



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA E CIÊNCIA POLÍTICA
CURSO CIÊNCIAS SOCIAIS

Diana Maciel Dias

Trabalho tem T de Trans? Inserção e permanência de pessoas trans no
mercado de trabalho

Florianópolis

2023

Diana Maciel Dias

Trabalho tem T de Trans? Inserção e permanência de pessoas trans no mercado de trabalho

Trabalho de Conclusão de Curso submetido ao curso de Ciências Sociais do Centro de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Santa Catarina como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharela em Ciências Sociais.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Thaís de Souza Lapa

Florianópolis

2023

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Universitária da UFSC.

Maciel Dias, Diana

Trabalho tem T de Trans? : Inserção e permanência de
pessoas trans no mercado de trabalho / Diana Maciel Dias ;
orientadora, Thaís de Souza Lapa, 2023.

124 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) -
Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de
Filosofia e Ciências Humanas, Graduação em Ciências
Sociais, Florianópolis, 2023.

Inclui referências.

1. Ciências Sociais. 2. Transfeminismo. 3. Divisão
sexual do trabalho. 4. Emprego e população trans. I. de
Souza Lapa, Thaís. II. Universidade Federal de Santa
Catarina. Graduação em Ciências Sociais. III. Título.

Diana Maciel dias

Trabalho tem T de Trans? Inserção e permanência de pessoas trans no mercado de trabalho

Este Trabalho de Conclusão de Curso foi julgado adequado para obtenção do título de Bacharela em Ciências Sociais e aprovado em sua forma final pelo Curso de Ciências Sociais.

Florianópolis, 12 de dezembro de 2023.

Insira neste espaço
a assinatura

Coordenação do Curso

Banca examinadora

Insira neste espaço
a assinatura

Prof.(a) Thaís de Souza Lapa, Dr.(a)
Orientador(a)

Insira neste espaço
a assinatura

Prof.(a) Flávia Medeiros Santos, Dr.(a)
Universidade Federal de Santa Catarina.

Insira neste espaço
a assinatura

Prof.(a) Jacques Mick, Dr.(a)
Universidade Federal de Santa Catarina.

Ciências Sociais, 2024.

Ao contrário do que pensam algumas pessoas, falar de trans é falar de trabalho. Falar de travesti é falar de trabalho. Muito trabalho. Pessoas trans sempre trabalharam, e muito. Mas qual trabalho? O informal. O precarizado. Aquele que se enquadra nas categorias mais estereotipadas, voltadas à exploração do nosso corpo como instrumento de trabalho. Nós como mercadoria. (Jesus, Jaqueline, 2021, p. [7])

RESUMO

Este trabalho reúne e discute argumentos presentes em estudos acadêmicos sobre acesso e permanência no mercado de trabalho no Brasil, para a população trans, buscando identificar as contribuições e eventuais lacunas na literatura acadêmica à luz de teorias sobre trabalho e gênero mais consolidadas nas ciências sociais e com a pretensão de dar continuidade ao debate a partir da perspectiva do transfeminismo. Para isso foi realizada uma revisão bibliográfica, visando examinar como as dificuldades de inserção laboral são apresentadas, as medidas apresentadas para lidar com essa situação e, conjuntamente, identificar quais são, em tais estudos, os postos nos quais as pessoas trans que conseguem emprego estão concentradas. Este mapeamento de literatura foi examinado com base nos debates sobre divisão sexual do trabalho e trabalho considerado feminino, mobilizados em interlocução com a noção de cisgeneridade. Como resultado, foi identificado uma baixa quantia de estudos debatendo pessoas trans e emprego, havendo também a necessidade de aprofundamento teórico sobre esta temática. Também percebeu-se que os estudos que se dedicam a tratar sobre pessoas trans que não possuem em seu aporte teórico um diálogo explícito com intelectuais trans acabam reiterando visões essencialistas sobre gênero, que reiteram argumentos biologizantes que inferiorizam pessoas trans. Foi identificado que a população trans encontra-se em uma situação de vulnerabilidade social e em relação ao mercado de trabalho formal há uma baixíssima presença de pessoas trans. Independente se a pessoa tenha ou não conseguido se inserir no mercado de trabalho, ela se encontrava enfrentando barreiras e discriminação por transfobia. Foram identificadas como dimensões que impactam diretamente a inserção laboral de pessoas trans: acesso à saúde, moradia, nível de formação escolar, qualificação profissional, relação familiar, atualização de documentos, despreparo das empresas, e, principalmente, transfobia. Em relação às medidas para lidar com as dificuldades de acesso ao mercado de trabalho, há uma grande cobrança ao setor privado, mas majoritariamente, as medidas apresentadas são dadas como de responsabilidade do poder público, direcionadas ao Estado e seus órgãos de governo, cobrando uma postura interventiva. Identificou-se na literatura indicações de que há uma divisão *cisnormativa* no mercado de trabalho, responsável por regular os trabalhos disponíveis para aquelas pessoas que não se encontram conformes às normas estabelecidas sobre o que é um homem ou uma mulher. Pessoas que não se encaixam nas categorias masculino ou feminino tem grandes dificuldades de se inserir e permanecer no mercado de trabalho, estando constantemente expostos a violências. As mulheres trans e travestis estão concentradas nos trabalhos considerados femininos, sendo também profissões que não exigem um alto nível de qualificação formal, tendo as suas possibilidades de ocupações limitadas pela compreensão do que é um trabalho possível de ser feito por uma figura feminina. Desconsiderada a prostituição, as áreas de atuação mais frequentemente ocupadas por elas são as áreas da beleza e, em seguida, *telemarketing*. Para homens trans, transmasculinas e pessoas não-binárias, não foi possível encontrar algum padrão explícito. De todo modo, pessoas trans são levadas a uma constante negociação das suas identidades, para poder ingressar ou permanecer no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Divisão sexual do trabalho; Transfeminismo; Emprego e população trans; Trabalho considerado feminino.

ABSTRACT

This work brings together and discusses arguments in academic studies on the access and permanence in the Brazilian labor market for the transgender population, seeking to identify contributions and potential gaps in academic literature in light of more consolidated theories on labor and gender in the social sciences. The aim is to continue the debate from the perspective of transfeminism. To achieve this, a literature review was conducted to examine how the difficulties of labor market integration are presented, the measures proposed to deal with this situation, and concurrently, to identify the positions that concentrate transgender individuals who manage to secure employment. This literature mapping was examined based on debates on the sexual division of labor and work considered female, or women's work, engaged in dialogue with the notions based on cisgenderism. As a result, a low number of studies discussing transgender individuals and employment were identified, indicating a need for theoretical deepening on this subject. It was also observed that studies that do not explicitly engage with transgender intellectuals in their theoretical framework end up reinforcing essentialist views on gender and reiterating biologizing arguments that marginalize transgender individuals.

It was identified that the transgender population is in a situation of social vulnerability, and there is a very low presence of transgender individuals in the formal labor market. Also, regardless of whether a person has or has not managed to enter the labor market, they face barriers and discrimination due to transphobia. Dimensions directly impacting the labor market integration of transgender individuals were identified as: access to health care, housing, education level, professional qualification, family relations, document updates, unpreparedness of companies, and, primarily, transphobia. Regarding measures to address the difficulties of accessing the labor market, there is significant pressure onto the private sector, but mostly the proposed measures are considered responsibility of the public sector, directed at the State and its government agencies, demanding an interventionist stance. The literature indicates a cisnormative division in the labor market, responsible for regulating available jobs for those who do not conform to established norms of what is considered male or female. Individuals who do not fit into the categories of male or female face great difficulties in entering and remaining in the labor market, constantly exposed to violence. Transgender women and *travestis* are concentrated in jobs considered feminine, which are also professions that do not require a high level of formal qualification, limiting their occupational possibilities based on societal perceptions of what work is suitable for a feminine figure. Excluding prostitution, the most frequently occupied areas for them are the beauty market and telemarketing. For trans men, transmasculine individuals and non-binary people, no explicit pattern could be found. In any case, transgender individuals are constantly negotiating their identities to enter or remain in the labor market.

Keywords: Sexual division of labor; Transfeminism; Employment and transgender population; Work considered female.

LISTA DE TABELAS

Tabela I — Aplicação do termo trans*	45
Tabela II — Produções ao longo dos anos.....	60
Tabela III — Quantia de textos que referenciam determinada autoria.....	63
Tabela IV — Quantidade de vezes que a autoria foi referenciada.....	64

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABRAT	Associação Brasileira de Transgêneros
Acesso CAFe	Acesso à Comunidade Acadêmica Federada
ANTRA	Associação Nacional de Travestis e Transexuais
BDTD	Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações
CBO	Classificação Brasileira de Ocupações
DeCs	Descritores em Ciências da Saúde
D&I	Diversidade e Inclusão
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
LGBTQIA+	Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais, Transgêneros, Travestis, Queer, Intersexuais, Assexuais, Outras identidades.
SUS	Sistema Único de Saúde

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	10
1.1 OBJETIVOS.....	19
2 PESSOAS TRANS E TRABALHO.....	20
2.1 SOBRE PESSOAS TRANS E CIS.....	20
2.2 SOBRE TRABALHO E EMPREGO.....	32
2.2.1 Qualificação para o trabalho.....	37
3 METODOLOGIA.....	40
3.1 PROCEDIMENTOS DE PESQUISA.....	42
3.1.1 Protocolo de busca.....	42
3.1.2 Avaliação do uso do termo trans* como estratégia de busca.....	43
3.1.3 Coleta e seleção de dados.....	46
3.2 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE.....	48
4 RESULTADOS DA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA.....	49
4.1 RESULTADOS GERAIS DA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA.....	49
4.1.1 Conteúdo dos textos examinados.....	49
4.1.2 Aspectos metodológicos e de referencial teórico.....	57
4.1.3 Considerações sobre cisgeneridade.....	65
4.1.4 Considerações sobre trabalho e emprego.....	68
4.1.5 Participação das Ciências Sociais.....	69
4.2 CONSIDERAÇÕES SOBRE AS BARREIRAS DE INSERÇÃO DE PESSOAS TRANS NO MERCADO DE TRABALHO.....	70
4.2.1 Inserção.....	71
4.2.2 Permanência.....	78
4.3 CONSIDERAÇÕES SOBRE AS MEDIDAS DE COMBATE ÀS BARREIRAS DE INSERÇÃO DE PESSOAS TRANS NO MERCADO DE TRABALHO.....	81
4.3.1 Medidas apresentadas para lidar com os problemas de inserção no mercado de trabalho.....	82
4.3.2 Estratégias de pessoas trans para lidar com os problemas de inserção no	

mercado de trabalho.....	85
<i>4.3.2.1 Fazer a linha, se passar ou jogar a real?.....</i>	<i>88</i>
4.4 DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO PARA PESSOAS TRANS.....	92
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	96
REFERÊNCIAS.....	102
ANEXO I — Revisão temática para o Projeto de Pesquisa.....	114
ANEXO II — Protocolo para elaboração de estratégia de busca BU/UFSC.....	115
ANEXO III — Relação de textos pesquisados que tratavam de pessoas trans e trabalho, classificados por área de conhecimento.....	120

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho aspira levantar, sistematizar e discutir os argumentos presentes em estudos acadêmicos sobre acesso ao mercado de trabalho, para a população trans¹. Para isso será realizada uma revisão bibliográfica, visando examinar de que maneira as dificuldades de inserção laboral são apresentadas e, conjuntamente, identificar quais são os postos de empregos que as pessoas trans aparecem ocupando nesses estudos. Este mapeamento será examinado com base nos debates sobre divisão sexual do trabalho (Kergoat, Danièle, 2009)² e trabalho considerado feminino (Falquet, Jules, 2008), mobilizados em interlocução com a noção de cisgeneridade, provinda de uma perspectiva transfeminista (Letícia, Nascimento, 2021, Vergueiro, Viviane, 2015).

Em larga escala, o Brasil se encontra em um cenário de alta precarização do trabalho, aumento da informalidade e desmantelamento dos poucos direitos trabalhistas e proteções sociais conquistadas (Druck, Graça, 2011). O frequente cenário de crises econômicas, inerente ao modo de produção capitalista (Vieira, Carlos, 2023), estabelece dificuldades para a inserção e permanência em postos de trabalho de forma generalizada entre trabalhadores, entretanto, procurarei demonstrar nesta pesquisa que pessoas trans encontram outros impeditivos que infringem sob suas capacidades de empregabilidade, gerando desafios particulares no acesso a empregos para essa população.

