

## **Dificuldades de Acesso e permanência no Mercado de Trabalho Formal: um Estudo com Indivíduos Transexuais Contribuição Teórica**

**Juliana Marangoni Amarante  
e Giovanna da Cunha Espilman Dourado**

### **Resumo**

O estudo objetivou compreender as manifestações discriminatórias que desafiam a entrada e permanência de transexuais no mercado de trabalho formal. Foram entrevistadas nove mulheres e homens transexuais, selecionados por meio da técnica conhecida como bola de neve. Por meio da análise de conteúdo, constatou-se que a discriminação se inicia na vida escolar, afetando a formação desses indivíduos, e continua na vida adulta, limitando suas trajetórias profissionais. No mercado de trabalho formal, a origem da discriminação é difusa, vindo de superiores, colegas e clientes, prejudicando tanto seu ingresso, quanto sua permanência e, consequentemente, ascensão profissional e autorrealização. Principais implicações: a) é preciso ponderar as diferenças entre os grupos da população LGBT no que se refere à discriminação por eles sofrida; b) ao desnudar obstáculos e agressões sofridas pelas pessoas trans no mercado de trabalho formal, o estudo proporciona subsídios para empresas desenvolverem ações com vistas à inclusão quantitativa e qualitativa desses indivíduos em seus quadros de funcionários.

### **Palavras-chave**

Discriminação; transexuais; mercado de trabalho formal; gestão de pessoas; organizações.

**Abstract** The study aimed at comprehending the discriminatory manifestations that challenge access and permanence of transsexuals in the formal job market. Nine transsexual men and women were interviewed, selected using the technique known as snowball. Through content analysis, it was found that discrimination starts in school life, affecting the education of these individuals, and continues into adulthood, limiting their professional trajectories. In the formal job market, the origin of discrimination is diffuse, coming from superiors, colleagues and clients, impairing both their entry and permanence and, consequently, professional growth and self-realization. Main implications: a) it is necessary to consider the differences between groups of the LGBT population regarding the discrimination they suffer; b) by exposing obstacles and aggressions suffered by trans people in the formal labor market, the study provides subsidies for organizations to develop actions aimed at the quantitative and qualitative inclusion of these individuals in their staff.

**Keyword** Discrimination; transsexuals; formal labor market; people management; organizations.

## INTRODUÇÃO

Vivemos sob o domínio de uma matriz cultural baseada na heterossexualidade que naturaliza corpos, gêneros e desejos, tornando-os inteligíveis (Butler, 2003). Como consequência, identidades que não se encaixam no modelo binário homem - mulher ou que não mantenham uma relação coerente entre sexo, gênero e desejos são consideradas falhas (Butler, 2003). De fato, as construções sociais do que é ser considerado feminino e masculino são restritivas no sentido que “[...] em geral, as pessoas esperam que os homens sejam consistentemente masculinos e as mulheres sejam consistentemente femininas” (Moura; Nascimento; Barros, 2017, p. 1497). À margem dessa categorização heteronormativa e estreita, o transexual é uma pessoa que possui uma identidade de gênero oposta ao seu sexo biológico, que não está satisfeita com o seu corpo e por isto, se sente aprisionada, passando por muitos conflitos psicológicos por não se reconhecer e se aceitar (Dias; Bernardineli, 2016).

Até pouco tempo atrás, a própria existência da pessoa trans era patologizada. Somente em 2019 a Organização Mundial da Saúde (OMS) retirou da classificação oficial de doenças o transtorno de identidade de gênero. Tal definição considerava doença mental a não identificação com o gênero designado no nascimento pelas pessoas trans. A nova classificação foi incluída na área de sexualidade sob o nome de incongruência de gênero e não será considerada um transtorno mental (A major..., 2019).

Além dos conflitos internos (Dias; Bernardineli, 2016), o transexual ainda enfrenta preconceitos e discriminações, começando muitas vezes no próprio seio familiar e se estendendo a outras esferas sociais, das quais ele acaba sendo excluído, tendo sua existência negada e vivenciando a chamada transfobia (Podestà, 2019). Suscetíveis à violência simbólica no nível macro social e à violência interpessoal no nível micro (Carrieri; Souza; Aguiar, 2014), transexuais encontram barreiras sutis e também explícitas em diversas esferas da vida social, dentre as quais, o mercado de trabalho: “[...] No Brasil, apesar de o trabalho ser considerado um direito social, o emprego formal não faz parte da vida da população trans” (Almeida; Vasconcellos, 2018, p. 307). De acordo com dados da Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA), em 2018, 90% das travestis e transexuais estão se prostituindo no Brasil, devido à dificuldade de encontrar um emprego com carteira assinada, simplesmente por não estarem nos padrões que a sociedade estabeleceu como aceitáveis (Vasconcellos, 2014).

O estigma da prostituição é tamanho, que é comum que homens que buscam por uma prostituta, abordem mulheres transexuais em contextos completamente diversos do da prostituição, como nas empresas em que elas trabalham, com interesse em programas sexuais (Paniza; Ichikawa; Cassandre, 2018). Pela escassez de oportunidades de trabalho formal, é comum que tais indivíduos acabam se sujeitando a exercer funções inferiores à sua capacidade, a fim de ampliar as possibilidades de conseguirem um emprego (Dias; Bernardineli, 2016), dado que o trabalho é um elemento básico para o desenvolvimento do ser humano.

Além dos aspectos sociais e humanos que a inserção de transexuais no mercado de trabalho formal envolve, e que são, ou ao menos deveriam ser, a prioridade no debate, sob a ótica organizacional, sabe-se que a gestão da diversidade, apesar de não ser algo simples, traz vantagem competitiva às organizações, como demonstrado por pesquisa conduzida pela McKinsey&Company (Hunt; Layton; Prince, 2015).

Considerando o exposto, o objetivo geral da presente pesquisa é compreender as manifestações discriminatórias que desafiam a entrada e permanência de transexuais no mercado de trabalho formal. Delimitou-se tal compreensão à perspectiva de pessoas transexuais e suas vivências relacionadas ao mercado de trabalho formal, uma vez que esses indivíduos constituem uma minoria silenciada no mercado de trabalho formal. É importante mencionar que além da transexualidade, comum a todos os entrevistados, outros traços identitários, tais como religião, faixa etária, diferenças sociais e outros, são também fatores capazes de influenciar suas vivências. Contudo, optou-se no estudo por não ampliar o foco de análise para tais fatores.

Tomando como base Burrell e Morgan (1979), o presente estudo parte de uma perspectiva ontológica que se afasta do Realismo e se inclina para o Nominalismo, pois se apoia em uma visão sócio construcionista da realidade, sendo esta processual, portanto, e não totalizante. Sob essa ótica, o sujeito não é definido a priori, mas sim resultado de processos de construção social. Esse estudo tem sua relevância justificada, pois como apontam Almeida e Vasconcellos (2018), face ao desafio que impacta diretamente a sobrevivência desses indivíduos, são mais raros estudos que abordam temas como o acesso aos direitos de educação e trabalho. Portanto, conhecer e documentar essa realidade é necessário para que sejam

repensadas as políticas de gerenciamento de recursos humanos, tornando as organizações espaços mais inclusivos e ricos do ponto de vista da diversidade, gerando implicações positivas para as organizações, pessoas e sociedade como um todo.

Este artigo foi organizado de modo a privilegiar a apresentação e análise dos dados, com o intuito de contribuir para o campo de estudos da gestão de pessoas, em específico, a gestão de pessoas para a diversidade. Sendo assim, o texto está organizado da seguinte forma: após essa introdução, os três próximos itens trarão algumas definições teóricas que auxiliarão a compreensão do tema, sendo o item 2 Sobre Preconceito e Discriminação; o subitem 2.1 A importância da educação para a diversidade; e o item 3 Sobre a Transexualidade. O item 4 aborda os procedimentos metodológicos adotados pelas pesquisadoras para operacionalizar a pesquisa. O item 5 traz a apresentação e análise dos dados a partir de três grandes eixos: o período de transição e o preconceito sofrido na vida em geral; dificuldades de inserção no mercado de trabalho; e dificuldades de permanência no mercado de trabalho. Por fim, têm-se as conclusões no item 6, seguidas pela lista das referências adotadas para a elaboração do estudo.

## **SOBRE PRECONCEITO E DISCRIMINAÇÃO**

Iniciaremos essa seção do texto com um trecho de McFadden (2020) no qual o autor propõe uma mudança de foco por parte das empresas no que se refere à gestão da diversidade. É comum para muitas organizações (e acadêmicos) apontar para um funcionário transgênero como um problema que precisa ser tratado. No entanto,

[...] a raiz de muitos dos problemas que as pessoas transgênero enfrentam no contexto de trabalho pode ser ligada ao preconceito ou ignorância por parte do empregador, de quem contrata, ou dos colegas. Portanto, é importante, [...] colocar sobre o empregador o ônus de pensar na ignorância, e não na diversidade, como as origens de seu desafio atual (McFadden, 2020, p. 11, tradução nossa).

Desse modo, é preciso compreender os conceitos de preconceito e discriminação, que embora complementares, indicam manifestações diversas. O preconceito pode ser entendido como uma ideia, opinião ou julgamento pré-concebidos sobre uma pessoa ou grupo de pessoas, sem que haja compreensão ou esforços para que sejam compreendidos. Quando se fala em discriminação, no entanto, ocorre a exclusão do indivíduo ou grupo, ou então ocorre uma ação que viole seus direitos, através de fundamentos indevidos e injustificáveis, como por exemplo, a orientação sexual, a cor, a religião, o sexo e assim por diante. Frequentemente preconceitos se tornam também discriminação (Rios, 2007).

A sustentação e a disseminação de preconceitos que levam a práticas discriminatórias funcionam ainda como um mecanismo de manutenção de poder de grupos dominantes, na medida em que garantem a manutenção de seus privilégios frente às minorias.

A discriminação no mercado de trabalho ou no local de trabalho pode ser considerada formal e informal. No primeiro caso, é aquela que ocorre dentro de processos formais, por

exemplo, a discriminação que se dá durante processos seletivos (antes mesmo da contratação) ou a discriminação que afeta a vida do funcionário uma vez que ele esteja contratado. Esta, por sua vez, pode afetar suas avaliações de desempenho, seu salário, possibilidades de promoções, aumentar suas chances de demissão e assim por diante. Já a discriminação informal é aquela que ocorre dentro da chamada organização informal, ou seja, nas relações do funcionário com seus colegas, com clientes, fornecedores, dentre outros. Geralmente ocorre na forma de assédio verbal e/ou físico, muitas vezes apoiados em estereótipos. Ressalta-se que a discriminação formal e a informal influenciam-se mutuamente (McFadden, 2020).

