocando a convivência no trabalho como crucial.

As respostas trazidas pelas três entrevistadas foram similares, pois todas as três abordam a questão do convívio e do respeito. Acerca disso, tem-se a necessidade de se colocar em prática uma política de gestão da diversidade e

inclusão, em que seja possível a alta gestão conduzir, com todos os seus funcionários, rodas de conversa, debates, seminários sobre questões de gênero e sexualidade, criando um ambiente para evidenciar os conflitos relacionados a transfobia, com o propósito de ajudar na melhoria da convivência no trabalho. Dessa forma, a empresa pode aplicar uma gestão da diversidade eficiente e eficaz, atuando de forma responsável perante a sociedade, e ainda gerando ganhos de desempenho e vantagem competitiva, como defendido por Neves (2020).

Como visto anteriormente, existem diversos fatores sociais envolvidos que atuam desde a transição na vida de pessoas trans., fatores esses que acabam por prejudicá-las em diversas esferas da vida, o que inclui o mercado de trabalho. Nesse contexto, faz-se importante encontrar uma forma de se comunicar com todos quanto a situação de vulnerabilidade social em que as mulheres trans. se encontram.

Para Soraya, o melhor a se fazer é investir em campanhas publicitárias de sensibilização para o respeito as diferenças, colocando uma atenção especial para essa população. Letícia parte do ponto de que todos os problemas começam na educação, pois ainda não se fala sobre sexualidade e identidade de gênero nas escolas. Hérika segue a mesma linha de pensamento de Letícia ao explicar que se trata de uma ação conjunta que envolve a educação escolar, onde há a necessidade de abordagem de assuntos como gênero e identidade de gênero, e o poder público poderia se esforçar mais para realizar campanhas de respeito, de conscientização, de sensibilização e informação.

A seguir, no Quadro 11, são apresentados trechos das falas de mulheres trans. sobre o que poderia ser feito para conscientizar a sociedade e as empresas quanto as mulheres trans. no mercado de trabalho.

Quadro 11 – Depoimento sobre o que poderia ser feito para conscientizar sociedade e empresas

<b>Entrevistada</b>	<b>Depoimento</b>
<b>Soraya</b>	“Campanhas publicitárias de sensibilização, para o respeito as diferenças. ”
<b>Letícia</b>	“É na educação mesmo, por que um dos primeiros lugares onde agente é agredida fisicamente, verbalmente e é altamente distratada é no próprio colégio, por isso que muitas de nós abandona, não tem gosto de ir, ave maria, pode perguntar a qualquer outra trans que terminou os estudos, que é formada, qual a dificuldade que ela enfrentou pra hoje tá bem do jeito que tá?. ”
<b>Hérika</b>	“Olha, é uma ação que precisa de muitos atores sociais envolvidos, precisa da escola, poder falar sobre gênero e sexualidade, precisa o poder público falar de campanhas de respeito. Os equipamentos públicos poderem replicar essas campanhas ne? O poder legislativo e o poder judiciário terem ações concretas, mais específicas para essa população, porque é apenas com a atuação de

	dezenas de atores sociais que nós vamos ter êxito nessa desconstrução do machismo e da LGBTfobia.”
--	--

Fonte: Dados da Pesquisa (2021).

Do ponto de vista do pesquisador, a contribuição das três participantes se mostra coerente com a realidade, pois pouco se vê o poder público tomando iniciativas que de fato tenham grande relevância em prol das pessoas trans., como campanhas publicitárias e de respeito a essa população.

Outro ponto de vista bem interessante, e que foi abordada por duas das entrevistadas, foi a questão de desconstruir um tabu que a muito tempo se debate, a discussão sobre sexualidade e identidade de gênero nas salas de aula. Não se trata de doutrinar ou influenciar adolescentes a assumir outra identidade de gênero ou sexualidade, mas sim uma atitude visando promover o respeito e a conscientização desses adolescentes e futuros gestores e gestoras que constituirão a sociedade.