Esse cenário de dificuldade de acesso ao trabalho vem sendo retratado em notícias e em artigos dos movimentos sociais em defesa de direitos para pessoas trans (Bugre, Arthur, 2022; Mari, Angelica *et al.*, 2021; Oliveira, Morigan, 2016); entretanto dados estatísticos sobre essa situação ainda são escassos. Inclusive, no Brasil, dados oficiais sobre a população trans não se encontram disponíveis por não haver perguntas sobre a identidade de gênero nas pesquisas estatísticas nacionais,

¹ População cuja expressão gênero se dá pela identidade culturalmente construída e não pela designação biológica, o que inclui um conjunto de transidentidades diferentes, tais como homens transexuais, mulheres transexuais, mulheres transgêneras, homens transgêneros, travestis, transmasculinos e pessoas não binárias. Uma caracterização da população trans e do uso das terminologias que envolvem a abordagem do Transfeminismo é melhor desenvolvido na seção 2.1.

² Para essa pesquisa, será utilizado o sistema de chamada autor-data no formato: (Sobrenome, Prenome, ANO). Esse formato já é previsto pela ABNT (2023) na NBR 10520, mas se aplica para situações em que há autores com sobrenome, data de publicação e iniciais de prenome iguais. Assim, diante da luta da população trans para conquistar o direito ao nome, hoje possível no Brasil, seja através da utilização do nome social ou da retificação de prenome, as citações conterão intencionalmente os prenomes das autorias, como forma de respeito ao uso do nome.

formando um cenário de ausência de informações sistematizadas que forneçam um quadro consistente sobre a participação de pessoas trans no mercado de trabalho (Benevides, Bruna, 2023; Figueiredo, Camila; Araújo, Mateus, 2021).

Diante dessa invisibilização por parte das instituições governamentais, outras iniciativas precisaram ser tomadas para haver um registro de dados sobre a população trans. Assim, representantes da sociedade civil, ao mesmo tempo que denunciam a ausência de dados oficiais produzidos pelo Estado, vêm se organizando para a produção de dados relacionados as pessoas trans (Benevides, Bruna, 2023; Souza, Dediane, 2022).

Um dos exemplos de iniciativa tomada por movimentos sociais para preencher essa lacuna nos dados oficiais foi um estudo para mapear os trabalhos exercidos por pessoas trans realizado pela Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA). Segundo levantamento dessa entidade, possivelmente imprecisos dada a ausência de dados oficiais sobre a magnitude total da população trans, 90% da população trans trabalha na prostituição, 6% estão em atividades informais e apenas 4% da população trans se encontra em empregos formais (Benevides, Bruna, 2018; Benevides, Bruna; Nogueira, Sayonara, 2019).

Essa estimativa torna-se alarmante por alguns motivos: em primeiro lugar, ela aponta para uma desproporcional ocupação de postos de trabalho entre pessoas trans, indicando que elas estão majoritariamente concentradas na prostituição; em segundo lugar, embora seja uma das poucas tentativas de mapear os trabalhos exercidos pelas pessoas trans, esse estudo não apresenta explicitamente os caminhos metodológicos tomados, dificultando a sua verificação, contestação e replicabilidade; o terceiro motivo é que não há detalhamento do perfil das pessoas que compõem a amostra pesquisada, sendo desconhecidas informações como idade, identidade de gênero, raça, ou até mesmo a ocupação da pessoa para além das três categorias apresentadas de modo genérico (prostituição, trabalho informal e trabalho formal);

De todo modo, mesmo que esses dados não traduzam detalhadamente a realidade de pessoas trans, eles indicam haver barreiras que as impedem de ingressar no mercado de trabalho, sobretudo em empregos com acesso a direitos e proteção social. Em decorrência, uma trajetória de recorrente exclusão desses sujeitos dos espaços sociais vem sendo evidenciada (Andrade, Luma, 2012; Martendal, Laura, 2015; Nascimento, Letícia, 2021), demonstrando que essas

dificuldades não começam na procura por emprego, mas sim, muitas vezes, iniciam-se no ambiente familiar, passando pelos espaços educacionais para somente depois ocorrer no mercado de trabalho.

Como um dos motivos que impedem pessoas trans de serem contratadas, podemos destacar a sua baixa taxa de escolaridade. Ao se autodeterminarem trans (Nascimento, Letícia, 2021) durante o período escolar, uma considerável quantidade de adolescentes acaba saindo da escola por conta das violências cometidas pela equipe docente, por funcionários e outros estudantes (Andrade, Luma, 2012).

Essa baixa escolaridade, futuramente, reflete nas trajetórias de trabalho dessas pessoas (Martendal, Laura, 2015; Hartmann, Jennifer, 2017) trazendo impactos negativos que dificultam o desenvolvimento de suas carreiras, principalmente ao considerar que segundo a pesquisa realizada pela instituição Somos Diversidade (2021)³ 90% das empresas tomam como critério fundamental para a contratação o nível de educação formal.

Juntamente, relatos de pessoas trans sobre suas dificuldades em se qualificar para o mercado de trabalho são acompanhados de desabafos de profissionais já qualificadas que também encontram dificuldades ao se submeterem em processos seletivos de contratação (Vasconcelos, Caê, 2021; Martendal, Laura, 2015), apontando haver um ambiente pouco acolhedor para a recepção de trabalhadores trans.

Assim, desde muito novas, pessoas trans se veem barradas por processos discriminatórios e quando tentam acessar o mercado de trabalho, encontram o mesmo cenário. No qual é formada uma trajetória de trabalho marcada por violações específicas relacionadas às suas identidades (Vasconcelos, Caê, 2021) onde, principalmente, mulheres transexuais apontam recorrentes situações de exclusão e estigmatização motivadas por preconceitos (Martendal, Laura, 2015) os quais possivelmente se fundamentam na transfobia⁴.

Em consequência, frequentemente expulsas tanto dos ambientes escolares como do mercado de trabalho, pessoas trans, principalmente trans femininas,

³ A pesquisa foi realizada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e pela plataforma Somos Diversidade, com intenção de mapear o tema da diversidade e inclusão em empresas brasileiras. A Somos Diversidade é um portal para difusão de ações de empregabilidade no mercado de trabalho (Diversidade, Somos, 2021).

⁴ Entende como transfobia o tipo de violência específica direcionada a pessoas trans (Benevides, Bruna, 2023). Mais considerações são desenvolvidas na seção 2.1.

avistam na prostituição a única alternativa de sobrevivência⁵. Entretanto, este trabalho se propõe a direcionar o olhar para a população trans em perspectiva mais ampla, que permita visualizar suas condições de acesso ao trabalho para além da prostituição.

Segundo Silvana Marinho (2020), a população trans pertence a um contingente não empregável em permanente situação de instabilidade de vida⁶, de modo que mesmo as relações de trabalho não sendo iguais para todas as pessoas, as desigualdades presentes no mercado de trabalho se apresentam acentuadas para pessoas trans.

Diante desse cenário, entende-se que medidas que buscam garantir acesso ao trabalho para grupos sociais marginalizados se fazem necessárias, mas quando observa-se a postura do poder público em não promover acesso a postos de empregos para pessoas trans, questiona-se quais outros espaços estariam interessados em incluir essas pessoas.

Na pesquisa realizada pela Somos Diversidade (2021), constatou-se que empresas do ramo de tecnologia estão progressivamente se interessando em ter um quadro diverso de funcionários, além de que 90% das empresas entrevistadas apresentam alguma preocupação em fazer com que seus funcionários se sintam incluídos no ambiente de trabalho, e a mesma porcentagem também deseja ser externamente reconhecida como uma empresa que valoriza a diversidade (Somos, 2021).

Pode-se compreender que esses interesses se dão pelos benefícios que essas práticas agregam para as empresas. Segundo estudos como o da McKinney & Company (Castilho, Paula, 2020) e o do Instituto Ethos (Filippe, Mariana; Bomfim, Murilo, 2020), empresas que tem como princípios a contratação de pessoas de grupos sociais distintos, possuem um ambiente mais produtivo, inovador e em consequência, com maiores probabilidades de ter um desempenho financeiro melhor ao ser comparadas com empresas com quadros de funcionários homogêneos.

⁵ A compreensão tida da prostituição não é enquanto a responsável por colocar as pessoas trans em situação de vulnerabilidade, uma vez que nem todas as trans prostitutas se encontram em vulnerabilidade realizando trabalho sexual, a compreensão tida é que são os cerceamentos de oportunidades, acompanhadas de um tipo de violência específica direcionada a esse grupo, a transfobia, que expõe essa população a condições de vulnerabilidade (Benevides, Bruna, 2023). Para outras perspectivas sobre os atravessamentos da prostituição na vida de mulheres trans e travestis, ver Amara Moira (2020).

⁶ Para ver outros trabalhos sobre como a experiência de pessoas trans tem se tornado sinônimo de vulnerabilidade social ver: Laura Martendal (2015) e Jennifer Hartmann (2017).

Entretanto, apesar dessa preocupação e interesses com as temáticas de *Diversidade e Inclusão (D&I)*⁷, apenas 40% das empresas, entrevistadas pela Somos Diversidade, possuem de fato algum programa para atender essa demanda (Somos, Diversidade, 2021).

Podemos compreender que as ações de *D&I* realizadas por esses programas vem para garantir o acesso a grupos marginalizados ao mercado de trabalho, como sugere bell hooks (2019) refletindo o impacto das estruturas de dominação, ao propor que “precisamos estar dispostos a reconhecer que indivíduos com muitos privilégios, que não são injustiçados de modo algum, são capazes de trabalhar em favor dos oprimidos por meio de suas escolhas políticas” (hooks, 2019, p. 52). Entretanto, sabendo as vantagens financeiras — como a já mencionada probabilidade de aumento de desempenho financeiro — que esses programas podem oferecer para o empregador, é importante ter uma visão crítica ao tratar sobre o tema.

Por outro lado, mesmo com as iniciativas de empregar diversos tipos de pessoas, a pesquisa da Somos Diversidade (2021) também revelou que embora a maioria dos programas seja direcionado para pessoas negras, as pessoas LGB — nota-se que a letra “T”, que representa as pessoas trans, foi propositalmente retirada da sigla LGBT — são as mais representadas nas empresas, contrastando e evidenciando ainda mais a invisibilidade das pessoas trans, que mesmo sendo entendidas como parte da mesma comunidade de gays, lésbicas e bissexuais, elas não estão sendo representadas nas organizações tal qual seus pares. Uma vez que, mesmo com 60% dos entrevistados afirmando haver programas para a inclusão de pessoas trans em suas empresas, esse grupo continua sendo um dos menos presentes (Somos, Diversidade, 2021).

A presença dessas ações de inclusão e diversidade, demonstram haver uma demanda pautada na inserção de pessoas trans, ou LGBTQIA+ como um todo, que está começando a ser atendida pelo setor privado. Empresas e profissionais estão buscando se inteirar sobre o assunto e discutir sobre as desigualdades de gênero e sexualidade no espaço de trabalho, tanto que a área de Diversidade e Inclusão (D&I)

⁷ *Diversidade e Inclusão (D&I)* é um termo frequentemente utilizado por empresas para se referir de forma genérica às ações direcionadas a grupos sociais marginalizados e historicamente discriminados no mercado de trabalho, sobretudo a população LGBTQIA+, mas também, mulheres, pessoas negras e pessoas com deficiência. No decorrer da pesquisa pretende-se discutir este termo admitindo uma aceção crítica do mesmo.

vem ganhando destaque no mundo corporativo, evidenciado pelo aumento significativo no número de vagas direcionadas a este público disponíveis em plataformas de emprego e a formulação de programas de pós-graduação para atender essa demanda (Dayrell, Marina, 2021; PUC MINAS, [s.d.]).

Atualmente é possível notar que a discussão sobre a empregabilidade de pessoas trans está sendo realizada com maior fôlego pela sociedade civil, o que se evidencia principalmente pela atuação de consultores e palestrantes que se colocam ao diálogo com empregadores que buscam contratar um quadro de funcionários diverso.