Quanto à forma que assume, a discriminação pode ocorrer tanto de forma direta quanto indireta. No primeiro caso, tem-se a adoção explícita e injustificada de critérios para tratar pessoas ou grupos de pessoas de maneira desigual, por exemplo, uma empresa pagar um salário menor para um funcionário por ele ser estrangeiro; determinado processo seletivo vedar a participação de negros; a não promoção de um funcionário a um cargo de comando por conta de ser um homossexual afeminado, dentre outros (Ministério do Trabalho, 2018).

A discriminação indireta, contudo, apoia-se na adoção de critérios que apesar de transparecerem neutralidade, impactam de maneira desproporcional determinado grupo de indivíduos, por exemplo, uma empresa colocar como critério de seleção somente candidatas que tenham concluído a graduação há no máximo três anos. Tal medida, aparentemente neutra, excluiria a maioria dos profissionais com mais de 30 anos do processo seletivo, caracterizando assim uma forma de discriminação etária indireta. Outro comum exemplo são as empresas que eliminam candidatas que tiveram interrupções de um ou mais anos em suas carreiras. Tal critério exclui desproporcionalmente mulheres que são mães, dado o afastamento das atividades profissionais por decorrência da maternidade (Ministério do Trabalho, 2018).

Apesar de parecer mais comum a discriminação que ocorre partindo da chefia em direção ao subordinado, dada a desigualdade de poder entre as partes presente nessa relação hierárquica, ela também pode ocorrer de maneira ascendente, como por exemplo, quando subordinados ignoram diretrizes de mulheres que ocupam cargos de comando nas organizações. Há ainda a discriminação entre os pares, ou seja, quando os próprios funcionários discriminam colegas de trabalho de um mesmo nível hierárquico (Ministério do Trabalho, 2018).

Há duas correntes que explicam a origem da discriminação no mercado de trabalho: a discriminação baseada no gosto e a discriminação estatística. Segundo a primeira corrente, a discriminação surge porque existe um preconceito ou uma aversão do tomador de decisões em relação à outra pessoa, ou grupo de pessoas. Nesse caso, o gosto desse sujeito influencia diretamente suas decisões. De acordo com a segunda corrente, o tomador de decisões age de maneira discriminatória porque se baseia em uma característica observável do outro como uma representação de características não observáveis, ou seja, parte de um estereótipo. A diferença básica entre a discriminação baseada pelo gosto e a discriminação estatística é que a segunda não se baseia nas preferências pessoais do discriminador.

Por exemplo, um empregador pode escolher discriminar pessoas trans do processo seletivo, não porque tenha algo necessariamente contra esses indivíduos, ou não goste deles, mas porque parte do pressuposto que a saúde dos candidatos trans esteja em piores condições do que dos candidatos cisgênero e isso prejudicaria sua produtividade no trabalho (McFadden, 2020).

Independente do como se explique a origem dos processos discriminatórios, de acordo com Leite (2006) há duas consequências bastante evidentes da presença de discriminação, direta ou indireta, no mercado de trabalho. Trata-se da discriminação horizontal e vertical. A primeira é a predominância da ocupação dos empregos com pior remuneração por parte de minorias discriminadas, por exemplo, a feminização de profissões na área de limpeza. A segunda é a dificuldade de ascensão a cargos de comando por parte dessas minorias, por exemplo, o amplamente estudado fenômeno do teto de vidro (Steil, 1997).

Por fim, é preciso ainda ressaltar que o preconceito e a discriminação são sempre somatórios.

A cor, o gênero, questões relacionadas à sexualidade, a condição social, o nível de escolaridade, a idade, a nacionalidade dentre outros aspectos, podem ser alvo de preconceito e discriminação simultaneamente. Isso faz com que certos grupos minoritários tenham ainda menos espaço para entrada e crescimento no meio organizacional. Ademais, complementarmente, de acordo com Rudin, Billing, Farro e Yang (2020), enquanto o racismo e a misoginia, no geral, já sejam considerados socialmente inaceitáveis no contexto organizacional, o conceito binário de gênero ainda é muito forte e por essa razão, a discriminação contra pessoas trans costuma ser ainda mais evidente do que outras formas de discriminação. Na perspectiva dos autores, a possibilidade de empresas descumprirem leis que protegem pessoas trans é maior do que a de descumprirem leis que protegem outras minorias. O item 3 desse artigo trará uma discussão mais aprofundada acerca da discriminação sofrida por transexuais.

## **A IMPORTÂNCIA DA EDUCAÇÃO PARA A DIVERSIDADE**

De acordo com Franco e Cicillini (2016, p. 135) a escola é “[...] um espaço propício para a construção de conhecimento no que se refere ao reconhecimento das diferenças e a criação de estratégias teóricas, práticas e políticas que melhor se aproximam dos princípios da inclusão”.

Dessa maneira, considerando que vivemos sob o domínio de uma matriz cultural baseada na heterossexualidade (Butler, 2003), a educação sexual voltada para a diversidade tem um papel importante no combate ao preconceito e discriminação que afetam a vida de pessoas LGBT (Suplicy, 2012).

No que se refere à normatização da sexualidade humana, a educação tem um papel crucial na manutenção dos padrões e critérios tidos como normais ao longo do tempo. De acordo com Ribeiro (2005) a educação sexual abrange regras e valores relacionados à sexualidade. Tal educação se dá de forma contínua ao longo da vida, iniciando desde o nascimento, no

seio familiar, e depois nas diversas esferas sociais da qual se faz parte, como a comunidade mais ampla, escola, grupos de amigos, religião, mídia e assim por diante.

Tratando especificamente da educação sexual em contexto escolar, Brabo, Silva e Maciel (2020), em uma avaliação do panorama das políticas educacionais sobre os direitos sexuais e reprodutivos de jovens e adolescentes, observam que:

[...] ao mesmo tempo em que se tem avançado quanto à implementação de Políticas Públicas Educacionais devido às pressões dos movimentos sociais e do meio acadêmico, tem-se retroagido por pressões de movimentos reacionários. Triste é esse fato considerando-se a lógica que permitiu a estrutura deste texto: jovens e adolescentes são sujeitos de direitos em processo de construção, que necessitam da educação escolar para serem in(formados) sobre seus direitos sexuais e reprodutivos, e a Política Educacional deve (ou deveria) ir ao encontro dessa demanda. Triste é esse fato se pensar, ainda, em um novo questionamento decorrente do primeiro: como os jovens e adolescentes terão condições de se reconhecerem como diferentes e de respeitarem a diversidade humana, constituindo seu “eu” em um contexto sociocultural tal qual o dos dias de hoje? (p.17)

Tal retrocesso motivado por uma tendência conservadora na política nos últimos anos, como apontam os autores, é real e tem consequências tanto no nível macro, se pensarmos em políticas públicas, quanto no nível micro, se pensarmos na influência de tais políticas públicas na vida de crianças e jovens brasileiras.

Tal movimento conservador tem como seu expoente máximo no âmbito político na atualidade, o próprio Presidente da República, Jair Bolsonaro. Um emblemático exemplo de seu posicionamento relacionado à questão da educação sexual ocorreu em uma de suas transmissões ao vivo pelo Facebook, ainda no início de 2019. Referindo-se à Caderneta de Saúde da Adolescente, uma publicação impressa pelo Ministério da Saúde anteriormente ao seu governo, ele afirmou que iria reeditar o conteúdo desse material, pois não considerava adequado ao público-alvo e complementou, sugerindo aos pais que já tivessem esse material em mãos, que retirassem, ou seja, rasgassem, as páginas onde estavam as ilustrações voltadas a explicações sobre educação sexual (Ferreira; Grandelle, 2019).

Ainda, não se pode negligenciar a importância da educação fora do âmbito formal para a construção dos saberes relacionados à sexualidade. Um exemplo significativo disso no Brasil, dado o alcance, são as telenovelas. A Rede Globo de Televisão, por exemplo, possui um departamento de responsabilidade social incumbido de identificar temas que gerem mobilização social e assim influenciar toda a cadeia produtiva da programação. A questão da sexualidade e identidade de gênero trazida às novelas faz parte dessa estratégia (Bargas, 2017). A construção de personagens complexos e não caricatos, bem como a narração de suas trajetórias, contribui para despertar a empatia do grande público, o que indiretamente, promove um debate mais salutar para a compreensão de temas pouco conhecidos (Veronez, 2019).

Finalmente, tratando especificamente do mercado de trabalho, não se pode desprezar também o aprendizado que pode ser oportunizado dentro das próprias empresas. São ainda

escassos programas de educação e conscientização sobre questões relacionadas às pessoas trans, o que acaba contribuindo para a manutenção da ignorância e de processos discriminatórios (McFadden, 2020).

## **SOBRE A TRANSEXUALIDADE**

A pessoa transexual é um indivíduo que não se reconhece com o sexo presente em seu registro de nascimento, ou seja, sexo biológico, se reconhecendo como alguém do sexo oposto (Vieira, 2000), provocando assim uma desordem na coerência binária (da Silva Junior, 2016). Segundo Vieira (1998), quando se faz referência ao homem transexual se faz menção a uma pessoa que nasceu em um corpo feminino e que após a transição, passa a ter um corpo masculino. Já quando se fala em mulher transexual, trata-se da pessoa que nasceu em um corpo masculino e que após a transição, passa a ter um corpo feminino.

O termo transexual começou a ser utilizado somente após a primeira cirurgia de transgenitalização anunciada no país, na década de 1980, que até o momento não era legalizada. O processo transexualizador foi somente regulamentado em 1997 (Arán; Murta, 2009). “A heterossexualidade permanece como parâmetro em relação a qual as outras formas de viver são comparadas [...] Para o senso comum, travestis e transexuais não são apenas diferentes, são inferiores” (Da Silva Junior, 2016, p. 186), afinal, no contexto heteronormativo em que vivemos, as identidades que não se encaixam no modelo binário homem - mulher ou que não mantenham uma relação coerente entre sexo, gênero e desejos são consideradas falhas (Butler, 2003).

Como reflexo disso, o Brasil lidera o ranking de mortes de transexuais no mundo e possui uma das menores expectativas de vida para pessoas trans, sendo em média 35 anos. Esse fato diz muito sobre a discriminação enfrentada por essa população e também sobre a negligência do Estado para a sua proteção (Cerioni, 2017). Nesse contexto, a transfobia pode ser compreendida como:

[...] uma sanção normalizadora à transição de gênero e à violação das normas de gênero que se inscrevem no corpo. A violência transfóbica atua em um nível discursivo, por discriminações sutis, de modo que a rejeição à transgeneridade circula nos discursos, entre as pessoas antes mesmo que elas iniciem suas transições e entendam-se pessoas trans. Igualmente, a transfobia participa do grupo de violências de gênero, com sua especificidade característica, alcançando gravíssimas agressões físicas e assassinatos. Socialmente generalizada e acompanhada de crimes de ódio, a transfobia é um componente do genocídio trans no Brasil (Podestà, 2019, p. 375).

