

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA – UFPB
Centro de Ciências Sociais Aplicadas – CCSA
Graduação em Administração – GADM

**TRANSGÊNEROS E O MERCADO DE TRABALHO:
Uma análise sobre o caminho da empregabilidade**

RAQUEL MEDEIROS DOS SANTOS

João Pessoa
Abril, 2024

RAQUEL MEDEIROS DOS SANTOS

**TRANSGÊNEROS E O MERCADO DE TRABALHO:
Uma análise sobre o caminho da empregabilidade**

Trabalho de Curso apresentado como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Bacharel em Administração, pelo Centro de Ciências Sociais Aplicadas, da Universidade Federal da Paraíba/UFPB.

Professor Orientador: Ana Carolina Kruta
Araújo Bispo

João Pessoa
Abril, 2024

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

S237t Santos, Raquel Medeiros dos.

Transgêneros e o mercado de trabalho: uma análise sobre o caminho da empregabilidade / Raquel Medeiros Dos Santos. - João Pessoa, 2024.

19 f.

Orientação: Ana Carolina Kruta Araújo Bispo.
TCC (Graduação) - UFPB/CCSA.

1. Transgênero. 2. Empregabilidade. 3. Recursos Humanos. I. Bispo, Ana Carolina Kruta Araújo. II. Título.

UFPB/CCSA

CDU 005

Folha de aprovação

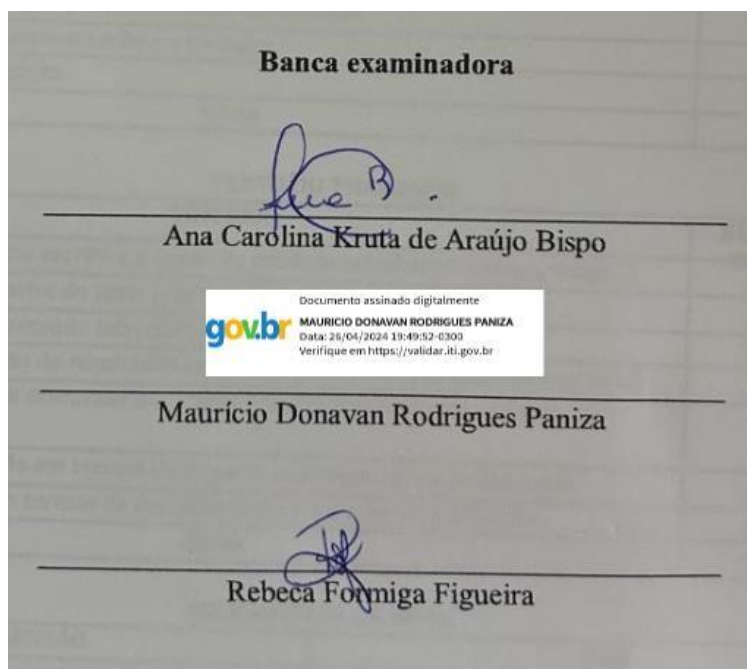
Trabalho apresentado à banca examinadora como requisito parcial para a Conclusão de Curso do Bacharelado em Administração.

Aluno: Raquel Medeiros dos Santos

Trabalho: TRANSGÊNEROS E O MERCADO DE TRABALHO: Uma análise sobre o caminho da empregabilidade

Área de pesquisa: Recursos Humanos

Data de Aprovação:



RESUMO

Falar sobre a população transgênero e não associá-la à pesquisa sobre saúde, vulnerabilidade e prevenção é quase impossível. Entretanto, enquanto as pesquisas se desdobram em abundância para trabalhar essas temáticas, os transgêneros são frequentemente esquecidos quanto aos seus direitos, dentre eles o acesso ao trabalho, um direito garantido pela Constituição Federal. O trabalho não apenas fornece o sustento financeiro, mas também dignifica e nos insere no convívio social. No entanto, muitas vezes é negado aos transgêneros, simplesmente por sua identificação de gênero, levando-os aos mais diversos desafios no mercado de trabalho. É neste sentido que o presente artigo é desenvolvido, dando voz àqueles que precisam percorrer um caminho mais longo para chegar ao mercado de trabalho. O objetivo deste estudo é compreender como o mercado de trabalho tem se comportado frente a empregabilidade de transgêneros, identificar as dificuldades enfrentadas por esta população e analisar estratégias para a promoção de sua empregabilidade. Para alcançar esses objetivos, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com três pessoas transgêneros, contactadas por meio do método bola de neve, a fim de conhecer suas histórias de vida. A partir dos diálogos realizados, percebe-se que o processo de identificação de gênero e seu reconhecimento levam o indivíduo a enfrentar situações que permeiam o preconceito e experiências discriminatórias, resultando em muitos casos, na privação ao direito de exercer uma profissão no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Transgênero. Empregabilidade. Recursos Humanos.

SUMÁRIO

1. Introdução	6
2. Transexualidade e Vulnerabilidade	7
3. Empregabilidade e Diversidade	8
4. Procedimentos Metodológicos	10
5. Resultados	11
6. Considerações Finais	15
Referências bibliográficas	17
Apêndice 1 – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	19
Apêndice 2 – Roteiro Semiestruturado	20

1 INTRODUÇÃO

No exercício de sua atividade, o profissional da área de recursos humanos depara-se com inúmeras histórias e contextos ao longo da atuação de sua profissão, em especial durante os processos de recrutamento e seleção, nos quais os candidatos buscam ser vistos como pessoa e profissional adequado para desempenhar o cargo em questão. Dentro deste cenário ocupo o papel de quem recruta, atividade que em sua maioria é repetitiva, onde eu, enquanto empresa, apresento os requisitos necessários para cada função e os candidatos em grande número desejam apenas uma oportunidade para demonstrar quão competentes são e sua capacidade de desenvolver as atividades propostas para cada cargo.

Foi em um dia de entrevistas e avaliações que me deparei com uma situação até então nunca vivenciada. Dentre os candidatos à vaga, em sua maioria homens cis, uma pessoa trazia algo novo. Todos os requisitos foram atendidos, o currículo estava adequado à função, a pessoa possuía o porte físico que atendia às necessidades da atividade. Parecia que ali o processo se encerrava e a vaga estava preenchida. Até que, na segunda parte da avaliação, a qual era realizada pelo gestor, os questionamentos começaram a surgir e diversas barreiras foram sendo apresentadas, afastando cada vez mais o candidato perfeito. Ele era homem trans e agora já não era tão adequado para a empresa.

Dentro da minha experiência, toda a situação foi uma novidade, despertando o interesse em conhecer e entender o outro lado da moeda, observando o processo seletivo e a busca por uma oportunidade de trabalho pelo olhar de pessoas transgêneros. Pois, assim como geralmente acontece, eu enxergava a diversidade apenas dentro das questões relacionadas à saúde, casamento e adoção, que são temas mais frequentemente discutidos, não me lembrando da temática da empregabilidade.