Empresas, projetos e consultorias focadas em *D&I* vem promovendo palestras e consultorias para capacitar empregadores a tornar seus postos de trabalho mais acolhedores às pessoas trans. Iniciativas como essa, podem ser encontradas em redes sociais focadas em relações profissionais como *LinkedIn*, onde se destacam os perfis de grande visibilidade de pessoas LGBTQIA+ tais como Vitor Martins, Maite Schneider, Gabriela Augusto, Bielo Pereira, Nathália Fernandes, Pri Bertucci, Thomas Nader e Arthur Bugre⁸.

É possível notar que debates sobre as condições de acesso ao mercado de trabalho por pessoas trans estão sendo realizados no ambiente corporativo. Porém, o já mencionado cenário de ausência de dados demográficos estatais e a questionável confiabilidade das tentativas, por meio de pesquisas de grupos ativistas, de preencher a lacuna causada por esta demanda, surge o questionamento de como esse tema está sendo tratado academicamente.

Como a comunidade acadêmica discute a temática do trabalho sob recorte da população trans? O aprofundamento do debate se compara aos debates feitos por outros grupos? O cenário de ausência informacional também se reflete nas universidades? Questões como essas, foram motivadoras para a elaboração do projeto de pesquisa desenvolvido para esse estudo.

Como apontado por Guilherme Almeida e Silvana Marinho (2019), há uma crescente visibilidade de identidades trans no cenário político e acadêmico, entretanto os estudos acadêmicos que englobam o tema trabalho e identidades

⁸ Indicações de perfis de pessoas trans podem ser encontradas em publicações apontando os 10 perfis LGBT's mais seguidos no *LinkedIn* (Notícias, LinkedIn, 2023) e os *Top Voices Orgulho* (Barcellos, Fagner, 2022).

trans⁹ ainda são poucos, sendo majoritariamente longes de discussões a partir da classe social e que considerem a base material das relações sociais.

Este cenário de forte resistência em incluir pessoas trans por parte do mercado de trabalho e Estado, não é uma situação nova. Por meio de um levantamento bibliográfico inicial, durante o processo de elaboração do projeto de pesquisa, identifiquei haver uma considerável quantia de produções de escritos sobre a população trans. Dentre esses, há sim materiais falando sobre a relação entre a população trans e o trabalho. Em especial, há textos sobre as dificuldades de inserção de pessoas trans no mercado de trabalho (Avelar, Rezende *et al.*, 2023; Amaral, Thiago, 2018; Gutierrez, Stephanie, 2020; Hartmann, Jennifer, 2017; Paniza, Maurício, 2021; Martendal, Laura, 2015, Paniza, Maurício; Moresco, Marcielly, 2022; Nascimento Junior, Marcos *et al.*, 2022; Rondas, Lincoln; Machado, Lucília, 2015; Silva, Bruno, 2020, Souza, Gabriela, 2022).

Assim, intenta-se dar continuidade ao debate do tema trabalho e gênero, a partir da investigação das discussões acadêmicas nacionais, buscando entender, de forma geral, quais são os argumentos presentes em tais estudos sobre a questão do acesso ao emprego e das condições de emprego e trabalho para a população trans. Em específico, pretendo identificar nos materiais elencados se há (e de que modo) presença de debates caros aos estudos sobre trabalho em ciências sociais, como condições de emprego, políticas de inserção profissional e divisão sexual do trabalho.

Segundo Angela Davis (TV UFRB, 2017), quando as mulheres negras, que por sempre estarem posicionadas na base das hierarquias de raça, gênero e classe, se movimentam, toda a estrutura social se movimenta com elas. Nessa mesma intenção, evidenciando a potencialidade presente na movimentação de pessoas que estão na base das hierarquias sociais, ao considerarmos que pessoas trans, sobretudo negras, também se encontram posicionadas nas bases das hierarquias econômicas, raciais e de gênero, podemos pressupor que a mobilização desse grupo, também provocará movimentações nas estruturas do mercado de trabalho.

Na intenção de compreender as movimentações sociais provocadas por grupos marginalizados, consideramos também a abordagem sobre trabalho das pessoas trans como chave para entender relações sociais mais amplas, que

⁹ Uso identidades trans para me referir às identidades de gênero de pessoas trans. Mais detalhes na seção 2.1.

integram a questão social no capitalismo contemporâneo, conforme apresentado por Dandara Oliveira e Marco Duarte (2020):

os marcadores que particularizam as pessoas transvestigêneres são uma chave interpretativa analítica que ajuda a entender relações sociais, processos de poder, lugares sociais marcados por exclusão e vulnerabilidades, negação de direitos e exploração no mercado de trabalho como elementos constitutivos da questão social no capitalismo contemporâneo (p. 308-309).

Assim, a partir dessas considerações, essa pesquisa foca sua discussão em pessoas trans. Os dados conjuntos são, sim, almejados, mas é importante frisar que pesquisas sobre pessoas LGBTQIA+ devem apresentar suas devidas desagregações, pois tratar essa população como um bloco único e coeso, ignorando seus crivos de diferenciação internos, tenderá a ignorar possíveis demandas que poderiam ser atendidas por políticas públicas focais para grupos presentes na generalização do LGBTQIA+ (Benevides, Bruna, 2023).

Nesse sentido, a motivação do enfoque da pesquisa na população trans se dá pelas necessidades já apontadas por movimentos sociais protagonizados por pessoas trans (Benevides, Bruna, 2023) de se tratar essa população como um grupo específico, fora da categoria genérica de população LGBTQIA+. Além disso, esse enfoque em pessoas trans já é uma prática adotada por outras entidades que pesquisam o mundo do trabalho, que averiguaram a necessidade de análises focadas no grupo de pessoas trans, ao identificar uma situação de maior marginalização para elas, principalmente em quesitos de ingresso (Somos, Diversidade, 2021; CEDEC, 2021).

O enfoque que este estudo dá ao mundo do trabalho parte da compreensão do trabalho como forma de produção da vida e, ao mesmo tempo, como mecanismo a partir do qual se organizam e se reproduzem desigualdades (Kergoat, Danièle, 2009). Também parto da compreensão de que uma distribuição e valoração desigual do trabalho é criadora de relações de desigualdades. Negar acesso ao trabalho seria, assim, negar acesso a condições de realizar a manutenção da vida (Hirata, Helena *et al.*, 2009). Portanto, ao realizar uma pesquisa sobre uma população fortemente caracterizada por desigualdades, como o caso da população trans, entendo que deve-se buscar analisar pontos cruciais e agravadores dessas diferenças.

A partir dos temas de interesse dessa pesquisa, foi realizado um

levantamento bibliográfico inicial¹⁰, que possibilitou identificar uma diferença entre o tipo de produção conforme quem a produziu. Ao elencar preliminarmente produções acadêmicas sobre o tema, identifiquei uma baixa quantidade de pesquisas realizadas por cientistas sociais; assim, embora o tema de empregabilidade e inserção da população trans no mercado de trabalho seja discutido academicamente, ele é abordado majoritariamente por outras áreas do conhecimento que não pela Antropologia, Ciência Política e Sociologia. Áreas como Psicologia, Administração e Direito, são as que ganham destaque¹¹. Contudo, em tal verificação inicial, constatou-se que parte dos trabalhos encontrados não apresentavam metodologias explicitadas e outros contém algumas inconsistências que indicam provável ausência de uma revisão criteriosa.

Tal percepção provocou a inquietação sobre o quão seria relevante o aprofundamento desse debate em ambiente acadêmico, para que as ferramentas teórico-analíticas, principalmente dos campos de saberes das Ciências Sociais, possam aprofundar e contribuir para a discussão.

Assim, em alinhamento às constatações de Guilherme Almeida e Silvana Marinho (2019) de que os estudos acadêmicos que englobam o tema trabalho e identidades trans ainda são poucos, a realização dessa pesquisa se justifica, a partir de uma perspectiva sociológica, pela intenção de identificar as contribuições e também as eventuais lacunas na literatura acadêmica a respeito da relação entre pessoas trans e mercado de trabalho. Também pretende trazer uma contribuição para a continuidade dos estudos relacionados às condições de trabalho, aprofundados a partir da perspectiva do Transfeminismo — que será adotada nesta

¹⁰ Esse levantamento ocorreu no início de 2023 em portais, bases e acervos acadêmicos *on-line*. As buscas foram realizadas em: Portal de Periódicos da Capes, Catálogo de Teses e Dissertações da Capes, Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações, SciELO e Google Acadêmico. As palavras-chave utilizadas foram: Trans, Travesti, Inserção, Mercado de Trabalho, Inclusão, Empregabilidade.

¹¹ É instigador o possível motivo de áreas como Administração e Psicologia tomarem a frente desse debate. Em hipótese, afirmaria que essas áreas possuem um debate sobre a inserção da população trans no mercado de trabalho justamente porque pesquisadores dessas áreas estão em contato direto com pessoas trans. Ao tentarem se inserir no mercado de trabalho, as pessoas trans de certo modo estimulam gestores, administradores e empregadores a investigarem o tema. A Psicologia, por sua vez, forma muitos profissionais da área de Recursos Humanos, responsáveis pela seleção, recrutamento e acompanhamento das novas pessoas empregadas. Além disso, possui um histórico em tratar sobre a transgeneridade, seja enquanto ferramenta usada para a patologização das identidades trans (Nascimento, Letícia, 2021) ou enquanto promotor de saúde e dignidade (Favero, Sofia, 2022). De todo modo, destaco que não tenho como objetivo para este trabalho aprofundar na hipótese de porque algumas áreas falam mais sobre, pois meu interesse é evidenciar que a discussão entre o tema trabalho e pessoas trans também deve ser feita pelas Ciências Sociais.

pesquisa, conforme desenvolvo adiante, na seção 2.1.

Juntamente às contribuições acadêmicas, a pesquisa também tem outros potenciais. Um deles seria o de que, visto o cenário de descredibilização da produção científica em anos recentes, a realização de pesquisas que tratam de temas atuais e que analisam debates “em alta” na sociedade seria uma forma de evidenciar o papel das Ciências Sociais para fundamentar os debates sobre problemas sociais. Outra contribuição seria para as próprias pessoas trans, uma vez que o estudo pode auxiliar no alcance de visibilidade e reconhecimento de suas demandas e colaborar com a identificação de desafios específicos no debate sobre suas condições de vida e trabalho. Juntamente, a pesquisa também tem potencial de contribuir, de maneira geral, no incentivo do combate ao preconceito e no estímulo a mudanças societárias, através da promoção de equidade na construção de condições dignas de emprego e trabalho.

Este trabalho se organiza em três capítulos, além desta introdução, das considerações finais e dos anexos. O capítulo 2 trata das fundamentações teóricas que embasam esta pesquisa. Já o capítulo 3 apresenta os procedimentos metodológicos tomados para a realização deste trabalho. Por fim, o capítulo 4 discute os resultados da pesquisa.

1.1 OBJETIVOS

O objetivo geral deste trabalho é analisar os estudos acadêmicos que abordam conjuntamente os temas trabalho e pessoas trans. A pretensão é produzir um “estado da arte”¹² das discussões acadêmicas brasileiras sobre as condições de acesso ao mercado de trabalho para pessoas trans, visando identificar as explicações dadas para o problema de inserção laboral dessa população e as medidas apresentadas para lidar com essa situação.

Assim, tendo como objetivos específicos:

- a) Realizar uma revisão bibliográfica da produção acadêmica, considerando artigos, teses e dissertações, sobre pessoas trans no mercado de trabalho. Nesse processo, identificar as áreas de

¹² Estado da arte é uma expressão para designar uma pesquisa de cunho bibliográfico, cujo objetivo é mapear, compilar e discutir o que já existe de conhecimento produzido sobre um assunto.

conhecimento desta produção e qual seria a participação das Ciências Sociais;

- b) Analisar quais as barreiras apontadas por esses estudos para a população trans acessar o mercado de trabalho, examinando se e de que maneira aparecem o debate sociológico de qualificação para trabalho e de condições de emprego;
- c) Analisar as medidas apresentadas nas pesquisas para lidar com a dificuldade que pessoas trans enfrentam para se inserirem no mercado de trabalho, examinando se e de que maneira aparecem debates sobre políticas de inserção profissional, sejam elas privadas ou públicas;
- d) Examinar em que ocupações a população trans aparece nesses estudos, visando analisar se e em que medida há uma distribuição por gênero.

