

FACULDADE DE TECNOLOGIA DE SÃO CARLOS

ALEKSANDER RODRIGUES FERNANDES

RENATA DE JESUS SANTOS

**A AUSÊNCIA DE PESSOAS TRANSEXUAIS NOS PROCESSOS SELETIVOS NA
CIDADE DE SÃO CARLOS/SP**

São Carlos

2023

ALEKSANDER RODRIGUES FERNANDES
RENATA DE JESUS SANTOS

**A AUSÊNCIA DE PESSOAS TRANSEXUAIS NOS PROCESSOS SELETIVOS NA
CIDADE DE SÃO CARLOS/SP**

Artigo apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos, pelo Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade de Tecnologia de São Carlos do Centro Paula Souza.

Orientador(a): Prof. Dra. Claudia Silvana da Costa

São Carlos
2023

A AUSÊNCIA DE PESSOAS TRANSEXUAIS NOS PROCESSOS SELETIVOS NA CIDADE DE SÃO CARLOS/SP¹

Aleksander Rodrigues Fernandes²

Renata de Jesus Santos³

Claudia Silvana da Costa⁴

Resumo: O objetivo geral deste artigo se baseia em identificar quais os principais fatores que impedem a participação de pessoas transexuais nos processos seletivos na cidade de São Carlos (SP), a fim de buscar alternativas para a correção desta problemática. Desse modo, para uma melhor compreensão das medidas que podem ser propostas, será utilizado um questionário via Google Forms, com foco em permitir uma análise descritiva quanto às dificuldades vivenciadas por pessoas transexuais em processos seletivos. Ainda assim, para a ampliação da temática de estudo, serão coletados dados bibliográficos que permitam conceituar essa população, bem como demonstrar estudos anteriores que já trataram sobre a referida problemática, cabendo nesta via identificar os reais percalços no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Ausência; Fatores; Processos seletivos; Transexuais.

***Abstract:** The general objective of this article is based on identifying the main factors that prevent the participation of transsexual people in the selection processes in the city of São Carlos (SP), in order to seek alternatives for the correction of this problem. Thus, for a better understanding of the measures that can be proposed, a questionnaire will be used via Google Forms, with the aim of allowing a descriptive analysis of the difficulties experienced by transsexual people in selective processes. Still, for the expansion of the study theme, bibliographic data will be collected that allow to conceptualize this population, as well as to demonstrate previous studies that have already dealt with this problem, and it is appropriate in this way to identify the real mishaps in the labor market.*

Keywords: *Absence; Factors; Selection processes; Transsexuals.*

¹ Trabalho apresentado no curso de Gestão de Recursos Humanos da Faculdade de Tecnologia de São Carlos - FATEC.

² Graduando no Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade de Tecnologia de São Carlos - FATEC. E-mail: aleksander.fernandes@fatec.sp.gov.br

³ Graduando no Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade de Tecnologia de São Carlos - FATEC. E-mail: renata.santos60@fatec.sp.gov.br

⁴ Docente dos programas de Gestão Empresarial e Gestão de Recursos Humanos da Faculdade de Tecnologia de São Carlos – Fatec São Carlos. E-mail: claudia.costa5@fatec.sp.gov.br

1 INTRODUÇÃO

Atualmente, o mercado de trabalho se expande e volta aos trilhos quanto à abertura de novas vagas e postos de trabalho. Contudo, para as pessoas transexuais, ingressar em uma organização ainda é visto como uma tarefa difícil, eis que muito se nota, barreiras baseadas em atos de transfobia.

Segundo Lima e Ferreira (2023), a realidade da população transgênero no Brasil vai muito além do preconceito e da violência, estando ainda atrelada a fatores da falta de inclusão social e oportunidades no mercado de trabalho. Desse modo, quando a temática de ausência desta população em processos seletivos é tratada, nota-se que a exclusão social é preponderante no Brasil, como uma espécie de adoecimento de segregação sexual.

Desse modo, neste estudo será buscado o fortalecimento desta discussão, extraindo a partir do levantamento bibliográfico e questionário voltado para a população transexual os fatores de exclusão, propondo ao final, medidas e estratégias que podem ser tomadas pelo setor de Gestão de Pessoas quanto a abertura de espaços e não discriminação de indivíduos tão vulnerabilizados socialmente.

A partir disso, surge a seguinte pergunta de pesquisa: quais os principais fatores que impedem a participação de pessoas transexuais nos processos seletivos na cidade de São Carlos (SP)?

Nessa linha, o objetivo desta pesquisa é identificar quais os principais fatores que impedem a participação de pessoas transexuais nos processos seletivos na cidade de São Carlos (SP), a fim de buscar alternativas para a correção desta problemática, tendo ainda como objetivos específicos: analisar a perspectiva teórica e histórica a respeito das lutas sociais dos indivíduos transexuais no mercado de trabalho nos últimos anos; apresentar o cenário atual inerente ao setor de Gestão de Pessoas quanto aos processos seletivos e a percepção de exclusão de pessoas transexuais; descrever as barreiras e limitações quanto a seleção e contratação dos indivíduos transexuais.

Para atingir esse objetivo realizou-se uma revisão bibliográfica, bem como adotou-se um formulário criado na plataforma Google Forms, que contou com 12 (doze) perguntas vinculadas as principais dificuldades apresentadas por pessoas transexuais no atual mercado de trabalho, tendo em vista a ausência delas nestes processos seletivos.

Segundo a Associação Nacional de Travestis e Transexuais (Antra), existe no mercado de trabalho uma série de barreiras que limitam o ingresso de pessoas trans em organizações de

diversos segmentos. Para a associação, 88% dessa população entendem que estas empresas não estão prontas para contratar essa população, que sofre com o preconceito demasiado, no qual este se configura como atos transfóbicos, estando a regulamentação legal descrita na Lei do Racismo (7.716/89).

O estudo foi dividido em quatro seções, iniciando com esta introdução, seguido da segunda seção contendo a base teórica que fundamenta a necessidade de olhar humanizado do setor de Gestão de Pessoas para o ingresso de transexuais em processos seletivos, sendo abordado sequencialmente os aspectos metodológicos na terceira seção, enquanto, os resultados e sua análise serão tratados na quarta seção, que se encerra na quinta com as considerações finais de todo o conteúdo.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 Gênero, sexo e transexualidade

A construção conceitual acerca dos conceitos relacionados ao gênero, sexo e transexualidade, são visualizados como instrumentos importantes quando se trata da temática de inserção de pessoas transexuais no mercado de trabalho e às dificuldades existentes por elas vivenciadas. Desse modo, destaca-se que essas relações conceituais são definições importantes e de origens sociais, ou seja, trata-se de práticas cotidianas relacionadas ao que se encontra no plano do social, cultural e historicamente constituído (KAFFER *et al.*, 2016).

Nesse sentido, Pimentel (2017) relata que “gênero” está ligado à categoria de pessoas, voltado para um contexto, conceito e histórico dinâmico que possui diversos significados, sendo a terminologia bastante debatida em movimentos sociais, que buscam a desconstrução de estereótipos e a afirmação de novos comportamentos e identidades.

Assim, também explica Saffioti (2011), que “o gênero está longe de ser um conceito neutro”, pelo contrário, ele “carrega uma dose apreciável de ideologia”, ou seja, uma ideologia patriarcal, que mascara uma estrutura de poder desigual entre homens e mulheres.

Partindo disso, pode-se entender de forma mais detalhada que o termo gênero está associado à representação da relação de pertencer a uma classe, um grupo, uma categoria. O gênero evidencia não apenas um indivíduo, mas sim, uma relação social, ou seja, ele é a representação de um indivíduo por meio de uma classe (LAURETIS, 1994).

De acordo com Braga (2007), a diferença biológica é simplesmente o ponto de partida para a construção da definição do que vem a ser um homem e uma mulher. O sexo, seja ele feminino ou masculino, é atribuído ao biológico enquanto gênero é uma construção social e histórica, ou seja, a noção de gênero aponta para a dimensão das relações sociais do feminino e do masculino.

