



UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS

ANDRESSA LAZZARI

**ANÁLISE DA INCLUSÃO DE TRANSEXUAIS NO MERCADO DE TRABALHO NO
ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL**

PORTO ALEGRE

2017

Andressa Lazzari

**ANÁLISE DA INCLUSÃO DE TRANSEXUAIS NO MERCADO DE TRABALHO NO
ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL**

Trabalho de conclusão de curso de graduação apresentado ao Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof. Silvia Generali da Costa

PORTO ALEGRE

2017

Andressa Lazzari

**ANÁLISE DA INCLUSÃO DE TRANSEXUAIS NO MERCADO DE TRABALHO NO
ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL**

Trabalho de conclusão de curso de graduação apresentado ao Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof. Silvia Generali da Costa

Conceito final

Aprovado em: _____ de _____ de _____.

BANCA EXAMINADORA

Prof. César Augusto Tejera de Ré – Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)

Prof. Sílvia Generali da Costa (orientadora) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul
(UFRGS)

AGRADECIMENTOS

Agradeço as minhas avós, pelas mulheres guerreiras e fortes que foram. Agradeço aos meus pais pela confiança, amor, carinho e apoio financeiro que sempre me deram. Agradeço ao meu irmão, por aguentar conviver comigo, todos os dias, nesses 26 anos. Agradeço as minhas amigas por me amarem do jeito que sou, especialmente a Daniele Gonçalves, por ter me apresentado ao tema do presente trabalho, a Rafaela Trizotto, que tanto me ajudou no projeto deste trabalho, assim como a Amanda Mattos, que se faz presente na minha vida desde o quinto ano do ensino fundamental. Agradeço a minha prima, Luana Fonseca, por me acalmar e me incentivar desde o primeiro dia de aula da cadeira de projeto deste trabalho. Agradeço as minhas colegas de trabalho que são excelentes profissionais e verdadeiras professoras para mim no ambiente organizacional, principalmente a minha gestora Evelise Vincensi, a qual nunca deixou faltar flexibilidade no nosso dia a dia, sempre compreendendo o momento de cada uma, não deixando de cobrar as devidas entregas. Agradeço também aos meus colegas da faculdade, principalmente ao Mateus Volkart, por me ajudar a estudar em diferentes cadeiras. E por fim, agradeço a UFRGS por me fazer sair deste curso com um olhar completamente diferente de mundo do qual entrei, sou muito grata ao ambiente acadêmico que tive o prazer de desfrutar. Muito obrigada a todos!

RESUMO

A importância de abordar o tema do estudo se dá pelo fato de que é notável a marginalização social que as pessoas transexuais e travestis sofrem atualmente na nossa sociedade (RONCON; RODRIGUES; ZAMBONI; PEDRINI, 2015). Este trabalho buscou analisar como se dá a inclusão no mercado de trabalho dessas pessoas. Para isso, foi realizada uma pesquisa qualitativa exploratória e descritiva, através do método bola de neve, onde o último entrevistado indica o próximo. Uma desvantagem em utilizar esse método é atingir somente as pessoas mais visíveis da população estudada (ALBUQUERQUE, 2009), que foi o que aconteceu no presente trabalho, já que nenhuma travesti foi indicada para participar da pesquisa. Foram entrevistadas oito pessoas transexuais e uma Gerente de Recursos Humanos de uma empresa multinacional, a qual possui um programa de inclusão do público LGBTI. Como principais resultados, notou-se a dificuldade enfrentada por essas pessoas na inserção no mercado de trabalho formal e, referente as pessoas que estão empregadas, as dificuldades que encontram dentro do próprio ambiente organizacional, o que, por consequência, torna o dia a dia dessas pessoas extremamente estressante e difícil.

Palavras-chave: transexuais, mercado de trabalho, inclusão, LGBTI, diversidade.

LISTA DE TABELAS

Tabela 01 – Derivação das categorias iniciais, intermediárias e finais.....	44
Tabela 02 – Se descobrindo trans.....	62
Tabela 03 – Revelar para a família.....	64
Tabela 04 – Se assumindo para a sociedade.....	65
Tabela 05 – Aceitação social – ou não.....	66
Tabela 06 – Início do processo de transição – de fato.....	67
Tabela 07 – O preconceito no mercado de trabalho.....	69
Tabela 08 – Vínculo trabalhista.....	70
Tabela 09 – O descobrimento da própria identidade trans e a revelação para a família e sociedade.....	71
Tabela 10 – O próximo passo.....	72
Tabela 11 – Mercado de trabalho.....	73

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
1.1 JUSTIFICATIVA	12
1.2 OBJETIVOS	13
1.2.1 Objetivo Geral	13
1.2.1 Objetivos Específicos	14
2. REFERENCIAL TEORICO	15
2.1 O MERCADO DE TRABALHO	15
2.1.1 Gestão de Pessoas.....	17
2.1.2 Recrutamento e Seleção	18
2.1.3 A Gestão da Diversidade Organizacional	20
2.2 INCLUSÃO	22
2.3 SOBRE IDENTIDADE	24
2.4 UNIVERSO TRANS	26
2.4.1 Identidade Trans e Travestismo	26
2.4.1.1 O Binarismo de Gênero.....	27
2.4.2 A importância do apoio familiar	29
2.4.4 O olhar da sociedade	31
2.4.3 Redes sociais	32
2.4.5 Representação na mídia.....	32
2.4.6 O Olhar da Medicina	33
2.4.7 A Passabilidade Cis.....	35
2.4.8 As Mudanças no Corpo	36
2.4.9 Nome Social e a Documentação.....	38
3. METODOLOGIA.....	40
3.1 TIPO DE PESQUISA	40
3.2 POPULAÇÃO ALVO	41
3.3 COLETA DE DADOS.....	41
3.4 ANÁLISE DOS DADOS.....	42
4. DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS	43
4.1 BREVE DESCRIÇÃO DO PÚBLICO ENTREVISTADO	43
4.2 DESCRIÇÃO DAS CATEGORIAS DA ANÁLISE DE CONTEÚDO	43
4.2.1 Categorias iniciais	44
4.2.1.1 Descobrimo a verdadeira identidade	44

4.2.1.2 Revelando para a família.....	46
4.2.1.3 Apoio familiar – ou não	47
4.2.1.4 Publicação no Facebook.....	48
4.2.1.5 (In)Compreensão da sociedade	50
4.2.1.6 Os efeitos da representação na mídia	52
4.2.1.7 Passabilidade cis.....	53
4.2.1.8 Acompanhamento médico.....	53
4.2.1.9 Documentação	55
4.2.1.10 Preconceito, discriminação e transfobia nos processos seletivos.....	57
4.2.1.11 Preconceito, discriminação e transfobia no ambiente de trabalho	58
4.2.1.12 Emprego e desemprego	59
4.2.1.13 Trabalho formal x trabalho informal.....	60
4.2.2 Categorias Intermediárias.....	61
4.2.2.1 Se descobrir trans	61
4.2.2.2 Revelar para a família	63
4.2.2.3 Se assumindo para a sociedade	64
4.2.2.4 Aceitação social – ou não.....	66
4.2.2.5 Início do processo da transição – de fato	67
4.2.2.6 O preconceito no mercado de trabalho.....	68
4.2.2.7 Vínculo trabalhista	69
4.2.3 Categorias Finais	70
4.2.3.1 O descobrimento da própria identidade trans e a revelação para a família e sociedade	71
4.2.3.2 O próximo passo.....	72
4.2.3.3 Mercado de trabalho.....	73
4.2 CONTEXTUALIZAÇÃO DA EMPRESA	74
4.3 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DA ENTREVISTA COM A GERENTE DE RECURSOS HUMANOS DE UMA MULTINACIONAL	75
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	79
5.1 CONTRIBUIÇÕES DA PESQUISA.....	81
5.2 LIMITAÇÕES DA PESQUISA	82
5.3 PESQUISAS FUTURAS	83
REFERÊNCIAS	84
APÊNDICE A – ENTREVISTA EM PROFUNDIDADE SEMI-ESTRUTURADA COM O PÚBLICO TRANS	95

**APÊNDICE B – ENTREVISTA EM PROFUNDIDADE SEMI-ESTRUTURADA COM
PROFISSIONAIS DO SETOR DE GESTÃO DE PESSOAS97**

1 INTRODUÇÃO

Desde a metade do século XX nota-se uma maior e incansável luta por igualdade de direitos para a população LGBTI¹. A diversidade sexual e as relações de gênero trazem para o debate científico-político um importante anseio por reconhecimento e amparo por parte dos direitos humanos. Assim, neste trabalho veremos que pessoas que são discriminadas socialmente há séculos, enfim começaram a conquistar seu espaço. E, averiguaremos de que forma isto tem ocorrido no mercado de trabalho.

A “diversidade” é um tema recente nas organizações. Este assunto engloba nada mais do que a diferença entre as pessoas no que diz respeito a raça, etnia, habilidades físicas e mentais, orientação sexual, classe social, idade, nacionalidade, religião, peso, aparência, identidade de gênero, entre outros (AGILISRH, 200?).

Na década de 60, alguns países da América do Norte, notadamente os Estados Unidos e Canadá, na tentativa de combater a discriminação de gênero e raça, criaram leis específicas para garantir as mesmas oportunidades de acesso à educação e inserção no mercado de trabalho, para todos. Tão logo, estes países inauguram a busca por igualdade social, em sentido amplo.

Influenciados por estas mudanças, no Brasil, na década de 90, sindicalistas pressionaram o governo para que se cumprisse o Decreto Legislativo nº 104 de 24 de novembro de 1964, referente à Convenção nº 111 da OIT – Organização Internacional do Trabalho –, que ocorreu na cidade de Genebra em 1958; esta Convenção teve como objetivo combater a discriminação em matéria de emprego e ocupação. Assim, após ratificação em 1965, promulgou-se no Brasil o Decreto nº 62.150/1968, que expressa a aceitação do texto da “Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão”².

Contudo, foi somente em 1995, junto a Conferência Internacional do Trabalho, que o país reconheceu formalmente a “existência de discriminação nas relações do trabalho [e em]

¹ Apesar de alguns autores trazidos neste estudo se referirem a sigla “LGBT” – Lésbicas, Gays, Bissexuais e Transgêneros / Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais, entre outras variações –, a mais atualizada e pacífica doutrina indica que o correto é “LGBTI” – Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgêneros e Intersexuais. **Cidadania, Direitos Humanos, Liberdades Individuais e a População LGBTI** In: Congresso Internacional, III, & Congresso Nacional de Direito Homoafetivo, VII, 28 de set. 2017, Porto Alegre. Ordem dos Advogados do Brasil.

² BRASIL. Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968. **Promulga a Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/d62150.htm>. Acesso em: 11 nov. 2017.

cooperação técnica com a OIT, assumiu o compromisso de desencadear um processo para implementar a Convenção nº. 111, da OIT” (COUTINHO, 200?, p. 170).

No que tange a diversidade sexual e a resistência do mercado de trabalho formal em aceitá-la, estes temas têm sido hoje fruto de um maior debate e sensibilidade no âmbito organizacional e social, “indo além do discurso das políticas de diversidade, envolvendo a conscientização, a reflexão e a educação como formas de se lidar com o preconceito, qualquer que o seja” (NETO; FONSECA, 2014, p. 8). A diversidade sexual visa explicitar o “potencial de variação das orientações sexuais e expressões de gênero, por meio da ênfase na ideia de pluralismo, servindo para problematizar também as afirmações indenitárias que carregam a marca da essencialização” (LIONÇO, 2009, p. 47-48). Logo, conforme Lionço (2009), o conceito de diversidade sexual possui uma função estratégica e central para as pessoas que encontram na orientação sexual e na expressão de gênero, fatores que violam os seus direitos sociais.

Assim, conforme uma pesquisa feita pela consultoria “Santo Caos” (2015), o público LGBTI encontra dificuldades na hora de se candidatar a uma vaga no mercado de trabalho; segundo a organização, cerca de 43% dos entrevistados afirmam ter sofrido discriminação por sua orientação sexual ou identidade de gênero no ambiente profissional. Através de outra pesquisa, realizada pela empresa “Elancers” – empresa de recrutamento e seleção –, 38% das empresas brasileiras não contratariam pessoas LGBT’s para cargos de chefia, e 7% não contratariam em hipótese alguma (GOMES, 2015). Vale lembrar que, o mercado de trabalho formal é caracterizado, dentre outros procedimentos, pela assinatura da CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social, criada em 1932, pelo já revogado Decreto nº 21.175, de 21 de março de 1932³, posteriormente, regulada pela CLT: Consolidação das Leis Trabalhistas –. Assim, com a carteira de trabalho assinada, comprova-se o vínculo empregatício e protege-se o trabalhador, assegurando-o de todos os benefícios que constam na legislação trabalhista (PICCININI; OLIVEIRA; RUBENICH, 2006).

Contudo, ainda boa parte da população LGBTI, como apontado anteriormente, não consegue se inserir no mercado, muito menos de maneira formal. É certo dizer também que o mercado de trabalho vem passando por discussões e mudanças ao longo das últimas décadas, razão pela qual o presente trabalho abordará algumas diferentes perspectivas sobre o conceito do mesmo, apresentando suas principais abordagens teóricas (OLIVEIRA; PICCININI, 2011).

³ BRASIL. Decreto nº 21.175 de 21 de março de 1932. **Institui a carteira profissional**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/D21175.htm>. Acesso em 11 de nov. 2017.

Por fim, com o atual discurso de inclusão voltado para indivíduos de grupos da diversidade sexual, ainda são poucas as organizações que incluem pessoas trans. E é sobre a inserção desta população no mercado de trabalho, notoriamente marginalizada, que este trabalho discorrerá.

1.1 JUSTIFICATIVA

O Estado, o qual tem o dever de proteger a todos, em especial atenção às minorias, não o faz de maneira satisfatória. Já que atualmente, o mesmo não gera nenhum dado sobre a população trans. A título de exemplo, o IBGE⁴ – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística –, não quantifica nenhum dado sobre o público LGBTI, e as instituições paraestatais não conseguem reunir dados de maneira segura, talvez, por possível despreparo dos servidores da Administração Pública ao tratar das denúncias – em nível escolar e/ou jurídico civil e criminal –. As delegacias, igualmente, não separam crimes de transfobia de crimes de agressão comum, sequer o “Disque 100”⁵ tomou alguma iniciativa neste sentido, e o último relatório emitido data o ano de 2012 – e fala de “violência homofóbica”, de forma genérica –. Da mesma forma, também não é quantificado o número de evasão escolar.

Segundo dados do Antra – Associação Nacional de Travestis e Transexuais –, somente 10% das travestis e transexuais do Brasil trabalham de forma regular. A expectativa de vida também está abaixo da metade da média nacional: conforme a associação, esta expectativa é de 35 anos, enquanto a média nacional gira em torno de 75,2 anos, de acordo com o IBGE.

Além disso, o Brasil é o país que mais mata transexuais no mundo, segundo levantamento da ONG *Transgender Europe*, no ano de 2016 foram 177 homicídios. Neste ano de 2017, no dia 17 de outubro, já se contabilizava 144 assassinatos. E, ainda, de acordo com a citada ONG, entre 1º de janeiro de 2008 até 30 de setembro de 2017, ocorreram 1.071

⁴IBGE: **Expectativa de vida dos brasileiros sobe para 75,2 anos, diz IBGE**. Disponível em: <<http://g1.globo.com/ciencia-e-saude/noticia/2015/12/expectativa-de-vida-dos-brasileiros-sobe-para-752-anos-diz-ibge.html>>.

⁵ Trata-se do Departamento de Ouvidoria Nacional dos Direitos Humanos, que “tem a competência de receber, examinar e encaminhar denúncias e reclamações, atuar na resolução de tensões e conflitos sociais que envolvam violações de direitos humanos, além de orientar e adotar providências para o tratamento dos casos de violação de direitos humanos, podendo agir de ofício e atuar diretamente ou em articulação com outros órgãos públicos e organizações da sociedade. As denúncias poderão ser anônimas ou, quando solicitado pelo denunciante, é garantido o sigilo da fonte das informações”. **Disque 100 - Disque Direitos Humanos**. Disponível em: <<http://www.sdh.gov.br/disque100/disque-direitos-humanos>>. Acesso em 2 nov. de 2017.

homicídios relacionados a transfobia no Brasil (*Trans Murder Monitoring*, 2016). Os números são assustadores, e dada a dificuldade no seu levantamento, estima-se que estes sejam sensivelmente inferiores perto do que acontece de fato.

O despreparo do ambiente educacional em lidar com a problemática da diversidade, de evitar o *bullying* e a discriminação, desaguam na evasão escolar e, conseqüentemente, na dificuldade de inserção profissional digna e formal, como dito anteriormente. Dessa forma, somados os fatores de: não apoio familiar, baixa escolaridade e discriminações sociais, o resultado aponta que a barreira para empregabilidade se torna praticamente intransponível. Dessa forma, este trabalho visa, como maior propósito, contribuir para com os estudos acadêmicos sobre esta matéria, já que o material é escasso. Ao reconhecer as condições de extrema vulnerabilidade social que esse público enfrenta, justamente pela inexistência de representatividade em posições de decisão, em ambientes como: o escolar, o acadêmico, o organizacional, entre tantos outros, é que o presente tema foi escolhido. A pesquisa, assim, buscará responder à seguinte questão: Como ocorre o processo de inclusão de pessoas “trans”⁶ no mercado de trabalho na cidade de Porto Alegre⁷? O objetivo maior, assim, é dar visibilidade, voz e possibilitar, de alguma forma, o empoderamento dessa população.

1.2 OBJETIVOS

A seguir serão apresentados o objetivo geral e os específicos do estudo.

1.2.1 Objetivo Geral

Analisar o processo de inclusão de pessoas transexuais no mercado de trabalho na cidade de Porto Alegre.

⁶ “Trans” será um dos termos utilizados para designar “transexuais” ao longo deste estudo.

⁷ Que por meio da pesquisa, teve as entrevistas com pessoas transexuais estendidas para além da Capital gaúcha, atingindo a região metropolitana e o interior do Estado, na cidade de Santa Maria.

1.2.1 Objetivos Específicos

a. Descrever as experiências de transexuais nos processos de recrutamento e seleção dos quais participaram, identificando também as possíveis dificuldades e atos discriminatórios que essa população vivencia ao tentar o ingresso no mercado de trabalho.

b. Descrever as experiências de transexuais ao ingressarem no mercado de trabalho, como também as possíveis dificuldades e atos discriminatórios enfrentados dentro do próprio ambiente de trabalho.

c. Identificar as alternativas encontradas frente às possíveis dificuldades de inserção no mercado privado.

d. Conhecer e descrever as ações desenvolvidas de inclusão ao público LGBTI em uma empresa privada, reconhecida por ter programas de inclusão a diversidade.

2. REFERENCIAL TEORICO

Nesta seção serão abordados os assuntos pertinentes ao tema desenvolvido no presente trabalho, a fim de embasar a futura análise.

2.1 O MERCADO DE TRABALHO

As primeiras referências ao mercado de trabalho foram feitas pelo economista clássico Adam Smith, no final do século XVIII. (CHIAVENATO, 2004, p. 28). Nas interpretações clássicas – tradicionais – o mercado de trabalho pode ser verificado através do comportamento econômico de organizações e indivíduos, no qual as ofertas e demandas de emprego dependem do salário. Segundo essa perspectiva, quando as pessoas não encontram trabalho é porque o nível do salário está muito alto. Como a intervenção dos sindicatos e convenções coletivas influenciam o valor dos salários, isso acaba gerando o afastamento do equilíbrio de mercado, resultando em desempregos. (BRÉMOND; GÉLEDAN, 1984 apud OLIVEIRA; PICCININI, 2011).

Na vertente marxista, o mercado de trabalho é organizado através da desigualdade na distribuição dos recursos, entre trabalhadores e organizações. Segundo Oliveira e Piccinini (2011, p. 1521) a maior contribuição de Marx está na:

Ligação do mercado de trabalho com o funcionamento do capitalismo, destacando que, no processo contínuo de reprodução do capital na busca de ampliação da mais valia, o processo de trabalho seria continuamente transformado por meio das mudanças na tecnologia. Consequentemente, também haveria alterações na forma de organização do trabalho e, numa esfera mais ampla, na estrutura do mercado de trabalho.

Lembrando que “mais valia” é o conceito utilizado por Marx para referir-se ao processo de exploração da mão de obra assalariada (MARX, 1974 apud RODRIGUES, 200?, p. 200). Nessa vertente, o desemprego está relacionado com o capitalismo, uma vez que o mesmo propicia o devido suporte para os baixos salários, permitindo assim, o aumento da exploração dos empregados (BRÉMOND; GÉLEDAN, 1984 apud OLIVEIRA; PICCININI, 2011).

Já a perspectiva neoclássica, surge no final do século XIX, nela o emprego também resulta do confronto entre oferta e a demanda. O salário seria uma estratégia que permite a obtenção do equilíbrio. De acordo com Kopschina

a formação (universitária, técnica, entre outras) pode ser considerada como um investimento em “capital humano”, onde a rentabilidade é função tanto dos custos dos estudos quanto da perspectiva de renda ligada à diferença de qualificação obtida pelo trabalhador ao longo da vida ativa (KOPSCHINA, 2001 apud OLIVEIRA; PICCININI, 2001, p.1521).

Considera-se também, que os trabalhadores podem mover-se livremente, podendo escolher entre várias opções no mercado de trabalho, de acordo com seu gosto, preferência e habilidade (KOPSCHINA, 2001 apud OLIVEIRA; PICCININI, 2001). Ainda na concepção neoclássica, Mingione apud Sobrinho (2008, p.24) afirma:

O conceito de mercado de trabalho é submetido à mesma impositação crítica discutida no primeiro capítulo a propósito do paradigma do mercado em geral. Não se trata de um subsistema sócio-organizativo com um equilíbrio próprio derivado da competição automatizada, mas, isso sim, de tensões que continuam a produzir formas de desorganização e de reorganização dos âmbitos sócios-organizativos (MINGIONE, 1997/2003, p.164).

Já para Kalleberg e Sorensen (apud SOBRINHO, 2008, p.24), que realizaram uma revisão na produção sociológica a respeito dos mercados de trabalho, conceituam o mesmo, de forma abstrata, como sendo:

as arenas em que os trabalhadores negociam (*exchange*) sua força de trabalho tendo por retorno salários, status e outras recompensas derivadas do trabalho (*other job rewards*). O conceito, portanto, refere-se amplamente às instituições e práticas que regem a compra, a venda e a formação dos preços dos serviços do trabalho. Essas estruturas incluem os meios pelos quais os trabalhadores são distribuídos entre os postos (*jobs*) e as regras que regem o emprego, a mobilidade, a aquisição de qualificações e de treinamento e a distribuição de salários e outras recompensas obtidas em função da participação no sistema econômico (1979, p. 351).

Nesse passo, no século XX, surge o “keynesianismo”, uma vertente que contesta a existência do mercado de trabalho. Segundo os adeptos dessa perspectiva, a demanda de trabalho não se determina pelos salários. Para estes, a necessidade da mão de obra das empresas está diretamente vinculada ao volume de produção de cada uma, que está ligada com a demanda que essas organizações procuram atender. Sendo assim, o nível de oferta de emprego pode ser menor do que o nível disponível de mão de obra no mercado, configurando uma situação de desemprego (SINGER, 1979 apud OLIVEIRA; PICCININI, 2001).

Em reflexão, de acordo com Oliveira (2006, apud Fleck, 2012, p. 49), as diferentes abordagens, desde a teoria clássica até teoria da sociologia econômica, possuem uma visão do mercado de trabalho, onde:

Uma transação econômica com origem clara dos princípios do capitalismo até uma visão mais vinculada às mudanças na sociedade e a adaptabilidade que parecem inserirem-se nos mais variados contextos, levando o trabalhador a uma lógica de adaptabilidade, tanto pelas exigências da organização a que está vinculado, quanto por mudanças no ambiente que o levem a modificar sua forma de trabalho.

Para fins desta pesquisa, o foco de estudo será o mercado de trabalho, seja ele formal, ou informal, sob a perspectiva neoclássica que explica, para além das ofertas e demandas de produção e salário, as questões organizativas da sociedade. Estas questões incluem as regras que regem o acesso ao trabalho, a qualificação, as possibilidades de ascensão e de obtenção de renda.

2.1.1 Gestão de Pessoas

Para iniciar este tópico, é imprescindível falar sobre a Escola de Relações Humanas. Tal escola surge da necessidade de suprir a forte tendência das organizações à desumanização do trabalhador; oriunda da aplicação de métodos rigorosos e precisos a que eram forçadamente submetidos. Tem seu início em meados de 1929, com a quebra da bolsa de valores de Nova Iorque, período conhecido como a “Grande Depressão” (CHIAVENATO, 2006, p. 17).

Ainda, esta escola foi contrária a todos os atos defendidos pela Teoria Clássica, Escola que a antecedeu - de Frederick Taylor e Henry Fayol, representantes da teoria que inspirou o modo de produção fordista (PAULA, 2007, p. 54) -, trazendo novos ares para a Administração. Na vigência da antiga teoria, o trabalhador era visto de forma mecânica. Já na Escola das Relações Humanas se “identificou uma outra perspectiva na relação do trabalho que se colocava além da tarefa, reconhecendo as relações complexas emocionais e sociais do trabalhador” (MOACYR, 2007, p. 18).

Em 1930, Mary Parker Follet criou a Teoria do Homem Social, foi uma das primeiras autoras a reconhecer que as empresas poderiam ser vistas da perspectiva do comportamento individual, ou grupal, trazendo a ideia de agrupamento e não do individualismo (LEITE; ALBUQUERQUE, 2009, p. 5-6). Por tal, de acordo com Gil (2008, p.17) o setor da Gestão de Pessoas, busca “à cooperação das pessoas que atuam nas organizações para o alcance dos objetivos, tanto organizacionais quanto individuais”. Esse setor já passou por diversas nomenclaturas como Administração de Pessoal, Relações Industriais e Administração de Recursos Humanos.

Segundo Gil, essa nomenclatura de Gestão de Pessoas surgiu no final do século XX, e visa substituir Administração de Recursos Humanos, que ainda é o termo mais comum utilizado nas organizações. Conforme critica Gil (2008, p.18):

O termo Administração de Recursos Humanos é muito restritivo, pois implica a percepção das pessoas que trabalham numa organização apenas como recursos, ao lado dos recursos materiais e financeiros. Por isso mesmo, alguns autores, adeptos da Gestão de Pessoas, procuram designar as pessoas que trabalham nas organizações não mais como empregados ou funcionários, mas como cooperadores ou parceiros.

Nesse passo, em meados de 1987, Albuquerque (2009, p. 6) fez um estudo no qual destacava a importância e a necessidade de se pensar Recursos Humanos como um setor estratégico nas organizações. Foi de fato nos anos 1990, que o setor começou a ganhar ênfase sobre a estratégia de negócios nas empresas. Por tal, verificar-se-á uma das principais atividades do setor de Gestão de Pessoas, o recrutamento e seleção.

2.1.2 Recrutamento e Seleção

Considerando que as pessoas constituem o ativo mais importante de uma organização, é preciso olhar atentamente para a atividade de recrutamento e seleção (GIL, 2008). Esse processo deve estar alinhado com a parte estratégica da empresa (FRANÇA, 2008, p. 30). Afinal, segundo Hanashiro, Teixeira e Zaccarelli (2007), são as pessoas que constituem a vantagem competitiva das organizações.

