

Acesso ao mercado de trabalho formal: desigualdades de gênero entre mulheres e homens trans

RESUMO

Amauri Krizianowski Junior
E-mail: escrevaparokriz@gmail.com
Universidade Tuiuti do Paraná,
Curitiba, Paraná, Brasil

Natalia Teodorovicz Zampieri
E-mail: nataliatz.psi@gmail.com
Universidade Tuiuti do Paraná,
Curitiba, Paraná, Brasil

Ramon Maia Bittencourt
E-mail: ramonbittenc@gmail.com
Universidade Tuiuti do Paraná,
Curitiba, Paraná, Brasil

Grazielle Tagliamento
E-mail: tgrazielle@hotmail.com
Universidade Positivo, Curitiba,
Paraná, Brasil

Andreza Cristina da Silva
E-mail: tinaesilva@yahoo.com
Universidade Tuiuti do Paraná,
Curitiba, Paraná.

Este estudo teve por objetivo identificar as desigualdades de gênero entre mulheres e homens trans na inserção ao mercado de trabalho formal. Participaram do estudo cinco mulheres transexuais e sete homens transexuais. As/Os participantes foram contatadas/os por meio do método bola de neve. A coleta de dados foi feita individualmente por meio de entrevistas semiestruturadas, e a análise realizada pela análise de conteúdo. Os resultados indicaram que homens e mulheres trans acessaram e se mantiveram no mercado de trabalho formal e informal, mas elas tiveram maior dificuldade. Observou-se que aspectos relacionados à feminilidade proporcionam uma maior marginalização na nossa sociedade patriarcal e machista, o que é reproduzido nas relações com as pessoas trans.

PALAVRAS-CHAVE: Transexual; Trabalho formal; Gênero; Feminilidade; Masculinidade.

INTRODUÇÃO

Durante a vida, as pessoas trans¹ sofrem em decorrência dos estigmas, discriminações e violências sociais. Em um estudo qualitativo de escuta de história de vida de seis transexuais, três mulheres e três homens, de três gerações diferentes, Silva e Oliveira (2015) verificaram que, desde a infância, há a necessidade de se adotar estratégias de disfarce quando o contexto é menos livre. Giongo, Menegotto e Petters (2012) revelam que 89% das mulheres trans saem de casa entre 11 e 14 anos de idade, tanto por serem expulsas quanto para serem livres para viverem suas identidades de gênero.

Além do ambiente familiar, a literatura aponta ocorrências de discriminação em escolas e na vida profissional (KAFFER *et al.*, 2016; SOUSA; ROCHA; BARROS, 2018). De acordo com Reidel (2014), um ponto fundamental no contexto das mulheres transexuais é que elas sofrem segregação sexual, estigmatização e discriminação na trajetória escolar como alunas, o que as leva à evasão escolar e, por não terem formação, recorrem à prostituição como fonte de renda. Entretanto, por mais que essa população tente mudar a sua realidade e adentrar o mercado de trabalho formal, a maioria não é aceita (CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014).

Segundo Vasconcellos (2013), 90% das mulheres trans brasileiras estão na prostituição, o que deixa essa população facilmente exposta à violência física (CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014) e a crimes de execução (RONDAS; MACHADO, 2015). De acordo com dados da Transgender Europe (TGEU, 2017), uma organização não governamental ligada aos direitos da população transgênero, entre primeiro de janeiro de 2008 e 30 de setembro de 2017, 2.609 pessoas transgênero foram mortas no mundo, sendo 1.071 no Brasil. Isso caracteriza o país como o que mais mata pessoas trans no mundo.

Além disso, de acordo com Dias e Bernardineli (2016), as mulheres trans não conseguem empregos formais pela falta de qualificação acadêmica, são excluídas pela aparência, pela condição de transgeneridade e pelas(os) empregadoras(es) considerarem tal identidade como uma doença. As poucas mulheres trans que se encontram no mercado de trabalho formal são professoras na rede pública, transformando-se, então, em um ato político, ao retornarem ao ambiente que as marginalizou e as marginaliza, não pelas(os) estudantes, mas por colegas de trabalho (REIDEL, 2014).

Para Kaffer *et al.* (2016), o Estado desempenhava um papel fundamental na estigmatização das pessoas trans, visto que se articulava como defensor dessa população, pregando o fim da discriminação, porém sem criar e manter políticas públicas que dizem respeito à travestilidade e à transexualidade. ²

Uma forma de se garantir o direito dessas pessoas seria o uso do nome social. Para Santos e Martins (2012), o nome social é uma forma de transgredir as normas de gênero, tornando-se o elo necessário entre o corpo e a identidade que

representa seu interior. A então Presidenta da República Dilma Rousseff, no ano de 2016, editou o Decreto de nº 8.727, que “dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis e transexuais no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional”, determinando, assim, que o nome social é a designação pela qual a pessoa transexual ou travesti se identifica ou é conhecida socialmente. Institui também que a identidade de gênero não guarda obrigatoriamente vinculação ao gênero atribuído ao nascer. Entretanto, tal uso ainda é negligenciado, o que pode acarretar sofrimento. Mesmo quando há a possibilidade de se utilizar o nome social legalmente, em instituições privadas a pessoa é obrigada a levar seus documentos, que apresentam seus nome e gênero de registro (DIAS; BERNARDINELLI, 2016).