Logo, “o sexo se refere as condições biofisiológicas que distinguem as “fêmeas” dos “machos”, o feminino do masculino (diferenças morfológicas, hormonais, etc); enquanto o gênero, trata de correspondências e construções diretamente ligadas a elementos culturais e psicossociais, não correspondendo a algo natural” (KAFFER *et al.*, 2016, p.3).

As concepções entre os termos masculino e feminino, as quais todos os seres humanos são classificados, são responsáveis por determinar em cada cultura, um sistema de gênero que se relaciona a conteúdos culturais de acordo com valores e hierarquias sociais.

Portanto, a definição de gênero não está ligada apenas a fatores biológicos, mas sim ao fato de como o indivíduo se identifica na sociedade, ou seja, por exemplo, é considerado do gênero feminino, aquele indivíduo que a partir do momento em que ele começa a viver em sociedade, se identifica com o papel social da mulher, independentemente de como a pessoa nasceu biologicamente (RODRIGUES; ALVARENGA, 2015).

Já a transexualidade se refere a “uma condição na qual uma pessoa com uma diferenciação sexual somática específica, tem a convicção de que ele (ou ela) é na realidade do sexo oposto a aquele definido socialmente” (MORERA; PADILHA, 2015, p.36). Em outras palavras, pode-se dizer que é quando uma pessoa tem a identidade de gênero que não corresponde a sua anatomia corporal.

O autor Bento (2008, p.20) defende que a transexualidade é “uma das múltiplas expressões identitárias que emergiram como uma resposta inevitável ao sistema que organiza a vida social fundamentada na produção de sujeitos "normais/anormais" e que localiza a verdade das identidades em estruturas corporais”.

Dessa forma, a transexualidade não pode ser entendida como um “terceiro gênero”, pois a pessoa “se sente” como um indivíduo do sexo oposto. Além disso, deseja viver sua vida cotidiana de acordo com as normas e diretrizes que lhe são impostas pela cultura e pela sociedade; adotar (posteriormente) comportamento sexual de acordo com suas crenças (MORERA; PADILHA, 2015).

Em suma, considera-se transexual a pessoa que não se identifica com o sexo que lhe é atribuído (biológico), mas com o sexo oposto; porque o seu sexo biológico é diferente do seu sexo psicológico. Nesse sentido, essa pessoa pertence morfologicamente a um determinado sexo, mas psicologicamente ao sexo oposto (RODRIGUES; ALVARENGA, 2015).

2.1.1 Transexualidade e o mercado de trabalho

Inicialmente, antes de abordar mais detalhadamente sobre a temática, é importante distinguir a transexualidade do travestismo, do “crossdressing” ou do mesmo “drag-queenismo”. Essas últimas terminologias usam as roupas do sexo oposto para se satisfazerem - até certo ponto - mas não rejeitam completamente seu corpo, não sentem necessidade de modificá-lo (radicalmente), nem entram em conflito com sua sexualidade. Ao contrário da transexualidade em que a pessoa não se identifica de maneira nenhuma com o sexo que lhe foi atribuído biologicamente, mas sim com o sexo oposto (MORERA; PADILHA, 2015).

Dessa forma, os transexuais podem ser considerados pessoas que apresentam um transtorno de identidade de gênero, pois seu sexo psicossocial transcende ao sexo biológico, ou seja, “o indivíduo, seja ele homem ou mulher, não se identifica com o seu gênero, por ser o seu sexo biológico distinto do seu sexo psicológico” (RODRIGUES; ALVARENGA, 2015). Assim, a pessoa é morfologicamente de um sexo, mas psicologicamente do sexo oposto.

Além disso, cabe ressaltar que a identidade de gênero não deve ser confundida com a orientação sexual, pois a primeira, conforme indicado no título anterior, é a forma como um indivíduo é identificado, seja ele mulher ou homem. A orientação sexual, por outro lado, trata da forma como um indivíduo se relaciona com o sexo. Vale frisar, ainda, que uma pessoa trans muitas vezes tem uma orientação sexual heterossexual, levando em consideração seu gênero psicossocial (RODRIGUES; ALVARENGA, 2015).

Por exemplo, “transexual feminino é aquele indivíduo que nasceu com o órgão genital masculino, enquanto com o sexo psicossocial feminino, por sua vez, é considerado transexual masculino a pessoa que nasceu com a genitália feminina e possui psicologicamente o sexo masculino” (RODRIGUES; ALVARENGA, 2015, p.80).

Segundo a Resolução nº 1.955/10 do Conselho Federal de Medicina determina no art. 3º que a definição de transexualismo obedecerá, no mínimo, aos seguintes critérios

1. Desconforto com o sexo anatômico natural;
2. Desejo expresso de eliminar os genitais, perder as características primárias e secundárias do próprio sexo e ganhar as do sexo oposto;
3. Permanência desses distúrbios de forma contínua e consistente por, no mínimo, dois anos;
4. Ausência de outros transtornos mentais.

No Brasil, onde não há legislação específica sobre a mudança de gênero, o Conselho Federal de Medicina estabelece essas regras citadas acima para a realização do procedimento. Com isso, depois de passar por cirurgias e modificar seus órgãos sexuais, os transexuais devem ir à Justiça para ter seus documentos realinhados ao novo gênero, mudando seu nome e gênero (MORERA; PADILHA, 2015).

Com base nisso, do ponto de vista social e familiar, é evidente que as pessoas transexuais tem encontrado muitas dificuldades, mas acima de tudo, a inserção no mercado de trabalho é sem dúvida um enorme desafio a ser superado.

Uma parte significativa do preconceito contra a comunidade trans decorre de noções antiquadas que persistiram até recentemente. No passado, a sociedade via a transexualidade como uma forma de transtorno mental. Tais crenças (muitas vezes falsas) alimentaram o processo de estigmatização e discriminação contra pessoas trans. A disseminação de falsas crenças e práticas discriminatórias na sociedade em relação à transexualidade estão

intimamente ligadas ao conceito socialmente construído de supremacia fálica, que afeta biologicamente ambos os gêneros (MORERA; PADILHA, 2015).

Nesse sentido, sabe-se que a inserção no mercado de trabalho é um dos muitos desafios enfrentados pelos indivíduos transexuais. Além do preconceito social, as oportunidades de trabalho para indivíduos trans são poucas. Muitas vezes, apenas aqueles que podem se passar por cisgênero (aquele que se identifica com o sexo biológico) conseguem um emprego, enquanto aqueles que se identificam como transexuais são deixados para trás (REZENDE, 2022).

Além disso, na maioria das vezes esses profissionais trans são excluídos dos processos seletivos, demitidos sem motivo ou ficam “em espera” dentro da empresa. Cabe ponderar que essa postura empresarial, além de ultrapassada, é prejudicial não só para os profissionais, mas para a empresa como um todo (REZENDE, 2022).

De acordo com a coordenadora do TransVida, Maria Eduarda Aguiar, o preconceito e a discriminação são dois fatores que prejudicam muito uma parte da população brasileira no que tange o desenvolvimento da sua força de trabalho e talentos profissionais. Ela relata "Temos um número grande de pessoas no nosso país que estão sendo impedidas de produzir e de trabalhar. E não é porque não sejam capazes. É por conta de discriminação" (AGUIAR, 2022).

Portanto, é notório que o mercado de trabalho ainda continua muito segregado no que se refere a pessoas trans, e, que o preconceito e a discriminação ainda falam mais alto do que as competências e talentos dos indivíduos, ou seja, muitos trans são barrados muitas vezes em empregos formais, até mesmo na fase de seleção, pelo fato de não se enquadrarem em um padrão patriarcal e retroativo (KAFFER *et al.*, 2016).