A ética e o respeito para com os candidatos são fundamentais, não é somente a empresa que escolhe o candidato, este também o faz. Uma contratação é assertiva, quando é boa para ambas as partes. Por isso, é de extrema importância que as informações fornecidas aos candidatos, sejam precisas e claras em relação a empresa e ao cargo, para que a pessoa também faça sua escolha (HANASHIRO; TEIXEIRA; ZACCARELLI, 2007).

Uma outra variável importante, é a imagem da empresa no mercado, uma organização que é reconhecida por ser um bom lugar para se trabalhar, atrairá mais candidatos. Afinal, é através do processo de recrutamento e seleção que a empresa expõe seu grau de profissionalismo para com seus colaboradores. Em contraponto, um processo malconduzido, pode resultar em uma imagem negativa no mercado (FRANÇA, 2008). Fazer com que o candidato espere, ou não retornar após o encerramento de um processo, por exemplo, é um

comportamento desrespeitoso para com os participantes (HANASHIRO; TEIXEIRA; ZACCARELLI, 2007).

Para definir o perfil de um candidato é necessário que se compreenda bem o negócio da empresa e o que se espera do futuro colaborador. Para então, pensar como, onde e quando anunciar a vaga (GIL, 2008). E, para isso, a vaga deve ser minuciosamente descrita, com os pré-requisitos e as competências necessárias. Também, é importante trabalhar as expectativas dos candidatos, “dimensionando suas capacidades e interesses à necessidade do trabalho” (FRANÇA, 2008, p. 30).

O recrutamento pode ser feito tanto interno, quanto externo. No recrutamento interno, procura-se dentro da organização candidatos para preenchimento de uma vaga. Esse processo estimula o autodesenvolvimento, o aperfeiçoamento, o bom relacionamento entre os colegas e entre as áreas, graças a possibilidade de mudanças (FRANÇA, 2008). No entanto, esses processos requerem cuidados, pois também podem instigar um ambiente competitivo, o descontentamento ou até um sentimento de injustiça para com aqueles que não foram selecionados. Sendo assim, o processo deve ser transparente e do conhecimento de todos.

Já o recrutamento externo, busca os candidatos no mercado ou em fontes específicas. Através desse processo é possível realizar a inclusão de novas personalidades e talentos, inovar a composição das equipes e atualizar as tendências do mercado (FRANÇA, 2008), oxigenando a organização com novas ideias e renovando o ambiente.

O momento da entrevista é de extrema relevância e precisa ser bem estruturado, para que se possa obter o maior número de informações relevantes. Muitos profissionais de gestão de pessoas, infelizmente, reduzem a entrevista a um mero bate-papo, sem planejamento prévio, o que resulta por limitar o procedimento (GIL, 2008), podendo gerar um desperdício de tempo e dinheiro (HANASHIRO; TEIXEIRA; ZACCARELLI, 2007).

Para que não aconteçam perdas - de tempo e material humano -, o entrevistador deve ser dotado de “maturidade emocional, habilidade no relacionamento interpessoal e perspicácia para identificar traços de personalidade, motivações e atitudes das pessoas” (GIL, 2008, p. 101). Segundo França (2008, p. 40) “quanto menos tensão for gerada e maior a confiança conquistada por ambos, melhor será a qualidade do diálogo”. A linguagem corporal também fala, e pode acrescentar informações importantes, sendo assim, o recrutador deve atentar aos gestos e posturas, os quais podem indicar o grau de interesse e o estado emocional do candidato (FURNHAM, 2001, p. 14). De igual forma, deve também o recrutador atentar para a sua própria

postura, a fim de proporcionar ao entrevistado um ambiente seguro que, por consequência, lhe dará o seu melhor na oportunidade.

De acordo com Hanashiro, Teixeira e Zaccarelli (2007), para que os candidatos aceitem a proposta de emprego a empresa deve oferecer benefícios, tais como: treinamentos, plano de carreira ou pelo menos a possibilidade de crescimento em sua área. Caso contrário, a chance de perder o candidato para a concorrência é grande.

Quando o processo é para cargos onde o nível de complexidade é baixo, normalmente o mesmo fica a cargo do profissional de recursos humanos, no entanto, quando se trata de cargos mais estratégico para a organização, é comum que os supervisores, ou seus pares, participem do processo de decisão (HANASHIRO; TEIXEIRA; ZACCARELLI, 2007). Um item importante na tomada de decisão, é considerar as entregas do candidato e excluir preconceitos de raça, idade, religião, gênero, orientação sexual, entre outros, pois levam a ver defeitos inexistentes (GIL, 2008).

Logo, nos casos em que não houver discriminação na etapa do processo seletivo, a empresa acabará por ter uma força de trabalho diversa. Assim, no próximo item será abordado um dos principais desafios para as empresas que abraçam a causa da diversidade, tratando-se da gestão da diversidade organizacional.

2.1.3 A Gestão da Diversidade Organizacional

O tema da diversidade nas organizações, ainda é muito recente, como dito em linhas anteriores. Segundo Fleury⁸ (FLEURY, 2000, p. 20) a diversidade é quando se tem um sistema social com um *mix* de pessoas de diferentes identidades interagindo, pois nestes grupos convivem “maiorias” e “minorias”. Nesse sentido, explica a autora que: “grupos de maioria são os grupos cujos membros historicamente obtiveram vantagens em termos de recursos econômicos e de poder em relação aos outros” (FLEURY, 2000, p. 20).

No estudo feito pela autora, foram contatadas 15 empresas que divulgavam estar desenvolvendo programas de administração da diversidade cultural, mas somente sete delas concordaram em participar da pesquisa. As políticas criadas tinham o foco na seleção, em treinamento e na comunicação interna. A seleção tinha por objetivo contratar mais mulheres, e

⁸ A autora foi pioneira em abordar o assunto de gestão da diversidade no país.

uma das empresas, também incluía os negros em sua estratégia. Os gerentes eram enviados para treinamentos, com a finalidade de trabalhar sua percepção sobre as diferenças culturais; a comunicação era feita internamente, objetivando a divulgação do programa de diversidade para todos os colaboradores (FLEURY, 2000). Ou seja, no início do século XXI, o foco da diversidade ainda era a inserção de mulheres e negros no ambiente organizacional.

Enquanto Nkomo e Cox (1999, p. 334) exprimem uma preocupação com a “a falta de especificidade do conceito” de diversidade, Thomas (1991, p. 10) possui uma ampla definição sobre o tema, e assim assevera que:

Inclui todos, não é algo que seja definido por raça ou gênero. Estende-se à idade, história pessoal e corporativa, formação educacional, função e personalidade. Inclui estilo de vida, preferência sexual, origem geográfica, tempo de serviço na organização, status de privilégio ou de não-privilégio e administração ou não administração.

Para Alves e Galeão-Silva (2004, p. 22), após analisar os conteúdos acadêmicos em administração sobre o que se entende por “diversidade”, concluem que a mesma “refere-se a uma variedade de atributos de indivíduos e grupos”. Nkomo e Cox (1999), assim, definem a diversidade como um mesmo sistema social, com pessoas diferentes e identidades grupais diferentes.

A diversidade encontrada na produção teórica acadêmica de administração, é entendida por características que se afastam de uma identidade de homem branco, heterossexual e sem deficiências. Ou seja, mulheres, não brancos, não heterossexuais e pessoas com deficiência, todos entram na categoria de diversidade (ECCEL e FLORES-PEREIRA, 2008).

No Brasil, existem pessoas que defendem que se houvesse uma maior valorização da gestão da diversidade, resultaria em aspectos altamente positivos, uma vez que estimularia a inclusão social, além de desenvolver e atrair novas competências e, assim, agregando-se valor a organização (FLEURY, 2000). Segundo o Instituto Ethos (2000, p. 28):

Um ambiente baseado na diversidade tende a ser mais estimulante e produtivo, favorecendo a elaboração de novos projetos e soluções. A valorização da diversidade contribui para a obtenção de um clima positivo que, pelo combate à intolerância, estimula a cooperação e a sinergia entre os profissionais da organização em torno de seus objetivos comuns. Com isso, cria-se um ambiente que reforça os vínculos dos funcionários com o trabalho e sua identificação com a empresa.

Dado o cenário brasileiro, seriam muito bem-vindas tais práticas organizacionais, como a gestão da diversidade (ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004). Por sua vez, Alves e Galeão-Silva (2004) defendem a diversidade, pontuando que para tal é necessário apoiar-se em dois critérios, quais sejam: o primeiro, diz respeito a um programa de desenvolvido no interior da organização, este seria socialmente mais justo do que simplesmente seguir as políticas de ações afirmativas.

Para os autores, tais políticas não se baseiam no favorecimento, mas sim na meritocracia. Já o segundo, diz respeito a um bom gerenciamento da diversidade de pessoas. Pois, dentro da empresa, isso resultaria em vantagem competitiva, uma vez que “elevaria o desempenho da organização no mercado, tendo em vista a influência positiva, de um ambiente interno multicultural, com membro de distintas experiências e habilidades”, em tese (ALVES e GALEÃO-SILVA, 2004, p. 21). Segundo esses autores:

No Brasil não é possível empregar diretamente um programa de gestão da diversidade sem que ocorra uma climatização, devido à dificuldade histórica de identificar alguns grupos discriminados. O mito da democracia racial brasileira dificulta o reconhecimento da discriminação e, por consequência, a identificação dos negros a serem recrutados e selecionados. A gestão da diversidade precisa afirmar a própria existência da discriminação para se justificar, o que a coloca em tensão com a ideologia da democracia racial. Sem o reconhecimento da discriminação, não há sobre o que construir um discurso de igualdade de acesso ao trabalho. (ALVES e GALEÃO-SILVA, 2014, p. 27)

De acordo com o Instituto Ethos (2000, p.30) “um ambiente de discriminação pode reprimir talentos e comprometer a capacidade da empresa de reconhecer adequadamente o desempenho de seus funcionários e dirigentes”. Sendo assim, a valorização da diversidade torna-se uma prática estratégica para as organizações. Afinal, a publicidade em cima de uma prática discriminatória pode gerar um resultado bastante negativo para a imagem da empresa. Podendo resultar também, no efeito contrário, quando a diversidade é tida como um atributo característico das atividades da mesma (INSTITUTO ETHOS, 2000).

2.2 INCLUSÃO

Para Hayes (2002), apud Torres e Pérez-Nebra (2014, p.528), a inclusão “se refere ao julgamento ou a percepção de aceitação das pessoas, sendo o sentimento de ser bem-vindo e valorizado como membro daquela organização nos diversos níveis”. Segundo os autores – Torres e Pérez-Nebra – o importante é o efeito que o tratamento das outras pessoas pode causar no indivíduo, e não o que as pessoas gostariam de ter causado efetivamente. Na maioria das vezes, a intenção e o efeito causam impactos diferentes. Já em relação ao comportamento inclusivo, “se refere as ações individuais e grupais resultantes ou provocadoras de políticas e procedimentos organizacionais, que promovem um clima inclusivo e são adotadas pelo indivíduo, pelos membros do grupo de trabalho e pela organização” (ZANELLI; BORGES-ANDRADES; BASTOS, 2014, p. 530). Portanto, essas ações dependem do grau de inclusão

dos grupos e dos indivíduos. Tão logo, o comportamento dessas pessoas também depende da experiência de inclusão vivida por elas. (TORRES e PÉREZ-NEBRA, 2014, p. 530).

Com o discurso de inclusão voltado para indivíduos de grupos da diversidade sexual, poucas organizações incluem os trans. No país, os trans - e as travestis - começaram a se articular e promover encontros com o fito de ganhar visibilidade, bem como trabalhar as articulações políticas que lhe cabem. Esses pequenos passos começaram em 1992, e tiveram importantes conquistas ao longo do tempo (RONDAS; MACHADO, 2015).

No que tange a pessoas transexuais, uma das mais significativas reivindicações conquistadas foi o direito ao uso do nome social no Cartão Nacional de Saúde, garantido pelo Ministério da Saúde, aos usuários do SUS - conforme a Portaria nº 1.820, de 13 de agosto de 2009 -. Já o Ministério da Educação, através da Portaria nº 1602, de 18 de novembro de 2011, também assegurou o direito do uso do nome social a servidores e usuários no seu ambiente de atuação (RODAS e MACHADO, 2015).

E, no ano de 2013, foi a vez da Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República, que criou a Portaria nº 767, onde instituiu o Sistema Nacional de Promoção de Direitos e Enfrentamento à Violência contra Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais - LGBT e o Comitê Nacional de Políticas Públicas LGBT. Este sistema visa a instalação de coordenadorias por todo país, com o objetivo de proporcionar um espaço de mobilização e articulação em favor desta população. Assim, avança-se com as políticas públicas para as travestis e transexuais de todo o país. Entretanto, a conquista desses direitos não garante que a sociedade os colocará em prática, pois “a declaração de um direito não implica a efetivação desse direito” (RODAS e MACHADO, 2015, p. 203).

Contudo, discordando em parte do autor supracitado, destacamos que estas declarações de direitos, ainda que não de maneira plena, são capazes sim, a médio e longo prazo, de impulsionar o debate e a transformação da realidade social, ao menos é uma das funções que a Constituição de 1988 criou para sim. Ou seja, tem caráter transformador dessa realidade e visa a proteção das minorias (STRECK; MORAIS, 2000, p. 93). Conforme o art. 3º e 5º da Constituição, em sua tradução extensiva: “desigualdade para os desiguais” e no texto literal do III e IV, sequencialmente, do art. 3º, é objetivo fundamental da República Federativa do Brasil “erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais”, bem

como, “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”⁹.

Dessa forma, destaca-se que, quando desrespeitada a utilização do nome social, este ato pode servir como “munição” para atos de transfobia (CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014). Segundo as travestis entrevistadas no trabalho de Rondas e Machado (2015, p. 202): “a não legitimação do nome social é um dos motivos de maior constrangimento por que passam”. As entrevistadas também relataram que o ambiente organizacional “foi o que apresentou um maior número de problemas em relação a aceitação de travestis” (RONDAS e MACHADO, 2015, p. 201). De acordo com esses autores:

Não se pode limitar o trabalho das travestis às categorias profissionais convencionadas socialmente como apropriadas a elas, ajuda a evitar a explicitação das diferenças da sociedade, “dá” a elas um determinado local onde ficam marginalizadas e deixa a sociedade livre da obrigação de lidar com esse grupo de modo diferente do sancionado pela tradição. (RONDAS e MACHADO, 2015, p. 203)

Tão logo, o espaço social ocupado por travestis e transexuais é definido por uma norma dominante (RONDAS e MACHADO, 2015). O acesso à informação é essencial para que esses grupos tenham a condição de fazer suas próprias escolhas. Ainda na concepção destes autores, precisamos garantir a aceitação social dessas pessoas, fazendo com que recebam um tratamento igualitário, com as mesmas condições de qualquer outra pessoa (RONDAS e MACHADO, 2015).

2.3 SOBRE IDENTIDADE

Segundo Louro (2000), é através de “marcas” que identificamos a identidade dos sujeitos, sem ambiguidade. As marcas que a autora se refere, são as características que estão fixadas na pele, como o gênero, a sexualidade e a raça. Logo, na insurgência de um indivíduo que não se pode identificar de pronto, há um automático desconforto para o mundo heteronormativo.

A heteronormatividade sintetiza os mecanismos e valores que fazem valer a heterossexualidade compulsória e constitui um conjunto de microdispositivos histórica e culturalmente específicos. Ela pode se revelar um dos pontos de confluência do processo de racialização do sexo e sexualização da raça que marcou a sociedade brasileira a partir do final do século XIX, pois – como objetivo ideal ou

⁹ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 13 nov. 2017.

moral – têm como constituinte prescrições que vão muito além da imposição de se relacionar sexualmente com alguém do sexo oposto. (MISKOLCI, 2016, p. 14)

De acordo com Louro (2000), deixamos de problematizar o porquê que certas características são tidas como identificadoras dos sujeitos, como um pênis, uma vagina, a cor da pele, o formato dos olhos, do nariz, porque estas características são tão especiais e não outras como as orelhas, o tamanho das mãos ou braços. Contudo, também esquecemos que as características físicas possuem um diferente grau de importância de acordo com cada sociedade: “Esquecemos que a identidade é uma atribuição cultural; que ela é sempre dita e nomeada no contexto de uma cultura” (LOURO, 2000, p. 62).

Para Prado e Machado (2008, p. 17) a identidade é vista como “um conceito capaz de expressar a síntese de uma construção social que está implicada por formas de identificação pessoal e grupal, mas também por formas de atribuição social”. Sendo assim, quando esses autores se referem as identidades homossexuais, eles não estão envolvendo somente as formas e práticas de exercer a sexualidade, mas também suas performances públicas sobre os seus direitos e deveres conquistados. Igualmente, nos espaços institucionais que ainda são ofuscados, as formas de opressão, entre tantas outras questões que estão envolvidas no convívio em sociedade, e de acordo com esses autores:

Uma identidade é um processo ao mesmo tempo individual e coletivo de significações, com implicações psicológicas e sociais. Uma identidade não é outra coisa senão a própria ação na qual se engaja, articulando-se por meio de um conjunto de significados possíveis. Estas articulações não estão dadas. São construções de apreensão possível apenas no movimento em que se constituem, definindo processualmente as posições de sujeito em cada contexto particular, sem, contudo, se descolar do discurso hegemônico. (PRADO e MACHADO, 2008, p. 18)

Desse modo, acrescentando às linhas anteriores, Excel e Flores-Pereira (2008) afirmam que o sexo, o gênero e a orientação sexual pressupõe uma classificação sociocultural, e a trilogia macho-homem-heterossexual é vista como o modelo mais valorizado. Fato é, que tanto os homossexuais quanto os bissexuais, são vistos como “desvios”, o que acaba gerando desafios maiores do que o “normal” na vida desses indivíduos, inclusive quando se trata de inserção profissional.

Por essa razão, não se pode deixar somente sobre a responsabilidade das organizações a promoção de ações contra a discriminação e a homofobia, é necessário que políticas públicas sejam criadas com o intuito de proteger essas pessoas (SIQUEIRA; ZAULI-FELLOWS, 2006), conduzindo assim que esta norma não escrita se torne uma questão ética-social (AVILA, 1993, p. 125).

2.4 UNIVERSO TRANS

Este capítulo foi criado após a pesquisa, pois o referencial teórico escrito anteriormente não conseguiu, de maneira satisfatória, explicar as categorias que surgiram após o recolhimento dos relatos. Sendo assim, buscou-se completar o referencial objetivando uma melhor compreensão das categorias da análise de conteúdo.

2.4.1 Identidade Trans e Travestismo

O travestismo, ou em outros termos, a identidade travesti, surge no Brasil de uma complexa construção que passa a ser compreendida por meio do contato entre as classes socioeconômicas, no contexto cultural e com a exposição em “redes de sociabilidade” (BORTOLOZZI, 2015, p. 126 apud OLIVEIRA, 2017, p. 2). Já a identidade trans, começa a se manifestar no país na década de 1990, quando surge uma organização dos movimentos ativistas que se volta com mais cuidado para este público. Este movimento tenta uma [re]construção dos sujeitos políticos, em uma tentativa de descolamento da comunidade LGBT (OLIVEIRA, 2017), em sentido amplo.

Para Jaqueline Gomes de Jesus, Doutora em Psicologia Social pela Universidade de Brasília (UNB), a transexualidade é uma questão de identidade, jamais se pode compreendê-la como algum tipo de “doença mental” ou “perversão sexual”, tão pouco como “uma doença debilitante ou contagiosa”, reforça que nada tem “a ver com orientação sexual, como geralmente se pensa, não é uma escolha nem é um capricho” (JESUS, 2012, p. 14).

Conforme a explicação da ativista argentina Lhana Berkins (2003), a exclusão das travestis dentro do próprio movimento gay fez com que elas fossem à luta por visibilidade, para que pudessem então tratar de suas diferenças como grupo que se destacam por suas condições de existência, compartilhando da exclusão social, a prostituição e a violência que sofrem (BERKINS, 2003 apud OLIVEIRA, 2017, p. 2-3). Ainda, segundo Oliveira:

A hormonização ainda na infância ou no início da adolescência, bem como as práticas de modificação do corpo por meio de métodos clandestinos, a evasão do sistema educacional por conta da discriminação, resultando em baixos níveis de escolaridade, a expulsão de casa e o enfraquecimento ou a perda total dos laços familiares são também elementos comuns à vida das travestis.

É notório que a cultura latino-americana usa de seu imaginário para fazer com que essas pessoas simbolizem uma espécie de perversidade, de um erótico reprovável, como um elemento que seduz e provoca asco ao mesmo tempo (OLIVEIRA, 2017), em um estranho mecanismo de defesa da anti-laicidade do Estado.

Assim, indo contra as perspectivas da medicina e da psicologia, esta cultura latina busca uma espécie de “higienização” da população trans (OLIVEIRA, 2017). Em outras palavras, objetivam uma [re]adequação das mesmas em direção às normas sociais vigentes, que só se justificariam em um regime religioso feudal. Por fim, importa dizer que a busca da realização pessoal da população trans e das travestis são antagônicas, visto que as primeiras “desejam ser vistas como mulheres ‘completas’, [enquanto as] travestis assumem um corpo de uma devir-mulher, desafiando as fronteiras precisas entre o masculino e o feminino” (OLIVEIRA, 2017, p. 3).

2.4.1.1 O Binarismo de Gênero

Segundo Laqueur (1996) apud Souza e Carrieri (2010, p. 49) “a diferença de sexos surge nos séculos XVIII e XIX”. Ou seja, para o autor, antes do século XVIII “o Ocidente não concebia a sexualidade humana como algo binário e dividido entre masculino e feminino”. De acordo com Souza e Carrieri (2010, p. 49) “até o século XVIII o modelo de sexualidade era o *one-sex model*”. Este “modelo” - *one-sex model* -, prevaleceu aproximadamente por vinte séculos, com a existência de um único sexo. A hierarquia era corporal e a mulher era a representante inferior de um único sexo, era considerada um homem invertido. O ovário por exemplo, era chamado de testículos, o clitóris, de pênis da fêmea. Enquanto o corpo do homem estava no topo dessa hierarquia.

Sendo assim, “até o século XVIII, não havia problema algum em sustentar que as mulheres tinham uma inversão topológica do pênis do macho dentro delas e que possuíam os mesmos órgãos que os homens, funcionando da mesma maneira” (LAQUEUR, 1996 apud SOUZA; CARRIERI, 2010, p. 50). Segundo Costa (1995) apud Souza e Carrieri (2010) o iluminismo que surge com a preocupação de diferenciar mulheres e homens, ressalta que:

A formação da nova imagem da mulher nos séculos XVIII, e sobretudo XIX, trouxe à tona a rediscussão da diferença de gêneros. Desta rediscussão surgiu a ideia da

diferença de sexos entendida como bissexualidade original e não como hierarquização de funções de um só sexo fisio-anatômico (COSTA, 1995, p. 104 apud SOUZA; CARRIERI, 2010, p. 51).

No século XIX, surge o que Foucault denominou de “biopoder”, que seria a execução do poder exercido em uma certa população. “O biopoder não se preocupa com o indivíduo, mas lida com uma população que é um problema político, biológico, científico e, concomitantemente, um problema de poder” (FOUCAULT, 1999 apud SOUZA; CARRIERI, 2010, p. 51). Um dos dispositivos do biopoder é a diferenciação biológica do sexo. O biopoder também foi visto como um elemento indispensável para o desenvolvimento do capitalismo, que obteve sucesso através “do controle dos corpos no aparelho de produção e de uma regulamentação ou ajustamento dos fenômenos populacionais ao sistema econômico” (FOUCAULT, 1999 apud SOUZA; CARRIERI, 2010, p. 51).

Para Nardi (2007), apud Souza e Carrieri (2010, p. 52), a sociedade tem dois dispositivos centrais, sendo eles o trabalho e o sexo. Para esse mesmo autor, “somos corresponsáveis pela riqueza de uma nação e temos de nos reproduzir seguindo um modelo de família heterossexual monogâmica”. Sendo assim, a partir do século XVIII, “o sexo fica reduzido a um regime binário de lícito e ilícito, permitido e proibido” (FOUCAULT, 1988 apud SOUZA; CARRIERI, 2010, p. 52).

Para que se entenda mais sobre o binarismo, importante perpassar, ainda que brevemente, pela analítica *Queer*, a começar pelo seu significado. Para tal, de acordo com Pino (2007) os estudos *queer* emergem na década de 1980 e questionam a forma como entendemos as identidades sociais.

o termo queer é um conceito filosófico pós-estruturalista e se desprende de seu uso coloquial. Queer como conceito filosófico descola-se do significado quando empregado como gíria norte-americana, ou seja, para o pós-estruturalismo queer não significa que as pessoas sejam homossexuais ou bissexuais. O pensamento queer emerge com uma preocupação de que é preciso desconstruir o caráter permanente da oposição binária masculino-feminino (CARRIERI, 2010, p. 63).

Já, Louro (2004), apud Souza e Carrieri (2010), explica o significado da palavra *queer* como a ideia de opor-se a “normalização” da heteronormatividade compulsória. Ainda, “*Queer* representa claramente a diferença que não quer ser assimilada ou tolerada e, portanto, sua forma de ação é muito mais transgressiva e perturbadora” (LOURO, 2004, p. 38-39). Ainda segundo Louro (2008) apud Souza e Carrieri (2010), para a analítica *queer* “o polo masculino também contém o feminino, mesmo que seja de forma postergada e reprimida, e vice-versa” (LOURO, 2008, p. 32). E, a desconstrução do binarismo é a única forma de perceber as diferentes masculinidades e feminilidades, visto que

mulheres e homens que vivem feminilidades e masculinidades de formas diversas das hegemônicas e que, portanto, muitas vezes não são representados/ as ou reconhecidos/as como “verdadeiras/verdadeiros” mulheres e homens, fazem críticas a esta estrita e estreita concepção binária (LOURO, 2008, p. 34).

Assim, a analítica *queer* combate a heteronormatividade compulsória, opondo-se à ideia de que é a forma adequada para se perceber os sujeitos. Não mais sob a ótica do binarismo, mas como seres complexos e únicos. Nesse contexto, Judith BUTLER (2003, p. 30) afirma que não há sexo que não seja já desde sempre gênero, pois os corpos são generificados desde o começo de sua existência social e não há existência que não seja social.

2.4.2 A importância do apoio familiar

Talvez a maior problemática na constituição do sujeito surja ainda no núcleo da aceitação familiar. Pois, na sociedade ocidental contemporânea, a família é reconhecida por ser algo de origem “natural”, e, por conseguinte também é vista como algo universal onde irá se passar os valores mais importantes dentro de uma cultura. O que Goelei (2005) chama de “família nuclear”, é a família composta por pai, mãe e irmãos, já a denominação de “família extensa”, se refere a gerações diferentes gerações como avós, tios, primos etc. (GODELIER, 2005 apud ZAMBRANO, 2008). Contudo, vale lembrar que os estudos antropológicos apontam que a família passa a ser um ambiente de afetividade somente no século XIX (ARIÈS, 1981; DONZELOT, 1986; DE SINGLY, 2000 apud ZAMBRANO, 2008). E que é na família que acontecem os “primeiros vínculos de aprendizagem das normas sociais, da promessa de proteção e cuidado”. Ideia essa, muitas vezes frustrante segundo Bento (2012, p. 277).

