

A INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO DE PESSOAS TRANSEXUAIS: UM ESTUDO DE GÊNERO

Julia Demarchi Azevedo Sala
Fatec Americana
Marcos de Carvalho Dias
Fatec Americana

RESUMO

Este artigo científico aborda os desafios e oportunidades relacionados à inclusão de pessoas transexuais no mercado de trabalho brasileiro. A pesquisa foi realizada por meio de um questionário enviado a sete pessoas autodeclaradas transexuais na região de Campinas, São Paulo. Os resultados revelam que a maioria dos entrevistados não possui emprego formal, sendo que apenas 28,57% trabalham com vínculo empregatício. Além disso, a análise dos dados mostra que a discriminação e o preconceito são os principais obstáculos enfrentados por pessoas trans na busca por emprego e na manutenção de seus empregos. O artigo também discute a importância da criação de políticas públicas e iniciativas privadas voltadas para a inclusão de minorias, destacando a necessidade de combater a exclusão social e econômica que afeta esse grupo. Por fim, são apresentadas recomendações para empresas e órgãos governamentais visando à promoção da diversidade e igualdade de oportunidades no mercado de trabalho brasileiro, contribuindo para a construção de uma sociedade mais inclusiva e justa.

Palavras-chaves: Transexual. Inserção. Mercado de trabalho. Políticas de Inclusão.

ABSTRACT

This scientific article addresses the challenges and opportunities related to the inclusion of transgender individuals in the Brazilian job market. The research was conducted through a questionnaire sent to seven self-identified transgender individuals in the Campinas region, São Paulo. The results reveal that the majority of respondents do not have formal employment, with only 28.57% holding jobs with employment contracts. Furthermore, data analysis shows that discrimination and prejudice are the main obstacles faced by transgender individuals in their job search and in maintaining their employment. The article also discusses the importance of creating public policies and private initiatives focused on the inclusion of minorities, highlighting the need to combat the social and economic exclusion affecting this group. Finally, recommendations are presented for companies and government organizations to promote diversity and equal opportunities in the Brazilian job market, contributing to the development of a more inclusive and equitable society.

Keywords *Transsexual. Insertion. Labor market. Inclusion policies.*

Introdução

Nos últimos anos, as discussões sobre gênero e diversidade têm ganhado crescente relevância na agenda social e acadêmica. A identidade de gênero é um aspecto fundamental da vida de cada indivíduo, e a sociedade está em constante evolução para compreender e respeitar as diversas formas em que essa identidade se manifesta. Entre as diversas experiências de gênero, a vivência das pessoas transexuais é particularmente complexa e desafiadora, especialmente quando se trata da inserção no mercado de trabalho.

A inserção no mercado de trabalho é uma etapa crucial para a autonomia, dignidade e qualidade de vida de qualquer pessoa. No entanto, para as pessoas transexuais, essa inserção frequentemente se depara com obstáculos únicos, como preconceito, discriminação e falta de compreensão por parte dos empregadores e colegas. Tais desafios muitas vezes resultam em taxas desproporcionalmente altas de desemprego e subemprego entre essa população.

O objetivo deste artigo é realizar um estudo de gênero sobre a inserção no mercado de trabalho de pessoas transexuais. Pretendemos analisar as barreiras que essas pessoas enfrentam ao buscar emprego, bem como as experiências que vivenciam uma vez empregadas. Além disso, buscaremos compreender as estratégias de enfrentamento que as pessoas transexuais utilizam para superar os desafios relacionados à sua identidade de gênero no ambiente de trabalho.

Esta pesquisa se justifica pela importância de se compreender as complexidades envolvidas na inserção laboral de pessoas transexuais. Ao ampliar o conhecimento sobre essas experiências, podemos desenvolver estratégias e políticas mais eficazes para promover a inclusão e igualdade de oportunidades no mercado de trabalho, contribuindo assim para uma sociedade mais justa e diversa.

A metodologia deste estudo consistirá na coleta de dados por meio de questionários aplicados a uma amostra de sete pessoas transexuais. Os questionários serão estruturados de forma a abordar diferentes aspectos da inserção no mercado de trabalho, incluindo experiências de busca de emprego, entrevistas, adaptação no ambiente de trabalho e estratégias de enfrentamento. A escolha de uma amostra pequena, embora limitada em termos de representatividade estatística, permitirá uma análise mais aprofundada das experiências individuais e nuances que podem não ser capturadas em estudos com amostras maiores.

Por meio deste estudo, esperamos contribuir para um melhor entendimento das questões de gênero relacionadas à inserção no mercado de trabalho de pessoas transexuais, bem como para a promoção de políticas e práticas que apoiem a inclusão e a igualdade de oportunidades para essa população tão marginalizada

Sexualidade e identidade sexual

O conceito de sexualidade é entendido por RIBEIRO (2005,) como um conjunto de fatos, sentimentos e percepções vinculados ao sexo ou à vida sexual. É um conceito amplo, que envolve a manifestação do impulso sexual e o que dela é decorrente: o desejo, a busca de um objeto sexual, a representação do desejo, a elaboração mental para realizar o desejo, a influência da cultura, da sociedade e da família, a moral, os valores, a religião, a sublimação, a repressão. Em sua essência, a sexualidade é biológica, e tem como objetivo primordial a perpetuação da espécie.