2.1.2 Preconceito e discriminação

O preconceito e a discriminação que os indivíduos transexuais enfrentam no mercado de trabalho é uma questão que continua a atormentar a sociedade brasileira. Os relatórios sugerem que as pessoas transexuais tem duas vezes mais probabilidade de estar desempregadas do que os cisgêneros e, quando encontram emprego, muitas vezes são sujeitas a discriminação e assédio (ALMEIDA; VASCONCELLOS, 2018).

Nesse sentido, um dos motivos pelos quais as pessoas transexuais tem dificuldade de entrar no mercado de trabalho é o preconceito e a discriminação, pois as empresas simplesmente não aceitam pessoas transexuais. Além disso, existe o fenômeno da evasão escolar, ou seja,

muitas pessoas trans abandonam a escola por sofrer preconceito e não concluem os estudos, o que também afeta diretamente a busca por um emprego, pois o requisito mínimo para a maioria das vagas é que os profissionais tenham ensino médio completo (CATTANEO *et al.*, 2018).

Cabe destacar também que, além dos preconceitos já conhecidos na sociedade brasileira, as empresas tem muitos receios práticos e, portanto, se sentem despreparadas para lidar com pessoas trans no ambiente de trabalho, o que leva a optar por não aceitar pessoas transexuais no seu quadro de profissionais (CATTANEO *et al.*, 2018).

Assim, para combater esses preconceitos e discriminações, é necessário conscientizar os empregadores sobre a necessidade de contratar esses indivíduos e, no caso dos profissionais de RH, entender as particularidades dessa população que precisam ser consideradas durante o processo de contratação e após a admissão. Também é necessário garantir que os demais colaboradores da empresa estejam cientes dessas vulnerabilidades e criem um ambiente saudável para o seu trabalho diário (AGUIAR, 2022).

2.1.3 Oportunidades no mercado de trabalho

Um local de trabalho diversificado e inclusivo é essencial para criar oportunidades de trabalho para pessoas de todas as esferas da vida, incluindo aquelas que se identificam como LGBTQIAP+. A comunidade LGBTQIAP+ ainda enfrenta muitos desafios no mercado de trabalho, incluindo discriminação no processo de contratação e falta de apoio e recursos para os funcionários (KIRSCHNER, 2022).

Nesse sentido, é importante entender a diferença entre diversidade e inclusão, pois a diversidade mede apenas a porcentagem de grupos sub-representados no local de trabalho, enquanto a inclusão envolve a criação de um ambiente de trabalho onde todos se sintam valorizados e apoiados (SALES, 2017).

A discriminação no processo de contratação é uma barreira significativa para indivíduos LGBTQIAP+ em busca de oportunidades de trabalho. Um estudo realizado em 2022 constatou que 53% dos indivíduos LGBTQIAP+ não declaram sua orientação sexual no trabalho e 35% já sofreram algum tipo de preconceito no ambiente de trabalho (FERREIRA, 2022).

Logo, é imprescindível que empresas assegurem que não haja discriminação durante o recrutamento, contratação e condições de trabalho. Além disso, é importante que elas

forneçam recursos e suporte para seus funcionários que se identificam como LGBTQIAP+, para assim, criar um ambiente de trabalho acolhedor e inclusivo (KIRSCHNER, 2022).

Apesar dos desafios, há uma crescente conscientização sobre a necessidade da inclusão, onde existem muitas empresas que já estão implementando programas de inclusão LGBTQIAP+, como fomento à empregabilidade, inclusão e eliminação da discriminação contra pessoas da comunidade LGBTQIAP+. Esses programas visam criar um ambiente onde os funcionários possam ser autênticos e gerar inclusão dentro e fora do trabalho (VIZINTINI, 2022).

Sendo assim, abordar a discriminação e criar um ambiente de trabalho mais inclusivo é crucial para oferecer oportunidades de trabalho para indivíduos LGBTQIAP+. Por isso, é essencial que as empresas vão além da conformidade e trabalhem ativamente para criar um local de trabalho mais inclusivo (VIZINTINI, 2022).

2.2 Exclusão em processos seletivos, barreiras e dificuldades

Indivíduos LGBTQIAP+ enfrentam desafios em processos seletivos, onde muitas empresas ainda limitam as oportunidades para indivíduos minorizados, seja na entrada da empresa, durante sua permanência ou até mesmo na promoção dentro da organização. Gays, lésbicas, bissexuais, travestis, transexuais e transgêneros são vítimas de preconceito já nos processos de seleção (SILVA; GEVEHR, 2019).

De fato, uma pesquisa realizada em 2019 pela empresa Santo Caos para o projeto “Demitindo Preconceitos”, onde abrangeu 14 estados brasileiros, demonstrou que “38% das empresas pesquisadas tem ressalvas para contratar lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais, queers e intersexuais. Ainda de acordo com a pesquisa, apenas 47% dos trabalhadores LGBTQIAP+ revelam sua orientação sexual no ambiente de trabalho” (PESSOA, 2021). Nesse sentido, esses números mostraram que a comunidade LGBTQIAP+ enfrenta dificuldades para conseguir emprego e, muitas vezes, precisa omitir sua orientação sexual para ter uma chance.

Logo, com foco nos indivíduos transexuais, no subtópico abaixo serão abordadas algumas dificuldades encontradas por eles no cenário do mercado de trabalho, seja no processo seletivo, durante seu trabalho efetivo ou até mesmo na promoção dentro da organização.

2.2.1 Tipos de dificuldades

Sabe-se que mesmo existindo leis para proteger os indivíduos da discriminação com base na identidade de gênero ou orientação sexual, é essencial que as empresas vão além da conformidade e trabalhem ativamente para criar um local de trabalho mais inclusivo. Isto, pois, pessoas transexuais enfrentaram vários desafios ao procurar emprego (MATSUMOTO; SILVA, 2022).

Dessa forma, algumas das dificuldades mais comuns enfrentadas pelos transexuais no cenário do mercado de trabalho, incluem os seguintes fatores:

1. Preconceito: a intolerância em relação à orientação sexual e identidade de gênero ainda é uma realidade em muitos ambientes de trabalho. Isso pode resultar em discriminação, tratamento injusto ou até mesmo na negação de oportunidades de emprego (OLIVEIRA, 2019).
2. Ausência de proteção legal: Em algumas regiões, as leis não oferecem uma proteção abrangente contra a discriminação com base na orientação sexual ou identidade de gênero. Isso pode deixar as pessoas LGBTQIAP+ mais vulneráveis a tratamentos injustos (GOIS *et al.*, 2021).
3. Obstáculos na progressão profissional: Alguns profissionais LGBTQIAP+ podem encontrar desafios em sua ascensão na carreira, como falta de orientação, oportunidades de desenvolvimento limitadas ou ausência de representação em cargos de liderança (OLIVEIRA, 2019).
4. Estereotipagem e marginalização: Estereótipos negativos e marginalização em relação às pessoas LGBTQIAP+ podem afetar a percepção dos empregadores e colegas de trabalho, dificultando a criação de um ambiente profissional inclusivo (GOIS *et al.*, 2021).

Em suma, cabe frisar que a discriminação e o preconceito são os principais obstáculos que impedem a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho. Infelizmente, a sociedade frequentemente marginaliza as pessoas trans e, portanto, muitos empregadores não estão dispostos a contratá-las, o que acaba levando a uma falta de oportunidades e à exclusão social. Além disso, o preconceito pode desencorajar as pessoas trans de procurar trabalho, o que pode levar a uma falta de renda e estabilidade financeira (SANTOS, 2019).

Sobre a falta de proteções legais às pessoas trans, o que leva a dificuldade em encontrar trabalho, o autor Santos (2019) relata que embora existam leis que proíbam a discriminação no local de trabalho, muitas vezes essas leis não são aplicadas ou não são suficientes para

proteger as pessoas trans. Isso significa que muitas pessoas trans não tem recursos legais para recorrer se enfrentam discriminação no local de trabalho, o que pode levar a uma sensação de impotência e desesperança.

