

INSERÇÃO DE TRANSEXUAIS NO MERCADO DE TRABALHO

INSERTION OF TRANSEXUALS IN THE LABOR MARKET

INSERCIÓN DE TRANSEXUALES EN EL MERCADO LABORAL

Marcos Barbosa Nascimento Junior¹
Marina Codo Andrade Teixeira²
Neusa Haruka Sezaki Gritti³

Artigo recebido em janeiro de 2021

Artigo aceito em janeiro de 2022

RESUMO

Este trabalho tem a finalidade de estudar a inserção dos transexuais no mercado de trabalho, bem como identificar se há ou não dificuldade no processo. Para melhor aprofundamento do tema, a metodologia utilizada foi a exploratória de caráter qualitativo. Para atingir o objetivo proposto, foi necessário estudar a escolaridade dos transexuais, os principais meios de atuação profissional desses e a preparação das empresas e seus colaboradores para recebê-los e os inserir de acordo com a legislação. Após a revisão de literatura, foi feito um estudo empírico de entrevistas por meio de com a população transexual e empresas para identificar se a prática condiz com a teoria estudada. Os resultados apontam que as empresas estudadas não possuem pleno conhecimento da legislação e de ferramentas para inclusão de transexuais. Os transexuais possuem maior inserção em determinadas áreas e a inserção acontece de forma muito incipiente no Brasil, carecendo de maiores leis afirmativas e popularização do tema.

Palavras-chave: Empregabilidade. Mercado de Trabalho. Preconceito. Transexual.

ABSTRACT

This work has the learning to study the insertion of transsexuals in the job market, as well as to identify whether or not there is difficulty in the process. For a better understanding of the theme, a methodology used for exploratory faith of a qualitative character. To achieve the proposed objective, the necessary faith to study the education of transsexuals, their main means of professional activity and a preparation of companies and their collaborators to receive and insert them according to the legislation. After a review of the literature, it was conducted an empirical study of identification through a transsexual population and companies to identify whether a practice consistent with a theory studied. The results show that the companies studied do not have knowledge of the legislation and tools for the inclusion of transsexuals. Transsexuals have a greater insertion in certain areas and insertion happens very incipiently in Brazil, lacking the popularity.

Keywords: Employability. Job market. Prejudice. Transsexual.

¹ Fatec Mogi das Cruzes. E-mail: marcos.junior63@outlook.com.

² Fatec Mogi das Cruzes. E-mail: marinacodo@gmail.com.

³ Fatec Mogi das Cruzes. E-mail: neusa.gritti@fatec.sp.gov.br.

RESUMEN

Este trabajo tiene como objetivo estudiar la inserción de transexuales en el mercado laboral, así como identificar si existe o no dificultades en el proceso. Para una mejor comprensión del tema, la metodología utilizada fue exploratoria con carácter cualitativo. Para lograr el objetivo propuesto, fue necesario estudiar la formación de las personas transexuales, su principal medio de actividad profesional y la preparación de las empresas y sus empleados para recibirlos e insertarlos de acuerdo con la legislación. Luego de la revisión de la literatura, se realizó un estudio empírico de entrevistas con la población transexual y empresas para identificar si la práctica es consistente con la teoría estudiada. Los resultados indican que las empresas estudiadas no tienen pleno conocimiento de la legislación y herramientas para la inclusión de transexuales. Los transexuales tienen mayor inserción en determinadas áreas y la inserción ocurre de manera muy incipiente en Brasil, careciendo de mayores leyes afirmativas y popularización del tema.

Palabras clave: Empleabilidad. Mercado de trabajo. Preconcepción. Transexual.

1 INTRODUÇÃO

No ano de 2010, a França foi o primeiro país a deixar de considerar a transexualidade um transtorno mental. Em 2018, a Organização Mundial de Saúde (OMS) fez o mesmo no Brasil, considerado um grande passo para toda a comunidade trans⁴, já que até livros de medicina citavam a transexualidade como uma “forma mascarada de homossexualismo, [...] mutilação genital de um portador de transtorno da identidade sexual, apenas para justificar um erro de convivência e uma anormalidade sexual.” (FRANÇA, 2014, p. 320).

A expressão “homossexualismo” deixou de ser usada em 1983, quando a OMS a retirou da Classificação Internacional de Doenças (BENTO; MATAO, 2012), isso porque o sufixo ‘ismo’ era utilizado para apontar uma doença. Torres (2010), destaca a necessidade de tirar a visão patológica de identidades trans para compreensões menos excludentes, principalmente no Brasil, o país que mais mata transexuais. Foram 868 homicídios de 2008 a 2016. Na França, durante o mesmo período ocorreram cinco mortes, assim como no Canadá, conforme a pesquisa do TMM Anual Report 2016 (relatório anual do monitoramento de assassinato de pessoas transexuais, projeto que desde 2009 vem monitorando o assassinato de transexuais ao redor do mundo).

Além dos recorrentes assassinatos contra transexuais, outro dado da Associação Nacional de Travestis e Transexuais indica que 90% das pessoas pertencentes a parcela da população estudada trabalham no ramo da prostituição (ANTRA, 2015). Por apenas 10% dos transexuais estarem inseridos no mercado formal de trabalho, pesquisas como essa são necessárias para investigar o porquê de as pessoas trans não estarem inseridas nesse ambiente.

Diante disso, esta pesquisa tem a finalidade de estudar a forma da inserção dos transexuais no mercado de trabalho formal. Para atingir o objetivo proposto, torna-se relevante traçar o perfil socioeconômico, os principais meios de atuação profissional e a forma como as empresas e seus colaboradores os inserem.

⁴ O termo trans pode ser a abreviação de várias palavras que expressam diferentes identidades, como transexual ou transgênero, ou até mesmo travesti.

Este estudo está organizado em três seções, além das considerações iniciais. No primeiro momento, discorre teoricamente sobre contextualização da transexualidade, como a sociedade e a ciência a entende, o que a envolve, como a nomenclatura surgiu e como se uniu a comunidade LGBTQ.

Logo após o preconceito na sociedade, empregabilidade atual, escolaridade dos transexuais, preparação das empresas e seus colaboradores para recebê-los e os inserir de acordo com a legislação. Posteriormente, apresentamos os procedimentos teórico-metodológicos que incluem: descrição do contexto dos participantes, instrumento de coleta de dados e categorias de análise de dados para sua discussão, que ocorre na sequência. Por fim, apresentamos as considerações finais do estudo e possíveis encaminhamentos.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Inicia-se o referencial teórico com a identidade de gênero e orientação sexual.

2.1 Identidade de gênero e orientação sexual

Quando um feto está sendo gerado já é possível saber seu sexo biológico, através do ultrassom e de outros avanços da medicina, porém ao se desenvolver essa pessoa pode vir a não se identificar com o seu sexo, possuindo uma disforia de gênero, isso se caracteriza como “transexualidade”.

Para entender melhor sobre a transexualidade, primeiro devemos definir as bases do termo, onde ele está inserido, como se fosse um subsistema de um sistema, que seria a identidade de gênero. O gênero é social, foi criado pelo ser humano, ao longo dos séculos e através de diferentes culturas, diferente do sexo que é biológico. Os dois não possuem uma ligação científica, logo não há necessidade de compatibilidade entre ambos. Ser homem ou ser mulher vai muito além cromossomos, o que predomina é a autopercepção e a forma como a pessoa se expressa socialmente (JESUS, 2012).

Menezes e Lins (2018), ressaltam a definição de gênero social diferenciando-a do sexo biológico, descrevem-na como construção identitária, afirmando que o gênero é algo singular, particular, construído para si e não recebido através da ciência como condição biológica.