Outra forma de garantia de direitos, é a alteração legal do nome e gênero em documentos oficiais nos cartórios. Em 2018, o Supremo Tribunal Federal se reuniu em votação e ficou indicado no provimento 73 que não há a necessidade da realização da cirurgia para mudança dos registros civis. O provimento indica ainda todo o processo a ser realizado, assim como os documentos necessários para as alterações pertinentes dos documentos em âmbito civil, criminal e trabalhista. Conforme Santos e Martinelli (2019 p. 149), “entendemos que reivindicar a identidade construída é um ato político, mas essa reivindicação passa pelo reconhecimento do outro, bem como do Poder Judiciário, que é a instituição que tem o condão de permitir a mudança pleiteada”.

Um passo importante para a garantia de direitos dessa população é a despatologização da transexualidade. Recentemente, o Código Internacional de Doenças (CID), em sua 11ª versão, retirou a transexualidade dos catálogos de transtornos mentais, com o objetivo de reduzir o estigma e promover a saúde mental dessas pessoas (WHO, 2018). Como já discorrido por Butler (2009), é fundamental o reconhecimento por parte das instituições jurídicas e econômicas de que a afirmação do gênero com o qual a pessoa se identifica é essencial para o bem-estar, para ser uma pessoa de um modo pleno e para o desenvolvimento enquanto um ser corporal.

Sobre os homens trans, eles possuem dificuldades em encontrar seu espaço e de ter reconhecimento na sociedade atual, e possuem muito menos informação e possibilidades disponíveis para seus processos de mudança (OLIVEIRA, 2013), uma vez que o movimento social de homens trans é mais recente no país.

Um fenômeno importante que se deve considerar ao se referir a pessoas trans é a passabilidade, aqui entendida como “um conjunto de atos regulados e repetidos que asseguram uma imagem substancial de gênero no registro de uma matriz heterossexual e cisgênera” (PONTES; SILVA, 2018, p. 407). As pessoas trans conseguem melhorar suas oportunidades de contratação se suas transições estiverem visualmente adequadas ao gênero para o qual estão transitando, adequando-se ao que se entende de “normal” dentro da matriz cisheterossexual (CARRIERI; SOUSA; AGUIAR, 2014).

Borges (2014) afirma ser necessário compreender as diferenças entre mulheres trans e homens trans no acesso ao mercado de trabalho formal, sendo a teoria feminista e a teoria queer boas contribuintes para tal entendimento, pois estas são conhecidas por ressignificar a psicologia social. A teoria feminista,

segundo Borges (2014, p. 282), apela “à crítica ao projeto de ciência moderna, à centralidade na discussão sobre o essencialismo, à ação política, aos debates sobre sexualidade, corpo e poder.” Assim, o conhecimento e a verdade são dependentes das relações sociais estabelecidas em um contexto histórico-cultural e de interesses individuais. Ela denuncia o caráter racista, ideológico e sexista da sociedade ocidental (BORGES, 2014).

A teoria queer, de acordo com Miskolci (2014, p. 17), “provê ferramentas conceituais e teóricas para desconstruir ontologias do social e da cultura construídas em uma perspectiva masculinista e heterossexual.” Assim, é por meio do método desconstrutivista e da problematização do sujeito que a desnaturalização do social ocorre.

Considerando o abordado, notou-se uma lacuna no que se refere ao entendimento das diferenças de gênero existentes no acesso ao mercado de trabalho formal entre mulheres e homens trans. É proposto, portanto, identificar e discutir as desigualdades de gênero entre mulheres e homens trans na inserção ao mercado de trabalho formal. Será considerado como mercado de trabalho formal fontes de renda provenientes de um contrato no qual existe proteção à(ao) trabalhador(a) (LIMA; ADBAL, 2007).

MÉTODOS

Foi utilizado o método qualitativo, que implica em seu processo de produção de conhecimento a visão de mundo da(o) investigador(a) e da(o) investigada(o), sendo papel da(o) pesquisador(a) utilizar essa relação para aproximar-se da realidade, como descreve Minayo (2014). Segundo Augusto *et al.* (2013), a pesquisa qualitativa é interpretativa, o que significa trabalhar em cenários naturais e tentar compreender os significados que as pessoas dão a certos fenômenos.

Para a coleta de dados, utilizou-se a entrevista semiestruturada, que possibilita à(ao) participante discorrer sobre o assunto espontaneamente ou mesmo discordar sobre o tema em questão sem se prender à indagação formulada (MINAYO, 2014), trazendo conteúdos pessoais à pesquisa. As perguntas da entrevista foram relacionadas ao acesso ao mercado de trabalho formal.

As(Os) participantes foram contatados pelo método “Bola de Neve”, o qual utiliza um sistema de rede de amigos dos membros existentes na amostra e também é conhecido como método de cadeia de referências (DEWES, 2013). Este método mostra-se eficiente em alcançar grupos de indivíduos que usualmente não aderem a pesquisas, por se tratar de um método menos invasivo, que seleciona as(os) participantes de maneira mais espontânea.