Sexualidade é um tema complexo, de difícil abordagem e controverso, e tem sido alvo de tabus, repressões, distorções, com tentativas de reduzi-la a sinônimo de genitalidade e de reprodução, quando na verdade seu significado vai muito além disso. Sendo assim, é fundamental ter cautela com sua definição, uma vez que depende do ponto de vista que será colocado. De acordo com RIBEIRO (2005, p.17), a sexualidade é biológica, pois representa “(...) um conjunto de fatos, sentimentos e percepções vinculados ao sexo ou à vida sexual”, e possui como objetivo primordial a perpetuação da espécie. Porém, ainda no entendimento de Ribeiro, o homem foi capaz de encontrar prazer no seu impulso biológico, usando a manifestação da sexualidade para outros afins. Em advento do conceito de gênero, as discussões e definições de sexualidade ganharam forma, gerando questionamento na sociedade e em diversas áreas de conhecimentos até a atualidade.

No âmbito da sexualidade, uma diferença é a abordagem sobre sexo e gênero, uma vez que ambos abordam conceitos distintos, fazendo com que aqueles que não conhecem ou pesquisam sobre o tema, confundam tanto a definição como afirmam que são coisas iguais.

O conceito de sexo para RIBEIRO (2005), é entendido como

“(…) um conjunto de práticas, atitudes e comportamentos vinculados ao ato sexual, resultante das concepções existentes sobre ele”, ou seja, está diretamente ligado ao conceito sociológico sobre sexo, para a ciência, o que define o sexo de uma pessoa são o tamanho de suas células reprodutivas, ou seja, biologicamente, isso não explica o comportamento feminino e masculino.

Quando se fala sobre comportamento feminino e masculino é uma questão de gênero que se refere as maneiras de se identificar e ser identificada como homem, mulher ou algum outro tipo de gênero, para LAURETIS (1994, p.12)

“O termo “gênero” é uma representação não apenas no sentido de que cada palavra, cada signo, representa seu referente, seja ele um objeto, uma coisa, ou um ser animado. O termo “gênero” é, na verdade, a representação de uma relação, a relação de pertencer a uma classe, um grupo, uma categoria (...). Assim, gênero representa não um indivíduo e sim uma relação, uma relação social; em outras palavras, representa um indivíduo por meio de uma classe”

Esse termo é visto como uma representação de um grupo social, sua aparição se tornou eminente entre as feministas americanas com o objetivo de enfatizar as distinções sociais baseadas no sexo indicando uma rejeição ao determinismo biológico que era implícito em determinados termos como “sexo” ou “diferença sexual”. O termo “gênero” ressalta de maneira igualitária o aspecto das definições normativas da feminilidade (SCOTT,1995).

Assim, a diferença entre sexo e gênero está diretamente relacionada à pontos de vistas onde as definições de gênero emergem das origens sociais, onde gênero se refere a correspondências e estruturas que estão diretamente relacionadas a fatores culturais e psicossociais, e não correspondem a algo natural, e o sexo é determinado pelas condições biofísicas que distinguem o feminino do masculino.

Outro fator que vale ressaltar é a diferença da orientação sexual com a identidade de gênero, sendo que a orientação sexual está direcionada a relacionamentos afetivos sexuais que a pessoa irá desenvolver, já a identidade de gênero se diz a respeito como a pessoa se sente em qual gênero ela se encaixa. Muitas das pessoas costumam entender identidade de gênero apenas por feminino e masculino, com base no seu órgão genital, porém nem sempre o gênero pode ser atribuído ao seu sexo biológico, a identidade de gênero é a maneira que a pessoa expressa o seu gênero de maneira que ela se identifica, muitas pessoas não assumem sua identidade por conta da colocação que é imposta sobre ela deixando-a em uma posição desconfortável para se expressar (JESUS, 2012).

Construção da transexualidade

O desejo de mudar de sexo existe muito antes do termo transexualismo ser cunhado. MILLOT *et al.* (1988), evoca o primeiro testemunho da transexualidade, no qual conta a história de uma mulher que chega “como homem” a uma aldeia de Champanhe, região da França.

Esta mulher, representando um homem, se casou, viveu com quem morava. Qualquer coisa relacionada ao gênero dessa personagem não é conhecida até que ela adocece. “Este homem” usava uma espécie de pênis artificial feito por ele mesmo com o qual mantinha relações sexuais com suas esposas (MILLOT *et al.*, 1988)

No período da Renascença, os médicos concluíram que havia apenas um gênero. Mas, houve a manifestação de pelo menos dois gêneros sociais, ambos com direitos e responsabilidades. Segundo a pesquisa de BENTO (2008), uma noção dos isomorfismos prevaleceu entre os anatomistas até meados do século XVII: a existência de um corpo e de pelo menos dois gêneros.

Desse modo, aos achados foram resumidos da seguinte forma: pessoas com pênis externo eram consideradas do sexo masculino e tinham todos os privilégios e obrigações dessa condição; e aqueles com pênis interno pertenciam à categoria inferior de meninas.