Portanto, essa falta de proteção e apoio legal, significa que indivíduos pertencentes ao grupo LGBTQIAP+ podem ser demitidos ou não contratados simplesmente por causa de sua orientação sexual ou identidade de gênero. Todavia, é importante lembrar que a situação pode variar de acordo com o país, região e cultura. É essencial estar informado sobre as leis, direitos e recursos disponíveis em sua área específica (GOIS *et al.*, 2021).

Outro desafio passado pelos indivíduos trans, é o fato de muitos empregadores não fornecerem suporte adequado para indivíduos LGBTQIAP+ em relação a questões de saúde mental, segurança no local de trabalho e outros problemas específicos. E também o fato de muitas empresas não estarem nem abertas a pensar na possibilidade de contratar os transexuais, o que limita ainda mais as opções de emprego (OLIVEIRA, 2019).

Dessa forma, embora algumas empresas estejam começando a reconhecer a importância da diversidade e inclusão, ainda há muito trabalho a ser feito para garantir que as pessoas trans estejam incluídas no mercado de trabalho. Portanto, é importante que as empresas sejam mais inclusivas e tenham oportunidades iguais a todos os candidatos aprovados, independentemente de sua identidade de gênero (MATSUMOTO; SILVA, 2022).

2.2.2 Transfobia

De acordo com Sobreira *et al.* (2017) a transfobia é causada pela intolerância e arrogância em relação a travestis, transgêneros e transexuais (trans), intencionalmente ou não, com graves consequências psicológicas para esses indivíduos. As pessoas que são referidas como pessoas trans também sofrem homofobia, como os gays são alvos de transfobia porque a população ao seu redor não sabe a diferença entre identidade de gênero e orientação sexual.

A palavra transfobia, tradução do termo original anglo-saxão *transphobia*, é um conceito emergente para designar e analisar diversas formas de violência contra pessoas transexuais –pessoas que vivem a transgeneridade. Muitas vezes, o termo pode ser usado para se referir a tipos heterogêneos e específicos de violência que atingem mulheres trans, travestis, homens trans, pessoas não binárias etc. (PODESTÀ, 2019).

Dessa forma, a importância desse conceito da transfobia pode ser analisada em conjunto com a crescente autonomia do movimento transgênero brasileiro contemporâneo e

o surgimento do campo dos estudos transgêneros. Por sua vez, esse conceito pode teorizar a violência com referência a outros conceitos, como homofobia e genocídio (PODESTÀ, 2019).

Logo, entende-se como transfobia refere-se ao repúdio, preconceito, discriminação e violência direcionados a pessoas transgênero. É a expressão de atitudes negativas e hostis baseadas no sexo atribuído ao nascimento de uma pessoa, em oposição à sua identidade de gênero autoafirmada (PODESTÀ, 2018).

A transfobia pode se manifestar de várias maneiras, desde comentários depreciativos e zombaria até agressões físicas, assédio, exclusão social e negação de direitos básicos. Pessoas transgênero enfrentam frequentemente desafios em suas vidas diárias devido à transfobia, como falta de acesso a emprego, moradia, cuidados de saúde adequados e serviços essenciais (SILVA, 2017).

Partindo disso, ainda de acordo com o autor Silva (2017) são algumas características da transfobia:

1. Preconceito: A transfobia envolve estigmas e estereótipos negativos em relação a pessoas transgênero. Isso pode incluir a crença de que ser transgênero é anormal, errôneo ou imoral.

2. Discriminação: A transfobia pode levar à segregação contra pessoas transgênero em várias áreas da vida, como emprego, moradia, acesso a serviços de saúde e educação. Isso pode resultar em tratamento desigual, exclusão social e falta de oportunidades.

3. Violência: A transfobia também pode resultar em violência física, verbal e emocional contra pessoas transgênero. Isso pode incluir agressões físicas, assédio verbal, bullying e até mesmo homicídios motivados por preconceito.

4. Negligência médica: Pessoas transgênero muitas vezes enfrentam dificuldades ao obter cuidados de saúde adequados. A transfobia pode levar à omissão médica, falta de compreensão e tratamento inadequado, o que pode ter consequências negativas para a saúde e o bem-estar dessas pessoas.

5. Negação da identidade de gênero: A transfobia frequentemente envolve a recusa em reconhecer a identidade de gênero das pessoas transgênero. Isso pode ser expresso através do uso incorreto de pronomes, da negação de sua identidade de gênero escolhida ou da tentativa de forçá-las a se conformar com padrões de gênero estabelecidos.

Dessa forma, nota-se que a transfobia não se limita apenas a comportamentos agressivos, mas também pode se manifestar de forma sutil, como em comentários pejorativos ou piadas insensíveis (PODESTÀ, 2018).

Cabe salientar que pessoas que executam a transfobia incluem indivíduos que acreditam que a identidade de gênero de uma pessoa deve corresponder ao sexo biológico atribuído no nascimento. Ou seja, a transfobia é frequentemente perpetuada por aqueles que não entendem ou não aceitam a diversidade de gênero. Além disso, a transfobia também pode ser perpetuada por instituições e sistemas sociais, como leis e políticas que discriminam as pessoas transgênero (SILVA, 2021).

Em suma, a transfobia é um conceito que se refere a atitudes, sentimentos ou ações negativas, discriminatórias ou preconceituosas contra pessoas transgênero. A transfobia é uma forma de preconceito contra pessoas transexuais que pode se traduzir em atos de violência física, moral ou psicológica. Logo, é válido que a sociedade trabalhe para combater a transfobia e promover a inclusão e o respeito por todas as identidades de gênero (SOBREIRA *et al*, 2017).

Por fim, é essencial destacar que a transfobia é prejudicial e inaceitável. Todas as pessoas tem o direito de serem respeitadas em sua identidade de gênero, livres de discriminação e violência. Uma vez que a transfobia é prejudicial e vai contra os princípios de igualdade e respeito pelos direitos humanos (SILVA, 2021).

Portanto, promover conscientização, educação e fomentar a inclusão e igualdade são fundamentais para combater a transfobia e construir uma sociedade mais justa e respeitosa para todos, independentemente de sua identidade de gênero. Além de respeitar a identidade de gênero das pessoas e combater a transfobia é fundamental para promover uma sociedade inclusiva e justa (SOBREIRA *et al*, 2017).

3 MATERIAL(IS) E MÉTODOS

A metodologia utilizada se refere a uma pesquisa descritiva, na qual mediante o levantamento de dados coletados em um questionário online disponibilizado via Google Forms, teve como finalidade apresentar as dificuldades vivenciadas por pessoas transexuais em processos seletivos para vagas de emprego.

De acordo com Sampieri, Collado e Baptista Lucio (2013), a metodologia descritiva é um tipo de pesquisa que visa descrever um determinado evento, realidade ou situação. Logo, esta abordagem é focada no processo e no seu significado, podendo esta incluir como fontes de pesquisa o uso de questionários, entrevistas, observação sistemática, levantamento de dados, análise de documentos e abordagens de campo.

Diante disso, neste estudo o principal objetivo da metodologia descritiva foi fornecer uma descrição precisa e detalhada acerca do fenômeno relacionado as dificuldades de transexuais no mercado de trabalho, diante do desenvolvimento e observação do papel do setor de Gestão de Pessoas nesta problemática.

Quanto a abordagem de pesquisa, optou-se pela qualitativa, haja vista que ela é uma metodologia de pesquisa que se concentra na obtenção de informações aprofundadas sobre as motivações, atitudes e raciocínio das pessoas sobre determinados fenômenos.