Em um sistema familiar heterossexual, a revelação de um filho homossexual é extremamente perturbadora. O estresse gerado se torna crítico, principalmente quando a família imagina conhecer intimamente aquele filho e isso acaba por produzir “reações que afetam o equilíbrio familiar de todos os envolvidos” (SAWIN-WILLIAMS, 2004 apud FRANÇA, 2009, p. 25). Os pais reagem, na maioria dos casos, com surpresa, choque, raiva, sentimento de culpa, mas também podem demonstrar vergonha ou negação. Nessa mesma lógica, os irmãos em geral respondem com raiva e confusão, podendo desenvolver um distanciamento afetivo do irmão, ou irmã homossexual. Os piores casos são onde esses jovens homossexuais correm o risco de

sofrer agressão física e/ou verbal, ou até mesmo de serem expulsos de casa (SAWIN-WILLIAMS, 2004 apud FRANÇA, 2009).

A revelação da homossexualidade de um filho depende do grau de proximidade que o mesmo tem para com os seus familiares e também o grau de dependência que esse indivíduo tem em relação à aprovação dos pais. Pesquisas mostram que geralmente a revelação da homossexualidade é feita primeiro para mãe, depois para os irmãos e em terceiro para o pai, quando é feita (FRANÇA, 2009).

A reconstrução familiar, após essa revelação, pode ser um longo processo. Uma maneira de lidar com a situação de forma saudável, é a família buscar informações sobre o tema e, também, uma outra opção, seria buscar ajuda em grupos de apoio que trabalhem a homossexualidade como algo passível de uma característica humana. No entanto, a maioria das famílias, de modo geral, se tornam tolerantes e receptivas com o passar do tempo, mesmo aquelas que reagem de forma negativa no início (FRANÇA, 2009).

Quando o jovem decide por esconder suas características não-heteronormativas e/ou cisgêneras, muitas vezes é na tentativa de evitar conflitos ou tensões, ou mesmo um cuidado com a própria integridade física e econômica. Um dos maiores problemas relacionado a homofobia, por exemplo, está diretamente ligado com a não-aceitação familiar, estando esse jovem sujeito a rejeição ou até mesmo a marginalização (FRANÇA, 2009)

Ademais, conforme a redação da Emenda Constitucional n. 65, de 2010:

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão¹⁰.

Sendo assim, Toledo e Filho (2013) apontam que a família é um alvo importante para se trabalhar nas ações de políticas públicas, visando à defesa dos direitos humanos e civis, bem como o combate a todo e qualquer tipo de violência e discriminação. Logo, é fundamental que toda criança se sinta amada, apoiada e reconhecida no seu ambiente familiar, isso é um requisito básico para o bem-estar emocional (FRANÇA, 2009).

¹⁰ BRASIL. Emenda Constitucional nº. 65, de 13 de julho de 2010. **Altera a denominação do Capítulo VII do Título VIII da Constituição Federal e modifica o seu art. 227, para cuidar dos interesses da juventude.** Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc65.htm>. Acesso em: 3 out. 2017.

2.4.4 O olhar da sociedade

De acordo com Le Breton (2011, p. 78), apud MOREIRA (2012), o visual possui uma grande importância ao olhar da sociedade, a aparência é valorizada e serve para definir espaços e fixar sujeitos.

A ação da aparência coloca o ator sob o olhar apreciativo do outro e, principalmente, na tabela do preconceito que o fixa de antemão numa categoria social ou moral conforme o aspecto ou o detalhe da vestimenta, conforme também a forma do corpo ou do rosto. Os estereótipos se fixam com predileção sobre as aparências físicas e as transformam naturalmente em estigmas, em marcas fatais de imperfeição moral ou de pertencimento de raça (LE BRETON, 2011 apud MOREIRA, 2012, p. 4).

Segundo Moreira (2012, p. 5), “o estigma age de forma a colocar ‘as pessoas em seus devidos lugares’, lugares pré-definidos”. Esse mesmo autor afirma que a sociedade “passa a olhar para o ambiente e não mais para as pessoas”, na tentativa de entender “a experiência corporal e social”. Portanto, sabe-se que além das barreiras civis e jurídicas que os transexuais encaram, ainda enfrentam um grande sofrimento: o preconceito, que ocorre dentro de suas próprias “famílias, no trabalho, na rua, em suas relações amorosas e na sociedade como um todo” (COSTA; COARACY, 200, s. n.). A sociedade, muitas vezes ignorante sobre o assunto, passa a menosprezar e ridicularizar essas pessoas, “sendo comum encontrar quem diga que o ‘transexualismo’ não passa de perversão” (COSTA; COARACY, 200, s. n.).

Logo, segundo as autoras Costa e Coaracy (200?) apesar de atualmente a sociedade contemporânea dizer prezar pelas liberdades, muitas pessoas ainda, por conta do preconceito, que advém da falta de conhecimento, tentam distanciar pessoas que não se encaixam em um padrão, padrão esse imposto socialmente. Ainda, afirmam as autoras, que quando a sociedade enxerga o diferente, persiste tentando enquadrá-lo em uma moldura pré-estabelecida e, assim, acabam desprezando e negando aos transexuais seus direitos mais básicos. Em outras palavras, continuam tentando definir o sexo apenas pelo órgão genital, ignorando a identidade de gênero e a realidade dessas pessoas, que algo muito mais complexo. Sendo assim, essas mesmas autoras afirmam que “o grande problema da sociedade atual é a negação do diverso”, o que acaba por privar o direito de muitos (COSTA; COARACY, 200, s. n.).

2.4.3 Redes sociais

Segundo Bauman (2004, p. 12), as redes sociais digitais “servem tanto para conectar como para desconectar; não é possível imaginá-la sem essas duas possibilidades”. Sua importância é inegável no dia a dia das pessoas. Por tal, Recuero (2009, p. 12), ao analisar esta problemática, afirma que “as tecnologias digitais ocupam um papel central nas profundas mudanças experimentadas em todos os aspectos da vida social”.

Sibilia (2003) apud Recuero (2009, p. 27), denomina a atual necessidade de exposição pessoal de “imperativo da visibilidade”. Logo, “é preciso ser “visto” para existir no ciberespaço. É preciso constituir-se parte dessa sociedade em rede, apropriando-se do ciberespaço e constituindo um “eu” ali” (EFIMOVA, 2005 apud RECUERO, 2009, p. 27).

Assim como para Judith Donath (1999) apud Recuero (2009, p. 27) “a percepção do Outro é essencial para a interação humana”. Afinal, através do uso desse ciberespaço, as pessoas são percebidas e julgadas pelas suas palavras, construindo assim, percepções dos outros indivíduos sociais também. Por isso as pessoas também fazem o uso de fotos e informações que gerem individualidade e empatia para com os outros atores.

2.4.5 Representação na mídia

A visibilidade do grupo LGBT na mídia brasileira pode ser conferida em diferentes canais como jornais, telenovelas, seriados, entre outros. É possível enxergarmos um “parâmetro da mídia em contraponto às minorias sexuais permitindo reflexão do papel de comunicação “social” nos diferentes formatos” (IRIBURE, 2008, p. 24). Porém, ao mesmo tempo que a mídia potencializa discursos reguladores, reforçando estereótipos, ela aborda de uma maneira inócua, sem marcar a representação de uma maneira positiva (IRIBURE, 2008).

Segundo Iribure (2008, p. 39) “a representação do estereótipo no discurso midiático reproduz e potencializa o caráter reducionista, facilitando a recepção, porém dificultando o esclarecimento e a qualificação sobre o que está sendo tratado”. Esse mesmo autor afirmar que a representação das minorias na mídia está atravessada por dois aspectos. O primeiro, de acordo com Marko Monteiro (2002) apud André Iribure (2008), salienta que a mídia comercial explora a temática das minorias em basicamente dois estereótipos, que são os de “bobo da corte” e o de

“marginal”, no sentido de ser o vilão da história. Já o segundo, representa as minorias como protagonistas da trama.

Na busca por visibilidade, é importante “estar atento à construção e a reprodução de identidade das minorias sexuais”. As políticas de inclusão devem compreender as diferentes possibilidades de se vivenciar a homossexualidade. Sendo assim, as relações com a mídia e com a sociedade devem estar “sintonizadas com essa pluralidade das homossexualidades” (IRIBURE, 2008, p. 51). Portanto, o desafio é trabalhar com a complexidade do tema e entender como ele pode e deve ser representado pela mídia.

2.4.6 O Olhar da Medicina

No ocidental, aquele que não se enquadra na lógica de masculino ou feminino “extrapola os limites simbólicos e vai de encontro à aparente fixidez da diferença sexual” (FOUCAULT, 2016, p. 234 apud OLIVEIRA, 2017, p. 4). Para se manter a república que estava vigente no século XIX, visando a proteção do corpo social, foi estabelecido ao longo desse período “métodos de assepsia” aplicados na sociedade para que essa se mantivesse devidamente “saudável” (FOUCAULT, 2016, p., 234). Os chamados degenerados, ou desviantes, eram classificados pela medicina e pela ciência a fim de que fossem curados. Quando a cura não era possível, essas pessoas eram retiradas do convívio social (OLIVEIRA, 2017).

No ano de 1917, o geneticista Richard Goldschmidt substituiu a terminologia associada à monstruosidade pelo termo “intersexo”. A partir de então, os cientistas da época se ocuparam com estudos denominados “distúrbios do desenvolvimento do sexo” e “anomalia da diferenciação sexual” (LEITE JR, 2011). Porém os pesquisadores não chegaram a nenhum consenso e seguiram buscando diversas classificações, partindo seus estudos de pessoas hermafroditas. Alguns autores tentaram a classificação de termos como: “aberrações sexuais, bizarros, invertidos, anormalidade, desordem, perversão e condição perniciosa, os quais atribuem tanto às pessoas travestis como às transexuais” (LEITE JR, 2011, p. 700).

Até a metade do século XX, o conceito “transexual” não existia. Ele passa a existir através dos estudos do psiquiatra alemão, Richard Von Krafft-Ebing. O qual estuda o caso de “um homem nascido na Hungria que, após a adolescência, passa a se sentir e viver como mulher – e, assim, acredita que é” (LEITE JR, 2011, p. 700). Esse estudo torna-se referência em uma

narração autobiográfica, pois se trata do primeiro caso que não há nenhum resquício de hermafroditismo. Sendo assim, Krafft-Ebing se refere a esse caso como um “estágio de transição para a ilusão de mudança sexual, como um tipo de confusão mental que faz a pessoa crer que está num corpo sexual errado”. Com o surgimento do conceito transexual, essas pessoas deixam de ser vistas como “psicóticas em delírio”. Criando-se assim, “uma tendência a favor das cirurgias de transgenitalização” (LEITE JR, 2011, p. 700-701).

Um dos principais manuais de diagnóstico clínico é o Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM). O DSM-5 (2013) descreve o “transtorno transvéstico” (OLIVEIRA, 2017) como um transtorno que:

ocorre em homens (raramente em mulheres) adolescentes e adultos heterossexuais (ou bissexuais) para os quais o comportamento de travestismo (cross-dressing) produz excitação sexual e causa sofrimento e/ou prejuízos sem colocar em discussão seu gênero primário. Ocasionalmente, esse transtorno é acompanhado de disforia de gênero. Um indivíduo com o transtorno transvéstico que também tem disforia de gênero clinicamente significativa pode receber os dois diagnósticos. Em muitos casos de disforia de gênero de início tardio em indivíduos ginecófilos do sexo masculino ao nascimento, o comportamento transvéstico com excitação sexual é um precursor (AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION, 2013, p. 459).

Segundo esse mesmo manual, a “disforia de gênero” refere-se a uma espécie de sofrimento na contradição entre o gênero que o indivíduo ambiciona e àquele cunhado para ela no nascimento, biologicamente falando.

Embora essa incongruência não cause desconforto em todos os indivíduos, muitos acabam sofrendo se as intervenções físicas desejadas por meio de hormônios e/ou de cirurgia não estão disponíveis. O termo atual é mais descritivo do que o termo anterior transtorno de identidade de gênero, do DSM-IV, e foca a disforia como um problema clínico, e não como identidade por si própria (AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION, 2013, p. 451-452).

Já na Classificação Internacional de Doenças e Problemas Relacionado à Saúde (CID), na CID-10 (2008) os transtornos são separados em “transtorno de identidade sexual” e os “transtornos da preferência sexual”. Classificando assim, o “travestismo bivalente” (OLIVEIRA, 2017) como uma condição identitária que

designa o fato de usar vestimentas do sexo oposto durante uma parte de sua existência, de modo a satisfazer a experiência temporária de pertencer ao sexo oposto, mas sem desejo de alteração sexual mais permanente ou de uma transformação cirúrgica; a mudança de vestimenta não se acompanha de excitação sexual. Transtorno de identidade sexual no adulto ou adolescente, tipo não-transexual (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE, 2008, s. n.).

É possível, ainda, encontrar o “travestismo fetichista”, enumerado na seção de questões referentes às parafilias, que consiste “no uso de roupas associadas ao gênero oposto com

objetivos sexuais” (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE, 2008 apud OLIVEIRA, 2017, p. 7).

No final do século XX, e início no século XXI, o discurso da medicina sofre uma sensível mudança, vez que é confrontado com a realidade de cada sujeito. Cientificamente nota-se “um esforço pela diferenciação entre os travestismos e a transexualidade propriamente dita” (OLIVEIRA, 2017, p. 7).

A pessoa transexual não é mais afastada para as margens concretas ou imaginárias do convívio social, mas convocada a se adaptar às normas de gênero do período; se sua performatividade de gênero for vista como convincente – segundo os padrões muitas vezes inconscientes da equipe clínica que a julga – receberá sua recompensa: a autorização legítima e legal para a cirurgia. [...] Caso contrário, [...] pode ser classificado como travesti fetichista, travesti bivalente, transexual secundário ou mesmo um psicótico [...] (LEITE JR, 2011, p. 218-219).

A “verdadeira” identidade transexual, segundo Oliveira (2017, p. 7), é vista pela ciência médica como “rígida e de variabilidade limitada, torna-se fluida no âmbito das experiências individuais, sendo constantemente negociada e renegociada entre os próprios sujeitos cujas vivências passam, cotidianamente, pelo questionamento das normas e classificações oficiais”. Logo, esses “diagnósticos” podem apontar um certo fator de hierarquização nas aparências e expressões, fazendo com que sejam estabelecidos “níveis” de transexualidade e de “passabilidade” dos sujeitos (OLIVEIRA, 2017).

2.4.7 A Passabilidade Cis¹¹

O termo “passabilidade” nada mais é que o reconhecimento social pelo gênero com o qual a pessoa trans se identifica. No caso de uma mulher transexual ser “passável”, é ela ser lida pela sociedade como uma mulher cis. Evitando, assim, qualquer possível constrangimento.

Logo, para Brena O’Dwyer, “a “passabilidade” pode ser compreendida como um desejo por normalidade; ser “passável” significa não receber olhares em locais públicos e não sofrer estigmatização” (O’DWYER, 2015, p. 9). Portanto, a “passabilidade” é tida como um “mecanismo de proteção contra o preconceito e a violência”, não que isso dê tranquilidade para essas pessoas, já que muitas vivem uma rotina com o medo de serem descobertas. Sendo assim, o “sucesso” do processo de feminização (ou masculinização) é expresso pela “passabilidade”

¹¹ Cis é a abreviação para cisgênero, é um prefixo latino e significa “do mesmo lado”. Pessoas cis são aquelas que se identificam com o mesmo gênero que lhe foi designado ao nascimento.

adquirida. Nesse passo, “a passabilidade surge como uma estratégia que se relaciona diretamente com as questões de raça, classe social, sexualidade e tempo de transição” (GOMES, 2017, p. 155).

Segundo Gomes (2017, p. 155), “a passabilidade é sempre articulada e validada para e sobre o olhar do outro”. Ou seja, “a passabilidade faz com que pessoas trans sigam os mesmos modelos corporais e padrões de beleza que mulheres cis, que por sua vez, também excluem e oprimem muitas mulheres”. Assim sendo, fica evidente “a grande recusa social à corpos andrógenos, criando e colocando à margem identidades que desafiam as estruturas binárias de gênero”.

2.4.8 As Mudanças no Corpo

No Brasil a adoção do tratamento hormonal tornou-se popular apenas nos anos de 1970, nessa década também aconteceu no país a primeira cirurgia genital em uma mulher transexual (OCANHA, 2014 apud OLIVEIRA, 2017). A cirurgia de “redesignação sexual”, popularmente chamada de “mudança de sexo”, foi autorizada pelo Conselho Federal de Medicina, do fenótipo masculino para o feminino, em 2002. Passando a ser oferecida pelo Sistema Único de Saúde (SUS) em 2008. E, no ano de 2010, a cirurgia do fenótipo feminino para o masculino também foi aprovada pelo conselho e passou a ser oferecida na rede pública de saúde (FÁBIO, 2017).

Para tanto, a realização do tratamento de hormonoterapia faz-se necessário algumas premissas, quais sejam: a maioridade e participar de um acompanhamento multiprofissional. Já para fazer cirurgia, é preciso ter no mínimo 21 anos, fazer um acompanhamento psicoterápico junto à uma equipe multiprofissional por pelo menos dois anos, possuir um laudo psicológico ou psiquiátrico favorável e receber ainda o diagnóstico de transexualidade.

Vale referir que esse processo gera infertilidade e esterilidade, por isso se estuda hoje a possibilidade de fazer o congelamento dos espermatozoides e óvulos. Os hospitais habilitados pelo Ministério da Saúde para a realização desses procedimentos são apenas cinco, em todo o país, sendo eles: o Hospital de Clínicas da Universidade Federal de Goiás, o Hospital de Clínicas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, o Hospital das Clínicas da Universidade Federal de Pernambuco, o Hospital Universitário Pedro Ernesto da Universidade do Estado do Rio de Janeiro e Fundação de Medicina da Universidade de São Paulo, porém nem todos estão operando no momento (PORTAL BRASIL, 2015).

De acordo com a psicóloga e coordenadora do grupo de apoio a transexuais do Hospital Universitário de Brasília (HUB), Sandra Romero Studart, essas pessoas “se veem diferentes desde a infância, com 4 ou 5 anos de idade” (STUDART, 2015 apud CAZARRÉ, 2015, s. n.) Sandra acompanha um grupo aproximadamente de 47 transexuais, e explica que não é preciso passar pela cirurgia de transgenitalização para receber atendimento ou ser considerado como transexual.

Há dez anos, a gente achava que o paciente trans estava no grupo porque ele faria a cirurgia. Hoje em dia não se fala mais isso. Para ser trans, não é preciso fazer a cirurgia. Para ter seu nome modificado, não é preciso passar pela cirurgia. Essas mudanças são muito raras nesse processo (STUDART, 2015 apud CAZARRÉ, 2015, s.n.)

Entretanto, para Bento (2006), apud Lionço (2009), no processo de avaliação dos candidatos para a cirurgia de transgenitalização são operados mecanismos de normatização de conduta e de poder. Logo, esses indivíduos precisam provar que são “verdadeiros transexuais”, ou seja, se aproximarem ao máximo possível de uma mulher, ou homem, considerados “normais”. Correspondendo assim, aos estereótipos de gênero vigente.

Sendo assim, Lionço (2009) assevera que o poder médico não regula tão somente os meios disponíveis de recursos de saúde para a transformação do corpo e caracteres sexuais do sujeito, mas também impede que o mesmo seja deferido. O poder médico está

impedido o acesso a esses recursos biomédicos àqueles indivíduos que não aderem integralmente à proposta terapêutica regulamentada, ou àqueles que não desejam explicitamente a recuperação de um estado similar ao considerado normal, na perspectiva do alinhamento linear entre sexo–gênero–desejo. Para a autora, o que está sendo impedido não é apenas o acesso a um procedimento cirúrgico ou de redução de danos pelo uso de hormônios. Está sendo negado o acesso às condições necessárias para a livre expressão da personalidade (VENTURA, 2007 apud LIONÇO, 2009, p. 56).

Assim, pela dificuldade em obter um efetivo amparo no Sistema Único de Saúde, muitas pessoas pertencentes ao público trans se arriscam ao adoecimento e até mesmo a morte, visto que recorrerem ao uso de hormônios adulterados e às aplicações de silicone industrial, sem nenhum tipo de acompanhamento profissional (ROCON; RODRIGUES; ZAMBONI; PEDRINI, 2015).

Portando, antes de tudo, se faz necessário admitir e reconhecer o sofrimento que este público está exposto pelo estranhamento que sentem pelos seus corpos biológicos – com exceções –. E, frisa-se, este é intimamente relacionado “à omissão ou restrição da ajuda médica atualmente possível em termos biotecnocientíficos” (LIONÇO, 2009, p. 56).

2.4.9 Nome Social e a Documentação

O nome social é a designação pela qual pessoas travestis e transexuais se identificam no dia a dia, vez que o nome registral não faz jus à identidade e expressão de gênero daquelas (JESUS, 2012). No Brasil o Ministério da Saúde permitiu o uso do nome social para os pacientes do SUS no ano de 2009, pois percebeu-se que um dos principais fatores de exclusão do sistema, é a precariedade no acolhimento e atendimento dessas pessoas (FÁBIO, 2017; ARÁN; MURTA; LIONÇO, 2008); em razão do conflito entre o nome de registro e a identidade de gênero.

Assim, a primeira grande iniciativa, a nível nacional, se deu com o Cartão do Sistema Único de Saúde, que permitiu a utilização do nome social para as pessoas travestis e transexuais. O mesmo foi implementado em 2013; a emissão do cartão é instantânea, e nele consta o nome civil e social.

Nesse sentido, em 2012, também o estado do Rio Grande do Sul criou a Carteira de Nome Social, com o objetivo de atender a diversidade sexual; neste não é necessário nenhum laudo pericial ou médico para atestar o sexo do paciente. Contudo, o documento, feito no Instituto Geral de Perícias (IGP), só é válido em território gaúcho, ou seja, não vale como o RG (FÁBIO, 2017; DUARTE, 2012).

Em abril de 2016, por meio de um decreto presidencial, determinou que transexuais pudessem utilizar seu nome social em órgãos públicos federais, autarquias e empresas estatais federais. E, em maio de 2017, o Superior Tribunal de Justiça decidiu que transexuais podem mudar de nome e sexo tanto no Registro Civil, quanto na Carteira de Identidade, sem à realização da cirurgia¹². Afinal, “para o colegiado, o direito dos transexuais à retificação do registro não pode ser condicionado à realização de cirurgia, que pode inclusive ser inviável do ponto de vista financeiro ou por impedimento médico”¹³. Vale dizer que, a decisão do STJ não obriga outros tribunais a julgarem da mesma maneira, porém serve de referência em casos que venham a ser semelhantes nas instâncias inferiores.

Por fim, em julho de 2017, a Receita Federal igualmente autorizou o uso do nome social no Cadastro de Pessoa Física (CPF); para fazer a alteração, basta que o interessado se dirija até

¹² **Transexuais têm direito à alteração do registro civil sem realização de cirurgia.** Disponível em: < http://www.stj.jus.br/sites/STJ/default/pt_BR/Comunica%C3%A7%C3%A3o/noticias/Not%C3%ADcias/Transexuais-t%C3%AAm-direito-%C3%A0-altera%C3%A7%C3%A3o-do-registro-civil-sem-realiza%C3%A7%C3%A3o-de-cirurgia >. Acesso em 1 out. 2017.

¹³ *Ibidem*.

uma unidade de atendimento da Receita Federal e solicite a inclusão, que será feita de imediato (FÁBIO, 2017).

3. METODOLOGIA

Conforme SANTOS (2001, p. 157) “é por meio da pesquisa que se pode alcançar e denominar novos conhecimentos de forma metódica. Com esse procedimento técnico o homem redescobre verdades que antes permaneciam obscuras”. Na visão de Marconi e Lakatos (2002, p. 117), a pesquisa “é um procedimento formal, com método de pensamento reflexivo, que requer um tratamento científico e se constitui no caminho para se conhecer a realidade ou para descobrir verdades parciais”. E, para Santos (2000, p. 24), a pesquisa acadêmica é

Uma atividade pedagógica que visa despertar o espírito de busca intelectual autônoma. [...] A pesquisa acadêmica é, antes de tudo, exercício, preparação. O resultado mais importante não é a oferta de uma resposta salvadora para a humanidade, mas a aquisição do espírito e método para a indagação intencional.

Neste trabalho, optou-se pela realização de duas etapas de pesquisa, sendo apresentadas, a seguir.

3.1 TIPO DE PESQUISA

O tipo de pesquisa desenvolvida neste trabalho classifica-se como exploratória e descritiva.

As pesquisas exploratórias, segundo Gil (2008, p. 27), “têm como principal finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, tendo em vista a formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores”. Para Santos (2004, p. 25), a pesquisa exploratória é a “aproximação de um tema e visa a criar maior familiaridade em relação a um fato, fenômeno ou processo”. Já a pesquisa descritiva, de acordo com Gil (2008, p. 28) “tem como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno”.

No que diz respeito a abordagem da pesquisa, a mesma apresenta uma abordagem qualitativa. Os dados qualitativos, segundo Goldenberg (2004, p. 53) “consistem em descrições detalhadas de situações com o objetivo de compreender os indivíduos em seus próprios termos”. De acordo com a autora, a preocupação do pesquisador não é com o número de pessoas entrevistadas, mas sim “com o aprofundamento da compreensão de um grupo social, de uma organização, de uma instituição, de uma trajetória” (GOLDENBERG, 2004, p.14).

Já em relação aos procedimentos técnicos, optou-se pela técnica do estudo de campo. De acordo com SEVERINO (2007, p. 123), a coleta de dados na pesquisa de campo “é feita nas condições naturais em que os fenômenos ocorrem, sendo assim diretamente observados, sem intervenção e manuseio por parte do pesquisador”.

3.2 POPULAÇÃO ALVO

A população alvo da presente pesquisa são pessoas travestis e transexuais – homens e mulheres - residentes na cidade de Porto Alegre. Como também uma Gerente de Recursos Humanos de uma empresa multinacional que preza e é reconhecida pelas políticas de diversidade.

Os participantes foram selecionados através da técnica “bola de neve”, essa técnica consiste em uma amostra não probabilística, onde o participante inicial indica o próximo e assim sucessivamente, até que o “ponto de saturação” seja alcançado. O “ponto de saturação” é quando os novos participantes começam a repetir o conteúdo já obtido em entrevistas anteriores (WHA, 1994 apud BALDIN; MUNHOZ, 2011, p. 332).

Porém, alguns autores enfatizam que essa técnica apresenta vantagens e desvantagens, de acordo com Albuquerque (2009, p. 22), “[...] uma limitação (da técnica) se refere ao fato de que as pessoas acessadas pelo método são aquelas mais visíveis na população”. Por tal, este fato foi considerado uma das limitações, já que nenhuma travesti foi indicada para participar da pesquisa.

3.3 COLETA DE DADOS

A coleta de dados foi dividida em duas etapas. A primeira, realizada com as pessoas travestis e transexuais. A segunda, com uma Gerente de Recursos Humanos, que trabalha em uma organização reconhecida por ter um programa de inclusão do público LGBTI.

A técnica utilizada será entrevista do tipo profundidade semiestruturada. Conforme afirma Bosch (2012, p. 159):

A entrevista em profundidade é a técnica fundamental da pesquisa qualitativa [...]. É uma técnica demorada e requer muita habilidade do entrevistador [...]. Em entrevistas semiestruturadas utiliza-se questões abertas, que permitem ao entrevistador entender e captar a perspectiva dos participantes da pesquisa.