É importante ressaltar que existem transexuais masculinos e transexuais femininos, assim durante a pesquisa trabalharemos com ambos. O transexual masculino deve ser tratado com pronome masculinos, assim como transexuais femininas devem ser tratadas com pronomes femininos.

Cada transexual se adequa com o gênero ao qual pertence, por meio do nome, aparência e comportamentos (DONATO; CORREIA; LEITE, 2016). Portanto, não os tratar da maneira que se sintam confortáveis é um ato transfóbico.

O termo transexual surgiu no uso profissional e leigo na década de 1950 para designar um ser humano que independente de passar por procedimentos hormonais e cirúrgicos se considerava do sexo oposto. Durante a décadas 1960 e 1970 o termo “verdadeiro transexual” começou a ser usado para definir aqueles que passavam pelos procedimentos (ATHAYDE, 2001). Atualmente não é necessário passar pela cirurgia para se denominar transexual, nem ingerir hormônios.

Para que haja melhor compreensão do que é gênero, sexualidade e onde a transexualidade se encontra, foi criada o Quadro 1 com diversas identidades de gêneros e orientações sexuais, tendo como referência CARVALHO (2018); JESUS (2012); FURLANI (2011).

Quadro 1 - Identidade de gênero e orientação sexual

Nomenclatura	Classificação	Explicação	Exemplificação
Cisgênero	Identidade de gênero	Sexo biológico condizente como o gênero social.	Pessoa nascida com genes masculinos e que se identifica como homem.
Transexual/ Transgênero/ Travesti	Identidade de gênero	Sexo biológico diferente do gênero social.	Pessoa nascida com genes masculinos e o gênero social feminino, podendo passar, ou não, por procedimentos hormonais e cirúrgicos para adquirir características físicas do sexo oposto.
Não binário	Identidade de gênero	Não se identifica com o gênero masculino nem com o feminino	Pessoas nascida com o sexo masculino mas que não se identifica como homem nem como mulher, podendo atender a pronomes masculinos, femininos ou neutros.
Gênero fluido	Identidade de gênero	Identifica-se com o sexo biológico e com outros.	Pessoa com sexo biológico masculino e que em determinadas ocasiões se porta como homem e em outras como mulher, fluindo entre os dois.
Heterossexual	Orientação sexual	Relaciona-se com pessoas do sexo oposto.	Homem que se relaciona com mulher.
Homossexual	Orientação sexual	Relaciona-se com pessoas do mesmo sexo.	Homem que se relaciona com homem (gay); Mulher que se relaciona com mulher (lésbica)
Bissexual	Orientação sexual	Relaciona-se com ambos os gêneros.	Homem que se relaciona com homens e mulheres.
Queer	Identidade de gênero e/ou orientação sexual	Não se identifica com a sigla LGBT, mas que também não se considera cis e hétero.	Uma pessoa que não define seu gênero (não binário); não sente atração sexual (assexual); pansexual; entre outros.

Fonte: elaborado pelo autor

Segundo Franco (2009), a sigla MHB surgiu antes dos anos 1970, era usada para representar o ‘Movimento Homossexual Brasileiro’, estavam começando a reivindicar seu lugar na sociedade. Após uma década as mulheres criaram seu próprio movimento, intitulado Ação Lésbico-Feminista, que lutava tanto contra a homofobia quanto o machismo que ainda era muito presente na época.

No ano de 1993, os movimentos se unificaram e foi realizado o Encontro Brasileiro de Lésbicas e Homossexuais, e no mesmo ano as Travestis também tiveram seu primeiro encontro.

O ano de 1993 foi tão movimentado que a sigla GLS (Gays, Lésbicas e Simpatizantes) se popularizou. Os simpatizantes, apoiadores não homossexuais da época eram tão poucos que tiveram o seu espaço no movimento por um tempo. Dois anos depois o GLS veio a se tornar MGL (Movimento de Gays e Lésbicas).

No ano de 1997 o MGL e Travestis se uniram e no ano seguinte surgiu a sigla GLBT (Gays, Lésbicas, Bissexuais e Travestis/Transexuais/Transgêneros). O movimento ficou tão forte que em 2008 da realizou-se a 1ª Conferência Nacional de Políticas Públicas Para GLBT, onde foi decidido que a sigla para representar a todos seria LGBT, já que as lésbicas além de lutar contra a homofobia, lutavam também contra o machismo, (AIDAR; SANTOS; BARROS, 2010).

Na tentativa de se tornar mais inclusiva o ‘Q’ (Queer) se tornou parte da sigla. Hodiernamente outras versões existem, todavia a mais usada e reconhecida é a “LGBTQ”.

2.2 O transexual na sociedade

Para que se obtenha completo entendimento das barreiras e possibilidades da inserção de transexuais no mercado de trabalho é imprescindível que se tenha um panorama completo das vivências em ambientes que precedem essa experiência, portanto uma análise social, familiar e escolar se faz necessária.

De acordo com uma pesquisa britânica realizada por Kennedy (2010) 96% dos transexuais se descobrem trans antes dos 18 anos, a autora também ressalta a importância do respeito a identidade de gênero e usou nome social desde o momento dessa descoberta.

Como a maioria das pessoas se descobrem trans antes dos 18 elas passam por essa descoberta ainda no período escolar, uma fase de socialização e autodescoberta muito importante. Em 83% das escolas (entre públicas e privadas) as aulas de educação física são separadas por gêneros (BARROSO; CARDOSO, 2018), e os estudantes transexuais são impedidos de participar das aulas com o gênero que se identifica, ato que impacta de forma altamente negativa na vida de um jovem trans.

Duas pesquisas distintas defenderam a necessidade de referir aos transexuais com os pronomes corretos e seu nome social (caso os documentos ainda não tenham sido atualizados para o gênero social), mostrando como a falta dessa adequação na comunicação com os transexuais afeta suas vidas de forma negativa desde a infância.

O apoio familiar é fundamental na vida desses jovens, pois eles já passam por diversas situações de violência fora de casa, quando esse apoio não vem de dentro, muitos optam por seguir a vida nas ruas, chegando a abandonar os estudos (OLIVEIRA; PORTO, 2016).

A baixa escolaridade talvez seja um dos principais fatores que dificulta a entrada dos transexuais no mercado de trabalho, isso fica mais evidente quando se relaciona a informação de que 68% dos transexuais são agredidos verbalmente em escolas, e 64% não recebem apoio delas, o que impulsiona o abandono dos estudos. Para evitar essa alta evasão dos transexuais e de outras pessoas não heterossexuais e não cisgêneros foi criado o programa Brasil Sem Homofobia (CONSELHO NACIONAL DE COMBATE À DISCRIMINAÇÃO, 2004).

De acordo com Arroyo (2000) a ascensão/exclusão social fizeram dos níveis de escolarização um dos principais critérios de seleção e credenciamento, dificultando o acesso ao trabalho formal aqueles que não possuem o ensino básico. A falta de educação nas escolas em relação a diferentes grupos sociais é muito escassa, as mesmas pessoas que agridem

verbalmente, pessoas trans, no âmbito escolar são as mesmas que as impedem de ingressar no mercado de trabalho, tudo por causa da falta de informação, da transfobia, que é crime.

Visto que a escolaridade é um ponto crucial na busca por uma oportunidade de emprego e que mais da metade dos transexuais sofrem violência nas escolas brasileiras e não recebem um suporte após essa violência, fica claro o motivo pelo qual os transexuais possuem dificuldade de se inserir no mercado de trabalho formal e também a importância de projetos de conscientização como o “Brasil Sem Homofobia”.