O Brasil possui em suas estatísticas dados desfavoráveis quando a temática é a população LGBTQIA+. Segundo a Associação Nacional de Travestis e Transexuais – ANTRA, somos o país que mais mata pessoas trans no mundo, apresentando números três vezes maiores que o segundo colocado, México (Simpson, 2014). Em sua maioria, os casos de assassinatos não possuem suspeitos identificados pela polícia, ficando impunes e assim contribuindo para outra estatística, a da expectativa de vida. Enquanto a população em geral atinge em média 75 anos de vida, segundo o IBGE, homens e mulheres trans vivem apenas 35 anos. Além de lidar diariamente com a insegurança, é preciso também enfrentar a falta de acesso a outros direitos básicos garantidos por lei, como o atendimento adequado nos centros de saúde, que são pouco preparados para suprir as necessidades. Esses locais, ao contrário de oferecerem acolhimento, acabam sendo palco para mais casos de preconceito e discriminação, fazendo com que esta população opte por não buscar o atendimento digno e formal, tratando suas questões de saúde na informalidade, o que influencia diretamente na baixa expectativa de vida. Em seu artigo sobre o atendimento oferecido no Sistema Único de Saúde (SUS), Muller e Knauth (2008) descrevem a rotina da pessoa transgênero ao buscar o serviço ali oferecido, onde, por não corresponder ao padrão hegemônico em que sexo e gênero coincidem, lhe resta apenas a mesma recepção cheia de estigmas por parte dos profissionais da saúde. Ainda que tenha sido palco de mudanças e avanços, cotidianamente neste serviço percebe-se que alguns grupos sociais ainda continuam recebendo um tratamento diferenciado, como se fossem cidadãos menos favorecidos e não merecedores de estar ali para usufruir de seus direitos, situação que vai contra um dos princípios do SUS, o qual deve garantir assistência à saúde de modo universal, integral e igual para todas as pessoas.

Não sendo o bastante, a escola também surge como mais uma barreira a ser enfrentada ao longo da vida, especialmente desde o momento em que se reconhecem e se identificam com um gênero diferente daquele ao qual foram designados biologicamente ao nascer. É natural que queiram, a partir de então, vestir-se e portar-se de acordo com sua identidade de gênero, o que implica em frequentar os mesmos ambientes e despertar novos olhares. É neste cenário que a

instituição escolar mostra a sua falta de preparo para lidar com a situação, não oferecendo o acolhimento estrutural, físico e psicológico necessário. O resultado é a evasão escolar de uma boa parte desta população, que chegam à idade adulta com pouca qualificação (Almeida; Vasconcellos, 2018). A baixa escolaridade resulta em dificuldades no momento de buscar oportunidades no mercado de trabalho, onde mais uma vez é preciso lidar com um meio despreparado para receber esta parcela da sociedade. Mesmo quando o indivíduo se mostra preparado e atendendo a todos os requisitos, é o aspecto institucional e estrutural das empresas que vem cercado de despreparo e desinformação, impedindo o acesso ao mercado de trabalho formal.

A pouca visibilidade para as questões que envolvem a população trans resulta na ausência de dados oficiais, dificultando o levantamento de questionamentos e a elaboração de políticas públicas que possam buscar desenvolver melhorias para esta parcela da sociedade. Em paralelo, são os grupos formados por defensores que levantam a bandeira da comunidade LGBTQIA+ que fornecem informações, além de um número ainda pequeno de pesquisadores que estudam as causas e implicações dos mais diversos cenários que circundam a vida da pessoa trans. Diante de tantas conjunturas, as temáticas do trabalho e empregabilidade chamam a atenção, uma vez que, assim como todo cidadão, a pessoa transgênero precisa trabalhar para manter-se e, além disso, através do sentido do trabalho, vivenciar o sentimento de pertença dentro da sociedade.

É preciso preparar as equipes para lidar com alguns detalhes importantes. Conforme Oliveira (2022) apresenta em sua reportagem, é necessário saber o pronome adequado a ser utilizado, dispor de espaço para identificação do nome social caso seja desejo do candidato, evitar julgamentos sobre a aparência e questionamentos sobre a mudança de sexo não devem fazer parte do roteiro de entrevista.

Foi na vivência desse processo que surgiu o questionamento sobre quando o oposto acontece. Diante do cenário de diversidade em que nos encontramos, até onde as empresas têm se moldado às necessidades de seus candidatos? Na cidade de João Pessoa/PB, alguns casos positivos podem ser observados, como vagas que são preenchidas com pessoas trans no segmento de alimentos e telecomunicações, corroborando com o apresentado por Almeida (2020) em uma matéria sobre a temática, sendo estas as áreas que mais empregam transgêneros por serem tidas como mais flexíveis e menos tradicionais. Ainda assim, é preciso conhecer o caminho até chegar no sim da oportunidade e entender o que tem sido feito no mercado considerado tradicional para que suas portas se abram à diversidade.

O presente estudo tem sua relevância identificada a partir da baixa realização de pesquisas referente a temática. Onde, para que mudanças ocorram, é preciso que as empresas conheçam os contextos que as circundam e isto só é possível a partir da tríade pesquisa, análise e vivência, possibilitado por meio de estudos acadêmicos. Conforme expõe Paniza (2021), no Brasil e em outras localidades do mundo como Reino Unido ainda é muito difícil obter dados oficiais sobre a população trans. Somado a este fato, as pesquisas existentes tratam como um só os grupos de orientação sexual LGB e o grupo de identidade de gênero T. Neste sentido, o trabalho é desenvolvido por meio da análise do que nos traz a literatura, enquanto entendimento sobre a temática trans, desde sua contextualização à apresentação de particularidades da população, agregado aos discursos dos atores entrevistados nesta pesquisa. Assim, foi possível atender ao objetivo geral que consiste em compreender como o mercado de trabalho tem se comportado frente a empregabilidade de transgêneros, e os objetivos específicos de identificar as dificuldades enfrentadas por esta população e analisar estratégias para a promoção da empregabilidade.

2 TRANSEXUALIDADE E VULNERABILIDADE

Quando se fala em pesquisa sobre as pessoas lésbicas, gays, bissexuais, travestis,

transexuais, queer, intersexo, assexuais e demais identidades de gênero e orientações sexuais englobadas na sigla LGBTQIA+ (Silva, 2020), logo o pensamento se volta para as temáticas relacionadas à saúde e prevenção de infecções sexualmente transmissíveis ou índice de violência realizada contra esta população. O que se percebe é a impossibilidade de transpor as barreiras da caixa onde esta população foi alocada, sendo estes os únicos temas possíveis de serem tratados, conferindo assim, um resumo de suas vidas. Porém, assim como com outros públicos, é preciso tratar temas que vão além, como acesso ao mercado de trabalho, assunto pouco discutido quando se trata da população trans. Nesta relação o que se encontra é o silêncio vindo de quase todas as partes, deixando-os sem vez e sem voz.

