UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO

ALEXANDRO SANTOS DAS VIRGENS

A POPULAÇÃO TRANS: DESAFIOS E ESTRATÉGIAS PARA INGRESSO E PERMANÊCIA NO MERCADO DE TRABALHO

SÃO CRISTÓVÃO/ SE
2024

ALEXANDRO SANTOS DAS VIRGENS

A POPULAÇÃO TRANS: DESAFIOS E ESTRATÉGIAS PARA INGRESSO E PERMANÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado ao Departamento de Administração do Centro de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal de Sergipe (UFS), como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Administração, regulamentadas pela Resolução nº 069/2012/CONEPE.

Orientadora: Profa. Dra. Rúbia Oliveira Corrêa

SÃO CRISTÓVÃO/ SE
2024

ALEXANDRO SANTOS DAS VIRGENS

A POPULAÇÃO TRANS: DESAFIOS E ESTRATÉGIAS PARA INGRESSO E PERMANÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Departamento de Administração da Universidade Federal de Sergipe, como requisito para obtenção do título de Bacharel em Administração.

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof.ª Dra. Rúbia Oliveira Corrêa
Universidade Federal de Sergipe
Orientadora

Prof.ª Dra. Karen Batista Santos
Universidade Federal de Sergipe
1º Examinadora

Prof. Dr. Jefferson Reis Guimarães Andrade
Universidade Tiradentes
2º Examinador

DEDICATÓRIA

Dedico esta pesquisa às pessoas trans, especialmente àquelas que enfrentam diariamente o preconceito e a discriminação para ingressar e permanecer nas organizações.

AGRADECIMENTOS

A realização deste Trabalho de Conclusão de Curso é fruto de uma jornada repleta de desafios, aprendizados e, sobretudo, do apoio de muitas pessoas, às quais dedico minha mais profunda gratidão.

Primeiramente, agradeço a Deus pela força, paciência e perseverança que me acompanharam ao longo desta trajetória.

Aos meus familiares, pelo amor incondicional, pelo incentivo constante e pela compreensão nos momentos mais desafiadores.

Aos meus orientadores, em especial à Professora Doutora Rubia Oliveira Corrêa, pela paciência, dedicação incansável e pelos valiosos ensinamentos que foram fundamentais para a construção deste trabalho.

Aos colegas de curso, pela parceria, pelas trocas de conhecimento e pelo apoio mútuo durante toda essa jornada acadêmica.

A todos os professores que compartilharam seu saber e contribuíram para minha formação, meu sincero reconhecimento.

Aos meus amigos, pelo incentivo e pelas palavras de apoio que tornaram os momentos difíceis mais leves.

Por fim, meu agradecimento a todas as pessoas que, direta ou indiretamente, colaboraram para a concretização deste trabalho.

Muito obrigado!

RESUMO

Este estudo teve como objetivo identificar os desafios e as estratégias utilizadas por pessoas transgênero para ingressar e permanecer no mercado de trabalho em Sergipe. A pesquisa de campo, de natureza qualitativa e exploratória, utilizou entrevistas semiestruturadas para coletar dados junto a quatro transgênero que buscavam ingressar ou já estavam inseridos no mercado de trabalho. O roteiro das entrevistas foi composto por perguntas objetivas e subjetivas, totalizando dezoito questões alinhadas aos objetivos específicos do estudo. Os resultados evidenciaram desafios significativos enfrentados pelos entrevistados, muitos deles explicados pela cultura heteronormativa, com a discriminação e o preconceito destacando-se como os principais obstáculos ao acesso e à permanência no mercado de trabalho. A principal estratégia para inserção no mercado foi a indicação de conhecidos, recurso utilizado por todos os participantes. Para permanecerem no mercado de trabalho, algumas estratégias foram recorrentes, tais como a orientação e educação dos colegas de trabalho, a prática de ignorar comentários maldosos ou ofensivos e o máximo empenho nas atividades realizadas.

Palavras-chave: Mercado de Trabalho. Desafios. Ingresso. Permanência. Transgênero.

ABSTRACT

This study aimed to identify the challenges and strategies used by transgender people to enter and remain in the job market in Sergipe. The field research, qualitative and exploratory in nature, employed semi-structured interviews to collect data from four transgender individuals who were seeking to enter or were already engaged in the job market. The interview script consisted of both objective and subjective questions, totaling 18 items aligned with the study's specific objectives. The results highlighted significant challenges faced by the interviewees, many of which were explained by heteronormative culture, with discrimination and prejudice standing out as the main obstacles to accessing and remaining in the job market. The primary strategy for entering the market was the use of referrals from acquaintances, a resource utilized by all participants. To remain in the job market, certain strategies were recurrent, such as educating and orienting coworkers, ignoring malicious or offensive comments, and putting maximum effort into the tasks performed.

Keywords: Job Market. Challenges. Entry. Retention. Transgender People.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Conceitos e significados relacionados com a diversidade sexual 18
Quadro 2 - Diferenças entre recrutamento interno e externo 21
Quadro 3 - Categorias analíticas e elementos de análise 29
Quadro 4 - Caracterização dos entrevistados 32
Quadro 5 - Fatores que dificultam o acesso e a permanência da população transgênero no mercado de trabalho 40
Quadro 6 - Estratégias para o acesso e permanência no trabalho formal 43

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO 10

1.1 Objetivos 12

1.1.1 Objetivo geral 13

1.1.2 Objetivos específicos 13

1.2 Justificativa 13

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA 15

2.1 Diversidade nas organizações 15

2.3 População trans no mercado de trabalho 24

3 METODOLOGIA 28

3.1 Caracterização de pesquisa 28

3.2 Fonte de evidências e pré-testes 29

3.3 Categorias analíticas de elementos de análise 29

3.4 Definições constitutivas 30

3.5 Tratamento de dados e limitações do estudo 31

4 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS CASOS 32

4.1. Caracterização dos entervistados 32

4.2. Descrição dos casos 33

4.2.1. Entrevistada “A” 33

4.2.2. Entrevistada “B” 34

4.2.3 Entrevistada “C” 35

4.2.4. Entrevistado “D” 37

4.3 ANÁLISE COMPARATIVA DOS RELATOS 39

4.3.1 Fatores que impedem o acesso e permanência da população transgênero no mercado de trabalho 39

4.3.2 Estratégias para acesso e permanência à empregabilidade formal 43

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS 47

5.1 Contribuições do estudo e sugestões para futuras pesquisas 48

REFERÊNCIAS 51

APÊNDICE 555

1 INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, intensificou-se o debate sobre a inclusão de populações minoritárias no sistema social brasileiro, visando reconhecê-las como sujeitos de direitos. Tais avanços demandam investimentos contínuos e políticas estruturadas para garantir a estabilidade desses grupos, promovendo sua afirmação e visibilidade em contraposição à marginalização histórica (ANTRA, 2021).

Nessa perspectiva, Paniza e Moresco (2022) afirmam que a diversidade nas empresas é uma política que pode promover a inclusão das pessoas que estão à margem da sociedade. As empresas que prezam pela diversidade são compostas por indivíduos de diferentes gêneros, etnias, formações, idades, vivências e visões. Essa diversidade é essencial para promover mais igualdade, criatividade e inovação nas organizações.

A diversidade nas empresas promove um ambiente de trabalho saudável, bem como incentiva a troca de experiências entre diferentes perfis profissionais. Além disso, garante a motivação e o aumento da produtividade dos colaboradores, fatores que podem aumentar a competitividade da empresa no mercado em que atua (ANTRA, 2021).

A questão de gênero manifesta-se por meio de diversas experiências identitárias, destacando-se o caso de pessoas que não se identificam ou vivenciam desconforto persistente com seu sexo biológico atribuído ao nascimento - grupo socialmente reconhecido como população transgênero, ou simplesmente “pessoas trans”. Dessa forma, é possível verificar duas situações: a) as mulheres transgênero (mulheres trans) - pessoa que nasceu com o sexo biológico masculino, mas se identifica/percebe como uma mulher e b) homens transgênero (homens trans) - pessoa que nasceu com o sexo biológico feminino, mas que se identifica/percebe como homem (ANTRA, 2021).

É muito comum perceber nacionalmente que a “[...] maioria das políticas públicas direcionadas a travestis e transgênero é direcionada para a prevenção de doenças e o combate à exploração sexual, e não para políticas de inclusão na escola e no trabalho” (ANDRADE, 2021). As estatísticas comprovam que o Brasil historicamente apresenta índices alarmantes de violência contra a população LGBTQIAPN+, figurando entre os países mais perigosos do mundo para essa comunidade. Essas violências manifestam-se de formas distintas, atingindo tanto

indivíduos por sua orientação sexual quanto por sua identidade ou expressão de gênero (ANTRA, 2021).

A sigla LGBTQIAPN+ é uma composição dividida em representações da orientação afetiva/sexual e a identidade de gênero, sendo: Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis/Transgênero, Queer, Intersexuais, Assexuais/Românticas, Agênero, Pansexuais, Não-binárias e o sinal '+' engloba outras reivindicações, orientações e identidades (BORTOLETTO, 2019).

Estudos realizados pela Antra (2021) evidenciam o rigor enfrentado por travestis e transgênero em busca, principalmente, de sua existência. Segundo Benevides (2023), microagressões ocorridas no seio familiar, agressões físicas e psicológicas, a ausência da preparação educacional, expectativa de qualidade de vida e posteriormente, ingresso no mercado de trabalho – sendo configurado somente o acesso aos meios de subemprego ou trabalhos relacionados à atividade sexual –, são marcadores sociais que enfatizam a dinâmica de interferências inerentes à suas vivências.

Além disso, a população travesti e transgênero desponta, dentre todas as representações da sigla, como a mais violentada socialmente quando percebe e utiliza de sua expressão natural para se firmar como corpo político. Estes sujeitos são percebidos, lidos e enquadrados como desviantes das regras estabelecidas que determinam quem e por onde podem se deslocar socialmente. Esse contexto inicial norteia a imersão sobre os motivos que asseguram a relação de entendimento, sobrevivência e inserção desses sujeitos, pois o mundo do trabalho por si já se apresenta como um espaço de exclusão, criando e mantendo determinantes que segregam em face do gênero, etarismo, raça e da diversidade (SANTOS; OLIVEIRA -SILVA, 2021).

A exclusão ou pouca relevância dada a relação entre minorias de gênero e mercado de trabalho, transparece frente a dificuldade de coletar dados oficiais acerca da situação laboram da população LGBTQIAPN+. No Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED, 2022), por exemplo, não há uma ferramenta de inserção ou busca que viabilize identificar a média salarial, número de admissões ou desligamentos referentes à população LGBTQIAPN+. Na mesma circunstância, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), também não possui informações relevantes sobre o perfil socioeconômico da população LGBTQIAPN+ de modo geral. Ou seja, há uma invisibilidade impactante em precisar

a exatidão desta população e suas atividades desenvolvidas social e economicamente, sendo estas supridas por intermédio de iniciativas privadas, movimentos sociais e organizações (SANTOS; OLIVEIRA -SILVA, 2021).

Para melhor exemplificar como o mercado de trabalho ainda é um agente discriminador para travestis e transgênero, um estudo realizado pela Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo – Fapesp, em 2020, divulgou que de um total de 528 transgênero e travestis residentes em sete cidades do estado de São Paulo, apenas 13,9% das mulheres que se declararam trans ou travestis estavam empregadas formalmente. Entre os homens trans e travestis esse percentual é maior, chegando a 59,4%. Antra (2021) estima que 90% das brasileiras que se declaram trans ou travestis se utilizam da prostituição como única fonte de renda, 4% possuem emprego formal e 6% emprego informal.

Durante longo tempo, a informalidade, o subemprego e a atividade sexual, foram refúgios diretos e vias de manutenção financeira da população trans, como intenção objetiva e demarcadora que permitia a normalização e fixação de suas existências. Intenção essa que elucida a dificuldade de encontrar informações, números e estudos produzidos por órgãos representantes do estado e da federação que se aproximem do cotidiano de quem se encontra fora do âmbito das relações entre empregador e empregado (SANTOS; OLIVEIRA -SILVA, 2021).