2 PESSOAS TRANS E TRABALHO

Neste capítulo discuto categorias teóricas importantes para este estudo. Abordo, primeiro, a conceituação de pessoas trans e cis a partir do referencial transfeminista. Em seguida, recupero as categorias de trabalho e emprego a partir de um referencial feminista materialista. Com isso, busco possíveis pontos de diálogo entre as duas perspectivas teóricas.

2.1 SOBRE PESSOAS TRANS E CIS

Para realizar um estudo sobre pessoas trans, esse trabalho parte do Transfeminismo, perspectiva teórica formulada por pessoas trans, em específico travestis e mulheres trans (Jesus, Jaqueline, 2013; Kaas, Hailey 2015; Nascimento, Letícia, 2021). Segundo Jaqueline de Jesus (2013) o Transfeminismo é uma linha de pensamento e de mobilização política feminista acerca das identidades transgênero que visa a transformação dos feminismos, constituída a partir de um referencial crítico formado em especial pelo feminismo da diferença, vertentes pós-estruturalistas do feminismo e o feminismo negro.

Dentro dessa perspectiva, gênero se afasta de concepções essencialistas (que compreendem que o gênero provém de uma essência biológica, sendo

determinado por tal) e universalizantes (que critica a ideia de haver uma experiência feminina universal e compreende que as problemáticas relacionadas a gênero não deveriam ser analisadas por um sujeito universal, neste caso, *a mulher*), entendendo que identidades de gênero são feitas por meio de discursos, regimes de verdade, materialização de corpos e aparatos jurídicos.

Um dos debates principais do Transfeminismo é o da despatologização das identidades trans (Kaas, Hailey, 2015; Nascimento, Letícia, 2021) e conforme explica Guilherme Almeida (2010)

a patologização da transexualidade e da intersexualidade está baseada no pressuposto de que os gêneros são determinados pelo dimorfismo dos corpos e constitui um determinismo apoiado no saber/poder médico (p. 141).

Assim, uma das formas de enfrentamento as definições que classificam as identidades de pessoas trans como patológicas é a reivindicação do ato de afirmação e validação das experiências trans em espaços coletivos (Nascimento, Letícia, 2021)

Em decorrência, para o Transfeminismo, o direito à autodeterminação¹³ (Nascimento, Letícia, 2021), se torna um ponto crucial, se tratando de um empreendimento político que preza pela capacidade de se autoneojar e avaliar suas próprias vivências partindo de um mútuo reconhecimento entre pessoas trans que buscam pela autonomia de suas vidas.

Assim, para nomear essa conjunto de identidades, o termo trans* (com asterisco) é adotado¹⁴. Segundo Hailey Kaas (2015), o asterisco é utilizado junto ao termo trans para evidenciar que o termo trans* é um guarda-chuva que abrange um conjunto de identidades, como: transexuais, transgêneros, travestis, entre outras. Letícia Nascimento (2021, p. 18), complementa que o termo trans* “sinaliza a ideia de abarcar uma série de identidades não cisgêneras”, em específico: pessoas não binárias, transmasculines, travestis, mulheres transgêneras, homens transgêneros e transexuais.

Em adendo, Viviane Vergueiro (2015. p. 48) adverte que “as identidades

¹³ Letícia Nascimento (2021) aponta que a autodeterminação é um conceito que retoma o conceito de autodefinição presente no feminismo negro a partir das leituras de Patricia Hill Collis. No Transfeminismo essa discussão também aparece como “autodentificação” conforme Amara Moira, (2017).

¹⁴ O termo trans* pode ser encontrado nas obras de Letícia Nascimento (2021), Viviane Vergueiro (2015) e Hailey Kaas (2015).

trans*, no geral, são produzidas no interior de contextos ocidentalizados”. Diante disso, considero que outras identidades, por mais que sejam dissidentes do que é considerado feminino e masculino nos parâmetros ocidentais, se estiverem fora de contextos ocidentalizados e colonizados, não devem ser consideradas identidades trans* de imediato, em exemplo identidades de povos originários e indígenas, principalmente em contexto pré-colonial.

Outro apontamento necessário é sobre a identidade transexual. Conforme sintetiza Jaqueline de Jesus (2012), ao contrário de uma concepção comum, a identidade de gênero transexual é definida pela autoidentificação e pela reivindicação por reconhecimento social e legal, não sendo determinada por procedimentos cirúrgicos, mesmo que esses procedimentos sejam adotados como forma de consolidar sua identidade, de contemplar sua subjetividade.

Transvestigênera é outro termo que pode aparecer em discussões sobre identidades trans*; ele foi cunhado por Indianara Siqueira¹⁵ e Erika Hilton¹⁶ para abarcar todas essas identidades de homens trans, mulheres trans, travestis e pessoas trans não binárias que fogem do CISTema (Hilton, Erika, 2022). O termo em questão é um exercício criativo, que brinca com o gênero, seus papéis e relações, para refletir sobre a possibilidade de haver uma identidade para além das vestimentas, das genitálias e do gênero normativo hoje estabelecido (Siqueira, Indianara, 2017).

Para essa pesquisa, farei o uso do termo trans, sem utilizar o asterisco. Os motivos para essa escolha são dois: um para se aproximar a maneira como o termo é utilizado pelas próprias pessoas que vivenciam essas identidades e o outro é a confusão que o uso do asterisco pode causar.

Apesar de o termo trans ser considerado um prefixo, utilizado para indicar mudança, nos últimos anos ele vem sendo empregado como adjetivo, principalmente como forma de caracterizar substantivos como pessoa, população,

¹⁵ Conhecida por protestos envolvendo *topless* (Siqueira, Indianara, 2018), ela é ativista pelos direitos das mulheres, das prostitutas e de população LGBTQIA+, fundadora do PreparaNEM (coletivo de educação popular que tem por objetivo preparar a população LGBTQI+ vulnerável, principalmente pessoas trans, para o Exame Nacional do Ensino Médio), idealizadora da CasaNem (centro de acolhimento para pessoas LGBTQIA+ em situação de vulnerabilidade social, localizado no Rio de Janeiro).

¹⁶ Conhecida principalmente por ser a primeira vereadora transgênero eleita pelo município de São Paulo, obtendo notoriedade como a mais votada para ocupar o cargo. Em 2022, Erika foi eleita Deputada Federal em São Paulo. Para mais informações sobre sua trajetória ver Luana Martins (2022).

comunidade, identidades, experiências, vivências.¹⁷ Considerando a ampla utilização desse termo pelas próprias pessoas transexuais e transgêneras, será utilizado o termo trans, enquanto um termo êmico desse grupo. Assim, esta escolha é motivada com intenção de aproximar a linguagem usada nessa pesquisa, da linguagem utilizada pelo movimento social de pessoas trans.

Além disso, utilizar um asterisco ao lado de uma palavra dá a impressão de que em algum lugar haverá uma nota de rodapé. Caso optasse por de fato por uma nota sobre termo, seria uma prática contraditória, pois uma vez explicado que a palavra trans é um termo que abrange outras identidades, não seria necessária a utilização do asterisco como evidenciador de que aquela palavra é um termo guarda-chuva. Assim, a presença do termo trans* pode causar confusões durante a leitura, considerada a expectativa de se encontrar uma nota de rodapé. Pensando nisso, para evitar esse cenário, prefere-se usar apenas trans, sendo uma forma mais fácil de ler e falar sobre a população trans.

Gênero, enquanto uma imposição colonial (Lugones, María, 2014), força o enquadramento de pessoas e corpos a essa divisão binária entre os sexos. Ao realizar estudos sobre a população trans, não é possível o enquadramento das identidades desta população nas identidades fixas de homem e mulher. A utilização dessas duas categorias homem e mulher é marcada por uma divisão dicotômica e trata esses grupos de forma homogênea. Isso revela um limite destas categorias quando o grupo social investigado tem a existência pautada justamente no tensionamento desta condição fixa e homogênea de identidade.

Essa dificuldade de aplicação de conceitos feministas para expressar e analisar certas vivências não é exclusiva da população trans. Conforme evidenciado pela socióloga nigeriana Oyèrónké Oyèwùmí (2004):

A dificuldade da aplicação de conceitos feministas para expressar e analisar as realidades africanas é o desafio central dos estudos de gênero africanos. O fato de que as categorias de gênero ocidentais são apresentadas como inerentes à natureza (dos corpos), e operam numa dualidade dicotômica, binariamente oposta entre masculino/feminino, homem/mulher, em que o macho é presumido como superior e, portanto, categoria definidora, é particularmente alienígena a muitas culturas africanas. Quando realidades africanas são interpretadas com base nessas alegações ocidentais, o que encontramos são distorções, mistificações linguísticas e muitas vezes uma total falta de compreensão, devido à incomensurabilidade das categorias e instituições sociais (p. 8).

¹⁷ Exemplos de usos do termo trans com adjetivo podem ser encontrados em diversos documentos do movimento social trans (Araújo, Tathiane *et al.*, 2018, 2019, 2023; Benevides, Bruna, 2023).

Oyěwùmí (2004), propõe que as categorias de mulher e gênero sejam repensadas, e nesse sentido, proponho a reflexão dessas categorias, para ser possível analisar a população trans, sem que esses termos soem como alienígenas as vivências de pessoas trans.

Considerando as problemáticas que a imposição de categorias ocidentais podem exercer para a análise, reitero que as trans identidades serão tratadas nessa pesquisa a partir da compensação de gênero como uma categoria de análise (Scott, Joan, 1995), sem a intenção de reforçar categorias de diagnóstico que associam as identidades de gênero de pessoas trans a uma condição doentia (Bento, Berenice, 2010), muito menos reforçar quem é e quem não é um “transexual verdadeiro” (Bento, Berenice, 2008). Esse cuidado é tomado justamente para evitar reforçar a condição de patologização que é atribuída a identidades trans (Berenice, Bento, 2008; Nascimento, Letícia, 2021), e advêm das recomendações feitas por uma epistemologia travesti, de que não se deve falará de nós, por nós, sem nós (York, Sara *et al.*, 2020). Assim, a definição do que se entende aqui por pessoas trans é a partir das contribuições de diversas autoras transfeministas, juntamente com apontamentos da autora.

Quando utilizo o termo população trans me refiro ao conjunto de pessoas trans, e com pessoas trans me refiro a: homens transexuais, mulheres transexuais, mulheres transgêneras, homens transgêneros, travestis, transmasculinos e pessoas não binárias. Com pessoas não binárias me refiro a pessoas: agênero, de gênero fluido, transmasculinas, transfemininas, boycetas ou outra identidade não-cisgênera. Como identidades trans, me refiro às identidades dessas pessoas.

Também, quando necessário, algumas identidades serão reafirmadas como forma de evidências daquela identidade trans que mais se relaciona com o assunto abordado no momento. Em exemplo, será usado a expressão “pessoas trans e travestis” para se referir a situações comuns às pessoas trans, mas que são mais frequentes para travestis¹⁸.

A transição, é um processo contínuo e fundamental nas vivências de pessoas trans. Tratarei nesta pesquisa como transição, o processo social de construção e materialização da identidade trans, entendendo transição, como o

¹⁸ Letícia Nascimento (2021), toma uma postura parecida, ao usar o termo “travesti” fora do termo “trans*” como postura política de afirmação de identidades socialmente marginalizadas.

tornar-se trans. Assim, partindo da recusa ao gênero que lhes foi atribuído ao nascimento, pessoas trans fazem o uso de diferentes estratégias e procedimentos para afirmarem suas identidades.

A transição, no âmbito de mudanças sociais, abrange: a reivindicação em ambientes sociais de uma identidade de gênero trans, a utilização de um novo nome, seja através do nome social ou da retificação do nome civil; a utilização de um gênero gramatical diferente do atribuído ao nascimento, e; a utilização de símbolos associados ao gênero com que se identifica. A transição também pode ocorrer em termos de modificação corporal, abrangendo: a utilização de hormônios, de procedimentos cirúrgicos e estéticos.