Por diversas vezes na Constituição Federativa do Brasil (1988) é reclamado os direitos à dignidades e redução da desigualdade e preconceito:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

[...]

III–a dignidade da pessoa humana; [...]

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

I– Construir uma sociedade livre, justa e solidária; [...]

III–erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;

IV– Promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. [...]

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

(EC no 45/2004)

I – Homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição.

Com o intuito de corresponder ao artigo 3º inciso IV da Constituição Federativa do Brasil, foram criadas leis voltadas para os transexuais, oferecendo-os algumas garantias, como o de alterar seu gênero e prenome em seu registro de nascimento, sem a necessidade da cirurgia de redesignação sexual:

RECURSO ESPECIAL. AÇÃO DE RETIFICAÇÃO DE REGISTRO DE NASCIMENTO PARA A TROCA DE PRENOME E DO SEXO (GÊNERO) MASCULINO PARA O FEMININO. PESSOA TRANSEXUAL. DESNECESSIDADE DE CIRURGIA DE TRANSGENITALIZAÇÃO. [...] 7. A citada jurisprudência deve evoluir para alcançar também os transexuais não operados, conferindo-se, assim, a máxima efetividade ao princípio constitucional da promoção da dignidade da pessoa humana, cláusula geral de tutela dos direitos existenciais inerentes à personalidade, a qual, hodiernamente, é concebida como valor fundamental do ordenamento jurídico, o que

implica o dever inarredável de respeito às diferenças [...] 9. Sob essa ótica, devem ser resguardados os direitos fundamentais das pessoas transexuais não operadas à identidade (tratamento social de acordo com sua identidade de gênero), à liberdade de desenvolvimento e de expressão da personalidade humana (sem indevida intromissão estatal), ao reconhecimento perante a lei (independentemente da realização de procedimentos médicos), à intimidade e à privacidade (proteção das escolhas de vida), à igualdade e à não discriminação (eliminação de desigualdades fáticas que venham a colocá-los em situação de inferioridade), à saúde (garantia do bem-estar biopsicofísico) e à felicidade (bem-estar geral). [...] (STJ - REsp: 1626739 RS 2016/0245586-9, Relator: Ministro LUIS FELIPE SALOMÃO, Data de Julgamento: 09/05/2017, T4 - QUARTA TURMA, Data de Publicação: DJe 01/08/2017).

A lei, além de garantir a troca do nome da pessoa em seus documentos sem a necessidade da cirurgia de redesignação sexual, mostra como este é um ponto primordial para o alcance da igualdade e da saúde biopsicofísica dos transexuais.

Para compreender a atual condição dos transexuais perante o mercado de trabalho é essencial ter em mente todas as dificuldades que eles encontram até chegar nesse ponto. Conseguir um emprego sem a escolaridade básica não é fácil, e se torna uma meta ainda mais difícil de alcançar se o indivíduo for trans em um país que até poucos anos considerava transexuais doentes mentais e que ainda carrega esse pensamento errôneo e transfóbico.

2.3 Transexuais no mercado de trabalho

Muitas áreas consideradas excludentes, aos poucos, estão se adequando a essa nova realidade, em que transexuais estão conquistando seus direitos básicos, mas como dito anteriormente a falta de escolarização desse grupo afeta diretamente sua entrada no mercado de trabalho formal.

Pesquisas realizadas na cidade de São Paulo mostram que 54% da população é favorável à criação de leis para a inserção da comunidade LGBTQ no mercado de trabalho e também mostra que 64% considera os esforços da prefeitura para que essa integração aconteça são insuficientes e até mesmo inexistentes (REDE NOSSA SÃO PAULO, 2018).

Um estudo fornecido pela pesquisa realizada pela Associação Nacional de Travestis e Transexuais (2018), afirmam que uma porcentagem elevada de pessoas que se prostituem se dá pela dificuldade que as pessoas trans têm de se inserir no mercado formal de trabalho devido a deficiência na qualificação profissional causada pela exclusão social, familiar e escolar.

A prostituição é uma profissão que traz muitos riscos, além de manter relações sexuais com desconhecidos que podem vir a ser transmissores de IST (Infecções Sexualmente Transmissíveis), é uma profissão que traz muita exposição e que corrobora para que o Brasil seja o país que mais mata transexuais, foram 868 homicídios de 2008 a 2016 (BALZER; LAGATA; BERREDO, 2016).

Silva (2012) mostra que além da prostituição uma das poucas áreas com aceitação relativa a transexuais é na área da beleza, como cabeleireiras e maquiadoras e que fora dessas

áreas o transexual trava uma batalha para se inserir num mercado formado por uma sociedade excludente.

Outro ponto importante levantado por Silva (2012) é que muitos transexuais não têm seus documentos adequados ao seu gênero social, mesmo que esteja garantido por lei, isso se deve à burocratização dos processos no Brasil e à falta de acesso a informação de alguns transexuais.

O trabalho formal, ao qual a Associação Nacional de Travestis e Transexuais e Silva (2012) afirmaram não ser pertencente de 90% dos transexuais, é explicado por Tomás e Neves (2016) como setor onde estão concentradas as atividades produtivas organizadas, marcada pela competitividade, dissociação do trabalho e dos meios de produção, diferente do setor informal, onde estão aqueles que não encontram emprego no setor formal, exercendo atividades pouco produtivas e com uma maior facilidade de acesso.

Tomás e Neves (2016) ressaltam que participar de trabalhos informais faz com que a comunidade trans esteja à margem da sociedade, tanto pela ilegalidade quanto pelo baixo poder aquisitivo que essas profissões fornecem, deixando-as em condições precárias e vulneráveis.

Os transexuais ainda não possuem todos os seus direitos trabalhistas assegurados e estão longe de conseguir, pois isso vai além de estar inserido no mercado formal de trabalho, também envolve a necessidade de ser respeitado dentro dele, tratado com dignidade, igualdade social e salarial, e também segurança. Entre os 10% que possuem empregos formais, é comum ver a falta de preparo para o convívio e integração destes, seja no uso do nome social ou no uso do banheiro adequado. O relato de Enzo, homem transexual, empregado como monitor de qualidade e operador de telemarketing, mostrado no livro “Transresistência”, ilustra exatamente este despreparo das empresas e de seus funcionários para lidar com essas pessoas de maneira correta.

Só duas pessoas respeitam o meu nome social, os demais alegam que me conheceram de um jeito e vai ser sempre assim. Mas não, não tem que ser sempre assim. Nem a minha supervisora respeita, ela me trata no feminino o tempo todo, até pra elogiar. Lá eu tenho que usar o banheiro feminino. No dia que fui fazer o meu crachá, eu perguntei do nome social e a funcionária nem sabia o que era isso (VASCONCELOS, 2007, p. 80).

Empresas como essa desrespeitam a dignidade humana, assim como seus funcionários, usar o banheiro com o qual se identifica e ser chamado pelo seu nome social são direitos que transexuais conquistaram por lei, mas que nem sempre são respeitados, seja pela falta de conhecimento, ou pela transfobia.

Conforme o Decreto nº 8.727, de 28 de abril de 2016:

Art. 1º Este Decreto dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis ou transexuais no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Parágrafo único. Para os fins deste Decreto, considera-se:

I - Nome social - designação pela qual a pessoa travesti ou transexual se identifica e é socialmente reconhecida; e

II - Identidade de gênero - dimensão da identidade de uma pessoa que diz respeito à forma como se relaciona com as representações de masculinidade e feminilidade e como isso se traduz em sua prática social, sem guardar relação necessária com o sexo atribuído no nascimento.

