

CENTRO PAULA SOUZA
ETEC DE SAPOPEMBA
Técnico em Administração

TRANSSEXUAIS E TRAVESTIS: Um estudo sobre sua colocação nos empregos formais

Daniela Cardoso de Brito*

Heloisa Vitória Mônico Veiga**

Iolanda Salles da Silveira Mendonça***

Resumo: A partir da definição de masculino e feminino, construída pela sociedade, são impostos padrões de comportamentos. Essa classificação parte de uma compreensão biologizante dos gêneros, que trata gênero como uma configuração genital onde tal classificação deverá ser seguida à risca pelos indivíduos. Entretanto, existem pessoas que não se encaixam nessa determinação binária. Portanto, as travestis, as mulheres e os homens transexuais enfrentam problemas com situações aparentemente comuns como estar em lugares públicos sem serem intimidadas ou conseguirem uma vaga de emprego sem que sua identidade de gênero restrinja as possibilidades e os locais de trabalho.

Palavras chaves: Trabalho; Mulheres Transexuais; Travestis, Transexualidade; Gênero; Desigualdade; Preconceito.

1. INTRODUÇÃO

As discussões relacionadas a questões de gênero e sexualidade têm recebido cada vez mais espaços dentro da sociedade, em ambientes educacionais e em ambientes organizacionais. Porém, mesmo existindo espaço para tal pauta, quando se analisa o mercado de trabalho formal, verifica-se que transexuais e travestis ainda apresentam pouca inserção no mesmo.

* Técnico em Administração, na Etec de Sapopemba - daniela2003cardoso.b@gmail.com

** Técnico em Administração, na Etec de Sapopemba - helo.monico@gmail.com

*** Técnico em Administração, na Etec de Sapopemba - iolandassm.top@gmail.com

Conseqüentemente, de acordo com o Relatório da Violência Homofóbica no Brasil, publicado pela Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDH), a transfobia leva esse grupo de pessoas ter uma única escolha de sobrevivência que é a prostituição de rua. A estimativa feita pela Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA) em 2015, com a coleta de dados, apontam que 90% das pessoas transexuais e travestis recorrem à essa profissão ao menos em algum momento de sua vida.

Entende-se que essa questão está relacionada a discriminação e situações de violência presentes não somente no contexto de trabalho, mas também propagado e normalizado no contexto sociocultural.

É importante que haja necessidade de ampliação nas discussões sobre pessoas cisgênero no ambiente de trabalho e o tratamento diferenciado para pessoas transexuais e travestis, de um modo que possa contribuir para o reconhecimento das diferenças e dificuldades encontradas.

O projeto em questão pretende examinar os sujeitos travestis e transsexuais e compreender como vivenciam a experiência da discriminação, a busca por empregos formais e saber quais são os obstáculos para a vida profissional dessas partes. Tornam-se pontos fundamentais a promoção da diversidade dentro dos ambientes educacionais e organizacionais e diante disso apoiar a inclusão de travestis e transexuais no mercado de trabalho.

2. I AM WHAT I AM (eu sou o que eu sou) - TRAVESTIS E TRANSEXUAIS

Devido à conjuntura histórica e cultural, não é fácil definir as diferenças entre travestis e transexuais. Importante logo no início deste trabalho definir quem são esses sujeitos. O termo “transsexual” é utilizado para se referir a uma pessoa que não se identifica com o seu gênero biológico. Quando nascemos, nossos gêneros são determinados pelo nosso sexo. Assim, uma pessoa que nasce com um pênis é considerada como um homem e uma pessoa que nasce com uma vagina, como uma mulher. Contudo, algumas pessoas percebem que se identificam com outro gênero e passam a viver como assim desejam e se sentem melhor consigo mesmas. Travesti é uma pessoa que foi designada homem no seu nascimento, mas se entende como uma figura feminina. Estas pessoas não possuem um desejo de alterar os seus

órgãos sexuais, mas modificam outros aspectos, como as suas vestimentas e maquiagens.