Ainda de acordo com este mesmo autor, basta que homens ou mulheres cisgênero representem mal suas expectativas de gênero para que sejam também vítimas da transfobia. “O homem cis afeminado e a mulher cis masculinizada, qualquer que seja sua orientação sexual, podem sofrer transfobia, porque representam mal a cisgeneridade” (Podestà, 2019, p. 377). Nesse trecho, evidencia-se o quão taxativas são as expectativas de gênero

(Moura; Nascimento; Barros, 2017), pois, em um contexto social que não tolera a violação de tais normas produzidas e reproduzidas socialmente, aqueles que parecem transgredi-las merecem ser punidos, seja de maneira direta, por meio de atos de violência, ou mesmo indiretamente, via isolamento, desprezo ou abandono.

As agressões sofridas por aqueles que não se encaixam no quadro heteronormativo prevalente, podem também ser sutis por se mascararem de algo agradável, como é o caso do humor. Irigaray, Saraiva e Carrieri (2010) demonstraram como o uso do humor no ambiente de trabalho, por meio de piadas, deboche, gozação, anedotas e ironias é um instrumento de naturalização da homofobia, na medida em que desqualifica o outro. Nessas situações, a vítima muitas vezes é duplamente agredida: primeiramente com a piada e em seguida, se decide expor seu descontentamento, não encontra validação dos demais, afinal, “era só uma piada” e, portanto, não haveria do que reclamar. Acreditamos que o mesmo pode ocorrer também com transexuais, caracterizando assim uma das manifestações da transfobia.

De acordo com Couto (1999), devido à longa espera na fila dos hospitais, para a realização da cirurgia de alteração do sexo, muitos transexuais em momentos de desespero acabam recorrendo à automutilação dos seios ou do pênis. Em casos mais graves, o suicídio acaba sendo o desfecho fatal, por não suportarem viver aprisionados em corpos que não condizem com suas identidades.

O direito ao uso do nome social, em concordância com a identidade de gênero do indivíduo, é sem dúvida um avanço na busca por mais dignidade. Atualmente, ele é aceito em diversas instituições de ensino, o que serve como um incentivo para que as pessoas transexuais se mantenham no ambiente de ensino e se qualifiquem para o mercado de trabalho. De acordo com Eccard e Sousa (2016), o Exame Nacional do Ensino Médio (Enem), a partir do ano de 2014, começou a colocar em suas fichas de inscrição um novo campo para preenchimento, para que os candidatos coloquem seu nome social, trazendo dignidade aos concorrentes, além de também ser uma forma de incentivo para que continuem estudando.

Contudo, como apontado por Da Silva Junior (2016), as legislações e políticas públicas que objetivam garantir o acesso e permanência de pessoas trans no ambiente escolar são ainda precárias e insuficientes. Estimativas de 2018 apontaram que transexuais evadem da escola aproximadamente aos 13 anos de idade, pois é nesse mesmo período de suas vidas que muitos são expulsos de casa. No país somente 0.02% da população trans estão na universidade, 72% não possuem ensino médio e 56% não chegaram a completar sequer o ensino fundamental (Filippe, 2020).

A transfobia presente nesse ambiente e que se manifesta, dentre outras formas, mediante o não respeito ao nome social, o impedimento ou constrangimento relacionado ao acesso aos sanitários e mediante a realização de atividades organizadas de maneira binária, como por exemplo nas aulas de Educação Física, “provoca a sensação de que a escola não é lugar para travestis e transexuais” (Da Silva Junior, 2016, p. 186). O autor complementa afirmando que é, portanto, preciso que os temas diversidade sexual e de gênero sejam incluídos na formação docente e no cotidiano escolar.

Assim como na escola, no ambiente corporativo, transexuais continuam sendo excluídos. De acordo com Saraiva e Irigaray (2009) o discurso da diversidade no mundo corporativo costuma ser uma bandeira hasteada por inúmeras organizações, ainda que o objetivo seja econômico e não a justiça social. No entanto, é comum que tal diversidade não abranja certos grupos de minorias nesse contexto, como é o caso dos transexuais. De acordo com Paniza e Cassandre (2018, p. 136) “As políticas empresariais de inclusão e diversidade LGBT só podem ser verdadeiramente inclusivas se conseguirem abraçar toda e qualquer possibilidade abrigada sob o guarda-chuva desses grupos”.

No caso de ensino “Einar ou Lili? Os Desafios de uma Transexual no mercado Formal de Trabalho” de autoria de Paniza, Ichikawa e Cassandre, publicado na GV Casos em 2018, a trajetória de uma mulher transexual é relatada. Fica evidente como os obstáculos se iniciam precocemente na vida de uma pessoa transexual e também como o preconceito e a discriminação partem muitas vezes não do empregador, mas dos clientes das organizações onde está inserida.

Em seu estudo intitulado “When Transgender Employees Come Out: Perceived Support and Cultural Change in the Transition Process”, a professora, pesquisadora e mulher trans Elizabeth Kay Kleintop (2019) considera que quando a transição ocorre no período em que o profissional já faz parte de uma organização, é necessário que sejam planejadas ações estruturadas por parte da empresa para apoiar o processo de transição, como por exemplo, auxiliar os demais funcionários a compreenderem suas próprias atitudes de modo que seus comportamentos se tornem mais inclusivos com relação ao funcionário que está em transição. De acordo com Kleintop (2019), não basta pedir que os funcionários simplesmente mudem seu comportamento.

A partir das leituras realizadas e antes de partir para o próximo item onde serão apresentados os procedimentos metodológicos adotados para essa pesquisa, propomos uma reflexão que se apoia nas contribuições de Butler (2003). Por que as identidades trans incomodam tanto? Não seriam performativas todas as experiências identitárias da sexualidade humana? Qual a razão em se buscar saber se alguém é ‘verdadeiramente’ homem ou mulher? A busca pela “falha” nas identidades que não se encaixam nesse modelo binário, parece apenas desempenhar o único papel de reforçar constantemente o projeto dominante da heteronormatividade.

## **PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

Prezando pelo alinhamento entre o objetivo de pesquisa e o método adotado para chegar aos resultados, a pesquisa caracteriza-se como qualitativa (Strauss; Corbin, 2008) e descritiva (Vergara, 1998), tendo utilizado como dados primários (Diehl; Tatim, 2004) nove entrevistas semiestruturadas conduzidas ao longo do segundo semestre de 2017 com homens e mulheres transexuais que podiam: a) estar inseridos no mercado de trabalho formal; b) pretender se inserir no mercado de trabalho formal c) nunca terem se inserido no mercado de trabalho formal; d) não pretender se inserir no mercado de trabalho formal.

Com o objetivo de compreender as manifestações discriminatórias que desafiam a entrada e permanência de transexuais no mercado de trabalho formal, o estudo foi delimitado de modo a explorar apenas as perspectivas dos entrevistados a partir de suas vivências. Dessa maneira, não se abordou a perspectiva de empresas, clientes ou demais funcionários.

Foi utilizada a técnica de seleção de sujeitos denominada bola de neve (Vinuto, 2014) para identificar os participantes do estudo. De acordo com Vinuto (2014), tudo se inicia com informantes-chave, que no caso desta pesquisa foram duas mulheres transexuais recém-formadas por uma universidade estadual paranaense e sobre as quais saíram notícias na época. Elas auxiliaram as pesquisadoras a encontrarem outros participantes para a pesquisa. Estes, por sua vez, auxiliaram encontrando outros participantes e assim sucessivamente. A adoção dessa técnica foi fundamental para a realização da pesquisa, visto que as pesquisadoras inicialmente conheciam apenas duas entrevistadas em potencial. A partir delas, foi sendo estruturada uma cadeia de referência, possibilitando assim acessar os demais participantes. A quantidade de nove participantes foi determinada como resultado do fim da cadeia de referências dos participantes e, complementarmente, constatou-se saturação nas respostas.

Logo no primeiro contato com cada um dos participantes em potencial, por aplicativo de mensagens Whatsapp ou e-mail, as pesquisadoras se apresentavam, apresentavam o objetivo da pesquisa, explicavam sobre a confidencialidade, ou seja, que seus nomes não seriam expostos, e informam sobre as 19 perguntas que seriam realizadas. Após a concordância em participar, as entrevistas eram agendadas.

Como nem todos os participantes eram da cidade das pesquisadoras, parte deles era do Paraná e parte de São Paulo, três entrevistas foram realizadas pessoalmente e seis de maneira remota pelo Whatsapp. O Quadro 1 traz um resumo do perfil dos participantes e indica como as entrevistas foram conduzidas.

**Quadro 1** – Perfil dos Participantes

ID	Identidade Após transição	Idade	Escolaridade	Profissão	Entrevista
M1	Mulher	22	Ensino Médio Completo	Maquiadora e Produtora	Áudio pelo Whatsapp
M2	Mulher	25	Pós-Graduação	Professora	Pessoalmente
M3	Mulher	25	Ensino Médio Completo	Cabeleireira e Maquiadora	Áudio pelo Whatsapp
M4	Mulher	21	Ensino Médio Completo	Telefonista estagiária	Áudio pelo hatsapp
M5	Mulher	22	Cursando Ensino Superior	Estagiária na área de Educação Física	Pessoalmente
M6	Mulher	24	Ensino Superior Completo	Não está inserida no mercado de trabalho	Pessoalmente

ID	Identidade Após transição	Idade	Escolaridade	Profissão	Entrevista
H1	Homem	24	Ensino Médio Incompleto	Atendente em barbearia	Áudio pelo Whatsapp
H2	Homem	30	Ensino Médio Completo	Auxiliar de cozinha em lanchonete	Áudio pelo Whatsapp
H3	Homem	27	Cursando Ensino Superior	Estagiário na área de Engenharia da Computação	Áudio pelo Whatsapp

Fonte: Dados da pesquisa.

Todas as entrevistas tiveram as falas gravadas, o que possibilitou sua transcrição na íntegra, gerando um documento de 56 páginas no Microsoft Word, digitado com fonte Times New Roman, tamanho 12 e espaçamento 1,5 entre linhas. A análise de dados foi conduzida conforme Bardin (1977) a partir de três fases que se complementam: pré-análise; exploração do material; e tratamento dos dados, inferência e interpretação.

Para a pré-análise, as transcrições foram passadas para o Microsoft Excel para ajudar na organização e identificação visual das respostas, de modo que cada linha da planilha correspondia a um entrevistado e cada coluna uma pergunta. Após isso, foi realizada uma apreciação geral das respostas de todos os entrevistados para cada pergunta isoladamente, com o propósito de nos ajudar a esboçar as ideias iniciais da análise. Na fase seguinte, de exploração do material, outras leituras mais aprofundadas foram realizadas e a partir delas foram sendo criadas categorias que pudessem representar as respostas dos participantes. Tais categorias foram sendo criadas a partir das falas dos entrevistados e não a priori. Então foi criada uma nova planilha no Excel que agrupou fragmentos das respostas de todos os entrevistados dentro dessas categorias. Finalmente, na última fase, as pesquisadoras interpretaram os dados de modo que ganhassem significado e pudessem atender ao objetivo do estudo.