No século XVIII, o gênero que conhecemos foi inventado e corporificado não apenas uma rejeição do modelo isomórfico, mas também uma certa aversão à ideia de que as diferenças sutis entre os órgãos, fluidos e processos fisiológicos refletem uma ordem transcendente de perfeição. Em meados do século XIX, ganha impulso uma nova proposta

de interpretação: o dimorfismo. No dimorfismo, essa interpretação consistia no fato de que havia dois corpos radicalmente opostos, e o fundamento para o comportamento dos sexos estaria nesses corpos (BENTO, 2006).

Então, em oposição binária, as transições entre os sexos são interrompidas, uma vez que cada sujeito tem um sexo, e a ciência deve determinar o verdadeiro sexo por meio de exames. No entanto, pode-se enfatizar, que o conhecimento do gênero não acrescentou nada de novas afirmações sobre a diferença sexual. Nenhuma conclusão favoreceu o modelo bissexual, assim como, não justificou o modelo unissex no Renascimento (BENTO, 2006).

Então, em 1949, o termo “transexual” foi cunhado pelo Dr. D.O. Caudwell, em um artigo publicado na revista de educacional de Gernsback, *Sexology* (hoje desaparecida) (RAMSEY, 1998).

E em 1953, o termo transexualismo foi cunhado, por Harry Benjamin, um clínico conhecido como o “pai da transexualidade”. O termo foi, portanto, cunhado para se referir a uma identidade sexual puramente psicológica, caracterizada pela crença de que um objeto pertence ao sexo oposto (RAMSEY, 1998, p. 17).

O conceito de identidade de gênero estava intrinsecamente ligado à transexualidade, quando, em 1966, o Hospital Johns Hopkins anunciou a criação da primeira Clínica de Identidade de Gênero e cirurgia de redesignação de gênero em um caso de transexualidade. No entanto, esse não foi o primeiro caso nos Estados Unidos. O cirurgião urologista, Elmer Belt, havia realizado uma série de cirurgias de redesignação de gênero em Los Angeles (RAMSEY, 1998, p. 17-18).

A criação da Clínica de Identidade de Gênero Johns Hopkins estimulou a formação de clínicas semelhantes. Em 1980, quando a Associação Psiquiátrica Americana (APA) publicou a terceira edição de seu Manual Diagnósticos e Estatístico de Transtornos Mentais – DSM-III, incluiu uma nova seção sobre Transtornos de Identidade de Gênero, na qual três entidades foram agrupadas: “transexualidade”, “distúrbios de identidade de gênero da infância” e “(...) distúrbio de identidade de gênero atípica” (RAMSEY, 1998, p. 18).

Devido a essa classificação, e embora a transexualidade tenha obtido reconhecimento noológico no DSM-III, a cirurgia de redesignação sexual tem sido objeto

de disputa profissional, decorrente de questões relacionadas à “moralidade médica”, obtendo mais valor do que as avaliações dos dados coletados (RAMSEY, 1998, p. 18).

Após isso o primeiro grupo a propor a politização da questão homossexual no Brasil foi o grupo "Somos", de São Paulo, em 1978. Havia apenas homens no grupo até o início de 1979, quando entraram mulheres (SANTOS, 2007, p. 124).

Após o surgimento da epidemia da Síndrome da Imuno Deficiência Adquirida (AIDS) em 1983, os grupos militantes homossexuais tiveram um grande declínio. No entanto, a campanha para abolir a homossexualidade do Código de Doenças do Instituto Nacional de Assistência Médica da Previdência Social continuou até 1985. Globalmente, as demandas da comunidade homossexual foram bem-sucedidas em 1989, quando a Classificação Internacional de Doenças-10, que entrou em vigor em 1º de janeiro de 1993, foi ratificada e até agora tem impulsionado a erradicação da “homossexualidade” como doença (SANTOS, 2007).

A homossexualidade passou a ser uma condição de existência e orientação sexual, e a busca por tratamento não era mais incentivada. Porém, essa retirada, também houve um movimento para agregar a transexualidade no mesmo documento sob a nomenclatura de "transexualismo" (BENTO, 2009).

Até então, as mobilizações não eram a favor de transexuais e travestis. Assim, essa divisão revelou, a especificidade das demandas das travestis e transexuais quanto à sua vulnerabilidade. Os primeiros momentos do movimento homossexual brasileiro, entre as décadas de 1970 e 1980 caracterizam-se pela participação de pessoas que, além de estarem inseridas no mercado de trabalho formal, também ocupavam cargos de conhecimentos privilegiados. O mesmo não se pode dizer da posição social e econômica das pessoas no movimento transexual e travesti. É fundamental que nunca percamos de vista a violência, o preconceito e a discriminação que estão na raiz da existência de travestis e de transexuais. Impotentes diante das diversas formas de violência que são submetidas, eles apenas “insistem” em sobreviver (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2015).

Embora façam parte do núcleo duro de um movimento de extrema importância que em meio à opressão política e social do período retratado, lutou pela autonomia de seus corpos e por maior liberdade sexual. O resgate e o registro de parte de sua trajetória

significam o reconhecimento de sua inegável relevância para os avanços políticos e sociais em curso no Brasil e no mundo (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2015).