Nas entrevistas, deve-se levar em conta três fatores: O primeiro deles, é referente a disposição do entrevistado, o entrevistador precisa convencê-lo a responder (EASTERBY-SMITH, 1991 apud ROESCH, 2012). O segundo fator, é referente ao processo social que é uma entrevista, há vários fatores que interferem nessa relação, como a classe social, idade, sexo. Isso pode resultar tanto em um impacto positivo, quanto negativo. O terceiro e último, é em relação a postura do entrevistador, é muito importante que o mesmo não influencie nas respostas dos participantes, sob risco de distorcer o resultado da pesquisa (OPPENHEIM, 1993 apud ROESCH, 2012).

3.4 ANÁLISE DOS DADOS

As entrevistas com pessoas travestis e transexuais foram analisadas através da análise de conteúdo. A análise de conteúdo segundo Bardin (2011, p. 50), “procura conhecer aquilo que está por trás das palavras sobre as quais se debruça. [...] é uma busca de outras realidades por meio das mensagens”.

A entrevista com a Gerente de Recursos Humanos, foi realizada através da análise interpretativa. A análise interpretativa, como diz o nome visa a interpretação da conversa, “com uma aproximação e associação das ideias expostas no texto com outras ideias semelhantes que eventualmente tenham recebido outra abordagem” (SEVERINO, 2007, p. 60).

4. DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Neste tópico, busca-se analisar os dados coletados nas entrevistas. O capítulo será estruturado em duas partes centrais. O primeiro sendo estruturado com a apresentação das entrevistas com as pessoas trans. Na segunda parte será apresentada os dados coletados da empresa estudada.

4.1 BREVE DESCRIÇÃO DO PÚBLICO ENTREVISTADO

As entrevistas foram feitas no período de 19 de julho à 30 de setembro de 2017. As duas primeiras entrevistas foram realizadas presencialmente, em um shopping da Capital gaúcha, as restantes foram por meio do uso da tecnologia, utilizando-se de ferramentas como Skype e WhatsApp, todas foram gravadas e transcritas.

Foram entrevistadas oito pessoas transexuais, tratando-se de duas mulheres trans e os outros seis, homens trans, um deles se identifica como não-binário. Por uma das limitações encontradas, não foi possível atingir o público das travestis, afinal, nenhuma travesti foi indicada para participar do trabalho, o que não interferiu no resultado da pesquisa.

Também, foi entrevistada uma Gerente de Recursos Humanos, de uma empresa multinacional, no dia 25 de outubro de 2017. Por pedido da entrevistada, acredita-se que com o intuito de preservar a sua imagem e a da organização, foi solicitado que seus nomes não fossem publicados.

4.2 DESCRIÇÃO DAS CATEGORIAS DA ANÁLISE DE CONTEÚDO

A análise de conteúdo feita nas entrevistas foi subdividida em treze categorias iniciais, que geraram sete categorias intermediárias, que por fim deram origem a três categorias finais (Tabela 01). A categorização foi feita inter-relacionando as entrevistas e o referencial teórico adotado, e se encontra descrita a seguir.

Nº	CATEGORIA INICIAL	Nº	CATEGORIA INTERMEDIÁRIA	Nº	CATEGORIA FINAL
01	Descobrir a verdadeira identidade	I	Se descobrindo trans	A	O descobrimento da própria identidade trans e a revelação para a família e sociedade
02	Revelando para a família	II	Revelar para a família		
03	Apoio familiar - ou não	III	Se assumindo para a sociedade		
04	Publicação no Facebook	IV	Aceitação social - ou não	B	O próximo passo
05	(In)Compreensão da sociedade				
06	Representação na mídia	V	Início do processo de transição - de fato		
07	Passabilidade Cis				
08	Acompanhamento médico	VI	O preconceito no mercado de trabalho	C	Mercado de trabalho
09	Documentação				
10	Preconceito, discriminação e transfobia nos processos seletivos				
11	Preconceito, discriminação e transfobia no ambiente de trabalho	VII	Vínculo trabalhista		
12	Emprego e desemprego				
13	Trabalho formal x informal				

Tabela 01: Derivação das categorias iniciais, intermediárias e finais.

4.2.1 Categorias iniciais

A identificação e explicação das treze categorias iniciais derivadas dos pontos em comum encontrados nas entrevistas serão apresentadas a seguir. As cinco primeiras se referem ao autodescobrimento de ser uma pessoa trans e a revelação para a família e sociedade. O período que vai da categoria inicial de número seis até a nove, diz respeito a representação encontrada na mídia, a passabilidade cis, o acompanhamento médico e a documentação dessas pessoas. Já as categorias iniciais de número dez e onze trazem o preconceito, a discriminação e a transfobia sofrida por essas pessoas nos processos seletivos e nos seus trabalhos. E, por fim, a categoria doze aborda se a pessoa está empregada ou não, enquanto a treze nos traz o tipo de vínculo empregatício, ou seja, se há CTPS assinada ou trata-se de um trabalho informal.

4.2.1.1 Descobrir a verdadeira identidade

Essa categoria se faz presente em todas as entrevistas. A maioria dos entrevistados passaram pela infância e adolescência sabendo que existia algo de “diferente” no seu gostar e na maneira como se sentiam em relação ao próprio corpo, mas não entendiam o porquê disso.

Para Sandra Romero Studart, coordenadora e psicóloga do grupo de apoio a transexuais do Hospital Universitário de Brasília (HUB), “os transexuais se veem diferentes desde a infância, com 4 ou 5 anos de idade” (CAZARRÉ, 2015, s. n.).

Vão percebendo que estão fora daquele modelo de gênero que é cobrado deles. O menino tem que brincar com a bola, a menina, com a boneca. Hoje já se transita isso de uma forma diferente. O masculino e o feminino transitam em todas as áreas sem tanta pressão. Não que seja fácil para essas pessoas, mas acho que, se compararmos com antigamente, as pressões para assumir a sua identidade, sua orientação, elas vêm bem menos sofridas (STUDART, 2015 apud CAZARRÉ, 2015)

Abrindo o espaço de entrevistas: quando os questiono como foi se conscientizar sobre a sua própria identidade de gênero e sexualidade, muitos usaram as seguintes expressões “difícil”, “muito difícil”, “bem complicado”. Segue abaixo alguns relatos.

No começo foi difícil. Desde pequeno, eu sempre soube que eu era diferente e eu sabia que o meu gostar era proibido, vamos dizer assim (Entrevistado B).

O entrevistado C conta que foi pesquisar o que é ser um homem trans aos 18 anos de idade, segue abaixo o relato dele lembrando essa época.

Nossa, foi muito difícil. Eu não fazia a mínima ideia que existiam trans, e o que era isso. Até que eu repeti o primeiro ano e na segunda vez que eu estava cursando o primeiro ano eu tive um colega que era trans. Até hoje a gente se fala. Na época eu me identificava como lésbica. [interroga] por que não chamam ele, do nome que ele pedia para ser chamado? Por que todo mundo, professores, colegas, ficavam errando o nome dele, ao invés de chamar “Fulano”? Chamavam pelo nome de registro. Eu não fazia a mínima ideia, ele já tinha falado para mim que era trans, mas eu não sabia o que era isso. Eu estava tipo “foda-se”; se é para chamar de Fulano eu vou chamar de Fulano, não tem que questionar. Até um dia que eu me peguei pensando nele. Mas, o que que ele é exatamente? Ele é o Fulano, tudo bem, foda-se o nome. Mas o que que é exatamente isso, aí eu fui pesquisar o que era ser um homem trans (Entrevistado C).

O entrevistado D conta que não sabia da existência do tratamento hormonal, ao descobrir sentiu medo das consequências e também conta que para ele não foi tão difícil se aceitar como trans, segue o relato.

Foi bem complicado, primeiro porque eu não sabia que existia essa possibilidade do tratamento que me transformaria. Segundo, que eu tinha medo das consequências. Por que quando a gente começa, os médicos explicam tudo que pode acontecer. De certa forma, tu tens que abrir mão de certas coisas e está disposto a encarar tudo. Mas, me aceitar como trans, não foi tão difícil como estão retratando na novela. Porque, desde criança, como eu te falei... eu vivi 24 anos da minha vida me vestindo como um homem, só que antes não tinha o tratamento (Entrevistado D).

Segundo os trechos dos entrevistados acima, pode-se perceber que essas três pessoas passaram pela infância e adolescência sem entender o que se passava com eles. E isso é muito comum de acontecer entre as pessoas transexuais. Afinal, esse assunto, geralmente, não é abordado nas escolas, muito menos dentro de casa. Então, nada mais natural do que as pessoas não saberem do que se trata, já que não tiveram contato nenhum com o assunto.

4.2.1.2 Revelando para a família

A revelação da identidade trans, ou até mesmo da homossexualidade, é um momento muito delicado, principalmente no que tange a aceitação familiar. Nessa categoria, vamos apresentar o momento da revelação para a família através do relato dos próprios entrevistados. A entrevistada “A” conta que a revelação veio à tona em uma briga de família, sua irmã que contou, ela disse que temia pela própria vida, por isso escondia; segue o relato.

Foi em uma briga familiar. A minha irmã que tomou coragem e falou, porque se dependesse de mim, ainda ia levar um tempo. Ou, talvez, nem ia falar, iria só “enrolar”. Mas, foi em uma briga familiar que aconteceu; foi jogado para eles isso. A mãe já imaginava, mãe sempre sabe. Mas, o pai, foi o primeiro a aceitar de cara. Ele disse “não, eu amo vocês, eu sempre perguntava e vocês sempre negavam”. Sim, a gente sempre negava porque ele mesmo dizia que se ele tivesse um filho gay, ele matava, que “eu preferia ter um filho morto, do que ter um filho gay”. Ele dizia isso; eu evitava dizer certas coisas para não colocar minha vida em risco. Mas, quando aconteceu essa briga, a gente falou, ele aceitou, e a partir dali, não teve mais problemas [...]. De viver se escondendo, sabe?! (Entrevistada A).

O entrevistado “C” conta que quando revelou que era um homem trans, para a sua avó, ela não sabia o que isso significava, como ele mesmo relata: “Quando eu contei para minha avó, que sou um homem trans, ela me olhou e me perguntou, “mas o que que é isso?”. Ela só me aceitou”.

Já o entrevistado D, conta sobre a revelação da sua homossexualidade; sobre a sua transição seus pais ainda não sabem.

Meu pai é árabe, então dentro de casa não tinha como eu debater esse assunto. Só que eu comecei a contar para os meus amigos, e isso chegou nos ouvidos da minha mãe. Chamaram ela na escola e falaram “ó, tua filha se assumiu homossexual”. Bom, foi um “auê” na minha família. Meu pai estava viajando, então ninguém falou para ele. Conheci uma guria daqui, e a gente começou a namorar, mas isso chegou nos ouvidos dos meus pais. Foi quando eu me assumi como homossexual. Saí de casa, tranquei a faculdade, comecei a trabalhar e fiquei com ela. Meu pai ficou um ano sem falar comigo (Entrevistado D).

O entrevistado “E” conta que fez uma carta para sua mãe, pediu para ela ler e saiu para jantar, nas suas palavras: “Eu fiz uma carta e deixei para minha mãe ler, nisso eu saí de casa para jantar. Não saí de casa para sempre, para morar sozinho. Ela leu e disse que já sabia de tudo; que era para eu voltar para casa. Ela me ajudou muito”.

No caso dos entrevistados acima, somente o entrevistado “D” enfrentou uma maior resistência por parte do seu pai, que após um ano voltou a falar com ele e lhe pediu para voltar aos estudos; ele se forma no final desse ano de 2017.

Porém, há casos críticos, onde a revelação pode expor jovens a situações de perigo, como ficarem expostos a agressões físicas, verbais ou até mesmo serem expulsos de casa (FRANÇA, 2009).

Importante lembrar, que está na Constituição Federal de 1988, e é dever da sociedade, do Estado e da família, assegurar as crianças, adolescentes e jovens o direito à vida, à saúde, à alimentação, “à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência” (EMENDA CONSTITUCIONAL nº. 65, ART 227, 2010).

4.2.1.3 Apoio familiar – ou não

Esta categoria aborda os relatos dos transexuais entrevistados referente ao apoio familiar, que infelizmente nem todos tiveram a sorte de ter. O entrevistado “B”, por exemplo, conta que o seu pai continua a lhe chamar no feminino, apesar disso, se sente grato, pois ele o “respeita” e “aceita”, como ele mesmo conta:

A gente desestruturou um pouco a família. Mas em momento nenhum, algum deles me virou as costas. A minha mãe me chama no masculino [...] já o meu pai me chama ainda no feminino, mas eu entendo, ele é mais velho e tal. Já é muito, eu acho. Ele me respeitar e me aceitar, não ter me expulsado de casa, nem nada do tipo. Tanto que uma vez eu quis sair de casa e eles não deixaram, “não, fica aqui com a gente”, disseram. (Entrevistado B).

O entrevistado “E” relata como fez a revelação para a sua mãe, e que ela lhe ajudou muito. Nas suas palavras:

foi muito importante, assim como para qualquer pessoa trans é importante o apoio familiar. Eu comecei o meu tratamento hormonal sozinho, e só depois de três meses em ‘T’, eu fiz uma carta e deixei para minha mãe ler; e saí de casa para ela ler. [...]. No dia seguinte, já marcamos médico, conversamos sobre o tratamento hormonal, sobre a mudança do meu nome, que eu já tinha feito na época. E, recentemente, a minha mãe fez o pagamento, bem como possibilitou que eu fizesse a minha mastectomia, ou mamoplastia masculinizadora, que é a cirurgia do peito (Entrevistado E).

Além de receber apoio dos pais, o entrevistado “E” também conta que recebeu apoio das suas primas.

Além da minha mãe e do meu pai, outras pessoas da família também me ajudaram. Eu lembro que, quando eu mudei meu nome no Facebook, também bloqueiei toda a minha família, incluindo as minhas primas mais velhas, que tem trinta e poucos anos. Uma delas me chamou no “WhatsApp”, me questionando sobre o Facebook, perguntando o porquê dos bloqueios e exclusões. Ela não sabia direito. E, aí, fui na casa dela e contei. E, para uma outra prima, também de trinta e poucos anos, que é

lésbica, pedi ajuda. Pedi um comprovante de residência para eu poder fazer a troca do nome, porque em Porto Alegre eles fazem de graça na UFRGS, mas tu precisas ter um comprovante de residência da cidade. Então ela me ajudou também, eu contei tudo para ela. Isso tudo antes de contar para os meus pais (Entrevistado E).

Já a entrevistada “G” conta que a revelação da sua homossexualidade não causou um grande atrito familiar. Porém, na sua transição enfrentou uma certa resistência, mas que há muito já foi superada.

Por eu sempre ter sido um menino delicado, não foi surpresa para a minha família. Isso foi natural, foi bem aceito. Mas, a parte da minha transexualidade foi bastante difícil. A família não quis aceitar, não compreendeu o porquê. Achavam que como era um homossexual, que tinha que ficar ali mesmo, que não podia dar um passo a mais. Mas, hoje em dia não, eu sou admirada pela minha família (Entrevistada G).

O entrevistado “F” não teve a mesma sorte que os demais. Ele não recebeu apoio familiar e a sua família continua resistente.

Entrei em depressão e já pensei em suicídio, mas graças aos meus amigos, hoje estou aqui. Minha família não me aceita, enfrento uma barra. E tiro força não sei de onde. Os meus irmãos não se metem, não falam nada. E, a minha mãe não aceita, não tem jeito. Evito sair com ela na rua, porque ela xinga as pessoas dizendo que sou filha dela, mas só ela enxerga essa filha. Ninguém na rua me vê como mulher (Entrevistado F).

Apesar do estresse que a revelação pode causar, no geral, os familiares se tornam tolerantes e receptivos com o passar do tempo (FRANÇA, 2009), como aconteceu no caso da entrevistada “G”, que enfrentou a resistência de seus familiares em relação ao seu processo transitório, que foi superado com o tempo.

Porém, o mesmo não aconteceu com o entrevistado “F”, que ainda enfrenta uma forte resistência da sua mãe e a indiferença dos seus irmãos. Segundo Sawin-Williams (2004) apud França (2009), uma das reações esperada dos pais, de modo geral, está a vergonha ou a negação. Nos irmãos é comum florescer sentimentos de raiva e confusão, podendo desenvolver um distanciamento afetivo do irmão homossexual.

4.2.1.4 Publicação no Facebook

O Facebook é uma rede social criada em 2004. No ano de 2012 atingiu a marca de 1 bilhão de usuários, sendo considerada a maior rede social do mundo (BARRETO, 2017, p. 189).

Essa rede foi a mais citada nas entrevistas, se fazendo presente em cinco, das oito pessoas que participaram.

Dois dos entrevistados declararam que já fizeram uma publicação nessa rede para explicar – para a sociedade – os motivos da mudança do nome e como as pessoas deveriam se referir a eles a partir de então. Como podemos conferir no relato do entrevistado “C”:

Eu fiz um texto no Facebook explicando o porquê daquilo, do porquê que eu iria mudar o nome e me apresentei como “C”, era “C” e não tinha mais o que fazer entendeu? Era “C”, as pessoas aceitando ou não (Entrevistado C).

No mesmo sentido, o entrevistado “D” também conta sobre o seu poste feito na rede.

Quando eu comecei o tratamento eu fiz uma publicação no Facebook, explicando para as pessoas o que tinha acontecido e que a partir daquele momento eu gostaria de ser chamado como “D”. Eu dei um tempo para as pessoas se acostumarem com a questão do gênero – como se referir a mim -. Mas, agora que já faz um ano, se alguém erra eu corrijo na hora. Antes não, antes eu ia mais com calma (Entrevistado D).

No caso do entrevistado “D” ocorreu uma situação muito peculiar e positiva, após a sua publicação no Facebook. O “D” fez essa postagem no período de férias da faculdade, e seus professores, ao se depararem com a publicação, convocaram uma reunião para debater o assunto. Quando as aulas retornaram, o nome social escolhido por ele já constava na chamada e todos os colegas já se referiam a ele no gênero masculino. Segue o relato abaixo:

Na faculdade foi muito bom, porque eu não precisei falar com ninguém sobre isso. Os meus professores viram a publicação, convocaram uma reunião de professores, e quando eu voltei no próximo semestre todo mundo já estava me tratando como “ele” (Entrevistado D).

O entrevistado “E” também menciona a preocupação das primas após a mudança de nome na rede e as exclusões feita por ele, como já foi citado acima.

O entrevistado “B” menciona o Facebook quando o questiono se as pessoas as quais ele convive sabem da sua identidade de gênero e sua orientação sexual. Segue a resposta:

Sim, todas elas. Desde os meus 22 anos. Alguns parentes do interior parecem que não entendem, mas eu não sou grosseiro. Todo mundo sabe. Meu Facebook está lá, minha foto está com barba, meu nome está no masculino. Mas, sempre tem uma prima para vir me chamar no feminino (Entrevistado B).

Já o entrevistado “H”, menciona a rede algumas vezes, sendo a primeira delas quando comenta que estava conversando com a sua mãe sobre um vídeo que ele compartilhou no Facebook, da época da ditadura miliar no Brasil.

Eu até falei com a minha mãe hoje, ela me aceita como trans. Eu estava vendo um vídeo que eu compartilhei no meu Facebook da Operação Tarântula, que era uma operação da ditadura militar no Brasil que fazia uma “higienização”. Ou seja, “higienização” significa mortes e assassinatos nos porões do DOPS da população LGBT, principalmente das trans, das mulheres trans, travestis e as “transfemininas” (Entrevistado H).

Em seguida, ele fala sobre os protestos que ocorreram na rede, referente a possível volta da “cura gay”.

Houve essa questão de Brasília, de tentarem fazer a “cura Gay” de novo. De certa forma, contra a despatologização internacional do início da década de 90. E, as pessoas todas protestaram contra isso, nos vídeos do Facebook e etc. Mas, elas esquecem que ser trans até o prezado momento, é considerado uma doença mental, um transtorno psiquiátrico. Transtorno de identidade de gênero, travestilismo, uma coisa assim também. E, que consta no mesmo capítulo da esquizofrenia, o que é um estigma muito grande (Entrevistado H).

Por fim, “H” prometeu para o seu médico que irá utilizar a rede para divulgar o resultado da cirurgia que já está marcada para o próximo ano. Ele também menciona outras redes sociais que não foram mencionadas pelos outros entrevistados.

Eu prometi para o meu médico que depois da cirurgia eu vou voltar com o meu canal do Youtube. Eu documentava a minha transição; disse para o médico que eu vou botar no Facebook, no grupo das “cirurgias” e que também vou colocar no Youtube (Entrevistado H).

Através dos relatos acima, pode-se perceber que as redes sociais ocupam um espaço significativo na relação que as pessoas têm com o social. Para existir nesse espaço das redes, é preciso se fazer presente, sendo visto pelos outros, construindo-se nessa dimensão (EFIMOVA, 2005 apud RECUERO, 2009).

4.2.1.5 (In)Compreensão da sociedade

A primeira pergunta do questionário aplicado, examina se a pessoa entrevistada acredita que a sociedade de hoje está lidando melhor com a aceitação do público trans. Apesar de algumas divergências nas respostas, a entrevistada “A” e outros, basicamente, entendem que a sociedade está “buscando entender”. E, pontuam as dificuldades que encontram para ingressar no mercado de trabalho.

Não entende melhor, mas estão buscando entender. Tanto para emprego, estamos tendo mais visibilidade que antes não tínhamos, mas temos poucas oportunidades. E, quando tem oportunidade, é limitada ou [as empresas fazem] por obrigação. Só para dizer que a empresa tem e não é preconceituosa.

O entrevistado “B” acredita que a sociedade não está lidando melhor, mas está “engolindo a força”, nas suas palavras:

eu acho que ela não está lidando melhor, eu acho que ela está engolindo a força. Porque hoje em dia qualquer lugar que se vá, verá um gay que não está mais retraído, como era antigamente. Hoje em dia eu acho que o público gay está tão mais focado que, tipo: “você vão ter que me engolir”; eles estão mais: “sou gay mesmo, e daí? O

que é que tem? Qual o problema? Tu vais querer me encarar? Tu vais querer discutir comigo por causa disso? O que está influenciando na tua vida eu ser gay, eu ser lésbica ou qualquer coisa assim?”. Então eu acho que a sociedade está, meio que, “vamos ter que engolir”. Eu já passei diversas vezes por lugares em que eu notei que tinham pessoas que não estavam confortáveis com a minha presença, mas elas estão me respeitando. Porque vai que alguém processe, ou pegue um celular?! Então “vou fingir que está tudo bem”. Mas, eu acho que a aceitação ainda não está 100%. E, talvez, seja um pensamento negativo meu, mas não sei se vai chegar a esse nível (Entrevistado B).

Já o entrevistado “D” e outros, acreditam que sim, pelo fato do tema estar na mídia e as pessoas estarem recebendo mais informação sobre o assunto.

Eu acho que sim. Pelo fato de a mídia estar expondo bastante isso, as pessoas estão entendendo mais. É falta de informação para as pessoas, ainda tem muita gente que não sabe. Eu mesmo, que sou um trans, há dois anos atrás não fazia ideia do que era isso. Então eu acho que sim, as pessoas estão aceitando muito melhor pelo fato de elas estarem recebendo mais informações e vendo que isso não é um bicho de sete cabeças (Entrevistado D).

Com mais otimismo, o entrevistado “H” acredita que em um futuro distante essa questão dos trans será algo “normal”, como hoje é a questão da homoafetividade.

Tu me perguntaste se eu acho que está melhorando, é por isso que eu mencionei a novela¹⁴ e o convívio com as pessoas. Eu acho que é algo gradual, sinto que essas coisas estão nos ajudando, apesar de ter seus erros aqui e ali. Eu acho que estão nos ajudando a mostrar: “as pessoas trans elas existem, elas convivem com a gente, é algo normal”. Não é algo tão desconhecido, uma invenção. Percebo que, pelos lugares que eu passo, e eu digo que eu sou [trans], acabo, de certa forma, educando as pessoas, principalmente na área da saúde. Elas estão percebendo a tua existência, que é algo mais normal do que se imagina. Então, cria uma perspectiva, que da mesma forma que 30 anos mudou bastante a questão para a população homoafetiva, espero que daqui a 30 anos [mude] para a população trans. Que seja algo batido: “A fulano é trans”, “a, normal”, sabe?! É uma pessoa trans, não é, “ai meu Deus, é uma pessoa trans!” [...]. Acredito que vá ser assim, só que infelizmente acho que isso vai ser em 20 ou 30 anos. Mas, os principais passos estão sendo dados agora nesses últimos dois, três anos [anos] [...] A normalização, a humanização da nossa existência na sociedade e no mercado de trabalho, eu só vejo, realmente, em 20 anos. (Entrevistado H).

Segundo Louro (2000), quando não é possível identificar um sujeito através da sua aparência, ou enquadrá-lo em uma identidade, esse indivíduo gera um desconforto nas outras pessoas. Que é o que acontece com muitos transexuais, principalmente os que não possuem a chamada “passabilidade cis”; chamam a atenção e atraem olhares curiosos por onde quer que passem.

¹⁴ A novela que o entrevistado comenta, trata-se daquela apresentada pela Rede Globo, sob o título: “A Força do Querer”, entre 3 de abril a 20 de outubro de 2017. Nesta, dentre outros assuntos, abordou-se a descoberta e transição de um personagem trans.

4.2.1.6 Os efeitos da representação na mídia

Nesta pesquisa, percebeu-se que dos oito entrevistados, três mencionaram algo relacionado com a mídia. Nesses relatos encontra-se a novela das 21 horas, da Rede Globo, “A Força do Querer” e algumas figuras públicas.

Assim, o entrevistado “C” conta que sua avó aprendeu com a novela o que é ser um homem trans. E, o entrevistado “D” acredita que a sociedade está lidando melhor com a aceitação dos trans, como já foi dito anteriormente, muito em razão da mídia e das informações sobre identidade de gênero – referindo-se a novela, igualmente –.

O entrevistado “D” cita a mesma novela em dois momentos diferentes da nossa conversa. O primeiro, para contar que o seu reconhecimento como pessoa trans, conforme suas palavras: “não foi tão difícil como estão retratando na novela. Porque desde criança [já sabia], como eu te falei. Eu vivi 24 anos da minha vida me vestindo como um homem, só que antes não tinha o tratamento”.

O segundo, quando ele menciona que viu a figura de um homem trans na novela, pontua: “eu vi uma história na internet que agora é “Tarso”, mas que antes era Tereza Brant¹⁵; que estava na novela das 21 horas. E comecei a ir atrás de tratamento e pesquisar”.

Já para o entrevistado “H”, ao falar sobre a novela “A Força do Querer”, relata que a temática trans, de certa forma, lhe gerou uma atenção indesejada.

Hoje, inclusive, eu não estou nada bem, porque a temática de trans está na nova novela e eu moro em uma república. O fato de eu ser trans, naquele ambiente, não tem como esconder. Eu não estou acompanhando “A Força do Querer”, mas eu cheguei em casa do trabalho e puxaram esse assunto estressante comigo, [perguntando] se eu estava sabendo do que estava acontecendo na novela e praticaram *misgender* com o personagem trans, o Ivan. [E explica] “Misgender” é quando tu trata uma pessoa com os pronomes e nomes errados. Isso é muito violento, e as pessoas não entendem que as violências não são só físicas, mas também verbais. As pessoas se tornam mais sensíveis no momento em que elas percebem que há uma pessoa [trans] no convívio delas. Que é comum. Porque todo mundo na empresa está falando da “A Força do Querer”. Então é muito engraçado, tu pensar [que] tem um colega na empresa que é assim. Não é uma coisa de novela, isso tem na empresa, (Entrevistado H).