Para isso, ela ainda se qualifica como uma investigação de natureza aplicada, eis que a sua iniciativa parte da intenção de adquirir novos conhecimentos e diagnósticos qualitativos acerca do objetivo determinado previamente, tendo ela seguido os seguintes passos:

- Primeira etapa: determinação de tema, problema de pesquisa, objetivos, metodologia prévia e bibliografia básica;
- Segundo etapa: determinação de questionário como instrumento principal da pesquisa descritiva, e envio de perguntas para possíveis participantes;
- Terceira etapa: construção da Revisão de Literatura a partir de estudos anteriores extraídos de livros, artigos, teses e dissertações da Capes Periódicos e Google Acadêmico;
- Quarta etapa: análise de dados e tabulação das respostas extraídas do questionário online realizado na segunda etapa;
- Quinta etapa: discussão e conclusão sobre as percepções empíricas conforme a coleta feita na revisão de literatura e no questionário.

Para além destas etapas, cabe enfatizar que os instrumentos para a coleta de dados deram-se de forma mista, mediante a Revisão Bibliográfica, Questionário via Forms (Anexo A), bem como exposição de Relato de Experiência de Ângela Lopes de Almeida (Anexo B), a primeira mulher trans do país a retificar o seu documento sem a obrigatoriedade de cirurgia para a resignação de gênero.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 Perfil dos participantes

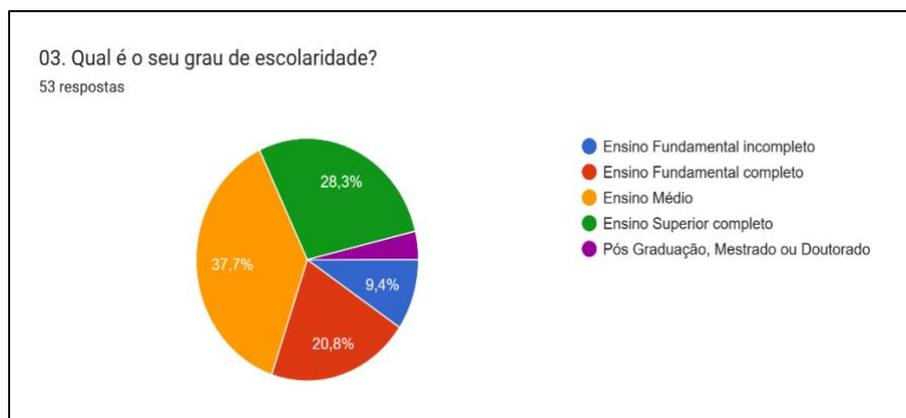
Ao todo, o levantamento de dados via Questionário do Google Forms foi composto por 12 (doze) questões, contempladas e duas seções que se dividiram em perguntas gerais e empregabilidade. Assim, elas tiveram como foco, participantes transexuais residentes em São Carlos (SP) de forma estrita.

Para isso, ao todo apenas 52,8% se consideraram como indivíduos transexuais, enquanto o segundo maior percentual apontou que 34% dos participantes acreditam que a sua identidade de gênero é qualificada como cisgênero. Aqui, percebeu-se que grande parte deles apesar de fazerem parte da comunidade trans, tiveram dificuldades para determinar a sua verdadeira identidade, haja vista os termos utilizados a princípio, bem como a diferença de conceitos entre identidade de gênero e orientação sexual.

Outrossim, durante o estudo bibliográfico, foi identificado que uma das principais barreiras do ponto de vista geral quanto a aquisição de uma vaga de emprego se refere ao grau de escolaridade, o que, para as pessoas consideradas como transexuais, a tal se coloca de maneira ainda mais marcante.

Diante disso, pretendeu-se compreender dentro da população estudada o grau de escolaridade, tendo os seguintes resultados, conforme apresentado na Figura 1:

Figura 1. Grau de escolaridade



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Como observado na leitura da Figura 1, apenas 28,3% dos participantes possuem Ensino Superior Completo, enquanto 3,8% deles tem grau de Pós-graduação, Mestrado ou

Doutorado. Em suma, a maioria percentual apresenta Ensino Médio Completo (37,7%), e 9,4% dos participantes não possuem nem mesmo o Ensino Fundamental Completo.

Por essas exposições realizadas até o momento, cabe entender as dificuldades que cercam pessoas consideradas como parte da comunidade de transexuais, identificando assim, os percalços da aprovação e respectiva contratação em processos seletivos.

4.2 Dificuldades no Mercado de Trabalho

Acerca dos principais tipos de dificuldades, conforme os autores Oliveira (2019) e Gois *et al.* (2021), percebeu-se que se tem mais expressivamente as seguintes: preconceito, ausência de proteção legal, obstáculos na progressão profissional, estereotipagem e marginalização. Assim, durante a adoção do questionário em questão, foi perguntado inicialmente se algum dos indivíduos tinham enfrentado dificuldade para o ingresso ou inclusão no mercado de trabalho.

Nessa linha, dos 53 (cinquenta e três) participantes, 42 (quarenta e dois) responderam de forma positiva, o que representa 79,2% da comunidade entrevistada. Além disso, quantitativo parecido afirmou que o fato de ser uma pessoa transexual lhe prejudicou na aquisição de um posto de trabalho, totalizando um percentual de 89,2%.

Já sobre as vivências profissionais quanto a formalidade (CLT) e a informalidade (sem registro), 58,5% disseram que não tiveram a sua carteira assinada até o momento, tendo esse dado correspondido a um total de 31 participantes, sendo que ainda, 81,1% (43 participantes) disseram que nos processos seletivos enfrentaram grandes desafios, sendo os principais explanados na Figura 2:

Figura 2- Principais desafios em processos seletivos



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Conforme o observado, os principais desafios vivenciados por pessoas trans se esbarra no preconceito, julgamento e indisponibilidade de vagas para o grupo em empresas com processos seletivos em aberto. Verifica-se, que parte destes desafios ligam-se a metodologia de atuação do setor de Gestão Pessoas, bem como Gestores que não estão devidamente preparados para realizar um processo seletivo justo e igualitário para esta comunidade.

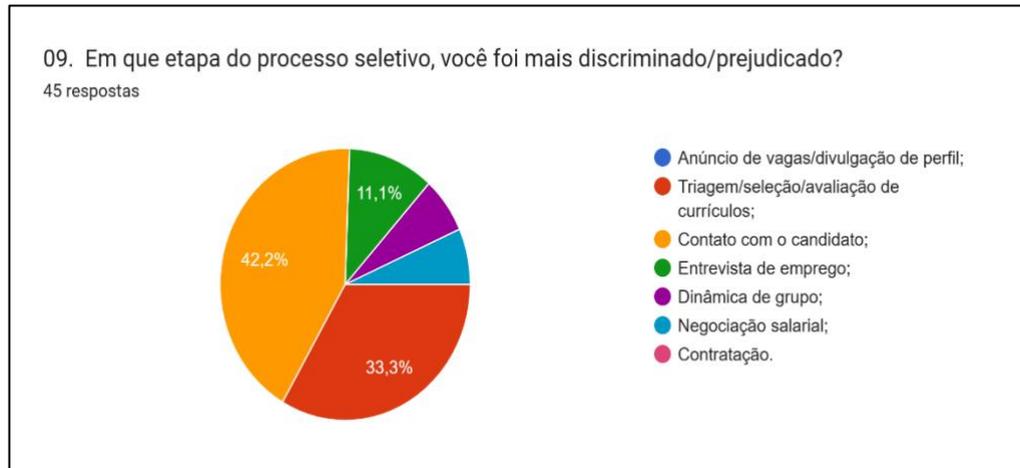
Em caso recente publicado neste ano de 2023, após a publicação de um edital do Tribunal de Justiça do Estado da Bahia para a contratação de estagiários trans e não binários e de preferência de cor preta, foi vetada por um Desembargador devido ao seu comportamento “conservador” (A TARDE, 2023).

De acordo com a fala do Juiz que havia expedido o edital para a contratação no seu gabinete, o veto se caracteriza como uma pauta transfóbica gratuita que torna o Poder Judiciário brasileiro um “Judiciário fóbico” (A TARDE, 2023).