As colocações das entrevistadas vão ao encontro com o que é explanado nos estudos de Goerch e Silva (2019). Para eles, existem duas alternativas para dar mais visibilidade para essa situação, a primeira se encontra na esfera jurídica, para impedir a discriminação a uma pessoa transexual; e a segunda seria o investimento na educação, fazendo-se necessário abordar a temática nas escolas, com a confecção de material didático sobre o tema para alunos; e também a capacitação de professores para saberem lidar com alunos e alunas trans., com o objetivo de retroceder nesse cenário de marginalização.

Em relação ao posicionamento das organizações sobre a pesquisa em questão, faz-se necessário resgatar um pouco o conceito de responsabilidade social empresarial e qual o seu papel em relação a esse problema que atinge mulheres trans.

O objetivo das empresas é o de gerar riqueza para si e seus acionistas, é disso que se trata a atividade empresarial, porém no tange a posição que essas empresas devem assumir perante os problemas sociais, Tenório (2015) explica que elas precisam atender as demandas da sociedade, alinhando a sua cultura organizacional as necessidades da população, ou seja, o papel que as empresas devem tomar para si como prestadoras de serviços para a sociedade, é observar suas demandas e coloca-las em seus planos de negócio, somente após essa iniciativa é que Ferreira (2005) diz que a empresa vai estar colaborando para o desenvolvimento social.

Geralmente a responsabilidade social de uma organização é constituída por ideias que visam diminuir dentre muitas outras mazelas a exclusão social, e é exatamente nesse quadro em que mulheres trans. se encontram atualmente. A responsabilidade social empresarial começou a ser discutida na Europa por conta de vários problemas enfrentados, dentre eles, a exclusão social e seus efeitos de longo prazo, pois Araújo (2006) lembra que essa exclusão não se trata somente da falta de emprego, mas também da falta de segurança, justiça e cidadania. O autor ainda continua ao falar que a exclusão social preocupa pela ameaça de marginalização de grupos existentes na sociedade e que ela também implica na discriminação, no preconceito, na intolerância e na divisão social.

Diante disso, é preciso que empresas passem a olhar com mais responsabilidade para grupos minoritários da sociedade, incluindo a população trans., atendendo a suas demandas e sendo incluídas em seus planos de negócio como parte do público a ser atingido por ações de inclusão, na melhora da sua qualidade de vida e garantia de seus direitos básicos, oferecendo mais oportunidades no mercado.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O encorajamento para se aprofundar nessa temática se deu pelo interesse de procurar entender os motivos pelos quais mulheres transgênero não se encontram desempenhando atividades no mercado de trabalho, e nos mais diferentes ambientes organizacionais. Foi possível analisar os inúmeros fatores que contribuem para esse contexto por meio de entrevistas que foram realizadas diretamente com três dessas mulheres, que de maneira incomum conseguiram se inserir no mercado.

Levando em conta os objetivos geral e específicos, foi possível analisar a inserção de mulheres trans. no mercado de trabalho de Fortaleza, através de uma pesquisa de cunho social. Logo, observou-se que se trata de um efeito bola de neve, pois com o tempo, e o desenrolar da vida, a situação vivida por mulheres trans. toma proporções cada vez maiores. Trata-se de um problema que, muitas vezes, começa dentro de casa, com a indiferença da família sobre as escolhas que essas pessoas tomam acerca da sua identidade de gênero, e esse problema acaba se estendendo para a escola, e por consequência, reflete no mercado de trabalho.

Existe também um fator que contribui para esse cenário, que é o preconceito presente nos ambientes educacionais, escolas e faculdades. Muitas não conseguem terminar o ensino médio, o que contribui para a seguinte conjuntura, pois sem uma formação acadêmica, maiores são as chances de serem esquecidas pelas empresas e de terem sua carteira de trabalho assinada.