Primeiramente, contatou-se uma ONG ativista do movimento LGBTI+ e um das(os) funcionárias(os) se prontificou a participar da pesquisa. Ele indicou outras pessoas conhecidas, e assim sucessivamente. Outras(os) foram contatadas(os) via WhatsApp ou por alguma rede social (Facebook, Instagram). Todas(os) participantes residiam em Curitiba/PR e as entrevistas foram realizadas no ano de 2019. Para as entrevistas, foi marcado local e dia preferidos pela(o) da(o) entrevistada(o).

Inicialmente, havia se cogitado entrevistar 20 pessoas, sendo 10 mulheres trans e 10 homens trans. Entretanto, o número de contatos se esgotou ao atingir 12 pessoas e não houve adesão do total de participantes almejado. Em alguns casos, a justificativa dada pelas(os) convidadas(os) foi devido à constante busca de pesquisadoras(es) por esse público, que com frequência as(os) deixam sem retorno sobre os dados obtidos, provocando um possível mal-estar. Além disso, algumas pessoas marcaram a entrevista, mas não definiram local, data ou não compareceram quando combinado. A caracterização das(os) participantes encontra-se sintetizada no Quadro 1.

Quadro 1 – Caracterização das(os) participantes.

Nome*	Idade (anos)	Identidade de Gênero	Escolaridade	Já trabalhou no mercado de trabalho formal	Onde trabalha atualmente
Alyssa	27	Mulher trans	Ensino médio completo	Sim	Ramo da beleza
Katya	44	Mulher trans	Ensino médio completo	Sim	Prostituição, ONG
Latrice	25	Mulher trans	Ensino médio incompleto	Sim	ONG
Nina	29	Mulher trans	Superior completo	Sim	Desempregada
Violet	26	Mulher trans	Mestrado incompleto	Sim	Funcionária pública
Bruno	26	Homem trans	Ensino médio completo	Sim	ONG
Fábio	30	Homem trans	Superior completo	Sim	Marketing digital
João	26	Homem trans	Superior completo	Sim	Empresário
Marcelo	21	Homem trans	Ensino médio completo	Sim	Desempregado
Pedro	26	Homem trans	Superior completo	Sim	Atendente
Rodrigo	24	Homem trans	Superior incompleto	Sim	Atendente
Tiago	30	Homem trans	Superior completo	Sim	Ramo da saúde

* Os nomes utilizados são fictícios para preservar o anonimato das(os) participantes.

Na entrevista, pediu-se à pessoa que lesse e assinasse duas vias do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido³, em que uma cópia ficou com a(o) participante

e outra com a(o) pesquisador(a). Em seguida, se perguntou se a(o) convidada(o) aceitava a gravação da conversa. A gravação foi realizada nos aplicativos dos próprios aparelhos telefônicos das(os) entrevistadoras(es).

Para a análise de dados, foi utilizada a “análise do conteúdo” (BARDIN, 2016). A análise de conteúdo é um conjunto de instrumentos metodológicos que descrevem e interpretam criticamente um discurso. Tem como objetivo inferir uma realidade que não está presente explicitamente nesse discurso (BARDIN, 2016).

RESULTADOS E DISCUSSÃO

No ambiente de trabalho, a discriminação se apresentou de diversas formas e repercutia na vida profissional e pessoal dessas pessoas. As(os) entrevistadas(os) relataram uma forte ansiedade antes mesmo de tentarem entrar no mercado de trabalho formal. Foi exposta uma reflexão intensa sobre qual seria a hora certa de revelar às(aos) empregadoras(es) sobre a condição de pessoa trans e a possível estigmatização que poderia ser sofrida, como revela Bruno:

Eu sempre acreditava assim: se eu chegar pra pessoa no primeiro momento e falar: ah, eu sou homem trans, a pessoa já não vai querer me contratar. Porque a pessoa já tem aquele pensamento preconceituoso que a empresa daquela pessoa não é pra uma pessoa trans.

Ao chegarem nos processos seletivos, o medo exposto por vezes era comprovado e a ansiedade preexistente se transformava em frustração. Segundo uma pesquisa feita por Brum (2017), com uma amostra de 374 pessoas trans, 193 das(os) entrevistadas(os) descreveram não terem sido aceitos em um emprego sempre ou muitas vezes por serem trans.

Até que teve um lugar que me marcou bastante que uma mulher, é... me chamou de canto e falou que eu não podia continuar a seleção porque, por mais que eu me entendesse como um... como um homem, a gerente, no caso da coordenadora, pediu pra me liberar. Tanto que não fiquei nem vinte minutos na sala. (João).

A notícia por sua vez era dada pelas(os) empregadoras(es) tanto de maneira explícita, havendo a interrupção da própria entrevista, como revelado por João, quanto por desculpas criadas para “amenizar a situação”, como descrito no relato a seguir:

Depois de dois dias eu recebi a notícia de que ele não tinha aceitado meu currículo por eu ser uma pessoa jovem, e ele iria contratar pessoas mais velhas para o shopping Mueller, beleza... passei na frente do shopping Mueller por um acaso, olhei tinha várias pessoas jovens lá dentro. (Latrice).