Antes de analisar e discutir é preciso conhecer sobre quem se fala, é neste sentido que o primeiro entendimento necessário a ser feito refere-se à compreensão dos termos aqui utilizados. Para fins acadêmicos, partimos do pressuposto que transexuais são indivíduos que nascem em um sexo, mas que se identificam como membro do sexo oposto, tomam hormônios e submetem-se a intervenções cirúrgicas para remodelar a genitália. Entretanto, transgêneros são pessoas que não se ajustam nas relações normativas entre sexo e gênero como drag queens, transexuais, travestis e não binários (Carrieri, Souza e Aguiar, 2015). Por sua vez, pessoas não binárias não se identificam com nenhum dos gêneros específicos, vivenciando um misto entre os dois extremos, masculino e feminino. Em contrapartida, as pessoas cisgêneros identificam-se com o gênero que lhes foi designado ao nascer (Almeida; Vasconcellos, 2018).

Estas terminologias frequentemente são confundidas com orientação sexual, independente da definição de gênero de cada indivíduo. Desta maneira, esta configuração nos leva a um cenário de vulnerabilidade, que compreende um conjunto de aspectos individuais e coletivos relacionados à maior suscetibilidade de indivíduos e comunidades a um adoecimento ou agravo e à menor disponibilidade de recursos para sua proteção (Ayres; Paiva, 2012).

A vulnerabilidade pode ser observada em três dimensões individual, social e programática onde, analisando suas características, compreendemos que a partir do exposto por Ayres & Paiva (2012) a dimensão individual da vulnerabilidade toma como ponto de partida a concepção do indivíduo como ser em relação, partindo do princípio de que toda pessoa pode experimentar um dado processo de adoecimento ou se proteger dele. Concebe-se, portanto, esta dimensão como a esfera do sujeito-cidadão.

A dimensão social das análises de vulnerabilidade busca focar aspectos contextuais que conformam vulnerabilidades individuais, várias perspectivas podem ser consideradas, como as relações econômicas, de gênero, raciais, entre gerações, crenças religiosas e a religiosidade vivida, a pobreza, a exclusão social ou demais modos de desigualdade. A dimensão programática ocupa-se em saber como as políticas e instituições atuam como elementos que reduzem, reproduzem ou aumentam as condições de vulnerabilidade dos indivíduos em seus contextos (Ayres; Paiva, 2012).

A população trans é pensada a partir da sua situação de vulnerabilidade frente apenas aos enfoques individuais, corroborando com Almeida e Vasconcellos (2018), pouco é abordado sobre a perspectiva do acesso à educação e ao trabalho, ainda que no Brasil o trabalho seja considerado um direito social segundo a Constituição Federal (1988). O emprego formal não faz parte da vida da população trans, sendo necessário em diversos contextos buscar meios informais de trabalho para sua sobrevivência.

3 EMPREGABILIDADE E DIVERSIDADE

Ainda que o trabalho seja previsto em Constituição Federal (1988) como um direito social, devido a ignorância e preconceito que circundam o tema, atrelado aos padrões culturais que constituem as identidades transgêneros como desviantes, essa população tem dificuldade de acesso ao trabalho (Almeida; Vasconcellos, 2018). Na temática da empregabilidade, a passabilidade surge como palavra-chave dentro desta pesquisa, onde quanto mais a mulher trans

se parece com a mulher cisgênero e o homem trans se parece com o homem cisgênero maior será a chance desta pessoa ser respeitada e aceita dentro da sociedade.

Nos processos organizacionais articulam-se discursos e silêncios através da exclusão, indiferença e desamparo, ecoando em pessoas trans e surtindo os mais diversos efeitos, como opressão, tristeza e depressão. Funcionam, então, como meio de classificação e distribuição, expressando quais vidas importam, ao viabilizar direitos apenas àqueles que se adequam ao que é tido como normal e correto na sociedade (Medeiros, 2022). Para as pessoas trans ficam os trabalhos socialmente menos reconhecidos, assim muitos vivem o subemprego, a informalidade ou a terceirização em salões de beleza, empresas de telemarketing e bares que atendem o público LGBT. Desta maneira estão protegidas das perseguições cotidianas que existem em ambientes corporativos e formais, porém, em contrapartida ficam descobertas das leis trabalhistas. Aqui percebemos o paradoxo da proteção, enquanto se protegem dos constrangimentos e despreparo organizacionais são submetidos a condição informal (Marinho; Almeida, 2019).

No fim, o que mais importa é poder sentir-se pertencente à sociedade de alguma maneira, pois como fortalece Marinho (2016, p.269):

Atualmente o trabalho nos remete, de forma mais crítica, a uma interação e inclusão daquele trabalhador ao meio social e econômico, efetivando deste modo a sua dignidade. O dinheiro dele proveniente interferirá em sua vida, na de seus familiares e será um meio de integração social. Um desempregado não sentirá, portanto, apenas dificuldades financeiras, da mesma forma ele irá se ausentar do seio da sociedade, interferindo no seu convívio social.

É frente a este cenário que o Estado deve buscar políticas públicas efetivas para proteção e inclusão deste grupo no mercado de trabalho para assim efetivar o direito fundamental ao trabalho e consequente desenvolvimento e dignidade humana (Marinho, 2016).

Em resposta a esta demanda, no ano de 2021 o Projeto de Lei PL 144/2021 iniciou o trâmite na Câmara dos Deputados com o objetivo de reservar vagas de emprego ou estágio para mulheres transexuais, travestis e homens transexuais em empresas privadas. (Haje; Chalub, 2021). O projeto determina que empresas que possuam mais de 100 funcionários em seu quadro de trabalho, gozem de incentivo fiscal, participem de licitações ou mantenham contrato ou convênio com o Poder Público Federal em contrapartida da contratação de pessoas autodeclaradas travestis e transexuais, ocupando, no mínimo, 3% do número total de funcionários (Oliveira, 2022). O projeto decreta, ainda, ficar assegurado o uso do nome social em todos os cadastros, fichas e prontuários, sendo acompanhado do nome civil apenas para fins administrativos internos, respeitando a autodeclaração de gênero em sua integralidade no ambiente de trabalho. Em sua justificativa para o projeto de lei, o então deputado federal Alexandre Padilha aponta como meio de sobrevivência da comunidade transgênero a prostituição, uma vez que são excluídos do mercado de trabalho, apontando a necessidade de reflexão e ação do poder público em estimular a contratação tamanha a exclusão e vulnerabilidade que estas pessoas estão expostas (BRASIL, 2021). Após seu trâmite inicial, o projeto do deputado Padilha encontra-se apensado ao Projeto de Lei PL 5593/2020 de autoria do ex-deputado federal Denis Bezerra, o qual destina-se à alteração da Consolidação das Leis do Trabalho para reservar pelo menos 50% das vagas destinadas a jovem aprendiz para a contratação de mulheres, negros e LGBTQI+.