E também cita algumas figuras populares:

A Laerte Coutinho esteve bastante presente na mídia e no canal Brasil. Bem ou mal, o Tami Miranda. Ele antes falava várias coisas meio “zuadas”, mas agora está mais consciente da posição dele como figura pública e tem ajudado também a causa [...]

¹⁵ Tereza Brant é um homem trans que recentemente adotou o nome de “Tarso”, participou de alguns capítulos da referida novela para explicar como funciona o tratamento hormonal, e como foi sua transição. **Tarso Brant, o mineiro transgênero que participará de novela global**. Disponível em: < <https://www.uai.com.br/app/noticia/series-e-tv/2017/07/26/noticias-series-e-tv,210360/conheca-tarso-brant-o-mineiro-transgenero-que-participara-da-novela.shtml> >. Acesso em 7 out. 2017.

Até fico feliz que existem certas pessoas não-binárias que estão aparecendo na mídia. Tipo a Uolasi Rui, que é uma mulher trans não-binaria. A Liniker ou o Liniker.

Por fim, neste tópico encontramos um dos estereótipos salientados por Marko Monteiro (2002) apud André Iribure (2008), quando ele diz que as minorias são representadas como as protagonistas da trama. Nos deparamos com essa realidade em “A Força do Querer”, e, através dos relatos, podemos constatar como essa representação afeta a vida das pessoas trans, mesmo que elas não acompanhem o programa, de fato.

4.2.1.7 Passabilidade cis

A passabilidade, como dito anteriormente, é o reconhecimento social pelo gênero com o qual a pessoa trans se identifica. E, das oito pessoas entrevistadas, duas mencionaram esse termo. Uma delas, inclusive, traz em seu discurso:

As pessoas me veem como um homem cis, eu tenho o que chamam de passabilidade cis, que eu não gosto muito do nome, mas... Eu não gosto, também, de falar [sobre isso]. Eu não estou fazendo nada escondido, nada assim, só é irrelevante para mim que as pessoas saibam se eu sou trans ou não. Eu só conto para as pessoas que se tornam bem íntimas (Entrevistado E).

Já outro entrevistado percebe a passabilidade como uma questão de violência.

Além da questão da aparência física, caso ela não seja considerada “passável” para a sociedade, na minha opinião, a passabilidade é uma questão muito violenta [...] vou até usar um termo da militância: a passabilidade compulsória. Ela é uma violência tanto para trans binários, pessoas que se identificam totalmente como mulher ou totalmente como homem. E, para trans não-binários, também. Acredito que os homens trans, dado o fator transformador da testosterona, acabam tendo uma, digamos... Eu não diria uma maior facilidade, porque isso, por exemplo, não aconteceu comigo. Eu não me importo também porque eu sou andrógeno. Uma maior facilidade em se tornar mais passáveis, isso ser mais “batido”, aceitável para a sociedade. Enquanto que as mulheres trans, dependendo, elas ficam mais “visivelmente trans” para a sociedade, no fenótipo. Isso acaba fazendo com que a pessoa trans sinta mais disforia ou descontentamento consigo. Esse sentimento de insegurança, de falta de aceitação por ela ser fisicamente diferente, e as pessoas perceberem que ela é trans. Só que isso não deveria ser um problema, [principalmente] se a moça tem os ombros mais largos, ou o rosto um pouquinho mais quadrado, ou a voz um pouco mais grossa, coisas assim. Elas [a sociedade] não deveriam ver [...] as nossas características, que não são, às vezes, compatíveis com as características cis normativas, como um problema, ou algo feio, ou algo para fazer diversas alterações. Às vezes, eu sinto que a gente faz mais essas coisas para a sociedade nos aceitar do que para nós mesmos; se sentir bem conosco. E, isso acaba afetando no mercado de trabalho, porque ninguém quer empregar uma pessoa visivelmente trans (Entrevistado H).

Esse último relato, vai ao encontro da citação de Gomes (2017, p. 155), feita anteriormente, pois fica evidente a “recusa social à corpos andrógenos, criando e colocando à margem identidades que desafiam as estruturas binárias de gênero”.

Por fim, percebe-se que, infelizmente, ainda não se vislumbra no nosso dia a dia uma consciência social que possa se aproximar da lição de Hannah Arendt (2002, p. 16), quando esta refere que a pluralidade é a “condição da ação humana pelo fato de sermos todos os mesmos, isto é, humanos, sem que ninguém seja exatamente igual a qualquer pessoa que tenha existido, exista ou venha existir”.

4.2.1.8 Acompanhamento médico

Cinco, dos oito entrevistados, falaram sobre a questão da saúde que envolve todo esse processo de transição. A entrevistada “A”, inclusive, participou por um tempo do PROTIG – Programa de Transtorno de Identidade de Gênero do Hospital de Clínicas -. E, esteve afastada do programa durante um ano por conta da demora, como ela mesma relata:

Eu fiquei um ano afastada do grupo, porque demora muito. Nesse grupo do Clínicas, tu chegas numa sala com uma roda de 10 ou 12 meninas. E, uma vez por semana, tu contas o que fizeste durante aquela semana. E, escuta coisas como “A, ontem eu acordei com vontade de me mata”. Tem dois grupos, das 9h às 10h e das 10h às 11h. E, nesse meio tempo, a partir das 8h da manhã, tu já tens consulta com o médico, ou tu tens o grupo, e depois a consulta. Tem vezes que ficam semanas na mesma coisa, sabe? Eu estou com a mesma cabecinha tranquila, estou indo bem, me amo do jeito que sou, sei que tenho alguns defeitinhos que eu quero mudar com o tempo [como] estética; peso. Mas, estou muito ansiosa e focada na cirurgia. [perguntam] “E como tu te imagina antes da cirurgia e depois da cirurgia?” Eu falo sempre a mesma coisa: a minha cabeça está certinha do mesmo. Tem muitas [outras meninas do grupo] que não, chegam lá e dizem: “pois é, eu estou certa, mas ontem eu vi um caso de assassinato de uma trans”, ou um filme que abordou esse tema, no qual a pessoa não sentia nada. Já me “encucou” a cabeça que eu não vá sentir nada também. Aí, tu vais falando e os doutores vão explicando para tu formalizar na tua cabeça. Por isso que dizem: dois anos cansa. Porque se tu já estás certa do que quer, é chato ficar falando toda semana a mesma coisa.

O entrevistado “C” conta que sempre teve acompanhamento médico. Enquanto o entrevistado “D”, mesmo com acompanhamento médico, conta que desenvolveu uma doença no sangue por cota do uso do hormônio, chamada poliglobulia¹⁶.

¹⁶ Poliglobulia: é uma doença rara, caracterizada pela excessiva quantidade de eritrócitos (glóbulos vermelhos) no sangue, resultante de uma produção exagerada dessas células pela medula óssea. **Conheça mais sobre a Poliglobulia ou Policitemia.** Disponível em: < <http://www.abc.med.br/p/sinais.-sintomas-e-doencas/828059/conheca+mais+sobre+a+poliglobulia+ou+policitemia.htm> >. Acesso em 15 out 2017.

Agora em outubro eu tenho um outro exame para fazer. Se por ventura esse problema no sangue persistir... É uma decisão que eu tomei. Eu vou continuar o tratamento por conta daí, se nenhum médico quiser me ajudar, eu vou fazer. Isso é uma coisa que eu sempre friso, eu prefiro morrer daqui a dois anos sendo um homem do que viver mais 15 anos sendo uma mulher que eu nunca fui (Entrevistado D).

O entrevistado “E”, conta que começou o seu tratamento sozinho, e permaneceu sem acompanhamento por três meses. Até revelar para sua mãe e receber todo o apoio necessário, como já foi mencionado anteriormente.

O entrevistado “H” conta que, em relação a mastectomia, “é um procedimento para o resto da minha vida e não tem volta. Eu optei por fazer com um médico particular que eu escolhi, que eu já vi os resultados previamente”. Porém, “H” continua interessado em fazer parte do PROTIG, afinal, “é sim do meu interesse fazer parte do programa do Clínicas, porque eu pretendo fazer a retirada do útero gratuitamente pelo SUS”. Ainda, relata que iniciou o tratamento hormonal sem acompanhamento médico.

Eu comecei por conta, até fui num médico, mas era mais um vendedor de receita do que médico, esse endócrino. Eu fiz exames iniciais, cheguei a retornar nele para mostrar os exames, mas ele mostrou muito descaso. Fiquei uns nove meses sem acompanhamento, depois eu achei um endócrino especialista e coincidiu bem na época que uma acne cística de quarto grau começou a surgir no meu rosto, que eu já curei (Entrevistado H).

Como podemos observar nos relatos acima, o acompanhamento médico é imprescindível desde o início do tratamento hormonal, por isso se diz que se trata de um “problema” de saúde pública. Ainda, para receber o tratamento hormonal através do SUS, é preciso ter a maioria, além de também participar de um acompanhamento multiprofissional (PORTAL BRASIL, 2015). Para participar desse acompanhamento, é preciso fazer um credenciamento prévio e aguardar em uma longa fila de espera, que em alguns hospitais passa de 10 anos.

4.2.1.9 Documentação

Das oito pessoas entrevistadas, duas citaram a questão da “documentação”. O entrevistado “F”, por exemplo, conta que passou por uma situação de constrangimento em seu ambiente de trabalho. Porém, teve que fingir que nada aconteceu, pois estava em processo de retificação de nome e precisava do emprego, como consta no relato dele abaixo.

Quando estava chegando próximo da cozinha, ouvi um dos funcionários falando horrores sobre pessoas trans. Eu tive que engolir seco, porque necessito daquele emprego, e porque ainda estou em processo de reedificação de nome. Então, é difícil conseguir emprego de carteira assinada (Entrevistado F).

O entrevistado “H” relatou várias questões importantes sobre a documentação. Logo na primeira fala, podemos notar a demora no processo de retificação do nome. Conforme ele: “já ganhei o meu processo de retificação, foi no dia 25 de maio, só que eu estou a três meses esperando da justiça o mandato do juiz para eu poder retirar a certidão de nascimento e trocar os documentos por novos”.

Já em um segundo momento, “H” relata a importância da carteira de nome social que, mesmo não sendo a solução ideal, tem ajudado amenizar as situações de constrangimento. Esse recurso hoje é oferecido somente em três estados do país, sendo eles: Pará, Rio Grande do Sul e São Paulo.

Em alguns estados, e o Rio Grande do Sul é um deles, e acho uma pena que não tenha uma política de nível nacional [...] tem a política da carteira de nome social, que é tipo um RG complementar, que tu vais em qualquer instituto de identificação e emite; ele sai ali com a mesma numeração do RG. Então, eu já estou praticamente a mais de dois anos me virando com um documento paliativo. Não só é paliativo, como ao mesmo tempo, nem todo mundo respeita e, ao mesmo tempo, revela que tu é trans, pois é um documento diferente, então obviamente não é um RG, e está escrito “carteira de nome social”. Não consta o nome de registro, ele é um documento para tentar diminuir o constrangimento das pessoas [trans], a única coisa que falta nele, que é uma pena, é o número do CPF. Se eu estivesse hoje no início da minha transição, o que não é mais o caso, eu iria fazer o CPF com o nome social, mas agora, para mim, não faz mais sentido. Mas, percebo que esse documento que, de certa forma, não é o ideal, até que me ajudou bastante, e por mais de dois anos. No entanto, é uma coisa que existe dos 24, ou dos 26 estados da Federação, em apenas quatro ou seis estados. E, o resto da população trans no Brasil que se vire! Toda vez que eu me emprego eu tenho o hábito de, na documentação entregue para as empresas, colocar a carteira de nome social xerocada na frente, para mostrar “ó, me trata assim. Eu tenho um documento que diz para tu me tratar assim!”. E, se eu não tivesse, sabe? Se nem tendo um documento que diz que é para me tratar dessa forma eu sou respeitado, o que dirá sem (Entrevistado H).

Como se pode perceber, a legislação sobre o tema é bastante recente, e isso faz parte de um lento processo de compreensão e aprendizado. Foi somente neste ano, de 2017, que um caso de solicitação de mudança de nome e sexo foi aceito pelo STJ, sem a necessidade de comprovar a intervenção cirúrgica. Mesmo assim, isso não garante que outros tribunais vão ter o mesmo entendimento, mas com certeza é um grande avanço e já serve como referência para casos semelhantes em instâncias inferiores (G1, 2017).

4.2.1.10 Preconceito, discriminação e transfobia nos processos seletivos

Sobre a seleção e os processos seletivos, como mencionado anteriormente por Gil (2008), as pessoas constituem o ativo mais valioso da empresa, pois são elas que fazem o valor competitivo das organizações. Por isso, o respeito e a ética aos candidatos são fundamentais (HANASHIRO; TEIXEIRA; ZACCARELLI, 2007)

O que, infelizmente, não foi levado em consideração no processo seletivo dos relatos abaixo. Dos oito entrevistados, dois contaram situações desagradáveis e constrangedoras que passaram durante o processo.

Eu fiz um tratamento para ficar com barba. E, eu fiquei com barba! Mas eu ainda não tinha a minha carteira social. Aí eu fui fazer uma entrevista numa empresa de vendas externas. Então, lá estava o meu nome de registro. Quando chamaram “Fulana” e eu me levantei, vi que me olharam “assim”, sabe? Ela me perguntou, “Fulana?” -Sim. Conversando, eu vi que com todo mundo ela demorou um tempinho [mas] comigo ela foi super rápida, sabe? E aí, me deu um pequeno teste para fazer, e depois falou que eles estavam procurando uma pessoa que tivesse foco e uma “boa” aparência. Eu já senti a maldade. E, fiquei pensando: “cara, se eu estivesse com a minha carteira social aqui...”. Depois disso, pensei, eu não vou mais passar pelo mesmo constrangimento. Fiz minha carteira social, tirei a barba e fui para as entrevistas de cara limpa (Entrevistado B).

Já o caso do entrevistado “H”, ele passou por dois processos seletivos na mesma empresa. Na data em que a organização solicitou que ele levasse todos os documentos para a sua admissão, como o exame admissional, a conta do banco, os documentos pessoais xerocados, ele teve uma surpresa muito desagradável, justamente no dia em que a empresa tinha se comprometido em assinar a sua carteira de trabalho.

A mulher do RH me chamou e basicamente deu todo um “contorno” para dizer que não tinha nada a ver com o atraso de 30 minutos, nem nada do tipo, e que já havia sido comunicado e decidido desde manhã; que eu era um bom vendedor, mas que não tinha o perfil de venda da operação “ZH”, e que por isso eles não iriam me contratar. Como é que tu me “diz”? Um cara que passou pelos dois processos seletivos na empresa e que [após] não teve nem a chance de “mostrar serviço”; que supostamente tu não tens o perfil de venda da operação ZH? (Entrevistado H).

Tais experiências, além de machucarem essas pessoas, de mexer com a autoestima e seu psicológico, vai além do reprovável para a imagem da empresa. Afinal, as pessoas compartilham suas histórias, não só pessoalmente, mas nas redes sociais também. Podendo, assim, essa imagem negativa da organização, impactar um grande número de pessoas.

O que deve ser levado em conta nesses processos, são as experiências acadêmicas, profissionais e pessoais de cada candidato. Não a sua raça, idade, religião, gênero, orientação

sexual, entre outras coisas (GIL, 2008). Por isso, é de extrema importância que o processo seja claro e transparente com todos os candidatos, desde o princípio (FRANÇA, 2008).

4.2.1.11 Preconceito, discriminação e transfobia no ambiente de trabalho

No que diz respeito ao preconceito, a discriminação e a transfobia, dentro do ambiente de trabalho, dos oito entrevistados, três relataram ter passado por, pelo menos, uma delas. Segue abaixo o relato da entrevistada “A”.

Não respeitavam o nome social. Tinha que usar o banheiro do shopping e reclamavam da vestimenta. Quando usava o banheiro masculino, eles falavam que eu ficava olhando as partes íntimas dos outros. Quando usava o feminino, falavam que eu fazia “xixi” de porta aberta e ficava espiando as mulheres por de baixo da porta. Fui proibida de usar o feminino, rolou até um abaixo assinado para eu não usar o banheiro feminino. Analisaram, estudaram e falaram que era melhor eu usar o banheiro do shopping, para evitar possíveis constrangimentos. Era cruel, terrível (Entrevistada A).

No caso dela foi ainda pior, pois passou pelo processo de transição dentro da empresa, e um dia o chefe do setor lhe chamou para conversar, e

Uma vez eu fui com aplique no cabelo, mas, assim, “coque”, né? E, eu sentava bem na frente da mesa dele. Um dia ele me chamou. Eu cheguei, abri o banco as 10 horas, recebi os documentos para os encaminhamentos finais e ele me chamou e disse “já é difícil de te aturar do jeito que tu é. Assim, desse jeito, eu não vou suportar. Ou tu tiras essa palhaçada, ou nem vem mais trabalhar”. Ele falava furioso. É do interior. Sabe esses alemães? Eu [respondi] “poxa, eu gastei tanto com o cabelo, tanto nisso”. E ele, “não me interessa. Não te quero assim aqui”. E, eu segurando para não chorar (Entrevistada A).

A entrevistada “A” processou a empresa, o banco alegou que “não teve preconceito de maneira nenhuma, até porque me contratou”, ela perdeu o processo. Já o entrevistado “F” ouviu os colegas de trabalho falarem mal de pessoas transexuais.

Um dia estava eu arrumando o salão e eles estavam na cozinha. Só que falando alto e não se “tocaram”. Quando estava chegando próximo da cozinha, ouvi um dos funcionários falando horrores sobre pessoas trans. Eu tive que engolir seco porque necessito daquele emprego, porque ainda estou em processo de reedificação de nome, então é difícil conseguir emprego de carteira assinada (Entrevistado F).

O entrevistado “H” conta que foi um período bem estressante quando trabalhou em um supermercado:

Conversava com o pessoal do mercado, eu era um menino, eu era um rapaz, com os clientes era “de boa”. Até porque os clientes, eu vou usar uma expressão chula, eles tão “cagando” para ti [...]. O meu estresse começou com essa história do nome constantemente exposto [...] e as fofocas do mercado entre os funcionários. Porque os

funcionários do mercado têm tempo para reparar no teu corpo, se tem volume, essas coisas(?!). A principal fofoca era: eu era homem ou mulher? Eles iam atrás das minhas colegas [...] para perguntar. Porque as pessoas não têm coragem de perguntar na tua cara, se tu é homem ou mulher. O fim da picada foi quando... Não sei se tu já percebeste que esses mercados contratam muitos “PCD”, os portadores de necessidades especiais, e o [mercado], em especial, tinha bastante funcionários assim, mas eram funcionários que conseguiam fazer o trabalho deles direitinho. Geralmente, colocavam eles para funções de: empacotador, guardar os carrinhos, essas coisas. Chegou ao cúmulo de uma menina, que era jovem aprendiz, não era nem “de carteira”, [...] usar uma PCD para perguntar para minha supervisora se eu era homem ou mulher. Tu usas uma pessoa, com menos percepção mental, para fazer uma pergunta estúpida?! (Entrevistado H).

Através desses relatos, podemos perceber o quão terrível e cruel pode se tornar o dia a dia de uma pessoa trans em uma empresa que não está preparada para abordar e trabalhar com o tema. Por isso, é tão importante trabalhar as questões de inclusão e gestão da diversidade nas organizações.

A inclusão refere-se à percepção de aceitação pelas outras pessoas, sobre o sentimento de se sentir bem-vindo e valorizado (HAYES, 2002 apud TORRES; PÉREZ-NEBRA, 2014). Já em ambientes abalizados na diversidade, tendem a ser mais estimulantes e produtivos, favorecendo novas soluções para novos projetos (INSTITUTO ETHOS, 2000). Logo, empresas que fazem um bom gerenciamento da diversidade se destacam, ganhando, assim, vantagem competitiva no mercado (ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004).

4.2.1.12 Emprego e desemprego

Das oito pessoas entrevistadas, seis estão empregadas e duas estão fora do mercado de trabalho. A entrevistada “A”, por exemplo, está desempregada há um ano. O entrevistado “B” trabalha de maneira regular em um restaurante de sushi, há oito meses. O entrevistado “C” está desempregado há um ano e um mês. O entrevistado “D” está há quatro anos desempregado.

No momento, o “D” realiza estágio obrigatório não remunerado, há menos de um mês, sem contar com a alternativa autônoma que encontrou: realiza trabalhos como freelancer na área de *design* gráfico - e recebe retorno financeiro há dez anos nesta atividade -.

O entrevistado “E” trabalha como professor de inglês, há dois meses. O entrevistado “F” trabalha como freelancer em um salão de festas infantis, há onze meses. A entrevistada “G” trabalha a oito anos na mesma empresa, como cabeleireira e maquiadora. E, por fim, o entrevistado “H”, que trabalha como vendedor em um *call center*, há um mês.

Pode observar-se que, mesmo que essas seis pessoas estejam empregadas, somente dois, até o momento, constituíram carreira. Um deles encontrou a alternativa de se manter financeiramente com trabalhos freelancers na área do *design* gráfico, há dez anos, e a outra, que opera na área da beleza, há oito anos.

Os entrevistados “B”, “D”, “E”, “F” e “H” estão empregados a menos de um ano, a maioria, há poucos meses. As diferenças encontradas entre os entrevistados “D” e “H”, dos demais, foi, além do apoio familiar, que somente a entrevistada “H” recebeu o apoio financeiro dos pais.

De acordo com Rondas e Machado (2015) o discurso de inclusão, voltado para a diversidade sexual, dificilmente abrange as travestis. Pode-se dizer o mesmo em relação a inclusão de pessoas transexuais no mercado, pois, atualmente, ainda são poucas empresas que se preocupam em tentar fazer a inserção desses trabalhadores em suas organizações.

4.2.1.13 Trabalho formal x trabalho informal

Das oito pessoas entrevistadas, seis estão empregadas, e dessas seis, quatro trabalham no regime formal de CLT. Enquanto o entrevistado “D” faz estágio não remunerado, e “freelas¹⁷” de *design* gráfico, o entrevistado “F”, trabalha de freelancer em um salão de festas infantis. Esse último aduz, vale o relato, que “tem meses que tem festa ‘direto’ e tempos que fico um mês sem trabalhar”.

Segundo os indicadores acima, podemos concluir que a maioria dos entrevistados possuem trabalho formal, o que de fato não reflete a realidade brasileira. Atualmente, no país, somente 10% das transexuais e travestis estão trabalhando de forma registrada.

A ONG *Transgender Europe* cita como uma das principais causas para os índices de violência contra esse público, no Brasil: a prostituição. Assim, conforme Thaís Cunha (*in* CORREIO BRASILIENSE), indiretamente, a ONG revela que um dos maiores desafios para o público trans é a inserção no mercado de trabalho. E, através de uma estimativa feita pelo ANTRA - Associação Nacional de Travestis e Transexuais -, verificou-se que 90% das transexuais do país, recorrem a prostituição ao menos em algum momento da vida (CUNHA, *in* CORREIO BRASILIENSE).

¹⁷ Gíria abreviativa utilizada pelo entrevistado para referir-se a trabalhos de freelance.

Sem uma legislação específica, que garanta a mais ampla proteção da Dignidade da Pessoa Humana – e nisso, diretamente, infere-se o espaço no mercado de trabalho –, essas pessoas dependem de pontuais iniciativas do setor privado. Por tal, a organização escolhida para participar da presente pesquisa, recebeu o prêmio de empresa “Amiga da Diversidade”, reconhecida pela OAB – Ordem de Advogados do Brasil –, a qual será apresentada após as categorias finais.

4.2.2 Categorias Intermediárias

As categorias intermediárias sintetizam e agrupam as treze categorias iniciais desenvolvidas, baseadas nas entrevistas. Estas categorias intermediárias, estão definidas em sete segmentos, que retratam uma posição mais centrada do que as treze categorias iniciais.

Na primeira categoria intermediária, foi possível identificar que todos os entrevistados levaram um certo tempo para se descobrirem como transexuais. Muitas passaram pela infância reconhecendo que havia algo de diferente com os seus desejos, mas não conseguiam identificar, precisamente, do que se tratava.

Após o entendimento de suas verdadeiras identidades de gênero, as próximas duas categorias dizem respeito a revelação para a família e para a sociedade. Analisando as questões da representação na mídia e da passabilidade cis, a categoria de número quatro é sobre a aceitação – ou não – social. Enquanto a categoria de número cinco, trata do “início” da transição de fato, abordando o tratamento médico e a mudança da documentação.

E, por último, as categorias de número seis e sete abordam o preconceito, a discriminação e a transfobia sofrida por essas pessoas, tanto nos processos seletivos, como também no ambiente de trabalho. Analisa-se, também, a questão do emprego e desemprego, e os tipos de vínculo empregatício que essas pessoas possuem atualmente.

4.2.2.1 Se descobrir trans

Esta primeira categoria intermediária, sintetiza apenas a categoria inicial de número um, demonstrando, pelos próprios relatos dos entrevistados, como se deu o processo de descobrimento da própria identidade trans.

Nº	CATEGORIA INICIAL	IDEIAS-CHAVE	Nº	CATEGORIA INTERMEDIÁRIA
01	Descobrir a verdadeira identidade	Relatos do descobrimento da própria identidade trans	VI	Se descobrindo trans

Tabela 02: Se descobrindo trans

A maioria dos entrevistados relatam que passaram pela infância e adolescência sabendo que havia algo de diferente com eles, mas não reconheciam o que era, nem mesmo o porquê que o seu “gostar” ou “desgostar” era proibido. A entrevistada “G”, por exemplo, demonstrou, desde muito cedo, identificação com a identidade do sexo oposto. Fato mais marcante se deu quando, com 2 anos de idade, pediu para a sua mãe que queria ser menina, como ela mesma conta.

Eu fui adotada aos seis meses por uma família de imigrantes. Então, aos dois anos de idade, eu comecei a perceber que eu era diferente dos meus pais, né? Até porque, eu sou de origem negra. Os meus pais me falaram que eu era adotada, que eu era um filho do coração. Também [com apenas dois anos de idade], manifestei que eu não gostaria de ser menino, que gostaria de ser menina. E, a minha mãe, desde então, começou a trabalhar em mim, não a repreensão disso, mas sim que eu tivesse calma, para que tudo isso um dia fosse esclarecido dentro de mim (Entrevistada G).

O entrevistado “F” conta que só descobriu a existência de homens trans aos seus 17 anos, e a partir daí que começou a pensar na sua transição, como o próprio relata.

A minha orientação sexual foi descoberta antes, porque eu não sabia que existiam homens trans; não sabia que era possível eu fazer a transição, nem sabia que isso existia. Eu fiquei sabendo que homens trans existiam, aos 17 anos. Foi quando comecei a pensar sobre a minha transição, mas, mesmo assim, eu tinha muito medo de tudo. Do que as pessoas iriam pensar e também em relação a saúde, várias coisas. Eu fiquei muito tempo refletindo sobre isso antes de procurar fazer algo a respeito. E, a orientação sexual, acho que foi o período mais conturbado em questão de aceitação da família. Porque o meu gênero, depois que passou, tudo foi bem mais tranquilo. E, da minha parte, sempre soube quem eu era, mas não sabia que era possível “fazer” tudo que eu queria parecer (Entrevistado E).