Art. 2º Os órgãos e as entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, em seus atos e procedimentos, deverão adotar o nome social da pessoa travesti ou transexual, de acordo com seu requerimento e com o disposto neste Decreto.

Parágrafo único. É vedado o uso de expressões pejorativas e discriminatórias para referir-se a pessoas travestis ou transexuais.

Segundo Oliveira e Porto (2016) a sociedade possui uma inserção de princípios heterocêntricos que muitas vezes adotam ou ignoram posturas preconceituosas quanto a presença de travestis, transexuais e transgêneros no mercado de trabalho. Diniz (2014), disserta sobre a impossibilidade de se desenvolver profissionalmente quando sua identidade de gênero é negada.

O Brasil já se adequou a inserção de militares trans. Foureaux (2011) relata que o militar que passar pela transição de gênero terá sua identidade militar substituída, passará a frequentar o vestiário de acordo com o gênero que se identifica, realizará exames médicos na tabela desse gênero e terá a datas da aposentadoria atualizada.

Projetos sociais para a integração de minorias na sociedade são muito importantes, visto que a rejeição a esses possui níveis elevados. Quanto mais transexuais e travestis estiverem inseridos no mercado, mais pessoas os conhecerão e menos estranhamento irão causar com o passar do tempo, diminuindo a discriminação, taxa de homicídios e execução de trabalhos informais.

3 MÉTODO

Para melhor aprofundamento em um tema pouco estudado, a metodologia escolhida como base para a pesquisa foi a exploratória de caráter qualitativo.

A pesquisa exploratória tem como principal finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias. Ainda, busca proporcionar uma visão geral acerca de determinado fato por meio de levantamento bibliográfico e documental, entrevistas não padronizadas e estudos de caso (GIL, 2008).

Segundo Zikmund (1999), a pesquisa exploratória é útil no estudo de temas amplos, onde um problema pode ter diversas causas, trazendo ao autor diversas possibilidades e abrindo caminho para novos estudos e abordagens, por tanto, mesmo que haja diversas pesquisas sobre um determinado assunto a pesquisa exploratória ainda pode acrescentar novos pontos de vista.

Esta pesquisa se caracteriza por exploratória, uma vez que há escassez de literatura sobre o tema, os autores também necessitam aprofundar seu conhecimento e explorar o assunto mais sistematicamente.

Este artigo foi pautado em artigos que descrevem o mercado de trabalho, a vida social e profissional de transexuais, pesquisas sobre evasão escolar, agressão, taxa de mortalidade, entre outros. Todo esse material caracteriza o artigo como pesquisa exploratória.

A pesquisa qualitativa, segundo Flick (2009) se caracteriza por examinar intenções e comunicações que estejam se desenvolvendo, examinar experiências de indivíduos ou grupos, que podem estar relacionadas a histórias bibliográficas ou práticas (cotidianas ou profissionais), e podem ser tratadas analisando-se conhecimento, relatos e histórias do dia a dia.

Dessa forma o artigo se enquadra em uma pesquisa qualitativa, pois está estudando comunicações que estão se desenvolvendo, a comunicação entre empresas e transexuais, que é um determinado grupo. A pesquisa realizada com as pessoas trans retratam e analisam seus relatos e histórias do dia a dia. Não cabe neste estudo tratamento estatístico às entrevistas. Foi feita uma análise mais ampla e profunda sobre a fala dos entrevistados.

Na análise e discussão dos dados, este estudo também se vale de uma abordagem qualitativa, pois a temática envolve conceitos da sociologia e psicologia social, o que caracteriza interpretação teórica na leitura dos dados; quantificar os dados prejudicaria a concepção da pesquisa (IERVOLINO; PELICIONE, 2001).

Como mencionado anteriormente, o artigo tem como objetivo estudar o que acadêmicos escreveram sobre os transexuais e o mercado de trabalho, a pesquisa entra como um complemento para verificar se a teórica abordada se aplica na prática. Essa análise é social, por tanto, a pesquisa realizada é qualitativa, não abrindo espaço para uma análise quantitativa.

Foram entrevistados dois grupos: transexuais e representantes de empresas de diferentes portes e natureza. As perguntas foram pré-estabelecidas e visavam comparar a mesma situação sob olhares diferentes.

O primeiro questionário conta com as treze perguntas desenvolvidas para os transexuais, com isso objetivou obter o perfil do entrevistado, e todas as situações relacionadas ao mercado de trabalho

O outro questionário para as empresas contém dez perguntas, e analisou-se como a empresa administra a temática.

3.1 Descrição dos participantes da pesquisa

O primeiro questionário, aplicado para pessoas trans, teve como perfil de respondentes sete pessoas, sendo: quatro homens trans, duas mulheres trans e um não binário. Faixa etária variou de 19 a 29 anos. Todos iniciaram sua transição de gênero entre os 16 e os 21 anos de idade. Quanto à escolaridade houve uma grande variação. Um disse ter concluído o ensino fundamental, três o ensino médio e três estão cursando o ensino superior. Os participantes foram nomeados para análise com letras do alfabeto, conforme a tabela a seguir, visando manter em sigilo sua identidade.

Tabela 1 - Descrição dos participantes da pesquisa

Participante	Identidade de gênero	Idade	Início da transição	Escolaridade
A	Homem trans	24	19	Superior cursando

B	Mulher trans	19	19	Ensino fundamental completo
C	Homem trans	29	21	Ensino médio completo
D	Não binário	27	18	Ensino médio completo
E	Homem trans	22	17	Ensino superior cursando
F	Homem trans	23	16	Ensino superior cursando
G	Mulher trans	20	17	Ensino médio completo

Fonte: elaborado pelos autores

Como observado, a Tabela 1 sintetiza o perfil dos participantes e traz uma visualização mais clara de cada participante. Todos os entrevistados atendem ao perfil desejado para a pesquisa: transexual, acima dos 18 anos, transição de gênero já iniciada. Escolaridade e experiência profissional não foram um critério.

A tabela de perfil das empresas entrevistadas, Tabela 2, que também nomeadas com as letras do alfabeto.

Tabela 2 - Descrição das empresas participantes da pesquisa

Empresa	Ramo	Porte da empresa	Cidade
A	Educação	Médio	São Paulo
B	Tecnologia	Multinacional	São Paulo
C	Educação	Médio	São Paulo
D	Tecnologia	Multinacional	São Paulo

Fonte: elaborado pelos autores

Todas as empresas participantes atendem aos requisitos necessários para a pesquisa: ser no mínimo médio porte e ter condições, caso deseje, de compor equipe de trabalho.

3.2 Forma de coleta de dados

A pesquisa foi aplicada para ambos os grupos através da plataforma online de pesquisa do Google, o Google Forms. os Transsexuais foram contatados pela rede social Facebook, pois a pesquisa foi realizada no período da quarentena da pandemia do Covid-19, impossibilitando entrevistas presenciais por risco de contaminação. Obteve-se apenas sete respostas, embora o formulário tenha sido enviado para mais de 30 transexuais. O público se mostrou bem fechado para a pesquisa. A maioria não respondeu às mensagens nem o questionário.

Como outra tentativa de acesso aos trans, um participante respondente da pesquisa encaminhou a pesquisa para um grupo de transexuais da região do Alto Tietê, na tentativa de auxiliar a divulgação, mas a também não obteve sucesso no engajamento para que houvesse mais respostas, ocasionando um número reduzido de respostas. apesar de todos os contratempos, o número de participantes foi considerado satisfatório para analisar e comparar as experiências coletadas com o referencial bibliográfico.