Frente aos desafios citados acima que deixam transparecer a dificuldade de ingresso e permanência de transgênero no mercado de trabalho, surge a necessidade de se averiguar o problema de pesquisa a seguir: **Quais os desafios e *as* estratégias utilizadas por pessoas transgênero para ingressar *e* permanecer no mercado de trabalho no estado de Sergipe?**

O pesquisador levou em consideração questões financeiras e de acesso para definir o recorte regional desta pesquisa. É importante destacar que os achados deste estudo são relevantes dentro do Departamento de Administração da Universidade Federal de Sergipe, em que poucos estudos abordam a temática da empregabilidade em grupos minoritários.

1.1 Objetivos

Nesta seção são expostos os objetivos do presente estudo. O objetivo geral descreve a finalidade pela qual foi realizado o estudo. Os específicos, por sua vez,

formulam ideias de como o objetivo geral foi operacionalizado em detalhes, pretendendo alcançar os resultados esperados do estudo.

1.1.1 Objetivo geral

Identificar os desafios e as estratégias utilizadas por pessoas transgênero para ingresso e permanência no mercado de trabalho no estado de Sergipe.

1.1.2 Objetivos específicos

A. Caracterizar os transgênero entrevistados;
B. Identificar os fatores que dificultam o acesso e a permanência da população transgênero no mercado de trabalho no estado de Sergipe;
C. Verificar as estratégias utilizadas pela população transgênero para fomentar o acesso e permanência ao mercado formal de trabalho.

1.2 Justificativa

Segundo Marinho e Almeida (2017), existem poucos estudos que tratam da inserção de pessoas trans no mercado de trabalho, porém há indícios que essa população está com maior frequência em profissões no setor de serviços e como trabalhadoras do sexo, já que a transgressão das normas e padrões de gênero está inscrita em seus corpos e é vendida como um atrativo no mercado sexual.

Grande parte das discussões, investigações e publicações relacionadas à temática desta pesquisa, correspondem ao perfil de relatórios e documentos elaborados a partir de organizações não governamentais, projetos sociais, militantes atuantes nas instituições, que possuem certa expertise transversal e que demonstram um real interesse em captar linhas de pensamento, motivações e instrumentos que busquem transformar a realidade de exclusão e de assujeitamento (MARINHO; ALMEIDA, 2017).

Por outro lado, a oferta de trabalho no Brasil é excludente e seletiva, afetando alguns grupos sociais, como mulheres, negros, idosos, LGBTQIAPN+, pessoas com deficiências, etc. Intervenções sociais como as das plataformas “TransEmpregos” e o “Empodera Trans” surgiram como importantes marcadores que otimizaram a

política de preparação, conexão e criação de empregos destinados à população transgênero (BORTOLETTO, 2019). Assim, convém demonstrar que mesmo diante da incipiência de literatura e referências estruturadas, a cultura organizacional já recebe os impactos das iniciativas privadas e dos movimentos sociais para que haja uma readequação em seus processos e procedimentos de seleção e inserção da diversidade, responsabilidade e transformação positiva nas empresas.

Diante da escassa produção científica sobre a inserção laboral da população trans, este estudo se insere no esforço coletivo de reduzir essa lacuna do conhecimento, quando se propõe a contribuir para a redução desse gap teórico ao investigar o problema de pesquisa: Quais os desafios e as estratégias pessoais utilizadas por pessoas transgênero para ingressar e permanecer no mercado de trabalho no estado de Sergipe?

Assim, foi levado em consideração questões financeiras e de acesso para definir o recorte regional desta pesquisa. No mais, é importante destacar que os achados deste estudo são bastante relevantes dentro do Departamento de Administração da Universidade Federal de Sergipe, em que se percebeu um número reduzido de pesquisas que abordam a relação entre a empregabilidade de grupos minoritários.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A presente seção traz o arcabouço teórico que irá fundamentar os achados desse trabalho. Mais precisamente, essa seção divide-se em três grandes tópicos, a saber: Diversidade nas Organizações, Recrutamento e Seleção associado a Diversidade e População Trans no Mercado de Trabalho.

2.1 Diversidade nas organizações

A diversidade é um tema amplamente debatido nas organizações e em setores da sociedade que buscam constantemente meios de reverter institucionalmente as desigualdades existente, proporcionando um tratamento mais justo e democrático no acesso a diversas oportunidades (MELO *et al*., 2022).

Ao abordarem a história e a evolução do conceito de diversidade, Bateman e Snell (2006, p. 352) escrevem que:

> A diversidade surgiu nos Estados Unidos, desde o final do século XVIII até o início do século XIX quando os imigrantes vinham da Itália, Polônia, Irlanda e Rússia. Sendo considerados forasteiros, eram discriminados por não falarem inglês e por terem costumes e estilos de trabalhos diferentes. Eles lutavam para inserção em setores como aço, carvão, fabricação de automóveis, seguros e finanças. Contratar estes indivíduos era uma prática empresarial ruim nas empresas de seguros, visto que era dominada por brancos e protestantes. Somente por volta da década de 1960, a luta por aceitação empreendida pelos vários grupos religiosos e de etnia branca teve sucesso. Quando os homens brancos de vários grupos religiosos e étnicos foram assimilados com sucesso à força de trabalho estabeleceu-se a nova luta dos “forasteiros”: mulheres e outras minorias raciais e culturais.

Para Kozen (2012), o termo diversidade, que vem do latim (*diversitas*), se refere à qualidade ou a condição do que é diverso, incluindo as variadas diferenças de opiniões, hábitos, comportamentos, costumes, crenças, valores, diversidade sexual, diversidade biológica, dentre outras. Contribuindo com a temática, Fleury (2000) afirma que a diversidade engloba uma mistura de pessoas com diferentes identidades interagindo e atuando no mesmo meio social. Já Robbins e Judge (2014) compreendem que a expressão da diversidade no local de trabalho pode se referir a qualquer característica que torne as pessoas diferentes umas das outras.

Segundo uma pesquisa do Instituto ETHOS sobre a diversidade nas organizações, traz-se à luz um significado mais abrangente onde a diversidade

tende a assumir caráter mais humanizado onde “representa um princípio básico de cidadania, que visa assegurar a cada um condições de pleno desenvolvimento de seus talentos e potencialidades” (ETHOS, 2000, p.11).

Compreender a diversidade no contexto das organizações é de suma importância. Sobre isso, Medeiros (2014, p. 23) afirma que:

> As empresas reproduzem microscopicamente a diversidade social que se encontra na sociedade inclusiva: brancos, negros, índios e suas subcategorias étnicas; brasileiros e estrangeiros de diferentes nacionalidades; filhos de famílias ricas e pobres; pessoas criadas na cidade e na zona rural; colaboradores com alta e com baixa escolaridade; homens e mulheres; religiosos adeptos de várias crenças e não crentes; jovens e velhos; profissionais em início de carreira e pré-aposentados; gestores e executores, etc.

Robbins e Judge (2014), destacam que as relações interpessoais podem ser entendidas em dois níveis de diversidade: a diversidade superficial e a profunda. As de nível superficial são aquelas facilmente identificáveis, como a idade, etnia, religião e deficiência. Já as de nível profundo caracterizam-se mais pelas diferenças de valores e personalidades.

Maximiano (2012), aborda que as pessoas são consideradas de suma importância para a formação e desenvolvimento de uma organização, sem elas não haveria instituição, nem sua necessidade. Assim, as organizações necessitam desenvolver práticas organizacionais socialmente responsáveis, que requerem a compreensão do que acontece nas organizações, incluindo o comportamento do indivíduo e a interação com o ambiente externo.

Alguns estudos têm demonstrado as vantagens para as empresas que adotam a gestão da diversidade, incluindo: a diminuição de custos com a rotatividade de pessoal; a ocupação das vagas por funcionários talentosos; um olhar sensível para as novas culturas que compõem o mercado; maior criatividade e inovação nas empresas e o aumento da capacidade de gestão e resolução de problemas (Alves; Silva, 2004).

Para Borin, Fieno e Sampaio (2015), a responsabilidade social nas empresas auxilia na diversidade. Ao abordar o tema, é comum relacioná-lo com a importância da inclusão social. Assim, é possível compreender que a valorização das pessoas deve ser desvinculada de condições sociais e sexuais, crença, etnia, dentre outros.

As organizações precisam estar alinhadas a importância da ética e do respeito ao ser humano.

Outro fator observado é que algumas empresas têm demonstrado preocupações e buscado amadurecer condutas que viabilizem a valorização da diversidade e a responsabilidade social, como impacto direto na modificação do ambiente e na qualidade produtiva. Caminhar nesta direção indica que as organizações que dialogam com a diversidade ajudam a consolidar a geração de resultados e promovem avanços econômicos e sociais significativos. Neste sentido, é oportuno destacar que:

> Na medida em que o estímulo à diversidade representa um reforço à expressão dos talentos e potencialidades individuais, ele torna a empresa mais bem capacitada para avaliar e promover seus empregados tendo por base sua efetiva competência. Um ambiente de discriminação pode reprimir talentos e comprometer a capacidade da empresa de reconhecer adequadamente o desempenho de seus funcionários e dirigentes (ETHOS, 2000, p.30).

Ao estudar a diversidade é importante ainda compreender que o tema envolve diferentes tipos. Para Fleury (2000, p. 20), “há diversos aspectos a serem considerados ao se pensar no que significa diversidade: sexo, idade, grau de instrução, grupo étnico, religião, origem, raça e língua”.

Um primeiro tipo de diversidade que merece destaque é a diversidade étnico-racial. Para Lima (2020), esse tipo de diversidade envolve a miscigenação de várias raças. Ela encontra-se profundamente ligada ao processo de miscigenação ocorrido no Brasil com as misturas entre o índio, o europeu e o africano. Assim, o Brasil é um país miscigenado pelas diversas etnias que povoaram o país. É importante também destacar que essa miscigenação foi determinante para a construção da identidade cultural brasileira.

Outro tipo de diversidade é a geracional/etária, que envolve a classificação da população por faixa etária. Para Sabbag (2022, p. 15), “o tempo de vida das pessoas na sociedade contemporânea tem se tornado mais extenso, respaldado pelos avanços da ciência, da saúde e de tecnologias que atuam em prol da longevidade”. Com essa extensão na longevidade, a diversidade de gerações vem crescendo atualmente no Brasil. Ao dividirem o mesmo espaço social é normal que ocorram diversos conflitos entre as diferentes faixas etárias (LAPOLLI; PARANHOS; WILLERDING, 2022).

Uma outra diversidade que é preciso destacar envolve as Pessoas com Deficiência (PCD). Neste sentido, o artigo 3º do Decreto nº 5.296 considera as três categorias:

> - Deficiência – toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano;
> - Deficiência permanente – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos;
> - Incapacidade – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida (BRASIL, 2004).

Existem ainda a diversidade de gênero, que envolve à diferenciação entre ser mulher ou ser homem. Em relação a essa questão, é notada uma crescente participação das mulheres no mercado de trabalho e a constante luta pela conquista de seus direitos, quebrando paradigmas, buscando reconhecimento e igualdade, estudando mais, desenvolvendo habilidades e atitudes, estando mais atentas ao ambiente dos negócios, exigindo respeito quanto ao seu reconhecimento como cidadã. Mesmo após essas ações, ainda existem muitos desafios em relação à desigualdade de gênero nas relações de trabalho, incluindo a diferença entre os salários masculinos e femininos e a presença nos cargos estratégicos e de liderança dentro das empresas (NICHOLSON, 2000).

Relacionada com as questões que envolvem gênero, a próxima debatida é a diversidade de gênero, visto que, é nesta categoria que estão incluídos os transgêneros, objeto de estudo dessa pesquisa. A diversidade de gênero envolve muito além da questão de sexo e gênero, incluindo também a seara da sexualidade humana e a atração afetiva ou sexual por outras pessoas (LAPOLLI; PARANHOS; WILLERDING, 2022). Para compreender melhor essas relações, é organizado no quadro abaixo os principais conceitos relacionados com a diversidade sexual:

Quadro 1 - Conceitos e significados relacionados com a diversidade sexual

Conceito	**Significado**
Sexo	Uma construção social criada e utilizada para definir e estabelecer papéis baseados em características

	biológicas.
Gênero	Uma construção social criada e utilizada para definir e estabelecer papéis sociais.
Orientação Sexual	Atração sexual e/ou afetiva de uma pessoa, com base no gênero de seu interesse/atração.
Identidade de Gênero	Papel social que uma pessoa se identifica e assume.
Cisgênero	Adjetivo que caracteriza uma pessoa cuja identidade de gênero é congruente com o sexo e gênero atribuídos no nascimento.
Transgênero	Adjetivo que caracteriza uma pessoa cuja identidade de gênero difere do sexo e gênero atribuídos no nascimento.
Trans	Uma abreviação para as diferentes identidades de pessoas transgênero.
Gênero Binário	A construção social de que existem apenas dois gêneros: homem/mulher, masculino/feminino e de que todas as pessoas se enquadram nesta categoria.
Expressão de gênero	Como uma pessoa performa e expressa seu gênero e seus papeis sociais.