2.1 (Des) construindo conceitos

Há uma constante necessidade de definição de tudo que se vê ou encontra, nas questões de gênero isso também está obstinado, buscando-se constantemente uma explicação ou características ideais que identifiquem o que seria um homem e uma mulher de verdade. Na definição de masculino e feminino, construída pelo senso comum, são impostos alguns padrões de comportamentos de como ser mulher e homem, essa classificação parte de uma compreensão biologizante dos gêneros, que o trata como uma configuração puramente genital onde os padrões normativos determinados deverão ser seguidos à risca pelos indivíduos

“Sexo é biológico, gênero é social, construído pelas diferentes culturas. E o gênero vai além do sexo: 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, p. 8)

Butler (2000) relata que “o sexo não é um simples fato ou a condição estática de um corpo, mas um processo pelo qual as normas regulatórias materializam o “sexo” e produzem essa materialização através de uma reiteração forçada destas normas” (p.154). Partindo destas compreensões, percebe-se que o sexo biológico não pode determinar o que é ser homem ou mulher e suas formas de agir, pensar e se comportar.

Não se pode limitar as pessoas ao sexo com o qual nascem ou a composição biológica, mas devemos considerar também os componentes que contribuem para a construção social.

A Transexualidade é compreendida como o sentimento do indivíduo de não poder corresponder às expectativas definidas socialmente para o seu sexo anatômico.

3. O Acesso de transsexuais e travestis á educação

A partir dos anos 2000, especialmente com a ascensão do governo Lula em 2003, o movimento LGBTQIA + incorporou em sua agenda a luta pela criminalização da homofobia, ao lado de outras reivindicações, algumas delas direcionadas a públicos específicos: travestis e homens e mulheres trans.

No entanto, no contexto educacional , essas ações enfrentam mais resistência para serem aceitas e consolidadas. Embora tenham sido promulgados planos e programas governamentais contendo propostas de ações relativas à educação, conscientização e mobilização frente às questões de gênero e sexualidade, como o documento “Gênero e Diversidade Sexual na Escola: Reconhecer Diferenças e Recuperar Preconceitos” (2007), a efetivação dessas ações foi executada de modo precário.

Para analisar a presença dessas pessoas em ambiente escolar, foi realizada uma pesquisa quantitativa através da plataforma digital Google Formulário, apresentadas na tabulação a seguir.

GRÁFICO 1: PRESENÇA EM AMBIENTE EDUCACIONAL

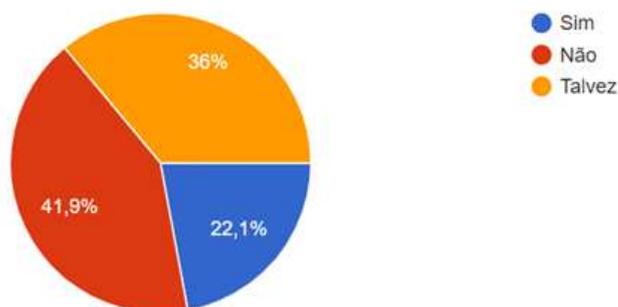


Fonte: do próprio autor, 2021

GRÁFICO 2: INCLUSÃO

você considera o seu ambiente escolar, um local inclusivo?

86 respostas



Fonte: do próprio autor, 2021

48% das pessoas disseram que já dividiram um mesmo ambiente educacional com uma pessoa travesti ou transexual, apesar da presença dessas pessoas ser notável, 41,9% das pessoas disseram que não consideram o mesmo um local inclusivo, 36% disseram que talvez e apenas 22,1% afirmaram que o ambiente escolar é um local inclusivo.

Em uma questão aberta opcional, realizada pelo site UOL em 2018, foi solicitada a descrição de uma situação de preconceito e/ou violência sofrida no ambiente escolar, surgiram relatos de transfobia em suas mais diversas formas:

- preconceito velado, agressão verbal, física e sexual por parte de colegas, professores e funcionários;
- ameaças por escrito de agressão;
- ameaças de expulsão da escola por parte de funcionários;
- exclusão social;
- silenciamento de agressões verbais e físicas por parte de professores e funcionários;
- desrespeito ao nome social e ao uso do banheiro de acordo com o gênero;
- desrespeito, deslegitimação e a falta de reconhecimento das identidades de gênero e das pessoas transgêneros.

As travestis e os transexuais ainda se encontram à margem do direito à educação, construindo-se assim, uma barreira para prosseguir sua trajetória formativa através dos conhecimentos escolares. É na escola que se pode fazer a intervenção de ações preconceituosas e transfóbicas, porém se faz necessário refletir que a mesma é um espaço que deve ser para todos, pois especificamente nelas deve haver um diálogo sistemático pautada na educação para a diversidade e com essa perspectiva se tem a visão de uma escola igualitária, entretanto, na sua totalidade, apenas as pessoas que estão dentro dos padrões heteronormativos têm este privilégio.