Inicialmente a pesquisa seria exclusivamente para transexuais e empresas da região do Alto Tietê, mas devido ao baixo engajamento na coleta de dados a pesquisa foi expandida para toda São Paulo, possibilitando maior alcance, porém, ainda com dificuldades pela falta de abertura do público trans e pelo receio das empresas por se tratar de um assunto socialmente polêmico e delicado.

No que se refere às empresas respondentes, as quatro participantes da pesquisa também foram contatadas através da rede social Facebook, entrando em contato direto com os gestores de recursos humanos de cada uma. Assim como o público trans, houve desinteresse de muitas empresas em responder a pesquisa.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Segue a descrição das entrevistas e respectiva análise. Houve a intenção de confrontar as respostas de perguntas similares para entender como ocorre na prática a inserção dos transexuais no trabalho.

Inicialmente foi questionado aos transexuais a idade que iniciou sua transição de gênero. Todos os respondentes iniciaram entre 16 e 21 anos de idade, sem darem mais detalhes do processo.

A segunda pergunta aos transexuais foi sobre o gênero atual que está nos documentos. Como resposta, os entrevistados B, C, D e G afirmaram não terem atualizado seus documentos. A, E e F já atualizaram. Relataram dificuldade na obtenção de informações para atualizar os documentos, além de ser um processo demorado e burocrático.

De acordo com Segundo Silva (2012), muitos transexuais não têm seus documentos adequados ao seu gênero social, mesmo que esteja garantido por lei, isso se deve a burocratização dos processos no Brasil e a falta de acesso a informação de alguns transexuais.

Os relatos dos entrevistados reafirmam a análise de Silva (2012), pois em ambos foram pontuados burocracia no processo e a falta de acessibilidade a informação como principal motivo pelo qual os transexuais possuem dificuldade nesse processo ou não atualizam seus documentos.

Quando um transexual não atualiza seus documentos tem o direito ao “nome social” em situações formais. Quatro dos sete entrevistados utilizam esse recurso.

Em paralelo, para averiguar se as empresas estão preparadas para receber esses transexuais que ainda não atualizaram os documentos foi questionado se no formulário de admissão de funcionários havia o campo “nome social”. As empresas A B e C não possuem o campo de nome social, já a D possui.

Como visto no referencial teórico, esse campo é muito importante para a inclusão de pessoas trans que ainda não atualizaram seus documentos, e é assegurado por lei desde 2016, (Decreto nº 8.727, de 28 de abril de 2016), ausência desse campo em uma ficha de admissão é uma falta de atenção a lei e as identidades trans, como por exemplo os entrevistados que se utilizam do nome social.

Outra pergunta realizada para as empresas que também possuía o objetivo de averiguar se elas estavam preparadas para receber transexuais do modo mais adequado foi quanto aos

gêneros que a empresa dispunha para o funcionário se identificar no formulário de admissão. A, B e C dispõem masculino e feminino, D disse não disponibilizar campo para gênero.

Mais uma vez, o campo de gênero é muito importante. Confundir ou errar o gênero de alguém pode ser algo extremamente ofensivo e desagradável. Colocar apenas “masculino e feminino” também não é adequado, já que existem outras identidades de gênero, como pode ser visto nessa entrevista onde o entrevistado D se declara como “não binário”, ou seja, nem masculino, nem feminino.

Após observar esses dois equívocos vindo das empresas em relação à contratação de pessoas trans, foi questionado se a empresa sabia sobre as leis voltada para as pessoas transexuais.

A empresa A respondeu que “estão começando a estudar”. B: “tem conhecimento”, C: “desconheço” e D “ainda insuficiente na camada digital”.

B ainda disse possuir conhecimento sobre as leis voltadas para transexuais, mas não possui campo do “nome social” em sua ficha de admissão, algo básico para a integração de pessoas trans nas empresas, ou seja, ter o conhecimento não garantiu a mudança de conduta. A e D disseram estar começando a estudar sobre o tema. Dentro da explicação desse estudo D já utiliza o nome social em seus formulários de contratação, porém A ainda não demonstrou estar aplicando algum conhecimento teórico na prática.

A terceira pergunta para os transexuais foi como teria sido a experiência como transexual no ambiente escolar desde a infância até a finalização dos estudos. Nessa pergunta, os autores julgaram importante a transcrição na íntegra de alguns relatos para, após isso, elaborar a análise. Segue a transcrição:

A: “Tive problemas apenas no início da faculdade.”

B: “Quando eu me entendi trans e tive essa vivência dentro da escola, foi bem complicado e esse é um dos motivos pelo qual parei. Na última vez em que eu estava em uma escola, cheguei ao ponto de quase ser agredida”

C: “A incompatibilidade e a falta de comunicação no ambiente me fizeram ser relativamente solitário e muito introvertido.”

D: “Preconceituosa” (o entrevistado não quis dar detalhes)

E: “Sempre me identifiquei mais com o gênero masculino, quando criança gostava de roupas mais masculinas e até brinquedos. Nunca percebi nenhum olhar ou comentário diferente na infância, mas durante a minha adolescência sofri *bullying* e ouvi muitos comentários preconceituosos. Na faculdade não vejo ou reconheço muito preconceito e pela minha família sempre fui aceito.”

F: “Traumática. Afetou minha autoestima e a relação comigo mesmo. Um ambiente tóxico, onde não pude ser quem eu realmente era.”

G: “Desde cedo sofri muito *bullying* por ser mais afeminada e pelas pessoas me enquadrarem como gay. Sempre senti vergonha do meu corpo e as pessoas faziam questão de me importunarem e faziam brincadeiras de mau gosto.”

Conforme relatado, todos os entrevistados declararam ter sofrido preconceito em algum momento no ambiente educacional, o que para o entrevistado B, por exemplo, resultou no abandono dos estudos no ensino fundamental, para C ocasionou em isolamento social e para o entrevistado F um trauma.

Os relatos são muito precisos na reafirmação do preconceito que o transexual vive desde criança até a vida adulta. A sociedade ainda não se preparou para entender como normal a transexualidade.

Fazendo um paralelo teoria – prática, na revisão bibliográfica foi visto que 68% dos transexuais são agredidos verbalmente em escolas, e 64% não recebem apoio delas, o que impulsiona o abandono dos estudos (CONSELHO NACIONAL DE COMBATE À DISCRIMINAÇÃO, 2004). Afirmado na prática a teoria, um entrevistado abandonou os estudos no ensino fundamental, e seis relataram ter sofrido transfobia no período escolar, mostrando que os dados apresentados são semelhantes aos obtidos nesta pesquisa.

A quarta e a quinta perguntas do questionário para os transexuais foram respectivamente se já tiveram um emprego formal após a mudança de sexo, e, qual seria esse emprego em caso positivo e em caso negativo, relatar o principal motivo para que isso não tenha acontecido.

Dos sete entrevistados, quatro conseguiram empregos formais após a transição de gênero (C, D, E, F), sendo três deles em telemarketing (D, E, F) e C no ramo varejista. Três (A, B e G) comentaram não ter conseguido emprego formal após iniciar sua transição de gênero e, quando perguntados o porquê, o entrevistado B disse “Eu não tentei ter um emprego ainda, por estar ligada ao gênero masculino e tendo traços femininos”. Os entrevistados A e G manifestaram ser pela transfobia enraizada na sociedade, sem dar mais detalhes. G disse que estar no início da faculdade também pode ser um fator. Percebe-se o constrangimento da demora na mudança de sexo nos documentos formais.