Fonte: Adaptado de Laurini (2023).

Apesar de a diversidade ser uma experiência explícita das vivências em sociedade, a sua aplicabilidade nas organizações corresponde ao comportamento individual de cada empresa. O mercado de trabalho sempre possuiu uma visão e conduta heteronormativa, repousando suas expectativas, dinâmicas e afazeres nas divisões estabelecidas mediante a sua postura segmentada entre o masculino e o feminino. Este comportamento, geralmente, se dá pela ausência de conhecimento entre diferenciar cisgeneridade e transgeneridade, de compreender o que são orientações afetivas e identidades de gênero e reconhecer nestes conceitos, das múltiplas formas de ser e existir.

> [...] o preconceito sofrido pelas pessoas trans no mercado de trabalho seria diverso daquele sofrido por outras LGBTs. Isto é, por um lado, a orientação sexual pode ser vivida de forma íntima e até dissimulada, podendo ser omitida por meio de performances similares aos estereótipos da heterossexualidade, como quando um homossexual possui voz grave e não apresenta linguagem corporal ou gírias geralmente ligadas à comunidade LGBT. No entanto, a identidade de gênero seria vivenciada de forma mais ostensiva, estando marcada em seu corpo (ALMEIDA; VASCONCELLOS, 2018, p. 318).

Essa falta de compreensão e reconhecimento acaba gerando um ambiente hostil e excludente para pessoas que não se encaixam nos padrões binários de gênero. Isso pode afetar negativamente tanto a saúde mental quanto o desempenho profissional dessas pessoas. Por outro lado, empresas que abraçam a diversidade e promovem um ambiente inclusivo tendem a ter uma equipe mais engajada, criativa e produtiva.

Além disso, demonstrar comprometimento com o respeito à diversidade pode ser um diferencial positivo para a imagem da empresa perante os clientes e a sociedade em geral. Por isso, é importante que as empresas se informem e se engajem em práticas inclusivas, buscando promover uma cultura organizacional mais diversa e acolhedora; a plicando, por exemplo, seleções afirmativas; temática do próximo capítulo.

2.2 Recrutamento e seleção em prol da diversidade

Chiavenato (2014) afirma que o recrutamento é o processo pelo qual a organização atrai candidatos no Mercado de Recursos Humanos (MRH), dessa forma, abastecendo o seu processo seletivo. Já na concepção de Bohlander; Snell; Sherman (2013):

> Recrutamento é o processo de localizar e incentivar candidatos potenciais a disputar vagas existentes ou previstas. Durante esse processo, tenta-se informar plenamente os candidatos sobre as qualificações exigidas para o desempenho do cargo e as oportunidades de carreira que a empresa pode oferecer aos funcionários. O preenchimento de determinada vaga por alguém de dentro ou fora da empresa dependerá da disponibilidade do pessoal, das políticas de RH e dos requisitos do cargo a ser preenchido [...] (BOHLANDER, SNELL; SHERMAN, 2013, pg. 76).

Nesta afirmação, portanto, entende-se que ao procedimento compete a identificação e a obtenção de dados que sejam referência da capacidade profissional do empregado, evitando identificações particulares que causam discriminações. O processo de recrutar um candidato precede uma diversidade de etapas antes da divulgação da vaga: consulta à descrição de cargos, escolha do tipo de recrutamento e decisão de preencher a vaga (AIRES, 2007).

Antes de iniciar o processo de recrutamento a empresa deve apresentar a estimativa do número de funcionários necessários para atuar em cada cargo na organização, bem como, as qualificações que devem ser exigidas dos ocupantes

destes cargos. Além disso, é necessário definir o tipo de recrutamento (interna ou externa), iniciando todo o processo de captação de candidatos para as vagas em aberto (BOHLANDER; SNELL; SHERMAN, 2013).

Como dito anteriormente, o recrutamento pode ser tanto interno como externo. O recrutamento interno ocorre com a participação dos funcionários da própria empresa. Entre as vantagens desse método pode-se destacar:

> O recrutamento interno é um bom meio de recrutamento, pois os indivíduos já são conhecidos e a empresa lhes é familiar. Este tipo de recrutamento constitui, ainda, um procedimento bastante econômico e serve para demonstrar que a empresa está interessada em promover seus empregados. Com este tipo de recrutamento o gestor obtém informações mais precisas, a possibilidade de preparação para a promoção e melhoria do moral e das relações internas (BOAS; ANDRADE, 2009, p. 38).

Já o recrutamento externo funciona com candidatos vindos de fora. Havendo uma vaga, a organização procura preenchê-la com pessoas estranhas, ou seja, com candidatos externos, que ainda não fazem parte da empresa e são atraídos pelas técnicas de recrutamento (CHIAVENATO, 2014).

Para uma melhor compreensão entre as divergências entre os tipos de recrutamento, as principais divergências foram agrupadas no quadro 02:

Quadro 2 - Diferenças entre recrutamento interno e externo

Recrutamento interno	**Recrutamento externo**
- Os cargos vagos são preenchidos por funcionários selecionados e promovidos dentro da organização; - Os candidatos são recrutados internamente dentro dos quadros da própria organização; - Os candidatos já são conhecidos pela organização, passaram por testes de seleção, passaram por programas de treinamento e foram avaliados quanto ao seu desempenho; - As oportunidades de emprego melhor são oferecidas aos próprios funcionários, que podem subir a postos melhores e desenvolver sua carreira profissional dentro da organização.	- Os cargos vagos são preenchidos por candidatos que são selecionados e ingressam na organização; - Os candidatos são recrutados externamente no MRH; - Os candidatos são desconhecidos pela organização e precisam ser testados e avaliados pelo processo seletivo; - As oportunidades de emprego são oferecidas ao mercado, cujos candidatos podem disputá-las.

Fonte: Chiavenato (2014).

A Seleção de Pessoas é outro aspecto importante quando a temática é admissão de pessoal. Robbins (2004) afirma que o processo de seleção se baseia

na análise comparativa em dois campos onde a análise de comparação é feita mediante exigência do cargo e características do candidato.

Já Chiavenato (2014), afirma que a seleção de pessoas filtra entre os vários candidatos recrutados os mais aptos aos cargos existentes na organização ou que possuam as competências exigidas pelo negócio, mantendo ou aumentando a eficiência dos recursos humanos, bem como a eficácia da empresa.

Ao contrário do recrutamento, na seleção se tenta reduzir ao máximo o número de candidatos que deverão passar pelo processo, apenas os mais aptos prosseguirão. O número de etapas do processo varia de empresa para empresa e conforme o cargo a ser ocupado (BOHLANDER; SNELL; SHERMAN, 2013).

Mais recentemente foi abordado sobre o processo seletivo afirmativo, uma abordagem adotada por algumas organizações para promover a diversidade e a inclusão. Essa estratégia visa criar oportunidades iguais para grupos historicamente sub-representações, como mulheres, raça, LGBTQIAPN+, pessoas com deficiência e outras minorias (LYRIO *et al*., 2019).

Segundo Lyrio et al. (2019) tais processos surgem com a intenção de reduzir preconceitos culturais e estabelecer igualdade nos direitos, com vistas a contribuir na dissolução dos obstáculos que impedem a participação e usufruir de todos na sociedade.

Essa abordagem busca mudar a forma como as empresas e instituições selecionam seus candidatos, levando em consideração não apenas as habilidades técnicas, mas também as experiências e vivências desses grupos. É importante ressaltar que o processo seletivo afirmativo não se trata de uma ação afirmativa que visa beneficiar um grupo em detrimento de outro, mas sim de uma medida que busca promover a equidade e a justiça social (LYRIO *et al.*, 2019).

Além disso, a implementação do processo seletivo afirmativo pode trazer benefícios tanto para os indivíduos quanto para as organizações. Para os candidatos, essa abordagem pode representar uma oportunidade de acesso a cargos e posições que antes eram inacessíveis, proporcionando um ambiente de trabalho mais diversos e inclusivos. E para as empresas e instituições, a diversidade pode trazer novas perspectivas, ideias e soluções para os desafios enfrentados, além de contribuir para a construção de uma imagem positiva da organização (LYRIO *et al.*, 2019).

É importante destacar que o processo seletivo afirmativo não é uma solução única para a promoção da diversidade e inclusão. É necessário que as empresas e instituições adotem outras medidas, como a criação de políticas internas e ações de conscientização, para garantir que esses valores sejam realmente incorporados em sua cultura organizacional. Em resumo, o processo seletivo afirmativo desempenha um papel importante na promoção da igualdade e na criação de sociedades e organizações mais inclusivas. Embora não seja sem desafios, suas vantagens em termos de diversidade e inclusão são amplamente reconhecidas e continuam a moldar nosso mundo em direção a um futuro mais justo e igualitário (BRASIL, 2018).

Para estimular a inclusão e diversidade dentro das organizações, pode-se pensar maneiras, processos de seleção e recrutamento que existam com a finalidade de inserir grupos específicos que estão fora do mercado de trabalho e consequentemente não tendo uma representação expressiva dentro da organização. De acordo com Robbins (2004), é no processo de seleção que esses esforços inclusivos devem ser direcionados, o que consequentemente afetará a atividade inclusiva nas organizações. Pensando nesses aspectos, as organizações têm lançado mão de estratégias como a seleção afirmativa.

Segundo Teixeira (2019) é importante que o processo de seleção seja visto como uma estratégia de promoção da diversidade e da inclusão social dentro da organização. Desse modo, o responsável pela seleção deve direcionar o processo de entrevistas, análise de currículo e dinâmicas pertinentes aquela organização, de modo que todos os candidatos sejam tratados igualitariamente, não havendo discriminação quanto as diferenças de cada pessoa.

Diante de um mundo cada vez mais heterogêneo, a sociedade e as organizações precisam se adequar a fim de atender às demandas desse novo contexto, à qual a diversidade está intrinsecamente ligada (RODRIGUES, 2018).

Em uma sociedade em que ainda não há equilíbrio nos diferentes espaços de atuação, as barreiras devem ser identificadas e corrigidas de modo a ampliar a participação de grupos minoritários nos processos de decisão e na liderança das organizações. A presença da diversidade em corporações é benéfica, pois agrega potencialidades de conjunto variado de pensamentos gerando melhores resultados dos pontos de vista econômico e social (BULGARELLI, 2016).

Porém, para que isso aconteça, é necessário que haja um conjunto de ações que possibilitem a criação de um ambiente inclusivo e acolhedor para todos os

colaboradores, independentemente de suas diferenças. É preciso investir em treinamentos e capacitações que ajudem a conscientizar os gestores e funcionários sobre a importância da diversidade, e como ela pode ser utilizada como um recurso estratégico para o crescimento da empresa (BULGARELLI, 2016).

Além disso, é fundamental que as empresas adotem políticas e práticas que garantam a igualdade de oportunidades e tratamento para todos os colaboradores. Isso inclui desde a seleção de candidatos até a promoção de funcionários, passando pelo desenvolvimento de carreira e a remuneração.

A diversidade não se limita apenas a questões de gênero, raça ou orientação sexual. Ela engloba também aspectos culturais, sociais e intelectuais. Por isso, é necessário que as empresas estejam abertas a contratar e valorizar profissionais com diferentes experiências de vida e perspectivas, para que possam se beneficiar de um conjunto ainda mais diversificado de ideias e soluções (RODRIGUES, 2018).