Desde a década de 60 que países da América do Norte, como EUA e Canadá, tratam a diversidade cultural como tema relevante, onde os movimentos políticos posicionam-se a favor da integração das minorias, visando igualdade de oportunidades de educação e emprego para todos (Fleury, 2000). Notou-se, então, uma crescente diversidade da força de trabalho a nível

internacional, acontecendo em países desenvolvidos e em desenvolvimento. Refletindo junto a autora supracitada, a gestão da diversidade no ambiente organizacional possibilita a todos o pleno desenvolvimento do potencial na realização dos objetivos da empresa, não ficando limitado apenas a soluções prontas para mascarar a discriminação e o preconceito.

Os valores corporativos permanecem em constante atualização, englobando temáticas que estão cada vez mais no centro das discussões, conforme nos apresenta Renner e Gomes (2020):

A inclusão de grupos minorizados no quadro de gestão das empresas visa à implementação de práticas que gerem valor para o negócio e para os indivíduos, possibilitando uma visão mais ampla e assertiva do negócio, além de atender às questões de responsabilidade social e de sustentabilidade. Ainda que o maior objetivo das empresas, de esfera pública ou privada, seja o ganho monetário, visando o aumento dos lucros, uma vez que estão inseridas na sociedade contemporânea é preciso abrir seu leque de objetivos e assim preocupar-se também em contribuir com soluções para os desafios que geram responsabilidade social corporativa, o objetivo é fazer com que as empresas criem contextos favoráveis e que acrescente valor social ao crescimento econômico.

A empresa que reconhece e efetivamente respeita a orientação sexual e identidade de gênero revela seu posicionamento em cultura organizacional, disseminando sobre o tema com todos os funcionários, incluindo nos princípios básicos e política empresarial. Isso é falar em direitos humanos, o GUIA ADIM LGBTI vem reafirmar que todas as pessoas têm direito a uma vida digna e livre de violência em todas as circunstâncias, em destaque no contexto laboral, onde passam a maior parte dos seus dias.

4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Diante do cenário anteriormente exposto e objetivos a serem alcançados, o presente artigo foi desenvolvido inicialmente a partir da revisão bibliográfica sobre o tema e o espaço de fala disponibilizados às pessoas transgêneros, pois é por meio da análise de seu discurso e história de vida que será possível conferir e confrontar a realidade vivenciada pela população com a literatura estudada.

O estudo aqui apresentado caracteriza-se como abordagem qualitativa, por considerar as relações existentes entre o mundo e o sujeito, descritiva e exploratória, buscando proporcionar maior familiaridade com a temática estudada, realizado através de pesquisa de campo com o uso da entrevista semiestruturada (Minayo, 2014). É através deste espaço de fala que será possível identificar preconceitos sociais, discriminação e exclusão praticados contra aqueles que são tidos como “diferentes” ou “anormais”. Por tratar-se de uma pesquisa com seres humanos, sua realização considera os aspectos éticos pertinentes.

Os participantes das entrevistas caracterizam-se por pessoas transgêneros, selecionadas utilizando o método bola de neve, no qual o primeiro contato foi realizado com pessoas conhecidas, estas indicaram possíveis participantes e assim sucessivamente. O método escolhido justifica-se por conhecer poucas pessoas transgêneros, conforme exposto por Vinuto (2014), o método em questão torna-se útil para compor amostras de estudos que buscam explorar determinados grupos difíceis de serem acessados.

Foi utilizado como instrumento de coleta um roteiro de entrevistas semiestruturado construído a partir das principais dificuldades pontuadas na literatura que serve de referencial para esta pesquisa. Como alternativa para evitar a perda de dados e otimização do tempo, foi solicitado ao participante realizar a gravação da entrevista, preservando a identidade de todos

os entrevistados. A participação na pesquisa foi voluntária, consentida mediante termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE), podendo o participante desistir de prosseguir a qualquer momento sem prejuízo. Utilizou-se como critérios de exclusão: (A) Recusa a participar do estudo; (B) Recusa em responder mais da metade das questões; e (C) Ter menos de 18 anos de idade.

O banco de dados foi constituído a partir da transcrição das gravações das entrevistas, a análise dos conteúdos ocorreu com base nas categorias Identificação transgênero, Rede de Apoio, Inserção no mercado de trabalho, Obstáculos do processo e Mudanças necessárias, determinadas a partir dos temas identificados na literatura e a posteriori baseados na coleta dos dados. Na análise de conteúdo o texto surge como forma de meio de expressão do sujeito, onde o pesquisador busca categorizar as unidades que se repetem (Caregnato; Mutti, 2006).

O contato com os entrevistados se deu através de duas amigas intermediadoras, em seguida cada participante indicou pessoas conhecidas. Foram contatados para participar da entrevista sete pessoas, onde destas, quatro não deram continuidade ou não responderam ao contato inicial, utilizou-se para este fim o aplicativo de mensagem Whatsapp e a rede social Instagram, o primeiro contato foi composto de breve apresentação da estudante pesquisadora e do estudo realizado, bem como seus objetivos e acompanhado do TCLE. As entrevistas tiveram duração média de 30 minutos e foram realizadas através de reunião virtual utilizando o aplicativo Meet. inicialmente as respostas de cada participante foram analisadas individualmente e a junção concentrada em conteúdos comuns dentro de cada discurso. Em seguida, as junções realizadas na etapa anterior foram agrupadas e estudadas em função da equivalência de conteúdo, referindo-se às questões comuns, dentro de cada categoria.

5 RESULTADOS

O espaço de fala pode ser o único meio de saída daqueles que vivem situações atípicas quando comparado à experiência de grupos distintos, onde o contexto para o maior número de pessoas pode ser entendido como simples ou sem importância, para os pertencentes a categorias sociais específicas pode ser sinônimo de dor, vergonha e exclusão. Compreender que o movimento LGBTQIA+ não é um grupo homogêneo, como nos mostra Carrieri, Souza e Aguiar (2014), é entender que dar espaço de fala possibilita que cada sujeito poderá externalizar suas particularidades e as diferenças de cada um desses grupos em relação às situações de violência que vivenciam na sociedade e no trabalho.