Assim, o primeiro objetivo específico que se trata de descrever a realidade do mercado de trabalho para mulheres transgênero de Fortaleza foi alcançado no momento em que foi possível comprovar por meio dos depoimentos de trajetória que o preconceito, a discriminação e a falta de informação sobre a realidade dessa população de extrema vulnerabilidade formam uma barreira, impedindo-as de conquistarem uma vaga ou até mesmo de serem chamadas para uma entrevista, como foi pontuado por Hérika.

Para uma mulher trans., é muito difícil a sua inserção, pois o estigma que carregam ainda é muito pesado, a ponto de causar a sua marginalização, e por consequência, a falta de representatividade no mercado. Quando suas oportunidades são tiradas, muitas procuram as atividades de trabalho informal, podendo incluir dentro dessa categoria a prostituição, que é vista por muitos como uma prática

indigna, sem pensar antes que muitas vezes elas se encontram nessa situação porque são condicionadas a isso.

Em vista disso, o segundo objetivo específico cujo a finalidade era de analisar as dificuldades para a contratação de mulheres transgênero de fortaleza foi atingido na medida em que se confirmou que a sociedade e empresas são responsáveis por uma parcela desse problema, pois muitas não estão preparadas ou não olham para essas pessoas da forma como deveriam, podendo atribuir isso ao preconceito já enraizado nas estruturas organizacionais e nas pessoas que estão a frente dessas empresas. Muitas vezes a falta de afinidade com a diversidade da parte de recrutadores e de uma política de inclusão organizacional impossibilita que esses empresários enxerguem os muitos benefícios que essa inclusão pode trazer.

Na esfera jurídica pouco se fala em políticas públicas voltadas para essa população, com o objetivo de reverter esse quadro de preconceito e discriminação, o que mostra que apesar de algumas conquistas que vieram graças a alguns movimentos sociais organizados, ainda existe uma certa resistência do governo em sancionar leis que tenham como prioridade defender os direitos essenciais da população LGBTQIA+. É possível perceber, inclusive, a falta de uma política econômica, de pensar no próprio desenvolvimento do país, pois privar alguns grupos de contribuir para a sociedade por meio do mercado de trabalho formal, impede que o país obtenha saltos significativos na sua economia.

Dessa forma, faz-se importante contar a história daquelas que conseguiram derrubar essa barreira, e se inserir no mercado, pois essa é a maneira mais didática de mostrar para sociedade que essas mulheres também podem contribuir e obter êxito nas suas atividades, como qualquer outro colaborador, e contribuir também para a economia do país.

O governo, por outro lado, poderia investir mais em políticas públicas, envolvendo empresas, levando-as a adotarem medidas de inclusão para pessoas trans. Da mesma forma como é feito a contratação de jovens aprendizes, oferecendo a essas pessoas a chance de dar o primeiro passo no mercado de trabalho e de mostrar suas competências, poderia ser feito para pessoas trans.

Políticas de inclusão seriam uma ótima maneira de abordar a temática dentro das organizações, promovendo debates, rodas de conversa com o intuito de



evidenciar conflitos relacionados a discriminação e preconceitos nos ambientes de trabalho e prevenir esse tipo de postura.

Por fim, a educação de adolescentes sobre questões de gênero e orientação, proporcionando a esses futuros gestores informações sobre essas pessoas desde cedo, pois como foi dito anteriormente por uma das participantes, a maioria das discriminações que ocorrem no ambiente de trabalho é por conta da falta de informação sobre a realidade dessas mulheres.

Acima, foram apresentadas algumas propostas de melhorias para a inserção de mulheres transgênero no mercado de trabalho, e por consequência, foi possível chegar no terceiro e último objetivo específico.

Durante o avanço desta pesquisa tiveram alguns fatores limitantes, sendo eles o não alcance da quantidade desejada de entrevistadas que inicialmente era de cinco pessoas, e também a não realização das entrevistas pessoalmente, quebrando um pouco a relação de interação e proximidade entre pesquisador e pesquisado. É interessante falar que essas limitações foram impostas por causa da pandemia. E por fim a dificuldade no acesso a mais informações sobre a temática escolhida para ser estudada.