2.3 População trans no mercado de trabalho

O termo transgênero pode ser conceituado em relação às pessoas que se identificam com o gênero oposto ao socialmente designado, independente desse indivíduo ter feito ou não transformações corporais. Este termo está em oposição ao cisgênero, que abrange as pessoas que se identificam com o gênero que foi determinado no seu nascimento (JESUS, 2018). O transgênero é um termo amplo que contempla todas as identidades trans: homem e mulher trans, travesti, não-binários. É válido lembrar que são sujeitos deste estudo apenas homem e mulher trans.

O termo gênero alicerça-se sob a ótica da construção social, desconsiderando o fator biológico como uma condição do ser e existir. O que nos remete a ideia de que gênero é um conceito aberto, amplo, correspondente às várias descobertas, orientações e correntes acadêmicas que a ele se dediquem. Dessa forma, é importante compreender que o gênero não se resume apenas à identidade feminina ou masculina, mas sim a toda a diversidade de identidades de gênero existentes (BRASIL, 2018).

E as experiências de cada indivíduo em relação ao seu gênero são únicas e devem ser respeitadas, independentemente de se enquadrarem ou não nos padrões impostos pela sociedade. A compreensão do gênero como um conceito aberto e em

constante evolução é fundamental para o avanço da igualdade de direitos e oportunidades para todas as pessoas, independentemente de sua identidade de gênero (BRASIL, 2018).

Louro (2001) relata que um dos maiores obstáculos encontrados no mercado de trabalho está na inserção do segmento LGBTQIAP+ nele, pois é um espaço excludente, se acentuando consideravelmente essa exclusão em relação aos transgêneros. Ainda segundo o mesmo autor, a sociedade que é pautada pela normatização e padrões definidos como aceitáveis incomoda-se com aquilo que foge do tradicional.

A segregação no mercado de trabalho é imposta e designada como uma ferramenta de separação de corpos que visam produzir resultados mediante as expectativas construídas ao redor do símbolo masculino e feminino, enquanto detentores dos parâmetros força, virilidade x obediência, fragilidade. Por este motivo, são distribuídas funções e diferentes tipos de empregos a homens e mulheres. Então, onde se encaixam os transgênero, no mercado de trabalho?

> A busca por emprego depois de iniciada a transição é também dificultada pela discriminação e desconhecimento em relação ao que significa ser transgênero. Devido à baixa escolaridade e os preconceitos velados de muitas empresas contra mulheres transgênero e travestis, as portas do mercado formal de trabalho se fecham e as opções mais comumente encontradas para sua atuação são a de trabalhadora sexual, cabeleireiras e depiladoras, além das ocupações nos setores da moda e alimentos, como costureiras e cozinheiras (SANTOS; OLIVEIRA-SILVA, 2021, p. 5).

Nessa corrente de pensamento, a transgeneridade é um fator imenso de exclusão por serem, também, pessoas consideradas com boa aparência e descoladas para um lugar de ambiguidades, que o mercado não saberia quais funções poderiam desempenhar e, por sua vez, tornando-se alvos de preconceitos (MOURA, 2014). Na proporção que experienciam a denominação das ambiguidades dentro do ambiente de trabalho, uma das maiores violências sofridas corresponde à negação do uso do banheiro adequado às identidades de gênero.

Por outro lado, o preconceito também já é visto desde o momento do processo de recrutamento, onde são considerados e estereotipados o uso do duplo nome (nome social e nome de registro), são pontuadas e acentuadas as diferenças físicas, voz, como características necessárias para definir, mediante o olhar heteronormativo, qual o papel e o lugar da transgênero na fase de seleção de um

emprego, o que na verdade, se consolida como um princípio errôneo do que representa o ato (ALMEIDA; VASCONCELLOS, 2018).

Existem políticas afirmativas que desempenham um papel importante na facilitação da entrada de pessoas trans no mercado de trabalho, uma vez que visam reduzir as desigualdades e a discriminação que frequentemente afetam essa comunidade.

A primeira é a Legislação antidiscriminação, que consiste em uma lei que proíbem a discriminação com base na identidade de gênero são fundamentais. Elas garantem que as pessoas trans tenham proteção legal contra a discriminação no ambiente de trabalho. Isso inclui não apenas a contratação, mas também a promoção, salários e condições de trabalho justas (RIOS, 2012).

A segunda, consiste na criação de cotas e metas de contratação, em que algumas empresas estabelecem metas específicas para a contratação de pessoas trans. Isso pode ser uma forma eficaz de garantir que as pessoas trans tenham oportunidades justas de emprego. No entanto, é importante que essas políticas sejam implementadas de forma a não estigmatizar os candidatos trans (ALMEIDA, VASCONCELOS, 2019).

A terceira, seria o apoio à transição de gênero, ou seja, oferecer apoio à transição de gênero para funcionários trans pode ser crucial. Isso pode incluir cobertura de despesas médicas, licenças remuneradas para cirurgias ou terapias hormonais, e apoio psicológico (ALMEIDA; VASCONCELOS, 2019).

As políticas afirmativas desempenham um papel fundamental em abrir portas para pessoas trans no mercado de trabalho e em criar ambientes de trabalho mais inclusivos e equitativos. Elas são essenciais para combater a discriminação e garantir que todos tenham oportunidades iguais de emprego e crescimento profissional, independentemente de sua identidade de gênero (ALMEIDA; VASCONCELOS, 2019).

A comunidade de pessoas trans enfrenta obstáculos significativos no mercado de trabalho, muitas vezes lidando com discriminação, preconceito e barreiras estruturais. Diante desses desafios, indivíduos trans desenvolvem estratégias multifacetadas para não apenas acessar, mas também se manterem em ambientes laborais (ALMEIDA; VASCONCELOS, 2019).

Segundo Rios (2012) autenticidade e visibilidade controlada é uma das estratégias adotadas por muitas pessoas trans que optam por revelar sua identidade

de gênero no ambiente de trabalho de forma controlada. Escolhem quando, como e para quem revelar essa informação, visando minimizar preconceitos e discriminações e focando na construção de relacionamentos profissionais baseados na competência e habilidades.

As comunidade de apoio e *Networking* visam estabelecer conexões sólidas com outros profissionais, tanto dentro da comunidade LGBTQ+ quanto fora dela, pode fornecer um suporte vital. Grupos de apoio, organizações e redes profissionais específicas para pessoas trans podem oferecer orientação, oportunidades de emprego e um espaço seguro para compartilhar experiências (RIOS, 2012).

As pessoas trans frequentemente priorizam empresas e organizações que são conhecidas por sua cultura inclusiva. Pesquisam as políticas de diversidade e inclusão, procuram por sinais de apoio a funcionários LGBTQ+ e consideram a reputação da empresa em relação à diversidade antes de se candidatarem a uma vaga (ALMEIDA; VASCONCELOS, 2019).

Apesar das dificuldades, muitas pessoas trans encontram maneiras inovadoras de se manterem e prosperarem no mercado de trabalho. À medida que a conscientização sobre as questões LGBTQ+ cresce e as empresas se comprometem mais com a diversidade, espera-se que mais oportunidades se abram para esses profissionais talentosos (RIOS, 2012).

O apoio contínuo, a conscientização e a implementação de políticas inclusivas são fundamentais para criar ambientes de trabalho verdadeiramente equitativos e acolhedores para todas as identidades de gênero.

Essas estratégias, embora apenas algumas das muitas adotadas por pessoas trans, destacam a resiliência, a adaptabilidade e a busca por ambientes de trabalho inclusivos como elementos fundamentais para a permanência e o sucesso profissional nessa comunidade.

3 METODOLOGIA

O presente capítulo refere-se à metodologia desta pesquisa. De acordo Gil (2008, p. 8), a metodologia é representada por um “(...) conjunto de procedimentos intelectuais e técnicos adotados para se atingir o conhecimento”.

Nesta parte da pesquisa são mostradas a caracterização e o método de estudo, os critérios para seleção dos entrevistados, as fontes de evidências, as categorias analíticas de elementos de análise, as definições construtivas, o tratamento dos dados e finalizando com as limitações do estudo.

3.1 Caracterização de pesquisa

Esta pesquisa possui caráter qualitativo. De acordo com Denzim e Lincoln (1994), a análise qualitativa corresponde a um conjunto de operações necessárias para a sistematização e para a formação coerente de um processo de coleta, armazenagem e recuperação de dados.

Os procedimentos metodológicos utilizados apoiam-se nos fundamentos propostos por Malhotra (2001) e Copper e Schindler (2003). Dessa maneira, ela pode ainda ser classificada como uma pesquisa exploratória, tendo em vista que se busca descobrir ideias e dados para melhor compreensão do fenômeno em tela, ou seja, dos desafios e das estratégias utilizadas por transgênero para ingressar e permanecer no mercado de trabalho, no estado de Sergipe.

Neste estudo, adotou-se como estratégia o método de pesquisa de campo. O método em questão objetiva conseguir informações e conhecimentos acerca de um problema (Lakatos e Marconi, 2003), mais precisamente, a este: **Quais os desafios e *as* estratégias utilizadas por pessoas transgênero para ingressar *e* permanecer no mercado de trabalho no estado de Sergipe?**

É válido ressaltar que os sujeitos da pesquisa são mulheres e homens trans que atenderam aos seguintes critérios: 1) os indivíduos que já tenham tentando ingressar no mercado de trabalho; 2) indivíduos que estejam inseridos no mercado de trabalho; 3) que estão inseridos em organizações localizadas no estado de Sergipe.

3.2 Fonte de evidências e pré-testes

Para a coleta de dados foram realizadas entrevistas semiestruturadas que são caracterizadas com perguntas abertas e fechadas, onde o informante tem a possibilidade de discorrer sobre o tema proposto. O pesquisador seguiu um conjunto de questões previamente definidas e aplicou o mesmo em um contexto muito semelhante ao de uma conversa informal (MACIEL, 2009).

O roteiro de entrevista foi composto por perguntas abertas e fechadas, totalizando 19 questões diretamente vinculadas aos objetivos específicos deste trabalho. Antes de iniciar a aplicação das entrevistas, um pré-teste foi realizado com um participante, que não fez parte das entrevistas finais que serão apresentadas neste trabalho. Após a aplicação do pré-teste mudanças foram realizadas na redação e na ordem das perguntas que constam no apêndice deste trabalho.

Os dados da pesquisa foram coletados no período entre 01 de fevereiro a 15 de março de 2024. As entrevistas foram feitas presencialmente em locais escolhidos pelo entrevistado e através de vídeo chamada.

3.3 Categorias analíticas de elementos de análise

As categorias analíticas do estudo foram elaboradas a partir dos objetivos específicos do trabalho e apoiadas nos elementos de análise detalhados no quadro 3:

Quadro 3 - Categorias analíticas e elementos de análise

Objetivos Específicos	Categorias Analíticas	Elementos de Análise
Caracterizar os transgênero entrevistados no estado de Sergipe.	Caracterização dos sujeitos da pesquisa.	1. Nome (fictício) 2. Idade 3. Estado civil 4. Escolaridade 5. Sexo 6. Gênero 7. Área de atuação profissional 8. Idade que assumiu a identidade de gênero 9. Início da transição 10. Como se deu a transição no seio familiar
Investigar quais fatores repercutem como maior	Fatores que impedem o acesso e	1. Processo seletivo e suas dificuldades gerais;

impedimento de acesso e permanência da população transgênero no mercado de trabalho do estado de Sergipe;	permanência de transgênero no mercado de trabalho.	2. Discriminação no processo seletivo; 3. Integração no ambiente de trabalho; 4. Problemas que afetam a permanência no trabalho.
Discutir as estratégias utilizadas pela população transgênero para fomentar o acesso e permanência à empregabilidade formal.	Estratégias para acesso e permanência à empregabilidade formal.	1. Estratégias de inserção no mercado; 2. Estratégias para permanecerem no mercado; 3. Estratégias de integrações no ambiente de trabalho.

Fonte: Própria autoria (2023).

3.4 Definições constitutivas

Para Vieira (2006), as definições constitutivas são de extrema importância no contexto de construção de instrumentos de pesquisa, uma vez que situam o construto, exata e precisamente, dentro da teoria desse construto, dando, portanto, as balizas e os limites que ele possui.