O roteiro de entrevista foi elaborado com perguntas de quatro categorias distintas, sendo elas: a) o perfil dos entrevistados; b) o processo de transição e o preconceito sofrido na vida em geral; c) a dificuldade de inserção no mercado de trabalho; e d) a dificuldade de permanência no mercado de trabalho. As histórias de vida não foram abordadas em sua totalidade, mas em algumas questões, principalmente naquelas do bloco sobre o processo de transição e o preconceito sofrido na vida em geral, os entrevistados abordaram elementos de sua trajetória de vida relacionados às suas identidades trans desde a infância.

## DADOS E ANÁLISE

Os dados serão apresentados e analisados a partir de três grandes tópicos: O período de transição e o preconceito sofrido na vida em geral; dificuldades de inserção no mercado de trabalho; e dificuldades de permanência no mercado de trabalho.

## O PERÍODO DE TRANSIÇÃO E O PRECONCEITO SOFRIDO NA VIDA EM GERAL

Os entrevistados estão na faixa etária de 21 a 30 anos e a maioria se descobriu como transexual a partir da puberdade (e não “mais cedo”), pois, segundo eles, naquela época ainda não se falava muito no assunto. Desde a infância sentiam que não pertenciam ao sexo biológico e que eram diferentes, mas não sabiam sequer da existência da transexualidade, tal como expresso por H2 nesse trecho: “Desde pequeno eu nunca me vi como uma pessoa do sexo feminino, mas eu me descobri transexual há mais ou menos uns três anos”. Ou seja, somente com 27 anos de idade.

Antes de se assumirem como transexuais, esses entrevistados achavam que eram gays ou lésbicas, pois a transexualidade não era um conceito conhecido na sociedade em geral. H3 compartilhe sua experiência ao dizer que desde criança ele não entendia porque não era menino como os outros meninos e que o entendimento sobre sua identidade veio somente entre os 22 e 23 anos quando: “eu conheci um homem trans e eu fiquei fascinado porque eu me identifiquei, eu não sabia da existência de transexuais masculinos, já tinha visto mulheres trans, mas não tinha entendimento do que era, de fato, transexualidade”. Destaca-se aqui a importância da representação das diversas possibilidades de existência.

Essa é uma realidade que vem mudando ao longo dos últimos anos. Na época de realização dessa pesquisa, em 2017, estava no ar a novela “A Força do Querer” da Rede Globo de Televisão, na qual uma personagem de nome Ivana, se descobria transexual e iniciava sua transição para se tornar Ivan. Isso contribuiu, à época, para dar mais visibilidade à transexualidade e questionar alguns estereótipos (Bargas, 2017). Em 2019, a temática retornava a uma novela da Rede Globo. Dessa vez, a personagem Britney, uma mulher transexual, fora interpretada pela atriz e também mulher trans, Glamour Garcia, em “A Dona do Pedaço” (Veronez, 2019). A temática trans nas novelas foi abordada pelos entrevistados H2 e M6 como importante no sentido de mostrar para o grande público que existem outras possibilidades de existir além do binarismo homem-mulher definidos pelo sexo biológico.

Passado algum tempo desde o fim de ambas as novelas, percebe-se que os efeitos de tais iniciativas não foram suficientes para a quebra de estereótipos associados à população transexual, de maneira geral na sociedade. Acredita-se que para isso acontecer, a temática da transexualidade precisaria estar ainda mais presente na vida dos brasileiros. Contudo, é de indiscutível relevância a contribuição que esforços como esse podem ter na vida de jovens que buscam uma compreensão acerca de sua própria identidade. Acompanhar as trajetórias de tais personagens auxilia a compreensão de suas próprias trajetórias.

Apesar de sentirem desde cedo na infância que eram, de alguma forma, diferentes, a descoberta da transexualidade foi um processo de muitas emoções. Como afirma H3, contar para a família não foi a parte mais difícil: “quando eu contei tudo pra minha família, acho que essa parte do processo acabou sendo mais tranquila depois do turbilhão de descobrir o que é a transexualidade, de me identificar e finalmente me assumir como homem, isso trouxe uma tranquilidade”. Apesar de alguns entrevistados mencionarem que no início tiveram algum tipo de resistência por parte de suas famílias e alguns amigos, todos afirmaram que

têm o apoio da maioria dessas pessoas na atualidade, com exceção de M1 que relatou ter sofrido agressões verbais e físicas de um tio, poucos meses antes da realização da entrevista.

Os entrevistados também destacaram que o preconceito no ambiente escolar foi muito forte e que sempre enfrentaram discriminações como, piadas, xingamentos e até rejeição por parte dos colegas que os excluía de brincadeiras, pois eles gostavam de brincadeiras entendidas como sendo do sexo oposto, dada a matriz cultural baseada na heterossexualidade que naturaliza corpos, gêneros e desejos, tornando-os inteligíveis, e que classifica como falhas as demais identidades (Butler, 2003). Um exemplo disso foi destacado pelo entrevistado H2 “eu já me vestia de forma masculina e aí os meninos não queriam brincar comigo porque aparentemente eu não era um menino e as meninas não queriam brincar comigo porque eu me vestia como um garoto”. Evidencia-se nesse trecho o sentimento de não pertencimento.

Em um caso relatado por M5, a diretora da escola onde ela (na época, ele) estudava, uma pessoa muito religiosa, o chamou até a sala dela e disse: “você sabe que tem um demônio dentro de você, né? [...], olha se você quiser, eu posso trazer um padre para exorcizar você aqui na escola mesmo, dentro da minha sala mesmo, ninguém vai ficar sabendo, não precisa comunicar os seus pais”. Isso havia sido motivado porque na época ele era um menino gay. Assustado, ele disse que iria chamar seus pais para conversar com a diretora que, mediante o risco de ser exposta, desconversou e nunca mais tocou no assunto.

A fala de M1 demonstra formas sutis de violência no ambiente escolar: “Olha, eu acho que na infância sempre tem aquelas brincadeiras ‘olha afeminadinho’ ‘baitolinha’ sempre tem né? Acho que isso é uma coisa... que, assim, na escola às vezes uma coisa ou outra, ali, sempre acaba acontecendo”. Retomando Irigaray, Saraiva e Carrieri (2010), vemos aqui também o uso do humor como prática de naturalização da homofobia desde muito cedo.

Esses aspectos, segundo Suplicy (2012), ocorrem por conta da desatenção do governo com a educação, pois se incentivassem, de fato, educação sobre diversidade sexual, não só para os alunos, mas também nas oportunidades de formação docente (Da Silva Junior, 2016) essas manifestações de discriminação na escola talvez fossem menos intensas. A fala de M3 ressalta a importância da educação para a diversidade nas escolas. Ela diz que é fundamental “ensinar que existem pessoas diferentes e que eles vão ter que lidar com isso no mundo a fora ou até dentro da sala de aula, pra não ocorrer... para as pessoas não sofrerem na escola como a gente sofria antigamente...”. Ainda, conforme reforçado por Brabo, Silva e Maciel (2020), o retrocesso que estamos presenciando nos últimos anos no que se refere a políticas públicas educacionais voltadas à educação sexual nas escolas, sinaliza o tamanho do desafio que enfrentaremos nos próximos anos a esse respeito.

Algo que foi bastante destacado pelos participantes, foi o uso dos banheiros no ambiente escolar. A palavra banheiro aparece 25 vezes nas entrevistas. Se uma mulher trans utilizasse o banheiro masculino era alvo de discriminação e piadinhas, e se utilizasse o banheiro feminino, constrangia as demais garotas. Percebemos que o acesso ao banheiro é, portanto, também simbólico. Por desafiar o modelo binário, esses indivíduos não são recebidos amigavelmente em nenhum espaço marcadamente masculino ou feminino (Butler, 2003).

Assim, por se sentirem incomodados, acabavam se privando dos seus direitos básicos como cidadãos, como poder utilizar os sanitários da escola, só para não serem mais discriminados do que já eram, evitando maiores constrangimentos para si mesmos. A fala de M4 é muito representativa dessa questão:

no ensino médio as meninas foram reclamar com a diretora que eu usava o banheiro feminino e elas se sentiam incomodadas, mas depois fizeram uma reunião e explicaram que eu era uma mulher trans, aí parou. E teve uma época que eu tive que usar o banheiro masculino e foi a pior época da minha vida, porque é a parte que eles zoam muito, tipo brincadeira sem graça sabe? É horrível e quando eu usava o banheiro feminino era mais as meninas se incomodando, mas eu sempre tentava me policiar para ir nos horários que elas não estavam, sabe? [...] só estou ali para fazer minhas necessidades e nada mais...

Seu relato revela dinâmicas que reforçam o não pertencimento do indivíduo trans no ambiente escolar e o quão desafiador sua permanência na escola acaba sendo por essa razão (Da Silva Junior, 2016). O trecho revela ainda o esforço da entrevistada no sentido de controle das próprias necessidades fisiológicas para não incomodar os demais. Vemos aqui como a existência desses indivíduos, mesmo quando manifestada em sua forma mais básica (necessidades fisiológicas), é inviabilizada.

Outro ponto que merece destaque é quanto ao uso do nome social no ambiente escolar e universitário. De acordo com H3, que cursava graduação em engenharia de computação à época das entrevistas, a Instituição de Ensino Superior não permitiu a adoção do seu nome social em sala de aula e isso o surpreendeu, pois a discriminação veio de onde ele menos esperava, dado que o Enem já havia adotado o nome social desde 2014 (Eccard; Souza, 2016).

Esses constrangimentos e discriminações sofridos pelos entrevistados durante a infância e juventude deixaram marcas. Na atualidade, apesar de muitos deles dizerem que não se machucam com esses tipos de preconceitos e que sabem se defender ou lidar com essas situações, como M2: “algumas palavras sempre magoam a gente [...] mas não me machucam mais porque hoje eu já sei lidar”, percebe-se que se a defesa é necessária, significa que o ataque existe.

Um fator muito importante que impactou para essa personalidade forte dos entrevistados em saber lidar com situações de preconceito e discriminação, tem relação com a aceitação dos pais e amigos. O suporte emocional recebido daqueles que estavam mais próximos foram fundamentais para o enfrentamento das batalhas que estariam por vir. Uma evidência disso é que, contrariando as estatísticas de baixa escolaridade (Filippe, 2020), dos nove entrevistados, quatro possuíam, na ocasião das entrevistas, ensino médio completo, dois estavam cursando o ensino superior, um possuía ensino superior completo e um pós-graduação completa. Apenas um entrevistado tinha o ensino médio incompleto (H1). No entanto, ele afirma que nunca enfrentou discriminação no ambiente escolar.