Falar é visto, então, como oportunidade de evidenciar casos vividos por si ou pelo outro semelhante, na busca por uma mudança social, de comportamento e compromisso. Neste sentido, a dedicação para execução desta pesquisa foi de compreender as experiências vividas por pessoas transgêneros no caminho da busca pelo trabalho, seus percalços e glórias, corroborando com Paniza (2021), que apresenta a externalização de experiências profissionais como uma forma de suprir a lacuna teórica de pesquisas sobre a população trans e compreendê-la a partir de suas singularidades.

Reconhecer-se dentro da comunidade LGBTQIA+ por si só já abarca grande bagagem de dúvidas e questionamentos, considerando o recorte T (transgêneros), suas subcategorias homem trans, mulher trans e não binário vivenciam situações semelhantes entre si, mas também carregam dentro da sua caixinha inquietações que são só suas. Poder conversar com uma pessoa de cada subcategoria me permitiu enxergar um pouco dessa particularidade, bem como as inquietudes em comum.

Aceitaram participar desta pesquisa um homem trans identificando-se com o gênero masculino, uma mulher trans identificando-se com o gênero feminino e uma pessoa não binária que tem preferência pelo uso dos pronomes feminino ou neutro, para uma melhor compreensão dos resultados, humanização do estudo e considerando as questões éticas que envolvem a pesquisa serão atribuídos aos participantes os nomes fictícios Maria, João e Carmen. Todas as

peessoas são adultas, pertencentes à faixa etária entre 20 e 40 anos, naturais e residentes da cidade de João Pessoa, com escolaridade entre superior incompleto e pós-graduação, onde atualmente João e Carmem atualmente trabalham em empresa privada e Maria atua de modo autônomo. Com estas características iniciais, em especial a escolaridade, percebemos que os participantes da pesquisa conseguiram transpor a barreira da falta de capacitação profissional, que fecha as portas do mercado de trabalho formal, levando comumente para a atuação como trabalhador sexual, áreas da beleza, estética, moda e alimentos (Santos e Silva, 2021). Ainda assim, percebemos aqui a utilização de uma das estratégias apresentadas por Paniza (2021), onde, na tentativa de auto-inclusão no mercado de trabalho, a adesão ao home office e o trabalho autônomo são meios para controlar os pares com os quais se relaciona, diminuindo as chances de vivenciar experiências ruins e evitando relações tóxicas.

Iniciamos sempre buscando conhecer sua história de vida e entender em que momento houve a identificação enquanto pessoa transgênero, pois diante de anos de dúvida, encontrar um nome para aquilo, que até então era desconhecido e tido como errado soa como alívio, como verbalizado pelos participantes Maria e João, respectivamente:

“A gente sempre sabe que tem alguma coisa errada [...] Isso eu passei muito tempo negando porque eu não sabia como investigar isso muito tempo atrás, muito difícil a informação de gênero na internet [...] quando eu descobri que tinha um nome pra isso foi absolutamente libertador [...]”

“[...] Eu nunca me portei no mesmo jeito que as outras meninas, e aí quando eu entendi que tudo era diferente, que tinha alguma coisa errada, mas eu não sabia o que era sabe [...]”

Como apresentado por Chowdhury e Gibson (2019), a identificação com o gênero oposto ocorre ainda na primeira infância. Apesar de reconhecer-se como alguém diferente daquilo que seu corpo externaliza, ter consciência disso não é o bastante para que se possa assumir enquanto tal, a identificação de gênero é a ponta do iceberg, é preciso enfrentar ainda a aceitação das pessoas do seu convívio, a aceitação de si enquanto pessoa que vive em um corpo com o qual não se identifica, o julgamento de terceiros, a inserção em grupos e tantas outras dificuldades vivenciadas pelas pessoas que passam pela transição. Estas vivências de opressão e discriminação iniciam na maioria das vezes dentro de casa, como fala Souza et al (2015), quando as escolhas e mudanças corporais começam a surgir, o preconceito pode assumir característica de crueldade, por meio de insultos e humilhação.

Na busca por evitar ou adiar os obstáculos que estão no caminho, o alívio momentâneo está na vida dupla, digo aqui momentâneo pois é como um copo que se enche de água e em algum momento transborda, resultante do cansaço da vida dupla, como nos apresenta Carmem:

“[...] durante a semana eu carregava um personagem, digamos que, um personagem cis que a sociedade aceitava de forma mais fácil [...] eu comecei a mudar de fato e a me aceitar um pouco mais e aí de 2022 pra cá foi quando eu realmente assumi a transição pra todo mundo [...]”

Ter o apoio de pessoas próximas durante o processo de mudança de gênero é crucial para enfrentar os obstáculos que surgem ao longo da jornada, seja este apoio psicológico, financeiro ou moral, ter um porto seguro auxilia no encorajamento para assumir-se conforme se identifica e assim poder externalizar o vivido com mais tranquilidade. Do contrário, o caminho é prolongado e adiado até que a pessoa trans tenha condições, principalmente financeiras, para concluir seu processo de alteração documental, como relata Carmem:

“De início não, não tive nenhum apoio, nenhum mesmo, e eu só consegui de fato concluir agora [...]”

Como relata Paniza (2021) em sua tese de doutorado, dentro do contexto da não identificação com o gênero designado de acordo com o biológico, ou em caso de a orientação sexual ser contrária a convencional, o ambiente escolar torna-se palco para casos de discriminação, agressão física e/ou verbal e exclusão. Ao questionar as pessoas participantes da pesquisa sobre o quanto sua identificação com um gênero diferente do aparente fisicamente influenciou na vivência escolar, não houve relatos de maus-tratos ou situações demasiadas. Apesar da sensação de “ter algo errado” estar presente desde cedo, a transição se deu em idade adulta no ambiente acadêmico superior em sua totalidade, sendo, em geral, uma experiência sem traumas ou maus momentos, ambos relatam ter recebido apoio dos professores e demais atores do ambiente acadêmico, conforme relata Carmem:

“[...] eu tive muito aceite na UFPB, foi uma experiência muito boa de fato, não tenho nada a reclamar, os professores foram muito receptivos, tenho alguns nomes que eu nunca vou esquecer porque de fato mudaram muito minha experiência de forma positiva e os alunos também, eu nunca sofri nenhuma problemática dentro da UFPB.”

É no momento da inserção no mercado de trabalho que os estigmas aparecem e a exclusão daqueles considerados diferentes acontece, diminuindo seu valor diante do grupo social. O processo seletivo por si só já consiste em uma atividade excludente, onde as empresas buscam selecionar pessoas que tenham maior afinidade com suas políticas e cultura organizacional ou demonstram maior facilidade de adaptação e adequação à maneira de funcionamento da instituição. É uma ação que consiste em diversas etapas, onde a cada uma busca-se eliminar candidatos fora do perfil, porém, nem sempre o perfil desejado para no conhecimento técnico e prático da atividade a ser desenvolvida, em muitos casos as contratantes pedem mais, mais tempo, mais dedicação, mais flexibilidade e mais comportamentos que estejam de acordo com os socialmente aceitos. Neste cenário, qualquer pessoa que fuja à regra pode facilmente não evoluir para as próximas etapas, por mais que se adeque profissionalmente à vaga.