O artigo 205 da Constituição Federal de 1988, nos fala:

Art. 205. A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho. (BRASIL, 1988).

A sociedade trata travestis e transexuais como pessoas que não podem usufruir dos espaços sociais, marginalizando e tornando-os pessoas sem acesso aos direitos estabelecidos em lei, como o direito à educação, que é uma garantia fundamental para todos os cidadãos.

4. RELUTÂNCIA DOS TRANSEXUAIS E TRAVESTIS NO MERCADO FORMAL

Percebemos que a dificuldade desse grupo de pessoas inicia-se antes da vida no mercado de trabalho. A evasão escolar, em sua maioria, acontece justamente pelas formas de preconceitos citadas. Silva (2011) relata que as pessoas transexuais e travestis muitas vezes, por isso, preferem o isolamento, a mudança completa de vida, a perda de uma carreira acadêmica a passar por momentos de constrangimento e humilhação. A autora ainda faz a seguinte observação: "Em muitos casos, pelo intenso assédio que sofrem, muitos transexuais não conseguem nem mesmo concluir os estudos".

Diante das relações entre gêneros e sexualidades na cultura atual, essa etapa do artigo traz à tona as principais dificuldades enfrentadas por travestis e transexuais ao buscarem se encaixar no mercado formal de trabalho. No Brasil, apenas 4% das travestis e dos transexuais possuem emprego formal, essa informação mostra uma exclusão dessa parte dentro do mercado de trabalho,

mostrando assim que são raras as oportunidades de emprego para essas pessoas.
(CNN BRASIL, 2021)

“No começo sentia bastante [preconceito], e ia nas entrevistas muito vulnerável, já esperando que viesse algo em algum momento”, relata. Neste contexto de desemprego, o jeito de manter a renda foi empreendendo com uma lojinha de roupas e se tornando tracicista. “ (Edilene Souza, mulher transexual, formada em cinema e desempregada há um ano, pois durante os processos seletivos, ela sempre se depara com um desafio : transfobia).

Na sociedade atual, o mercado de trabalho é o principal na satisfação das necessidades humanas e na produção da relação entre os indivíduos; Embora tenha sofrido mudanças com o passar dos anos, transexuais e travestis encaram muitas dificuldades, tanto para iniciar uma carreira profissional quanto para manter-se nele, mesmo existindo leis trabalhistas

“É adotada no território nacional, a carteira profissional, para as pessoas maiores de dezoito anos, sem distinção de sexo, e que será obrigatória para o exercício de qualquer emprego ou prestação de serviços remunerados. que protejam o trabalhador.” (Decreto-lei nº 926, de 10.10.1969:)

Limitar o trabalho das travestis e transexuais às categorias profissionais convencionadas como apropriadas a elas, faz com que estas pessoas se sintam à mercê da marginalização, deixando de inseri-las na sociedade e fazendo com que a coletividade fique livre da obrigação de ocupar-se com esse grupo de modo diferente do admitido pela tradição. Moura e Lopes (2017) defendem que o mercado de trabalho é excludente em sua essência, a partir do momento em que define o gênero sexual de algumas profissões, ou seja, define que algumas profissões só podem ser assumidas por homens e outras somente por mulheres. Essa questão, que por si só já é problemática, se agrava quando falamos de transgeneridade. Porém, é possível observar algumas empresas e/ou projetos criados por organizações não governamentais (ONGs) com o intuito de diminuir o impacto desse cenário.

5. PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE NO MERCADO FORMAL

Sabemos que a inclusão de Transexuais e Travestis no mercado de trabalho tem sido discutida com frequência no ambiente profissional. Muitas organizações se preocupam com a responsabilidade social e também com comportamento da organização que venha valorizar a diversidade de seus colaboradores. Respeitar as diferenças gera harmonia e crescimento em todos os setores da nossa sociedade, além de pontos positivos como:

- Aumento da criatividade organizacional.
- Sempre inovando.
- Redução de conflitos.
- Melhor imagem da empresa.
- Clima organizacional mais favorável.