O entrevistado “H” conta que se descobriu transexual dentro de um relacionamento hétero. E, por causa disso, sentiu que deveria se manter no armário durante alguns anos, como consta em seu relato.

Eu me descobri trans em 2008, com uma matéria do Buck Angel, no Uol¹⁸. Para mim foi bem complicada a puberdade, porque eu tinha identificação com as coisas que eram ditas mais masculinas, mas ao mesmo tempo, depois eu comecei a gostar de androgenia também. Eu tinha e tenho disforia com os seios; que a gente chama de intrusos ou invasores. Eu usava roupas muito largas para esconder o meu corpo, e as

¹⁸ UOL - Universo Online (conhecido pela sigla UOL) é uma empresa brasileira de conteúdo, produtos e serviços de Internet do conglomerado Grupo Folha.

pessoas interpretavam que eu ia ser uma lésbica, só que eu não tinha interesse por meninas. Eu não entendia o que estava acontecendo [...]. Aos 17 anos eu conheci o meu “ex”, que é um homem cis, e a nossa relação durou por 10 anos. Eu me descobri como trans no segundo ano de namoro, com a reportagem do Buck Angel, que fez muito sentido para mim. Ele trabalhava como ator de filmes eróticos, né? Do mercado pornográfico. E, se promovia como “Homem com Vagina”; que era o título da matéria do Uol, que me saltou aos olhos. O Uol fez uma entrevista com ele de duas horas e traduziu. A maioria dos filmes dele eram com homens e para mim ficou bem claro então nessa matéria que, aliás, eu sempre soube que existiam mulheres trans, porque eu via a Rogéria, a Roberta Close, eu via as travestis, as transformistas e etc., no Silvio Santos. Inclusive, eu as admirava, mas não sabia que o oposto, em termos de hormônios, cirurgias e sociedade, era possível. O Buck Angel me fez ver que isso era uma possibilidade válida de vida, me fez perceber que a identidade de gênero não era algo vinculado as pessoas por quem tu te atrais. Ou seja, quem tu é não tem nada a ver com quem tu gostas. Ou seja, tu não precisas gostar de mulher para ser justificável, fisicamente, se tornar um homem ou uma pessoa lida como homem na sociedade. E, também, a questão da própria disforia. De perceber “ok, talvez eu preferisse ter um pênis”, mas não que não seja possível; não é satisfatório, é complicado, é caro, então eu me aceito com a vagina e sou feliz assim. Isso não me torna uma pessoa menos ou mais válida. Então, me descobri com o Banking, em 2008, que já trouxe várias questões para mim. Porém, tive que ficar no armário durante muitos anos, em função do meu relacionamento. Até cheguei a contar para o meu “ex”; contei para ele um ano depois [...]. Só que foi uma questão que a gente levou “em cima do muro”, onde ele desconfiava já que existia, em função das queixas que eu fazia sobre o meu corpo e etc., mas ele [dizia e/ou dava a entender, muitas vezes] “Tá, eu sei que existe, mas eu não quero lidar com isso e tomara que tu desistas um dia”; ficava implícito isso. Aí os anos se passaram, se arrastaram, e não deu, eu me assumi, fiquei sem casa por uns tempos e tive efeitos colaterais da hormonoterapia também. Eu terminei o relacionamento e sai de casa. Morei na casa de um amigo por uns meses, e arrumei um emprego em uma loja, em março do ano passado. Até me respeitavam como trans nesse emprego, mas era estressante, eu estava menos passável, eu não tinha um ano em ‘T’ ainda (Entrevistado H).

Como já mencionado, Studart (2015), que trabalha no grupo de apoio a transexuais no HUB – Hospital Universitário de Brasília –, nos traz que as pessoas transexuais se veem diferentes desde muito cedo, muitas ainda na infância. Percebem que não se encaixam no padrão imposto, no qual as meninas devem brincar de boneca e usar rosa e os meninos devem brincar de carrinho, jogar futebol e usar azul. Atualmente, essa transição entre brinquedos e cores é vista com mais naturalidade (CAZARRÉ; STUDART, 2015), mas ainda há muitos padrões a serem quebrados.

4.2.2.2 Revelar para a família

Nesta categoria intermediária, foram abreviadas as categorias iniciais de números dois e três, das quais se pode extrair o momento de revelação da identidade trans e/ou

homossexualidade para a família. Esta categoria, também, traz se os entrevistados obtiveram apoio familiar, ou não.

Nº	CATEGORIA INICIAL	IDEIAS-CHAVE	Nº	CATEGORIA INTERMEDIÁRIA
02	Revelando para a família	O momento da revelação para a família da homossexualidade e/ou identidade trans	VII	Revelar para a família
03	Apoio familiar - ou não	A importancia do apoio familiar na vida dessas pessoas		

Tabela 03: Revelar para a família

Bastante comum que, a revelação de um filho homossexual na família, gere um estresse entre todos os envolvidos. Nos casos mais graves, a pessoa que se revela fica exposta ao risco de agressões verbais, físicas e até mesmo de ser expulso de casa (SAWIN-WILLIAMS, 2004 apud FRANÇA, 2009). Entre os entrevistados – todos trans –, podemos notar também esse medo e insegurança, especialmente na fala da entrevistada “A”, que conta que temia pela própria vida, motivo pelo qual retardou sua “revelação”.

Já no que diz respeito ao apoio familiar, tivemos diferentes reações entre àquelas dos entrevistados. O entrevistado “H”, por exemplo, relata que tem uma relação saudável com a sua mãe e o seu irmão mais novo, de 5 anos, mas a sua irmã, de 12 anos, não o aceita.

A minha irmã não me aceita, e é bem complicado. [Já] O meu irmão, como ele era novinho, e eu não convivía com ele antes, não tinha lembranças de mim. Então, para ele, eu sempre fui irmão, sempre fui o “H”. Quando ele tiver uma maior capacidade de compreensão vou contar. Ele gosta muito de mim e eu gosto dele (Entrevistado H).

Alguns entrevistados contam que obtiveram o apoio familiar desde o momento da revelação. Enquanto outros, tiveram a sua homossexualidade aceita com mais tranquilidade do que a revelação da identidade trans – mas isso foi superado com o passar do tempo –. Também, tivemos um entrevistado que ainda enfrenta a resistência da mãe, e a indiferença dos irmãos.

Por tal, de acordo com Sawin-Williams (2004) são reações naturais entre os familiares, na qual normalmente os pais sentem vergonha e negação, entre outras demonstrações. Enquanto os irmãos tendem a ficar confusos e com raiva, podendo criar, assim, um distanciamento emocional daquele sujeito – homossexual e/ou trans.

4.2.2.3 Se assumindo para a sociedade

Nesta categoria intermediária, enfatizou-se o momento de revelação para a sociedade. Alguns entrevistados utilizaram o Facebook para fazer o comunicado. Foi perguntado, também, como as pessoas transexuais veem a sociedade lidando com a questão trans, atualmente.

Nº	CATEGORIA INICIAL	IDEIAS-CHAVE	Nº	CATEGORIA INTERMEDIÁRIA
04	Publicação no Facebook	Um meio utilizado para se assumir	IV	Se assumindo para a sociedade
05	(In)Compreensão da sociedade	Como a sociedade está lidando com a questão de pessoas trans atualmente		

Tabela 04: Se assumindo para a sociedade

Das oito pessoas entrevistadas, duas contaram que fizeram uma publicação no Facebook para explicar o porquê da mudança do nome, e como gostariam e deveriam ser tratadas a partir de então.

Quando questionados sobre como eles percebem a sociedade atual, no que se refere a aceitabilidade das pessoas trans, as respostas variam entre achar que sim, a sociedade está tentando lidar melhor com essa questão, mas apontam as barreiras que encontram na hora de ingressar no mercado de trabalho. Conforme o entrevistado “C”, a receptividade da “sociedade como um todo até sim, mas no trabalho nem tanto”.

Enquanto outros entrevistados acreditam que não, a sociedade está sendo forçada a aceitar. Já o entrevistado “D” se mostrou otimista, e acredita que sim, as pessoas estão lidando melhor com essa questão, pois estão recebendo mais informações sobre o assunto.

O entrevistado “E” também acredita que sim, apesar de também ponderar que “ainda se confunde muito com sexualidade, essa questão de gênero. Mas, hoje em dia, tem até na ‘tv’ aberta, então é claro que está sendo mais aceita pela sociedade”.

A entrevistada “G” também acredita que a sociedade está lidando melhor com essa questão, como ela mesmo relata: “há alguns anos atrás, questão de cinco, oito anos, quando eu ainda era homossexual, esse assunto era visto como um tabu. Mas, hoje, eu acredito que a sociedade está mais preparada para conhecer dessa realidade”.

Enquanto o entrevistado “F” relata que “em partes, hoje em dia como tudo é preconceito as pessoas preconceituosas fingem para não passarem por pessoas ruins”. E, por fim, o entrevistado “H” acredita que em um futuro distante, essa questão se tornará algo “batido”, comum, normal, como hoje é a questão da homossexualidade.

A sociedade pressupõe uma classificação sociocultural, onde a trilogia macho-homem-hétero é a mais valorizada. Assim, características que fogem dessa trilogia fazem com que essas pessoas sejam vistas como “desvios” (ECCER; FLORES-PEREIRA, 2008). Logo, terão que se preparar, especialmente mais, para enfrentar desafios em todas as esferas sociais.

4.2.2.4 Aceitação social – ou não

Nesta categoria intermediária, foram abreviadas as categorias iniciais de número seis e sete, resumindo a questão de como a sociedade está lidando com a questão das pessoas transexuais. De como elas, estão sendo representadas na mídia atual e a questão do que é a passabilidade cis também.

Nº	CATEGORIA INICIAL	IDEIAS-CHAVE	Nº	CATEGORIA INTERMEDIÁRIA
06	Representação na mídia	Como as pessoas transexuais se veem representadas na mídia	IV	Aceitação social - ou não
07	Passabilidade Cis	Do que se trata a passabilidade cis?		

Tabela 05: Aceitação social - ou não

No que diz respeito a representação da mídia, três entrevistados falaram sobre uma figura pública ou sobre a novela “A Força do Querer”. O entrevistado “C” conta que a sua avó “só começou a entender mesmo o que é ser um homem trans agora, com a novela da Globo. Agora que ela entendeu, as pessoas chamam pelo nome errado e ela corrige. Ela fica indignada”.

O entrevistado “D” acredita que a sociedade está aceitando de uma maneira melhor os transexuais por estarem recebendo mais informações através da mídia; ele mesmo não sabia o que era ser trans há dois anos atrás. De igual forma, o entrevistado “H” traz a novela como um marco importante na conscientização sobre o público trans, não apenas para os telespectadores, mas para àqueles sujeitos que vivem o dia a dia da transfobia.

Sobre a passabilidade cis, dois dos oito entrevistados a citaram. O entrevistado “D”, por ter a passabilidade cis, e o “H” relata a violência que é a passabilidade, a busca incansável por um corpo passável, que muitas vezes acaba acarretando em sérios problemas de saúde. Até porque isto está relacionado com a questão financeira.

Conforme Carolina Gomes (2017) explica, a questão da passabilidade cis gera uma segregação dentro do próprio grupo trans; entre as pessoas que possuem condições financeiras para bancar essa passabilidade, que são respeitadas, e àquelas que não tem as mesmas condições; que, por não tê-las, vivenciam o sofrimento da exclusão, ou entram na fila para participar do tratamento através do SUS, ou ainda, acabam optando por métodos ilegais, como o uso de hormônio falsificado, aplicação de silicone industrial, entre outros.

Afinal, para ter acesso ao tratamento através do SUS, a pessoa precisa cumprir alguns pré-requisitos, como: idade mínima de 18 anos para a realização do tratamento hormonal, aumentando para 21 anos aqueles que desejam realizar a cirurgia (PORTAL BRASIL, 2015). Isto sem mencionar o tempo disponível que essas pessoas precisam ter para fazer parte do acompanhamento psicoterápico.

4.2.2.5 Início do processo da transição – de fato

Foi feita a aglutinação entre as categorias iniciais de número oito e nove, das quais se abordou a importância do acompanhamento médico e a questão da mudança do nome nos documentos de identificação pessoal.

Nº	CATEGORIA INICIAL	IDEIAS-CHAVE	Nº	CATEGORIA INTERMEDIÁRIA
08	Acompanhamento médico	A importância do acompanhamento médico para quem faz uso de hormônio	IV	Início do processo de transição - de fato
09	Documentação	A mudança do nome nos documentos		

Tabela 06: Início do processo de transição - de fato

Em relação a saúde, cinco dos oito entrevistados manifestaram preocupação. A entrevistada “A” conta que participou do PROTIG (Programa de Transtorno de Identidade de Gênero do Hospital de Clínicas), mas abandonou o programa. Segundo a mesma, além do tempo de espera, participar dos grupos semanalmente é, muitas vezes, frustrante, visto que os relatos e anseios de suas colegas eram destoantes dos seus. Ela também conta que aceita seu corpo como ele é, mas que pretende fazer a cirurgia.

Dizem lá dentro, que [...] tem que entender a cabeça. Que só é de verdade trans a pessoa que quer fazer a cirurgia e nunca usou o seu órgão [genital] e não usa, não tem prazer, não tem nada. Dizem que a verdadeira pessoa trans é aquela que não aceita o órgão que tem. Eu já me acho diferente [...]. Para eles, o laudo, é para aquelas pessoas que não se tocam para tomar banho, tem nojo, náusea. Eu não tenho essas coisas comigo, eu aceito o meu corpo do jeito que é. Eu tenho na minha cabeça essa divisão, eu sei o que eu quero mudar, mas não tenho nojo de mim, do meu corpo (Entrevistada A).

Quando a entrevistada “A” fala que “eu não tenho essas coisas comigo, eu aceito o meu corpo do jeito que é. Eu tenho na minha cabeça essa divisão, eu sei o que eu quero mudar, mas não tenho nojo de mim, do meu corpo”, ela sabe que quando compartilha esse pensamento no PROTIG, isso pode dificultar a conquista do diagnóstico de transexualidade que todas ali buscam.

Ela mesma conta que “já me disseram para mentir, só que eu não consigo mentir. Porque eu não tenho problema nenhum de falar” (Entrevistada A). Essa situação vai ao encontro do que coloca Bento (2006) apud Lenço (2009), quando diz que há uma normatização de conduta no processo de avaliação dos candidatos para a cirurgia de transgenitalização.

O entrevistado “C” sempre teve acompanhamento médico. E, o entrevistado “D” desenvolveu uma doença no sangue chamada poliglobulia, pelo uso do hormônio. Por essa razão, fez a mudança para um hormônio mais caro, mas se o problema persistir, ele já está decidido que vai continuar o tratamento mesmo assim.

O entrevistado “E” iniciou os primeiros três meses do tratamento hormonal sem acompanhamento médico. Já o entrevistado “H” também ficou sem acompanhamento médico, só que por um período maior, de nove meses. E, dessa forma, lhe resultou em uma acne cística de quarto grau. Ele também contou que fez uso de hormônio falsificado.

Eu aceitei e tomei pela primeira vez na vida. Tomei por meses hormônio falsificado. É uma coisa que eu nunca tinha feito antes; agora, felizmente, eu parei. Estou tomando hormônio original e entrando com uma ação na justiça, inclusive, para obter o medicamento pago pelo Estado. Eu tomei testosterona falsificada de março até agosto [...] a testosterona vinha em três doses no mesmo vidro, mas o correto é que as doses venham separadas, em frascos diferentes, para que quebre a ampola e já faça o descarte. Mesmo que tu utilizes agulha descartável, todas as vezes o ar e “essas coisas”, causam contaminação. Na última dose, que era um líquido que estava parado em um frasco que foi aberto a mais tempo, acho que entrou algum vírus. Eu peguei uma gripe muito, muito, muito forte. Que me deixou de cama por uma semana (Entrevistado H).

Como já foi mencionado, na falta de amparo no SUS, essas pessoas acabam por recorrer a métodos ilícitos e muito perigosos, como o uso do hormônio falsificado, mencionado pelo entrevistado acima (ROCON; RODRIGUES; ZAMBONI; PEDRINI, 2015).

No que diz respeito a documentação, os gaúchos podem contar com a Carteira de Nome Social, implementado no estado no ano de 2012. Porém, esse documento é válido somente no estado do Rio Grande do Sul (FÁBIO, 2017; DUARTE, 2012), como dito anteriormente. Ainda, como trouxe um dos entrevistados, trata-se de um documento “paliativo”, não sendo todos os lugares que o aceitam de maneira única e isolada.

4.2.2.6 O preconceito no mercado de trabalho

O enfoque desta categoria intermediária está relacionado a inserção no mercado de trabalho, à discriminação sofrida por essas pessoas tanto nos processos seletivos, quando dentro das próprias organizações.

Nº	CATEGORIA INICIAL	IDEIAS-CHAVE	Nº	CATEGORIA INTERMEDIÁRIA
10	Preconceito, discriminação e transfobia nos processos seletivos	Relatos de preconceito em processos de recrutamento e seleção	VI	O preconceito no mercado de trabalho
11	Preconceito, discriminação e transfobia no ambiente de trabalho	Relatos de preconceito e discriminação no ambiente de trabalho		

Tabela 07: O preconceito no mercado de trabalho

Ao que diz respeito há situações de discriminação em processos de seleção, dois dos oito entrevistados relataram passar por situações de preconceito durante entrevistas de emprego. Casos como esses, vão ao encontro do que Gil (2008) assinala ao dizer que o momento da entrevista é de extrema relevância e um bom profissional do setor de Gestão de Pessoas não só se prepara como também estrutura esse momento a fim de obter o maior número de informações possíveis.

Outro ponto que o mesmo autor distingue, é que a decisão deve ser feita baseada nas entregas do candidato, nas suas experiências pessoais, acadêmicas e profissionais e não em preconceitos como raça, gênero, orientação sexual, pois esses levam a ver defeitos inexistentes.

Sobre o preconceito sofrido dentro do próprio ambiente organizacional, dos oito entrevistados, três relataram passar por essas situações em seus postos de trabalho. Aqui, encontram-se dois dos principais desafios para o setor de gestão de pessoas das empresas, que pretendem abraçar a causa da diversidade, o primeiro: desenvolver um programa de inclusão para o público LGBTI, e o segundo: como [re]educar seus colaboradores para que essa inclusão seja satisfatória, pois “um ambiente baseado na diversidade tende a ser mais estimulante e produtivo, favorecendo a elaboração de novos projetos e soluções” (INSTITUTO ETHOS, 2000, p. 28).

4.2.2.7 Vínculo trabalhista

Esta última categoria intermediária sintetiza as demais categorias iniciais de número doze e treze. Dentro delas, foi analisado quantos entrevistados estão empregados e desempregados, bem como há quanto tempo. E, que tipo de cargos ocupam. Ainda, quantos estão trabalhando atualmente de maneira regular - com CTPS assinada -, e quantos estão na

informalidade. Também se observou as principais diferenças na vida pessoal de quem conseguiu constituir carreira.

Nº	CATEGORIA INICIAL	IDEIAS-CHAVE	Nº	CATEGORIA INTERMEDIÁRIA
12	Emprego e desemprego	Uma análise sobre os cargos ocupados, há quanto tempo	VII	Vínculo trabalhista
13	Trabalho formal x informal	Quantos trabalham de forma regularizada e quantos estão na informalidade		

Tabela 08: Vínculo trabalhista

Das oito pessoas entrevistadas, seis estão empregadas e duas desempregadas. Dessas seis, quatro estão com a carteira assinada e dois trabalham de freelancer. Destas seis pessoas que estão empregadas, somente o entrevistado “D” e a entrevistada “G” constituíram carreira até o momento.

O que os difere dos demais, como dito anteriormente, é além de receber o apoio familiar, também receber apoio financeiro, coisa que somente a entrevistada “H” apresentou. O entrevistado “D” se forma nesse ano em “Design de Produto”, pela UNIFRA. A entrevistada “H” possui duas graduações, uma em “Estética”, pela Ulbra e a outra em “Teologia”, pela UNASP; além de ter tido a oportunidade de vivenciar uma experiência no exterior, durante um ano e meio, onde também realizou alguns cursos profissionalizantes na sua área.

Assim, percebe-se a sensível diferença que os fatores “apoio familiar” e “apoio financeiro”, somados, podem influir para o futuro destes sujeitos; principalmente em relação ao mercado de trabalho, que já é, naturalmente, um setor bastante excludente desse.

4.2.3 Categorias Finais

As categorias finais sintetizam as sete categorias intermediárias, que foram desenvolvidas com base nas categorias iniciais. Estas categorias finais foram definidas em três segmentos.

Na primeira categoria final, analisou-se a descoberta da verdadeira identidade de gênero e a revelação para a família e sociedade. Na categoria final, de número dois, foi feita a análise sobre a aceitação da sociedade – ou não –, e do “início” da transição de fato. Por fim, na última categoria final, foi abordada a questão do mercado de trabalho.

4.2.3.1 O descobrimento da própria identidade trans e a revelação para a família e sociedade

A primeira categorial final sintetiza as categorias intermediárias de número um, dois e três, que dizem respeito ao descobrimento da própria identidade trans e da revelação para a família e sociedade.

CATEGORIA INICIAL	CATEGORIA INTERMEDIÁRIA	Nº	CATEGORIA FINAL
Descobrir a verdadeira identidade	Se descobrindo trans	A	O descobrimento da própria identidade trans e a revelação para a família e sociedade
Revelar para a família	Assumindo para a família		
Apoio familiar - ou não			
Publicação no Facebook	Se assumindo para a sociedade		
(In)Compreensão da sociedade			

Tabela 09: O descobrimento da própria identidade trans e a revelação para a família e sociedade

Sobre a descoberta da própria identidade trans, a entrevistada “A” conta que se descobriu trans aos 21 anos, mas que já sabia que era diferente desde pequena, como ela mesma conta abaixo.

Eu lembro que quando criança, o meu pai tinha muita Playboy e ele mandava eu ver. E eu olhava aquelas revistas, olhava as poses e achava lindo! Porque era tudo muito bem fotografado, mas eu não via com um olhar sexual, eu via mais com um olhar de artista, sabe? E, nunca me borbulhou nada no organismo, nunca me chamou atenção. Eu comecei a ter imagens sexuais com homens, eu lembro que, com nove anos, na 3ª série [...]. mas eu sabia que era proibido, que não podia. Porque eu sabia que era o menino e a menina, era sempre um casal, não podia existir os dois. Então, eu sabia que era diferente, e que não podia demonstrar. Eu só fui ter a minha primeira experiência sexual e contato com homem de verdade, com 13 anos. Na verdade, eu fiquei com medo de saber com quem eu ia fazer [...] eu já sabia o que eu gostava, mas eu tinha medo. Ou até de alguém contar para o meu pai, ou alguém descobrir, não sei. Desde pequena eu já sabia que eu era diferente. Eu comecei mesmo com os meus 21 anos. Tudo veio com o tempo, cada ciclo teve o seu pensamento (Entrevistada A).

O entrevistado “F” conta que se descobriu trans aos 15 anos, mas só se assumiu aos 22 anos, como consta no relato dele a seguir.

Desde criança eu já me sentia diferente, eu achava um máximo ver meu pai fazendo a barba, se arrumando para sair, etc. Mas, quando via a minha mãe se arrumando, ficava confuso; não queria ser igual a ela. Tinha que me controlar porque eu era muito cavalheiro, mas isso não é coisa de menina, e sim de menino. Bateu uma baita confusão! Entrava em pânico de saber que quando crescesse seria chamado de sapatão [...]. Aos 15 anos me descobri trans. Entendi o que era trans, e que eu sou um homem trans hétero. Mas, só me assumi nesse ano, com 22 anos (Entrevistado F).

A maioria dos entrevistados percebem que são “diferentes” desde a infância. Mas, só descobrem a identidade trans, e o que é ser uma pessoa trans, na vida adulta. Em alguns poucos casos, na adolescência, ou no final dela, como é o caso do entrevistado “F”, que descobriu o que é ser trans aos seus 15 anos.

No que diz respeito ao momento de revelação para a família, da identidade trans e/ou da homossexualidade, quatro dos entrevistados contaram como foi esse episódio em suas vidas. Destes quatro, um não obteve apoio do pai – o entrevistado “D” –, que ficou sem falar com ele por um ano. Porém, após esse período, voltaram a se falar, e o pai pediu que ele retornasse aos estudos. Assim, “D” voltou a estudar e se forma no final deste ano de 2017.

Já em relação ao apoio familiar, dos oito entrevistados, somente um, infelizmente, ainda enfrenta a resistência da mãe e a indiferença dos irmãos.

4.2.3.2 O próximo passo

Esta segunda categoria final, agrupa as categorias intermediárias de número quatro e cinco, focando na aceitação social – ou não – e no início do processo de transição, de fato.

CATEGORIA INICIAL	CATEGORIA INTERMEDIÁRIA	Nº	CATEGORIA FINAL
Representação na mídia	Aceitação social - ou não	B	O próximo passo
Passabilidade Cis			
Acompanhamento médico	Início do processo de transição - de fato		
Documentação			

Tabela 10: O próximo passo

Após a descoberta, entendimento da verdadeira identidade de gênero e revelação para a família e sociedade, o próximo passo seria ver como a sociedade reage a essa revelação. Notar como se dá a representação na mídia e refletir sobre a questão da passabilidade cis, também é algo importante. Assim como, iniciar o tratamento hormonal, de preferência com acompanhamento médico e a abertura do processo para a mudança de nome nos documentos.

Voltando as entrevistas, o entrevistado “H”, por exemplo, além de mencionar a novela “A Força do Querer”, trazendo como isso o afetou diretamente, mesmo sem ele acompanhar a trama, também menciona algumas figuras públicas, e afirma que

me identifico como não-binário, porque na verdade eu me sinto muito mais andrógono de gênero, com características tanto masculinas quanto femininas, do que de fato dizer que eu sou completamente um homem. Mas, a sociedade ainda não tem uma compreensão ampla da não-binaridade.

O entrevistado “H” foi o único entrevistado que se identificou como não-binário. Pessoas não-binárias, são àquelas que não se identificam nem com o gênero feminino, nem com o gênero masculino, mas circulam entre eles, alguns dizem pertencer a um terceiro gênero.

Assim, a analítica *queer*, surge justamente para questionar a binaridade e a heterossexualidade de gênero. Afinal,

Para o pensamento *queer*, o polo masculino também contém o feminino, mesmo que seja de forma postergada e reprimida, e vice-versa. Mas, também implica “perceber que cada um desses polos é internamente fragmentado e dividido (afinal, não existe a mulher, mas várias e diferentes mulheres que não são idênticas entre si, que podem ou não ser solidárias, cúmplices ou opositoras)” (LOURO, 2008, p. 32).

Para Le Breton (2011, p. 78) apud Moreira (2013), como mencionado anteriormente, a aparência é de grande importância para a sociedade, e chega a definir espaços e sujeitos que os ocuparão. Aqui entra a questão da passabilidade cis, e a busca incansável de algumas pessoas transexuais por ser passáveis.

Muitos veem na passabilidade uma possibilidade de proteção contra o preconceito e a violência. Já que todas as pessoas que fogem do padrão homem, branco, hétero, cisgênero, se enquadram num perfil de diversidade (ECCEL e FLORES-PEREIRA, 2008). Portanto, as pessoas transexuais, além de se depararem com uma carência de amparo na legislação, ainda precisam enfrentar uma de suas maiores barreiras, se não a maior: o preconceito.