É importante destacar que não há necessidade de se realizar todas as mudanças sociais e corporais para ser uma pessoa trans, além de não haver um etapismo que exija que se faça uma modificação, depois outra, até completar todas. A transição pode ser um processo contínuo e gradual, com idas e vindas. Como também ressalta Bruna Benevides (2020), apesar de serem importantes, a realização de modificações corporais não define a transgeneridade de alguém, pois quando qualquer uma dessas mudanças é realizada, a identidade dessa pessoa já se encontra estabelecida.

Assim, a decisão de realização de modificações corporais deve ser conduzida conforme o desejo (se existir) do indivíduo. Atualmente, caso queiram, pessoas trans podem realizar sua transição com acompanhamento do Sistema Único de Saúde (SUS). Através da Portaria Nº 2.803 (Brasil, 2013), o Ministério da Saúde, redefiniu e ampliou o Processo Transexualizador no SUS. Instituído em 2008, ele permite que pessoas trans acessem procedimentos com hormonização, cirurgias de modificação corporal e genital, junto com o acompanhamento multiprofissional.

A linha de cuidado com a população trans, proporcionada pelo Processo Transexualizador do SUS, é estruturada por dois componentes. O primeiro deles é a Atenção Básica, que trata da rede responsável pelo primeiro contato com o sistema de saúde, pelas avaliações médicas e encaminhamentos para tratamentos e áreas médicas mais específicas e individualizadas. O segundo é a Atenção Especializada, dividida em duas modalidades: uma das modalidades é a ambulatorial, que tem com destaque o acompanhamento psicoterápico e a hormonização; e a outra modalidade é a hospitalar, que tem como destaque a realização de cirurgias de modificação

corporal e acompanhamento pré e pós-operatório (Benevides, Bruna, 2020).

Assim, podemos considerar, para essa pesquisa, que pessoas trans são aquelas que rejeitam o gênero determinado a elas e que buscam se autodeterminar em uma identidade de gênero diferente, utilizando da transição para materializar suas reivindicações.

Tendo delimitado o que são pessoas trans, discorro sobre o que são pessoas cis, e intencionalmente repete-se o mesmo processo histórico consistido na nomeação primeira de pessoas enquanto trans, para a nomeação seguinte do que seriam pessoas cis. Essa explicação sobre o que é entendido como “cis” é necessária, por ser fundamental para as formulações teóricas transfeministas a mobilização de noções como cisgênero, cisgeneridade, cismotividade e cissexismo, enquanto categorias de análise (Bagali, Beatriz, 2021).

Amara Moira (2017, p. 367) anuncia que “se lhes damos um nome, “cis”, é para entender melhor do olhar que primeiro nos concedeu existência”, ou seja, somente se fez necessário nomear um grupo como cis, pois antes, esse grupo nomeou outros como trans. O discurso médico, ao nomear um grupo como “trans”, através da formulação da categoria transexual, deu base para que o outro grupo, hora ou outra, fosse nomeado de “cis”¹⁹, pois a maneira de existir de um nomeia automaticamente a maneira de outro, pois a existência de um grupo trans, implica na existência de um grupo não-trans (Moira, Amara, 2017). Assim, tanto as autoras alinhadas ao Transfeminismo como o próprio movimento social de pessoas trans, nomeia aqueles que não são trans, como cisgêneros, ou simplesmente, cis.

Como argumenta Hailey Kass (2015), o ato de nomear a experiência não-trans enquanto cis também visa estabelecer o mesmo *status* de pessoa trans para as pessoas que não são trans. Assim, uma das aplicações do termo cis, seria para questionar se a identidade de gênero de alguém é uma condição doentia, natural ou social.

Nas produções acadêmicas contemporâneas, tanto das ciências médicas quanto das sociais, a identidade trans* é colocada sempre sob análise, tornando-se, compulsoriamente, objeto de crítica. Ao nomearmos xs “normais” possibilitamos o mesmo, e colocamos a categoria cis sob análise, problematizando-a. **Buscamos o efeito político de elevar o *status* de pessoas cis ao mesmo das pessoas trans*: se pessoas trans* são anormais e doentes mentais, pessoas cis também o são, suas identidades também não são “reais”; se pessoas cis são normais e suas identidades naturais, pessoas trans* também são normais e suas**

¹⁹ Considerando que o prefixo “cis-” é o antônimo do prefixo “trans-”.

identidades tão reais quanto. (Kaas, 2012 *apud* Kass, Hailey, 2015, p. 6, grifos da autora).

Assim, a objetivo da aplicação dos conceitos cis/cisgenero, é nomear processos de construção da identidade de gênero que antes não estavam nomeados, e como se verifica com o argumento da autora, a defesa é que tanto identidades cisgêneras, quanto transgêneras, sejam reconhecidas como identidades possíveis, e não uma ser vista como “natural” e a outra “anomalia/doença”.

Cisgênero, ou cisgênera²⁰, é um termo que designa o antônimo de transgênero e serve para nomear aquelas pessoas que não são transgêneras. (Bagali, Beatriz, 2021; Kaas, Hailey, 2015). Também é usual a simplificação de que cisgênero, ou cis, são as pessoas que se identificam com o gênero determinado a elas ao nascimento (Jesus, Jaqueline, 2012). Entretanto, valem ressalvas sobre essa definição, pois o termo cisgênero, no interior de uma teoria transfeminista, deve ser entendido como um conceito aplicado para evidenciar o caráter ilusório que classifica as identidades não-trans como naturais (Bagali, Beatriz, 2021) não simplesmente uma identidade frente a qual se identificar ou não.

Sobre esse cuidado com a utilização do termo cis, impondo-a sobre as vivências das pessoas, Amara Moira (2017) argumenta que:

As feministas radicais têm razão ao afirmar que mulheres cis são mulheres antes mesmo de terem uma identidade, antes mesmo de poderem dizer o que são ou deixam de ser. Foram criadas para ser mulher e isso significa justamente que, quando adentrarem os domínios da linguagem, já deverão estar compreendendo a si próprias enquanto mulheres. Não há escolha, elas sequer sabem que estão sendo criadas para tal. Não podem senão sê-lo, já que estão sendo criadas assim, eis bem como funciona. Mulheres. Nesse sentido, também têm razão ao afirmarem que “ser mulher” não é sentimento, não é auto-identificação: para a mulher que são, pouco importa o que tiverem a dizer sobre si mesmas, “não me sinto mulher”, “não queria/não quero ser mulher”, pois continuarão a ser tratadas da mesma maneira. Identidade, o seu papel no complexo jogo social, não se faz na base do “decidi, pronto, acabou” (p. 371).

Amara Moira (2017), assim, defende que ser cisgênero não se trata da escolha voluntária de se identificar com o gênero atribuído ao nascimento, mas sim, ser cisgênero corresponderia a ser não-trans, a essa não recusa à identidade decretada a ela. Em complemento, podemos recorrer à Beatriz Bagali (2021), que explica que não se espera que homens e mulheres cisgêneros permanecem ou

²⁰ De acordo com a língua formal, cisgênero e transgênero são classificados gramaticalmente como palavra de dois gêneros e dois números, entretanto sua aplicação pode ser encontrada variado em gênero e número.

devam permanecer em concordância absoluta com as expectativas normativas em relação aos seus gêneros, pois o uso do termo cisgênero não é expressar que a identificação de gênero de sujeitos cis ocorre sem falhas, sem questionamentos, mas sim evidenciar a “alteridade constitutiva em relação às pessoas trans” (Bagali, Beatriz, 2021).

Cisgeneridade, segundo Viviane Vergueiro (2015, p. 61), “é um conceito composto pelas compreensões socioculturais ocidentais e ocidentalizadas de gênero tidas como naturais, normais e biológicas”. E enquanto categoria analítica, a cisgeneridade é caracterizada a partir de três aspectos, ou traços, interdependentes: a pré-discursividade, a binariedade e a permanência dos gêneros (Vergueiro, Viviane, 2015, p. 61).

O primeiro aspecto da cisgeneridade trata da ideia de que sexo pode ser definido pela simples observação das partes do corpo, como: genitália, cromossomos e hormônio, desconsiderando a influência que a própria compreensão de gênero pode exercer nessa observação.

A pré-discursividade, portanto, expressa o entendimento sociocultural de que seja possível definir sexos-gêneros de seres a partir de critérios objetivos e de certas características corporais, independentemente de como sejam suas autopercepções ou das posições e contextos interseccionais e socioculturais em que elas estejam localizadas (Vergueiro, Viviane, 2015, p. 61-62).

O segundo aspecto é a binariedade, que expressa a ideia de que os corpos, se forem “normais”, serão definidos, em termos de gênero, a partir única e exclusivamente de duas alternativas: macho/homem e fêmea/mulher (Vergueiro, Viviane, 2015, p. 6).

O terceiro aspecto trata-se da ideia de que gênero, ao ser determinado no nascimento por características biológicas, será imutável, assim, os corpos “normais” apresentariam

uma certa coerência fisiológica e psicológica em termos de seus pertencimentos a uma ou outra categoria de ‘sexo biológico’, e que tal coerência se manifeste nas expressões e identificações vistas como ‘adequadas’ para cada corpo de maneira consistente através da vida de uma pessoa (Vergueiro, Viviane, 2015, p. 65-66).

Em recapitulação, Viviane Vergueiro (2015) define a cisgeneridade como a supostas coerências pré-discursivas, binárias e permanentes entre sexo e gênero, que sustentam como normal e verdadeira a relação entre possuir um pênis e *dever*

ser homem, do mesmo modo que possuir uma vagina e *dever* ser mulher. Em acréscimo, pode-se considerar, segundo a mesma autora, que

cisgeneridade, fundamentalmente, pode ser compreendida como a identidade de gênero 'típica', naturalizada: é aquilo que a heterossexualidade é para as orientações sexuais (apesar das frequentes confusões entre identidade de gênero e sexualidade), e que a branquitude é para as raças-etnias. (Vergueiro, Viviane, 2015, p. 192).

Nesse sentido, a partir das contribuições de Viviane Vergueiro, e também conforme sintetizado por Beatriz Bagali (2021), entende-se a cisgeneridade:

como a norma regulatória a partir da qual as possibilidades de corpos e existências são medidas e um conceito analítico capaz de lidar com os efeitos de verdade em relação ao gênero. Disto decorre o entendimento da cisgeneridade como a posição a partir da qual a enunciação da própria identidade de gênero é autorizada como legítima e verdadeira. Em função disto, a cisgeneridade é pensada conjuntamente com noções analíticas como normatividade ou normas de gênero e sexismo. (p. 58).

Portanto, como pontua Beatriz Bagali (2021) é preciso compreender a cisgeneridade para além do reconhecimento pessoal de alinhamento entre identidade de gênero e expectativas sociais, para não limitar a discussão ao âmbito individual. E, também nesse mesmo sentido, nomear enquanto cisgênero, como argumenta Bagali (2021, p. 59), trata-se precisamente de um gesto teórico distinto, que visa nomear algo que até então funcionava pelo seu próprio mascaramento, ou seja, o que antes era tido como "natural" e "normal" e, portanto, intocável epistemologicamente.

Partindo do entendimento de que a cisgeneridade é a posição que legitima e reconhece a enunciação da própria identidade de gênero como válida e verdadeira (Bagali, Beatriz, 2021), cabe, através das contribuições de Vergueiro (2015) evidenciar que essa posição é sustentada pela cisnormatividade, pois conforme a autora, os três pilares da cisgeneridade, entendidos como produtores da cisnormatividade, serão responsáveis por legitimar a consideração das diversidades corporais e de gênero, como anormais.

No caso, a cisnormatividade pode ser caracterizada uma normatividade colonial resultante da construção discursiva dos aspectos da cisgeneridade, constituindo gêneros tidos como naturais, verdadeiros e ideais, que por sua vez estabelecem um "normal" para o gênero, trazendo como consequência a estigmatização, marginalização e desumanização de gêneros inconformes a essa norma (Vergueiro, Viviane, 2015).