Na etapa das entrevistas de empregos, as(os) entrevistadas(os) descreveram situações transfóbicas relacionadas ao uso do nome social. Poucas empresas adotavam a utilização de tal política. Segundo Brito (2016), políticas públicas que

abranjam o uso de nome social, tanto na esfera pública quanto na privada, ainda são escassas, não garantindo plenamente tal direito às pessoas trans. Assim, ficava-se à critério da própria empresa adotar ou não o nome social para se dirigir a essas pessoas. Entretanto, o provimento 73 de 2018 do STF (BRASIL, 2018) afirmou a garantia das pessoas trans em serem reconhecidas pelo nome e gênero ao qual se identificam nos seus documentos oficiais, como visto na fala de Tiago: *“E a troca do nome. O prazer que você sente em escrever o seu nome, em não ter que passar por nenhuma situação constrangedora, em ter que explicar quem você é.”*

Percebe-se que a revitimização diminuiu quando passou a existir a possibilidade de alteração dos documentos legais, pois não há a necessidade de a pessoa constantemente justificar sua identidade de gênero. Sem o reconhecimento do nome e do gênero ao qual se identifica, não se legitima a cidadania (SILVA; CABRAL; SOUZA, 2018).

Outro aspecto que foi relacionado à revelação da sua identidade de gênero foi a passabilidade. Como já dito anteriormente, a passabilidade se refere à reprodução e à manutenção de atos que normatizam o gênero, sendo que tais normas cisgêneros e heterossexuais ainda se perpetuam na produção das subjetividades trans. Percebeu-se que homens e mulheres omitiam a sua identidade de gênero quando possível, como exemplificado na fala de Violet: *“como eu tinha ‘passabilidade’, fica mais fácil [não sofrer preconceito no trabalho], né? Se você [é] lida socialmente como uma pessoa hétero cis, isso ajuda muito mesmo.”*

Ser identificada(o) enquanto trans aumentava as chances de que tais pessoas sofressem algum tipo de discriminação no trabalho. Em uma pesquisa realizada por Martinelli *et al.* (2018), os autores também evidenciaram que a passabilidade se torna um fator protetivo contra assédios, piadas e desrespeitos.

Contudo, as mulheres, mesmo que passáveis, também demonstraram o desejo de serem reconhecidas enquanto trans, como visto na fala de Nina:

Não que eu pareça que eu seja uma trans, mas que eu não quero que as pessoas também achem que eu sou só uma mulher. Eu sou uma mulher trans! Se a gente quer fazer a diferença, eu tenho que viver a minha identidade de gênero que é real, pra mim ter as mudanças necessárias a meu favor e das minhas irmãs, porque eu digo assim, né?

Percebe-se que as mulheres desejavam ser reconhecidas enquanto “mulheres trans”, enquanto os homens como “homens”. Outro ponto importante foram os tipos de trabalho que homens e mulheres tiveram ao longo da vida. Os homens conseguiam empregos no mercado de trabalho formal, mesmo com dificuldades. Estavam presentes enquanto atendentes de telemarketing, vendedores de lojas, auxiliares de pedreiro, trabalhadores em empresas de marketing e autônomos. As mulheres ficaram sujeitas à prostituição e a empregos já relacionados à feminilidade hegemônica, como salões de beleza, secretárias, ONGs e auxiliar de limpeza.

Como apontado por Barbosa e Silva (2016), a masculinidade hegemônica está relacionada à força, coragem e “inteligência para os negócios”, enquanto a

feminilidade hegemônica está vinculada à delicadeza, fragilidade corporal e maestria nos afazeres domésticos. Analisando os trabalhos que as(os) entrevistadas(os) relataram ter exercido e nos que estavam empregadas(os), parece ocorrer uma reprodução dos padrões hegemônicos também às pessoas trans. Tal reprodução, de acordo com Tagliamento (2013), ocorre por meio de repetições e reiterações das normas regulatórias de gênero, sendo que tal processo é importante para que as pessoas trans possam ser “mais” inteligíveis socialmente. Ou seja, “a repetição das normas regulatórias garante a possibilidade de uma existência no social, havendo, assim, a subjetivação.” (p. 51).

Foi possível observar que havia desigualdades de gênero no acesso ao mercado de trabalho formal e em sua manutenção. No geral, homens e mulheres trans pareciam seguir os padrões determinados socialmente de trabalhos masculinos e femininos. Além disso, as mulheres trans também aceitavam trabalhos que requeriam menor formação que elas possuíam, demonstrando mais uma vez a desigualdade entre homens e mulheres, como visto na fala de Nina:

Trabalhei em, veja, eu tinha Informática, já tinha terminado os estudos, me davam emprego de limpar casa, no caso de auxiliar de limpeza, sabendo que eu poderia trabalhar numa auxiliar de cozinha, né? Já trabalhei juntando calças, assim, em obras, que é também de limpeza, então sempre foi difícil naquela época.

A qualificação das pessoas para a vaga em si parecia não importar, demonstrando a discriminação por trás dos discursos dados, porém a necessidade muitas vezes as mantinha buscando emprego. Essa busca fazia com que se sujeitassem a empregos e situações não planejadas, enquadradas como humilhação.