Assim, ainda irão se deparar muitas vezes com estas injustiças, tanto dentro do próprio lar, na rua, na rede educacional, na busca por seus direitos, na saúde, no meio jurídico. Enfim, em todas as esferas da sociedade (COSTA; COARACY, *in* AMBITO JURÍDICO).

4.2.3.3 Mercado de trabalho

Nesta última categoria foram sintetizadas as categorias intermediárias de número seis e sete. Essa categoria traz relatos de discriminação tanto nas experiências de processos seletivos, quando dentro do próprio ambiente de trabalho. Também analisa a questão do emprego e desemprego entre as pessoas transexuais e o tipo de vínculo trabalhista que essas pessoas possuem.

CATEGORIA INICIAL	CATEGORIA INTERMEDIÁRIA	Nº	CATEGORIA FINAL
Preconceito, discriminação e transfobia nos processos seletivos	O preconceito no mercado de trabalho	C	Mercado de Trabalho
Preconceito, discriminação e transfobia no ambiente de trabalho			
Emprego e desemprego	Vínculo trabalhista		
Trabalho formal x informal			

Tabela 11: Mercado de Trabalho

Em relação ao preconceito no mercado de trabalho, alguns dos nossos entrevistados contaram passar por situações de discriminação em processos seletivos e dentro do próprio ambiente de trabalho, como foi relatado anteriormente.

No que diz respeito ao emprego e desemprego, seis dos oito entrevistados estão trabalhando e dois encontram-se fora do mercado de trabalho. Quanto ao vínculo trabalhista, dos seis que estão trabalhando, quatro estão sob o regime de CLT. Enquanto os outros dois, um trabalha informalmente, como freelance em um salão de festa infantil e o outro faz estágio obrigatório não remunerado, também realizando atividades de freelancer.

4.2 CONTEXTUALIZAÇÃO DA EMPRESA

A empresa escolhida, tendo em vista o seu reconhecimento pelo programa de “inclusão da diversidade”, foi uma multinacional. A empresa chegou ao Brasil na década de 1960, atualmente conta com mais de cinco escritórios espalhados pelo país, atendendo mais de 600.000 clientes em 125 países. A organização é reconhecida mundialmente como uma das maiores fornecedoras de soluções tecnológicas para a gestão do capital humano.

Entre suas atribuições, a empresa oferece uma ampla gama de ferramentas para a realização da gestão da folha de pagamento, administração de impostos e benefícios. Ainda, ajuda os seus clientes a se manterem atualizados a respeito de eventuais mudanças legislativas. Estima-se que é responsável, hoje, pelo processamento de mais de 1 milhão de holerites mensais, além de atender mais de três mil companhias de diversos setores.

A organização em questão, faz parte de um grupo prenotado de empresas que conquistaram o prêmio “Empresa Amiga da Diversidade”, conferido pela OAB – Ordem de Advogados do Brasil –. Este reconhecimento foi criado pela “Comissão da Diversidade Sexual e de Gênero” da instituição, que estimula e destaca as empresas que valorizam a pauta da diversidade sexual e a trazem para o seu dia a dia.

Um de seus escritórios chegou ao estado do Rio Grande do Sul nos anos 2000; a sede visitada para a presente pesquisa foi a que se encontra em Porto Alegre, e foi representada no ato pela Gerente de Recursos Humanos no dia 25 de outubro de 2017. A profissional em questão optou por não ter seu nome exposto, nem o da sua empresa. Com o intuito de preservar ambas

as imagens e além disso respeitar sua opinião, a empresa será abordada como uma multinacional, e ela, apenas pelo seu cargo.

4.3 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DA ENTREVISTA COM A GERENTE DE RECURSOS HUMANOS DE UMA MULTINACIONAL

Como dito anteriormente, a entrevista foi prestada pela Gerente de Recursos Humanos, a qual trabalha na presente organização há oito anos. A empresa conta atualmente com mais de 1.500 colaboradores em todo o Brasil, e em Porto Alegre com mais de 250. Advertida sobre a finalidade da entrevista, prestou as informações que seguem.

Seguindo o questionário em anexo, constatou-se que a empresa possui colaboradores que pertencem ao grupo LGBTI. Porém, quando exposto o objetivo deste estudo, a entrevistada adverte que, atualmente, não compõe seus quadros de funcionários nenhum transexual, e pontua: “tenho pessoas que são LGBT’s, mas o ‘T’ eu não tenho”. Ainda, a entrevistada explica que a empresa não inobserva esta problemática, “está caminhando para isso”, inclusive.

No que se refere ao controle do número de colaboradores que pertencem ao público LGBTI, a empresa possui um comitê o qual trabalha as questões de diversidade dentro da organização, onde os funcionários podem participar espontaneamente. Quando uma pessoa se candidata para participar do comitê, ela tem a opção de registrar na inscrição sua orientação sexual, não sendo obrigatório. Por isso, não se tem o número exato de funcionários pertencentes a comunidade LGBTI.

Entretanto, a Gerente acredita que 5% do quadro de colaboradores da sede de Porto Alegre, a título de exemplo, pertençam a essa comunidade. Sobre os cargos ocupados, a entrevistada refere que todos estão lotados na área da Tecnologia da Informação, como: programador, testador, líder técnico, entre outros.

Quanto ao uso dos banheiros, por estar localizada em um prédio comercial, a entrevistada esclarece que a empresa utiliza aqueles pertencentes ao estabelecimento comum, tão logo a separação aplicada é a convencional: feminino e masculino.

No que tange aos eventos de integração entre os colaboradores, estes ocorrem trimestralmente em uma reunião com toda a sede, e é nesta oportunidade que o vice-presidente apresenta os resultados da companhia.

Já em relação aos processos de inserção, todos os novos colaboradores que chegam, além de ter um colega de trabalho como “padrinho”, passam pelo “Treinamento de Integração”, o qual tem duração de três dias. Neste treinamento, são apresentadas as questões da “diversidade”, em sentido amplo, e também o funcionamento do comitê – citado acima –, para que os interessados se sintam à vontade para participar.

Assim, a organização reforça e renova seus valores éticos tanto na chegada dos novos colaboradores, como durante os treinamentos presenciais – onde a presença é opcional – em que, entre preocupações análogas, se pontua em especial a importância do respeito a individualidade e a diversidade de cada um.

O comitê que preza pela diversidade no ambiente organizacional, iniciou há dois anos atrás, e segundo a entrevistada, houve inicialmente muitos questionamentos,

essas dúvidas permeavam na minha cabeça e eu comecei a compartilhar com algumas pessoas. Então eu compartilhei com a direção, compartilhei com pessoas aleatoriamente do meu círculo de relacionamento dentro do trabalho, para ver o que elas achavam. E, ninguém, efetivamente, me dizia “não dá”, e nem me diziam “dá”. Ficou todo mundo em dúvida. Ficavam: “Será?”, “Vamos”, “Vamos analisar”.

Destaca-se que, a empresa já possuía como incentivo neste projeto a existência destes comitês em outras filiais, como na filial dos Estados Unidos, ou seja, já havia um respaldo por parte dos executivos externos. Quando questionada sobre o que é preciso para dar início a um programa como esse, a Gerente diz que o fundamental é que a alta gestão da organização compre a ideia, acredite realmente e veja a diversidade como um valor organizacional, pois sem esse comprometimento do nível executivo, o programa não surtirá o mesmo efeito. Afinal,

uma coisa é um funcionário ouvir de um colega “eu não gosto disso”; “não gosto desse tipo de brincadeira”; “estou me sentindo ofendido”, mas outra coisa é ele entender que a empresa [como um todo] também não gosta desse tipo de comportamento.

Para evitar situações de discriminação e preconceito, a empresa investe muito na [re]educação, através de treinamentos; realizados tanto presencial, quanto online. Os cursos online, que falam sobre ética, são obrigatórios. A diversidade é abordada nesses cursos junto com as questões de: responsabilidade, ética e respeito aos valores da empresa. Além disso, existem os cursos opcionais, esses sendo presenciais, realizados uma vez a cada semestre, organizados pelo próprio comitê interno.

O primeiro treinamento presencial, segundo a entrevistada, falava sobre as denominações utilizadas no mundo LGBTI, em outras palavras, o tratamento do gênero ao estabelecer um diálogo com pessoas fora do grupo LGBTI.

Por exemplo, hipoteticamente eu sou casada com um homem, e daí eu chego no treinamento e a gente pede para inverter: “tu és casada com uma mulher agora, então conta para tua colega de trabalho sobre a tua relação, só que ela não pode saber que o teu parceiro [a tua parceira] é uma mulher” [...] Aí eu tenho que ficar trocando [de gênero]; para as pessoas é uma saia justa, ficam muito atrapalhadas.

Conseguiu, assim, concluir que ter de mentir no ambiente de trabalho é extremamente doloroso e confuso, principalmente para àqueles que têm medo de expor sua orientação sexual para um grupo que não identificam como “seu”, ou como “seguro”. Tão logo, a empatia é fundamental, e só é alcançada, para aqueles que ainda encontram dificuldade no tratamento interpessoal – com pessoas que não respondem ao modelo heteronormativo –, através destes espaços de troca e estímulo de empatia.

Já o último treinamento, realizado pelo comitê, se chamou *Coming out Stars*. O evento, de fato, foi criado por um funcionário do Google que veio à Porto Alegre para falar com os colaboradores de outra empresa, parceira no caso, da multinacional em questão; e a mesma convidou outras empresas para participar. Se trata de um treinamento de “empatia”, os participantes recebem estrelas de cores diferentes e

o narrador vai lendo uma história; narra situações que acontecem com o público LGBT, e cada estrela [com determinada cor] representa “como” aquela pessoa saiu do armário. Por exemplo, a estrela amarela [representa que] a pessoa saiu do armário e teve apoio, com a estrela branca, a pessoa saiu do armário, mas não teve tanto apoio, com a estrela verde a pessoa não teve apoio nenhum, e tem uma última estrela, que é da pessoa que se suicida. Então, é um treinamento muito forte, de muita empatia. [...] a gente se sensibiliza muito, se coloca no “sapato do outro”. Muito mais efetivo do que falar: “pode!”, “não pode!”, “tu estás errado!”, “tu estás certo!”. Porque a gente percebe muito que as pessoas, a maioria pelo menos, faz ou comete alguma injustiça, algum preconceito, muito mais por ignorância do que por maldade. A gente entende que em casa aquela pessoa não teve o suporte necessário, no colégio onde a pessoa estudou, também não, e aí vem a empresa, como educadora, entrar nessa “linha”.

Além do exposto, a presente organização estudada, em parceria com outras três empresas, está promovendo uma ação direcionada para o público “trans”. Se trata de um curso de extensão que, conforme a entrevistada, tem o objetivo de melhor qualificar essa população e proporcionar novas chances de inserção no mercado de trabalho. Para tal, cada organização ficou responsável por disponibilizar profissionais de diferentes áreas para ministrar seus cursos. Por exemplo, lembra a entrevistada, que a sua empresa forneceu os profissionais para os cursos de: Excel, Informática, Inglês, Power Point e uma introdução básica a Linguagem de Programação. Já a segunda empresa parceira do projeto, se responsabilizou por ministrar

Design Thinking e levar a turma para conhecer sua sede. Enquanto a terceira, em colaboração, cedeu o espaço físico e os materiais necessários para a realização das aulas. Por fim, a quarta empresa ficou com os demais módulos. O curso iniciou em setembro, tem duração de três meses, é gratuito e a primeira turma conta com dez alunos.

Quando questionada se a criação do comitê refletiu em uma maior procura de emprego/trabalho por parte da população LGBTI na empresa, ela avalia que sim, mas de maneira “bem leve”. Pontua que o que realmente lhe chamou a atenção foi um maior número de “currículos femininos”. Logo, assevera que “indiretamente afeta o público feminino, porque as mulheres se sentem seguras em um ambiente onde há diversidade. Elas também são minorias, mesmo sendo heterossexuais”.

Quanto às situações de preconceito e discriminação, que podem eventualmente acontecer dentro da organização, a entrevistada afirma que a organização possui um comitê de Ética e um Disque Ética. Assim, os colaboradores podem ligar e fazer qualquer tipo de denúncia/reclamação, seja por discriminação, preconceito, assédio, ou qualquer outro de cunho “não-profissional” ocorrido na empresa ou em razão dela.

Dessa forma, é montado um comitê de investigação para cada caso com as pessoas envolvidas, e dependendo da gravidade, pode haver penalização. A Gerente ainda afirma que esses episódios não acontecem com frequência, mas “em um horizonte de público do tamanho do nosso, eu acho que acontece até baixo”.

E, por fim, sobre as questões de desligamento, a entrevistada não soube informar o tempo médio que os colaboradores da população LGBTI permanecem na empresa, nem quais os motivos que os levam a sair. Reforça que o tratamento é igualitário, que o foco ético – interno –, maior, visa que a empresa seja percebida como um ambiente seguro para todos.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa procurou responder como se dá a inclusão de pessoas transexuais no mercado, na cidade de Porto Alegre. Para tentar desvendar essa pergunta, foram entrevistadas oito pessoas pertencentes ao público trans e uma gerente de recursos humanos, de uma empresa multinacional que se preocupa com a inclusão de pessoas pertencentes a comunidade LGBTI e vê na diversidade, um valor organizacional.

No início da pesquisa, as travestis também faziam parte da população alvo, porém, face a metodologia utilizada, não foi possível cumprir com esse objetivo, conforme será apresentado a seguir, nas limitações da pesquisa. Apesar de o público LGBTI vir conquistando seu espaço, há poucos estudos sobre o “T” desta sigla, principalmente no campo administrativo. Não são apenas escassos os estudos que dizem respeito ao público trans, como também o tema não é abordado no ensino fundamental e médio. Muitas vezes, nem no ensino superior é tratado.

Assim, não é à toa que muitos transexuais passam a sua infância e adolescência sem saber o que é ser uma pessoa trans. Com o intuito de dar visibilidade ao tema, a pesquisa teve como objetivo geral entender como está, atualmente, o processo de inclusão dessas pessoas – travestis e transexuais – no mercado de trabalho, na cidade de Porto Alegre. Com base nesse objetivo geral, foram traçados alguns objetivos específicos:

a. Descrever as experiências de transexuais nos processos de recrutamento e seleção dos quais participaram, identificando também as possíveis dificuldades e atos discriminatórios que essa população vivencia ao tentar o ingresso no mercado de trabalho.

Para a realização desta descrição e da identificação de possíveis dificuldades vivenciadas por essas pessoas ao tentarem ingressar no mercado de trabalho, a pesquisa foi realizada através de entrevistas com pessoas transexuais.

Todos os relatos dos entrevistados que passaram por alguma situação de discriminação durante um processo seletivo, foram descritos. Essas situações acontecem, muitas vezes, por parte da ignorância do entrevistador, o qual não sabe como agir. Acreditamos que, em muitos casos, não tenham nem conhecimento sobre o assunto, se vendo assim, em uma “saia justa”.

Situações como essas, vão ao encontro do que Gil (2008) enfatiza, de que o momento da entrevista é de extrema importância e é essencial que seja bem estruturada, podendo-se assim, obter o maior número de informações possíveis. Infelizmente, muitos profissionais do setor de gestão de pessoas ainda veem a entrevista como uma simples conversa, sem planejar-

se. Limitando, assim, o processo, podendo gerar desperdício de tempo e dinheiro (HANASHIRO; TEIXEIRA; ZACCARELLI, 2007)

Logo, os profissionais de recursos humanos precisam preparar-se para toda e qualquer entrevista, e ao deparar-se com algum candidato pertencente ao público LGBTI, é essencial que saibam do que se trata, para que o candidato tenha um tratamento como o de qualquer outro candidato, para que não receba olhares curiosos do entrevistador e, muito menos, perguntas constrangedoras.

b. Descrever as experiências de transexuais ao ingressarem no mercado de trabalho, como também as possíveis dificuldades e atos discriminatórios enfrentados dentro do próprio ambiente de trabalho.

Todos os relatos referentes a atos de discriminação e preconceito dentro do ambiente organizacional foram transcritos.

Como no objetivo anterior, acreditamos que ocorram atos discriminatórios no ambiente organizacional pela ignorância das pessoas, pela falta de conhecimento e instrução. E também, por omissão da parte empresarial, onde muitas organizações não se posicionam sobre o tema e não sabem abordar e trabalhar com situações como esta.

Através dos relatos desse objetivo específico, observa-se o quão difícil e estressante pode tornar-se o dia a dia dessas pessoas em um ambiente que não trabalhe com as questões de diversidade e inclusão. Respondendo o questionamento central da presente pesquisa, é visível que para essas pessoas se inserirem no mercado de trabalho atual, dependem de iniciativas de empresas privadas que prezem por programas de inclusão do público LGBTI, como o caso da empresa que foi estudada no presente trabalho.

c. Identificar as alternativas encontradas frente às possíveis dificuldades de inserção no mercado privado.

Para identificar essas possíveis alternativas, questionou-se para as pessoas entrevistadas se elas encontraram no mercado alguma outra alternativa para se manterem financeiramente. Um dos entrevistados além de fazer o estágio obrigatório não remunerado, encontrou através do *design* gráfico uma maneira de se sustentar.

Contou, ainda, que no início fazia os trabalhos de forma gratuita, já que era o seu começo, e há dez anos recebe um retorno lucrativo com esses trabalhos. Outro entrevistado exerce a função de freelancer em um salão de festas infantis, segundo ele, em alguns meses ele trabalha todos os finais de semana, em outros, nenhum.

d. Conhecer e descrever as ações desenvolvidas de inclusão ao público LGBTI em uma empresa privada, reconhecida por ter programas de inclusão a diversidade.

A empresa escolhida para a realização desse objetivo específico foi a uma multinacional que atua na área da Tecnologia da Informação. Essa organização faz parte de um grupo seletivo de empresas gaúchas que receberam o prêmio de “Empresa Amiga da Diversidade”, conferido pela OAB. Este reconhecimento intitula empresas que valorizam a diversidade sexual e a trazem para o seu dia a dia.

A companhia possui um comitê o qual realiza treinamentos presenciais, trabalhando a questão da empatia nos colaboradores para com a comunidade LGBTI. Além dos cursos presenciais oferecidos, existem cursos online, os quais são obrigatórios. Nesses cursos trabalham-se as questões de responsabilidade, ética e os valores da empresa, como a importância de respeitar a individualidade e diversidade de cada colaborador.

Além disso, neste ano em especial, esta empresa está realizando uma ação direcionada ao público trans, juntamente com um grupo de mais três empresas, onde cada companhia se responsabilizou por ensinar um módulo, trata-se do programa: Transformação. O objetivo é melhor qualificar essa população, proporcionando novas chances de inserção no mercado de trabalho. O curso é gratuito e conta com uma turma de dez alunos.

5.1 CONTRIBUIÇÕES DA PESQUISA

Para o campo acadêmico, a presente pesquisa traz contribuições nos quatro pontos centrais do referencial. Com relação ao mercado de trabalho, além de resgatar as interpretações clássicas sobre o mesmo, trouxe a discussão sobre a nomenclatura utilizada para se referir ao setor de Gestão de Pessoas, e a importância de alinhar essa área, com a parte estratégica das organizações. Assim como, também, seus processos de recrutamento e seleção.

Igualmente, é abordado o desafio da área em fazer a gestão da diversidade dentro de uma organização e o quão rico pode tornar-se um ambiente baseado na mesma. No ponto seguinte, aborda-se o termo inclusão e o seu sentido para um indivíduo em um novo ambiente de trabalho, onde muitas vezes o discurso organizacional de inclusão, voltado a grupos da diversidade sexual, não abrange o público trans. Apresentou-se também, algumas significativas reivindicações conquistadas pelo movimento trans.

No que diz respeito a identidade, abordou-se o termo, as características identificadoras de sujeitos no mundo heteronormativo, assim como também a relação dessas características físicas com a cultura de cada lugar.

Como o referencial acima não foi capaz de dar suporte satisfatório para a explicação das categorias que surgiram na análise após o recolhimento dos relatos, criou-se um novo ponto no referencial objetivando uma melhor compreensão das categorias da análise de conteúdo. Sendo assim, neste ponto do referencial abordou-se questões diretamente ligadas ao público trans, como, por exemplo, quando e como surgiu a identidade trans no país, a importância do apoio familiar, como essas pessoas são vistas socialmente, entre outros.

A nível empresarial, esta pesquisa contribuiu para o aprofundamento da análise nas relações de trabalho entre a organização e a comunidade LGBTI, com foco no público trans, trazendo assim, informações que podem ajudar as empresas a melhorar este relacionamento entre empresa x colaborador.

5.2 LIMITAÇÕES DA PESQUISA

O trabalho apresentou algumas limitações. A primeira delas está relacionada ao método de pesquisa utilizado. Um risco que se corre ao utilizar o método bola de neve, é atingir somente a camada mais visível da população estudada (ALBUQUERQUE, 2009), o que ocorreu no presente trabalho, já que nenhuma travesti foi indicada para participar da pesquisa.

O trabalho também tinha como objetivo inicial manter as entrevistas na cidade de Porto Alegre, o que não aconteceu. Seguindo as indicações, através do método bola de neve, chegou-se a Região Metropolitana da Capital gaúcha e também ao interior do Estado, na cidade de Santa Maria.

Objetivando conhecer e entender como se dá o processo de atendimento às pessoas trans no PROTIG – Programa de Transtorno de Identidade de Gênero do Hospital de Clínicas –, foi realizado uma tentativa de comunicação com os profissionais que lá trabalham, por e-mail. Porém, não se obteve retorno.

As limitações acima citadas não interferiram no resultado da presente pesquisa.

5.3 PESQUISAS FUTURAS

Através das análises feitas durante a pesquisa, emergiram outras temáticas de conhecimento na linha do tema adotado, que podem servir para melhor entender as relações existentes entre o público trans e a sociedade, e vice-versa, como também entre o meio organizacional e o público LGBTI. Abaixo são propostas três pesquisas futuras:

- Desenvolver um passo a passo de como criar um programa de inclusão do público LGBTI para organizações tradicionais;
- A relação entre o apoio familiar e a evasão escolar; e
- Um retrato da representatividade das identidades trans na mídia brasileira.

Referente a primeira proposta, para estudos na área da administração, seria muito interessante e útil criar um passo a passo de como desenvolver e manter um programa que vise a inclusão do público LGBTI no meio organizacional. A pesquisa poderia ser desenvolvida através do estudo e coleta de dados de empresas que já possuem esses processos bem estruturados e que estejam “rodando” de maneira satisfatória, entrevistando também seus colaboradores pertencentes a comunidade LGBTI, com o intuito de coletar ideias e opiniões objetivando a melhoria do ambiente organizacional.

Na análise de resultados da presente pesquisa, percebeu-se uma ligação entre a constituição de uma carreira profissional e o apoio financeiro dado pelos pais. Logo, estudar a relação entre o apoio familiar e a evasão escolar, talvez seja uma das maneiras de compreender o porquê da marginalização das pessoas trans na nossa sociedade.

Ao pesquisar também sobre a representação na mídia, percebeu-se que ao longo dos anos houve a criação de um estereótipo, relacionando as figuras de transexuais e das travestis apresentadas na mídia brasileira, como figuras violentas ou em papéis de “bobo da corte”, o que talvez influencie o olhar da população em relação as pessoas trans. Essas duas últimas propostas seriam interessantes para outros cursos da acadêmicas como pedagogia, comunicação e áreas afins.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Elisabeth Maciel de. **Avaliação da técnica de amostragem “Respondent-driven Sampling” na estimação de prevalências de Doenças Transmissíveis em populações organizadas em redes complexas.** Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca – ENSP; Rio de Janeiro: Ministério da Saúde – Fiocruz, 2009. Dissertação de Mestrado, 99p.

ALVES, Mario Aquino.; GALEÃO-SILVA, Luis G. **A Crítica da Gestão da Diversidade nas Organizações.** Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v44n3/v44n3a03.pdf>>. Acesso em 02 de jun. de 2017.

AGILISRH. **Você sabe o que é diversidade nas organizações?** Disponível em: <<http://blogconexaoprofissional.com.br/blog/2016/06/14/voce-sabe-o-que-e-diversidade-nas-organizacoes/>>. Acesso em 21 de mar. de 2017.

AMARAL, Thiago Clemente. **Travestis, Transexuais e Mercado de Trabalho: Muito Além da Prostituição.** Disponível em: <<http://www.uneb.br/enlacandosexualidades/files/2013/06/Travestis-transexuais-e-mercado-de-trabalho-muito-al%C3%A9m-da-prostitui%C3%A7%C3%A3o.pdf>>. Acesso em 07 de abr. de 2017.

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION. *Paraphilic Disorders. In: Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders - DSM-5.* Arlington, VA: American Psychiatric, 2013. Disponível em: <<http://dsm.psychiatryonline.org/doi/book/10.1176/appi.books.9780890425596>>. Acesso em: 4 de nov. de 2017.

ANTRA – **Associação Nacional de Travestis e Transexuais.** Disponível em: <<https://www.facebook.com/antrabrasil/>>. Acesso em 12 de abr. de 2017.

ARENDDT, Hannah. **A Condição Humana.** 10 ed., Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2002.
ARÁN, Márcia; MURTA, Daniela; LIONÇO, Tatiana. **Transexualidade e Saúde Pública no Brasil.** Disponível em: <<http://www.redalyc.org/html/630/63011692015/>>. Acesso em 05 de nov. de 2017.

ARIÉS, Philippe. **História social da criança e da família.** Rio de Janeiro: Guanabara, 1981.

AVILA, Fernando Bastos. **Pequena enciclopédia de doutrina social da Igreja.** 2 ed. São Paulo: Loyola, 1993.

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo.** São Paulo: Edições 70, 2011.

BARRETO, Alessandro Gonçalves; WENDT, Emerson; CASELLI, Guilherme. **Investigação Digital em fontes abertas.** Rio de Janeiro: Brasport, 2017.

BAUMAN, Zigmunt. **Amor líquido: sobre a fragilidade dos laços humanos.** Rio de Janeiro: Zahar, 2004.

BENEDETTI MR. **Toda Feita**: O corpo e o gênero das travestis. Rio de Janeiro: Garamond; 2005.

BENTO, Berenice. **A reinvenção do corpo**: sexualidade e gênero na experiência transexual. Rio de Janeiro: Garamond, 2006.

_____. **As famílias que habitam “a família”**. Rio Grande do Norte, 2012.

BERKINS, Lohana. *Um Itinerário político del travestismo*. In: Diana Mafia (org.). *Sexualidades migrantes – Género y transgénero*. Buenos Aires: Scarlett, 2003. p. 127-137. Disponível em: < <http://www.corteidh.or.cr/tablas/r24187.pdf>>. Acesso em 4 de nov. de 2017.

BORRILLO, D. *L'homophobie*. Paris: Presses Universitaires de France, 2000.

BORTOLOZZI, Remom Matheus. **A arte transformista brasileira**: Rotas para uma genealogia decolonial. *Quaderns de Psicologia*, Barcelona, v.17, n. 3, p. 123-134, 2015. Disponível em: < <http://www.quadernsdepsicologia.cat/article/view/v17-n3-bortolozzi>>. Acesso em 4 de nov. de 2017.

BRASIL. Emenda Constitucional nº. 65, de 13 de julho de 2010. **Altera a denominação do Capítulo VII do Título VIII da Constituição Federal e modifica o seu art. 227, para cuidar dos interesses da juventude**. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc65.htm>. Acesso em: 3 out. 2017.