Retomando o objetivo da pesquisa que foi compreender as manifestações discriminatórias que desafiam a entrada e permanência de transexuais no mercado de trabalho formal,

conclui-se que as experiências de vida ao longo da infância e adolescência, mesmo antes do acesso ao mercado de trabalho, afetam esses indivíduos de muitas formas. Seja por eventuais limitações na carreira, consequência da não continuidade dos estudos pela hostilidade do ambiente escolar e universitário. Seja pela sua relação com aqueles que estão mais próximos (família e amigos) que dão força para o enfrentamento dos obstáculos no caminho. Ou seja, pela falta de representatividade, ou pela invisibilidade trans, que afetou o processo de descoberta de suas próprias identidades.

## DIFICULDADES DE INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Como mencionado anteriormente, grande parte da população de transexuais acaba tendo que se sujeitar à prostituição por falta de oportunidades de trabalho (Antra, 2018). No entanto, é forte a tendência à culpabilização dessas pessoas. Uma entrevista evidencia o discurso que responsabiliza os indivíduos transexuais, em uma clara reprodução da ideia de culpabilização da vítima. Para M4, “a culpa de muitas trans estarem na prostituição é de nós mesmos que temos esse pensamento fechado e não damos oportunidade”. Isso foi também observado no estudo de Paniza e Cassandre (2018, p. 133) “[...] há um movimento de responsabilização do trabalhador [...] refrata-se o fato de que o próprio ambiente da empresa não deixa o trabalhador gay numa condição segura para assumir o que ele é”.

A dificuldade de inserção no mercado de trabalho é visível pelas entrevistas, pois apesar de oito entrevistados estarem trabalhando no momento, é possível verificar que os ramos de atividade em que estão inseridos, ou já trabalharam, é bastante limitado, ou seja, as áreas que incluem esses profissionais são poucas. A entrevistada M1 disse que todos deveriam poder ser o que quisessem, como destacado nessa frase, mas que infelizmente existem limitações no acesso a certas áreas:

acho que qualquer um pode ser um advogado, um farmacêutico, um padreiro, um juiz, um médico, homem, mulher, trans, todos têm capacidade né? Independentemente de cor ou gênero... a sociedade tem que abrir a mente mesmo [...] mas eu acho que é muito limitado [...] você é maquiadora, cabeleireira, prostituta, que é o que a maioria pensa, que todas são.

Quem mais sofreu com o preconceito no mercado de trabalho foi a entrevistada M6, pois apesar de ter cursado o ensino superior e de ter se qualificado, não está inserida no mercado. Ela conta que já sofreu muitas discriminações no colégio em que estagiou no período de faculdade. Este maior preconceito estaria ligado com a profissão, pois ela não está no ramo de atividades que a sociedade aceita com mais facilidade um transexual. Sua área de atuação é a educação, o ensino. Isso é contraditório, pois se espera de quem trabalha nesse ambiente, como professores, mais conhecimento sobre o tema da diversidade.

Outro relato feito por esta mesma entrevistada, revela o preconceito presente na sociedade em relação ao transexual e as profissões que pode exercer. Em seu trabalho de conclusão de curso, ela perguntou para as entrevistadas quais profissões as pessoas trans poderiam desempenhar. Quando questionados se poderiam exercer uma função de atendente em

um hospital, por exemplo, que não precisasse de ensino superior, uma das entrevistadas alegou que não, pois passaria a imagem de um lugar sujo e que isso não seria conveniente junto a clientes, reforçando o conceito de discriminação informal apontado por McFadden (2020). Essa fala revela o preconceito (Rios, 2007) que muitas pessoas têm com os transexuais, associando-os ao que é sujo e, portanto, considerando-os como inadequados para ambientes de saúde. Podemos relacionar ainda com o conceito de discriminação estatística (McFadden, 2020).

A dificuldade para a troca de nome nos documentos também foi indicada como uma barreira importante para a inserção dos transexuais no mercado de trabalho, dada a incongruência entre a aparência e o nome que está no currículo. Eles afirmam que já se sentiram constrangidos quando o entrevistador os chamou para a entrevista e os outros entrevistados ficaram olhando, vendo que o nome e a fisionomia não eram condizentes, além do que a entrevista tomou rumos diferentes, já que o entrevistador tinha receio em contratá-los. Tal receio era originado ou pelo preconceito do contratante, ou pelo medo das reações dos demais funcionários e clientes. Pode-se verificar isso no relato da entrevistada M4 “uma vez eu fui em uma loja e deixei o currículo, aí eles falaram que estava precisando e quando eles viram que eu era trans, eles falaram que não precisava”, ou seja, a loja não a contratou pelo simples fato de ser uma pessoa transexual, caracterizando assim discriminação direta (Ministério do Trabalho, 2018) e formal (McFadden, 2020).

Outros empresários nem chamam as pessoas transexuais para as entrevistas quando descobrem por conta própria, em buscas na internet, que os candidatos para a vaga são pessoas trans. A entrevistada M5 conta que quando foi procurar um estágio em uma academia de ginástica passou por situação semelhante. Segundo ela, sua amiga que trabalhava no local disse que a gerente havia gostado muito do seu currículo e que tinha dito “nossa, esse currículo é muito bom! Nossa seu amigo é excelente!”, mas quando entrou no seu Facebook e viu que o sexo era diferente do nome, preferiu não chamar para a entrevista. Nesse caso, não importou a qualificação. Simplesmente por ser uma mulher trans, a entrevistada já foi descartada das opções de contratação. A gerente preferiu contratar uma pessoa que não era tão qualificada, a lidar com possíveis ações discriminatórias por parte dos demais funcionários ou clientes e, por que não dizer, dela mesma? Nesse trecho evidencia-se algo apontado por McFadden (2020), isto é, que a possibilidade de ocorrência da discriminação informal por parte de colegas de trabalho e clientes, faz com que muitas empresas acabem cometendo discriminação formal e barrando profissionais trans nos processos seletivos.

O exemplo anteriormente citado desarticula o argumento simplista utilizado por muitos de que pessoas trans possuem mais dificuldade de contratação por serem menos qualificadas. De fato, a escola é um ambiente hostil para crianças e jovens que não se encaixam no padrão dominante. Como consequência, as violências interpessoais ocorridas no nível micro (Carrieri; Souza; Aguiar, 2014) por parte dos transexuais podem tornar a experiência educacional insuportável ao ponto da evasão escolar. Ainda assim, se tomarmos como base a entrevistada M5 que relatou o caso, ela estava cursando ensino superior e buscava um estágio na área, o que deveria colocá-la em situação de igualdade na competição por uma

vaga com outros candidatos, mas isso não aconteceu pelo único motivo da discriminação contra pessoas transexuais.

Essas manifestações discriminatórias sofridas pelos entrevistados confirmam a existência de discriminação direta (Ministério do Trabalho, 2018), pois ocorreram mudanças explícitas no comportamento dos recrutadores após saberem sobre a transexualidade dos candidatos, o que culminou com a não contratação desses profissionais.

Percebe-se pelas entrevistas que o homem transexual possui certa invisibilidade perante a sociedade, já que não é algo muito falado e a sociedade não tem a percepção de sua existência. Muitos homens trans passam despercebidos, ou seja, são vistos tanto como o homem heteronormativo como também uma lésbica masculinizada e possuem uma maior facilidade para se inserirem no mercado de trabalho. Contudo, eles não estão isentos de sofrerem discriminação, como o entrevistado H3 destacou em sua fala “eu senti, várias vezes que havia transfobia, que a vaga deixava de existir, porque descobriam que eu era uma pessoa trans e não queriam lidar com isso”.

As entrevistas revelaram que os homens transexuais estão inseridos ou já trabalharam em locais e ramos geralmente masculinos como, por exemplo, o entrevistado H1 que destacou que trabalhou como “instalador de circuitos pneumáticos, instalação de freio de caminhão, trabalhei com entregador de gás, como office boy, como pintor, como borracheiro” e o entrevistado H2 que diz que sempre trabalhou em postos de combustíveis, profissões essas que possuem uma predominância de trabalhadores homens, ou seja, realmente passam despercebidos.

Essa invisibilidade ocorre porque sua transição geralmente é mais rápida e a mudança do timbre da voz ocorre mais facilmente do que com mulheres trans. Esse ponto também foi destacado pelos entrevistados, principalmente pelo H1 que diz que “a testosterona é muito mais fácil de colocar dentro de um corpo do que de tirar. Então mulheres transexuais têm a tendência a ainda ter uma voz mais grave, serem mais altos, terem gogós e etc e tal... então o homem transexual é muito mais passável (sic) na sociedade”.

Esse aspecto também pode estar ligado à cultura machista na qual o homem é visto como superior à mulher, ou seja, uma mulher trocar de sexo para virar homem é mais aceito que o contrário. Como se destaca no estudo da socióloga Kristen Schilt (CID, 2008) quando ocorre essa mudança de sexo de mulher pra homem, os indivíduos passam a ter um pequeno aumento nos seus salários e ganham mais autoridade perante seus colegas de trabalho, o que evidencia o preconceito em relação ao sexo do indivíduo e o machismo estrutural presente na sociedade.

Essa perspectiva também é evidenciada no estudo de Moura, Nascimento e Barros (2017) que trata da discriminação sofrida pelos gays afeminados nas organizações. Segundo os autores, deve-se compreender a misoginia no contexto organizacional de uma maneira abrangente, como sinônimo de práticas contra qualquer sujeito que seja feminino e não somente contra mulheres. A heteronormatividade presente nas organizações prejudica mais a mulher trans do que o homem trans e, isso é demonstrado nas próprias entrevistas.

A aparência física também foi destacada como uma barreira para a inserção no mercado de trabalho, principalmente no caso das mulheres transexuais que são muitas vezes identificadas como travestis, mesmo sendo diferentes, conforme Dias e Bernardineli (2016). Essa barreira existe, pois mesmo se seus documentos estiverem alterados conforme o gênero que se identificam, se elas não possuem uma aparência muito feminina o preconceito ainda irá ocorrer.

Muitas das entrevistadas destacaram que têm sorte por ter um visual e uma aparência bastante feminina e isso ajuda para que elas tenham certa aceitação perante a sociedade. O entrevistado H1, homem trans, destacou que “no início eu achei um pouco de dificuldade por eu não estar totalmente com a aparência masculina”. Ou seja, quanto mais completa é a transição, menor é o desconforto causado. Isso reforça o que afirma Podestà (2019) sobre a importância da representação da cisgeneridade como um mecanismo de defesa contra a transfobia.