A partir de toda a visão que esse trabalho oferece sobre o tema, cresceu também o interesse em indicar estudos que podem ser desenvolvidos futuramente, mas não focado em mulheres trans. e sim nas empresas, invertendo o sujeito da pesquisa, procurando analisar suas perspectivas sobre a inserção da população trans. com a finalidade de saber os motivos da não contratação de um outro ponto de vista.

## REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, C. B.; VASCONCELLOS, V. A. Transexuais: transpondo barreiras no mercado de trabalho em São Paulo? **Revista direito gv**. V. 14n. 2. mai-ago 2018.
- ALVES, Mario Aquino; GALEÃO-SILVA, Luis Guilherme. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. **RAE-revista de administração de empresas**, v. 44, n. 3, p. 20-29, 2004.
- AMARAL, Alice Mayra Santiago *et al.* Adolescência, Gênero e Sexualidade: Uma Revisão Integrativa. 2016.
- ARAÚJO, Marley Rosana Melo de. Exclusão social e responsabilidade social empresarial. **Psicologia em Estudo**, v. 11, n. 2, p. 417-426, 2006.
- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília: **Senado federal**, 1988.
- BATISTA, Suelen Mazza *et al.* JORNADA TRANS: Um Estudo Acerca da Trajetória de Travestis e Mulheres Transexuais no Mercado de Trabalho do Recife. **Perspectivas Contemporâneas**, v. 15, n. 2, p. 144-166, 2020.
- BECKHAUSER, Isis Mendonca *et al.* **Para que serve um nome?** As experiências de indivíduos trans no acesso ao mercado de trabalho em Florianópolis. 2016.
- BUENO, Cléria MLB. O papel das representações sociais e da educação para o desenvolvimento da identidade de gênero. **Journal of Human Growth and Development**, v. 16, n. 3, p. 92-103, 2006.
- CAJAZEIRA, Jorge Emanuel Reis. **Responsabilidade social empresarial e empresa sustentável: da teoria à prática**. Saraiva educação AS, 2009.
- CAPRONI NETO, Henrique Luiz; SARAIVA, Luiz Alex Silva; DE ALMEIDA BICALHO, Renata. Diversidade sexual nas organizações: um estudo sobre coming out. **Revista pensamento contemporâneo em administração**, v. 8, n. 1, p. 86-103, 2014.
- CARRIERI, Alexandre de Pádua; SOUZA, Eloisio Moulin de; AGUIAR, Ana Rosa Camilo. Trabalho, violência e sexualidade: estudo de lésbicas, travestis e transexuais. **Revista de administração contemporânea**, v.18, n. 1, p. 78-95, 2014.
- CAREGNATO, Rita Catalina Aquino; MUTTI, Regina. Pesquisa qualitativa: análise de discurso versus análise de conteúdo. **Texto e contexto-enfermagem**, v. 15, n. 4, p. 679-684, 2006.
- CARVALHO, Evelyn Raquel. Eu quero viver de dia”: uma análise da inserção das transgêneros no mercado de Trabalho. **SEMINÁRIO FAZENDO GÊNERO**, v. 7, 2006.

COSTA, Maria Alice Nunes. Mudanças no mundo empresarial: a responsabilidade social empresarial. **Oficina do CES**, n. 230, p. 1-41, 2005.

DE JESUS, Jaqueline Gomes. Orientações sobre identidade de gênero: conceitos e termos. **Guia técnico sobre pessoas transexuais, travestis e demais transgêneros, para formadores de opinião**, 2012.

DE AZEVEDO, Maira Tardelli. Publicidade cidadã: como comunicar responsabilidade social empresarial. **Responsabilidade social das empresas: a contribuição das universidades**, v. 3, p. 333, 2002.

DINIZ, Ana Paula Rodrigues et al. Políticas de diversidade nas organizações: as relações de trabalho comentadas por trabalhadores homossexuais. **Revista Economia & gestão**, v.13, n. 31, p. 93-114, 2013.