Embora haja essa mobilização política na construção de comunidade entre pessoas trans, não devemos desconsiderar a estrutura em que essas identidades estão inseridas. Mobilizando os conceitos de sistema de sexo/gênero/desejo e matriz heterossexual de Judith Butler (2018) com o de cisgeneridade (Vergueiro, Viviane, 2015), entende-se que pessoas trans tentam construir suas possibilidades de existência inseridas nas entranhas de um sistema de sexo, gênero e desejo, produtor de uma matriz cisheterossexual, que dicotomiza a anatomia corporal humana, traça uma linha de continuidade entre a forma que um corpo deve ter, o modo como ele deve se apresentar, como ele deve se portar e com quem ele deve se relacionar. Esta matriz cisheterossexual forjaria como únicas, naturais e verdadeiras, as identidades específicas e hierarquizadas do indivíduo com pênis e, portanto, do sexo masculino, sendo um homem cisgênero heterossexual, o qual é superior à sua oposta, a sujeita com vagina e, portanto, do sexo feminino, sendo uma mulher cisgênera heterossexual.

Outro conceito utilizado nas formulações teóricas de orientação transfeminista é o cissexismo; ele é entendido como uma forma de sexismo que parte da cisgeneridade, sendo uma forma de opressão que desumaniza e retifica as identidades trans como menos normais e abjetas em relação a quem não é trans (Kaas, Hailey, 2015). Sendo esta opressão manifestada através da desconsideração de existências trans na sociedade ou na negação das necessidades específicas da população trans (Kaas, Hailey, 2015). Assim, cissexismo se refere aos discursos institucionais e sociais, de cunho supremacista e discriminatório, que estabelecem as identidades de gênero que não são cis como inferiores (Vergueiro, Viviane, 2015).

Outro termo presente no vocabulário transfeminista é a transfobia, o qual, segundo Bruna Benevides (2023):

diz respeito a quaisquer atitudes inferiorizantes, degradantes ou humilhantes que pode ou não incluir agressões físicas, verbais, simbólicas, materiais, patrimoniais e/ou psicológicas manifestadas com o intuito de violar direitos, negar acesso ou dificultar a cidadania, coibir a livre expressão de gênero, assim como a de negar o reconhecimento da autodeclaração de gênero de travestis, transexuais e demais pessoas trans, quando sua identidade de gênero for um fator determinante para essas violências ou violações, seja por ação direta ou por omissão (p. 18).

A diferença entre cissexismo e transfobia seria a de que o primeiro tem objetivo de enfatizar processos culturais mais amplos que marginalizam e excluem as identidades trans, enquanto o segundo, mais utilizado em espaços de ativismo,

representa a manifestação da violência contra a existência de corpos trans (Benevides, Bruna, 2023; Vergueiro, Viviane, 2015).

Uma forma que o cissexismo pode ser identificado, é analisando como os dados oficiais sobre a população trans se encontram. “Apagão”, invisibilização e subnotificação, esse é o diagnóstico apresentado sobre os dados estatísticos a respeito da população trans no Brasil por entidades da sociedade civil (Benevides, Bruna, 2023; Figueiredo, Camila; Araújo, Mateus, 2021). Nesse cenário de “apagão”, embora haja esforço de algumas instituições para a produção de informações sobre pessoas LGBTQIA+, ainda há uma alarmante ausência de dados demográficos sobre essa população, de modo que se desconhece informações sobre o perfil social, geográfico, cultural e econômico dela.

O “Atlas da Violência 2021” (Cerqueira, Daniel *et al.*, 2021) apontando uma permanente urgência da produção de dados sobre a população LGBTQIA+. Indicadores sobre violência, saúde e direitos humanos referentes à população deveriam ser produzidos, sintetizados e publicizados. Entretanto, os últimos recenseamentos que se propuseram a colher informações relativas à identidade de gênero e orientação sexual da população brasileira não foram plenamente executados (Barros, Alerrandre, 2022).

O próprio Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), responsável pelo mapeamento populacional brasileiro, não possui pesquisas divulgadas que considerem a identidade de gênero das pessoas, de modo a contemplar identidades trans (Barros, Alerrandre, 2022).²¹ Esse cenário de subnotificação é preocupante e implica na dificuldade de elaboração de políticas públicas específicas para pessoas trans. Diante disso, é notável que essa lacuna de informações deve ser preenchida e um olhar atento às dinâmicas em torno dessas ausências deve ser direcionado.

Saber as características socioeconômicas de quem compõe essas populações e quais são as semelhanças e diferenças entre essas pessoas é uma demanda urgente e já apontada (Benevides, Bruna, 2023). Sem contar que a baixa precisão do perfil dessa população também dificulta a formulação de hipóteses para investigações que aprofundem o nível dos debates sociais e acadêmicos. Portanto, para que outros passos sejam dados, é necessário que antes se tenha dados

²¹ Informações, referentes ao período que a pesquisa ocorreu, isso, pois o IBGE iniciou em outubro a coleta de informações para a Pesquisa Nacional de Demografia e Saúde (PNDS) 2023 e esta será a primeira vez que a pesquisa contemplará perguntas sobre identidade de gênero dos brasileiros. Os resultados estão previstos para o último trimestre de 2024 (Tokarnia, Mariana, 2023).

substanciais que possam subsidiar formulações mais aprofundadas sobre os desdobramentos que perpassam as identidades trans.

2.2 SOBRE TRABALHO E EMPREGO

Como visto na seção 2.1, o que estudos a respeito da temática gênero alertam é que as condições em que vivemos não são produtos de um destino biológico, mas são, no caso, produtos de construções sociais. De fato, o que se consta a partir de formulações teóricas direcionadas ao tema trabalho e relações de gênero é que essa divisão entre homens e mulheres, nomeia dois grupos sociais envolvidos em uma relação social específica: as relações sociais de sexo²², que, por sua vez, possui sua base material no trabalho e se manifesta através da divisão social do trabalho entre os sexos, em outro nome, a divisão sexual do trabalho (Kergoat, Danièle, 2009).

Para esse estudo, a categoria trabalho é entendida não como uma mera atividade econômica, mas compreendida como elemento central na organização da vida social e na construção das relações de poder e desigualdade (Hirata, Helena *et al.*, 2009). Conforme a socióloga materialista Danièle Kergoat (2009) o mundo do trabalho é organizado pelo atravessamento da divisão social do trabalho pela problemática da sua divisão *sexual*, que submete mulheres a atividades desvalorizadas e mal remuneradas. Uma reflexão que se desdobra a partir desta é a de que esta divisão se orienta por segregar e desvalorizar trabalhos feitos por corpos feminizados e/ou racializados, os chamados trabalhos “considerados femininos” (Cisne, Mirla, Falquet, Jules, 2020).

Por sua vez, os estudos de gênero ou *gender studies* têm problematizado como os sexos são divididos, tendo por base uma compreensão crítica do sistema sexo/gênero/desejo (Butler, Judith, 2018)²³. Entendendo que a população trans é

²² Reconhece-se que “relações sociais de sexo” e “gênero” não são termos tratáveis como sinônimos, mas que se dedicam ao mesmo objeto (Binsfeld, Willian; Lapa, Thaís, 2023).

²³ Admite-se a complexidade em abordar ambas as matrizes teóricas conjuntamente, visto que as compreensões de Judith Butler vem dos *gender studies*, diferente de Danièle Kergoat, Mirla Cisne e Jules Falquet, que se vinculam ao feminismo materialista. Sabe-se que Butler discute gênero sem justamente tratar do tema trabalho, entretanto como suas contribuições teóricas embasam grande parte da perspectiva teórica transfeminista e esta pesquisa se propõe a pensar as contribuições que uma perspectiva transfeminista podem trazer para a discussão sobre trabalho, dedicam-se esforços, com a devida precaução, para estabelecer um diálogo entre as duas perspectivas teóricas. Destaca-se que este empenho de propor um debate sobre as possíveis

composta por pessoas que quebram a continuidade e coerência entre anatomia corporal e a identidade de gênero exigida pela matriz cisheterossexual (Vergueiro, Viviane, 2015), manifesta-se o interesse de estudar essa população em relação ao mundo do trabalho, para explorar novos questionamentos que ela pode trazer para a lógica que estabelece qual trabalho é destinado a cada corpo.

Como pontuam Thaís Lapa e Willian Binsfeld (2023, p. 229), gênero é uma relação social que opera e modula os comportamentos dos indivíduos, seus grupos de pertencimento e os espaços sociais nos quais se inserem e se relacionam, sendo o espaço de trabalho um exemplo. Assim, me proponho a pensar relações de gênero considerando a população trans, bem como de que maneira isso afeta pensar classe e trabalho.

Como esta pesquisa tem objetivo de debater aspectos relevantes das relações entre trabalho e gênero, reúne-se a seguir formulações teóricas a respeito do trabalho e do emprego, que servirão de embasamento para as discussões e análises dessa pesquisa.

Quando tratamos sobre o tema mercado de trabalho, é comum os termos trabalho e emprego serem usados como sinônimos (Maruani, Margaret, 2009, p. 58), mas na década de 1980, no debate francês, começa a se estabelecer uma distinção analítica entre trabalho e emprego²⁴ (Lapa, Thaís, 2020, p. 260).

Nesta distinção, como Lapa recupera a partir de Linhart (2007), o conceito de trabalho é utilizado para pensar o exercício concreto da atividade profissional, sendo assim o conteúdo das tarefas e as condições em que elas são executadas. Já o conceito de emprego representa, principalmente, “as condições de inserção no mercado de trabalho e o modo de vida ao qual essa inserção dá acesso” (Linhart, 2007, *apud* Lapa, Thaís, 2020, p. 260).

A socióloga Margaret Maruani (2009) trouxe, em publicação mais recente, uma formulação que também distingue analiticamente *trabalho* de *emprego*. Segundo esta autora, trabalho é “compreendido como atividade de produção de bens e serviços, assim como conjunto das condições de exercício dessa atividade” (Maruani, Margaret, 2009, p. 85). Em adição, tratar das *condições* de trabalho seria

articulações entre a teoria *queer* e o feminismo materialista francês, já vem sendo desenvolvido através do que é considerada uma virada materialista dos estudos *queer* (Noyé, Sophie, 2019).

²⁴ Maruani (2009, p. 87) destaca que “Foi preciso aguardar os anos 90 para assistirmos à emergência de uma sociologia do emprego e do desemprego femininos, que analisou o espaço das mulheres no mercado de trabalho e não somente sua posição no universo profissional, e que tratou da divisão sexual do mercado de trabalho e não somente da divisão sexual do trabalho”.

tratar do conteúdo do trabalho e, para tal, é possível destacar alguns dos aspectos a partir dos quais pode-se examinar as condições de trabalho: o ritmo de trabalho, a disciplina e relações hierárquicas, a saúde, a qualificação, os salários. (Lapa, Thaís, 2020).

De outra parte, emprego é definido como “o conjunto das modalidades de entrada e saída do mercado de trabalho, assim como a tradução da atividade laboriosa em termos de estatuto social” (Decouflé e Maruani, 1987 *apud* Maruani, Margaret, 2009, p. 85). Assim, tratar de condições de emprego, seria tratar da participação no mercado de trabalho (Lapa, Thaís, 2020).

Maruani (2009, p. 86) argumenta que “o mercado de trabalho é um dos lugares onde se constroem, de maneira cotidiana, diferenças e disparidades”. Esta autora também salienta que o emprego feminino age como fio condutor para a compreensão do espaço reservado às mulheres na sociedade, assim, analisar a situação das mulheres no mercado de trabalho seria questionar o estatuto social delas.

Tendo em conta tais diferenciações analíticas entre trabalho e emprego, nesta pesquisa trataremos como foco da análise as condições de emprego de pessoas trans, isto é, o acesso ao mercado de trabalho para compreender os espaços reservados às pessoas trans na sociedade.

Retomando a problemática da divisão sexual do trabalho, em Binsfeld e Lapa (2023) encontra-se uma formulação sintetizadora baseada na concepção de Danièle Kergoat segundo a qual:

A divisão sexual do trabalho como ponto de partida teórico admite que as relações sociais de sexo – termo francês análogo ao conceito gênero – possuem o trabalho como sua base material e se constituem pela disputa entre grupos de interesse, os homens e as mulheres. Tal divisão sexual opera sob dois princípios organizadores: a separação entre o trabalho dito “de homens” e “de mulheres” e a hierarquização, na qual atribui-se que o trabalho do homem “vale” mais que o da mulher (Kergoat, 2009, p. 67 *apud* Binsfeld, Willian, Lapa, Thaís; 2023).