Dois dos três entrevistados não conseguiram emprego formal após a transição de gênero. Eles alegam a transfobia enraizada na sociedade como principal fator. É importante observar que B possui essa percepção da transfobia nas empresas e por isso nem se quer tentou iniciar uma carreira profissional. Difícil analisar essa afirmação de maneira imparcial. Para alegar preconceito na procura de trabalho é preciso ter tentado se inserir e ter recebido negativas com situações preconceituosas. O não deixa a afirmação nebulosa.

Segundo Oliveira e Porto (2016) a sociedade possui uma inserção de princípios heterocêntricos que muitas vezes adotam ou ignoram posturas preconceituosas quanto a presença de travestis, transexuais e transgêneros no mercado de trabalho.

Arroyo (2000), em concordância com os relatos, afirma que a ascensão/exclusão social fizeram dos níveis de escolarização um dos principais critérios de seleção e credenciamento, dificultando o acesso ao trabalho formal aqueles que não possuem o ensino básico. A falta de algumas posturas positivas nas escolas em relação a diferentes grupos sociais é muito escassa, as mesmas pessoas que agredem verbalmente pessoas trans no âmbito escolar são as mesmas que as impedem de ingressar no mercado de trabalho, tudo por causa da falta de informação, da transfobia, que é crime.

Já foi relatado nas perguntas anteriores que as empresas não possuem um processo de recrutamento e seleção que seja adequado para pessoas trans. Para averiguar se mesmo assim a empresa já havia contratado algum transexual, foi perguntado se já teve algum funcionário contratado após a mudança de sexo e se a resposta for positiva em qual cargo seria.

As empresas A, B e C revelaram que nunca contrataram um transexual após sua transição de gênero. D já contratou, mas não soube informar o cargo. Nenhuma empresa deu mais detalhes.

Percebemos que a maioria dos transexuais entrevistados somente conseguiram empregos formais em Telemarketing e quase metade não conseguiu se inserir no mercado de trabalho. Três empresas entrevistadas nunca contrataram um transexual, e a única que contratou

não se lembra para qual cargo, mostrando que a inserção de transexuais no mercado de trabalho se dá em uma pequena escala e em cargos operacionais.

Constatou-se que apenas a empresa D contratou um transexual, questionamos sobre a diversidade nas organizações questionamos sobre a opinião da empresa sobre a diversidade nas organizações.

A empresa A expôs que a diversidade “inspira criatividade e faz com que as coisas funcionem melhor”, B disse apoiar a diversidade nas organizações, diferente de C que declarou não ter uma opinião sobre. D falou que a diversidade nas empresas é “atualmente discutida em processo de inclusão”.

Após três empresas terem se posicionado de modo positivo em relação à diversidade, averiguou-se se na prática elas apoiam, questionando se havia grupos socialmente excluídos no quadro de funcionários. Se a resposta for afirmativa quais grupos seriam (negros, deficientes, transexuais). E quais cargos eles ocupavam.

A, B e D afirmaram não haver funcionários de grupos socialmente excluídos em suas empresas, enquanto C disse haver negros e deficientes, mostrando que atualmente nenhuma das empresas participantes possuiu m transexual contratado.

As respostas deixam mais evidente o que se relata ao longo deste trabalho. As empresas disseram apoiar a diversidade, mas quando perguntado se essa diversidade estava presente dentro delas, foi visto que não, que seus discursos não acompanham a realidade.

Na pesquisa foi exposto que apenas 10% dos transexuais conseguem entrar no mercado de trabalho formal (ANTRA, 2015), e aqui se verifica que as médias e grandes empresas que não possuem um transexual em seu quadro de funcionários, mesmo dizendo apoiar a diversidade. O discurso não condiz com a prática.

A sexta pergunta respondida foi se a pessoa já tinha vivenciado algum tipo de transfobia no processo seletivo de alguma. Em caso afirmativo, solicitamos que relatasse como tinha sido.

Apenas os entrevistados B e E expressaram não ter sofrido transfobia em nenhum processo seletivo ao qual tenham participado. C disse ter sentido incômodo por parte do entrevistador, D comentou: “Sim. Colocaram nome social e a selecionadora insistia em chamar por nome masculino.”, G vivenciou algo semelhante ao relato de D: “Sim, quiseram me tratar com pronomes masculinos, mesmo eu corrigindo e orientando sobre.”, F afirmou ter sofrido transfobia em processos seletivos e trouxe um panorama geral enfrentado por pessoas trans nessa situação: “Sim, pessoas trans são esquecidas e deixadas sempre como última opção, são vistas como cotas.”

O desrespeito com o nome social e o pronome adequado ao gênero dos entrevistados foi visto duas vezes nas respostas. Esse erro pode ser facilmente evitado, inserindo o campo de nome social no formulário de admissão do funcionário, campo esse que três empresas revelaram não possuir na entrevista, abrindo possibilidade de os recrutadores cometerem o mesmo erro relatado pelos transexuais na pergunta a cima.

Um entrevistado disse perceber o incômodo do recrutador da empresa, o que condiz com o outro relato onde é dito que pessoas trans são deixadas por último nas entrevistas.

Complementando a pergunta anterior, a sétima pergunta foi como teria sido dentro da empresa e relatar como tinha sido em caso positivo.

Dentro de empresas, apenas D revelou não ter sido discriminado por seus colegas. C dissertou: “Meus colegas expressam seu preconceito em pequenas indiretas (mas são mais do que diretas). Logo, buscam me afetar psico e emocionalmente.”. O entrevistado E lembrou:

“Alguns colegas de trabalho se negavam a me chamar pelo nome que eu gostaria de ser chamado, ou de colocar as palavras no masculino como “dele” “ele” “arrumado”, F respondeu: “Normalmente piadas, mas já me trataram por pronomes errados algumas vezes. Alguns se desculparam, outros não.”

Assim como os recrutadores da empresa se recusaram a tratar os entrevistados D e G com os nomes e pronomes corretos, aqui podemos ver que, dentro a empresa, E e F passaram pela mesma situação. C e F relatam piadas e indiretas vindas de seus colegas de trabalho. A, B e G nunca ingressaram no mercado de trabalho formal, portanto não possuíam experiências para relatar.

O preconceito se revela aqui por parte dos colaboradores que deveriam ser orientados em relação a uma política de inclusão e respeito ao próximo.

A oitava pergunta direcionada aos transexuais foi a percepção deles sobre as oportunidades e desafios do transexual no mercado de trabalho. As repostas foram:

A: “Quase não existem oportunidades”. B: “Eu realmente nunca tentei ocupar nenhuma vaga de trabalho formal, tenho um certo receio de como vai ser estar na posição de uma trans recém iniciada que ainda está ligada aos dois gêneros.”. C: “As oportunidades para transexuais serem empregados são extremamente escassas, principalmente em cargos em que sua imagem tenha contato direto com clientes, pois acredito que os empregadores temam pela reação destes que, dada nossa sociedade dominada pelo preconceito, tendem a se afastar, ou seja, a rejeição começa na busca pelo cargo e perdura até a realização do serviço.”. D: “Eu sinto que, dependendo da função, se a pessoa ainda não mudou seus documentos é muito difícil. Porque o selecionador olha o nome do documento e olha a pessoa e a partir daí nem se importa se a pessoa tem qualificação para exercer a função. Começa a fazer um julgamento preconceituoso. Isso faz com que a pessoa trans já fique para trás no processo seletivo.”