Nem sempre a ação de excluir ou discriminar durante este processo acontecerá de maneira concreta e evidente, pode vir de modo sutil traduzido em perguntas, ausência de opções, não oportunidade de fala ou excesso de burocracia e protocolo. Neste sentido, os respondentes da entrevista Maria e João, respectivamente, relatam situações vivenciadas durante seleções que de alguma maneira corroboram e reafirmam o aqui exposto:

“[...] já aconteceu várias vezes de ta em entrevista de emprego e aí a pessoa “Seu currículo é maravilhoso”, mas aí a partir do momento que a gente de expressa com o gênero que tá ali diferente do que as pessoas enxergam aí a coisa já muda um pouco de figura sim, eu queria acreditar que é coisa da minha cabeça, mas infelizmente eu não tenho essa percepção não, sabe? Eu não tenho nem adjetivo para dizer o quão horrível é sabe, passar por isso [...]”

“[...] fiz uma entrevista de emprego que tinha uma oratória com o pessoal, os próprios caras me indicaram como melhor capacitado para essa vaga e aí a questão dos documentos foi uma questão muito complicada porque chegou na parte do documento, já não era tão capacitado mais [...]”

É devido situações como estas que ter uma rede de apoio durante o processo de mudança

de gênero abrangendo os diversos cenários onde a vida acontece faz total diferença, trazendo mais segurança e confiança para a pessoa transgênero. Quando o processo de transição ocorre ao longo de um vínculo empregatício é comum que seja acompanhado de retaliações e até mesmo demissões, como explana Santos e Silva (2021). Assim sendo, no ambiente corporativo ter uma gestão que apoie o processo torna tudo mais leve, do contrário o medo ressurgente a cada novo momento de desconforto, fazendo com que o profissional trans se mantenha cada vez mais dentro de sua bolha, até que se exclua do ambiente ou seja excluído, como nos fala João e Carmem respectivamente:

“[...] fui dispensado por ser educado demais, foi esse o termo que a empresa usou pra mim, sério [...]”

“[...] devido ao medo, ao medo tanto de não ser aceita e perder o próprio emprego eu saí do emprego onde eu estava [...]”

Ainda sobre rede de apoio, ter ao longo do caminho pessoas que verdadeiramente entendem o processo e estejam dispostas a ser porto seguro e canal de mudança na vida do outro reflete muito no peso que cada situação vivida pela pessoa transgênero tem. Com base nas respostas dos participantes, a depender do gênero com o qual há a identificação, percebemos que algumas temáticas são mais facilmente partilhadas entre seus iguais, como apresentado na sequência de falas de Maria e Carmem, respectivamente, quando questionadas pela existência de apoio na busca por emprego:

“Essa é uma questão que eu não relato tanto, eu deixo mais em off mesmo, né, mas eu ainda também não sei como expressar esse tipo de agonia para as outras pessoas, sabe? Eu consigo expressar isso pra pessoas que passam pelo que eu passo, mas é difícil você expressar esse tipo de situação para uma pessoa que não vivencia esse tipo de, como posso dizer, que não é como eu sou [...] O olhar velado e julgador que a gente recebe, então é mais complicado você expressar isso para pessoas de outro gênero, se não com aquele que se identifica como a gente.”

“[...] quando eu entrei na empresa, eu entrei também por indicação. O processo seletivo eu já fui indicada para participar e então a pessoa já tinha falado sobre quem eu era [...]”

Dentre os obstáculos para homens e mulheres trans, a alteração documental para o gênero de identificação é um processo moroso e de alto custo que faz com que a inserção no mercado de trabalho seja ainda mais árdua, como relatado por João. Uma vez finalizada a alteração, poder apresentar documentos que possuem um nome em consonância com sua imagem contribui para a diminuição da insegurança dentro do ambiente de trabalho, como aponta Carmem.

“[...] nesse processo de troca troca dos documentos é custiosa, agora tá um pouco mais suave, mas de início é custiosa, porque você tira uma segunda via dos seus documentos e você tem que passar por todo um processo judicial provando que você é você, mas você é uma pessoa trans e quer fazer a troca de nome e gênero por causa disso, então na época eu gastei uma grana assim, foi quase 2 mil para poder conseguir trocar todos os documentos, e assim, demorado, porque tem processo que você tem que mostrar que não tem nada consta na sua ficha, que você não tá querendo fazer nenhum processo ilegal [...]”

“[...] pra mim era um problema muito grande, não era que a empresa fosse aceitar ou não, mas eu iria me sentir mais confortável com meu nome nos documentos [...]”

Considerando os recortes apresentados até aqui e as peculiaridades deste grupo, entendemos que sua permanência no mercado de trabalho formal vai ao encontro de diversas barreiras relacionadas à exclusão e preconceito, onde é acrescido o desconhecimento daqueles que ocupam o mesmo ambiente, gerando adoecimento, percepções equivocadas, afastamento e falta de colaboração (Santos e Silva, 2021). Perante o cenário até aqui exposto fica visível a necessidade de que algo precisa ser feito em prol da evolução do ambiente organizacional possibilitando a expansão da inserção de pessoas transgêneros no mercado de trabalho, não só por serem quem são acompanhadas do termo “trans”, mas por serem pessoas, de fato, capacitadas para exercer toda e qualquer atividade dentro do mundo corporativo, não ocupando apenas os cargos de subserviência. Nesta perspectiva, ao fim de cada entrevista buscou-se compreender, através do olhar de quem vivencia na pele situações de falta de oportunidade e banimento, em que aspecto as empresas e empresários têm falhado. Pode-se perceber que o preconceito e a discriminação que esta camada da sociedade vive é resultado de uma construção histórica onde qualquer pessoa que fuja ao considerado como “normal” e “correto” deve sobreviver à margem da sociedade “justa e digna”.

“Que as pessoas realmente incorporem isso, de verdade, sabe, que aceitem ali no coração delas que o mundo hoje é diverso né [...] se não der espaço, se não der oportunidade, como é que a gente vai furar essa bolha e vai deixar de ser essa quinta categoria, como eu tinha dito, deixa de ser escantiado [...]”

“Eu acho que não há um preparo das empresas, eu sou um homem trans e sou um homem trans PCD né, e um homem trans PCD preto dentro de uma empresa, então assim, eu escuto todos os tipos de absurdos que você pode imaginar [...]”