BRÉMOND, Janine; GÉLEDAN, Alain. *Dictionnaire des theories et mécanismes économiques*. Paris: Hatier Paris, 1984.

BUTLER, Judith. **Problemas de Gênero**: Feminismo e subversão da identidade. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira. Tradução: Renato Aguiar. Rio de Janeiro: Ed. Civilização Brasileira, 2003.

CARRIERI, Alexandre; AGUIAR, Ana; DINIZ, Ana. **Reflexões sobre o indivíduo desejante e o sofrimento no trabalho: o assédio moral, a violência simbólica e o movimento homossexual**. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512013000100011>. Acesso em 07 de jun. de 2017.

CAZARRÉ, Marieta. **Transexuais: descoberta sobre gênero e identidade começa na infância**. Brasília: 2015.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração**: Uma visão abrangente da moderna administração das organizações. 3 ed. rev. e atualizada. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

_____. **Administração Geral e Pública**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2006.

CIRURGIAS de mudança de sexo são realizadas pelo SUS desde 2008. Portal Brasil: 2015. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2015/03/cirurgias-de-mudanca-de-sexo-sao-realizadas-pelo-sus-desde-2008>>. Acesso em 05 de nov. de 2017.

Como as Empresas Podem (e Devem) Valorizar a Diversidade. São Paulo: Instituto Ethos, 2000. Disponível em: <<https://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2012/12/30.pdf>>. Acesso em 03 de jul. de 2017.

CONGRESSO NACIONAL DE EDUCAÇÃO, X, 2011, Curitiba. **Snowball (bola de neve): Uma técnica metodológica para pesquisa em educação ambiental comunitária.** Curitiba: 2011.

Conheça mais sobre a Poliglobulia ou Policitemia. Disponível em: <<http://www.abc.med.br/p/sinais.-sintomas-e-doencas/828059/conheca+mais+sobre+a+poliglobulia+ou+policitemia.htm>>. Acesso em 15 out. 2017.

COSTA, J. F. **A face e o verso: estudos sobre o homoerotismo II.** São Paulo: Escuta, 1995.

COSTA, Raíssa M; COARACY, Conceição M. S. **Transexualidade: a denúncia de uma sociedade plural.** Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?artigo_id=10757&n_link=revista_artigos_leitura>. Acesso em 11 de nov. de 2017.

COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. **Discriminação no trabalho: Mecanismos de combate à discriminação e promoção de igualdade de oportunidades.** Rio de Janeiro: Igualdade Racial, 200?.

Cresce genocídio trans no Brasil: quase cem assassinatos em seis meses. Disponível em: <<https://esquerdaonline.com.br/2017/07/18/cresce-genocidio-trans-no-brasil-quase-cem-assassinatos-em-seis-meses/>>. Acesso em: 2 nov. 2017.

CUNHA, Thaís. **Transexuais são excluídos do mercado de trabalho.** Correio Brasiliense: 200?. Disponível em: <<http://especiais.correiobraziliense.com.br/transexuais-sao-excluidos-do-mercado-de-trabalho>>. Acesso em 04 de nov. de 2017.

DE SINGLY, François. **Débathèmes, saison 1997-1999.** Paris: APGI, 2000.

Dois anos da Reunião com a Comissão da CIDH sobre Direitos LGBTI. Disponível em: <<https://pauloriv71.wordpress.com/2017/05/19/dois-anos-da-reuniao-com-a-comissaria-da-cidh-sobre-direitos-lgbti/>> Acesso em 3 nov. 2017

DONATH, J. S. **Identity and Deception in the Virtual Community.** In: KOLLOCK Peter. e Marc Smith. (organizadores) *Communities in Cyberspace.* New York: Routledge, 1999.

DONZELOT, Jacques. **A polícia das famílias.** Rio de Janeiro: Graal, 1986.

DUARTE, Rachel. **Confecção da carteira social para travestis e transexuais começa este mês no RS.** Editora Geral: 2012. Disponível em: <<https://www.sul21.com.br/jornal/confeccao-da-carteira-social-para-travestis-e-transexuais-comeca-este-mes-no-rs/>>. Acesso em 05 de nov. de 2017.

EASTERBY-SMITH, M.; THORPE, R.; LOWE, A. **Management research: an introduction**. Londres: Sage, 1991.

ECCEL, Cláudia S.; FLORES-PEREIRA, Maria T. **A Inserção da “Diversidade” Homossexual em uma Livraria de Shopping Center: um Estudo Crítico**. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/GPR-B855.pdf>>. Acesso em 11 de jun. de 2017.

EMENDA CONSTITUCIONAL n.º. 65, ART 227, 2010. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc65.htm>. Acesso em 20 de mai. de 2017.

ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, XXIV, 2004. Florianópolis. **Gestão da diversidade: além de responsabilidade social, uma estratégia competitiva**. Florianópolis: Abepro, 2004.

ERIBON, D. **Reflexões sobre a questão gay**. Rio de Janeiro: Companhia de Freud, 2008.

EXPECTATIVA de vida trans é menos da metade da média nacional. Disponível em: <http://jcrs.uol.com.br/_conteudo/2016/09/cadernos/jornal_da_lei/522567-expectativa-de-vida-trans-e-menos-da-metade-da-media-nacional.html>. Acesso em 10 de abr. de 2017.

FÁBIO, André C. **A Trajetória e as Conquistas do Movimento LGBT Brasileiro**. Jornal Nexo: 2017. Disponível em: <<https://www.nexojornal.com.br/explicado/2017/06/17/A-trajetoria-e-as-conquistas-do-movimento-LGBT-brasileiro>>. Acesso em 05 de nov. de 2017.

FLECK, Carolina F. **A Universidade no Desenvolvimento do Mercado de Trabalho: Um Estudo de Caso em Santana do Livramento**. Porto Alegre: 2012.

FLEURY, Maria Tereza L. **Gerenciando a Diversidade Cultural: experiências de empresas brasileiras**. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v40n3/v40n3a03.pdf>>. Acesso em 02 de jun. de 2017.

FRANÇA, Ana Cristina L. **Práticas de Recursos Humanos: conceitos, ferramentas e procedimentos**. São Paulo: Atlas, 2008.

FRANÇA, Maria R. C. **Famílias homoafetivas**. São Paulo: Revista Brasileira de Psicodrama, vol. 17, n.º 1, 2009.

FOUCAULT, Michel. **História da sexualidade**. 1: A vontade de saber. 10. ed. Rio de Janeiro: Graal, 1988.

_____. **Em defesa da sociedade**. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

_____. **Microfísica do poder**. 4. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2016.

FURNHAM, Adrian. **Linguagem Corporal no Trabalho**. trad. Márcia da Cruz Nóboa Leme. São Paulo: Nobel, 2001.

GIL, Antônio C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. São Paulo: Atlas, 2008.

_____. **Gestão de Pessoas**. São Paulo: Atlas, 2008.

GODELIER, Maurice. **Métamorphoses de la parenté**. Paris: Fayard, 2005.

GOLDENBERG, Mirian. **A arte de pesquisar: como fazer pesquisa qualitativa em Ciências Sociais**. Rio de Janeiro: Record: 2004.

GOMES, Caroline A. **Mulheres no Plural**: Novas constituições identitárias e suas relações com o design – sobre mulheres transexuais e travestis. São Paulo: 2017.

GOMES, Rodrigo. **Mercado de trabalho brasileiro ainda é hostil à população LGBT**. Disponível em: <<http://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2015/05/mercado-de-trabalho-brasileiro-ainda-e-hostil-a-populacao-lgbt-indica-estudo-170.html>>. Acesso em 03 de jul. de 2017.

HANASHIRO, Darcy M. M.; TEIXEIRA, MARIA L. M.; ZACCARELLI, LAURA M. **Gestão do Fator Humano, uma Visão Baseada em Stakeholders**. São Paulo: Saraiva, 2007.

HESSEL, R.; FERRARI, H.; SABINO, M. **Empresas descobrem que a diversidade pode gerar lucro**. Disponível em: <http://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2016/12/24/internas_economia,562459/empresas-descobrem-que-a-diversidade-pode-gerar-lucro.shtml>. Acesso em 06 de mai. de 2017.

IRIBURE, André. **As representações das homossexualidades na publicidade e propaganda veiculadas na televisão brasileira: um olhar contemporâneo das últimas três décadas**. Porto Alegre: 2008. Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/13806/000655317.pdf?sequence=1>>. Acesso em 11 de nov. de 2017.

IRIGARAY, Hélio A. R. **Identidades Sexuais Não-Hegemônicas: A Inserção dos Travestis e Transexuais no Mundo do Trabalho Sob à Ótica Queer**. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/eneo425.pdf>>. Acesso em 13 de jun. de 2017.

JESUS, Jaqueline G. **Orientações Sobre Identidade de Gênero: Conceitos e Termos**. Brasília: 2012, 2ª Edição. Disponível em: <<http://www.diversidadessexual.com.br/wp-content/uploads/2013/04/G%C3%8ANERO-CONCEITOS-E-TERMOS.pdf>>. Acesso em 05 de nov. de 2017.

KALLEBERG, Arne L.; SORENSEN, Aage B. **The Sociology of Labor Markets. Annual Review of Sociology**, vol.5, p.351-379, 1979.

KOPSCHINA, Luís C. Y. **Mercados e segmentados de trabalho: teoria e evolução**. Porto Alegre: 2001.

LAQUEUR, T. **Inventando o sexo: corpo e gênero dos gregos a Freud**. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 1996

LE BRETON, David. **A sociologia do corpo**. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 2011.

LEITE JR, Jorge. **Nossos corpos também mudam: A invenção das categorias “travesti” e “transexual” no discurso científico.** São Paulo: Annablume, 2011.

LEITE, Nildes P.; ALBUQUERQUE, Lindolfo G. **Gestão Estratégica de Pessoas: Conceito, Evolução e Visão.** In: Gestão de Pessoas, Perspectivas Estratégicas. São Paulo: Atlas, 2009.

LIONÇO, Tatiana. **Atenção integral a saúde e diversidade sexual no Processo Transexualizador do SUS: avanços, impasses, desafios.** Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010373312009000100004&script=sci_abstract&tlng=p>. Acesso em 1º de abr. de 2017.

LOURO, Guacira. L. **Corpo, Escola e Identidade.** Porto Alegre: 2000. Disponível em: <<http://www.seer.ufrgs.br/educacaoe realidade/article/viewFile/46833/29119>>. Acesso em 11 de jun. de 2017.

_____. **Um corpo estranho: ensaios sobre sexualidade e teoria queer.** Belo Horizonte: Autêntica, 2004.

_____. **Gênero, sexualidade e educação: uma perspectiva pós-estruturalista.** Petrópolis: Vozes, 2008.

MAIA, Flávia. **Desafios dos Transexuais no Mercado de Trabalho é a Baixa Escolaridade.** Disponível em: <http://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/cidades/2016/05/18/interna_cidadesdf,532398/desafio-dos-transexuais-no-mercado-de-trabalho-e-a-baixa-escolaridade.shtml>. Acesso em 08 de abr. de 2017.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração, análise e interpretação de dados.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

MARX, Karl. **O capital.** Volume I – Trad. J. Teixeira Martins e Vital Moreira, Centelha - Coimbra, 1974.

MATTOS, A. M.; FRAGA, T. M. A.; SILVEIRA, J. I.; COTTA, E. S. **Aplicação das normas da ABNT para apresentação de trabalhos acadêmicos na Escola de Administração: atualizada às normas vigentes até maio de 2013.** Porto Alegre: 2013.

MINGIONE, Enzo. **Sociologia della vita economica.** Roma: Carocci Editore, (1997), 2003.

MISKOLCI, Richard. **O corte da Sexualidade: A emergência do dispositivo de sexualidade no Brasil.** Disponível em: <http://www.abant.org.br/conteudo/ANAIS/CD_Virtual_26_RBA/grupos_de_trabalho/trabalhos/GT%2028/richard%20miskolci.pdf>. Acesso em: 20 nov. 2017.

MOACYR, Paranhos Filho. **Gestão de Produção Industrial.** Curitiba: Ibplex, 2007.

MONTEIRO, Marko. **O homoerotismo nas Revistas Sui Generis e Homens.** In: SANTOS, Rick; GARCIA, Wilton. **A Escrita de Adé: perspectivas teóricas dos estudos gays e lésbic@s no Brasil.** São Paulo: Xamã, NCC/SUNY, 2002.

MOREIRA, Felipe. **Não-Vidência e Transexualidade: Questões Transversais**. Florianópolis: 2012. Disponível em: <http://www.fg2013.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/20/1373163540_ARQUIVO_felipemoreira-nao-videnciaetranssexualidade.pdf>. Acesso em 10 de nov. de 2017.

MOREIRA, Yan Faria. **Saindo do Armário e da Escola: Índices e causas de Evasão de Indivíduos Não Heterossexuais das Instituições de Ensino**. Disponível em: <<file:///C:/Users/Airton/Downloads/3873-6387-1-PB.pdf>>. Acesso em 05 de mai. de 2017.

MULLER MI, KNAUTH DR. **Desigualdades no SUS: o caso do atendimento às travestis é 'babado'!** Cadernos EBAPE. BR 2008; 6(2):1-14.

NARDI, H. C. **Nas tramas do humano: quando a sexualidade interdita o trabalho**. In: POCAHY, F. Rompendo o silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea. Políticas, teoria e atuação. Porto Alegre: Nuances, 2007.

NETO, Henrique L. C.; FONSECA, Luciene A. **Discutindo homofobia nas organizações e no trabalho**. Disponível em: <<http://www.periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/viewFile/24588/13666>>. Acesso em 13 de jun. de 2017.

NKOMO, Stella M.; COX JR, Taylor. **Diversidade e Identidade nas Organizações**. IN: CLEGG, Stewart et all. **Handbook de estudos organizacionais**. São Paulo: Atlas, 1999.

O'DWYER, Brena. **A Transfobia nas Relações Amorosas: Um Estudo com Mulheres Trans Jovens Sobre a Estratégia Frente a Discriminação**. Disponível em: <<http://www.seminariodosalunos.com/wp-content/uploads/2016/06/ODwyer-Brena.-A-transfobia-nas-relacoes-amorosas.pdf>>. Acesso em 4 de nov. de 2017.

OCANHA, Rafael Freitas. **As rondas policiais de combate à homossexualidade na cidade de São Paulo (1976-1982)**. In: GREEN, James N; QUINALHA, Renan (Org.). *Ditadura e homossexualidades: repressão, resistência e a busca da verdade*. São Carlos: EdUFSCAR, 2014. p. 149-175.

OLIVEIRA, Francine N. A. **Gênero, cultura e o dispositivo da transexualidade: A formação da identidade travesti no Brasil**. Minas Gerais: Dandardina Revisteletronica, 2017.

OLIVEIRA, Sidinei R.; PICCININI, Valmiria C. **Mercado de trabalho: múltiplos (des)entendimentos**. Rio de Janeiro: RAP, 2011.

OLIVEIRA, Megg R. G. **Travesti Conquista Doutorado com Tese Sobre Racismo e Homofobia**. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2017/04/1871806-travesti-conquista-doutorado-com-tese-sobre-racismo-e-homofobia.shtml>>. Acesso em 11 de abr. de 2017.

OPPENHEIM, A. N. **Questionnaire design, interviewing and attitude measurement**. Londres: Pinter, 1993.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde – CID-10. 2008. Disponível em: <<http://www.datasus.gov.br/cid10/V2008/cid10.htm>>. Acesso em 4 de nov de 2017.

PAULA, Ana Paula Paes de. **Por Uma Nova Gestão Pública:** limites e potencialidades da experiência contemporânea. - reimpressão - Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007.

PELÚCIO, Larissa. **Travestis Brasileiras:** Singularidades Nacionais, Desejos Transnacionais. In: Reunião Brasileira de Antropologia, 26ª, 2008, Porto Seguro. Anais da 26ª Reunião Brasileira de Antropologia. Porto Seguro, p. 2.

PESQUISA comprova que preconceito atinge 99,3% do ambiente escolar no Brasil. Agência Estado: 2009. <<http://www.gazetadopovo.com.br/vida-e-cidadania/pesquisa-comprova-que-preconceito-atinge-993-do-ambiente-escolar-no-brasil> bmg041fsqi54m7htmbm3emm32> Acesso em 05 de mai. de 2017

PICCININI, Valmiria C.; OLIVEIRA, Sidnei, R.; RUBENICH, Nilson V. **Formal, Flexível ou Informal? Reflexões sobre o Trabalho no Brasil.** In: O mosaico do trabalho na sociedade contemporânea: persistências e inovações. Porto Alegre: Editora da Universidade/UFRGS, 2006.

PRADO, Marco A. M.; MACHADO, Frederico V. **Preconceito Contra Homossexuais: A Hierarquia da Invisibilidade.** São Paulo: Cortez Editora, 2008.

RECUERO, Raquel. **Redes Sociais na Internet.** Porto Alegre: Editora Sulina, 2009.

REVISTA ELETRÔNICA DOS ALUNOS DO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA E ANTROPOLOGIA DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO. Rio de Janeiro: vol. 15, 2016.

RODRIGUES, Carla. **Butler e a Desconstrução do Gênero.** Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2005000100012>. Acesso em 09 de abr. de 2017.

RODRIGUES, Lucas O. **Mais-valia.** Disponível em: <<http://mundoeducacao.bol.uol.com.br/sociologia/mais-valia.htm>>. Acesso em 08 de jul. de 2017.

RODOVALHO, Amara Moira. **O cis pelo trans.** Rev. Estud. Fem. vol.25 no.1 Florianópolis jan./abr. 2017. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2017000100365&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt>. Acesso em 3 out. 2017.

ROESCH, Sylvia Maria A. **Projetos de Estágio e de Pesquisa em Administração.** São Paulo: Atlas, 2012.

RONCON, Pablo C; RODRIGUES, Alexsandro; ZAMBONI, Jésio; PEDRINI, Mateus D. **Dificuldades Vividas por Pessoas Trans no Acesso ao Sistema Único de Saúde.** Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-81232016000802517&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em 1º de abr. de 2017.

RONDAS, Lincoln O.; MACHADO, Lucília R. S. **Inserção Profissional de Travestis no Mundo do Trabalho: das Estratégias Pessoais às Políticas de Inclusão**. Disponível em: <http://www.ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/revistalapis/15_Rondas.pdf>. Acesso em 12 de jun. de 2017.

SANTO CAOS. Demitindo Preconceitos. Disponível em <<http://www.demitindopreconceitos.com/>>. Acesso em 03 de jul. de 2017.

SANTOS, Antonio R. **Metodologia Científica: a construção do conhecimento**. Rio de Janeiro: DP&A, (2000), 2004.

_____. **Metodologia Científica: a construção do conhecimento**. Rio de Janeiro: DP&A, 2001.

SANTOS, Pablo H. S.; CARDEMATORI, Daniela M. L. **Aplicabilidade da Convenção 111 da OIT como Forma de Combate à Discriminação no Ambiente de Trabalho nas Decisões no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=1a8f6c02ab62ed32>>. Acesso em 25 jun. de 2017.

SAWIN-WILLIAM, R.C. **Mom, Dad, I am gay. How families negotiate coming out**. Washington DC: American Psychological Association, 2001.

SEVERINO, Antônio J. **Metodologia do Trabalho Científico**. São Paulo: Cortez, 2007.

SINGER, Paul Israel. **Economia política do trabalho: elementos para uma análise histórico-estrutural do emprego e da força de trabalho no desenvolvimento capitalista**. São Paulo: Hucitec, 1979.

SIQUEIRA, Marcus V. S.; ZAULI-FELLOWS, Amanda. **Diversidade e Identidade Gay nas Organizações**. Disponível em: <<http://www.revista.ufpe.br/gestaoorg/index.php/gestao/article/viewFile/160/142>>. Acesso em 02 de jun. de 2017.

SOBRINHO, Guilherme G. F. X. **Mercado de trabalho e região: a articulação de duas problemáticas na perspectiva de um estudo de caso**. São Paulo: 2008.

SOUZA, Eloisio M.; CARRIERI, Alexandre de P. **A Analítica Queer e seu Rompimento com a Concepção Binária de Gênero**. São Paulo: Revista de Administração Mackenzie, vol. 11, nº 3, 2010.

STJ decide que transexual pode mudar sexo no RG mesmo sem cirurgia. G1: Brasília. Disponível em: <<https://g1.globo.com/politica/noticia/stj-decide-que-transexual-pode-mudar-sexo-no-rg-mesmo-sem-cirurgia.ghtml>>. Acesso em 04 de nov. de 2017.

STRECK, Lênio Luiz; MORAIS, José Luis Bolzan de. **Ciência Política e Teoria Geral do Estado**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2000.

Tarso Brant, o mineiro transgênero que participará de novela global. Disponível em: < <https://www.uai.com.br/app/noticia/series-e-tv/2017/07/26/noticias-series-e-tv,210360/conheca-tarso-brant-o-mineiro-transgenero-que-participara-da-novela.shtml> >. Acesso em 7 out. 2017.

TEIXEIRA FB. **Histórias que não têm era uma vez: as (in)certezas da transexualidade.** Estud. Fem 2014; 20(2):501-521.

THOMAS JR.; R. R. **Beyond race and gender: unleashing the power of your total work force by managing diversity.** New York: AMACOM, 1991.

TOLEDO, Livia G. FILHO, Fernando S. T. **Homofobia familiar: abrindo o armário ‘entre quatro paredes’.** Rio de Janeiro: 2013.

TORRES, C. V., PÉREZ-NEBRA, A. R. **Diversidade Cultural no Contexto Organizacional.** In: ZANELLI, J. C., BORGES-ANDRADE, J. E., BASTOS, A. V. B. (Org.) *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil.* Porto Alegre: Artmed, 2014.

TRANSGÊNERO, Transexual, Travesti: os desafios para a inclusão do grupo no mercado de trabalho. Disponível em: < <http://economia.estadao.com.br/blogs/ecoando/transgenero-transexual-travesti-os-desafios-para-a-inclusao-do-grupo-no-mercado-de-trabalho/> > Acesso em 11 de abr. de 2017.

TRANSEXUAIS no Brasil: uma luta por identidade. Correio Braziliense. Disponível em: <<http://especiais.correiobraziliense.com.br/luta-por-identidade>> Acesso em 05 de mai. de 2017.

TRANSGENDER Europe. Disponível em: <<http://tgeu.org/>>. Acesso em 14 de mai. de 2017.

TRANS MURDER MONITORING. Disponível em: < <http://transrespect.org/en/trans-murder-monitoring/tmm-resources/>>. Acesso em 26 de nov. de 2017.

TROGLIO DA SILVA, Flaviane Cristina et. al. **Percursos da psicologia no Cairiri:** Construindo saberes e fazeres. Fortaleza: Nova Civilização, 2017.

VASCONCELLOS, Luciana Teixeira. **Travestis e Transexuais no Mercado de Trabalho.** Disponível em: < http://www.inovarse.org/sites/default/files/T14_0409.pdf>. Acesso em 09 de abr. de 2017.

VENTURA, M. **Transexualismo e respeito à autonomia: um estudo bioético dos aspectos jurídicos e de saúde na ‘terapia de mudança de sexo’.** Dissertação (Mestrado em Saúde Pública) - Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, 2007.

WIKIPÉDIA. **Facebook.** Disponível em: < <https://pt.wikipedia.org/wiki/Facebook>>. Acesso em 04 de nov. de 2017.

_____. **Poliglobulia**. Disponível em: < <https://pt.wikipedia.org/wiki/Poliglobulia>>. Acesso em 28 de out. de 2017.

WORLD HEALTH ASSOCIATION. **Division of Mental Health**. Qualitative Research for Health Programmes. Geneva: WHA, 1994.

ZAMBRANO, Elisabeth. **Parentalidades “Impensáveis”: Pais/Mães Homossexuais, Travestis e Transexuais**. Porto Alegre: 2006.

ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADES; BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. 2 ed. São Paulo: Artmed, 2014.

APÊNDICE A – ENTREVISTA EM PROFUNDIDADE SEMI-ESTRUTURADA COM O PÚBLICO TRANS

Idade: _____ Identidade de gênero: _____ Data: __/__/__

Escolaridade: _____

1. Você acha que a sociedade nos dias de hoje lida melhor com aceitação dos trans?
2. Para você como foi se conscientizar sobre sua identidade de gênero e sobre sua orientação sexual?
3. As pessoas as quais você convive sabem sobre sua identidade de gênero e orientação sexual?
4. Você obteve apoio familiar?
5. Está empregado hoje?

PARA EMPREGADOS

6. Se referindo ainda a pergunta 5, se sua resposta for sim, a quanto tempo? Qual área e cargo?
7. Sofreu alguma discriminação nessa empresa?
8. Se referindo ainda a pergunta 07, se sua resposta for sim, como foi? E como lidou com a mesma?
9. Se referindo ainda a pergunta 07, se sua resposta for sim, procurou a área de gestão de pessoas?
10. Se referindo ainda a pergunta 07, se a sua resposta for sim, como a empresa lidou com a situação?

PESSOAS QUE PASSARAM PELO PROCESSO DE TRANSFORMAÇÃO NA ORGANIZAÇÃO

11. Quando você passou pela transformação de identidade, você estava empregado na época?
12. Se referindo ainda a pergunta 11, se sua resposta for sim, como foi essa transição na sua organização?
13. Você permaneceu quanto tempo nessa empresa?
14. Sofreu alguma discriminação nessa empresa?

15. Se referindo ainda a pergunta 14, se sua resposta for sim, como foi? E como lidou com a mesma?
16. Se referindo ainda a pergunta 14, se sua resposta for sim, procurou a área de gestão de pessoas?
17. Se referindo ainda a pergunta 14, se a sua resposta for sim, como a empresa lidou com a situação?

PARA DESEMPREGADOS

18. Se referindo ainda a pergunta 5, se sua resposta for não, você já sofreu pré-conceito ou discriminação em algum processo seletivo?
19. Se referindo ainda a pergunta 18, se sua resposta for sim, como foi e como lidou com a situação?
20. Qual foi o período máximo de tempo que ficou desempregado?
21. Encontrou no mercado alguma outra alternativa para se manter?

APÊNDICE B – ENTREVISTA EM PROFUNDIDADE SEMI-ESTRUTURADA COM PROFISSIONAIS DO SETOR DE GESTÃO DE PESSOAS

GESTÃO DE PESSOAS

1. A empresa possui colaboradores pertencentes ao grupo LGBT? Se sim, quantos? Em quais áreas? E ocupando quais cargos?
2. Como se dá o uso dos banheiros?
3. Em caso de colaboradores trans, utilizam o nome social dentro da organização em crachás e e-mails?

PROCESSO DE INTEGRAÇÃO

4. Existe algum processo de boas-vindas no primeiro dia do colaborador?
5. Algum evento integrativo entre os colaboradores?
6. O novo colaborador é recebido por algum “padrinho”?

POLÍTICAS DE DIVERSIDADE

7. Quando começou?
8. Por que?
9. Como iniciou?
10. Houve resistência de algum colaborador? Ou setor?
11. Houve aumento de colaboradores pertencentes ao grupo LGBT depois da implementação da política? Se sim, quantos? SE RECEBERAM PROMOÇÃO
12. Algum programa ou ação se desdobrou após a inserção da política de diversidade na organização?
13. Como a empresa lida com situações de preconceito e discriminação?
14. Ocorrem? Se sim, é com frequência?

DESLIGAMENTO

15. Qual é o tempo médio que as pessoas pertencentes ao público LGBT permanecem na organização até o seu desligamento?
16. E quais são os motivos dos desligamentos?