E: “Creio que só áreas mais desvalorizadas pelo mercado de trabalho que dão uma certa oportunidade as demais é muito difícil, um dos maiores desafios é que claramente a nossa sociedade e o mercado e trabalho em específico não sabe lidar com o diferente, querem pessoas alienadas e não capacitadas.”. F: “Extremamente limitadas e rodeadas de estigmas. Existem poucas opções para muitos desafios.”

G: “Acredito que a inserção para pessoas trans no mercado está no início, caminha lentamente e infelizmente demorará para ter maior visibilidade, penso que falta campanhas de conscientização para normalizarem a contratação da nossa comunidade.”

As oportunidades para transexuais foram descritas como pouco existente se rodeadas de estigmas. Todas as respostas demonstraram como o mercado geral não lhes dão oportunidades e que os únicos que dão, são os mercados mais desvalorizados e os quais a imagem deles não aparece.

A nona e última pergunta do questionário para pessoas trans foi sobre a área de atuação que seria mais receptivo para pessoas transexuais na visão dele(a) e a justificativa. Seguem as repostas na íntegra:

A: “Telemarketing, porque se trabalha apenas com a voz e não com a aparência”. B: “Salões de beleza, áreas de telemarketing, acho que de certa forma seriam os únicos lugares que não seriam tão agressivos... Porém nunca se sabe.”. C: “Sinceramente, acredito que em áreas em que o transexual, em si, não seja visto, como telemarketing, por exemplo.”. D: “Eu acho que em telemarketing. Porque para a empresa, essa pessoa atende bem e não aparece. Ou seja, os clientes não as veem.”. E: “Acredito que a área de comunicação como telemarketing ou marketing, por serem ambientes do mercado de trabalho que precisam de pessoas, não importa

como.”. F: “As companhias de telemarketing, pois são locais onde realmente podemos ver um número considerável de pessoas trans atuando.”. G: “Acredito que o comércio, pois esse setor está mais aberto ao público e a mudança da sociedade, tanto que várias empresas prezam atualmente por uma campanha de marketing focada na comunidade LGBTQIA+ ao menos uma vez ao ano; outro fator é que por lidarem diretamente com o público, ao contar com pessoas trans na equipe, mobilizarão mais pessoas para consumirem a marca.”

Todos os entrevistados citaram Telemarketing como principal porta para os transexuais adentrarem o mercado formal de trabalho, exceto G, e todos sobre a mesma justificativa, eles não são vistos, apenas ouvidos, os clientes não sabem que estão conversando com transexuais, então a empresa não se opõe a contratá-los.

Salões de beleza e marketing também foram citados como lugares e áreas mais receptivas, confirmando o que havia sido dito no referencial teórico ao citar Silva (2012) que mostrou que além da prostituição uma das poucas áreas com aceitação relativa a transexuais é na área da beleza, como cabeleireiras e maquiadoras e que fora dessas áreas o transexual trava uma batalha para se inserir num mercado formado por uma sociedade excludente.

A última pergunta para defrontar empresas foi se os funcionários da empresa possuíam conhecimento do posicionamento da empresa em relação à comunidade transexual. Em caso positivo, de que forma essas informações seriam transmitidas.

A e C negaram que haja um conhecimento dos funcionários em relação a política de contratação de pessoas trans, já B e D falaram que sim, mas não deram mais detalhes.

Por diversas vezes na entrevista foram percebidos erros vindos das empresas em relação a contratação de transexuais, também foi visto que nenhuma delas possui funcionários transexuais, por tanto, a afirmação das empresas B e D de que seus funcionários sabem sobre sua política de contratação parece inverídica, principalmente pela não explicação dessa afirmação, mesmo após ser solicitada na entrevista.

Por fim, para resumir, as entrevistas revelaram grande despreparo das empresas em receber transexual, preconceito dos colaboradores e receio dos trans em se expor ao procurarem trabalho formal.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como objetivo analisar de que modo acontece a inserção de transexuais no mercado formal de trabalho, bem como estudar quais áreas são mais receptivas e possíveis dificuldades para que houvesse essa inserção.

A metodologia utilizada para realizar a pesquisa e se obter esses resultados foi exploratória de caráter qualitativo. O referencial teórico foi pautado em livros e artigos acerca do tema e a pesquisa de campo foi aplicada para transexuais e empresas de São Paulo, os dados sendo analisados de modo qualitativo, sem intensão de quantificá-los.

Tivemos dificuldade em desenvolver a parte teórica devido à falta de estudos sobre o tema, por ser um tema novo poucos acadêmicos o trabalharam, tendo sido essa a primeira limitação. Outra limitação ocorreu na pesquisa de campo que foi aplicada durante a pandemia do Covid-19 que acabou trazendo uma limitação no alcance do Para que pudéssemos iniciar a abordagem ao tema central explicamos o que era um transexual, para que não houvesse erros

na interpretação da pesquisa. Foi estudado a origem do termo transexual e como a ciência e a sociedade os interpretou através das décadas.

Logo em sequência, foi analisado como são as experiências no âmbito escolar e familiar dos transexuais, visto a importância da escolaridade e do apoio familiar para se inserir no mercado de trabalho.

Após as devidas análises, trouxemos dados que os traça baixa porcentagem de transexuais inseridos no mercado de trabalho e averiguamos possíveis hipóteses para isso. Foi também investigado quais as áreas mais receptivas para transexuais e como as demais áreas estavam lidando com essa inserção.

Partimos da hipótese de que as empresas não possuíam o conhecimento necessário para inserir e integrar transexuais, o que foi confirmado pelas próprias empresas na pesquisa de campo ao afirmarem não possuir políticas de inserção. As experiências pessoais dos transexuais participantes apontaram o mesmo, pois muitos não foram tratados de modo correto pelos gestores e colegas de empresas a qual faziam parte ou estavam tentando ingressar.

A área do telemarketing é a principal responsável pela inserção de transexuais no mercado de trabalho. a justificativa dada é que não há contato visual do transexual com os clientes e essas empresas possuem uma grande rotatividade de funcionários, fazendo com que novos funcionários sempre sejam necessários. Outra área notada por sua receptividade a transexuais é a área da beleza.

Concluimos que a baixa inserção de transexuais no mercado de trabalho se deve pelos altos índices de transfobia desde o período escolar, que faz com que o abandono escolar por transexuais seja alto. A falta de preparar o das empresas para contratar e lidar com funcionários transexuais também foi considerado um fator já que isso dificulta sua inserção e até mesmo sua permanência nas empresas.

Como limitação, este estudo enfrentou muitas barreiras para conseguir material na literatura e pessoas interessadas em responder a pesquisa. Com isso, apesar de ter sido enviada a dezenas de pessoas, poucos foram os respondentes transexuais e empresas. Como consequência, não é possível afirmar que a realidade relatada aqui se aplica a qualquer lugar, pois a amostra foi discreta.

Outra limitação é que as empresas entrevistadas são do ramo tecnológico e educacional, dos quatro trans que conseguiram emprego formal após o início de suas transições, três foram contratados para telemarketing e um no ramo varejista, áreas diferentes das empresas participantes.

Para um futuro aprofundamento do tema recomendamos estudar mais as áreas menos receptivas a transexuais, pois foi um material muito difícil de se achar para o referencial teórico e um maior aprofundamento nesse ponto seria enriquecedor para os estudos futuros sobre os transexuais no mercado de trabalho.

6 REFERÊNCIAS

AIDAR, A.M; SANTOS, F.F; BARROS, J.M. et al. **A orientação sexual e identidade na constituição dos movimentos sociais.**In: SEMINARIO DE SAUDE DO TRABALHADOR DE FRANCA, 7., 2010, Franca. Proceedings online... Unesp Franca, Available from:

<http://www.proceedings.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=MSC0000000112010000100033&lng=en&nrm=abn>. Acesso em 16 dez. 2020.