A breve descrição do processo de musculação das travestis, nas décadas de 1960 e de 1970, pode contribuir para uma reflexão sobre os determinantes sociais a que foram submetidas essas pioneiras, que, involuntariamente, continuam a inspirar as gerações subsequentes a continuarem utilizando as mesmas modificações (Ministério da Saúde, 2015).

A transexualidade e suas dificuldades

Ao longo de sua história, o Brasil tem enfrentado o problema da exclusão social que gerou grande impacto nos sistemas educacionais e em outros setores sociais.

Destacando o âmbito educacional, até os dias atuais, milhões de brasileiros ainda não se beneficiam do ingresso e da permanência na escola (MAZZEU; DEMARCO, KALIL, 2007).

Educação de qualidade é um direito de todos os cidadãos e dever do Estado, portanto, garantir a execução desse direito é um desafio que impõe decisões inovadoras. Para então enfrentar o tal desafio, o Ministério da Educação já criou a Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade – SECAD, cuja função é de criar estruturas necessárias para formular, implementar, fomentar e avaliar as políticas públicas voltadas para os grupos tradicionalmente excluídos de seus direitos (MAZZEU; DEMARCO E KALIL, 2007). Dessarte, a grande dificuldade é reinsserir/inserir socialmente estes grupos excluídos socialmente, dando assim a oportunidade para que tenham uma perspectiva de futuro dentro do mercado de trabalho.

Referente aos contratempos quanto a desigualdade de gênero dentro do mundo do trabalho, como um todo, nota-se o aumento da consciência de que homens e mulheres vivenciam a experiência empregatícia de forma diferenciada, uma vez que a discriminação de gênero são fatores que determinam fortemente as possibilidades de acesso e permanência no emprego, bem como as condições de trabalho, incluindo os níveis de remuneração, os direitos e a proteção social a eles associados (FREIRE, 2010).

Dentro do campo de empregabilidade voltada para a perspectiva transexual, a violência contra eles é muito sentida, uma vez que por diversos fatores a fragilidade

emocional decorrente da exclusão, acarreta o abandono dos estudos dificultando assim o almejo de trabalhos formais qualificados. Por este semblante, são submetidos a postos de trabalhos incapazes de garantir sua sobrevivência auxiliando assim, a marginalidade e a vida na rua (prostituição). Porém, aquele pequeno número que consegue alcançar meios de trabalho qualificados, as dificuldades impostas devido ao preconceito e a falta de reconhecimento e inclusão, são muitas, o que ocasiona em obstáculos para assumir cargos compatíveis à qualificação que obtenham (PERES, 2009)

Outro estigma enfrentado pelo público transexual é a falta de acesso a saúde e de seus direitos básicos. Essa exclusão foi construída a partir de estratégias utilizadas para ocultar as características corporais da feminilidade e ganhar uma aparência masculina. A constituição do sujeito social masculino, por meio da corporeidade reside na capacidade de manipular volumes em várias partes do corpo, promovendo uma corporeidade próxima ao modelo corporal masculino. Essas observações revelam o poder normativo do corpo, tornando-se desejo e ideal, incluindo a aparência e o uso do corpo (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2015).

Os transgêneros relataram inúmeras dificuldades de gozar seus direitos. Por vez, encontraram-se constrangidos e excluídos, culminando no afastamento do cuidado e determinando condições de saúde incertas, além de não abordarem suas peculiaridades.

No que se diz respeito a não se identificar com o sexo do nascimento e ser impedido do direito de se adaptar ao seu corpo, sua vida, e a sua identidade de gênero, os transgêneros são os mais afetados, uma vez que esses fatores causam um enorme sofrimento psicológico devido à discriminação social (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2015).

O nome social refere-se ao nome com o qual as pessoas trans se identificam e são reconhecidas pela sociedade. Devido a discriminação e o preconceito contra a comunidade LGBTQIA+, e intolerância à identidade de gênero e/ou a orientação sexual, a comunidade sofre uma série de implicações para a violação de seus direitos tanto como ser humano, como legislativo e, com normalização do uso do nome social por pessoas que não se identificam com o sexo do nascimento, não foi diferente. A falta dessa normalização, ocasiona na dificuldade de aceitação do próprio ser e na inclusão social, por ser chamado por um nome que se refere ao seu sexo biológico e não a sua identidade de gênero (MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO SOCIAL E AGRÁRIO, s/d).

O comportamento organizacional sob o panorama transexual

A cultura organizacional é um sistema de valores compartilhados por seus membros em todos os níveis que distingue as organizações de outras (MENDES, 2010).

Todas as atividades de uma empresa, independentemente de sua natureza ou finalidade, consomem recursos e criam produtos e serviços. A forma como as atividades são realizadas em cada um deles é diretamente influenciada pelas crenças e valores implícitos nas regras, atitudes, comportamentos, hábitos e costumes que caracterizam as relações interpessoais na organização.