- Transgênero - são pessoas que não se reconhece no corpo de nascimento e não se alinham às expectativas socialmente estabelecidas para o gênero que lhe foi atribuído, independente das transformações corporais que tenham sido feitas neste sentido (JESUS, 2018).

- Identidade social - busca compreender quais aspectos psicológicos unem um grupo e o que faz com que ele seja reconhecido enquanto tal por outros. Porém, esses grupos de pertencimento não são pequenos, mas em larga escala, por exemplo, a identificação entre indivíduos e uma nação, uma raça ou uma religião (BERLATTO, 2009).

- Identidade de gênero – compreendido a partir das capacidades dos indivíduos de se reconhecerem como fazendo parte, ou não, de um determinado gênero ou de possuírem características femininas ou masculinas, sem que deixem de pertencer ao que se constitui por homem ou mulher (GONÇALVES; GONÇALVES, 2021).

- Ingressar no mercado de trabalho - inserção profissional, refere-se ao processo de valorização e legitimação dos saberes e dos diferentes atributos dos indivíduos que se dá entre a formação e o trabalho, construído pelos autores em outro campo de atuação" (FRANZOI, 2011). Desta forma, é possível afirmar que é o processo que insere um indivíduo no mercado de trabalho.

- Permanência no mercado de trabalho – tempo que uma pessoa permanece empregada em uma mesma empresa ou atividade. Esse tempo pode ser influenciado por diversos fatores, como a empregabilidade, a satisfação com a vida, às condições de saúde, a renda, a escolaridade, o gênero e a idade (INSA *et al*., 2018).

3.5 Tratamento de dados e limitações do estudo

A análise dos dados foi realizada a partir da Análise de Conteúdo proposta por Bardin (2011), ela foi dividida em três etapas:

a) Etapa 1 - pré-análise – foi organizado o material (gravações das entrevistas realizadas) a ser analisado com o objetivo de torná-lo operacional, sistematizando as ideias iniciais;
b) Etapa 2 – exploração do material – foi realizada a descrição das entrevistas, já realizando a codificação, a classificação e a categorização dos relatos. As categorias foram construídas a priori, levando em consideração os objetivos da pesquisa para evidenciar os desafios, dificuldades e estratégias dos transgênero para ingressar e permanecer no mercado de trabalho;
c) Etapa 3 - tratamento dos resultados – foram realizadas inferências e interpretação dos dados coletados.

Quanto as limitações deste estudo deram-se especialmente diante de suas situações: a) escasso material literário para ancorar a fundamentação desta pesquisa e b) dificuldades para encontrar sujeitos com perfil adequado para participar da pesquisa.

4 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS CASOS

Neste capítulo foram descritas e analisadas as informações obtidas mediante aplicação de entrevistas realizadas. Este capítulo está dividido em dois grandes tópicos: a) caracterização dos entrevistados, b) descrição dos casos – onde são apresentados os relatos na integra e c) comparação entre os casos – onde são percebidas diferenças e similaridade entre os relatos obtidos.

4.1. Caracterização dos Entrevistados

No quadro 4 estão relatas as caraterísticas dos entrevistados nesta pesquisa. Nota-se que os entrevistados possuem entre 24 (vinte e quatro) e 33 (trinta e dois) anos e assumiram a identidade de gênero entre 15 e 17 anos. Todas os entrevistados atuam em empresas privadas e formalizadas na cidade de Aracaju, exceto a entrevistada “C” que até o momento da entrevista estava na informalidade (como babá da sobrinha). A escolaridade mínima entre as entrevistadas é o ensino médio.

Os entrevistados são transgênero, sendo um do gênero masculino, os demais (três) do gênero feminino. Para Jesus (2018) o sexo é biológico e gênero é social, formado pelas diferentes culturas. O gênero vai além do sexo biológico (ser homem ou mulher). O gênero transpassa questões relacionadas a cromossomos ou a conformação genital. Atrela-se a autopercepção e a forma como a pessoa se expressa socialmente. A seguir é possível verificar os detalhes acerca da caracterização dos entrevistados no quadro 4:

Quadro 4 - Caracterização dos entrevistados

Entrevistados	Idade	Escolaridade	Identidade de Gênero	Idade da transição	Cargo
A	29	Nível Superior	Mulher trans	25	Expert de interação
B	24	Nível Superior Incompleto	Mulher trans	22	Atendente
C	32	Nível Médio	Mulher trans	21	Babá
D	30	Nível Superior Incompleto	Homem trans	20	Administrador

Fonte: Autoria própria, 2024.

4.2. Descrição dos casos

Nesta seção serão apresentadas em forma de narrativas as entrevistas, bem como trechos das falas dos entrevistados que irão enriquecer a narrativa realizada.

4.2.1. Entrevistada “A”

A entrevistada “A” tem 29 anos, casada, possui ensino superior completo em letras português/espanhol, mas nunca atuou na área de formação. Trabalha em uma organização no ramo de telemarketing e ocupa o cargo de *expert* de interação (profissional que atende clientes, esclarece dúvidas, oferece informações e ajuda a encontrar soluções) em *home office*. A entrevistada “A” é do gênero feminino. Afirma que se descobriu aos 17 anos, deu início a transição aos 25 anos e 3 anos depois conseguiu fazer a retificação do registro e nome social.

> [...] dei início a transição de forma espontânea e gradativa, com o uso de hormônio e com acompanhamento médico.
>
> [...] no início da transição sofri muito preconceito da minha família e não tive apoio deles.

Durante o processo seletivo a entrevistada “A” não sofreu preconceito ou discriminação e não teve dificuldades por ser uma organização que atua com a seleção afirmativa.

Ao ser questionada se a organização onde a entrevistada “A” trabalha garante efetivamente políticas e práticas não discriminatórias, a entrevistada relatou que existe um canal de denúncias para relatar o fato ocorrido, mas não sabe se funciona de fato. Tal afirmativa é comprovada no relato abaixo:

> [...] sempre tem um colega que fica com piadinhas, me chama de homem ou de ele. Faço denúncias no canal destinado, muitas vezes repreendo de imediato, mas a prática continua.

Quando questionada qual a estratégia usada para ingressar no mercado de trabalho, a entrevistada informa que usou de indicação de um conhecido.

> [...] estava desempregada e um amigo indicou essa organização e informou que estava contratando. Fiz a entrevista e dias depois fui apresentada a equipe para fazer parte do quadro de funcionários.
>
> [...] hoje estou concorrendo a uma promoção que está destinada à seleção afirmativa.

Na empresa, mesmo garantindo efetivamente políticas e práticas afirmativas, além da seleção afirmativa, a entrevistada “A” não está livre de sofrer transfobia no dia a dia de trabalho. O preconceito enraizado e estrutural continua sendo praticado por seus colegas de trabalho.

Mesmo com as práticas de preconceitos velados e explícitos, a entrevistada “A” não pensa em deixar a organização e insiste em orientar a forma correta de falar os pronomes e coibir as práticas diárias e usa como estratégia para permanecer na organização. Isso não ocorreu na instituição anterior, a entrevistada relatou que os gestores tinham dificuldade para chamá-la pelo nome social, o que acabou gerando um conflito interno e com o passar o tempo acabou sendo desligada das suas funções sem qualquer tentativa de permanência no emprego.

4.2.2. Entrevistada “B”

A entrevistada “B” tem 24 anos, solteira, possui ensino superior incompleto em Recursos Humanos, com área de atuação profissional como maquiadora. Trabalha em uma organização do ramo de empréstimo pessoal na cidade de Aracaju e ocupa o cargo de atendente. A entrevistada “B” é do gênero feminino. Afirma que se descobriu aos 15 anos e deu início a transição aos 22 anos durante a pandemia de COVID-19 e está no processo de retificação de registro e nome social.

> [...] sempre tive medo de iniciar a transição por medo da reação das pessoas, violência e aceitação. Durante a pandemia com o isolamento social, tive coragem para dar início com a troca de roupas, cabelos, maquiagem e a autoaceitação.
>
> [...] durante o processo de transição tive apoio da minha família, exceto do meu avô que me tratava de forma diferente, mas não de uma forma preconceituosa.

> [...] Após o fim o isolamento social comecei a fazer o uso de hormônios com acompanhamento médico.

Ao ser questionada sobre o processo seletivo, dificuldades gerais, discriminação e preconceito, a entrevistada informa que foi bem tranquilo por conhecer a gestora da organização e relata como foi seu primeiro processo seletivo após transição de gênero:

> [...] eu a conheci quando trabalhava como maquiadora e após ficar sem emprego, fui chamada para trabalhar com ela. Por isso não passei por um processo seletivo formal como é realizado nas organizações.

Quando questionada, a entrevistada “B” informou que na organização em que trabalha existe um canal aberto para denúncias, mas até o momento da entrevista não sofreu preconceito por parte dos colegas de trabalho ou pela gestão. Mas afirma que sofre por parte dos clientes. Tal afirmativa é comprovada no relato abaixo:

> [...] sofro diariamente com comentários maldosos e preconceituosos dos clientes, falam que não sou mulher e sim um homem, entre outros comentários que afetam o meu dia de trabalho.

Os preconceitos transfóbicos interferem de forma negativa não só no dia a dia da entrevistada “B”, mas também na forma de atendimento praticado por ela. Diante disso, ela não pretende sair da organização e tenta orientar os clientes a forma de tratamento e em alguns casos ela ignora para evitar discursões e uma possível demissão. A estratégia que a entrevistada “B” utiliza para se manter na organização é tentar ignorar ao máximo, mesmo se sentindo mal com as práticas diárias.

Por fim, afirma que usou uma indicação de uma amiga como estratégia para ingressar no mercado de trabalho, evitando todo o processo seletivo.

4.2.3 Entrevistada “C”

A entrevistada “C” tem 32 anos, solteira, possui ensino médio completo, com área de atuação profissional como maquiadora e operadora de caixa. Atualmente trabalha na informalidade como babá das sobrinhas na cidade de Aracaju, por não

conseguir ingressar no mercado de trabalho. A entrevistada “C” é do gênero feminino. Afirma que se descobriu aos 16 anos e deu início a transição aos 21 anos e não deu início a retificação e registro do nome social.

> [...] dei início a transição aos 21 anos, quando morava sozinha, fazendo o uso indiscriminado de hormônios, sem acompanhamento médico e longe da minha família. Após completar a transição comuniquei a minha família da transição e fui bem recebida sem nenhum preconceito.

Ao ser questionada sobre a inserção no mercado de trabalho após sua transição de gênero, a entrevistada “C” informou que não teve sucesso, sendo excluída antes mesmo das entrevistas. Porém, ao surgir a oportunidade por meio da indicação de um amigo, onde a organização passava por um desfalque no quadro de funcionários, precisando urgente de um substituto para a função, conseguiu facilmente ingressar na organização.

Dessa forma, a entrevistada “C” utilizou como estratégia para ingressar no mercado de trabalho a indicação de um amigo, evitando todo o desgaste do processo seletivo. Após a demissão, esta tentou ingressar novamente no mercado de trabalho, mas não houve sucesso. Tal afirmativa é comprovada no relato abaixo:

> [...] tentei diversas vezes ingressar no mercado de trabalho, enviei vários currículos com foto e sem foto e para minha surpresa, os currículos sem foto teve uma taxa maior de ser selecionado para entrevista do que os com foto. Mas ao chegar na seleção eu era descartada sem ao menos participar da entrevista, mesmo sendo qualificada.

Ao questionar sobre como ela fez para gerar renda durante esse período fora do mercado de trabalho, a entrevistada “C” informou que restou a prostituição. Tal afirmativa é comprovada no relato abaixo:

> [...] por não conseguir um novo emprego, resolvi me prostituir para pagar minhas contas.

> [...] como não consegui um emprego formal, voltei para a casa dos meus pais e cuido das minhas sobrinhas, e faço maquiagem quando surge.

Quando questionada se a organização em que trabalhava garantia efetivamente políticas e práticas não discriminatórias, a entrevistada C informou que não existia tal prática por parte da organização e os gestores só chamavam pelo nome morto, ou seja, o nome de registro civil. Tal afirmativa é comprovada no relato abaixo:

> [...] todos os dias eles me chamavam pelo meu nome de registro civil, mesmo eu pedindo para ser chamada pelo meu nome social e não entendia a dificuldade que eles tinham nisso.