Conforme Ferreira e Siqueira (2007) apontam, os homossexuais muitas vezes preferem não comentar sobre sua sexualidade no ambiente de trabalho, para não precisar enfrentar nenhum tipo de discriminação. Mas caso o transexual possua o nome masculino e o visual feminino, desafiando assim o modelo binário (BUTLER, 2003), isso não será possível, o que dificulta sua inserção no ambiente de trabalho. Por outro lado, quando seus documentos estão retificados e ele possui a aparência compatível com seu gênero, não há a necessidade de explicar aos outros que é transexual, o que facilita sua inserção, já que muitas empresas nem os chamam para entrevistas quando identificam características observáveis da transexualidade.

Os entrevistados homens disseram que por possuírem uma aparência bastante masculina, acabam adotando a estratégia de colocar o nome social no currículo e só posteriormente, quando entregam os documentos ao final do processo seletivo, explicam em particular para o recrutador, que são pessoas trans. Essa estratégia ajuda, segundo eles, a não serem dispensados antes mesmo da seleção. Ainda de acordo com eles, quando a transexualidade é de conhecimento somente de quem contrata, essa informação não se espalha pela empresa e assim é mais fácil a inserção. Caso já tivessem alterado seu nome e gênero nos documentos, não precisam nem comentar sobre o assunto, o que iria facilitar ainda mais sua aceitação e uma possível contratação. Isso pode ser observado na fala de H3:

Estudo engenharia de computação, eu estava desempregado há mais de um ano. Eu consegui um estágio sexta passada e assim... eu nunca fui de ficar desempregado antes da transição ainda mais por tanto tempo. Ficou muito claro pra mim que isso tem a ver com transfobia [...] nesse estágio que consegui agora, por exemplo, o empregador nem tem conhecimento do fato de eu ser transexual, pelo fato da agência fazer todo o trâmite com o nome social sabe? Porque eu tenho assim, quase 100% de certeza que não teria conseguido se não fosse dessa forma.

Outro fator que dificulta a inserção no mercado de trabalho é a utilização do banheiro durante o período de trabalho, tal como ocorre no ambiente escolar. As empresas não

parecem dispostas a instruírem seus funcionários sobre essa questão, como recomenda Kleintop (2019), e tampouco lidar com possíveis reclamações de funcionários que não concordam com o compartilhamento desses espaços com colegas transexuais, como abordado pela entrevistada M6 que relatou o caso de uma amiga também transexual que foi realizar um teste em um frigorífico e antes de entrar no frigorífico eles separam os homens das mulheres para fazer aquela higienização, e por ser trans ela não foi contratada. Se ela fosse pro vestiário das mulheres, as outras mulheres iam se sentir desconfortáveis, por ter uma mulher trans lá, e se ela fosse pro vestiário dos homens, ela poderia ser assediada e a empresa não gostaria de se responsabilizar por nenhum dos dois (M6).

Em concordância com Paniza e Cassandre (2018), do ponto de vista das empresas, parece ser mais fácil ou mais cômodo não ser amplamente inclusiva, do que se adaptar e inserir esse grupo de pessoas no mercado de trabalho. Esse comportamento faz com que pessoas transexuais, já marginalizadas em tantos aspectos de suas vidas, enfrentam ainda outro desafio: a falta de oportunidades de trabalho, algo fundamental para sua dignidade. Como resultado, é comum que acabem se sujeitando a funções inferiores à sua qualificação, como alternativa ao desemprego (Dias; Bernardineli, 2016).

Retomando o objetivo da presente pesquisa, vemos que são muitas as manifestações discriminatórias que dificultam o ingresso de profissionais trans no mercado de trabalho formal. A origem da discriminação é tanto formal quanto informal e tem aspectos de discriminação estatística (McFadden (2020). Além disso é direta (Ministério do Trabalho, 2018). A incompatibilidade entre aparência física e nome nos documentos pessoais é um fator complicador e reforça o quão fortes são as expectativas de gênero (Moura; Nascimento; Barros, 2017) que operam a partir da matriz cultural baseada na heterossexualidade (Butler, 2003).

## DIFICULDADES DE PERMANÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Existem duas questões que podem dificultar a permanência das pessoas transexuais no mercado de trabalho. A primeira é a dificuldade da empresa em se adaptar para receber um funcionário trans, já que poderia enfrentar formas de discriminação tanto por parte dos outros funcionários, como também por parte dos clientes (Paniza; Ichikawa; Cassandre, 2018), o que configuraria a discriminação informal (McFadden, 2020). Isso demandaria da empresa saber lidar com essa situação da melhor forma possível, para conseguir ser de fato inclusiva e fornecer um ambiente harmonioso para esse e para os outros funcionários. Como consequência, a empresa deveria orientar e, se fosse o caso, aplicar sanções aos demais funcionários que mostrarem-se preconceituosos e que pudessem ferir tanto o transexual, como também prejudicar o ambiente de trabalho e as atividades que deveriam ser desempenhadas. A empresa deveria ainda, continuamente, sensibilizar seus funcionários para a importância da diversidade, como destaca Vasconcellos (2014). Como muitas empresas não conseguem lidar bem com essa questão, acabam demitindo o funcionário transexual.

A segunda questão que dificulta a permanência de profissionais trans no mercado de trabalho formal ocorre em decorrência da primeira. Mesmo sofrendo preconceito e

discriminação no cotidiano organizacional, seja por parte de colegas, clientes ou mesmo dos superiores, por precisarem se manter no emprego, pessoas trans acabam suportando a duras penas olhares e ofensas, se sentindo incomodadas e desconfortáveis, sem reclamar, dado o risco de perder o emprego. Ao fim, quando a situação fica insustentável para essas pessoas, elas acabam pedindo demissão.

Esse fato destaca ainda mais o que diz Vasconcellos (2014) de que o trabalho é o elemento básico para o desenvolvimento do ser humano. Talvez seja por isso que suportam essas manifestações de discriminação, ou seja, eles têm receio de não conseguirem outro trabalho e sabem que se pedirem demissão provavelmente também sofrerão com esse problema em outras organizações, já que não seguem o padrão estabelecido pela sociedade. M5 relata esse sentimento: “Eu estou recebendo bem mal na academia que estou [...] mas eu tenho um pouco de receio de sair dali e não ser aceita em outro lugar, causa um pouco de insegurança”. Fica explícito, portanto, que o fato de estarem inseridos no mercado de trabalho formal, não é garantia de que tenham empregos nos quais e pelos quais possam se realizar profissionalmente.

Sentir-se desconfortável por trabalhar em um ambiente no qual não é aceito e é muitas vezes humilhado, é uma situação bastante comum enfrentada por pessoas trans e um caso foi relatado pela entrevistada M6. Ela havia comprado um vestido com o comprimento no joelho e era a única roupa com a qual se sentia confortável na época da transição. Ela utilizava aquela roupa em todos os lugares que frequentava, inclusive para trabalhar, até que um dia a diretora da escola falou pra ela não ir mais de vestido alegando que: “não é porque você está de vestido, é porque seu vestido está muito curto” e a entrevistada respondeu alegando: “mas a pedagoga está com uma roupa menor que a minha e não foi falado nada” e a diretora acabou confirmando que a real razão do pedido era que os pais poderiam se incomodar, ou seja, a crítica era por estar usando vestido e ser uma pessoa trans. Por fim, depois desse episódio, a entrevistada não conseguiu permanecer na organização e se excluiu deste meio, por não ser aceita da maneira que ela é.

Sabe-se que para que qualquer indivíduo desempenhe bem suas atividades, é necessário um ambiente agradável para trabalhar onde possa se sentir confortável. Caso contrário, o ambiente de trabalho será tal como uma tortura e, provavelmente, empresa e funcionário sairiam prejudicados dessa relação.

Esse desconforto evidencia-se principalmente nos relatos das entrevistadas M5 e M6, que possuem cargos nos quais não são comuns pessoas transexuais e, portanto, nos quais as expectativas de gênero (Moura; Nascimento; Barros, 2017) são ainda mais restritivas. Dessa maneira, elas são menos aceitas e convivem mais com o preconceito e discriminação. Isso é diferente do que ocorre em ambientes como salões de beleza, que são entendidos como espaços nos quais pessoas trans podem circular profissionalmente com mais naturalidade e aceitação.

A entrevistada M5 relata que um senhor, cliente da academia na qual trabalha, certa vez a questionou quanto ao tamanho da sua roupa, especificamente quanto ao comprimento dos seus shorts na academia. Mas este mesmo senhor não reclamava das mulheres que

iam treinar de saia ou com shorts apertados ou mais curtos. No decorrer da conversa, o senhor admitiu que sua preocupação era a de que se chegassem crianças, elas não entenderam e ficaram confusas e que o mesmo poderia ocorrer com idosos. Ou seja, essa era uma questão de discriminação baseada no gosto (McFadden, 2020), já que ninguém havia reclamado, somente ele.

Já M6 relatou que a pedagoga da escola em que trabalhou controlava o tempo do intervalo que a entrevistada passava se maquiando no banheiro, sendo que ela optava por usar o banheiro de pessoas com deficiência, justamente para evitar desconforto para as outras professoras. Ou seja, a entrevistada tentava de todas as formas não deixar ninguém desconfortável, mas as demais pessoas controlavam o que ela fazia e resignificavam suas ações como erradas, tornando o ambiente de trabalho muito desagradável.

Acabar com essa discriminação é algo difícil, mas é possível tentar diminuir a começar por empresas que insiram esse grupo minoritário de pessoas no mercado de trabalho, através de políticas públicas, como por exemplo as cotas criadas para inserir pessoas com deficiência nas organizações. Outro caminho complementar seria ampliar as discussões sobre diversidade, em especial sobre a transexualidade, em cursos de graduação da área de negócios, como Administração, uma vez que esses alunos estão se preparando para gerir pessoas no futuro próximo.

Um exemplo dessa situação é o caso relatado pela entrevistada M6. Ela contou que sofria com preconceito e discriminação dentro do ambiente universitário, por estudantes que estavam inseridos em uma empresa júnior do curso de Administração, ou seja, futuros administradores. Ela considera que se esses alunos já praticavam bullying enquanto ainda eram estudantes, dificilmente iriam querer contratar essas pessoas para trabalhar em suas empresas no futuro. Nesse sentido, poderia haver um trabalho pedagógico junto a empresas juniores dentro de universidades, explicando e incentivando a diversidade dentro das organizações, para que esse quadro mude, para que ocorram mais contratações de pessoas trans e que elas não precisem recorrer à prostituição como meio de garantir seu sustento.

Muitos profissionais de diversas áreas do conhecimento se graduam no ensino superior, mas sem ainda conseguir compreender questões relacionadas à identidade de gênero. É infelizmente, ao que tudo indica as expectativas para os próximos anos não são as melhores nesse sentido (Ferreira; Grandelle, 2019; Brabo; Silva; Maciel, 2020).