A humilhação também surgiu através de exigências que afetavam diretamente em suas subjetividades, que foram respondidas com subordinação por conta da urgência de estarem empregadas. Como apontado por Martinelli *et al.* (2018, p. 3), “estas pessoas, em contrapartida, se submetem a processos de remodelação subjetiva e corporal, por vezes violentos, para se adaptar a tais espaços e conquistar a emancipação promovida pelo trabalho”. Assim expôs Katya:

Mas eu também tive uma experiência meio desastrosa [...], porque eu tinha o cabelo comprido quando eu trabalhava nessa empresa e aí quando eu entrei na do shopping eu tive que cortar o meu cabelo porque ela não me aceitou de cabelo comprido. E aí naquela época você tinha que meio que se sujeitar né, que infelizmente nós não tínhamos muitas, existiam oportunidades, mas eram assim, ou você se encaixa ou então você não é aceita né?

Em relação ao mercado informal, quatro das(os) entrevistadas(os) relataram trabalhar na prostituição, sendo três mulheres e um homem. Entretanto, elas utilizavam da prostituição continuamente para sobreviver, enquanto ele para complementar sua renda. Assim, um dos fatores mais importantes decorrentes da negação ao trabalho formal, principalmente para as mulheres trans, é a prostituição, encarada como única alternativa de sobrevivência, mas que traz diversos perigos, tais como homicídios, roubos, agressões e contração de infecções sexualmente transmissíveis (VILLANI; RIBEIRO, 2019).

No caso dos trabalhos exercidos por Nina e Katya, assim como na prostituição, ficou clara a facilidade da imposição de papéis estereotipados e tipicamente estabelecidos e regulados pela estrutura patriarcal, que frente a uma mínima expressão de feminilidade às colocaram em posições de submissão. Natividade, Silvano e Fernandes (2014) evidenciam que as mulheres cisgênero ocupam mais empregos relacionados ao cuidado alheio, e Pinheiro *et al.* (2016) argumentam que mulheres cisgênero negras continuam sendo maioria no trabalho doméstico, herança do passado escravocrata brasileiro, assim como mulheres altamente escolarizadas têm maior dificuldade em conseguir empregos do que seus pares masculinos. Ficou evidente como isso se reproduziu nas experiências das mulheres trans no acesso ao mercado de trabalho e em sua manutenção. Importante notar também que a única mulher trans negra entrevistada relatou ter trabalhado como auxiliar de limpeza.

Quatro das(os) doze entrevistadas(os) descreveram terem trabalhado/estarem trabalhando em call-centers ou com telemarketing. Tais locais parecem ter uma quantidade maior de funcionárias(os) LGBTIs. Como explana Carbone (2019), a admissão de pessoas trans em centrais de atendimento ocorre numa quantidade menor quando comparada à de pessoas LGB, sendo viabilizadas pela possibilidade de contato indireto com as(os) clientes, o que mantém sua empregabilidade invisível e reforça as barreiras discriminatórias e o acobertamento da travestilidade e transexualidade. Ao se separar por gênero, notou-se que os quatro participantes que disseram ter trabalhado nesse setor eram homens. Vê-se, portanto, uma desigualdade de gênero no acesso ao mercado de trabalho formal, inclusive em espaços comumente relacionados à comunidade LGBTI. No geral, tanto eles quanto elas sofreram algum tipo de discriminação, sendo das(os) próprias(os) empregadoras(es), de colegas ou de clientes, como exemplificado pelas falas de Rodrigo e Violet:

Teve uma ocasião que eu fiquei sabendo depois por comentários, que uma moça religiosa fez alguns comentários desagradáveis [sobre a identidade de Rodrigo]. (Rodrigo).

A minha chefe no NASF ela era, é da Evangélica e ela se incomodava com meu jeito de ser e de falar de sexualidade abertamente e de defender as pessoas LGBTs. Ela se incomodava, então ela fez o que fez pra tirar eu de lá, do setor. (Violet).

Nesses dois casos, a discriminação veio embasada por uma moral religiosa. Segundo Barbosa e Silva (2016), algumas pessoas se utilizam dos textos sagrados como justificativa e embasamento para suas discriminações e violações de direitos. Não significa, porém, que todas as pessoas religiosas têm essa atitude. Outro tipo de discriminação vivenciado no mercado de trabalho foi em relação a pessoas da própria comunidade LGBT, principalmente de mulheres cisgêneras lésbicas:

Elas [lésbicas] sabiam, mas não me tratavam com o pronome correto, nem com o nome correto. E às vezes eu ficava sabendo por boca de outras pessoas que elas ficavam fazendo piadinhas. (Marcelo).

Foi muito difícil, eu tive que implorar o meu primeiro emprego, que eu fui trabalhar com uma mulher que ela era lésbica, sapatão, ela vivia nesse mundo. Só que ela se vestia de mulher, ela tinha a vidinha

normal, tinha a vida pessoal dela e ela não quis me dar uma oportunidade, eu tive que insistir pra ela! (Nina).