O comportamento organizacional surge como uma extensão do comportamento da sociedade em que opera, de suas próprias preferências e das preferências de seus clientes e funcionários, contribuindo para a continuação da discriminação. Mas há também uma mudança na organização, na cultura organizacional a ser implementada. Há uma questão de gênero na diversidade, um componente que vai além do sexo masculino, ou feminino, da raça, ou etnia, trata da questão da identidade, que é um componente interno da pessoa (LEMÕES *et ali.*, 2013).

Muitas vezes ao responder a vagas em empresas públicas ou privadas, as pessoas trans são submetidas a situações de discriminação. Na situação de ter a aparência compatível com o sexo feminino, ou vice-versa, e seu nome civil não representar o mesmo gênero. Muitos profissionais são proibidos neste momento do processo seletivo. Este caso ilustra um caso de discriminação que deve ser eliminado com um trabalho contínuo de gestão da diversidade e gestão da mudança na cultura da organização (LEMÕES *et ali.*, 2013).

É fundamental que nunca percamos de vista a violência, o preconceito e a discriminação que estão na raiz da existência dos transexuais. Impotentes diante das diversas formas de violência que são submetidas, eles apenas “insistem” em sobreviver (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2015).

Embora façam parte do núcleo duro de um movimento de extrema importância que em meio à opressão política e social do período retratado, lutou pela autonomia de seus corpos e por maior liberdade sexual. O resgate e o registro de parte de sua trajetória

significam o reconhecimento de sua inegável relevância para os avanços políticos e sociais em curso no Brasil e no mundo (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2015).

Considera-se que o grupo social de pessoas trans enfrentam, no âmbito organizacional, dois tipos de violência: a interpessoal e a simbólica. Enquanto a violência interpessoal se concentra nas relações que ocorre nas interações entre entidade no nível micro social, a violência simbólica busca compreender o nível macrossocial. No entanto, os níveis micro e macrossocial de análise estão interconectados e interdependentes (NETO; BICALHO, 2013).

A violência interpessoal pode ser compreendida através do conceito apregoado por Bicalho (2008, p.20), “(...) decorre do ato de agredir o sujeito física ou discursivamente em seu ambiente de trabalho, impactando de modo degradante em questões atinentes ao seu trabalho, à sua vida pessoal e às suas relações; com destaque para as implicações psicopatológicas”.

Já o conceito de violência simbólica foi elaborado por Bourdieu (2003), em que formas e significados que o sujeito atribui à sua realidade não são considerados inquestionáveis, afastando-se de sua existência como sendo natural, mas como uma construção sócio-histórica. Na construção e legitimação dessa leitura naturalizada do mundo, encontramos o exercício do poder simbólico.

Metodologia

O tipo de pesquisa utilizada nesse trabalho foi a pesquisa aplicada de natureza quantitativa, que conforme Gil (1999, p.43), pode ser conceituada como “(...) possui muitos pontos de contato com a pesquisa pura, pois depende de suas descobertas e se enriquece com o seu desenvolvimento”.

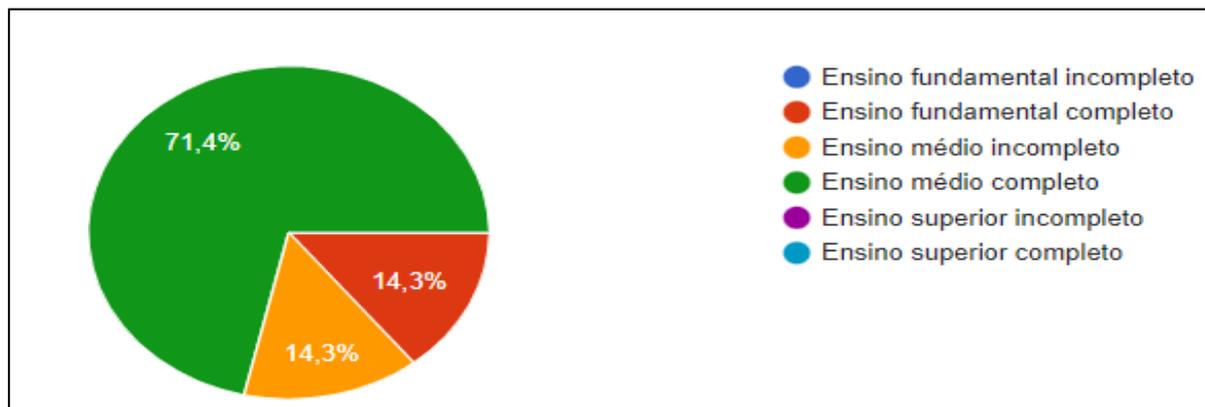
A pesquisa foi realizada por meio um questionário pela plataforma *Google Forms*, enviada por meio de um *link* que ficou disposto de 28/10/2022 a 04/11/2022 com sete perguntas abertas e dezenove fechadas, enviados a sete pessoas autodeclaradas transexuais, com idades entre 19 e 29 anos, residentes em municípios na região de Campinas (SP). Todos os participantes retornaram o questionário enviado, com todas as questões respondidas.