ANTRA - Associação Nacional de Travestis e Transexuais. **Mapa dos assassinatos de Travestis e Transexuais no Brasil em 2017**. Brasil: 2018. Disponível em: <<https://antrabrasil.files.wordpress.com/2018/02/relatc3b3rio-mapa-dos-assassinatos-2017-antra.pdf>>. Acesso em 13 out. 2018.

ARROYO, M. G. **Fracasso/Sucesso: um pesadelo que perturba nossos sonhos**. Em Aberto, Vol. 17, Nº. 71. Brasília: 2000. Disponível em: <<http://rbep.inep.gov.br/index.php/emaberto/article/viewFile/2100/2069>>. Acesso em 09 out. 2018.

ATHAYDE, A. V. L. **Transexualismo Masculino**. Rio de Janeiro: SCIELO - Scientific Electronic Library Online, vol.45, no.4, agosto, 2001. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/abem/v45n4/a14v45n4.pdf>>. Acesso em 12 out. 2018.

BALZER, C; LAGATA, C; BERREDO, L. **TMM annualreport 2016**. Berlin: Transrespect versus Transphobia Worldwide, 2016. Disponível em: <<https://transrespect.org/wp-content/uploads/2016/11/TvT-PS-Vol14-2016.pdf>>. Acesso em 27/09/2018. Acesso em: 09 out. 2018.

BARROSO, L. B; CARDOSO, W. R. S. **O Não Lugar De Pessoas Trans No Currículo Da Disciplina Educação Física Em Escolas De Belém Do Pará**. Belém: Iniciação Científica CESUMAR. jan./jun. 2018, v. 20, n. 1, p. 17-30. Disponível em: <<https://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/iccesumar/article/download/6500/pdf/>>. Acesso em: 12 jun. 2020.

BENTO, L. M; MATÃO, M. E. L. **Homossexualidade: Processo De Revelação Da Sexualidade Uma Experiência Homossexual**. Goiânia: Estudos, v. 39, n. 4, out./dez. 2012. Disponível em: <<http://seer.pucgoias.edu.br/index.php/estudos/article/view/2664/1626>>. Acesso em: 08 out. 2018.L

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 15 out. 2018.L

CARVALHO, M. “Travesti”, “mulher transexual”, “homem trans” e “não binário”: **interseccionalidades de classe e geração na produção de identidades políticas**. Cad. Pagu, Campinas, n. 52, e185211, 2018. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-83332018000100501&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 29 Oct. 2020.

CONSELHO Nacional de Combate a Discriminação. **Brasil Sem Homofobia: Programa de combate à violência e à discriminação contra GLTB e promoção da cidadania homossexual**. Brasília: Ministério da Saúde, 2004. Disponível em: <http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/brasil_sem_homofobia.pdf>. Acesso em: 20 out. 2018.

DONATO, M. A. M; CORREIA, A. A; LEITE, G. S. **Entre a natureza e a cultura: sexo, gênero e a exclusão social de travestis e transexuais**. Razón y Palabra, v. 20, n. 4_95, p. 180-194, 23 mar. 2017.

FOUREAUX, R. **O Transexual nas Instituições Militares**. [S.l.]: Jus Militaris. Disponível em: <<http://jusmilitaris.com.br/sistema/arquivos/doutrinas/transexuaismilitares.pdf>>. Acesso em: 15 nov. 2018

FRANÇA, G. V. **Direito Médico**. 12. ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2014.

FLICK, U. **Qualidade na pesquisa qualitativa: Coleção Pesquisa Qualitativa**. 1. ed. São Paulo: Editora Artmed, 2011.

FRANCO, N. **A Diversidade Entra Na Escola: Histórias De Professores e Professoras Que Transitam Pelas Fronteiras Das Sexualidades e Do Gênero**. Uberlândia, 2009. Disponível em: <<http://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/13769/1/Neil.pdf>>. Acesso em: 12 out. 2018.

FURLANI, J. **Educação sexual na sala de aula: Relações de gênero, orientação sexual e igualdade étnico-racial numa proposta de respeito às diferenças**. 1. ed. Autêntica Editora, 2011.

GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2008.

IERVOLINO, S. A; PELICIONI, M. C. F. **A Utilização Do Grupo Focal Como Metodologia Qualitativa Na Promoção Da Saúde**. São Paulo: Rev.Esc.Enf. USP, v. 35, n. 2, jun, 2001. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v35n2/v35n2a03.pdf>>. Acesso em: 7 out. 2018.

JESUS, J. G. **Orientações Sobre Identidade De Gênero: Conceitos e Termos**. 2. ed. Brasília [s.n.], dez. 2012. Disponível em: <<http://www.diversidadessexual.com.br/wp-content/uploads/2013/04/G%C3%8ANERO-CONCEITOS-E-TERMOS.pdf>>. Acesso em 12 out. 2018.

KENNEDY, N. **Crianças transgênero: mais do que um desafio teórico**. Revista do programa de pós-graduação em ciências da UFRN. Disponível em: <<https://periodicos.ufrn.br/cronos/article/download/2151/pdf>>. Acesso em: 3 set. 2020.

MENEZES, J. B; LINS, A. P. C. **IDENTIDADE DE GÊNERO E TRANSEXUALIDADE NO DIREITO BRASILEIRO**. Revista Brasileira de Direito Civil – RBDCivil | Belo Horizonte, v. 17, p. 17-41, jul./set. 2018.

OLIVEIRA, L. F. Z. C; PORTO, T. C. **A Transfobia e a Negação de Direitos Sociais: A Luta de Travestis e Transexuais Pelo Acesso à Educação**. Anais do Congresso Latino-Americano de Gênero e Religião. São Leopoldo: EST, v. 4, 2016.

Rede Nossa São Paulo. **Metade dos paulistanos é tolerante com o público LGBT, segundo pesquisa sobre diversidade**. 2018. Disponível em: <<https://saopaulosao.com.br/nossas-pessoas/3850-metade-dos-paulistanos-%C3%A9-tolerante-com-o-p%C3%BAblico-lgbt%2C-segundo-pesquisa-sobre-diversidade.html>>. Acesso em: 7 jul. 2020.

SILVA, S.V.M. **Transexualidade e Discriminação no Mercado de Trabalho**. Paraíba. In: Anais do III Seminário Nacional de Gênero e Práticas Culturais, 2012.

SILVA R. G. L. B; Bezerra W.C; Queiroz S.B. **Os impactos das identidades transgênero na sociabilidade de travestis e mulheres transexuais**. Rev Ter Ocup Univ São Paulo. 2015 set.-dez.;26(3):364-72.

TOMÁS, M. C; NEVES, J. A. **Empregabilidade Formal do Jovem na Região Metropolitana de Belo Horizonte: Contrastes entre Herança Familiar e Escolaridade**. Belo Horizonte: [s.n.], 2004. Disponível em: <<http://www.abep.org.br/publicacoes/index.php/anais/article/download/1393/1358>>. Acesso em: 17 fev. 2020.

TORRES, M. A. **A transformação de professoras transexuais na escola:** transfobia e solidariedade em figurações sociais contemporâneas. Revista do programa de pós-graduação em ciências da UFRN.

VASCONCELOS, P. **TRANSRESISTÊNCIA:** Histórias de pessoas trans no mercado formal de trabalho. São Paulo: Editora Casa Flutuante, 2017.

ZIKMUND, W. G. **Business research methods.** 5.ed. Fort Worth, TX: Dryden, 1999.