FARAH, Marta Ferreira Santos. Gênero e políticas públicas. **Revista Estudos Feministas**, v. 12, n. 1, p. 47, 2004.

FERNANDES, Alice Munz et al. Metodologia de pesquisa de dissertações sobre inovação: análise bibliométrica. **Desafio online**, v. 6, n. 1, 2018.

GOERCH, Alberto Barreto; SILVA, Denise Regina Quaresma da. INCLUSÃO SOCIAL E DIVERSIDADE DE GÊNERO DE PESSOAS TRANSEXUAIS NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO. **Seminário Internacional Demandas Sociais e Políticas Públicas na Sociedade Contemporânea**, 2019.

GROSSI, Miriam Pillar. Identidade de gênero e sexualidade. 1998.

KREITLON, Maria Priscilla. A ética nas relações entre empresas e sociedade: fundamentos teóricos da responsabilidade social empresarial. *In* Encontro da ANPAD, 28, 2004, Curitiba. **Anais**. Curitiba: ANPAD, 2004.

LÁZARO, Lira Luz Benites; GREMAUD, Amaury Patrick. A responsabilidade social empresarial e sustentabilidade na América Latina: Brasil e México. **Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria**, v. 9, n. 1, p. 138-155, 2016.

LOURO, Guacira Lopes. Gênero e sexualidade: pedagogias contemporâneas. **Proposições**, v. 19, n. 2, p. 17-23, 2008.

LOURO, Guacira Lopes et al. Pedagogias da sexualidade. **O corpo educado: pedagogias da sexualidade**, v. 2, 1999.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. Ed.-São Paulo: atlas, 2003.

MARINHO, Neumalya Lacerda Alves Dantas. A exclusão das pessoas trans do mercado de trabalho e a não efetividade do direito fundamental ao trabalho. **Revista de gênero, sexualidade e direito**, v. 2, n. 1, 2016.

MARINHO, Marco Antônio Couto. Trajetórias de vida: um conceito em construção. **Revista do instituto de ciências humanas**, v. 3, n.17, 2017.

MUNCK, Luciano; DE SOUZA, Rafael Borim. Responsabilidade social empresarial e sustentabilidade organizacional: a hierarquização de caminhos estratégicos para o desenvolvimento sustentável. **REBRAE**, v. 2, n. 2, p. 185-202, 2009.

NEVES, Andrei Moreira. Gestão da Diversidade nas Organizações como Prática Gerencial. **Revista Gestão & Sustentabilidade**, v. 2, n. 1, p. 140-154, 2020.

NEVES, Jose Luis. Pesquisa qualitativa: características, usos e possibilidades. **Caderno de pesquisas em administração, São Paulo**, v. 1, n. 3, p. 1-5, 1996.

NOGUEIRA, Lucas Castro *et al.* "**Bem menininha**": a vivência de mulheres trans\* no mercado de trabalho de Mossoró. 2018.

ROHM, Ricardo Henry Dias; CABRAL, A.; FERNANDES, F. Diversidade sexual e vantagem competitiva: uma análise de seus impactos nas organizações. 2012.

SAJI, Genilda Sandra Madeira. **Gestão da diversidade no Brasil: apresentação de um modelo brasileiro**. 2005. Tese (Doutorado em Administração) - Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2005.

SARAIVA, Luiz Alex Silva; IRIGARAY, Hélio Arthur dos Reis. Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso?. **Revista de Administração de Empresas**, v. 49, n. 3, p. 337-348, 2009.

SOUSA, Tuanny Soeiro. Retificando o gênero ou ratificando a norma?. **Revista Direito GV**, v. 15, n. 2, 2019.

SOUZA, Heloisa Aparecida de *et al.* Os desafios do trabalho na vida cotidiana de mulheres transexuais. 2012.

SCOTT, Joan. **Genêro**: uma categoria útil para análise histórica. Tradução: Christiane Rufino Dabat e Maria Betânia Ávila. New york: Columbia university press, 1991.