Na tentativa de permanecer no mercado de trabalho, a entrevistada “C” ignorava as práticas discriminatórias e preconceitos, como uma estratégia de permanência até ser desligada da empresa.

4.2.4. Entrevistado “D”

O entrevistado “D” tem 30 anos, solteiro com ensino superior incompleto em Administração e área de atuação profissional em administração. Trabalha em uma organização do ramo de *food park* na cidade de Aracaju e ocupa o cargo de administrador. O entrevistado “D” é do gênero masculino. Afirma que se descobriu aos 17 anos e deu início a transição aos 20 anos após entrar no candomblé e anos depois iniciou o processo de retificação de registro e nome social:

> [...] dei início a transição aos 20 anos ao entrar no candomblé e raspar o cabelo, após raspar o cabelo, tomei a iniciativa de não deixar o cabelo crescer e me assumi para toda a minha família. Comecei a fazer o uso de hormônios com acompanhamento médico.
>
> [...] no início, minha família não aceitava e sofria muito preconceito. Após anos de transição, minha família aceitou e convivo normalmente com eles.

Ao ser questionado sobre a inserção no mercado de trabalho, o entrevistado “D” informou que para ingressar na organização atual desde 2020, utilizou a indicação de uma amiga. Mas que ao tentar ingressar no mercado de trabalho por conta própria teve dificuldades e sofreu preconceitos e desqualificação mesmo

sendo qualificado para o cargo e que os recrutadores tinham dificuldade para chamar pelo nome social. Tal afirmativa é comprovada no relato abaixo:

> [...] fui desqualificado no momento da entrevista e informavam que eu não preenchia a vaga, que não tinha aptidão para a área de atuação, mesmo sendo qualificado e tendo experiência.

> [...] no início da transição os recrutadores tinham dificuldades para me chamar pelo nome social, mas após os hormônios começarem a fazer efeito e a barba começar a crescer, não passei mais por isso.

Ao ser questionado se sofreu preconceito na organização anterior, o entrevistado relatou que sofria diariamente.

> [...] eles (gestores) me colocavam em atividades absurdas por eu me apresentar como homem e por uma questão de preconceito velado, o gestor me colocava para descarregar caminhão. Para mim, foi uma experiência péssima. Mas fiquei até conseguir o emprego atual em 2020.

Quando questionado se a organização em que trabalha garante efetivamente políticas e práticas não discriminatórias, o entrevistado “D” informou que ele é responsável pela política e práticas não discriminatórias na organização. Tal afirmativa é comprovada no relato abaixo:

> [...] eu que faço esse papel de aplicar as políticas não discriminatórias e o recrutamento e seleção de novos funcionários.

> [...] uma vez por mês é feita a capacitação com os funcionários e proprietários de lojas para que não ocorra nenhuma prática discriminatória com os outros funcionários e clientes, caso não saiba se referir a um cliente, pergunte como ele/ela quer ser chamada/do.

No emprego atual, o entrevistado “D” não sofre nenhum tipo de preconceito ou discriminação pela sua identidade de gênero ou pelo cargo que ocupa. O entrevistado “D” usa como estratégia de permanência a liberdade que tem como líder para capacitar e orientar os funcionários e lojista sobre as formas de tratamento, respeito e aceitação das identidades de gêneros e o espaço que cada um tem na sociedade.

4.3 ANÁLISE COMPARATIVA DOS RELATOS

Nesta subseção, a análise comparativa dos dados visa verificar similaridade ou divergências entre os dados das entrevistadas coletadas com relação aos aspectos: Caracterização das transgênero entrevistadas, fatores que impedem o acesso e permanência da população transgênero no mercado de trabalho, estratégias utilizadas pela população transgênero para fomentar o acesso e permanência à empregabilidade formal.

4.3.1 Fatores que impedem o acesso e permanência da população transgênero no mercado de trabalho

É comum a associação entre pessoas trans e a promiscuidade, prostituição ou roubo. Mesmo que tenham qualificações, estas nem sempre são reconhecidas. Isso acontece porque a identidade de gênero delas é vista como um obstáculo para serem valorizadas pelas competências que possuem. Os estereótipos ligados a elas moldam a percepção das instituições e, consequentemente, afetam suas chances de conseguir um emprego (NETO; VIEIRA, 2018).

Pessoas trans são frequentemente discriminadas durante processos de seleção para empregos devido à sua identidade de gênero. Infelizmente, a habilidade profissional, formação, experiências e potenciais das travestis e transgênero são negligenciados nesse processo, já que muitos contratantes se concentram apenas na aparência física, nome e sexo de nascimento dessas pessoas. Essa atitude impede travestis e transgênero de acessarem o mercado de trabalho (DIAS; BERNARDINELI, 2016).

No presente estudo foram revelados, pela maior parte das entrevistadas, alguns elementos que impedem/dificultam o acesso e a permanência da população transgênero no mercado de trabalho. No quadro 5 é possível ver detalhes:

Quadro 5 - Fatores que dificultam o acesso e a permanência da população transgênero no mercado de trabalho

Entrevistados	Processo seletivo e as dificuldades gerais	Discriminação no processo seletivo	Integração no ambiente de trabalho	Problemas que afetam a permanência no trabalho
A	• No emprego anterior, a inserção ocorreu de forma natural, sem problemas aparente ou discriminação; • No emprego atual, a inserção no mercado de trabalho ocorreu normalmente sem nenhum problema aparente; • Não participou de processo seletivo afirmativo para ingresso no mercado de trabalho.	• Na empresa anterior, a inserção ocorreu por indicação de um amigo. Não houve discriminação no processo; • A empresa onde trabalha atualmente, preza pela diversidade, a entrevistada não sofreu discriminação no processo seletivo.	• Não existiu integração por parte dos gestores na empresa anterior; • Na atual empresa, após a contratação, a entrevistada foi apresentada a equipe de trabalho pelo nome social, sem dificuldades por parte dos gestores e colegas de trabalho.	• No emprego anterior, a entrevistada relata que os gestores a chamavam pelo nome civil e que existia resistência pela adoção do nome social; • A entrevistada relata que, na empresa atual, não sente dificuldade para permanecer até o presente momento.
• B	• Durante o processo de inserção no mercado de trabalho pós transição de gênero, na empresa onde se encontra atualmente, a entrevistada não sofreu preconceitos e dificuldades por ser amiga da recrutadora que facilitou todo o processo no decorrer da contratação; • Não participou de seleção	• Na empresa atual, durante o processo de inserção no mercado de trabalho, a entrevistada não sofreu discriminação por ser amiga da recrutadora que facilitou todo o processo no decorrer da contratação.	• Após a contratação, a entrevistada foi apresentada a equipe de trabalho pelo nome social sem dificuldades por parte dos gestores e colegas de trabalho.	• A entrevistada relata que a forma de tratamento preconceituosa dos clientes dificulta a sua permanência na organização em que trabalha atualmente.

	afirmativa.			
C	• Durante o processo seletivo, primeiro e único que participou após a transição, o recrutador chamava a entrevistada pelo nome social, mas usava o pronome ele/dele ao invés de usar, ela/dela causando constrangimento a entrevistada; • Não participou de processo seletivo afirmativo para ingresso no mercado de trabalho.	• Currículos com foto enviados para as seleções tem uma baixa taxa de retorno, e quando ocorre de enviar currículos sem fotos há um empecilho pessoalmente, sendo eliminada assim que chega; • A entrevista relata que se sente triste, incapaz e impotente por não poder fazer nada para mudar essa triste realidade, mas que não pode mudar o seu jeito para ser aceita e não se sentir feliz consigo mesmo após a mudança.	• Após a contratação, a entrevistada informa que não teve uma integração formal para os demais colaboradores do setor em que trabalhava.	• A permanência tornou-se difícil devido a não aceitação ou adoção do nome social por parte do seu gestor.
D	• Durante o processo seletivo do antigo trabalho, o recrutador tinha dificuldade para chama-lo pelo nome social, porém no atual não; • Não participou de processo seletivo afirmativo.	• Ao tentar ingressar no mercado de trabalho por conta própria, teve dificuldades, sofreu preconceitos quando frequentemente era desqualificada mesmo possuindo competência para atuar no	• No emprego anterior, a integração ocorreu normalmente. • No emprego atual, após a contratação, o entrevistado informa que não teve uma integração formal, porém alega não haver problema com	• No emprego anterior, os gestores colocavam em atividades absurdas por ele se apresentar como homem e por uma questão de preconceito velado, o gestor colocava para descarregar caminhão, o que tornou a

		cargo.	a integração no ambiente.	permanência insustentável, mas continuou até conseguir o emprego atual desde 2020. • Não tem problemas sobre sua permanência no trabalho, pois ocupa um cargo de liderança, podendo implementar políticas e ajudar sua classe.

Fonte: Autoria própria, 2024.

Observa-se acima (quadro 5) que nenhum dos entrevistados participou de seleção do tipo afirmativa para ingressar no mercado de trabalho. Durante os processos seletivos, vivências constrangedoras foram relatadas por alguns dos entrevistados. As atitudes discriminatórias por parte dos gestores foram relatadas pela entrevistada “C” e pelo entrevistado “D”. Nestes casos, os gestores tiveram dificuldades na adoção do nome social destes participantes.

Com relação à discriminação no processo seletivo, a entrevistada “A” relatou que não houve tal comportamento pela empresa atual, já que a instituição emprega a prática da diversidade. A entrevistada “B” respondeu não ter vivenciado discriminação no único processo seletivo que participou, isso porque estava participando da seletiva por ser amiga da selecionadora. A entrevistada “C” confessa tristeza e impotência, visto que seus currículos com foto enviados para as seleções têm uma baixa taxa de retorno, e quando ocorre de enviar currículos sem fotos, costuma ser eliminada assim que chega. O entrevistado “D” confessa que ao tentar ingressar no mercado de trabalho, por conta própria, teve dificuldades, sofreu preconceitos quando frequentemente era desqualificado, mesmo possuindo competência para atuar no cargo. No emprego atual, revelou que não se sentiu discriminado.

A integração no ambiente de trabalho aconteceu de forma sistemática em metade dos casos, as entrevistadas “A” e “B” foram apresentadas no ambiente e teve uma integração formal, sem nenhum desfecho negativo. A entrevistada “C” e o

“D” não foram integradas no ambiente – relacionando-se posteriormente aos problemas que afetam a permanência no âmbito trabalhista, foram mencionados relatos como são tratados e o preconceito que sofrem, a entrevistada “B” reclamou de alguns clientes e a “C” relata momentos desagradáveis junto a colegas. A entrevistada “A” e o entrevistado “D” não relataram problemas, sendo o “D” ocupante de um cargo de liderança possibilitando aplicar políticas no ambiente de trabalho, ficando assim um ambiente mais leve de se trabalhar.

Assim, é possível inferir que a maior parte dos nossos respondentes sofreram discriminação e preconceito devido a sua identidade de gênero, passando por desafios para conseguir ingressar no mercado de trabalho. Aqueles que tiveram as “vidas” facilitadas possuíam relacionamentos ou cargos estratégicos dentro da empresa.

4.3.2 Estratégias para acesso e permanência à empregabilidade formal

Segundo Diéguez; Bicev (2021), a busca e estratégias por um emprego formal por parte de pessoas trans e travestis no Brasil apresenta uma desigualdade impressionante em relação a outras minorias. Mesmo à diversidade se mostrando ser um caminho para uma sociedade mais justa, bem como para o desenvolvimento da potencialidade humana no ambiente de trabalho. Constata-se que a promoção de um ambiente equitativo e livre destes fatores é essencial para a manutenção da inclusão desta população no âmbito do trabalho formal. A seguir o quadro 6 retrata algumas estratégias adotadas pelos entrevistados da pesquisa para o acesso e permanência no trabalho formal.

Quadro 6 - Estratégias para o acesso e permanência no trabalho formal

Entrevistados	Estratégias de inserção no mercado	Estratégias para permanecer no mercado
A	• Indicação de conhecido.	• Orientar a forma correta de falar os pronomes.
B	• Indicação de conhecido.	• Ignorar comentários maldosos e ofensivos.
C	• Envio de currículo sem foto; • Indicação de conhecido.	• Empenho ao máximo no trabalho.
D	• Participação de processo seletivo afirmativo; • Indicação de conhecido.	• Educação dos colaboradores em relação aos direitos de pessoas trans; • Liderança para promoção dos direitos da classe minoritária.