Na situação de Marcelo fica evidente o desrespeito com a identidade de homem trans e as contradições provenientes dessas ofensas. Elas parecem partir da posição à qual as mulheres lésbicas gostariam que ele ocupasse e a forma que encontraram para expressar isso. Na posição de Nina enquanto mulher trans, foi criada uma barreira cisnormativa que a separava da pessoa que a empregava, que, apesar de também ser de uma minoria social, não teve a sensibilidade para colocar-se em seu lugar sem a outra se submeter a uma certa humilhação, gerando uma relação hierárquica logo em um primeiro momento.

Bauman (2003) utiliza o termo “gueto” para se referir às comunidades que por necessidade se juntam com o propósito comum de segurança. Ele o divide entre “guetos reais”, referindo-se aos guetos formados por pessoas marginalizadas cuja liberdade foi negada e por isso se mantêm isoladas, e “guetos voluntários”, que são constituídos por pessoas que se unem com a intenção de se isolar e tem a liberdade como causa principal.

Fazendo um paralelo da teoria de Bauman com a comunidade LGBT, é possível configurá-la enquanto um “gueto real” quando se trata da estigmatização sofrida por ela pela sociedade. Mas também pode-se relacionar o conceito de “gueto voluntário”, ao analisar os subgrupos existentes dentro de tal comunidade. Pode-se concluir, portanto, que dentro deste cenário as pessoas trans continuam exercendo a função de “gueto real” por serem afastadas dos outros grupos existentes. Esses outros grupos por não quererem que características mais marginalizadas socialmente sejam atribuídas a seus próprios guetos, isolam as pessoas trans mais uma vez, contribuindo para o aumento do seu sofrimento.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Foi visto que, durante a vida, as pessoas trans entrevistadas nesta pesquisa foram vítimas constantes de estigmatização e discriminação, gerando consequências ao tentarem se inserir no mercado de trabalho. Notou-se semelhança entre homens e mulheres em alguns aspectos, como o medo de não serem aceitas(os) por serem trans, a frustração por tal medo às vezes ser comprovado, a insegurança frente ao momento correto de revelarem suas identidades trans e a humilhação ao não serem chamadas(os) pelo nome social, culminando na omissão da sua identidade de gênero sempre que possível, o que ficou mais viável com a mudança de nome e gênero nos registros civis.

As diferenças se deram no desejo de reconhecimento de sua identidade de gênero e nos tipos de trabalho desempenhados, sendo que os homens conseguiram colocação no mercado de trabalho formal de forma geral, enquanto as mulheres foram sujeitadas a atividades tidas como femininas e a empregos que requeriam menor instrução acadêmica que possuíam. Novamente, pode ser feita uma relação com as masculinidades e as feminilidades hegemônicas. Sobre a prostituição, percebeu-se que mulheres a utilizavam para sobreviverem, enquanto os homens para complementação de renda. No fim, até mesmo em locais normalmente tidos como receptivos à comunidade LGBTI, como o telemarketing, havia desigualdade no acesso, sendo os homens os mais beneficiados.

Essas diferenças apresentadas entre os homens e mulheres trans no acesso ao mercado de trabalho formal podem estar relacionadas ao fato de que as mulheres trans sofriam mais devido a associações à criminalidade e à prostituição. Além disso, simbolicamente, a pessoa que nasce com o gênero masculino atribuído, ao passar para o feminino, descende de status de poder, enquanto a pessoa nascida com o gênero feminino atribuído, ao passar para o masculino, ascende.

Sugere-se que se tomem novas medidas para se garantir os direitos básicos das pessoas trans, principalmente políticas públicas relacionadas ao mercado de trabalho formal, assegurando o respeito às identidades trans e à autonomia do sujeito. Uma dessas medidas foi realizada pelo Estado em 2018, quando o STF votou a favor do provimento que permite a alteração dos documentos oficiais sem a necessidade da cirurgia de transgenitalização ou laudos médicos ou psicológicos, o que facilitou um maior acesso dessa população ao mercado de trabalho formal, aliado à passibilidade, requerida socialmente como discutido anteriormente, que as pessoas possuíam.

Sugere-se que novas pesquisas sejam feitas acerca de maneiras efetivas de incluir tais pessoas no mercado de trabalho formal, visando à diminuição dos processos de estigmatização e discriminação, das violências e da marginalização, principalmente das mulheres trans. Além disso, requer-se novos conhecimentos sobre a vivência dos homens trans frente ao mercado de trabalho formal, devido à escassez de pesquisas relacionadas a essa população no geral.

Access to the formal labor market: gender inequalities between trans women and men

ABSTRACT

The present study aimed to identify and discuss gender inequalities between trans people in the formal labor market insertion. Participated in the study five trans women and seven trans men. The participants were contacted using the snowball sampling method. The data collection was made individually with semi structured interviews, and the data analysis was made by the content analysis method. Results indicated that trans people accessed and stayed in the formal labor market, but trans women faced more obstacles. It was discussed that aspects related to femininity proportioned higher rates of marginalization in our sexist, patriarchal society, which is reproduced with trans people.

KEYWORDS: Transexual; Formal workplace; Gender; Femininity; Masculinity.