Conforme a perspectiva sociológica feminista materialista que esta definição expressa, o exame das relações sociais é proposto a partir da sua reprodução e das práticas dos grupos, admitindo contradições e mudanças sociais, sem recorrer a um determinismo (Kergoat, 1987 *apud* Lapa, Thaís; Binsfeld, Willian 2023).

Partindo do entendimento de que as condições em que as pessoas vivem e se inserem no trabalho não são fruto de um destino biológico, mas sim como

produtos de construções sociais (Kergoat, Danièle, 2009), considera-se possível a aplicação de tais formulações de modo conjunto a outros posicionamentos, também alinhados a essa esquivia de determinismos biológicos - no caso a perspectiva transfeminista - de forma a contribuir para a ampliação do debate.

Sabe-se que as pesquisas baseadas na elaboração teórica sobre a divisão sexual do trabalho, protagonizadas pelas sociólogas Danièle Kergoat e Helena Hirata têm se concentrado principalmente no debate sobre as desigualdades de gênero no trabalho, abordando as disparidades entre as atividades laborais desempenhadas por homens e mulheres (Binsfeld, Willian; Lapa, Thaís, 2023, p. 214). Ao reconhecermos que as desigualdades ligadas ao trabalho não afetam uniformemente toda a população trabalhadora, torna-se evidente a importância de estudos que se aprofundem na compreensão da heterogeneidade dessas disparidades laborais e suas consequências (Binsfeld, Willian; Lapa, Thaís, 2023, p. 214). Considerando, como Binsfeld e Lapa (2023) em artigo, que nem mesmo os grupos sociais de homens e mulheres são internamente homogêneos, surge a preocupação de ampliar as discussões que abranjam o entrecruzamento de múltiplas relações sociais.

No caso da presente pesquisa, busca-se apropriar da dimensão de identidade de gênero para compreender as desigualdades vivenciadas pela população trans no trabalho e, assim, colaborar no processo de “revelar uma realidade mais complexa do que haveria em uma interpretação da classe trabalhadora como grupo social homogêneo” (Lapa, Thaís; Binsfeld, Willian, 2023).

Devreux (2005) sustenta que há um **modo de operar das categorizações sexuadas** através de tais relações sociais de sexo, que “consiste em dar – e fixar como verdade – definições sociais”, a exemplo de “estabelecer o que é normal para uma mulher e o que não o é; estabelecer o que é possível para uma mulher e o que não o é; estabelecer o que é socialmente aceitável e o que é desvalorizável”. (Lapa, Thaís; Binsfeld, Willian 2023, *grifo nosso*).

Considera-se este modo de operar das categorizações sexuadas de Devreux (2005), mencionada por Binsfeld e Lapa (2023), como próximo do modo de operação da cisheteronormatividade (Vergueiro, 2015); compreendendo o trabalho como relação social sexuada, sob essa perspectiva associada a divisão sexual do trabalho, é possível formular que na separação dos trabalhos entre os sexos há critérios que separam os trabalhos entre *aquilo que é considerado feminino e aquilo que é considerado masculino*.

Entende-se que a separação entre trabalhos considerados masculinos e femininos é marcada pela dominação masculina e determina o que é considerado “normal” para mulheres e homens (Molinier, Pascale; Welzer-Lang, Daniel, 2009, p. 101) e ao acrescentar as reflexões sobre cisnormatividade (Vergueiro, Viviane, 2015) é possível refletir antes o que é propriamente dito como um homem e mulher “normal”.

Assim, ao conceito de “trabalho considerado feminino” (Falquet, Jules, 2008) que formula que esses tipos de trabalhos mantêm-se desvalorizados, mesmo quando não realizados por mulheres (heterossexuais e brancas) (Cisne, Mirla; Falquet, Jules, 2020; Lemos, Patrícia; Castro, Mariana, 2020), mobilizo conceituações teóricas do transfeminismo - cisgeneridade, cismatividade e cissexismo (Bagali, Beatriz, 2021) para procurar ampliar as reflexões sobre discriminação de gênero no ambiente de trabalho.

O conceito de trabalho considerado feminino proporciona a reflexão de quais *outros* indivíduos são sujeitados às atividades tradicionalmente associadas às mulheres, como o trabalho doméstico, o trabalho sexual e os cuidados com as crianças:.

De acordo com a socióloga materialista francesa Jules Falquet (2008), o trabalho considerado feminino situa-se num continuum entre três grandes formas de trabalho socialmente destinados às mulheres – trabalho doméstico de manutenção famílias, trabalho sexual e trabalho de criação e cuidados com as crianças. Estas formas de trabalho, mais desvalorizadas socialmente, podem e são, segundo a autora, exercidas não exclusivamente por mulheres, mas também por indivíduos do sexo masculino, principalmente se estes forem etnicizados, racializados, estereotipados e naturalizados com este objetivo, como no caso de imigrantes, escravizados e *homossexuais* (Binsfeld, Willian; Lapa, Thaís, 2023, *grifos delas*).

Jules Falquet (2008) amplia a compreensão das dinâmicas de gênero e trabalho na sociedade, não considerando apenas uma distribuição do trabalho segundo os sexos de quem as ocupa, mas pontuando que são ocupações que passam a ser consideradas “femininas” ou “masculinas” - e por tal razão, desvalorizadas ou desvalorizadas, independente de quem as ocupe. É neste mesmo sentido que pesquisas recentes argumentam que a expectativa por uma performance feminina, em alguns casos, “parece atuar de forma mais marcante que o sexo biológico na definição do conteúdo do trabalho” (Lemos, Patrícia; Castro, Mariana, 2022, p. 206). Segundo as mesmas autoras,

Em relação ao conteúdo do trabalho, tanto as mulheres lésbicas e

transgênero, quanto os homens gays, são destinadas/os aos trabalhos historicamente associados à feminilidade e ao papel social das mulheres cisgênero e heterossexuais nas sociedades moderno-ocidentais. As mulheres lésbicas, independentemente de terem uma performance mais feminilizada ou uma outra, masculinizada, são vistas, essencialmente, como mulheres no que diz respeito ao tipo de trabalho que devem desempenhar. O mesmo acontece com as mulheres trans, que, a despeito de terem a sua identidade de gênero confrontada o tempo todo no ambiente de trabalho, também são destinadas a atividades tipicamente femininas. (Lemos e Castro, 2022, p. 206).

Nesse sentido, percebe-se que o tratamento reservado a trabalhadoras e trabalhadores, assim como o conteúdo de suas funções, estão mais relacionados com a expectativa de performance de gênero para o cargo do que com o sexo biológico de pessoa que o desempenha.

Pesquisas como as de Lapa (2015), Lemos e Castro (2022) e Binsfeld (2021), demonstram a importância de incorporar dimensão que vão além do sexo de quem trabalha, considerando, atributos ou expectativas de feminilidade e masculinidade associados às habilidades necessárias para as funções.

E partindo do pressuposto que a própria identidade de gênero pode ser usada para performatizar feminilidade mediante uma “repetição estilizada de atos” (Butler, Judith, 2018), será possível compreender que mulheres trans e travestis, também estarão submetidas às desigualdades de gênero, estabelecidas pela divisão sexual do trabalho.

2.2.1 Qualificação para o trabalho

De acordo com Lapa (2022), qualificação aparece enquanto uma categoria clássica nos estudos de sociologia do trabalho, desempenhando um papel relevante no diálogo entre esse campo e o da educação. Embora haja um arcabouço teórico complexo sobre o tema, nem todos os aspectos são reconhecidos como uma teoria social consolidada, se tratando de uma categoria em disputa. Além de o debate sobre qualificação ter implicações políticas diretas, relacionadas à habilidade dos grupos de trabalhadores em reconhecerem sua própria qualificação como algo digno de valor (Lapa, Thaís, 2022, p. 150).

Por compreender que a qualificação é um fenômeno atravessado pelas relações sociais de sexo e pela divisão sexual do trabalho, recorro à pesquisa de Thaís Lapa (2022) que buscou reunir em sua pesquisa abordagens sobre a qualificação para o trabalho, a partir da sociologia das relações sociais de sexo,

formuladas centralmente por Danièle Kergoat e Helena Hirata. Segundo recuperou Lapa,

Hirata (1992, p. 132) admite pelo menos três formas de compreender esta categoria: há a “qualificação do emprego, definida pela empresa a partir das exigências do posto de trabalho”; há a “qualificação do trabalhador, mais ampla do que a primeira, por incorporar as qualificações sociais ou tácitas que a noção de qualificação do emprego não considera”. Esta última concepção de qualificação do trabalhador pode ser decomposta em: (i) qualificação real e (ii) qualificação operatória, sendo a primeira um “conjunto de competências e habilidades, técnicas, profissionais e escolares”, enquanto a segunda representa as “potencialidades empregadas por um operador para enfrentar uma situação de trabalho”. Por fim, tem-se a “qualificação como uma relação social”, a qual resulta de “uma correlação de forças entre capital e trabalho” – uma noção que resultaria da própria distinção entre qualificação dos empregos e qualificação dos trabalhadores (Hirata, 1992, p. 133 *apud* Lapa, Thaís, 2022, p. 142).

Em suas pesquisas, Lapa (2015, 2022) constata que quando os empregadores estão buscando contratar para empregos que exigem destreza, minúcia e paciência, frequentemente optam pela mão de obra operária feminina. Entretanto, essas qualidades exigidas, não são devidamente retribuídas, pois não são reconhecidas como qualificação ou como qualidades não adquiridas através de uma formação, mas sim, são reconhecidas — e socialmente legitimadas — como qualidades femininas inatas. Portanto, os debates sobre qualificação, dentro dessa perspectiva, são de fundamental uso para entender por que certos setores e ocupações, mesmo exigindo pouca qualificação técnica e formal, priorizam contratar trabalhadoras (Lapa, Thaís, 2022).

Lapa (2022), também aponta que em posto de trabalhos manuais, predominantemente ocupados por mulheres, não requerem cursos técnicos formais, bastando a conclusão do ensino médio, é recorrente a presença de conhecimentos femininos que se desenvolvem, muitas vezes, com base em experiências adquiridas não apenas em empregos anteriores, mas também nas atividades realizadas no ambiente doméstico — elemento que endossa pesquisas de décadas anteriores sobre a relação entre trabalho feminino, considerado desqualificado e desvalorizado.

Diante disso, segundo a autora, é necessário endossar uma concepção sobre qualificação que amplie o entendimento sobre o que necessário saber ou ser para se trabalhar, assim, qualificação deve ser compreendida como um saber adquirido, não se restringindo a considerar somente o que se pode adquirir pela experiência no próprio trabalho assalariado e os meios formais ou institucionais de obtenção de qualificação, como cursos (Lapa, Thaís, 2022).

Pois com esse entendimento ampliado, compreende-se melhor a desvalorização de trabalhos quando predominantemente feito por mulheres, visto que

se há mulheres vistas como “naturalmente hábeis” ou “aptas” a determinados trabalhos, isso se converte em justificativa para o não reconhecimento de tais “qualidades” como qualificação, que merece valorização. Conforme sublinha Kergoat (2002) é o valor socialmente atribuído a um trabalho que, em parte, fundamenta a qualificação (Lapa, Thaís, 2022, p. 149).

A crescente escolarização feminina desafia a ideia de que as mulheres não conseguem ascender a posições hierarquicamente superiores devido à falta de qualificação, além de que segundo a análise de Daune-Richard (2003 apud Lapa, Thaís, 2022, p. 151), apesar do aumento na qualificação das mulheres, isso não se traduziu necessariamente em empregos mais qualificados (Lapa, Thaís, 2022).

Neste sentido recupera-se um argumento hoje já clássico em estudos de trabalho e gênero formulado por Danièle Kergoat, segundo o qual é preciso compreender que as operárias não são desqualificadas ou trabalhadoras manuais devido à ausência de formação escolar, mas sim porque recebem uma sólida formação por meio da totalidade do trabalho reprodutivo (Kergoat, 1986 apud Lapa, Tha, 2022). Além de que, o uso das qualidades e competências presentes na força de trabalho feminina por parte das empresas, ao não reconhecerem como qualificações, mas as utilizarem, faz parte uma exploração histórica e eficaz (Lapa, Thaís, 2022).