É importante destacar que existe ainda a possibilidade da discriminação ocorrer quando o indivíduo trans trabalha de maneira autônoma. M6 relata uma experiência de uma época em que ela começou a fazer maquiagens profissionalmente por conta própria em domicílio. A divulgação se dava pelas amigas que indicavam seu trabalho. Certa vez, ela foi contratada por uma moça que não sabia que ela era uma mulher trans. “Quando eu cheguei na casa da cliente, ela olhou assim e falou: ‘Ah! Eu acho que é melhor não. Tem parente em casa, a minha família tá em casa, vamos marcar outra hora e não sei o que...’ Então eu entendi que ela estava com receio, eu senti que ela estava com receio de eu atende-la dentro da casa dela, por ter uma família” (M6). Esse exemplo representa algo que outros entrevistados mencionaram: que a discriminação vem muitas vezes por parte dos clientes. Isso

caracteriza a discriminação informal, conforme McFadden (2020) e muitas vezes acaba influenciando empregadores a não contratarem pessoas trans por medo de perder clientes.

Por fim, retomando o objetivo geral da presente pesquisa, verifica-se que mesmo quando o empregador e os colegas convivem bem com o trabalhador trans, o preconceito e a discriminação ainda podem vir por parte dos clientes do negócio. Esses, por sua vez, precisam ser educados para a diversidade e essa também pode ser uma função das próprias organizações. A partir dos relatos dos entrevistados, verifica-se que muitos deles viveram experiências discriminatórias motivadas pela transfobia em algumas de suas ocupações profissionais. Olhares que julgam, comentários preconceituosos, questionamentos quanto à qualidade do trabalho motivados apenas pelo fato de serem trans, são alguns exemplos do que enfrentam no cotidiano profissional. A permanência em seus empregos é constantemente ameaçada ou por uma decisão unilateral da organização, ou pela decisão deles mesmos, que se cansam da humilhação cotidiana. Apesar disso, as entrevistas revelaram mais dificuldades de inserção do que de permanência nos empregos.

Compreende-se que o caminho contra a discriminação dos transexuais no mercado de trabalho formal ainda é longo, mas não impossível. É preciso engajamento por parte do poder público, do sistema educacional de todos os níveis, das organizações, de profissionais das mais diversas áreas e também dos consumidores.

## CONCLUSÃO

O artigo buscou compreender as manifestações discriminatórias que desafiam a entrada e permanência de transexuais no mercado de trabalho formal. Demonstrar a natureza da discriminação sofrida por essas pessoas, tanto no ingresso quanto no decorrer de suas experiências profissionais, possibilita repensar políticas de gerenciamento de recursos humanos, com o intuito de criar ambientes mais inclusivos e ricos do ponto de vista da diversidade, gerando assim vantagens para as organizações, pessoas e sociedade em geral.

É visível perceber que os transexuais não possuem muitas oportunidades de inserção no mercado de trabalho formal e caso estejam inseridos, possuem poucas opções de profissões nas quais são aceitos e respeitados, restringindo suas possibilidades de carreira. Quando a pessoa trans busca por trabalho em outras áreas diversas daqueles ambientes onde são vistos com maior naturalidade, como salões de beleza, por exemplo, a discriminação aumenta. É o caso de trans que trabalham na área da educação. Fato esse bastante contraditório, pois a educação é justamente um dos principais mecanismos pelo qual essa realidade pode ser transformada.

Apesar de as empresas atualmente compreenderem que a diversidade dentro das organizações pode trazer vantagens, tal perspectiva evidencia uma preocupação puramente instrumental cuja finalidade é predominantemente econômica e não relacionada à justiça social (Saraiva; Irigaray, 2009). Ainda assim, os transexuais continuam distantes do mercado de trabalho formal pois, ao que tudo indica, as empresas não estão dispostas a realizar adaptações para receber essas pessoas, a começar pela questão do uso dos sanitários,

já que teriam, muitas vezes, que lidar tanto com o preconceito e discriminação dos demais funcionários como também de seus clientes.

As manifestações da discriminação contra o transexual no mercado de trabalho formal se iniciam logo quando o candidato trans manda o currículo para uma vaga, pois muitos usam o nome de registro que consta nos documentos originais, e como sua aparência não condiz com seu nome, muitos empregadores quando percebem que se trata de um(a) trans descartam essa pessoa na entrevista, somente por este motivo, evidenciando a existência de discriminação direta.

A adequação para o nome social foi especialmente citada nas entrevistas como algo que pode ajudar a inserção dessas pessoas no mercado de trabalho formal. No entanto, há muita dificuldade envolvida na mudança de nome em documentos e a troca do gênero, pois é um processo demorado e requer muitos documentos e processos burocráticos.

O preconceito ainda é um fator limitante para as pessoas trans ocuparem posições profissionais na maioria das áreas, pois a sociedade de maneira geral associa a transexualidade à prostituição. O problema é que a discriminação dificulta não só sua entrada no mercado de trabalho formal, mas antes disso, sua permanência na educação formal. Assim, muitos acabam se prostituindo como única alternativa viável de sobrevivência e isso reforça a imagem que a sociedade em geral tem dos trans. Contudo, é importante ressaltar que esse não foi o caso dos entrevistados deste estudo.

As manifestações de discriminação no ambiente de trabalho por parte de funcionários e clientes também constituem um fator decisivo para a permanência da pessoa trans nas organizações, pois é muito difícil permanecer em um meio onde se é continuamente criticado, ofendido, alvo de olhares preconceituosos, inclusive nos horários de intervalo e descanso. Por diversas razões sua permanência nesse ambiente se torna semelhante a uma tortura psicológica, até o ponto de ter que pedir demissão, o que geralmente demora acontecer, por medo de não conseguir trabalho em outra organização.

Apesar de ser difícil para o transexual permanecer em uma instituição assim, o desafio maior é a sua inserção, pois poucos estão inseridos. Quando eles têm a oportunidade de mostrar suas competências, personalidades, potencial e talento, certos preconceitos vão aos poucos se esvaindo conforme aumenta a convivência com os demais, sejam eles colegas de trabalho, superiores ou mesmo clientes. Contudo, esse processo pode ser potencializado com a criação de políticas de diversidade dentro das organizações, em busca de uma inserção qualitativa e não somente quantitativa de profissionais transexuais. A inclusão depende da preocupação que sucede à contratação.

Acreditamos que o estudo traz duas principais contribuições. A primeira é de ordem prática e tem uma implicação social importante, pois o primeiro passo para qualquer mudança é reconhecer o problema. Dessa forma, na medida em que evidenciamos obstáculos e agressões sofridas por pessoas trans no mercado de trabalho formal, alcançamos uma base sobre a qual organizações podem desenvolver ações voltadas à atração e retenção desses profissionais em seus quadros de funcionários.

A segunda contribuição é de ordem teórica e pode auxiliar futuras pesquisas que tratem da população LGBT. Nosso estudo revelou que como a transexualidade é muitas vezes evidente aos olhos do outro, diferente do que ocorre com a homossexualidade, os transexuais acabam sendo alvo de manifestações discriminatórias diretas e muito claras. Sobre esse aspecto, recomenda-se que pesquisadores ponderem as diferenças entre os grupos da população LGBT ao se referirem sobre a discriminação por eles sofrida.

Como limitação do estudo, destaca-se a estreita faixa etária dos entrevistados. Contudo, tal limitação era esperada uma vez que a técnica de seleção de sujeitos bola de neve se baseia nos vínculos existentes entre os entrevistados. Os entrevistados indicaram conhecidos e amigos para participarem, por essa razão é compreensível que suas idades sejam próximas.

Como sugestão para pesquisas futuras, seria importante buscar compreender a relação entre a transexualidade e outros traços do perfil psicodemográfico de profissionais trans, como cor de pele e condição sócio econômica, dado que o preconceito e a discriminação são somatórios e podem, portanto, produzir efeitos diferentes nas trajetórias de vida desses indivíduos.

Outra sugestão seria compreender, do ponto de vista das organizações e seus recrutadores, quais as razões pelas quais transexuais não estão presentes em seus quadros profissionais, mesmo quando a qualificação desses profissionais atende aos requisitos das posições em aberto. Além do propósito científico, acredita-se que questionar as organizações seja também uma forma de chamar a atenção para a necessidade de serem mais diversas, plurais e inclusivas.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, C. B. de; VASCONCELLOS, V. A. Transexuais: transpondo barreiras no mercado de trabalho em São Paulo? *Revista Direito GV*, [s.l.], v. 14, n. 2, p. 302-333, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rdgv/v14n2/1808-2432-rdgv-14-02-0302.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2025.

A MAJOR win for transgender rights: UN health agency drops 'gender identity disorder', as official diagnosis. *UN News – Human Rights*, 30 mai. 2019. Disponível em: <https://news.un.org/en/story/2019/05/1039531>. Acesso em: 20 mar. 2025.

ARÁN, M.; MURTA, D. Do diagnóstico de transtorno de identidade de gênero às redescrições da experiência da transexualidade: uma reflexão sobre gênero, tecnologia e saúde. *Physis: Revista de Saúde Coletiva*, [s.l.], v. 19, n. 1, p. 15-41, 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/physis/v19n1/v19n1a03.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2025.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE TRAVESTIS E TRANSEXUAIS. *Mapa dos assassinatos de travestis e transexuais no Brasil em 2017*. Brasília: ANTRA, 2018. Disponível em: <https://antrabrasil.files.wordpress.com/2018/02/relatc3b3rio-mapa-dos-assassinatos-2017-antra.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2025.

BARDIN, L. *Análise de Conteúdo*. Lisboa: Edições 70, 1977.

BARGAS, D. Trans em 'A Força do Querer' faz parte de estratégia por mobilização social. *Folha de São Paulo*, Ilustrada – Televisão, São Paulo, 28 Ago. 2017. Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/ilustrada/2017/08/1913533-trans-em-novela-da-globo-faz-par-te-de-estrategia-por-mobilizacao-social.shtml>. Acesso em: 20 mar. 2025.

BRABO, T. S. A. M.; SILVA, M. E. F.; MACIEL, T. S. Gênero, sexualidades e educação: cenário das políticas educacionais sobre os direitos sexuais e reprodutivos de jovens e adolescentes. *Práxis Educativa*, [s.l.], v. 15, Publicação Contínua, p. 1-21, 2020. Disponível em: <https://www.revistas2.uepg.br/index.php/praxiseducativa/article/view/13397/209209211281>. Acesso em: 20 mar. 2025.

BURRELL, G.; MORGAN, G. *Sociological Paradigms and Organisational Analysis*. Elements of the Sociology of Corporate Life. Vermont: Ashgate, 1979.