Acceso al mercado formal del trabajo: desigualdades de género entre las mujeres y los hombres trans

RESUMEN

Este estudio tuvo como objetivo identificar y discutir las desigualdades de género entre mujeres y hombres trans en la inserción en el mercado formal del trabajo. Cinco mujeres y siete hombres transexuales participaron en el estudio. Las (Los) participantes fueron contactados utilizando el método de bola de nieve. La recopilación de datos se realizó individualmente a través de entrevistas semiestructuradas, y el análisis se realizó mediante análisis de contenido. Los resultados indicaron que hombres y mujeres trans accedieron y permanecieron en el mercado laboral formal, pero las mujeres trans tuvieron más dificultad. Se observó que los aspectos relacionados con la femineidad proporcionan una mayor marginación en nuestra sociedad patriarcal y sexista, lo que se reproduce con personas trans.

PALABRAS CLAVE: Transexual. Trabajo formal. Género. Femineidad. Masculinidad.

NOTAS

1 Neste trabalho, optou-se por utilizar o termo “mulher trans” para se referir tanto a mulheres transexuais quanto a travestis, visto que tais distinções não abarcam a multiplicidade de identidades no cotidiano dessas pessoas (TAGLIAMENTO, 2013).

2 Importante destacar que, desde as eleições de 2018, o Governo Federal tem desempenhado um papel ainda mais estigmatizante e violento contra a população LGBTI não apenas pela falta criação de políticas públicas, mas também pela não execução das existentes e com discursos LGBTIfóbicos proferidos pelo próprio presidente e ministras/os do seu governo.

3 O projeto foi submetido ao Comitê de Ética da Universidade Tuiuti do Paraná e aprovado sob o número 02112918.0.0000.8040.

REFERÊNCIAS

AUGUSTO, C. A. *et al.* Pesquisa Qualitativa: rigor metodológico no tratamento da teoria dos custos de transação em artigos apresentados nos congressos da Sober (2007-2011). **Revista de Economia e Sociologia Rural**, v. 51, n. 4, p. 745-764, 2013.

BARBOSA, B. R. S. N.; SILVA, L. V. d. “Os cães do inferno se alimentam de blasfêmia”: religião e transfobia no ciberespaço. **Ciências Sociais e Religião**, v. 18, n. 24, p. 110-133, 2016.

BARDIN, L. **Análise do conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2016.

BAUMAN, Z. **Comunidade: a busca por segurança no mundo atual**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2003.

BORGES, L. S. Feminismos, teoria *queer* e psicologia social crítica: (re)contando histórias. **Psicologia & Sociedade**, v. 26, n. 2, p. 280-289, 2014.

BRASIL. Decreto nº 8.727, de 28 de abril de 2016. Dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis e transexuais no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 28 abr. 2016.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Provimento nº 73, de 28 de Junho de 2018. Dispõe sobre a averbação da alteração do prenome do gênero nos assentos de nascimento e casamento de pessoa transgênero de nascimento e casamento de pessoa transgênero no Registro Civil das pessoas Naturais. **Diário da Justiça**, Brasília, DF, 29 jun. 2018.

BRITO, C. G. S. d. Transmasculinidades: O direito à identidade de gênero anula o direito ao trabalho? **[Syn]thesis**, v. 9, n. 1, p. 75-83, 2016.

BRUM, G. M. Impactos psicossociais da discriminação no mercado de trabalho em uma amostra de pessoas trans brasileiras. In: SALÃO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA, 29., 2017, Porto Alegre. **Anais...** Porto Alegre: UFRGS, 2017.

- BUTLER, J. Desdiagnosticando o gênero. **Physis**, v. 19, n. 1, p. 95-126, 2009.
- CARBONE, A. K. Transexualidade e emprego: uma análise da inclusão no setor de telemarketing. In: MARX AND MARXISM: MARXISM WITHOUT TABOOS: CONFRONTING OPPRESSIONS, 2019, Niterói. **Anais...** Niterói: UFF, 2019.
- CARRIERI, A. D. P.; SOUZA, E. M. D.; AGUIAR, R. C. Trabalho, violência e sexualidade: Estudo de lésbicas, travestis e transexuais. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 18, n. 1, p. 78-95, 2014.
- DEWES, J. O. **Amostragem em bola de neve e respondent-driven sampling**: uma descrição dos métodos. Porto Alegre: UFRGS, 2013.
- DIAS, H. A. L.; BERNARDINELLI, C. M. O transexual e o direito de acesso ao mercado de trabalho: Do preconceito à ausência de oportunidades. **Revista de Gênero, Sexualidade e Direito**, v. 2, n. 2, p. 243-259, 2016.
- GIONGO, C. R.; MENEGOTTO, L. M. D. O.; PETERS, S. Travestis e transexuais profissionais do sexo: Implicações da psicologia. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 32, n. 4, p. 1000-1013, 2012.
- KAFFER, K. K. *et al.* A transexualidade e o mercado formal de trabalho: Principais dificuldades para a inserção profissional. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS, 4., 2016, Porto Alegre. **Anais...** Porto Alegre: CBE0, 2016.
- LIMA, M.; ABDAL, A. Educação e trabalho: a inserção dos ocupados de nível superior no mercado formal. **Sociologias**, v. 9, n. 17, p. 216-238, 2007.
- MARTINELLI, F. *et al.* Entre o cisplay e a passabilidade: transfobia e regulação dos corpos trans no mercado de trabalho. **Revista Latino-Americana de Geografia e Gênero**, v. 9, n. 2, p. 348-364, 2018.
- MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento**: pesquisa qualitativa em saúde. 14 ed. Rio de Janeiro: Hucitec, 2014.
- MISKOLCI, R. Estranhando as ciências sociais: notas introdutórias sobre teoria queer. **Florestan**, v. 1, n. 2, p. 8-25, 2014.
- NATIVIDADE, J. C.; SILVANO, M. B.; FERNANDES, H. B. F. Diferenças entre Homens e Mulheres: Desvendando o paradoxo. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 14, n. 1, p. 119-122, 2014.
- OLIVEIRA, A. L. G. Os homens (trans) brasileiros e o discurso pela (des)patologização da transexualidade (online). In: FAZENDO GÊNERO: DESAFIOS ATUAIS DOS FEMINISMOS, 10., 2013, Florianópolis. **Anais...** Florianópolis: UFSC, 2013.
- PINHEIRO, L. S. *et al.* **Mulheres e trabalho**: breve análise do período 2004-2014. (Nota Técnica). Brasília, DF: Ipea, 2016.
- PONTES, J. C.; SILVA, C. G. Cisnormatividade e passabilidade: deslocamentos e diferenças nas narrativas de pessoas trans. **Periódicus**, v. 8, n. 1, p. 396-417, 2018.
- REIDEL, M. **A pedagogia do salto alto**: histórias de professoras transexuais e travestis na educação brasileira. 2014. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2014