5.1 Qual a importância da inclusão de pessoas transsexuais no mercado de trabalho

Além de promover um local inclusivo, as empresas tendem a se tornar um local mais produtivo. Ao respeitar e incluir a pessoa que nos é diferente nós mostramos que somos cidadãos conscientes. Segundo Puente-Palacios, Seidl e Silva:

“A vivência da diversidade deve ser percebida tanto na condição de diferencial competitivo, como também enquanto oportunidade de convivência interpessoal. A cada dia estamos mais inseridos em um cenário onde pessoas diferentes se encontram, logo, a capacidade de aproveitar as vantagens dessa diversidade é uma necessidade”.

Um fator que também pode ajudar na cultura organizacional da empresa que é voltada a diversidade seria a parceria com instituições que visam um Mercado de Trabalho menos heterogêneo, contribuindo com o processo de inserção.

“Quando pensamos em mudanças, devemos analisá-las como algo positivo, que trará melhorias para a organização, que estará atualizando-se para se manter competitiva e, assim, alcançar os resultados esperados. Uma cultura organizacional que priorize a comunicação, justificando por que certas ações são mais valorizadas que outras, se adapta melhor às mudanças do que uma cultura em que a forma como as pessoas devem agir é imposta, sem explicações ou justificativas. A comunicação e a participação efetiva dos

funcionários são de fundamental importância em situações de mudança. As pessoas precisam entender por que devem mudar para que haja menos resistência. (FERNANDES e ZANELLI, 2006, p. 67)”.

5.2 Possíveis Soluções para uma inserção mais eficaz

Atualmente, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) já determinou a aceitação do nome social em todos os tribunais brasileiros, e também para a distribuição de ações trabalhistas. São as medidas que concretizam o direito de toda pessoa à cidadania inclusiva.

Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros...” (LEI Nº 9.029, DE 13 DE ABRIL DE 1995.)

No Brasil, há uma busca pela integração de pessoas trans no mundo corporativo, ainda que tímida se comparada a outros países. A plataforma Transempregos, por exemplo, foi criada para incluir pessoas trans no mercado de trabalho. Em 2014, 12 companhias queriam usar o serviço e, em 2017, houve um crescimento de quase 300% com 46 empresas cadastradas (BBC, 2018).

Existem maneiras de uma companhia apoiar as pessoas que estão em transição no trabalho, como facilitar a mudança de nome nos documentos da empresa ou permitir que expressem seu gênero de acordo com o código de vestimenta que fizer sentido para elas. Uma política de RH mais inclusiva significa, por exemplo, que uma pessoa trans possa ter acesso a terapia de hormônios pelo plano de saúde da empresa - caso contrário, essas pessoas não terão os mesmos benefícios que seus colegas cisgêneros.

É importante que os RHs desenvolvam e estimulem ações que facilitem a entrada de pessoas transexuais no mercado. Dessa forma, contribuirá para que elas tenham boas oportunidades profissionais e de crescimento de carreira. Mas quais estratégias podem ser adotadas? São elas:

- Apoio da liderança na promoção dos direitos das pessoas transexuais na empresa;
- Criação de um ambiente de igualdade de tratamento e oportunidades;
- Educação dos colaboradores em relação aos direitos de pessoas trans;

- Divulgação de seus direitos em campanhas de marketing da empresa;
- Programas de treinamento e desenvolvimento voltado para as pessoas transexuais;
- Benefícios flexíveis e passíveis de adaptação;
- Apoio psicológico;
- Criação de ações internas com temas voltados para a inclusão e a diversidade.

A ação mais importante de todos, é deixar claro para os colaboradores, e também nas campanhas publicitárias da empresa, que a transfobia é crime.

O Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu nesta quinta-feira (13), por 8 votos a 3, permitir a criminalização da homofobia e da transfobia.

Os ministros consideraram que atos preconceituosos contra homossexuais e transexuais devem ser enquadrados no crime de racismo. (G1, 2019)

Sendo assim, alguém que discrimina a identidade de gênero de alguém pode ser penalizado com até três anos de prisão e o pagamento de multa. Já os que divulgam atos discriminatórios em meios de comunicação podem ser presos por até cinco anos, além do pagamento de multa.

5.3 Por que investir em uma empresa mais inclusiva?

A diversidade de gênero e uma política voltada para a inclusão oferecem muitos benefícios para os negócios, como:

- Diminuição do turnover: em vista do atual cenário empresarial hostil, a empresa que tem uma cultura inclusiva e psicologicamente segura, consegue reter seus talentos profissionais. Uma vez que as pessoas se sentem ouvidas e respeitadas;
- Engajamento: a ética e o respeito da organização pela diversidade elevam o engajamento do time. A consequência seguinte é o aumento da motivação e da produtividade nos serviços;
- Inovação: equipes plurais têm a capacidade de pensar em soluções inovadoras. Afinal, vários perfis da sociedade estão representados dentro da

empresa. Sendo assim, é mais fácil desenvolver produtos e serviços que atendam às necessidades do público-alvo.