BUTLER, J. *Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

CARRIERI, A. D. P., SOUZA, E. M. D.; AGUIAR, A. R. C. Trabalho, violência e sexualidade: estudo de lésbicas, travestis e transexuais. *Revista de Administração Contemporânea*, [s.l.], v. 18, n. 1, p. 78-95, 2014. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-65552014000100006&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-65552014000100006&script=sci_arttext). Acesso em: 20 mar. 2025.

CERIONI, C. "Eu sobrevivi" - a história da 1ª advogada trans a falar no STF. *Revista Exame*, 2017. Disponível em: <https://exame.com/brasil/eu-sobrevivi-a-historia-da-1a-advogada-trans-a-falar-no-stf/>. Acesso em: 20 mar. 2025.

CID, T. Pesquisa com transexuais mostra preconceito contra mulheres no trabalho. *Revista Época*, 2008. Disponível em: <http://revistaepoca.globo.com/Revista/Epoca/0,,EMI15117-15279,00-PESQUISA+COM+TRANSEXUAIS+MOSTRA+PRECONCEITO+CONT RA+MULHERES+NO+TRABALHO.html>. Acesso em: 20 mar. 2025.

COUTO, E. S. *Transexualidade: o corpo em mutação*. Salvador: Grupo Gay da Bahia, 1999.

DA SILVA JUNIOR, J. A. Direitos à meia luz: regulamentação do uso do nome social de estudantes travestis e transexuais nas instituições escolares. *Revista da FAEBA - Educação e Contemporaneidade*, [s.l.], v. 25, n. 45, p. 179-189, 2016. Disponível em: <https://www.revistas.uneb.br/index.php/faeaba/article/view/2293/1599>. Acesso em: 20 mar. 2025.

DIAS, J. A. H.; BERNARDINELI, M. C. O transexual e o direito de acesso ao mercado de trabalho: do preconceito à ausência de oportunidades. *Revista de Gênero, Sexualidade e Direito*, [s.l.], v.2, n.2, p.243-259, 2016. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistagsd/article/view/1376/1805>. Acesso em: 20 mar. 2025.

DIEHL, A. A.; TATIM, D. C. *Pesquisa em ciências sociais aplicadas: métodos e técnicas*. São Paulo: Pearson Brasil, 2004.

ECCARD, A. F. C.; SOUSA, T. S. O Uso do Nome Social na Academia. *Revista de Gênero, Sexualidade e Direito*, [s.l.], v.2, n. 2, p. 171-188, 2016. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/revistagsd/article/view/1369>. Acesso em: 20 mar. 2025.

FERREIRA, P.; GRANDELLE, R. Bolsonaro sugere que pais rasguem páginas sobre educação sexual de Caderneta de Saúde da Adolescente. *O Globo*, Rio de Janeiro, 07 mar. 2019. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/sociedade/bolsonaro-sugere-que-pais-rasguem-paginas-sobre-educacao-sexual-de-caderneta-de-saude-da-adolescente-23506442>. Acesso em: 20 mar. 2025.

FERREIRA, R. C.; SIQUEIRA, M.V.S. O gay no ambiente de trabalho: análise dos efeitos de ser gay nas organizações contemporâneas. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 31., 2007. Rio de Janeiro. *Anais...* Rio de Janeiro: ANPAD, 2007.

FILIPPE, M. Onde estão as pessoas trans? *Exame – Carreira*, 30 jan. 2020. Disponível em: <https://exame.com/carreira/onde-estao-os-travestis-e-transexuais/>. Acesso em: 20 mar. 2025.

FRANCO, N.; CICILLINI, G.A. Travestis, Transexuais e Transgêneros na Escola: um estado da arte. *Cadernos de Pesquisa*, [s.l.], v. 23, n. 2, p. 122-137, 2016. Disponível em: <http://www.periodicoeletronicos.ufma.br/index.php/cadernosdepesquisa/article/view/5349/3272>. Acesso em: 20 mar. 2025.

HUNT, V.; LAYTON, D.; PRINCE, S. Why diversity matters. *Report. McKinsey & Company*, 2015. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/why-diversity-matters>. Acesso em: 20 mar. 2025.

IRIGARAY, H.A.; SARAIVA, L.A.S.; CARRIERI, A.P. Humor e discriminação por orientação sexual no ambiente organizacional. *RAC – Revista de Administração Contemporânea*, [s.l.], v. 14, n. 5, p. 890-906, 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rac/v14n5/v14n5a08.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2025.

KLEINTOP, L. K. When Transgender Employees Come Out: Perceived Support and Cultural Change in the Transition Process. *Journal of Business Diversity*, [s.l.], v. 19, n. 5, p. 55-67, 2019. Disponível em: <https://www.articlegateway.com/index.php/JBD/article/view/2645/2514>. Acesso em: 20 mar. 2025.

LEITE, J. Garantir os direitos em matéria de igualdade salarial: o princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres no direito português. In: PENIDO, L. O. (coord.). *A igualdade dos gêneros nas relações de trabalho*. Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União, 2006. p. 11-22.

McFADDEN, C. Discrimination Against Transgender Employees and Jobseekers. In: ZIMMERMANN, K. F. (ed.). *Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics*. Springer Nature: Cham, 2020. p. 1-14. Disponível em: [https://doi.org/10.1007/978-3-319-57365-6\\_35-1](https://doi.org/10.1007/978-3-319-57365-6_35-1). Acesso em: 20 mar. 2025.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. *Discriminação: perguntas e respostas sobre discriminação no trabalho*. Brasília: Ministério do Trabalho, 2018. Disponível em: [https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/manuais/Discriminacao\\_no\\_Trabalho.pdf](https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/manuais/Discriminacao_no_Trabalho.pdf). Acesso em: 20 mar. 2025.

MOURA, R. G.; NASCIMENTO, R. P.; BARROS, D. F. O problema não é ser gay, é ser feminino: o gay afeminado e as organizações. *Farol - Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade*, [s.l.], v. 4, n. 11, p. 1478-1541, 2017. Disponível em: <https://revistas.face.ufmg.br/index.php/farol/article/view/3518>. Acesso em: 20 mar. 2025.

PANIZA, M.; CASSANDRE, M. P. Tudo Muda para Quem? O Discurso da Revista Exame sobre Diversidade na Reportagem de Capa “Chefe, Eu sou Gay”. *RIGS – Revista Interdisciplinar de Gestão Social*, [s.l.], v. 7, n. 2, p. 119-141, 2018. Disponível em: <https://portalseer.ufba.br/index.php/rigs/article/download/25340/16625>. Acesso em: 20 mar. 2025.

PANIZA, M., ICHIKAWA, E.; CASSANDRE, M.. Einar ou Lili? Os desafios de uma transexual no mercado formal de trabalho. *GV Casos - Revista Brasileira De Casos De Ensino Em Administração*, [s.l.], v. 8, n. 1, 2018. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.12660/gvca-sosv8n1c4>. Acesso em: 20 mar. 2025.

PODESTÀ, L. L. Ensaio sobre o conceito de transfobia. *Revista Periódicus*, [s.l.], v. 1, n. 11, p. 363-380, 2019. Disponível em: <https://portalseer.ufba.br/index.php/revistaperiodicus/article/download/27873/19974>. Acesso em: 20 mar. 2025.

RIOS, R. R. O conceito de homofobia na perspectiva dos direitos humanos e no contexto dos estudos sobre preconceito e discriminação. In: POCAHY, F. (org.). *Rompendo o silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea*. Porto Alegre: Nuances, 2007. p. 27-48.

RIBEIRO, P. R. M. Por minha culpa, minha culpa, minha máxima culpa... a educação sexual no Brasil nos documentos da Inquisição dos séculos XVI e XVII. In: REUNIÃO ANUAL DA ANPED, 28., 2005. Caxambu. *Anais...* Caxambu: ANPED, 2005.

RUDIN, J.; BILLING, T.; FARRO, A.; YANG, Y. Bigenderism at work? Organizational responses to trans men and trans women employees. *Organization Management Journal (EarlyCite)*, 2020. Disponível em: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/OMJ-02-2018-0507/full/html>. Acesso em: 20 mar. 2025.

SARAIVA, L. A. S.; IRIGARAY, H. A. D. R. Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso? *Revista de Administração de Empresas*, [s.l.], v. 49, n. 3, p. 337-348, 2009. Disponível em: <https://rae.fgv.br/rae/vol49-num3-2009/politicas-diversidade-nas-organizacoes-questao-discurso>. Acesso em: 20 mar. 2025.

STEIL, A. V. Organizações, gênero e posição hierárquica-compreendendo o fenômeno do teto de vidro. *Revista de Administração da Universidade de São Paulo*, [s.l.], v. 32, n. 3, p. 62-69, 1997.

STRAUSS, A. L.; CORBIN, J. *Pesquisa qualitativa: técnicas e procedimentos para o desenvolvimento de teoria fundamentada*. Porto Alegre: Artmed, 2008.

SUPLICY, M. Violência no limite. *Folha de São Paulo*, Colunistas, São Paulo, 04 ago. 2012. Disponível em: <https://m.folha.uol.com.br/colunas/martasuplicy/2012/08/1131556-violencia-no-limite.shtml>. Acesso em: 20 mar. 2025.

VASCONCELLOS, L. T. Travestis e Transexuais no Mercado de Trabalho. In: CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO, 10., 2014. Rio de Janeiro. *Anais...* Rio de Janeiro: CNEG, 2014.

VERGARA, S. C. *Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração*. São Paulo: Atlas, 1998.

VERONEZ, C. Glamour Garcia, a Britney de ‘A Dona do Pedaco’, diz que só conheceu outra trans aos 20 anos. *Folha de São Paulo*, F5 – Celebidades, São Paulo, 12 jul. 2019. Disponível em: <https://f5.folha.uol.com.br/celebidades/2019/07/glamour-garcia-a-britney-de-a-dona-do-pedaco-diz-que-so-conheceu-outra-trans-aos-20-anos.shtml>. Acesso em: 20 mar. 2025.

VIEIRA, T. R. Adequação de sexo do transexual: aspectos psicológicos, médicos e jurídicos. *Revista Psicologia-Teoria e Prática*, [s.l.], v. 2, n. 2, p. 88-102, 2000. Disponível em: <http://edito-rarevistas.mackenzie.br/index.php/ptp/article/view/1113>. Acesso em: 20 mar. 2025.

VIEIRA, T. R. Mudança de sexo: aspectos médicos, psicológicos e jurídicos. *Akrópolis-Revista de Ciências Humanas da UNIPAR*, [s.l.], v. 6, n. 21, p. 3-8, 1998. Disponível em: <https://revistas.unipar.br/index.php/akropolis/article/view/1713>. Acesso em: 20 mar. 2025.

VINUTO, J. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. *Temáticas*, [s.l.], v. 22, n. 44, p. 203-220, 2014. Disponível em: <https://econtents.bc.unicamp.br/inpec/index.php/tematicas/article/view/10977/6250>. Acesso em: 20 mar. 2025.