RONDAS, L. D. O.; MACHADO, L. R. S. Inserção profissional de travestis no mundo do trabalho: Das estratégias pessoais às políticas de inclusão. **Pesquisas e Práticas Psicossociais**, v. 10, n. 1, p. 192-205, 2015.

SANTOS, A. J. D.; MARTINS, M. A. M. Transgêneros e a mídia: o prazer clandestino na noite inserção no mercado formal de trabalho. In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE ESTUDOS SOBRE A DIVERSIDADE SEXUAL E DE GÊNERO, 6., 2012, Salvador. **Anais...** Salvador: Associação Brasileira de Estudos da Homocultura, 2012.

SANTOS, T. F. S. D.; MARTINELLI, M. L. A sociabilidade das pessoas travestis e transexuais na perícia social. **Serviço Social & Sociedade**, n. 134, p. 142-160, 2019.

SILVA, A. L. D.; OLIVEIRA, A. A. S. Transexualização em narrativas de histórias de vida sobre a infância. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, v. 15, n. 2, p. 484-508, 2015.

SILVA, D. P. D.; CABRAL, H. L. T. B.; SOUZA, C. H. M. O reconhecimento do nome social de pessoas transexuais à luz da decisão do STF que julgou a ADI 4.275. **Revista Transformar**, v. 12, n. 2, p. 64-89, 2018.

SOUSA, J. A.; ROCHA, T. M. A. D.; BARROS, C. R. S. Prevalência de Discriminação na Vida, entre Travestis, Transexuais e Transgêneros. **Cadernos de Gênero e Diversidade**, v. 4, n. 1, p. 43-65, 2018.

TAGLIAMENTO, G. **A arte dos (des)encontros**: mulheres trans e a saúde integral. Rio de Janeiro: Multifoco, 2013.

TRANSGENDER EUROPE. **TMM Update - Trans day of remembrance 2017**. 2017. Disponível em: https://transrespect.org/wp-content/uploads/2017/11/TvT_TMM_TDoR2017_Tables_EN.pdf. Acesso em: 04 abr. 2018.

VASCONCELLOS, L. T. Travestis e transexuais no mercado de trabalho. In: CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO, 10., 2013, Niterói. **Anais...** Niterói: Gestão e Design de Produtos e Serviços para a Sustentabilidade, 2013.

VILLANI, F. B.; RIBEIRO, L. P. Binarismo de gênero, identidade, trabalho e prostituição: um estudo qualitativo sobre a população transgênera de Belo Horizonte. **Revista Psicologia, Diversidade e Saúde**, v. 8, n. 2, p. 129-143, 2019.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). ICD-11: classifying disease to map the way we live and die. 2018. Disponível em: <http://www.who.int/health-topics/international-classification-of-diseases>. Acesso em: 3 jul. 2018.

Recebido: 29/04/2020

Aprovado: 28/03/2022

DOI: 10.3895/cgt.v15n46.12142

Como citar: JUNIOR, Amauri Krizianowski; ZAMPIERI, Natalia Teodorovicz; BITTENCOURT, Ramon Maia; TAGLIAMENTO, Grazielle; SILVA, Andreza Cristina da. Acesso ao mercado de trabalho formal: desigualdades de gênero entre mulheres e homens trans. **Cad. Gên. Tecnol.**, Curitiba, v. 15, n. 46, p. 197-211, jul./dez. 2022. Disponível em: <https://periodicos.utfpr.edu.br/cgt>. Acesso em: XXX.

Direito autoral: Este artigo está licenciado sob os termos da Licença Creative Commons-Atribuição 4.0 Internacional.