6. CONCLUSÃO

Em virtude do que foi mencionado, o preconceito e a discriminação ainda se fazem muito presentes no mercado de trabalho. As pessoas assim como as empresas devem buscar por um local inclusivo. Ainda que haja tímidas tentativas em prol desse grupo de indivíduos por parte do setor privado e organizações não governamentais, tais como treinamentos, palestras, capacitações e manuais de boas práticas, é evidente que será necessário tempo e maiores esforços para integrar e derrubar barreiras no mercado de trabalho formal. Os desafios abrangem desde o processo de recrutamento e seleção, até o convívio cotidiano.

O direito do trabalho foi citado neste artigo com o objetivo de sensibilizar e conscientizar os leitores sobre a trajetória de pessoas Transexuais e Travestis a ingressarem no mercado de trabalho.

Empresas que buscam trazer a diversidade para seu meio organizacional valorizam a redução de conflitos, aumento de sua criatividade, inovação e a contribuição para um Brasil melhor e justo. Onde há espaço para o diferente, há a troca produtiva entre as pessoas e onde o trabalho é um direito garantido a todos os cidadãos brasileiros. Este artigo realizou a socialização de informações pertinentes aos travestis e transexuais, a sensibilização sobre a importância da diversidade de orientação sexual e de gênero dentro das organizações e o estímulo às empresas para que promovam a responsabilidade social com este segmento social em específico.

TRANSSEXUALS AND TRANSVESTITES: A study on their placement in formal jobs

Abstract: Based on the definition of male and female, constructed by society, behavior standards are imposed. This classification starts from a biologizing understanding of genders, which treats gender as a genital configuration where such classification must be strictly followed by the requirements. However, there are people who do not fit this binary determination. Therefore, as transvestites, transsexual women and men face problems with apparently common hypotheses such as being in public places without being intimidated or getting a job opening without their gender identity restricting possibilities and workplaces.

Keywords: Work; Transsexual Women; Transvestites, Transsexuality; Genre; Inequality

REFERÊNCIAS

BUTLER, Judith.” **Corpos que pesam: sobre os limites discursivos do ‘sexo’.**”

Tradução: Tomaz Tadeu da Silva. Editora Autêntica. Edição, 2000.

Disponível em: <<https://www.passeidireto.com/arquivo/26036202/butler-judith-corpos-que-pesam-sobre-os-limites-discursivos-do-sexo-1999>>

Acesso em: 17 de Agosto de 2021.

SILVA, Sofia Milena de Moraes e. **Transexualidade e Discriminação no Mercado de Trabalho.** Paraíba. Anais do III Seminário Nacional de Gênero e Práticas Culturais, 2011.

Disponível em <<https://jus.com.br/artigos/22199/transexualidade-e-discriminacao-no-mercado-de-trabalho>>. Acesso em 17 de Agosto de 2021.

MOURA, Renan Gomes; LOPES, Paloma de Lavor. **Comportamento Organizacional frente à diversidade: a inclusão de travestis e transexuais no mercado de trabalho.** XIV Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, 2017.

Disponível em:<<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos17/1182593.pdf>> Acesso em 14 de Setembro de 2021

PUENTE-PALACIOS, Katia Elizabeth; SEIDL, Juliana e SILVA, Rafael Almeida Dutra da. **Ser ou parecer diferente: o papel da diversidade na satisfação de equipes de trabalho.**

Disponível em:

<<https://conteudojuridico.com.br/consulta/Informativos%20dos%20Tribunais/54865/a-realidade-e-os-desafios-para-a-insero-de-transgneros-transexuais-e-travestis-no-mercado-de-trabalho>>

Acesso em 21 de setembro de 2021.

FERNANDES, Karina Ribeiro; ZANELLI, José Carlos. **O Processo de Construção e Reconstrução das Identidades dos Indivíduos nas Organizações.**

Disponível em:

<<https://www.scielo.br/j/rac/a/vGLwXb3Br9q9QRkpsWRK3rw/?lang=pt&format=pdf>>

Acesso em 21 de setembro de 2021.