“Então, na minha visão são processos seletivos mais compreensivos, com equidade de fato, por entender que são realidades diferentes e também acreditar o potencial das pessoas, no sentido que vá além do que elas são, eu acho muito importante a gente ter essa visão, ter esse tato de sentir o que vai além da pessoa, “Ah eu vou aceitar ela porque é uma mulher trans”, não, “Eu vou aceitar porque é uma profissional dedicada, é uma profissional que vai ta aqui todos os dias” e é esse tipo de visão que eu gostaria que as empresas tivessem [...]”

Os relatos de Maria, João e Carmem, apresentados nesta ordem, nos mostram sentimentos de inquietude, acompanhados de expectativas para que a sociedade possa sim enxergar que hoje não somos definidos apenas por extremos, homem ou mulher cis, mas temos diante de nós possibilidades infinitas de ser.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Vivemos em um mundo que está em constante mudança em diversos aspectos, não podendo ser diferente no que diz respeito à identificação de gênero. O assunto que ainda é tabu em diferentes frentes da sociedade, ao permanecer desta maneira contribui para o isolamento e exclusão de uma considerável parcela da sociedade apenas por não seguirem o caminho tido

como ideal. Avançar nesta pesquisa foi desafiador frente aos vários “nãos” recebidos ao longo do seu desenvolvimento, desde uma literatura praticamente inexistente para o contexto estudado até um grupo de pessoas fatigadas por tudo que vivenciam diariamente e preferem manter-se reticentes. Para que haja avanço nesses dois quesitos é preciso que as produções acadêmicas cada vez mais realizem estudos sobre os demais grupos que compõem a sigla LGBTQIA+.

É preciso falar nos mais diversos segmentos que formam esta sociedade, saindo da repetitiva temática saúde, que abrange grande parte dos estudos realizados com esta população. A pessoa que se identifica com alguma parcela do guarda-chuva não precisa apenas do direito à saúde, é preciso também o direito à educação, possibilitando que o jovem tenha um ambiente seguro para estudar sem precisar abandonar a escola por receio do que pode sofrer neste ambiente. É preciso também a garantia do direito ao trabalho, o qual nos dignifica e nos faz ser reconhecido perante a sociedade, otimizando e desburocratizando processos, oferecendo oportunidades com equidade e verdadeiramente incluindo, não apenas inserindo estas pessoas dentro das empresas. Partindo dessas transformações, cada vez mais a população LGBTQIA+ partilharia suas vivências, deixando assim de sentir-se apenas “laboratório” dentro do campo acadêmico e contribuindo para a realização de, cada vez mais, estudos que abarquem diversas temáticas envolvendo estes agentes aqui citados.

Voltado especificamente ao campo organizacional, nota-se que o exposto pelos participantes sobre mudanças e melhorias vai de encontro com o que nos fala Oliveira (2022), onde há a necessidade do treinamento eficiente de todos que compõem as empresas, em especial os que possuem o poder de tomada de decisão ou ocupam cargos de liderança, pois através destes que é possível enxergar para além da identificação de gênero e ali no processo seletivo visualizar um profissional capacitado. Ser uma empresa afirmativa vai muito além de estampar internamente e nos canais de comunicação os símbolos que representam a comunidade LGBTQIA+, é necessário realizar palestras de conscientização, garantir um ambiente acolhedor e inclusivo, onde a pessoa transgênero sinta-se segura para transitar e expressar sua opinião sem o receio de ser em algum momento diminuída ou ridicularizada e, uma vez admitida, possibilitar oportunidade de crescimento profissional.

Na literatura o que vemos é um recorte triste, de violência, vivência negativa, preconceito e medo, ao conversar com pessoas trans percebemos que há movimentos sociais com muita potência produzindo coisas boas que não estão sendo vistas na academia, nesse sentido não podemos naturalizar que a realidade é triste, é preciso buscar o lugar de potência dessas pessoas. Em paralelo, não podemos deixar que essas pessoas sejam vistas como coitados nem que seus marcadores LGBTQIA+ seja indicativo de caráter. Diante de todo o exposto, destacamos a necessidade da realização de novos estudos sobre a temática da empregabilidade, a fim de diminuir o estigma de ser um tema tabu e cada vez mais abrir as portas para o diálogo com a comunidade transgênero.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Cecília Barreto de; VASCONCELLOS, Victor Augusto. Transexuais: transpondo barreiras no mercado de trabalho em São Paulo? **Revista DIREITOGV**. São Paulo, v.14, n.2, p.302-333, mai/ago. 2018.

ALMEIDA, Luana. **Transexuais na PB enfrentam preconceito e restaurante dá emprego: “Essa família me adotou”**. 2020. Disponível em: <<https://g1.globo.com/pb/paraiba/noticia/2020/01/29/transexuais-na-pb-enfrentam-preconceito-e-restaurante-da-emprego-essa-familia-me-adotou.ghtml>>. Acesso em: 05 mai. 2023.

AYRES, José Ricardo; PAIVA, Vera; JR, Ivan França. Conceitos e práticas de prevenção: Da história natural da doença ao quadro da vulnerabilidade e direitos humanos. In: **Vulnerabilidade e Direitos Humanos – Prevenção e Promoção da Saúde – Livro I – Da Doença à Cidadania**. Ed Juruá: 2012. p. 78-89

ABGLT – Associação Brasileira de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais: **Manual de Comunicação LGBT**. 2010.

BRASIL. Constituição. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, Distrito Federal: Senado, 1988.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 144, de 03 de fevereiro de 2021. Dispõe sobre a reserva de vagas de emprego, ou estágio para Mulheres transexuais, travestis e homens transexuais nas empresas privadas e dá outras providências. Brasília: Câmara dos Deputados, 2021. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1959936&filenam e=PL%20144/2021. Acesso em: 30 mar. 2024.

CAREGNATO, Rita Catalina Aquino; MUTTI, Regina. Pesquisa qualitativa: análise de discurso *versus* análise de conteúdo. **Texto Contexto Enferm**. Florianópolis, v.15, n.4, p.679-684, out/dez. 2006.

CARRIERI, Alexandre de Pádua; SOUZA, Eloisio Moulin; AGUIAR, Ana Rosa Camillo. Trabalho, Violência e Sexualidade: Estudo de Lésbicas, Travestis e Transexuais. **RAC**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 1, art. 5, pp. 78-95, Jan./Fev. 2014.

CHOWDHURY, Nilima; GIBSON, Kerry. This is (still) a man’s world: Young professional women’s identity struggles in gendered workplaces. **Feminism & Psychology**, v.29, n.4, p.1-19. 2019.

FLEURY, Maria Tereza Leme. GERENCIANDO A DIVERSIDADE CULTURAL: experiências de empresas brasileiras. **RAE – Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v.40, n.3, p.18-25, jul/set 2000.