TENÓRIO, Organizador Fernando Guilherme. **Responsabilidade social empresarial: teoria e prática**. Editora FGV, 2015.

## APÊNDICE A

Roteiro de Entrevista Semiestruturada para aplicar juntamente a mulheres trans. com o intuito de obter informações sobre suas trajetórias.

Inicialmente será solicitado dados relacionados ao perfil da respondente, para em seguida realizar uma entrevista que se divide em três partes: transição, trabalho e futuro.

### I. PERFIL DA RESPONDENTE

1. Qual a sua idade?

- a) Entre 18 e 25 anos.
- b) Entre 26 e 33 anos.
- c) Entre 34 e 41 anos.
- d) Entre 42 e 49 anos.
- e) Entre 50 e 57 anos.

2. Qual profissão está exercendo atualmente?

---

3. Qual o seu nível de escolaridade?

- a) Ensino fundamental incompleto.
- b) Ensino fundamental completo.
- c) Ensino médio incompleto.
- d) Ensino médio completo.
- e) Ensino superior incompleto.
- f) Ensino superior completo.

### II. TRANSIÇÃO

4. Quando você se reconheceu como uma mulher? E como foi essa fase de transição?

5. Como você descreveria os seus sentimentos durante o período de transição? O que você sentiu naquele momento?
6. Durante o processo de transição, você se sentiu apoiada em sua decisão? Se sim, quem foram os seus aliados durante essa fase?
7. Qual foi a reação da sua família e de seus amigos ao saber da sua transição?
8. Você se sentiu assistida pelo governo no que diz respeito a políticas de respeito e acolhimento durante esse processo de transição?
9. Existe algum suporte relacionado à saúde pública para as mulheres trans que estão no período de transição?
10. Como se encontra o processo de mudança do seu nome social? Resolver essas questões são difíceis? Você é chamada pelo seu nome?
11. Você já sofreu violência física ou verbal durante seu processo de inserção em meio a sociedade?
12. Olhando pra sua vida hoje, em comparação com pessoas cis gênero, você acha que possui os mesmos direitos de ir e vir, acesso igualitário a vagas de trabalho, segurança, enfim, os direitos básicos que todo ser humano deve ter?

### **III. TRABALHO**

13. Você já trabalhou no mercado de trabalho formal? Caso tenha trabalhado, desempenhou atividade em qual área de atuação?
14. Baseado nas suas experiências individuais, qual a realidade de uma mulher trans que concorre a uma vaga de emprego?
15. Já passou por alguma experiência desconfortável ou foi discriminada durante um processo de seleção?
16. Já precisou recorrer a algum tipo de trabalho informal como forma de sustento por conta da falta de oportunidades?
17. Você acha que as empresas cearenses estão abertas a oferecer oportunidades para as mulheres transgênero? Como você enxerga esse cenário?
18. Em relação aos seus direitos como ser humano, você já se sentiu ou se sente negligenciada por parte das empresas?
19. Do seu ponto de vista, quais as maiores barreiras que uma mulher trans enfrenta ao tentar ingressar no mercado de trabalho?

20. Você já sofreu discriminação por colegas de trabalho? Poderia relatar quais os tipos de situações são mais comuns nos ambientes organizacionais?
21. Na esfera do trabalho, você percebe/percebeu algum tipo de mudança no tratamento quando as pessoas descobriram que você é uma mulher trans?

#### **IV. FUTURO**

22. O que você acha que pode ser feito para conscientizar a sociedade acerca dos problemas enfrentados por mulheres trans diariamente?
23. Em relação a oportunidades de empregos para mulheres trans, o que você acha que poderia melhorar e em quais pontos?
24. Quais políticas de inclusão você gostaria de ver em um ambiente organizacional caso fosse contratada?
25. Em relação a atitudes e posicionamentos tomados pelo governo, você gostaria de ter mais apoio na sua caminhada como cidadã?
26. O que você acha que precisa mudar para que mulheres trans tenham mais visibilidade no mercado de trabalho?