Análise e discussão de dados

Conforme mencionado anteriormente, este trabalho tem por objetivo discutir a questão de gênero sob a perspectiva transexual nas organizações brasileiras. A Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA, 2021) estima que 90% das mulheres trans e travestis tem a prostituição como única fonte de subsistência no Brasil, apenas 4% possuem um emprego formal, e outros 6% possuem emprego informal. Isso evidencia que existe uma marginalização e exclusão com este grupo, o qual analisamos que a maior problematização dá não inserção de pessoas trans dentro do trabalho formal, ainda é devido estigmas de uma sociedade patriarcal e machista, do preconceito e da discriminação incluídos na mesma. Para isso, foi realizado um estudo, análise e discussão de dados, no qual foi abordado dois parâmetros.

O primeiro deles foi a análise da visão dos indivíduos transexuais sob a perspectiva da inserção nas organizações brasileiras. O estudo foi realizado com 7 pessoas, sendo que, conforme apresentado no gráfico 1, 5 entrevistados possuem ensino médio completo, 1 entrevistado possui ensino médio incompleto e 1 possui ensino fundamental completo.

Gráfico 01: Formação acadêmica



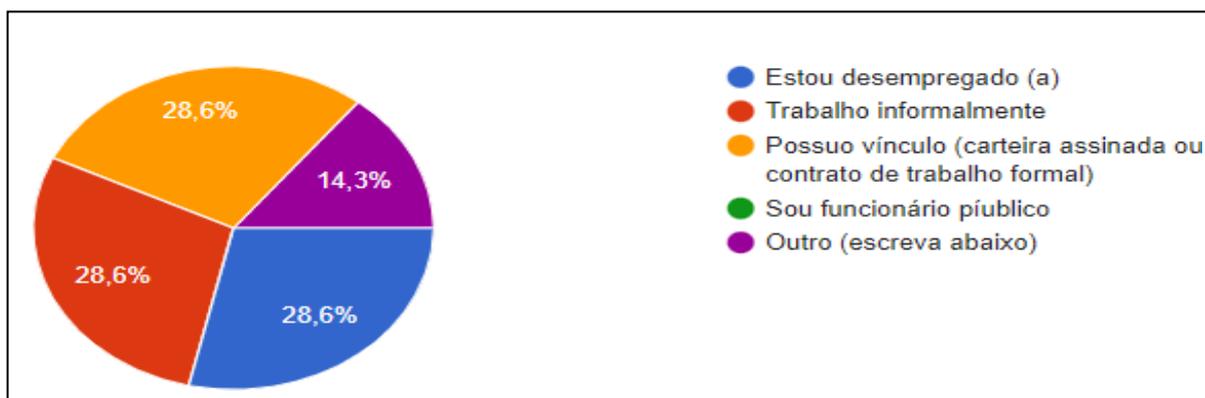
Fonte: os autores a partir da pesquisa realizada.

Em segundo momento, foi perguntado aos entrevistados sobre sua inserção no mercado de trabalho, conforme apresentado no gráfico 02, 2 entrevistados relataram estar desempregados, 2 entrevistados trabalham informalmente, 1 entrevistado trabalha em outro âmbito profissional o qual não quis especificar e, apenas 2 dos entrevistados

possuem vínculo com contrato de trabalho formal. Isso consta que de 5 entrevistados, apenas 2 ou, apenas 28,57%, trabalham com vínculo empregatício.

Com esses números, observa-se que o percentual de inclusão no mercado formal, de transexuais, é baixo. Segundo Fontes (2010), não há como citar o mercado sem citar o capitalismo, mais especificadamente, um capitalismo imperialista, que submete uma conjuntura social a um processo de subordinação perante os detentores do sistema, cujo o único objetivo é o lucro. À vista disso, o modo como o capitalismo enxerga a diversidade de gênero e sexual, vai em linha reta à discriminação e desrespeito. Tal fato é importante ser notado por considerar que o sistema se domina de padrões pré-definidos em uma sociedade no sentido de selecioná-los e, conseqüentemente, excluir ou discriminar os que vão de choque ao ideal lucrativo, fazendo com que não tenham posição no mercado de trabalho formal.

Gráfico 02: Situação no mercado de trabalho



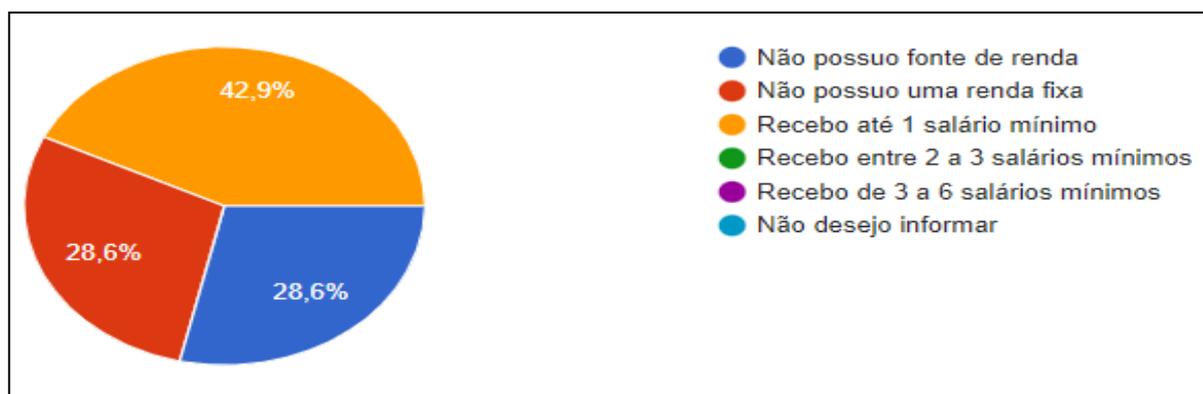
Fonte: os autores a partir da pesquisa realizada.