GALÁN, José Ignacio Pichardo; ALONSO, Margarita; CABEZAS, Luis Puche; MUÑOZ, Oscar. **GUIA ADIM LGBTI. Inclusão da diversidade sexual e identidade de gênero em empresas e organizações**. Manual. Ministerio de la Presidencia, Relaciones com las Cortes e Igualdad. Madrid. 2019.

HAJE, Lara; CHALUB, Ana. **Projeto obriga empresas com contrato com poder público a contratar travestis e transexuais**. 2021. Disponível em:

<<https://www.camara.leg.br/noticias/726616-projeto-obriga-empresas-com-contrato-com-poder-publico-a-contratar-travestis-e-transexuais/>>. Acesso em: 05 mai. 2023.

MARINHO, Neumalya Lacerda Alves Dantas. A exclusão de pessoas trans do mercado de trabalho e a não efetividade do direito fundamental ao trabalho. **Revista de Gênero, Sexualidade e Direito**. Minas Gerais, v.2, n.1, p.261-277, jan/jun. 2016.

MARINHO, Silvana; ALMEIDA, Guilherme Silva de. Trabalho contemporâneo e pessoas trans: considerações sobre a inferiorização social dos corpos trans como necessidade estrutural do capitalismo. **Sociedade e Cultura**. Goiânia, v.22, n.1, p114-134, jan/jun. 2019.

MEDEIROS, Bárbara Novaes. **Faces do silêncio e o ecoar nas existências trans no contexto sócio-organizacional**. 2022. 310 f. Tese (Programa de Pós-graduação em Administração) – Universidade de Brasília, Distrito Federal, 2022.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. Análise qualitativa: teoria, passos e fidedignidade. **Ciência & Saúde Coletiva**. 17(3):621-626, 2012.

MULLER, Magnor Ido; KNAUTH, Daniela Riva. **Desigualdades no SUS: o caso do atendimento às travestis é babado!** Cadernos EBAPE. Brasil, v.6, nº2, jun. 2008.

OLIVEIRA, Roberta. **Mercado de trabalho para pessoas trans**. 2022. Disponível em: <<https://www.educamaisbrasil.com.br/educacao/noticias/mercado-de-trabalho-para-pessoas-trans/>>. Acesso em: 05 mai. 2023.

PANIZA, Maurício Donavan Rodrigues. **As travestis e mulheres transexuais no mundo do trabalho: um estudo a partir da experiência das trabalhadoras trans e de aliadas e aliados na área de consultoria e gestão da diversidade**. Fundação Getúlio Vargas, Escola de Administração de Empresas de São Paulo. 2021

RENNER, Jacinta Sidegum; GOMES, Gisele. Diversidade nas organizações: da ação afirmativa para o processo de gestão. **Conhecimento & Diversidade**. Niterói, v.12, n.27, p.27-38, mai/ago. 2020

SANTOS, Karolyn Marilyn de Oliveira; SILVA, Lígia Carolina Oliveira. Marcadas pelo mercado: inserção profissional e carreira de mulheres transexuais e travestis. **Cadernos Pagu**.(62) 2021. ISSN 1809-4449.

SILVA, Gabriele. **Qual o significado da sigla LGBTQIA+?**. 2020 Disponível em: <<https://www.educamaisbrasil.com.br/educacao/dicas/qual-o-significado-da-sigla-lgbtqia/>>. Acesso em: 20 abr. 2023.

SIMPSON, Keila. **Resistir para existir, existir para reagir**. 2014. Disponível em: <<https://antrabrazil.org/>>. Acesso em: 05 mai. 2023.

SOUSA, Martha Helena Teixeira; MALVASI, Paulo; SIGNORELLI, Marcos Claudio; PEREIRA, Pedro Paulo Gomes. Violência e sofrimento social no itinerário de travestis de Santa Maria, Rio Grande do Sul, Brasil. **Cad. Saúde Pública**. Rio de Janeiro, 31(4):767-776, abr, 2015.

VINUTO, Juliana. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. **Sistema de Biblioteca da Unicamp**. Campinas, v.22, n.44, p.203-220, ago/dez. 2014.

APÊNDICE 1 - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Você está sendo convidado(a) para participar, como voluntário(a), em uma pesquisa científica. Caso você não queira participar, não há problema algum, não haverá nenhum tipo de punição. Para confirmar sua participação você precisará ler todo este documento e depois selecionar a opção correspondente no final dele. Este documento se chama TCLE (Termo de consentimento livre e esclarecido). Nele estão contidas as principais informações sobre o estudo.

Este TCLE se refere ao projeto de pesquisa **TRANSGÊNEROS E O MERCADO DE TRABALHO**: Uma análise sobre o caminho da empregabilidade, cujo objetivo é identificar os desafios vivenciados por transgêneros no referente ao mercado de trabalho. A pesquisa será realizada por meio de uma entrevista semiestruturada, constituída por questões norteadoras. A precisão de suas respostas é determinante para a qualidade da pesquisa.

Não haverá remuneração, visto que sua participação nesta pesquisa é de caráter voluntário. Caso decida desistir da pesquisa você poderá interromper a entrevista a qualquer momento, sem nenhuma restrição ou punição.

A pesquisadora garante e se compromete com o sigilo e a confidencialidade de todas as informações fornecidas por você para este estudo. Da mesma forma, o tratamento dos dados coletados seguirá as determinações da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD – Lei 13.709/18).

Para contatar a pesquisadora desta pesquisa, você poderá encaminhar um e-mail, ligar ou mandar mensagem pelo WhatsApp a qualquer momento: Raquel Medeiros dos Santos, (83)99901-4467, raquellmedeiros1@gmail.com.

CONSENTIMENTO DE PARTICIPAÇÃO

Eu concordo em participar voluntariamente do presente estudo como participante. A pesquisadora me informou sobre tudo o que vai acontecer na pesquisa e me garantiu que eu poderei desistir da participação a qualquer momento, sem dar nenhuma explicação, e que esta decisão não me trará nenhum tipo de penalidade.

- NÃO ACEITO PARTICIPAR
- ACEITO PARTICIPAR

APÊNDICE 2 - ROTEIRO SEMIESTRUTURADO

Idade:

Naturalidade:

Escolaridade:

Gênero:

Profissão:

1. Possui preferência de nome e/ou pronome?
2. Em que momento você se descobriu trans?
3. Houve apoio da família durante este processo?
4. Quanto que a mudança de gênero afetou sua educação?
5. Quais os desafios enfrentados no acesso ao emprego?
6. Houve apoio da família durante a busca por trabalho?
7. Existe algum canal ou meio de divulgação de vagas específico para a população trans?
8. Está trabalhando atualmente? Se sim, quais foram as principais burocracias durante o processo admissional?
9. Na sua perspectiva, as empresas estão preparadas para empregar pessoas transexuais?
10. Você percebe a existência de estratégias para promover o acesso ao mercado de trabalho para a população trans?