Fonte: Autoria própria, 2024.

Os dados coletados através da entrevista realizada demonstram que todos os entrevistados se utilizam da estratégia de inserção no mercado a indicação de conhecido. Confirmado pelos autores Rondas e Machado (2015), as pessoas trans se deparam com grandes desafios na hora de serem contratadas para o mercado de trabalho formal, destaca-se a discriminação contra pessoas trans por parte dos empregadores. Com base nesse cenário, indivíduos transgêneros desenvolveram estratégias para conseguirem oportunidades no mercado de trabalho, como, por exemplo, através de indicações de amigos, e referências de outras experiências profissionais.

Segundo Kaffer *et al*. (2016), a realidade do mercado de trabalho revela uma grande segregação em relação às pessoas trans, onde o preconceito e a discriminação superam frequentemente as habilidades e talentos individuais. Isso acaba resultando na exclusão de muitas pessoas trans em oportunidades de emprego, muitas vezes logo na etapa de seleção, devido a não conformidade com um modelo patriarcal antiquado. Sendo representado pela entrevistada C, onde na busca de emprego chega a divulgar os currículos sem foto para aumentar a probabilidade de ser chamada para uma entrevista.

É público que a entrada no mercado de trabalho é um dos grandes desafios enfrentados pelas pessoas transgênero. Além do estigma social, as chances de emprego para esse grupo são escassas. Apenas aqueles que conseguem esconder sua identidade trans e se passar por cisgênero costumam ter acesso a oportunidades. (REZENDE, 2022).

Indivíduos LGBTQIAP+ enfrentam desafios em processos seletivos, onde muitas empresas ainda limitam as oportunidades para este grupo minoritário, seja na entrada da empresa, durante sua permanência ou até mesmo na promoção dentro da organização. Essa classe minoritária são vítimas de preconceito já nos processos de seleção (SILVA; GEVEHR, 2019). Porém, na atualidade, cresce o número de empresas que está adotam o processo seletivo afirmativo que consiste em vagas asseguradas para o grupo minoritário (LGBTQIAP+, pessoas com deficiência, pessoas negras) visando proporcionar igualdade de oportunidades para esses grupos marginalizados.

Como estratégia para permanecer no mercado, representada no quadro 6, cada entrevistada(o) apontou uma abordagem. Começando pela “A”, a estratégia utilizada foi a orientação do uso correto do pronome. De acordo com Alves *et al*. (2022), em busca de legitimidade social, ao investir em práticas não discriminatórias, as organizações se habilitam a ser percebidas como mais socialmente responsáveis do que outras que não adotem a mesma postura. Essas práticas são tratamento pelo pronome de identificação, oportunidades a cargos melhores dentro de uma empresa, inclusão, utilização do nome social.

A entrevistada “B” utiliza como estratégia de permanência ignorar comentários maldosos e ofensivos para evitar conflitos para não agravar as práticas discriminatórias que sofre ao realizar o atendimento em suas atividades diárias. Segundo Medeiros (2022), indícios de silêncios e transfobias vivenciadas por pessoas trans, no cenário social hetero-cis-normativo, sob a influência do ambiente, moldam os padrões de gênero, sexualidade e corporalidade a serem adotados no contexto organizacional. Levando em conta o comportamento ofensivo da sociedade, para as pessoas trans no âmbito sócio-organizacional, o silêncio ofereceu, uma oportunidade para (re)existir, resistir e revitalizar-se no âmbito trabalhista.

Em seu único emprego formal após a transição, a entrevistada “C” ignorava as práticas discriminatórias e preconceitos como uma estratégia de permanência, além de dedicar-se ao máximo nas atividades exercidas. O estudo de Teixeira (2019) sobre dedicação ao trabalho, revela que dando o seu melhor na execução das tarefas, o profissional obtém resultados satisfatórios, ganhando destaque e reconhecimento por sua boa desenvoltura no trabalho. Todavia, mesmo com seu empenho e dedicação, a entrevistada “C” não conseguiu permanecer na instituição.

O entrevistado “D”, traz a educação dos colaboradores em relação aos direitos de pessoas trans; liderança para promoção dos direitos da classe minoritária. Para resolver a situação de impasse, é necessário desenvolver uma política abrangente de empregabilidade trans em todo o país, com a efetiva participação da própria comunidade. Travestis e transgênero devem se engajar de forma mais ativa na formulação de políticas públicas. É fundamental agir desde a concepção até a fiscalização dessas políticas, comunicando ao Estado, por meio de relatos de suas experiências diárias, as principais dificuldades enfrentadas no

processo de inserção no mercado de trabalho (MENEZES; OLIVEIRA; NASCIMENTO, 2018).

Diante de todas as adversidades enfrentadas por essa comunidade, em 2018 foi registrado no Supremo Tribunal Federal um aumento significativo no número de candidaturas de pessoas trans para cargos no poder executivo, totalizando cinquenta e duas candidaturas. Todas as candidatas possuíam cerca de 35 anos, trabalhavam na área da educação e são ativistas LGBTIs. Em uma voz uníssona, as candidatas afirmaram que o propósito de suas candidaturas é suprir a necessidade de representatividade vivenciada por essa comunidade, não só no presente, mas ao longo de toda a história política do país (VASCONCELOS, 2018).

Iniciativas como programas inclusivos, cotas específicas, capacitação e sensibilização dos colaboradores, tanto no setor público quanto privado, já poderiam indicar um avanço significativo sobre o assunto. No entanto, é crucial destacar que o combate a diversas formas de preconceito no ambiente de trabalho é uma responsabilidade que não compete apenas às empresas/gestores, mas requer uma ação conjunta das organizações/ funcionários (ALMEIDA; VASCONCELLOS, 2018).

A política de diversidade estabelece orientações sobre temas como diversidade, inclusão e direitos humanos, os quais se relacionam com outras políticas e diretrizes corporativas. É responsabilidade da organização assegurar os valores éticos e humanos em todas as suas relações; promovendo convivência e respeito pelas diversas etnias, culturas, classes sociais, religiões, orientações sexuais e necessidades especiais físicas ou intelectuais. Aceitar e respeitar os diferentes grupos em relação à diversidade é um caminho para a inovação da empresa, visto que essa abordagem traz múltiplas perspectivas sobre o assunto (ALVES *et al.,* 2022).

Para além da escassez de políticas públicas direcionadas ao incentivo da empregabilidade trans e o desamparo relacionado ao seu conhecido quadro de vulnerabilidade social, esse segmento ainda convive com o completo despreparo das organizações em relação as suas singularidades identitárias e sexuais. Isso porque o processo de (re)inserção de pessoas trans no mercado de trabalho formal ainda ocorre de forma despreparada, segregada e excludente (MOURA; LOPES, 2017).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho buscou esclarecer a realidade enfrentada por pessoas transgênero no mercado de trabalho formal em Sergipe, mais precisamente, objetivou identificar os desafios e as estratégias utilizadas por transgêneros para ingressar e permanecer no mercado de trabalho no estado de Sergipe.

Nesta pesquisa, os participantes possuíam entre 24 e 33 anos de idade e assumiram a identidade de gênero entre 15 e 17 anos. Todos atuam em empresas privadas e formalizadas na cidade de Aracaju, capital do estado de Sergipe, exceto a entrevistada “C” que até o momento da entrevista, estava na informalidade (como babá da sobrinha). Todos possuíam ensino médio completo. Os entrevistados são transgênero, sendo uma do sexo feminino e gênero masculino, os demais (três) do sexo masculino e gênero feminino.

Através das entrevistas realizadas, foi possível perceber que, apesar de suas identidades de gênero claramente definidas, essas pessoas ainda enfrentam uma série de barreiras sociais, profissionais, além de experiências culturalmente construídas pela sociedade. A discriminação e preconceito, muitas vezes manifestados durante processos seletivos, dificultam o acesso e a permanência deles no mercado de trabalho formal. Essa realidade acaba por relegar sistematicamente às margens as competências e potencialidades individuais, expondo de forma contundente a imperativa necessidade de se fomentar ambientes laborais genuinamente inclusivos - onde a diversidade transcenda o mero discurso para se materializar em práticas efetivas de valorização humana e profissional.

As experiências compartilhadas pelos entrevistados revelam que a luta por reconhecimento e aceitação vai além da aparência física ou da expressão de gênero, abrangendo questões profundas de autoafirmação e respeito. A dificuldade encontrada, como a resistência de empregadores em adotar o nome social, sublinham a necessidade de políticas públicas que promovam a igualdade de oportunidades e combatam a discriminação.

Os entrevistados passaram por desafios para conseguirem ingressar no mercado de trabalho. Para superar essa situação, de forma unânime, utilizaram-se da indicação de conhecidos para serem aceitos nos cargos pretendidos. Na busca por garantir sua permanência no mercado, os respondentes estrategicamente orientavam a clientes e/ou superiores sobre o uso correto dos pronomes junto aos seus nomes sociais, outros ainda esforçavam-se para ignorar comentários maldosos e ofensivos, empenhavam-se para demonstrar dedicação no trabalho e ainda orientavam os colegas sobre os direitos das pessoas a fim de garantir um ambiente de trabalho mais inclusivo.

Embora essas estratégias representem apenas uma parte das diversas abordagens adotadas por pessoas trans, elas evidenciam a resiliência, a capacidade de adaptação e o esforço por criar espaços profissionais inclusivos, elementos cruciais para garantir a permanência e o sucesso dessa comunidade no mercado de trabalho.

5.1 Contribuições do estudo e sugestões para futuras pesquisas

Mesmo diante da limitação para generalizar os achados, este estudo identificou que a indicação de conhecidos se caracterizou como principal fator que possibilitou o acesso e permanência da população transgênero no mercado de trabalho no estado de Sergipe. No mais, verificou que o preconceito, a falta de políticas públicas e estratégias organizacionais em prol da diversidade dificultam o acesso e a permanência da população transgênero no mercado de trabalho no estado de Sergipe.

Portanto, é fundamental que a sociedade, as empresas e os órgãos governamentais se unam na criação de um cenário em que todos tenham acesso às mesmas oportunidades, independentemente de sua identidade de gênero. Somente com essa união será possível romper os padrões heteronormativos e construir um futuro mais justo e inclusivo, onde as diferenças são respeitadas e os direitos de todos são assegurados, enriquecendo a diversidade e valorizando a pluralidade de experiências e identidades presentes na sociedade.

Além disso, a participação em processos seletivos afirmativos visando ajudar a incluir os grupos historicamente marginalizados, como a comunidade

LGBTQIAPN+, no mercado de trabalho. Ao adotar essa estratégia, busca-se não apenas a inclusão, mas também a reparação de injustiças sociais, permitindo-lhes competir em igualdade com os demais. Entretando, mesmo sendo um processo importante para promover uma sociedade mais equitativa, onde todos tenham a chance de alcançar seus potenciais, independentemente de sua origem, identidade ou condições, não foi muito utilizada pelas instituições em que os entrevistados participaram da seleção.

Esse cenário evidencia uma lacuna significativa nas abordagens de diversidade e inclusão nas organizações, principalmente no que diz respeito à população trans. Embora algumas iniciativas pontuais tenham surgido, a carência de políticas afirmativas eficazes, falta de capacitação de lideranças e equipes de recursos humanos contribuem para a perpetuação das barreiras enfrentadas por esta comunidade no mercado de trabalho. Essa situação sublinha a necessidade premente de um compromisso mais robusto das empresas em adotar processos seletivos genuinamente inclusivos e em promover ambientes laborais que valorizem e incentivem o potencial de todos, livre de discriminação ou preconceitos. Reforça-se a ideia de que, embora as políticas afirmativas sejam fundamentais, sua aplicação permanece insuficiente em muitos contextos, especialmente quando se trata de pessoas trans.