Outro fator abordado foi a fonte de renda. De acordo com o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2023), o salário-mínimo necessário para sustentar uma família no Brasil é de R\$ 6.389,72. É notório a desigualdade socioeconômica presente no país e que não é apenas os indivíduos transexuais que vivem com essa realidade, segundo o IBGE (2022), o Brasil é o 9º país mais desigual do mundo.

Dentro deste parâmetro, conforme apresentado no gráfico 03, foi constatado que 2 dos entrevistados não possui uma fonte de renda, 2 entrevistados não possui uma fonte de

renda fixa e, somente 3 dos entrevistados recebem até um salário-mínimo. Observando estes dados constatados, analisa-se que nenhum dos entrevistados consegue ou conseguiria sustentar uma família.

Gráfico 03: Fonte de renda

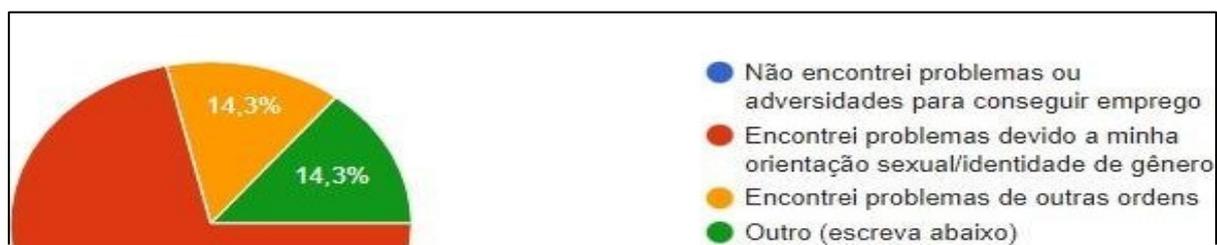


Fonte: os autores a partir da pesquisa realizada.

No que se diz respeito a entrada no mercado de trabalho dos transexuais, embora o mercado de trabalho tenha sofrido mudanças com o passar dos anos, e por mais que existam leis trabalhistas que protejam o trabalhador, os transexuais e transgêneros encaram muitas dificuldades, tanto para entrar no mercado de trabalho formal quanto para manter-se nele, mesmo tendo a criação de políticas voltadas à inclusão de minorias. A grande problemática se deve ao preconceito e intolerância enraizada frente à sociedade (MARIA, 2020).

Quanto a esse aspecto, conforme o gráfico 04, 5 dos entrevistados apresentaram que tiveram problemas devido sua identidade de gênero, 1 entrevistado encontrou problemas de outras ordens como formação acadêmica e, 1 dos entrevistados encontrou outro tipo de problema no qual não quis especificar.

Gráfico 4: entrada no mercado de trabalho



Fonte: os autores a partir da pesquisa realizada.

Fonte: os autores a partir da pesquisa realizada.

Analisando esse fato, percebe-se que a maior dificuldade dos transexuais para entrar em um meio de trabalho com contrato social realmente é a marginalização e discriminação, uma vez que a maioria dos colaboradores da pesquisa relataram que o maior atrito é por sua orientação/identidade de gênero.

Portanto, os dados apresentados mostram que a maioria das pessoas trans e travestis no Brasil não possui emprego formal, o que evidencia a marginalização e exclusão desse grupo. A análise dos dados sugere que a discriminação e o preconceito são os principais fatores que impedem a inclusão de pessoas trans no mercado de trabalho formal.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise aprofundada da inserção no mercado de trabalho de pessoas transexuais apresentada neste estudo revela a urgência de abordar as barreiras e desafios únicos que essa comunidade enfrenta. As experiências documentadas destacam a necessidade de um ambiente de trabalho mais inclusivo e sensível à diversidade de identidades de gênero. O preconceito e a discriminação persistem como obstáculos significativos, refletindo-se em taxas desproporcionalmente altas de desemprego e subemprego.

Ao compreendermos as complexidades envolvidas na inserção laboral de pessoas transexuais, podemos direcionar esforços para o desenvolvimento de políticas e práticas mais eficazes. A amostra selecionada para este estudo, embora limitada em termos de representatividade estatística, oferece uma visão mais detalhada das experiências individuais e nuances que muitas vezes são negligenciadas em estudos mais amplos.

A promoção da inclusão e igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para pessoas transexuais não é apenas uma questão de justiça social, mas também uma contribuição significativa para a construção de uma sociedade mais justa e diversa como um todo. Espera-se que este estudo sirva como um ponto de partida para futuras investigações e para a implementação de políticas concretas que apoiem essa população tão frequentemente marginalizada. Ao fazê-lo, estamos avançando em direção a uma sociedade que valoriza e respeita a multiplicidade de identidades de gênero, promovendo um ambiente de trabalho mais inclusivo e enriquecedor para todos os seus membros.