Nos dados apontados sobre os desafios para o ingresso de pessoas trans no emprego formal, foi visto que grande parte enfrentam o preconceito e o julgamento já no primeiro contato do processo seletivo. Em relato de experiência, da primeira trans que teve seu nome registrado sem a necessidade de mudança de gênero pela via cirúrgica, é importante salientar que após anos trabalhando em um Cartório, ela passou por severas dificuldades:

Tendo saído do Cartório, eu fiquei por anos tentando me recolocar no mercado de trabalho, o meu currículo sempre era selecionado, **mas eu era dispensada** logo depois da entrevista, **nenhuma de minhas qualidades profissionais era tão relevante quanto o fato de ser travesti**, ser travesti, apagava tudo o que eu era enquanto profissional. **Foram anos: loja de pastel, lanchonete, faxina, em nenhum destes lugares eu era considerada potencialmente possível para estar** (ALMEIDA, 2023).

Nessa linha, vê-se que mesmo tendo uma qualificação profissional jurídica e experiência em carteira, Ângela sofreu por anos com o preconceito, não tendo outras oportunidades justas e igualitárias que são destinadas as outras pessoas que não compõem esta comunidade. Assim, no questionário realizado, perguntou-se em qual etapa do processo seletivo os participantes foram mais discriminados ou prejudicados, sendo que o resultado apresentou o seguinte, como descrito na Figura 3:

Figura 3 – Etapas de processo seletivo

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Conforme os dados apresentados, as etapas do processo seletivos que os participantes trans se sentiram mais prejudicados foi durante o contato com o candidato (42,2%), triagem, seleção e avaliação de currículos (33,3%) e na entrevista de emprego (11,1%). Dessa forma, somando a tais prejuízos em processos seletivos, foi perguntado se as exclusões sofridas se fundamentam nos padrões estéticos, tendo em vista que a transição de gênero não é instantânea.

Para isso, o resultado apresentou que 32 (trinta e dois) participantes consideraram a resposta como afirmativa, de um total de 40 (quarenta) respondentes na questão. Ainda assim, quando perguntado se os participantes entendem que existe ligação entre o uso do banheiro coletivo com a baixa contratação de profissionais, 42 (quarenta e dois) do total de participantes consideraram como resposta que o fator está ligado e totalmente ligado.

4.3 Alternativas de ressocialização de pessoas trans no mercado de trabalho

Ao final do questionário, foi imposta uma pergunta dissertativa, na qual os participantes citaram possíveis alternativas que podem ser implementadas para a ressocialização de pessoas transexuais no mercado de trabalho. Para isso, entre os 53 participantes apenas 3 deles, responderam que não sabiam opinar ou que não entenderam, tendo ao final um total de 50 sugestões diversas, entre elas principalmente a criação de políticas públicas voltadas para a inclusão de pessoas trans no mercado de trabalho, treinamento adequado para que Gestores de RH realizem uma seleção justa e sem olhar discriminatório, descriminalização de pessoas trans, programas de incentivo a escolaridade e formação do

Ensino Médio e Nível Superior, bem como a criação de cotas em processos seletivos, assim como vistas para portadores de deficiência (PCD).

Sobre esse conglomerado de ideias, cabe nesta discussão exclamar que a ressocialização se configura como a implementação de programas de ação afirmativa que promovam a diversidade e a inclusão no ambiente de trabalho.

Em síntese, esses programas podem ajudar a lidar com a discriminação e o preconceito sistêmicos que os transgêneros frequentemente enfrentam no mercado de trabalho, eis que ao promover a diversidade e a inclusão, esses programas podem ajudar a criar um ambiente de trabalho mais acolhedor e solidário para indivíduos transgêneros.

Desse modo, gestores em formação que atuarão no setor de Gestão de Pessoas, gerentes já atuantes no mercado de trabalho, psicólogos organizacionais que realizam processos seletivos e demais envolvidos, devem ter também uma metodologia adequada para receber essa comunidade carente de um espaço organizacional mais afirmativo e não transfóbico.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo, oportunizou uma análise descritiva sobre a ausência de pessoas transexuais nos processos seletivos na cidade de São Carlos (SP). Desse modo, para uma verificação apurada do fenômeno, bem como dos desafios vivenciados por esta comunidade, escolheu três formas em sede de instrumento para coleta de dados, sendo eles: a revisão de literatura, o questionário voltado para pessoas trans residentes na região escolhida e o relato de experiência de Ângela, a primeira mulher trans que teve seu nome registrado sem a necessidade de cirurgia para a ressignificação de gênero.

Assim, a pergunta de pesquisa voltada para os principais fatores que impedem a participação de pessoas trans em processos seletivos foi descrito que o preconceito, a estereotipagem e a indisponibilidade de vagas, foram as barreiras mais evidenciadas pelos participantes.

Ao todo, 53 (cinquenta e três) pessoas fizeram parte da pesquisa. Contudo, nem todos responderam as 12 (doze) questões detalhadas no questionário, que teve apenas uma questão dissertativa, na qual, os entrevistados puderam explicar suas ideias quanto a ressocialização de pessoas trans no mercado de trabalho, em que pese os desafios de aprovação em processos seletivos.

Durante a pesquisa, um dado que chamou atenção foi quanto a etapa do processo seletivo que os participantes se sentiram mais discriminados ou prejudicados, sendo que a maioria das respostas corresponderam a etapa do contato com o candidato.

Diante deste resultado, evidencia-se, que tal enfrentamento pauta-se no preconceito visual, que grande parte de indivíduos tem, tendo em vista os aspectos físicos, principalmente daqueles que se encontram em processos de ressignificação de gênero.

Contudo, mesmo havendo sérias problemáticas insertas no mercado de trabalho brasileiro, as pessoas trans e toda a comunidade demonstram esforço e determinação quanto a sua ascensão profissional, como é o caso de Ângela Lopes de Almeida, que aos 50 anos é ativista trans e ocupa um cargo importante em uma das principais fundações do país.

Nessa linha, acredita-se que a oportunização deve ser compassada, entre esforço, incentivo público, diversidade organizacional e uma maior representatividade de indivíduos envolvidos na comunidade LGBTQIAP+ em cargos de confiança, e principalmente, na Gestão de Pessoas.

REFERÊNCIAS

- AGUIAR, Maria Eduarda. **Pesquisa descreve barreiras para acesso de pessoas trans ao emprego.** 2022. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2022-12/pesquisa-descreve-barreiras-para-acesso-de-pessoas-trans-ao-emprego>>. Acesso em: 14. mai. 2023.
- ANTRA. **Notas e ofícios.** 2022. Disponível em:< Notícias – Associação Nacional de Travestis e Transexuais (antrabrasil.org)>. Acesso em: 20. abr. 2023.
- A TARDE. **Gay não assumido, afirma juiz sobre corregedor que vetou edital.** 2023. Disponível em:< <https://atarde.com.br/bahia/bahiasalvador/gay-nao-assumido-afirma-juiz-sobre-corregedor-que-vetou-edital-1228190>>. Acesso em: 10. Jun. 2023.
- BENTO, Berenice. **O que é transexualidade.** São Paulo: Brasiliense, 2008. (Coleção Primeiros Passos).
- CATTANEO, Carolina. **Transexuais encontram dificuldades para o acesso à educação e trabalho.** 2018. Disponível em: <<https://www.ufrgs.br/humanista/2018/01/15/transexuais-encontram-dificuldades-para-o-acesso-a-educacao-e-trabalho/>>. Acesso em: 15. mai. 2023.
- CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA. **Resolução nº 1.955, de 12 de agosto de 2010.** Dispõe sobre a cirurgia de transgenitalismo e revoga a Resolução CFM n. 1.652/02. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 03 set. 2010. Disponível em: <<https://direito.mppr.mp.br/arquivos/File/3resolucaoCFM1955.pdf> >. Acesso em: 14. mai. 2023.
- FERREIRA, Renata Rocha Mendes. **Diversidade nas empresas: a importância de incluir pessoas LGBTQIAP+.** 2022. Disponível em: <<https://bichadajustica.com/blog/importancia-diversidade-nas-empresas-incluir-pessoas-lgbt/>>. Acesso em: 30. mai. 2023.
- GOIS, Bruna Fonseca de *et al.* **A Dificuldade de Inclusão No Mercado De Trabalho Enfrentada Pela Minoria Em TUPÃ/SP.** Trabalho de Conclusão de Curso (Recursos Humanos), ETEC Professor Massuyuki Kawanoy, 2021.
- KAFFER, Karen Ketlin et al. A transexualidade e o mercado formal de trabalho: principais dificuldades para a inserção profissional. In: **Anais do Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais.** 2016.
- KIRSCHNER, Luís Rafael. **Os desafios da população LGBTQIAP+ no mercado de trabalho: a falta de reconhecimento dos direitos de igualdade.** Trabalho de Conclusão de Curso (Administração), Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS), 2022.
- LAURETIS, Teresa de. **Tecnologias do gênero.** In: HOLLANDA, Heloísa Buarque de. (Org.). Tendências e impasses: o feminismo como crítica da cultura. Rio de Janeiro: Rocco, 1994. p. 206-241.