Conforme apresentado por Lapa (2022), a desvalorização da força de trabalho feminina é reproduzida pelo não reconhecimento de sua força de trabalho enquanto trabalho qualificado, pois nem tudo o que é objetivamente qualificação, como os saberes femininos que advém do espaço doméstico, adquirem reconhecimento como qualificação por parte de empresas ou do Estado, e não tendo sua qualificação para o trabalho, deixam de receber salários maiores.

A transição das “qualidades” para as “qualificações”, junto ao reconhecimento de que saberes femininos úteis ao trabalho são adquiridos e não inatos, fazem parte do conjunto de transformações simultaneamente materiais e simbólicas que poderiam reposicionar o feminino em um patamar de maior valor na sociedade, podendo ser profícuo a valorização da qualificação feminina devido a esse olhar crítico (Lapa, Thaís, 2022).

3 METODOLOGIA

De início, destaco que este trabalho se alinha à perspectiva do saber localizado defendida por Donna Haraway (1995), compreendendo em conformidade que todo conhecimento produzido é construído a partir de uma posição situada em um cenário social, cultural, histórico e político específico. Esta postura metodológica tomada é feita como uma forma de reconhecer as influências que a experiência de quem produz exerce sobre a pesquisa. Em vez de pressupor uma neutralidade, através de uma omissão do eu, é assumida uma postura de evidenciar de que localidade parte a realização deste trabalho. Considerando isso, evidencio para quem leia este trabalho que quem o produz é uma pessoa negra e trans, para poderem entender algumas das decisões tomadas, citadas a seguir, que guiarão as análises realizadas.

Para realizar um estudo de pessoas trans, esse trabalho parte do Transfeminismo, perspectiva teórica formulada por outras pessoas trans, em específico travestis e mulheres trans (Jesus, Jaqueline, 2013; Kaas, Hailey 2015; Nascimento, Letícia, 2021). Assim, me alinho às reivindicações de autoras dessa vertente, nas quais elas afirmam que caso queiram escrever sobre nós, que não deixem de nos ler, ou seja, caso queiram realizar estudos sobre a população trans, que o faça a partir da contribuição de outras pessoas trans (York, Sara *et al.*, 2020).

Para melhor caracterizar e procurar compreender as dificuldades de inserção de pessoas trans no mercado de trabalho foi realizado um levantamento de artigos e documentos que se propõe a tratar das condições de vida e trabalho da população trans, pois se compreende que para realizar uma pesquisa é preciso ler o que foi escrito sobre o tema antes de nós (Deslauriers, Jean-Pierre *et al.* 2008). Em consequência, para conseguir escapar dessa nebulosa carência de dados estatísticos oficiais e governamentais sobre a população trans, uso como base o trabalho de outras pessoas trans e travestis para conseguir ver além, ou melhor, para *ver trans*²⁵.

Assim, destaco que parte do referencial teórico, principalmente o que diz respeito a experiências trans, foi reunido junto a pessoas trans. Uma das ações

²⁵ Jogo de palavras com o significado da palavra TRANS, que pode ser entendido como: “além de”.

realizadas para esse empenho, foi por meio de participação *on-line* em cursos²⁶ ministrados por acadêmicas trans e promovido pelo projeto Brava²⁷. Outra medida foi entrar em contato com pesquisadores trans, pedindo indicações de leitura. Parte dos documentos também foram encontrados através da Rede Nacional de Pessoas Trans-Brasil (Rede Trans), da Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA) e do Centro de Pesquisa Transfeminista, as três, sendo organizações nacionais que atuam no combate a discriminação de pessoas trans e na divulgação de estudos e outros materiais feitos por pessoas trans²⁸.

Também foi feita uma busca inicial de materiais temáticos, que subsidiaram principalmente a elaboração do projeto de pesquisa. Ela ocorreu entre os meses de maio e junho de 2023 em portais, bases e acervos acadêmicos *on-line*. As buscas foram realizadas em: Portal de Periódicos da Capes, Catálogo de Teses e Dissertações da Capes, Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD), SciELO e Google Acadêmico²⁹. As palavras-chave utilizadas foram: *Trans, Travesti, Inserção, Mercado de Trabalho, Inclusão, Empregabilidade*.

Após realizar a procura de materiais temáticos, foi realizada breve seleção dos textos tendo como critério a proximidade com objetivo de caracterizar a população trans trabalhadora, ou em busca de trabalho. Posteriormente, os textos foram tabulados, conforme consta no Anexo I, para se compreender que quadro eles formavam em conjunto. O material foi tabulado usando os seguintes critérios: quem realizou (autoria ou organização), identidade da pessoa, título, ano, local, instituição ou universidade relacionada, editora, revista, área de conhecimento, palavras-chave, gênero (dossiê, trabalho de conclusão de curso, dissertação, livro).

Posto isso, destaco que esse estudo realiza uma busca sistematizada em bases de dados para elaboração de estado da arte de pesquisas nacionais sobre as

²⁶ Foram quatro aulas individuais que ocorreram entre março e junho de 2023, mas todas de algum modo propondo debates sobre gênero e trans-identidades. Em cada evento foi disponibilizada uma bibliografia pela pessoa que o ministrou. As aulas frequentadas foram: Usos e desusos da categoria Mulher nos estudos de gênero por Letícia Nascimento; Tópicos do Pensamento Travesti Brasileiro e Latino-Americano por Angie Barbosa; Liberação Queer, não Capitalismo arco-íris! - Orgulho e Despolitização por Angie Barbosa e Cisgeneridade: efeitos da colonialidade do gênero y mundos possíveis por Okara Yby e Vic Guimarães.

²⁷ BRAVA é um projeto dedicado à discussão e compartilhamento de conhecimentos produzidos por pessoas trans e mulheres cis que realiza formações online. Mais informações sobre a iniciativa estão disponíveis em: <https://www.bravasp.com.br/>. Acesso: 22 jun. 2023;

²⁸ Como evidenciado pela Jaqueline de Jesus (2013), a internet vem demonstrando ser o campo principal dos debates transfeministas, o que se mostrou válido em meu empenho aprofundamento de referencial.

²⁹ Os endereços de acesso das plataformas encontram-se disponíveis nas referências em: CAPES (2023a; 2023b), ibict (2023), SciELO (2023) e Google Acadêmico (2023).

condições de emprego para pessoas trans no Brasil, a fim de identificar o campo de conhecimentos produzidos até o momento sobre o tema, por meio do exame de seus conteúdos e procurando identificar e discutir seus resultados, fundamentações teóricas e metodologias. O estudo se caracteriza como uma pesquisa descritiva em relação aos objetivos e qualitativa em relação à abordagem de dados, acionando como procedimento de pesquisa principal a revisão bibliográfica.

3.1 PROCEDIMENTOS DE PESQUISA

Os passos para a revisão bibliográfica sistematizada realizada neste estudo foram etapas definidas com base nos procedimentos metodológicos encontrados em dois textos pesquisados que tratam de temática próxima, sendo o primeiro a revisão integrativa sobre o acesso da população LGBT no mercado de trabalho, de Alice Silva *et al.* (2021) e o segundo, a revisão narrativa sobre condições de trabalho inclusivas para pessoas LGBTQ+, de Juliana Gerber (2022).

Deste modo, para esse estudo, foram elencadas as seguintes etapas: elaboração de um protocolo de busca; avaliação deste protocolo; coleta de dados; seleção dos estudos; tabulação dos documentos; avaliação crítica dos estudos com base no objetivo proposto para análise dos textos; apresentação dos resultados.

3.1.1 Protocolo de busca

Após as revisões bibliográficas feitas de modo preliminar para fundamentar o projeto da presente pesquisa, buscou-se o desenvolvimento de um protocolo de busca (ANEXO II) elaborado e avaliado com apoio do setor de Competência em Informação e Suporte à Pesquisa da Biblioteca Universitária da UFSC (BU-UFSC), através do seu serviço de *Orientação para pesquisa em bases de dados científicas*.

A partir do problema de pesquisa e dos objetivos gerais e específicos desta pesquisa, foi elaborada uma estratégia de busca, critérios de inclusão e selecionadas as bases de dados a serem examinadas para elaborar a revisão bibliográfica.

Durante a elaboração da estratégia de busca foram identificados dois principais assuntos para essa pesquisa, um deles se referindo às pessoas trans e outro às condições de trabalho. Junto a cada assunto foram elencados os termos

que os representassem e sinônimos para utilizar durante a busca. Para o elencamento dos termos foram utilizadas palavras-chave recorrentes identificadas no levantamento bibliográfico inicial, consultando também o guia de descritores disponível na Descritores em Ciências da Saúde (DeCS).

Como critérios de inclusão foram tomadas as seguintes decisões: os tipos de documento foram artigos, teses e dissertações produzidos no Brasil e em português; o período temporal foi deixado em aberto para verificar o tamanho da produção, contando com a possibilidade de rever esse critério caso o volume de produções fosse demasiado.

As fontes de dados escolhidas para a elaboração do Estado da Arte foram esquematizadas junto ao setor Competência em Informação e Suporte à Pesquisa, considerando bases que contemplariam os critérios de inclusão e possuísem uma abrangência de estudos alinhados com os objetivos propostos nesta pesquisa. Assim, as bases de dados escolhidas foram: Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD), Catálogo de Teses e Dissertações CAPES, Portal de Periódicos CAPES, Scopus e a SciELO.

As bases de acesso restrito, como a Scopus e o Portal de Periódicos CAPES, foram acessadas através do Acesso CAFe (Comunidade Acadêmica Federada), as demais bases, por não serem restritas, foram acessadas sem a necessidade de intermediação.

A coleta de dados foi realizada pela autora deste trabalho durante o mês de outubro de 2023. O primeiro passo foi realizar a aplicação da estratégia de busca nas bases selecionadas para identificar os resultados gerais. Os resultados obtidos foram registrados para passarem por processos de seleção e filtragem segundo os objetivos da pesquisa, até formar o conjunto de materiais para análise.

3.1.2 Avaliação do uso do termo trans* como estratégia de busca

O termo trans*, conforme apresentado anteriormente, é utilizado, em estudos transfeministas, como uma forma de abranger uma série de identidades não cisgêneras, como o caso de Letícia Nascimento (2021), que usa o termo para contemplar as seguintes identidades: transexuais, mulheres transgêneras, homens trangêneros, transmasculines, travestis e pessoas não binárias.

Por conta de sua abrangência, durante a elaboração da estratégia de busca,

foi cogitada a utilização do termo *trans**, pois além de ser um termo usado por autoras transfeministas para englobar diversas identidades trans, o asterisco, enquanto um caractere curinga, resgataria resultados também dos termos: trans, transgênero, transgêneros, transgênera, transgêneras, transgênera, transgêneres, transexual, transexuais, transmasculino, transmasculinos, transmasculine, transmasculines, transfeminina, transfemininas, transfeminismo.

Entretanto, seu uso foi desconsiderado por um possível comportamento despadronizado dos resultados obtidos nas bases de dados. Para verificar esse comportamento, foi proposta uma testagem nas bases com os termos: trans, *trans** e “*trans**”.

Com a coleta de dados em bases, alguns caracteres podem ser utilizados como estratégias de busca e entre eles temos o asterisco (*) que funciona como um caractere curinga para a realização de truncagem, assim você pode utilizá-lo em um fragmento de palavra para resgatar possíveis variações, como por exemplo: ao pesquisar fog* você terá como resultado: fog, fogo, fogão, fogaréu, fogueira, etc.

Mediante a isso, o termo *trans**, ao ser utilizado para pesquisar estudos específicos sobre pessoas trans, trará junto estudos sobre transporte, transplante, transfusão, transformação, transpiração, translação, transcrição, transmissor, ou qualquer outra palavra com o prefixo trans.

Assim, considerando a função das aspas — elas são utilizadas para buscar termos exatos ou combinações de palavras específicas — o termo “*trans**”, com asterisco e entre aspas, foi utilizado para resgatar estritamente estudos que utilizam o termo *trans**.

Para verificação, o termo trans (sem aspas) também foi utilizado. Decisão tomada com a compreensão de que o termo sozinho também resgataria estudos que não tratam exclusivamente sobre pessoas trans, ainda mais, quando, segundo a padronização de descritores para pesquisa da DeCS (2023), apenas o termo trans tem 66 resultados diferentes, em exemplo: Rede trans-Golgi, