

# Mulheres Trans no Mercado de Trabalho de Mossoró

Lucas Castro Nogueira<sup>1</sup>, Luciana Holanda Nepomuceno<sup>2</sup>,  
Elisabete Stradiotto Siqueira<sup>3</sup>

<sup>1</sup> <http://orcid.org/0000-0002-5538-2849> / Universidade Federal Rural do Semi-árido, Brasil

<sup>2</sup> <http://orcid.org/0000-0002-5386-0800> / Universidade Federal Rural do Semi-árido, Brasil

<sup>3</sup> <http://orcid.org/0000-0002-9957-1393> / Universidade Federal Rural do Semi-árido, Brasil

## Resumo

Esse estudo teve o objetivo de compreender a relação de mulheres trans com o mercado de trabalho de Mossoró – RN. A pesquisa compreendeu a escuta de cinco mulheres trans que trabalham em Mossoró – RN, por meio de entrevista semiestruturada. Elas foram contactadas via mídias sociais usando-se a técnica bola de neve. As entrevistas foram realizadas tanto pessoalmente como mediadas pelo aplicativo de mensagens WhatsApp. Analisaram-se os dados mediante técnica de análise de conteúdo. Os resultados revelaram a dificuldade de obtenção de empregos formais. As entrevistadas concluíram o Ensino Médio, mas apenas uma se encontrava no ambiente universitário. O apoio familiar e a escolarização influenciaram para uma realidade laboral mais favorável do que a da maioria da população trans. Percebeu-se o sentido do trabalho como garantia de sobrevivência, sem se apresentar como fator de aprendizagem, desenvolvimento individual ou satisfação pessoal. Apesar de nenhuma das entrevistadas relatar agressões físicas ou verbais explícitas em seu ambiente de trabalho, destaca-se a narrativa de violências simbólicas, por meio de piadas, risadas e discursos de ódio.

**Palavras-chave:** mulheres trans, mercado de trabalho, Mossoró – RN.

## Trans Women in Mossoró's Labor Market

### Abstract

The present study discusses the inclusion and permanence of trans women in the labor market. Utilizing semi-structured interviews, our research comprehended reports of five trans women who work in the city of Mossoró – RN. The data acquired were analyzed through the content analysis method and our results pointed out that trans women still face difficulties while trying to achieve formal jobs. The interviewees had all graduated from high school, however, only one of them has entered university. Family support and level of education may have influenced a more favorable market reality than for most trans people. The sense of working is perceived as a guarantee of survival, not as a matter of learning, individual development, or even personal satisfaction. Narratives and reports of symbolic harassment stand out inside the daily market. Although none of the interviewees reported facing explicit physical aggressions or verbal attacks in their working environment, they were subjected to jokes, laughing, and hateful speeches.

**Keywords:** trans women, labor market, Mossoró – RN.

## Mujeres Trans en el Mercado Laboral de Mossoró

### Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo comprender la relación de las mujeres trans con el mercado de trabajo de Mossoró -RN. La investigación comprendió la escucha de cinco mujeres trans que trabajan en Mossoró RN, por medio de entrevista semiestruturada. Ellas fueron contactadas vía redes sociales se usó la técnica bola de nieve. Las entrevistas fueron realizadas tanto personalmente como mediadas por el aplicativo de mensajes de WhatsApp. Los datos fueron analizados mediante la técnica de análisis de contenido. Los resultados revelaron la dificultad para la obtención de empleos formales. Las entrevistadas concluyeron la educación secundaria (bachillerato) solo una de ellas se encontraba cursando estudios universitarios. El apoyo familiar y el nivel de escolarización influyeron para una realidad laboral más favorable que el de la mayoría de la población trans. Se percibió el sentido del trabajo como garantía de sobrevivencia, y no como factor de aprendizaje, desenvolvimiento individual o satisfacción personal. A pesar de que ninguna de las entrevistadas relato agresiones físicas o verbales explícitas en su ambiente de trabajo, se destaca la narrativa de violencias simbólicas por medio de chistes, risas o discursos de ódio.

**Palabras clave:** mujeres trans, mercado laboral, Mossoró – RN.

Para Dejours (2007, p. 21), “o trabalho é e continuará central em face da construção da identidade e da saúde, da realização pessoal, da formação das relações entre homens e mulheres, da evolução da convivência e da cultura”. Observando a história do trabalho e os seus personagens, identifica-se que alguns grupos foram marginalizados e excluídos deste mercado, como os negros, as mulheres e os homossexuais (B. H. P. Silva & Leal, 2019).

Nesse contexto de grupos excluídos ou minoritários, os transgêneros<sup>1</sup> não são vistos com tanta frequência nos espaços referidos (mercado de trabalho e mercado consumidor), o que indica que estão tendo seu direito constitucional de ter uma vida digna negado. Abilio (2017) afirmou que a diversidade sexual e de gênero desperta rejeições variadas em diferenciados segmentos sociais porque é vista, por muitos, como um misto de pecado-doença-crime. Desta forma, para o autor, as pessoas trans se tornaram um dos agrupamentos mais atingidos pelas complexas lógicas de intolerância, preconceito e discriminação.

De acordo com Lapa (2013), mesmo que as pessoas trans desejem empregos regulares com rotina, horário de trabalho e carteira assinada, defrontam-se com o preconceito ao se candidatarem a uma vaga. Um estudo feito pela Associação Nacional de Travestis e Transexuais (Antra, 2018) apontou que 90% das pessoas trans estão se prostituindo no Brasil, indicando a dificuldade que elas têm de se inserir no mercado formal de trabalho.

Nesse contexto, pode-se inferir que um papel importante na transformação dessa realidade cabe ao gestor da organização, ao “reconhecer o valor da diversidade e, depois, procurar ativamente beneficiar-se das diferenças da força de trabalho” (Zauli, Souza, Sales, Tadaiesky, & Rocha, 2015, p. 14). Mesmo em uma perspectiva instrumental que vise apenas se beneficiar desta diversidade de mão de obra laboral, é preciso, indicaram Zauli et al. (2015), que as organizações desenvolvam uma política sólida de igualdade de oportunidades.

A partir da compreensão da complexidade desse cenário, destacando-se a o fato de que as pessoas trans encontram-se à margem do mercado de trabalho formal, algumas questões se destacam: Como as pessoas trans percebem a possibilidade de inserção nesse mercado? Quais as especificidades da vivência laboral de pessoas trans em Mossoró e como o trabalho, como elemento de formação da identidade, contribui ou dificulta o processo de inclusão social? Dado o machismo, como essa realidade afeta homens e mulheres trans?

Nesse contexto, o objetivo da pesquisa é compreender a relação entre as mulheres trans e o mercado de trabalho de Mossoró – RN, a partir da narrativa sobre suas vivências laborais. Para tanto, investigam-se as narrativas de formação e inserção profissional das mulheres trans, as áreas laborais em que atuam, como as mulheres trans descrevem seu cotidiano laboral e como percebem as relações de trabalho.

## A Comunidade Trans

Orientação sexual, sexo biológico e identidade de gênero possuem conceitos distintos e merecem atenção, sendo objetos de diversos estudos no Brasil e no mundo. A orientação sexual, de acordo com a Rede Nacional de Pessoas Trans (2018, p. 4), “é para onde o nosso desejo está direcionado, ou seja, é a maneira que uma pessoa sente atração e/ou relação emocional, afetiva ou sexual pelo outro”.

1 Conceito “guarda-chuva”, que “abrange o grupo diversificado de pessoas que não se identificam, em graus diferentes, com comportamentos e/ou papéis esperados do gênero que lhes foi determinado quando de seu nascimento” (Jesus, 2012, p. 14). Neste trabalho, os conceitos transgênero, transexual e travesti serão utilizados de forma intercambiável, e identificados apenas como trans.

2 Não binário: a pessoa que possui uma identidade de gênero que não é exclusivamente masculina, nem feminina.

Para C. G. Silva (2015, p. 20), a orientação sexual “refere-se ao sexo ou ao gênero que constitui o objeto de desejo de uma pessoa no qual não está implicado consciência nem intenção, assim como também não necessariamente descreve uma condição da pessoa”. C. G. Silva (2015) e Giddens (2012) destacaram que a orientação sexual não resulta de escolhas racionais dos sujeitos, por conseguinte, não se deve falar “opção sexual”, já que a dimensão do desejo não cabe numa escolha lógica ou baseada na razão.

Ressalta-se, ainda, nesta discussão, que a orientação sexual não se confunde com a identidade de gênero. Enquanto o primeiro se refere às relações, ao direcionamento do desejo em relação à exterioridade, a identidade de gênero se refere a um processo interno, de como os sujeitos se sentem e se identificam em relação ao seu próprio sexo/gênero (Pardini & Oliveira, 2017). Para melhor discutir essa definição, também é necessário diferenciar as definições de sexo biológico e gênero.

O sexo biológico se refere ao órgão sexual de nascença, indicando diferenças anatômicas e fisiológicas que definem os respectivos corpos (Giddens, 2012). Às vezes, o órgão sexual aparece simultaneamente em um mesmo indivíduo, resultando em intersexualidade. Ressalta-se que, apesar da naturalização inerente à compreensão da biologia como um dado da “natureza”, o sexo é uma construção social. A designação de masculino e feminino a partir das características biológicas visíveis é uma construção histórica, passível de genealogia (Scott, 1999).

Conforme Butler (2018), o processo de naturalização do sexo é uma forma de garantir para ele um status pré-discursivo, pré-cultural e, conseqüentemente, a-histórico. De forma convergente, Scott (1999) não nega as diferenças entre corpos sexuados, mas destacou que o mais relevante é como se constroem significados culturais para tais diferenças, que dão sentido para práticas a eles relacionadas, posicionando-as dentro de relações hierárquicas. Assim, se o corpo é sempre compreendido a partir de uma referência social, o conceito de sexo se submete ao de gênero, não fazendo sentido, pois, manter a relação entre sexo e natureza, sendo a natureza dada e inquestionável, já que a própria separação natureza e cultura é um produto cultural (Nicholson, Soares, & Costa, 2000).

Isto posto, desde criança o ser humano é ensinado a agir e a ter uma determinada aparência, de acordo com o sexo biológico que lhe é imputado. Se havia ultrassonografia, esse sexo foi determinado antes do nascimento; se não, tal processo se deu a seguir do parto. Essa construção do sexo não é um fato biológico, mas sim social (Jesus, 2012), influenciado pelos costumes e comportamentos de uma sociedade.

O processo de desenvolvimento da identidade de gênero não é um dado natural e pode ter variações, resultando em um desconforto e falta de identificação com o que foi designado. O DSM-5, manual da American Psychiatric Association (2014) que aborda classificação e diagnóstico na área da saúde mental, expõe que a disforia de gênero se refere ao descontentamento afetivo/cognitivo de um indivíduo com o gênero designado ao nascer.

Conforme a Rede Nacional de Pessoas Trans (2018), a identidade de gênero diz respeito ao gênero que a pessoa reconhece pertencer socialmente, como ela se vê, se sente e se autoidentifica, seja homem, mulher ou não binário<sup>2</sup>. Segundo os Princípios de Yogyakarta, adotado no Painel Internacional de Especialistas em Legislação Internacional de Direitos Humanos, Orientação Sexual e Identidade de Gênero (2007, p. 6), responsáveis pela aplicação da legislação internacional de Direitos Humanos em

relação a lésbicas, gays, bissexuais e transgêneros (LGBTs), a identidade de gênero é “a profundamente sentida experiência interna e individual do gênero de cada pessoa, que pode ou não corresponder ao sexo atribuído no nascimento, incluindo o senso pessoal do corpo [...] e outras expressões de gênero [...]”. Desta forma, o que importa, na definição do que é ser homem ou mulher, não são os cromossomos ou a conformação genital, mas a autopercepção e a forma como a pessoa se expressa socialmente (Jesus, 2012).

É o que acontece com pessoas trans, que expressam identidades diferentes ao sexo biológico que lhes foi designado. Jesus (2012, p. 14) ressaltou que a palavra transgênero “abrange o grupo diversificado de pessoas que não se identificam, em graus diferentes, com comportamentos e/ou papéis esperados do gênero que lhes foi determinado quando de seu nascimento”.

É importante destacar que a construção da identidade, segundo Butler (2018), não é um processo linear e determinista com começo, meio e fim, mas um processo contínuo e revelado pela forma como o sujeito se expressa no mundo. De forma ainda mais aprofundada, Butler (2018) trabalhou com a compreensão de que a identidade não pode ser tomada como um dado, tendo caráter político que encontra sua validade no questionamento das relações de poder no âmbito de uma sociedade de heterossexualidade compulsória. Para a autora, a cristalização de binarismos como homem/mulher, masculino/feminino, não pode permanecer naturalizada e o debate deve incluir a compreensão de que a manutenção dos binarismos implica que se torne abjeto e marginalizado todos que fogem à norma, dificultando sua inserção no meio social.

Destarte, transgênero se apresenta como um termo “guarda-chuva”, que reúne as identidades que, de alguma forma e em algum grau, descumprem, violam, ferem e/ou afrontam o dispositivo binário de gênero (Lanz, 2016). Ainda de acordo com Lanz (2014), travestis, transexuais, *crossdressers* e *drag queens* podem ser consideradas parte dessas identidades gênero-divergentes. No que se refere à identidade travesti, Jesus (2012, p. 9) sintetizou como “pessoas que vivenciam papéis de gênero feminino, mas não se reconhecem como homens ou como mulheres, mas como membros de um terceiro gênero ou de um não-gênero”.

Para o presente estudo foi considerada a pessoa transgressora do dispositivo binário de gênero, independentemente de como esta se apresenta perante a sociedade.

### Trabalho, Mercado de Trabalho, Minorias e Exclusão

Como afirmou Marx (2013), o trabalho é uma ação humanizadora, que nos diferencia dos outros animais, pela capacidade de figurar na mente do homem sua construção antes de transformá-la em realidade.

Dessa forma, o trabalho contribui na construção da identidade pessoal (construção individual do conceito de si) e social dos trabalhadores (trata do conceito de si a partir da vinculação da pessoa a grupos sociais). De acordo com Dubar, Botelho, Correia, Caramelo e Lamas (2005, p. XXII), “o fato de ser reconhecido em seu trabalho, de travar relações (mesmo conflituosas) com os outros e de poder se empenhar pessoalmente em sua atividade é, ao mesmo tempo, construtor de identidade pessoal e de criatividade social”, fazendo do trabalho uma atividade essencial para o homem, visto que a perda dessa identidade é sinônimo de alienação, sofrimento, angústia e morte (Dubar et al., 2005). Os autores discutem que a privação de trabalho é uma ferida identitária geradora de desorganização social, pois causa um sofrimento íntimo, um golpe na autoestima e uma perda de relação com os outros.

O trabalho é exercido em um espaço social, o mercado de trabalho, que é um lugar onde se reproduz múltiplas desigualdades sociais. A falta de representação institucional é o principal problema que afeta os que pertencem a um grupo minoritário, visto que os grupos de minoria são aqueles que, mesmo sendo mais numerosos em determinado lugar, não têm igualdade de oportunidades, de tratamento e de poder na sociedade (Zauli et al., 2015).

A noção contemporânea de minoria se refere à impossibilidade de aqueles setores sociais ou frações de classe comprometidas com as diversas modalidades de luta voltadas para a questão social terem voz ativa ou intervirem nas instâncias decisórias do poder (Sodré, 2005). Zauli et al. (2015) citaram, como exemplo desses grupos, as mulheres, os idosos, as pessoas negras, as pessoas com orientação sexual homoafetiva e as pessoas com deficiência. Para Sodré (2005), são consideradas minorias: os negros, os homossexuais, as mulheres, os povos indígenas, os ambientalistas, os antineoliberalistas, dentre outros.

O cenário laboral é hostil quando se trata de preconceito quanto à diversidade sexual e de gênero. Segundo um levantamento feito pela Elancers com recrutadores de 10 mil empresas brasileiras, 1 em cada 5 empresas não contrataria uma pessoa homossexual para determinados cargos (G1, 2015). Ainda de acordo com um estudo realizado pelo Center for Talent Innovation, 61% dos funcionários LGBTs no Brasil dizem esconder sua sexualidade para colegas e gestores (Belloni, 2016).

O estudo feito por Fleury (2000) indica que não existem ações significativas que visem a transformar a situação das pessoas trans em relação ao mercado de trabalho, embora o Programa Nacional dos Direitos Humanos (PNDH), criado em 1996, tenha como propósito programar atos internacionais relacionados aos direitos humanos em consonância com a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre discriminação nas relações de emprego.

Cândido (2016) apontou que, no âmbito organizacional, apesar do aumento das políticas de gestão da diversidade (Diniz, Carrieri, Gandra & Bicalho, 2013) que visam favorecer a contratação e inclusão de minorias além de reprimir práticas discriminatórias, as situações de preconceito e discriminação por identidade de gênero ainda é recorrente, exemplificando com os estudos de Lopes (2012), em uma agência bancária no Rio Grande do Sul, e de Freitas (2016), com professores da rede pública em São Paulo. Cândido (2016) indicou que eventos de preconceito relativos à identidade de gênero podem ser evitados com políticas efetivas que facilitem a transição e aceitação, tanto pela própria pessoa quanto pela empresa. Tais percepções se confirmam nos estudos de Spinelli, Cozza, Costa e Justi (2020) que fizeram ampla revisão de literatura sobre intolerância e transfobia, inclusive no mercado de trabalho, e na pesquisa de B. H. P. Silva e Leal (2019) sobre a inserção profissional de pessoas transgênero.

Em razão do preconceito estabelecido na sociedade, as pessoas trans fazem parte dos grupos que não são vistos com frequência no mercado de trabalho formal, o que corrobora a prostituição e a informalidade, contribuindo diretamente para um quadro de vulnerabilidade social (Lemos & Balbi, 2017). Todavia, o problema parece começar antes da inserção no mercado de trabalho, já que muitos são obrigados a abandonar os estudos pelo ambiente hostil que enfrentam. De acordo com dados da Rede Nacional de Pessoas Trans (2018), 82% das mulheres transexuais e travestis abandonam o Ensino Médio entre os 14 e os 18 anos.

São poucos os estudos e publicações significativas no Brasil referentes à relação entre as pessoas trans e o ambiente organizacional/laboral, destacando-se o trabalho de Moura

e Lopes (2014), que versa sobre os preconceitos enfrentados pelos transgêneros ao realizarem entrevistas de emprego com os gestores de recursos humanos das organizações, e o estudo de Cândido (2016), sobre as experiências de pessoas transgêneros no ambiente organizacional. A pesquisa de Cândido (2016) indicou que as pessoas trans entrevistadas percebem a existência de muitas formas de preconceito e discriminação nas práticas organizacionais e no comportamento dos colegas de trabalho, tanto com olhares, piadas, forma de tratamento, restrições para frequentar alguns espaços e resistência à convivência. Além disso, a pesquisa evidenciou a maneira como as pessoas trans se percebem, o medo e a angústia que sentem, resultando em afastamento social e psicológico.

Desta maneira, percebe-se que há uma linha tênue entre a exclusão laboral e a exclusão social das pessoas trans, de modo que, muitas vezes, os efeitos se confundem, afetando diretamente a vida dos excluídos, uma vez que não possuem acesso a certos direitos que são essenciais para o seu desenvolvimento pleno.

### Método

Visando a atender ao objetivo proposto, realizou-se, para o desenvolvimento deste trabalho, uma pesquisa de abordagem qualitativa e descritiva quanto ao seu objetivo. A pesquisa qualitativa dedica-se a dimensão microssocial, contudo, ao mesmo tempo, permite uma visão complexa dos fenômenos humanos e desta forma contribui para o seu caráter universal (Minayo, 2017).

### Instrumentos

Coletaram-se os dados em 2018, via entrevista do tipo semiestruturada, com roteiro derivado dos objetivos específicos e grupo-alvo do trabalho (Marconi & Lakatos, 2017).

Para isso, estabeleceram-se categorias a serem investigadas e analisadas, que responderiam a cada objetivo específico da pesquisa, resultando em seis categorias: formação, inserção, atuação, cotidiano, significação e relações. Desenvolveram-se as perguntas visando a contemplar a complexidade de cada categoria, com o propósito de atender, conseqüentemente, aos objetivos específicos da pesquisa, conforme Tabela 1:

### Participantes, Procedimentos de Coleta de Dados e Cuidados Éticos

Para chegar aos sujeitos da pesquisa, inicialmente fez-se contato com pessoas trans anteriormente conhecidas pelo pesquisador, indagando as do perfil desejado sobre a disponibilidade de participarem. Em um segundo momento, utilizou-se da técnica bola de neve, em que um entrevistado convida ou indica novos participantes. O contato com os indicados se realizou utilizando as mídias sociais, esclarecendo o objetivo da pesquisa e o papel que cada sujeito poderia exercer nela.

### Procedimentos de Análise de Dados

Utilizou-se, para a análise dos dados deste trabalho, a análise de conteúdo (Franco, 2020). Os dados que emergiram dos relatos das entrevistadas sobre suas trajetórias laborais foram tratados e analisados a partir dos eixos: trabalho como independência financeira e sobrevivência, educação formal, vivências de violência.

Tabela 1  
Objetivos específicos e categorias estabelecidas

Objetivo geral	Objetivos específicos	Categorias
Compreender a relação entre mulheres trans e o mercado de trabalho de Mossoró – RN a partir da narrativa sobre suas vivências laborais	Registrar as narrativas de formação e inserção profissional das mulheres trans	Formação Inserção
	Identificar as áreas laborais em que atuam	Atuação
	Descrever como as mulheres trans experienciam seu cotidiano laboral	Cotidiano Significação
	Descrever as relações do trabalho na perspectiva de uma mulher trans	Relações

## Resultados

Neste item serão apresentados os achados da pesquisa, na primeira parte apresenta-se o perfil dos sujeitos e em seguida o diálogo desses com o tema proposto para análise.

### Conhecendo os Sujeitos da Pesquisa

Fez-se contato com 11 mulheres trans e 1 homem trans que moram na cidade de Mossoró – RN. Contudo, apenas 5 mulheres trans consentiram em participar da pesquisa. Para justificar a recusa em participar, 2 mulheres trans afirmaram que não gostam deste tipo de entrevista, 2 mulheres trans alegaram falta de tempo, enquanto as outras 2 mulheres trans e o homem trans não deram retorno, apesar de visualizarem a mensagem. Fizeram-se as entrevistas pessoalmente e mediante o aplicativo de mensagens WhatsApp, pelo celular. A escolha dessa ferramenta, em conformidade com as limitações dos sujeitos da pesquisa, encontra apoio na ideia de Santos (2009), que sugere a incorporação de novas tecnologias, em especial, os recursos digitais e audiovisuais.

Com o intuito de preservar a identidade das participantes, as entrevistadas serão nomeadas como Afrodite, Ártemis, Deméter, Hera e Héstia. A Tabela 2 mostra o perfil das participantes, constando idade, estado civil, escolaridade e cargos atuais e anteriores:

Os relatos das entrevistadas versaram sobre suas trajetórias laborais apresentando a disposição para buscar qualificação e a dificuldade de se inserir e se manter no mercado formal de trabalho, além de relatarem uma insatisfação com os trabalhos realizados atualmente. A relação com o trabalho, como indicam as narrativas, é atravessada principalmente pela questão financeira, seja pela busca da independência, seja pela necessidade de sobrevivência. São relatadas situações que foram vividas no ambiente organizacional que podem ser compreendidas como violência simbólica.

### Eu, Mulher Trans, no Mercado de Trabalho: as Dificuldades de Ser

As idades das entrevistadas variaram entre 24 e 33 anos, e todas possuíam experiências de trabalho em mercado formal. Ártemis possuía o Ensino Médio completo e começou a trabalhar como menor aprendiz, ainda quando estudava, para adquirir a sua independência financeira. Formalmente, a entrevistada já trabalhou em empresas de ramos bem diferentes: em uma loja de peças de moto, em uma processadora de castanha de caju e em uma operadora de *telemarketing*. Ela também já passou por outras empresas, contudo, sem assinar a carteira de trabalho, atuando

como garçom, chefe de fila, auxiliar administrativo e vendedora. Trabalhando desde muito nova, Ártemis diz ter orgulho do seu currículo profissional, ressaltando que é difícil uma mulher trans apresentar um currículo com tantas experiências. Desempregada à época da entrevista, a entrevistada apresentou o desejo de trabalhar como locutora ou jornalista.

Assim como Ártemis, Deméter começou a trabalhar visando à sua independência, aos 17 anos, em um salão de beleza. A entrevistada terminou o Ensino Médio e relatou que todas as suas experiências profissionais foram nesse tipo de organização. As mudanças de local de trabalho sempre partiram da própria Deméter, que explicou ter dificuldades de adaptação e considera um tipo de serviço muito estressante. Desempregada, relatou que não se identifica mais com a área e pensa em seguir outro rumo, na área da Enfermagem.

Tal como as outras entrevistadas, Afrodite também identificou a busca de independência como o principal fator que a motivou trabalhar. Ela contou que seus trabalhos, geralmente, foram realizados em lojas de roupas por meio de contratos temporários. O único emprego com carteira assinada foi durante o período em que exerceu cargo comissionado no setor administrativo de um hospital, mas não durou muito tempo. Desde então, Afrodite possui uma agência virtual de viagens. Além disso, faz divulgações de produtos, serviços e eventos em suas redes sociais. Dadas as características de suas interações nas redes sociais e o número de seguidores, entende-se que é possível identificar Afrodite como uma influenciadora digital. Afrodite disse estar realizada nos trabalhos atuais e acrescentou que, caso voltasse a trabalhar para terceiros, não abriria mão de ser quem é, referindo-se à sua identidade de gênero. No que se refere ao futuro, ela diz que seu sonho é possuir uma agência de viagens maior, com espaço físico.

Ao contrário de Ártemis, Deméter e Afrodite que destacaram a busca de independência como motivação para inserção no mundo do trabalho, Héstia relatou que começou a trabalhar por necessidade de sobrevivência. Nascida no Rio de Janeiro, Héstia veio para o Rio Grande do Norte aos 7 anos de idade e começou a trabalhar com 14 anos em um salão de beleza de uma vizinha que a treinou. Desde esse período, a entrevistada trabalhou em vários salões de beleza, até que, em 2010, passou em um concurso público para o cargo de agente de endemias em uma cidade que fica a cerca de 50 minutos do município em que reside. Desde então, Héstia vai e volta para a cidade em que trabalha todos os dias úteis. Estabilizada, Héstia diz não estar satisfeita com o seu emprego. O fato de trabalhar exposta ao sol e a baixa remuneração foram condições levantadas por ela para o desconforto. Ela citou, ainda, o alto custo com transporte. A

entrevistada tenta completar a renda voltando a atuar no ramo de estética capilar. Héstia relatou que não gostaria de permanecer nas atividades que exerce e que cursa Pedagogia, esperando passar em um concurso nesta área após a conclusão dos estudos.

Assim como Héstia, Hera também ingressou no Ensino Superior. A entrevistada começou o curso de Matemática, mas teve que trancar por não conseguir conciliar a sua faculdade com o seu trabalho. A entrevistada contou que começou a trabalhar aos 17 anos em uma clínica médica, como recepcionista, também buscando a independência financeira. Ela passou 5 meses na recepção e foi transferida pro setor de faturamento, onde permaneceu, passados 11 anos. A permanência na empresa em que trabalha por mais de 10 anos é motivo de orgulho para Hera, que se diz realizada na função que exerce.

O preconceito contra pessoas LGBTs está presente em diversos espaços e lugares, até mesmo na escola, lugar de aprendizado para a vida. Para fugirem da intolerância e de discriminações, algumas pessoas desse grupo veem o abandono dos estudos como a única opção. De acordo com Peres (2009), o ambiente escolar ainda apresenta dificuldades em relação às questões de identidade de gênero e orientação sexual, e sustenta os padrões sociais de exclusão com ações de descaso ou de violência sistemática via discriminação e expulsão.

Um relatório divulgado em dezembro de 2016 pela Associação Brasileira de Gays, Lésbicas, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Intersexos (ABGLT, 2016), rede nacional com mais de 300 organizações afiliadas, mostrou que, no ano de 2015, 68% dos estudantes LGBTs foram agredidos verbalmente por causa de sua identidade de gênero. No que tange a agressões físicas, 25% relataram que já foram agredidos fisicamente por causa de sua identidade de gênero, sendo que cerca de 6% vivenciam essa agressão frequentemente ou quase sempre.

Apesar do relato de dificuldades, todas as cinco entrevistadas conseguiram concluir o Ensino Médio. Ártemis, entretanto, relatou que teve que trancar a escola por um ano por conta do preconceito e da falta de autoestima, por vivenciar na pele o gay afeminado, antes da sua transição.

Peres (2009) apontou que, apesar do preconceito presente no ambiente escolar, é possível localizar iniciativas de alguns professores ou diretores buscando a promoção do respeito, solidariedade e inclusão, mediante a valorização das diferenças e o respeito à expressão da diversidade. Essas iniciativas relatadas por Peres (2009), entretanto, são isoladas e não encontraram eco na narrativa das entrevistas. Hera relatou que não encontrou suporte em professores ou na direção escolar, precisando se resguardar por conta própria. Deméter ressaltou que a trajetória escolar de uma mulher trans é mais complexa do que a da maioria

Tabela 2

*Caracterização dos sujeitos da pesquisa*

Sujeito	Idade	Estado civil	Escolaridade	Cargo(s) atual(is)	Cargo(s) anterior(es)
Deméter	24 anos	Solteira	Ensino Médio completo	Desempregada	Cabeleireira
Hera	28 anos	Solteira	Ensino Superior incompleto	Faturista	Recepcionista
Afrodite	26 anos	Solteira	Ensino Médio completo	Empresária <sup>1</sup>	Vendedora e cargo comissionado
Ártemis	29 anos	Solteira	Ensino Médio completo	Desempregada	Aux. administrativa, garçom, vendedora e operadora de telemarketing
Héstia	33 anos	Solteira	Ensino Superior incompleto	Agente de endemias e cabeleireira	Organizadora de eventos

1 A entrevistada usa as redes sociais para fazer divulgações de eventos, produtos e serviços, a partir de parcerias com empresas. Decidiu-se, então, usar também a denominação influenciadora digital, embora não tendo sido apresentado diretamente pela entrevistada.

das outras pessoas, destacou que já havia feito a transição durante o Ensino Médio e apontou a importância do suporte familiar nesse processo. Segundo ela, ter uma base acolhedora e protetora favorece o enfrentamento das intolerâncias diárias. Ao contrário de Deméter, a maioria das pessoas trans não consegue apoio familiar nessa fase, o que pode reforçar ainda mais o sofrimento durante o processo de transição (Kaffer, Ramos, Alves, & Tonon, 2016). O desfecho de Deméter foi diferente da grande maioria das pessoas trans, que ficam mais suscetíveis a ataques justamente por se confrontarem tão inequivocamente contra o binarismo de gênero (Amaral, 2013) e recorrem ao abandono dos estudos. Dados da Rede Nacional de Pessoas Trans (2018) mostram que 82% das mulheres transexuais e travestis abandonam o Ensino Médio entre os 14 e os 18 anos.

Ainda sobre sua formação, as entrevistadas relataram a busca por cursos profissionalizantes, com o objetivo de adquirir qualificação profissional e favorecer a inserção no mercado de trabalho. Afrodite realizou cursos de recepcionista, telefonista, maquiagem e na área de informática, e relata desejar fazer curso de cabeleireira. Deméter contou que já realizou diversos cursos de capacitação na área de beleza, como colorimetria capilar e corte.

No que se refere ao Ensino Superior, apenas duas entrevistadas tiveram a oportunidade de ingressar em uma universidade: Hera e Héstia. Todavia, Hera teve que trancar o curso em razão da dificuldade de conciliar a faculdade com o trabalho. Já Héstia cursou Pedagogia, mas, assim como Hera, teve que trancar a faculdade em determinado momento. No caso de Héstia, o trancamento se deu por três períodos, em razão de uma cirurgia que havia feito. Héstia acrescentou ao relato a dificuldade de conciliar a faculdade com o trabalho, por ser agente de endemias em uma cidade diferente da que reside. As demais entrevistadas anseiam por cursos superiores: Deméter esperava fazer faculdade de Enfermagem, Ártemis pretendia cursar Comunicação Social e Afrodite tinha o desejo de ingressar em uma faculdade de Marketing.

A trajetória escolar e profissional destas entrevistadas não ilustra a vivência da maior parte das mulheres trans. Um estudo da Antra (2018) afirma que 90% das pessoas trans tem como única oportunidade de renda para sobreviver o exercício da prostituição, e este foi o caso de apenas uma das entrevistadas, que relatou ter tentado a prostituição por meio de sites na Internet.

Analisando a dificuldade na obtenção de um emprego formal, Amaral (2013) apontou que a não conclusão dos estudos é fator relevante na construção desse cenário, impossibilitando a qualificação requerida pelo mercado de trabalho e privando as mulheres trans de “passaportes básicos” para sua inserção social. O autor também indicou a ruptura familiar como um fator crítico no trajeto que leva à prostituição como fonte de renda. Segundo ele, as primeiras modificações corporais resultam, muitas vezes, em expulsões de sua própria casa por familiares ou abandono por vontade própria. Destaca-se que nenhuma das cinco entrevistadas relatou problemas familiares que implicassem na saída involuntária de casa. É possível, assim, que este aspecto tenha influenciado para que a maioria delas não relatasse considerar a prostituição como meio de vida. Ainda assim, o tema lhes é familiar. Ártemis relatou que, quando iniciou a sua transição, foi questionada por amigos sobre seu futuro profissional: salão de beleza ou prostituição. E, mesmo que a prostituição não tenha se colocado como obrigatória, é importante notar que a área do cuidado com a beleza apareceu no depoimento de três delas: a) Héstia trabalhava com aplicação de mega hair para complementar sua renda; b) Deméter trabalhou, durante toda a sua vida, como

cabeleireira; e c) Afrodite, mesmo exercendo outras atividades, pensa em fazer curso profissionalizante de cabeleireira.

Sobre o sentido que o trabalho tem na sua vida, Ártemis citou a luta pela sobrevivência como fator principal para trabalhar. Héstia assumiu descontentamento com o trabalho e apontou que o que a impulsiona a ele é o que ele pode viabilizar. Cecato (2012) indicou que o trabalho é percebido, a priori, como um fator de bem-estar econômico, pois concede a certeza do preenchimento das necessidades materiais básicas de todo ser humano. Tal percepção é coerente com a visão destas entrevistadas referidas. Por outro lado, o bem-estar assegurado pelo trabalho é mais amplo do que o ganho econômico, uma vez que se apresenta como um instrumento de inserção social. Assim, o trabalho também é um fator de bem-estar psicológico e emocional (Cecato, 2012). Em suas entrevistas, Deméter e Hera enfatizaram a importância do convívio social que o trabalho proporciona. As palavras-chave relacionadas a trabalho, na fala das entrevistadas, foram: independência, obstáculo e limitação. Independência decorrente, principalmente, da recompensa financeira, e as palavras “limitação” e “obstáculo”, presentes nas falas de Deméter e Ártemis, encontram sentido quando se recorda que ambas estão desempregadas, não se sentiram realizadas nos empregos pelos quais passaram e pretendiam seguir carreira em novos ramos.

Na tentativa de conseguir um trabalho, duas das cinco entrevistadas relataram situações de constrangimento durante processos seletivos em que passaram. Ártemis contou que fazia muitas entrevistas e nunca conseguia, de fato, ser contratada, até que uma professora recomendou que cortasse o seu cabelo, para que se encaixasse no padrão da sociedade.

Ártemis relatou que viver como homossexual é mais aceito pelas empresas do que como trans, tal constatação é encontrada na literatura conforme Gomes Filho, Melo, Albuquerque Filho e Albuquerque (2018). Deste modo, a inibição de ser quem é pode surgir como uma constante no comportamento de mulheres trans que desejam se sentir pertencente a esse ambiente. A fim de garantir o emprego e não serem vítimas da segregação ocupacional (Moura & Lopes, 2017) as pessoas trans se vêem, muitas vezes, submetidas a situações de violência simbólica como a imposição do uso do nome de batismo, privar-se de usar banheiros e espaços semelhantes de acordo com sua identidade de gênero, ouvir piadas sobre seu corpo ou comportamento e comportar-se como tradicionalmente alguém do sexo que consta na certidão de nascimento se comportaria (Kaffer, Ramos, Alves & Tonon, 2016; Spinelli et al., 2020).

Tal homogeneização do mercado de trabalho acaba refletindo na autoestima das pessoas trans, que, por vezes, não consideram se candidatar a uma vaga de trabalho por não conseguirem visualizar semelhantes naquele ambiente e anteciparem que não serão escolhidas. Deméter, por exemplo, acredita que passou por discriminação na tentativa de ser contratada por uma empresa conhecida por ter vendedores que aparentemente fogem do padrão da sociedade. Durante o seu processo de treinamento na empresa, os gerentes faziam perguntas desnecessárias, como qual seria a reação dela caso alguma pessoa passasse na loja e não quisesse entrar por ter uma vendedora trans, ou o que ela faria se algum cliente percebesse que ela “não era uma mulher” quando estivesse apresentando um produto.

É possível perceber a dificuldade das pessoas trans de se incluir em um mercado de trabalho formal que privilegia um padrão heteronormativo ao invés da competência. Dessa forma, o desafio está em encontrar um trabalho que escolha o indivíduo por outros critérios, que não a identidade de gênero e orientação sexual (Barbosa & Silva, 2014). Em seus empregos em salões de

beleza, Deméter relatou que nunca passou por qualquer situação de exclusão direta. Héstia, que trabalhou durante toda a sua vida em salões de beleza, e Afrodite, que passou grande parte da vida em lojas de roupas e artigos femininos, também não mencionam situações desta natureza.

A trajetória de Ártemis na empresa B converge com a narrativa de Deméter. A ex-funcionária contou que, na época, não podia usar o seu nome social, mas a empresa declarou em um “post” no Instagram que este era um direito garantido para os que se interessarem. Na própria publicação, é possível ver comentários de pessoas alegando ser inverdade. As falas de Deméter e Ártemis fazem com que sejam levantadas discussões sobre o “pinkwashing”. Para Gomes (2018), o termo é usado quando o objetivo da empresa é utilizar o tema da discriminação como estratégia política, de marketing ou até financeira, mas não realizar ações efetivas.

No que se refere às relações de trabalho com clientes, na perspectiva da dificuldade de ser uma mulher trans em um ambiente laboral, Hera revelou comentários indiretos discriminatórios, Ártemis evidenciou o assédio e Afrodite comentou que, quando tem o contato direto e os clientes se dão conta de se tratar de uma mulher trans, o tratamento eventualmente muda. Para Deméter, o cenário é mais velado. Nos salões em que trabalhou, não falavam diretamente que não queriam ser atendidas por ela, mas algumas vezes isso era mencionado para as proprietárias dos salões de beleza. Ela acredita que sua identidade de gênero pode ser a causa dessa repulsa.

Diante da exposição dos relatos, é possível perceber as dificuldades que pessoas trans sofrem no relacionamento com alguns clientes. Para Cândido (2016), as práticas discriminatórias, sejam de forma direta ou indireta, são comuns nas organizações. As risadas, o assédio e os “olhares tortos” vivenciados pelas três entrevistadas são reprodutores de formas de violência.

No que concerne à relação com colegas de trabalho, ainda na perspectiva da dificuldade de ser uma mulher trans, Demeter relata se deparar constantemente com a pergunta: “é homem ou mulher?”, acompanhada de risadas. Ela e Ártemis trouxeram indícios de que, socialmente, não possuem uma identidade reconhecida e legitimada. Já Afrodite afirma que a imagem “abundante” e “fervorosa” que, às vezes, uma mulher trans apresenta pode causar ciúme e ser prejudicial. As práticas discriminatórias ressaltadas só reforçam o processo de consolidação do estigma.

Por fim, no que tange ao relacionamento com superiores no ambiente organizacional, apenas Ártemis relatou situação de transfobia. Ela contou que, tanto na empresa A quanto na empresa B, seus antigos chefes diziam que não podiam chamá-la pelo nome social nem a liberavam para usar o banheiro feminino. Para Cidadania Trans (2017), a não utilização do nome social e o impedimento do uso do banheiro são formas de desrespeito à identidade de gênero.

Ártemis contou que chorava quase todos os dias, durante o ano e meio seguinte em que ficou na empresa B, no banheiro de deficiente, sentindo-se humilhada por causa dessa situação, até ser demitida por “justa causa”. A entrevistada entrou com um processo judicial contra a empresa para que provassem a causa da demissão. O exemplo de Ártemis não é isolado, a questão do uso do banheiro no ambiente laboral não é um obstáculo fácil de ser ultrapassado (Cândido, 2016).

Destaca-se que as entrevistadas narraram que enfrentaram preconceitos em todas as três relações no ambiente organizacional: com clientes, colegas de trabalho e superiores. A variável “clientes” foi a que as entrevistadas mais discutiram situações de intolerância.

Ártemis foi a entrevistada que mais relatou situações de intolerância, possivelmente pela maior diversidade de organizações em que trabalhou. Héstia, por outro lado, foi a única das entrevistadas que não relatou problemas em processos seletivos ou transfobia no relacionamento com clientes, colegas de trabalho e superiores. Ela citou que passou por discriminações durante a adolescência, mas, depois, não percebeu outras evidências de preconceito.

Algumas mulheres trans acabam eventualmente sofrendo menos, dada sua passabilidade, termo usado quando uma mulher trans consegue “se passar” por uma mulher cisgênero. Para Lanz (2014, p. 129), “quanto mais ‘passável’, mais habilitada ao convívio dentro do mundo ‘normal’ cisgênero-heteronormativo e menos a chance de ser estigmatizada e violentada como ‘desviante’ de gênero”, logo, buscar essa passabilidade também é uma busca por segurança, por mais chances de entrar no mercado de trabalho e de receber mais aceitação social (Nascimento, 2017). Mas a imposição de buscar essa passabilidade também é uma violência decorrente do estigma e acaba produzindo outros tipos de sofrimento, além do enfrentamento do preconceito, como a necessidade que as mulheres trans têm de reproduzir o estereótipo feminino, necessário para sua afirmação social.

As narrativas das entrevistadas reafirmam a dificuldade de se inserir e permanecer no mercado de trabalho sendo uma mulher trans. Ainda que nenhuma tenha relatado agressões físicas ou agressões verbais explícitas, há violência nos olhares indiscretos e na piadinha que apenas um lado ri, e elas relataram sentir o preconceito velado, mas constante.

Os resultados encontrados convergem com a compreensão de que, apesar de existirem políticas públicas que propõem reduzir os impactos sociais e profissionais, o mercado de trabalho ainda é permeado de preconceito contra pessoas trans, resultando em discriminações diárias (Moura & Lopes, 2014; Moura & Lopes, 2017). Conforme exposto pelas entrevistadas, as chacotas, as piadas pretensamente inócuas e os comentários supostamente bem humorados, estigmatizam, reforçam o preconceito e funcionam como um controle social (Irigaray, Saraiva, & Carrieri, 2010).

## Considerações Finais

A exclusão das pessoas trans no mercado de trabalho formal é significativa, conforme indica a literatura e as narrativas presentes neste trabalho. O preconceito, a estigmatização social e a falta de apoio familiar são alguns dos fatores que contribuem para que mulheres trans recorram ao mercado informal como único meio de sobrevivência. À vista disso, o presente estudo objetivou compreender a relação entre mulheres trans e o mercado de trabalho de Mossoró, por meio das narrativas de cinco envolvidas.

O estudo apresenta, como principal limitação, o pouco número de pessoas entrevistadas, dada a relutância compreensível de pessoas em situação de vulnerabilidade e histórico de sofrimento de violências simbólicas e físicas, se disporem a se expor em uma interlocução deste tipo. Outra dificuldade encontrada na realização da pesquisa foi a resistência das mulheres, que concordaram em participar da pesquisa, com a realização das entrevistas de forma presencial. Apesar da ferramenta tecnológica ter viabilizado a obtenção dos dados, possivelmente o encontro presencial favoreceria o aprofundamento de algumas respostas. Estudos posteriores podem contribuir com a ampliação do universo da pesquisa, possibilitando novas vivências e visões, incluindo a participação de homens trans, por exemplo. Ademais, faz-se interessante comparar a vivência laboral de mulheres trans

que trabalham no âmbito público e no âmbito privado, onde fatores como estabilidade podem modificar a vivência.

Neste estudo, a independência financeira foi o principal fator motivador na busca por um emprego. Faturista, influenciadora digital, operadora de telemarketing, auxiliar administrativa, agente de endemias e empresária foram alguns dos cargos desempenhados encontrados na trajetória laboral das entrevistadas, indo além dos espaços mais regularmente identificados como ocupados pela população trans, tais como o salão de beleza.

Estas trajetórias laborais, mesmo diversas do comum, apresentaram bastante dificuldade. As entrevistadas relataram, por meio de vários exemplos, como a transfobia se materializa no ambiente laboral. A privação do uso do banheiro feminino e do nome social para Ártemis, as perguntas constrangedoras e maliciosas durante os processos seletivos e as piadas maldosas dos colegas de trabalho para Deméter, os cochichos e risadas dos clientes da clínica médica para Hera e o olhar desconfiado destinado a Afrodite são indicativos de que o ambiente organizacional não se mostra igualitário ou acolhedor, nem mesmo profissional, no que se refere à inclusão de pessoas trans.

Apesar de o apoio familiar e a boa qualificação (aspectos pouco usuais neste contexto e que caracterizam a especificidade da trajetória das entrevistadas) se apresentarem como fatores fundamentais que possibilitaram, para essas mulheres trans, uma melhor inserção no mercado laboral formal, o exercício de suas funções em um lugar onde se condensam e se reproduzem múltiplas desigualdades impôs-lhes a confrontação com a falta de sensibilidade por parte de empregadores e com a falta de empatia por parte dos clientes e colegas de trabalho, criando novas situações de exclusão.

Percebe-se que a trajetória laboral das mulheres trans entrevistadas é marcada por diversas formas de preconceito e discriminações, excluindo-as do exercício de direitos fundamentais. O mercado de trabalho formal, como atualmente se apresenta, não se mostra convidativo para essas mulheres, sendo necessário o desenvolvimento de políticas públicas e projetos que impulsionem a transformação do quadro atual. Ações como o Fórum de Empresas e Direitos LGBT, TransEmpregos e Transerviços são exemplos importantes que ajudam a criar perspectivas para as vidas das pessoas trans.

A discussão do tema no âmbito acadêmico, especificamente na área da Administração e junto a gestores de pessoas, mostra-se relevante, já que os relatos apontam que participar de processos de recrutamento e seleção, assim como a própria permanência em uma determinada empresa, são ímprobos, cabendo ao gestor incluir, na dinâmica organizacional, estratégias e políticas para minimizar tais situações, conscientizando-se de que a reunião de diferentes perspectivas pode ser uma maneira valiosa de melhorar o desempenho de uma organização.

Ouvir as narrativas de Ártemis, Afrodite, Deméter, Hera e Héstia faz perceber que a luta pela ocupação de lugares simples é constante e que concretizar sonhos relativos à carreira e trabalho, tais como possuir uma agência de viagens, ser jornalista, atuar como enfermeira ou ser uma pedagoga concursada, é um percurso vivido na presença de múltiplas violências para além das dificuldades correntes para os trabalhadores no contexto da sociedade capitalista contemporânea.

## Referências

Abilio, A. G. (2017). Travestilidade e transexualidade: o reconhecimento jurídico das identidades sociais. *Libertas: Revista de Pesquisa em Direito*, 3(1), 1-17. Recuperado de <https://periodicos.ufop.br/libertas/article/view/408>

- Amaral, T. C. do (2013). Travestis, transexuais e mercado de trabalho: muito além da prostituição. Em *Anais do 3º Seminário Internacional Enlaçando Sexualidades, Salvador, B.A.* Recuperado de <http://www.uneb.br/enlacandosexualidades/files/2013/06/Travestis-transexuais-e-mercado-de-trabalho-muito-além-da-prostituição.pdf>
- American Psychiatric Association. (2014). *Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais: DSM-5* (5a ed.). Tradução de Maria Inês Corrêa Nascimento et al. Porto Alegre: Artmed. Recuperado de <https://www.niip.com.br/wp-content/uploads/2018/06/Manual-Diagnostico-e-Estatistico-de-Transtornos-Mentais-DSM-5-1.pdf>
- Associação Brasileira de Gays, Lésbicas, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Intersexos (2016). *Pesquisa Nacional sobre o Ambiente Educacional no Brasil 2016*. Recuperado de <https://abglt.org.br/pesquisa-nacional-sobre-o-ambiente-educacional-no-brasil-2016>
- Associação Nacional de Travestis e Transexuais. (2018). *Mapa dos assassinatos de Travestis e Transexuais no Brasil em 2017*. Recuperado de <https://antrabrazil.files.wordpress.com/2018/02/relate3b3rio-mapa-dos-assassinatos-2017-antra.pdf>
- Barbosa, B. R. S. N., & Silva, L. V. da (2017). Transexualidade, violência e ciberespaço: um estudo etnográfico digital. *Percurso Acadêmico*, 7(14), 419-435. <https://doi.org/10.5752/P2236-0603.2017v7n14p419-435>
- Belloni, L. (2016). *61% dos LGBTs do país escondem sua orientação no trabalho*. Recuperado de <https://exame.com/brasil/61-dos-lgbt-brasileiros-escondem-sua-orientacao-no-trabalho>
- Butler, J. (2018). *Problemas de gênero: feminismo e subversão de identidade*. Tradução de Renato Aguiar. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.
- Cândido, L. B. (2016). Medo e preconceito: experiências de transgêneros no contexto organizacional. Em *Anais do 4º Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais*. Porto Alegre, RS, Brasil. Recuperado de <https://anaiscbeo.emnuvens.com.br/cbeo/article/viewFile/61/53>
- Cecato, M. A. B. (2012). Interfaces do trabalho com o desenvolvimento: inclusão do trabalhador segundo os preceitos da declaração de 1986 da ONU. *Prima Facie*, 11(20), 23-42. Recuperado de <https://periodicos.ufpb.br/index.php/primafacie/article/view/13805/8593>
- Cidadania Trans. (2015). *O que é transfobia?* Recuperado de <https://www.cidadaniatrans.com/transfobia>
- Dejours, C. (2007). Prefácio. Em A. M. Mendes (Org.), *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas* (pp. 19-22). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Diniz, A. P. R., Carrieri, A. de P., Gandra, G., & Bicalho, R. de A. (2013). Políticas de Diversidade nas organizações: as relações de trabalho comentadas por trabalhadores homossexuais. *Revista Gestão & Economia*, 13(31), 93-114. Recuperado de <http://periodicos.pucminas.br/index.php/economiaegestao/article/view/P1984-6606.2013v13n31p93/5353>
- Dubar, C., Botelho, A. P. R., Correia, J. A., Caramelo, J., & Lamas, E. R. (2005). *A socialização: construção das identidades sociais e profissionais*. São Paulo: Martins Fontes.
- Fleury, M. T. L. (2000). Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. *Revista de Administração de Empresas*, 40(3), 18-25. Recuperado de <http://doi.org/10.1590/S0034-7590200000300003>
- Franco, M. L. P. B. (2020). *Análise de Conteúdo*. Campinas: Editora Autores Associados.
- Freitas, O. (2016). *"Sou travesti e não me prostituo", diz professora de escola pública de SP*. Recuperado de <https://www1.folha.uol.com.br/emprededorsocial/minhahistoria/2016/05/1767302-sou-travesti-e-nao-me-prostituo-diz-professora-de-escola-publica-de-sp.shtml>
- G1. (2015). *1 em cada 5 empresas não contrataria homossexuais, diz estudo*. Recuperado de <http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2015/05/1-em-cada-5-empresas-nao-contrataria-homossexuais-diz-estudo.html>
- Giddens, A. (2012). *A sociologia da saúde e da doença*. Porto Alegre: Penso.
- Gomes Filho, A. S., Melo, M. A. S., Albuquerque Filho, J. A., & Albuquerque, E. S. M. (2018). Experiências no mercado de trabalho de travestis cearenses: andanças entre as terras de padre Cícero e São Francisco de Assis. *Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau*, 12(3), 01-12, TRI III 2018. ISSN 1980-7031. Recuperado de <https://rica.unibes.com.br/rica/article/view/891>
- Gomes, R. (2018). *Nego do Borel levanta discussão sobre "pink money" e "pinkwashing"*. Recuperado de <https://universa.uol.com.br/noticias/redacao/2018/07/16/nego-do-borel-pink-money-ou-pinkwashing-entenda-as-diferencas.htm>
- Irigaray, H. A. R., Saraiva, L. A. S., & Carrieri, A. D. P. (2010). Humor e discriminação por orientação sexual no ambiente organizacional. *Revista de Administração Contemporânea*, 14(5), 890-906. Recuperado de <https://doi.org/10.1590/S1415-6552010000500008>
- Jesus, J. G. D. (2012). *Orientações sobre a população transgênero: conceitos e termos*. Brasília: Autor. Recuperado de [https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/16/o/ORIENTAÇÕES\\_POPULAÇÃO\\_TRANS.pdf](https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/16/o/ORIENTAÇÕES_POPULAÇÃO_TRANS.pdf)
- Kaffer, K., Ramos, F., Alves, A., & Tonon, L. (2016). A Transexualidade e o Mercado Formal De Trabalho: principais dificuldades para a inserção profissional. *Anais do IV Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais*. Porto Alegre. Recuperado de <https://anaiscbeo.emnuvens.com.br/cbeo/article/view/52>



- Lanz, L. (2014). *O corpo da roupa: a pessoa transgênera entre a transgressão e a conformidade com as normas de gênero*. (Dissertação de Mestrado, Departamento de Ciências Sociais, Universidade Federal do Paraná, Curitiba). Recuperado de <https://hdl.handle.net/1884/36800>
- Lanz, L. (2016). Ser uma pessoa transgênera é ser um não-ser. *Revista Periódicus. Salvador*, 5(1).
- Lapa, N. (2013). *O preconceito contra transexuais no mercado de trabalho*. Recuperado de <http://fetracoonspar.org.br/01backup/index.php?view=article&id=31408>
- Lemos, A. R. C., & Balbi, D. (2017). *Dia nacional da visibilidade trans: o que temos a ver com isso?* Recuperado de <https://vermelho.org.br/2017/01/27/dia-nacional-da-visibilidade-trans-o-que-temos-a-ver-com-isso>
- Lopes, T. (2012). *Jovem diz ter sofrido preconceito no trabalho por ser transgênero no RS*. Recuperado de <http://g1.globo.com/rs/rio-grande-do-sul/noticia/2012/08/jovem-diz-ter-sofrido-preconceito-no-trabalho-por-ser-transgenero-no-rs.html>
- Marconi, M. A., & Lakatos, E. M. (2017). *Metodologia científica*. São Paulo: Atlas.
- Marx, K. (2013). *O capital [Livro 1]: crítica da economia política. O processo de produção do capital* (2a ed.). Tradução de Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo.
- Minayo, M. C. D. S. (2017). Cientificidade, generalização e divulgação de estudos qualitativos. *Ciência & Saúde Coletiva*, 22, 16-17. Recuperado de <https://www.scielo.org/article/csc/2017.v22n1/16-17/>
- Moura, R. G., & Lopes, P. L. (2014). O preconceito e a discriminação de transgêneros no processo recrutamento e seleção de pessoal. Em *Anais do 11º Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia*. Rio de Janeiro, RS. Recuperado de <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/36520376.pdf>
- Moura, R. G., & Lopes, P. (2017) Comportamento Organizacional Frente a Diversidade: A Inclusão de Travestis e Transexuais no Mercado de Trabalho. Em *Anais do XIV Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia*. Resende, RJ. Recuperado de <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos17/1182593.pdf>
- Nascimento, V. (2017). *O que é e porque você precisa entender mais sobre passabilidade*. Recuperado de <https://www.buzzfeed.com/victornascimento/o-que-e-passabilidade-e-porque-as-pessoas-precisam-saber-mai>
- Nicholson, L., Soares, L. F. G., & Costa, C. de L. (2000). Interpretando o gênero. *Estudos Feministas*, 8(2), 9-41. Recuperado de <https://www.jstor.org/stable/43596547>
- Painel Internacional de Especialistas em Legislação Internacional de Direitos Humanos, Orientação Sexual e Identidade de Gênero (2007). *Princípios de Yogyakarta: princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero*. Tradução de Jones de Freitas. Recuperado de <http://www.clam.org.br/uploads/conteudo/Yogyakarta.pdf>
- Pardini, B., Á., & Oliveira, V., H., D. (2017) Vivenciando a transexualidade: o impacto da violência psicológica na vida das pessoas transexuais. *Psicologia - Saberes & Práticas*, 1(1), 110-118. Recuperado de <https://www.unifafibe.com.br/revistasonline/arquivos/psicologiasaberes&praticas/sumario/60/12122017145609.pdf>
- Peres, W. S. (2009). Cenas de exclusões anunciadas: travestis, transexuais, transgêneros e a escola brasileira. Em R. D. Junqueira (Org.), *Diversidade sexual na educação: problematizações sobre a homofobia nas escolas* (pp. 235-264). Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade. Recuperado de [http://pronacampo.mec.gov.br/images/pdf/bib\\_volume32\\_diversidade\\_sexual\\_na\\_educacao\\_problematizacoes\\_sobre\\_a\\_homofobia\\_nas\\_escolas.pdf](http://pronacampo.mec.gov.br/images/pdf/bib_volume32_diversidade_sexual_na_educacao_problematizacoes_sobre_a_homofobia_nas_escolas.pdf)
- Rede Nacional de Pessoas Trans. (2018). *Saúde do homem trans e pessoas transmasculinas*. Brasília: Núcleo de Homens Trans da Rede Trans Brasil. Recuperado de <http://redetransbrasil.org.br/wp-content/uploads/2018/03/Carilha-Homens-Trans.pdf>
- Santos, T. S. D. (2009). Do artesanato intelectual ao contexto virtual: ferramentas metodológicas para a pesquisa social. *Sociologias*, 22, 120-156. Recuperado de <http://doi.org/10.1590/S1517-45222009000200007>
- Scott, J. W. (1999). Experiência. Em A. L. Silva, M. C. S. Lago, & T. R. O. Ramos (Orgs.), *Falas de gênero* (pp. 21-55). Florianópolis: Mulheres. Recuperado de [https://historiacultural.mpbnet.com.br/feminismo/Joan\\_Scott-Experiencia.pdf](https://historiacultural.mpbnet.com.br/feminismo/Joan_Scott-Experiencia.pdf)
- Silva, C. G. (2015). Orientação sexual, identidades sexuais e identidade de gênero. Em Universidade Federal de São Paulo, *Especialização em Gênero e Diversidade na Escola: Módulo 3 – Sexualidade e Orientação Sexual*. São Paulo: Unifesp. Recuperado de <https://repositorio.unifesp.br/bitstream/handle/11600/39169/COMFOR-GDE-Mod3.pdf>
- Silva, B. H. P., & Leal, A. P. (2019) Inserção profissional de pessoas transgênero: uma análise multicaso de iniciativas intermediadoras entre organizações e trabalhadores. Em *Anais do XLIII Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração - XLIII EnANPAD*. São Paulo.
- Sodré, M. (2005). Por um conceito de minoria. Em R. Paiva & A. Barbalho (Orgs.), *Comunicação e cultura das minorias* (pp. 1-2). São Paulo: Paulus.
- Spinelli, R. P., Cozza, J. C., Costa, E. R., & Justi, M. M. (2019) Transgêneros: Transcendendo o Mercado de Trabalho. *Revista eHumanitas*, 6(2), 322-334. Recuperado de <https://unisaesiano.com.br/aracatuba/wp-content/uploads/2020/08/Revista-eHumanitas-6-2- semestre-2019.pdf>
- Zauli, A., Souza, J. W. de, Sales, C. T. R., Tadaiesky, L. T., & Rocha, C. da C. (2015). *Reflexões sobre diversidade e gênero* (1a reimpr.). Brasília: Edições Câmara. Recuperado de <https://bd.camara.leg.br/bd/handle/bdcamara/16799>

## Informações sobre os autores

### Lucas Castro Nogueira

E-mail: lcn1411@gmail.com

### Luciana Holanda Nepomuceno

E-mail: luciananepomuceno@ufersa.edu.br

### Elisabete Stradiotto Siqueira

E-mail: betebop@ufersa.edu.br