LIMA, Danielle; FERREIRA, Raiane Maria Barbosa. Dificuldades das pessoas trans no mercado de trabalho brasileiro na atualidade. **CADERNO DISCENTE**, v. 8, n. 1, p. 34-47, 2023.

MATSUMOTO, Audrey Tamy. SILVA, Giovanna de Luca. **Diversidade e inclusão nas organizações**. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração), Universidade de Taubaté, Taubaté, 2022.

MORERA, Jaime Alonso Caravaca; PADILHA, Maria Itayra. Trans-formação: uma revisão sobre os principais conceitos da transexualidade. **Revista Eletrônica Estácio Saúde**, v. 4, n. 1, p. 33-44, 2015.

OLIVEIRA, Carla Rayanne Tomaz de. **Transgêneros e o mercado de trabalho: dificuldades de inclusão profissional**. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Secretariado Executivo) – Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2019.

PESSOA, Felipe. **Dia do Orgulho LGBTQIAP+: os desafios e o que fazer para incluí-los no mercado de trabalho**. 2021. Disponível em: <<https://jc.ne10.uol.com.br/colunas/carreiras-e-mercado-de-trabalho/2021/06/12615048-dia-internacional-do-orgulho-lgbtqia-os-desafios-e-o-que-fazer-para-inclui-los-no-mercado-de-trabalho.html>>. Acesso em: 30. mai. 2023.

PIMENTEL, Sílvia. **Gênero e direito**. Enciclopédia da USP. 2017. Disponível em:<<https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/122/edicao-1/genero-e-direito>>. Acesso em: 15. mai. 2023.

PODESTÀ, Lucas Lima de et al. **Os usos do conceito de transfobia e as abordagens das formas específicas de violência contra pessoas trans por organizações do movimento trans no Brasil**. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Goiás, Faculdade de Ciências Sociais (FCS), Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Goiânia, 2018.

PODESTÀ, Lucas Lima de. Ensaio sobre o conceito de transfobia. **Revista Periódicus**, v. 1, n. 11, p. 363-380, 2019.

REZENDE, Jáder. **Mercado de trabalho ainda discrimina pessoas trans**. 2022. Disponível em: <<https://www.correiobraziliense.com.br/euestudante/trabalho-e-formacao/2022/07/5020186-mercado-de-trabalho-ainda-discrimina-pessoas-trans.html>>. Acesso em: 15. mai. 2023.

RODRIGUES, Edwirges Elaine; ALVARENGA, Maria Amália de Figueiredo Pereira. Transexualidade e dignidade da pessoa humana. **Revista eletrônica do curso de Direito da UFSM**, v. 10, n. 1, p. 72-93, 2015.

SAFFIOTI, Heleieth I. B., **“Gênero, Patriarcado, Violência”**, São Paulo: Editora Phium Editora para a Fundação Perseu Abramo, 2011.

SALES, Ricardo. **Diversidade é importante, mas é a inclusão que faz a diferença**. 2017. Disponível em: <<https://pt.linkedin.com/pulse/diversidade-%C3%A9-importante-mas-inclus%C3%A3o-que-faz-diferen%C3%A7a-ricardo-sales>>. Acesso em: 15. mai. 2023.

SANTOS, Ênyo Ribeiro Novais. **A transexualidade e o mercado formal de trabalho: reflexões sobre políticas públicas inclusivas e a responsabilidade social empresarial no Brasil**. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Direito (Faculdade de Direito), 2019.

SILVA, Aida Souza da; GEVEHR, Daniel Luciano. Diversidade e inclusão LGBT nas organizações: um estudo de caso em uma empresa de tecnologia do Vale dos Sinos/RS, através de seu grupo de orgulho LGBT. **Revista de Administração de Empresas Eletrônica-RAEE**, n. 10, p. 1-25, 2019.

SILVA, Dhones Stalbert Nunes. **Os docentes do ensino médio entre: as resistências e estratégias das temáticas de educação, gênero e sexualidade na cidade de Caruaru**. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Pernambuco, 2021.

SILVA, Tomaz Nonticuri da. **Bullying homofóbico e educação: possibilidade de superação de um preconceito**. Dissertação (mestrado) – Universidade Católica de Pelotas, Programa de Pós-Graduação em Política Social, Pelotas, BR-RS, 2017.

SOBREIRA, Bruna Medeiros et al. Transfobia em pauta: a difícil realidade do gênero. **Sexualidade & Sociedade em conexões**, v. 28, p. 48, 2017.

VIZINTINI, Ana Paula. **Diversidade e inclusão: os desafios para os transgêneros no mercado de trabalho**. 2022. Disponível em: <<https://analise.com/opiniao/diversidade-e-inclusao-os-desafios-para-os-transgeneros-no-mercado-de-trabalho>>. Acesso em: 30. mai. 2023.

ANEXO A – QUESTIONÁRIO AUSÊNCIA DE PESSOAS TRANSEXUAIS EM PROCESSOS SELETIVOS

14/06/2023, 21:07

Questionário - Ausência de pessoas transexuais em processos seletivos

Questionário - Ausência de pessoas transexuais em processos seletivos

O presente questionário, faz parte de uma pesquisa científica relacionada a Graduação em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade de Tecnologia de São Carlos do Centro Paula Souza, estando os discentes Aleksander Rodrigues Fernandes e Renata de Jesus Santos, orientados pela Professora Doutora Claudia Costa.

* Indica uma pergunta obrigatória

1. 01. Qual a sua identidade de gênero? *

Marcar apenas uma oval.

- Transexual
 Transgênero
 Cisgênero
 Outro: _____

2. 02. Qual é a sua orientação sexual? *

Marcar apenas uma oval.

- Heterossexual
 Homossexual
 Bissexual
 Pansexual
 Outro: _____

14/06/2023, 21:07

Questionário - Ausência de pessoas transexuais em processos seletivos

3. 03. Qual é o seu grau de escolaridade? *

Marcar apenas uma oval.

- Ensino Fundamental incompleto
- Ensino Fundamental completo
- Ensino Médio
- Ensino Superior completo
- Pós Graduação, Mestrado ou Doutorado

4. 04. Você enfrentou desafios para ingresso/inclusão no mercado de trabalho:

Marcar apenas uma oval.

- Sim.
- Não.

5. 05. Você considera que o fato de ser uma pessoa transexual lhe prejudicou?

Marcar apenas uma oval.

- Sim.
- Não.

6. 06. Suas vivências profissionais aconteceram mais por onde?

Marcar apenas uma oval.

- Mercado formal (CLT)
- Mercado informal (sem registro)

14/06/2023, 21:07

Questionário - Ausência de pessoas transexuais em processos seletivos

7. 07. Nos processos seletivos de vagas trabalho formal, você enfrentou desafios? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim.
 Não.

8. 08. Sendo afirmativa a resposta acima, entre os desafios enfrentados, se fez presente: *

Marque todas que se aplicam.