Portanto, é necessário que as organizações brasileiras adotem políticas inclusivas e promovam a diversidade de gênero e sexualidade em seus ambientes de trabalho, a fim de garantir a inclusão e o respeito aos direitos humanos de todas as pessoas.

Referências bibliográficas

AMARAL, D. M. **Os desafios da despatologização da transexualidade: reflexões sobre a assistência a transexuais no Brasil**, 2011. Disponível em: <https://www.btd.uerj.br:8443/bitstream/1/4576/1/Tese%20-%20Daniela%20Murta%20Amaral.pdf>

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE TRAVESTIS E TRANSEXUAIS, 2021. Disponível em: <https://antrabrazil.org/>.

BENTO, B. **A reinvenção do corpo: sexualidade e gênero na experiência transexual**. Rio de Janeiro: Garamond, 2006.

BICALHO, R. A. **Categorias frankfurteanas para uma tipologia da violência nas organizações**. In: V Encontro de Estudos Organizacionais, 2008, Belo Horizonte. Anais... Belo Horizonte: ANPAD, 2008.

BORDIEU, P. **A dominação masculina**. Rio de Janeiro: Bertand Brasil, 2003.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **Salário-mínimo nominal e necessário**, 2023. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/analisecestabasica/salarioMinimo.html#2020>.

FREIRE, N. **Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios**. Portal da OIT, 2010. Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/igualdade_genero_262.pdf.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

JESUS, J. G. de. **Orientações sobre identidade de gênero: conceito e termos**. 2 Edição – **Revista ampliada**. Files Cercoump UFG (2012). Disponível em: <https://www.diversidadesexual.com.br/wp-content/uploads/2013/04/G%C3%8ANERO-CONCEITOS-E-TERMOS.pdf>.

LAURETIS, T. A tecnologia do gênero. In: HOLLANDA, B.H. **Tendências e impasses: o feminismo como crítica da cultura**. Rio de Janeiro: Rocco, 1994. Disponível em: <http://homacdh.com/wp-content/uploads/2021/01/Anais-do-VII-Semin%C3%A1rio-Internacional.pdf#page=84>

LEMÕES, L. *et alli*. **Comportamento organizacional**: uma discussão sobre mudança, diversidade, e transexualismo. Congresso de iniciação científica da universidade federal de Pelotas, 2013. Disponível em: https://cti.ufpel.edu.br/siepe/arquivos/2013/SA_01116.pdf

MARIA, V. A. **Direito Trabalho. Conteúdo Jurídico**, 2020. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/54865/a-realidade-e-os-desafios-para-a-insero-de-transgeneros-transexuais-e-travestis-no-mercado-de-trabalho%20%0d23>

MAZZEU, F. J. C.; DEMARCO, D. J.; KALIL, L. **Diversidades e trabalho**. Ministério da Educação. SECAD- Secretária de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade, 2007, - (Coleção Cadernos de EJA). Disponível em: http://portal.mec.gov.br/secad/arquivos/pdf/02_cd_al.pdf

MENDES, J. **O que é cultura organizacional?** Disponível em: https://arquivos.trf5.jus.br/TRF5/Gestao_Estrategica_Artigos/4197-artigo.pdf.

MILLOT, C. *et alli*. **Transexualismo; identidade feminina: transcrição 1**. (2a ed.). Salvador: Fator, 1988.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Transexualidade e travestilidade na saúde** Secretaria de Gestão Estratégica e Participativa. Departamento de Apoio à Gestão Participativa. (2015).. Disponível em: https://bvsmis.saude.gov.br/bvs/publicacoes/transexualidade_travestilidade_saude.pdf.

MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO SOCIAL E AGRÁRIO. **Garantia da utilização do nome social para as pessoas travestis e transexuais**, s/d. Disponível em: https://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia_social/Folders/cartilha_nome_social.pdf.

NETO, H. L. C.; BICALHO, R. A. Violências interpessoais e simbólicas na trajetória de uma professora intersexual. **Sociais e Humanas**, Santa Maria, v. 26, n. 03, set/dez 2013.

PERES, W. S. Cenas de Exclusões Anunciadas: travestis, transexuais, transgêneros e a escola brasileira. In: JUNQUEIRA, R. D. (Org.). **Diversidade Sexual na Educação: problematizações sobre a homofobia nas escolas**. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade, UNESCO, v. 32, 2009.

RAMSEY, G. **Transexuais: perguntas e respostas**. São Paulo, Editora Sammus, 1998.

RIBEIRO, P. R. M. A sexualidade também tem história: comportamentos e atitudes sexuais através dos tempos. In.: BORTOLOZZI, A. C.; MAIA, A. F. (Org). **Sexualidade e infância**. Bauru: FC/CECEMCA; Brasília: MEC/SEF, 2005.

SANTOS, G. **Mobilizações homossexuais e estado no brasil: são paulo (1978-2004)**. RBCS Vol. 22 nº. 63 fevereiro/2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbcso/a/w4bbmvGkgVfVN6QCR6TMsBL/?format=pdf&lang=pt>.