Também, a liderança na promoção dos direitos dessa classe minoritária se torna essencial para transformar a cultura organizacional, garantindo que os direitos de pessoas trans sejam respeitados e que elas tenham a oportunidade de desenvolver suas carreiras sem enfrentar barreiras impostas pela intolerância. Quando esses líderes se comprometem com a inclusão, criam um ambiente onde as questões de identidade de gênero são tratadas com respeito e sensibilidade, promovendo a equidade de oportunidades. Esse compromisso deve transceder declarações simbólicas e ser traduzido em ações concretas, como treinamentos regulares sobre diversidade e inclusão, a criação de políticas de proteção contra discriminação, e o suporte contínuo para a ascensão profissional de pessoas trans.

Uma liderança comprometida deve garantir que as práticas de recrutamento, seleção e desenvolvimento de carreira sejam inclusivas, sem viés discriminatório, e que ofereçam condições adequadas para que as pessoas trans possam se sentir seguras e valorizadas em seus ambientes de trabalho. Esse tipo de liderança não apenas contribui para uma sociedade mais justa e igualitária, mas também fortalece

as organizações, promovendo maior diversidade, inovação e engajamento no ambiente corporativo.

Ao longo do desenvolvimento deste trabalho foi identificado questões correlatas que poderiam ser exploradas em outros estudos, ampliando o entendimento sobre esse tema, dado que muitos estudos abordam de forma restrita a temática do trabalho informal, como a “prostituição” para sobrevivência. Esse estudo vai muito além da temática clichê de outros trabalhos, pois defende que, independentemente da sexualidade, identidade de gênero, orientação sexual, aparência, todos têm o direito de um trabalho digno, sem distinção e discriminação.

Esse estudo também poderia ser replicado em outros estados brasileiros, ampliando o número de entrevistados. Além disso, estudos comparativos entre diferentes regiões poderiam trazer *insights* sobre como as barreiras e as estratégias para acessar e permanecer no mercado de trabalho variam conforme a localização geográfica dos participantes. Tais pesquisas proporcionariam uma visão mais ampla sobre os desafios enfrentados pela população trans e poderiam oferecer subsídios valiosos para a formulação de políticas públicas e estratégias empresariais mais eficazes e inclusivas.

REFERÊNCIAS

Almeida, C. B.; Vasconcellos, V. A. Transgênero: transpondo barreiras no mercado de trabalho em São Paulo?. **Revista Direito GV**, v. 14, p. 303-333, 2018.

Alves, E. S. L. et al. A política de diversidade nas organizações: o mundo dos transgênero no mercado de trabalho. 2022.

Alves, M. A.; Silva, L. G. G. A Crítica da Gestão da Diversidade nas Organizações. RAE. v. 44, nº 3, 2004.

ANTRA - Associação Nacional de Travestis e Transgênero. Boletim nº 002-2021 **Antra**. Brasil, 2021.

Bardin, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

Bateman, T. S.; Snell, S. A. **Administração:** novo cenário competitivo; tradução

Berlatto, O. A construção da identidade social. **Revista do Curso de Direito da FSG**, v. 3, n. 5, p. 141-151, 2009.

Boas, A. A. A.; Andrade, R. O. B. **Gestão Estratégica de Pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

Borin, F.; Fieno, P.; Sampaio, B. Diversidade: Inclusão ou Estratégia?. Harvard Business Review, 2015.

Bortoletto, G. E. **LGBTQIA+: identidade e alteridade na comunidade.** São Paulo: USP, 2019.

Brasil. Decreto no 5.296, de 2 de dezembro de 2004. Regulamenta as Leis nos 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Brasília/DF, 2004.

Bohlander, G.; Snell, S.; Sherman, A. **Administração de Recursos Humanos.** São Paulo: Pioneira Thompson Learning, 2013.

Bulgarelli, R. **Diversidade.** O que é e o que ela pode fazer pelos seus negócios. São Paulo: Amcham, 2016.

Chiavenato, I. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. Rio de Janeiro: Manole, 2014.

Cooper, D. R.; Schindler, P. S. Métodos de Pesquisa em administração. 7. ed. **Bookman:** Porto Alegre, 2003.

Denzin, N. K.; Lincoln, Y. S. Handbook of qualitative research. London: Sage, 1994.

Dias, J. A. H.; Bernardineli, M. C. O transgênero e o direito de acesso ao mercado de trabalho: do preconceito à ausência de oportunidades. **Revista de Gênero, Sexualidade e Direito**, Curitiba, v. 2, n. 2, p. 243-259, 2016.

Diéguez, C. R. M. A.; Bicev, J. T. Inserção e permanência no mundo do trabalho entre pessoas transgênero no município de São Paulo. In: CEDEC – Centro de Estudos de Cultura Contemporânea. Transver o mundo: existências e (re)existências de travestis e pessoas trans no 1º mapeamento das pessoas trans no município de São Paulo. São Paulo: Annablume, 2021.

ETHOS, Instituto. Como as empresas podem (e devem) valorizar a diversidade. São Paulo, 2000.

Fleury, M. T. L. Gerenciando a Diversidade Cultural: experiências de empresas brasileiras. RAE, **Revista de Administração de Empresas.** Jul./Set. São Paulo, V. 40, n. 3. p. 18-25. 2000.

Jesus, J. G. Trans tem "T" de trabalho. In: VASCONCELOS, Paloma. Transresistência: histórias de pessoas trans no mercado formal de trabalho. 2ª ed. São Paulo: Editora Casa Flutuante, 2018.

Kaffer, K. K. *et al*. A transgêneroidade e o mercado formal de trabalho: principais dificuldades para a inserção profissional. In: Anais do Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais. 2016.

Kozen, P. R. O conceito de diversidade (Verschiedenheit) na ciência da lógica e na Filosofia do Direito de Hegel. In: REH- **Revista Eletrônica Estudos Hegelianos.** N. 17, vol. 01, pp. 39-60, 2012.

Lakatos, E. M.; Marconi, M. A. Metodologia do trabalho científico. 7ª ed. São Paulo: **Atlas**, 2003.

Lapolli, E. M.L.; Paranhos, W. R.; Willerding, I. A. V. Diversidades: o bê-á-bá para a compreensão das diferenças. 1 ed. Florianópolis - SC: Editora Pandion, 2022.

Laurini, M. M. **Cenário Cinza no mundo do arco-íris:** discriminação, resistência e sobrevivência trans no trabalho. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, RS, p. 146. 2023.

Louro, G. L. Teoria QUEER: Uma Política Pós-identitária para a Educação. In: **Revista de Estudos Feminista**, Florianópolis: v. 9 n. 2, p. 541-553, 2001.

Lima, H. C. A. **Diversidade étnico- racial no ambiente escolar: percepção de uma professora do município de cedro/ce.** Anais IV CINTEDI. Campina Grande: Realize Editora, 2020.

Moura, R. G.; Lopes, P. L. Comportamento organizacioal frente a diversidade: a inclusão de travestis e transgênero no mercado de trabalho. 2017.

Maciel, C. V. *et al*. Contabilidade ambiental: um estudo exploratório sobre o conhecimento dos profissionais de contabilidade. **Revista contemporânea de contabilidade**, v. 6, n. 11, p. 137-157, 2009.

Malhotra, N. K. Pesquisa de Marketing: Uma Orientação Aplicada. 3. ed. Porto Alegre: **Bookman**, 2001.

Marinho, N. L. A. D. A exclusão das pessoas trans do mercado de trabalho e a não efetividade do direito fundamental ao trabalho. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, Brasília, v. 2, n. 1, p. 1-18, jan/jun. 2017.

Medeiros, B. N. **Faces do silêncio e o ecoar nas existências trans no contexto sócio-organizacional**. Brasília, 2022. Tese (doutorado) — Universidade de Brasília, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade e Gestão Pública, Programa de Pós-Graduação em Administração.

Medeiros, G.T.C. *et al*. A diversidade nas organizações contemporâneas: um enfoque na transversalidade de gênero. XI Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, SEGeT, v.22, p. 23, 2014.

Melo, M. F. S. *et al*. Diversidade no ambiente organizacional: a inclusão e permanência de transgêneros no mercado de trabalho brasileiro. **Caderno de Administração**, v. 30, n. 1, p. 47-64, 2022.

Menezes, M. S.; Oliveira, A. C.; Nascimento, A. P. L. LGBT E MERCADO DE TRABALHO: Uma trajetória de preconceitos e discriminações. In: 1º Conferência Internacional de Estudos Queer, 2018, Sergipe: UFS, 2018.

Neto, B.; Vieira, A. Estudo do acesso e permanência de travestis e transsexuais no mercado de trabalho de Guaiúba. 2018.

Nicholson, L. Interpretando o gênero. **Revista Estudos Feministas**, CFH/CCE/UFSC, vol. 8, n.2, Brasil, Santa Catarina, pp. 8-41, 2000.

Paniza, M. D. R.; Moresco, M. C. À margem da gestão da diversidade? Travestis, transgênero e o mundo do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, v. 62, 2022.

Rezende, J. Mercado de trabalho ainda discrimina pessoas trans. 2022. Disponível em: https://www.correiobraziliense.com.br/euestudante/trabalho-e-formacao/2022/07/5020186-mercado-de-trabalho-ainda-discrimina-pessoas-trans.html. Acesso em: 25. jun. 2024.

Rios, R. R. O direito da antidiscriminação e a tensão entre o direito à diferença e o direito geral de igualdade. **Revista Brasileira de Direitos Fundamentais & Justiça**, v. 6, n. 18, p. 169-177, 2012.

Robbins, S. P.; Judge,T. A. Fundamentos do comportamento organizacional. São Paulo: **Pearson Education do Brasil**, 2014.

Robbins, S. P. Comportamento Organizacional. São Paulo: **Prenice Hall**, 2004.

Rondas, L.O; Machado, L.R.S.M. Inserção profissional de travestis no mundo do trabalho: das estratégias pessoais às políticas de inclusão. **Revista Pesquisas e Práticas Psicossociais**, v. 10, n. 1, 2015.

Rodrigues, V. **Líder ágil, liderança VUCA:** como liderar e ter sucesso em um mundo de alta volatilidade, incerteza, complexidade e ambiguidade. São Paulo: Casa do Editor, 2018.

Silva, A. S.; Gevehr, D. L. Diversidade e inclusão LGBT nas organizações: um estudo de caso em uma empresa de tecnologia do Vale dos Sinos/RS, através de seu grupo de orgulho LGBT. **Revista de Administração de Empresas Eletrônica-RAEE**, n. 10, p. 1-25, 2019.

Teixeira, B. F. **Diversidade e Inclusão nas Organizações:** O Desafio da Inclusão de Pessoas Transgênero no Mercado de Trabalho Formal. Universidade Federal do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro. 2019.

Vasconcelos, P. Mulheres trans na política: elas cansaram de ser silenciadas. Em: El País, 2018. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2018/10/02/politica/1538435335_883263.html?fbclid=IwAR08usEEyJhY8Rmmn9OnV2XhkVqutaGwolWtQKxcrH0e7PcZrd0tuG4gQEQ. Acesso em: 01 de mar. de 2024.

APÊNDICE

Roteiro Semiestruturado

1. Nome (fictício)
2. Idade?
3. Nível de escolaridade?
4. Sexo
5. Gênero
6. Área de atuação profissional?
7. Idade que assumiu a identidade de gênero?
8. Início da transição (como ocorreu)?
9. Como se deu a transição no seio familiar (aceitação/preconceito)?
10. Em sua inserção no mercado de trabalho, como você lidou com as dificuldades e preconceitos? No processo de inserção mesmo sendo qualificado(a) para o cargo foi desqualificado por ser trans?
11. Você já sofreu discriminação no processo seletivo por causa da sua identidade de gênero? Como lidou com isso?
12. Durante o processo seletivo, o/a recrutador(a) teve dificuldade para chamar pelo nome social e não pelo nome do registro civil?
13. Como se deu a inserção no mercado de trabalho? Chegou a participar de algum processo seletivo afirmativo? (fale sobre)
14. A empresa onde você trabalha ou trabalhou garante, efetivamente, políticas e práticas organizacionais não discriminatórias (a exemplo da adoção do nome social)?
15. Como os preconceitos velados ou explícitos afetam o seu dia a dia na organização?
16. Você camufla seu comportamento para ser assegurar seu emprego?
17. Qual a maior dificuldade para permanecer na organização/mercado de trabalho?
18. Após a contratação, como ocorreu o processo de integração no ambiente de trabalho?