- Preconceito;
 Exclusão;
 Julgamento;
 Indisponibilidade de vagas;
 Violação de direitos;

9. 09. Em que etapa do processo seletivo, você foi mais discriminado/prejudicado?

Marcar apenas uma oval.

- Anúncio de vagas/divulgação de perfil;
 Triagem/seleção/avaliação de currículos;
 Contato com o candidato;
 Entrevista de emprego;
 Dinâmica de grupo;
 Negociação salarial;
 Contratação.

10. 10. Visto que a transição de gênero não é instantânea e as mudanças físicas acontecem gradativamente, você considera que sofre preconceitos e/ou exclusões dentro dos processos seletivos por conta de padrões estéticos?

Marcar apenas uma oval.

- Sim.
 Não.

14/06/2023, 21:07

Questionário - Ausência de pessoas transexuais em processos seletivos

Empregabilidade

11. 11. Cite uma ou mais alternativas que você julga eficaz no que se refere a ressocialização das pessoas transexuais, com ênfase no meio profissional. *

12. 12. A utilização dos banheiros por parte da comunidade transexual é um assunto muito polêmico em qualquer ambiente coletivo, seja ele privado ou público. Você acredita que esta questão tem alguma ligação com a baixa contratação de pessoas transexuais? *

Marcar apenas uma oval.

- Está totalmente ligada.
- Possui ligação.
- Indiferente.
- Possui pouca ligação.
- Nenhuma ligação.

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

Google Formulários

ANEXO B – RELATO DE EXPERIÊNCIA

Os desafios no acesso ao mercado de trabalho para uma travesti.

Quando eu comecei a me entender enquanto corpo trans, aquele que transgride a norma e transita para um outro espaço de existência, logo entendi que o meu lugar já estava determinado socialmente, de forma compulsória e sem que me fosse dado a possibilidade de escolha. A prostituição é o lugar que historicamente foi permitido e instituído para pessoas trans existir, inclusive como único instrumento de subsistência e o mais próximo que existe daquilo que entendemos como trabalho.

Sou dissidente e sobrevivente deste lugar. Quando as estatísticas sinalizam que a expectativa de vida de pessoas trans no Brasil não vai além dos 35 anos de idade, isso decorre prioritariamente do fato delas estarem fadadas ao trabalho sexual, precarizado, violento e sem qualquer traço de humanidade.

Mas eu entendi logo, que para sobreviver, era preciso a dignidade do trabalho. Um trabalho que me desse a possibilidade de me afirmar enquanto sujeito. Um trabalho que me dignificasse e que criasse em mim o sentimento de pertencimento, no mesmo nível de igualdade dado a qualquer outra pessoa.

Não foi fácil, quem quer uma travesti como funcionária? Ocupando espaço formal de trabalho? Sabemos que grande parte dos espaços não se abre para essa possibilidade.

Comecei a construir minha busca a partir da educação, instrumento que compreendi como potente na minha caminhada rumo a empregabilidade. Terminei o EJA, ingressei na faculdade de Direito e logo, aos 18 anos de idade, fui contratada pelo 2º Tabela de Notas de São Carlos, foram 16 anos de muitos desafios, sempre fui vista como impostora dentro da empresa, ocupando um espaço que não era meu, isso me forçou a desempenhar as funções no grau máximo de eficiência, muito mais do que sempre foi exigido dos demais colegas de trabalho. Este esforço cotidiano em busca da perfeição, reflexo da cobrança do lugar, me adoeceu e depois de 18 anos eu achei que estava pronta para buscar outro espaço de trabalho.

Eu tinha todos os requisitos técnicos para isso, só esqueci de uma coisa, que faria toda a diferença, eu era uma travesti.

Tendo saído do Cartório, eu fiquei por anos tentando me recolocar no mercado de trabalho, o meu currículo sempre era selecionado, mas eu era dispensada logo depois da

entrevista, nenhuma de minhas qualidades profissionais era tão relevante quanto o fato de ser travesti. Ser travesti apagava tudo o que eu era enquanto profissional.

Foram anos: loja de pastel, lanchonete, faxina, em nenhum destes lugares eu era considerada potencialmente possível para estar.

Algum tempo depois, adoecida pelo antigo emprego, fragilizada pelos anos de busca por recolocação, eu fui chamada para uma entrevista numa grande rede de supermercado, fui muito bem recebida e logo depois da entrevista recebi a resposta positiva. Foi um dos momentos mais incríveis na minha vida, a possibilidade de novamente afirmar minhas potencialidades e foi exatamente o que aconteceu, alguns meses depois eu fui considerada uma das melhores funcionárias do setor, com resultados acima da média. Evidente que minha seleção e o meu crescimento profissional teve muito a ver com o fato de ter um gestor sensível, aberto a compreender o potencial da diversidade, sem medo e sem julgamento, infelizmente, meses depois a empresa passou por reformulações e nós fomos dispensados.

Novamente me encontrei no universo das incertezas, meu medo não era o medo comum que tem todas as pessoas em busca de emprego, o meu medo não era ser reprovada pela falta de alguma qualificação, mas ser reprovada pelo que eu era enquanto pessoa. Foram aproximadamente um ano em busca de nova recolocação, eu me recusava a ir para onde as circunstâncias sinalizavam, a prostituição.

Mas a vida foi generosa comigo, compensando todo o desprezo sofrido, fui chamada para um cargo importante, numa das melhores fundações deste país, dentro de uma das melhores universidades. Já são quase 2 anos, estou feliz, sendo valorizada, podendo revelar tudo o que eu, como pessoa, tenho a revelar de qualidades.

Se eu ainda tenho medo? Sim, eu tenho! pois além de ser travesti, agora sou uma travesti velha, com quase 50 anos de idade. As incertezas estarão sempre comigo, não existe nenhuma garantia no futuro, mas eu continuarei lutando para estar onde eu quero estar.

Ângela Lopes de Almeida

ANEXO C - AGRADECIMENTOS

Aleksander

Gostaria de agradecer a uma força divina que não vem ao caso nomenclar, mas que eu sei que esteve comigo nos momentos mais sombrios onde só o que eu queria era desistir. Agradeço imensamente minha mãe que sempre esteve ativa me proporcionando uma rede de apoio sólida e consistente, minha companheira de estudos e amiga, Renata de Jesus, que esteve comigo nos momentos nebulosos e de redenção, meus amigos que sempre me incentivaram a não desistir e, por fim, meus professores que me auxiliaram de maneira empática, destacando minha orientadora, Cláudia Silvana, que sempre foi além de uma excelente profissional, extremamente humana em todas as suas ações.

Renata

Gostaria de agradecer primeiramente a Deus, sem Ele eu não chegaria até aqui, seu amor e sua misericórdia foram cruciais para o meu êxito.

Agradeço de todo o meu coração minha filha, Eloá Camili, por ter suportado os dias em que precisei me ausentar para conquistar este diploma, por nós, para nós. Agradecer aos meus pais, em especial a minha mãe que foi minha principal rede de apoio para que eu pudesse ter tempo para executar minhas tarefas sem me preocupar com os percalços do cotidiano. Gratidão a cada professor que pacientemente me estendeu a mão e fez parte de todo o aprendizado, em especial nossa orientadora Cláudia Silvana. Agradeço ao meu namorado, Dener Brandão, que gentilmente me ajudou nesta última etapa do curso, cuidando da nossa casa e da minha filha, para que eu pudesse utilizar meu tempo com os estudos. E, finalmente, quero citar meu grande amigo que fiz no nosso primeiro dia de aula e que hoje faz parte desta grande conquista. Aleksander, meus mais sinceros votos de vitória, torço por você como venho torcendo por mim, obrigada por todos os dias até aqui.

"Dedicamos este trabalho à Dandara dos Santos, assassinada brutalmente em 2017 apenas por ser uma mulher transexual. Lutaremos para que sua morte jamais tenha sido em vão!"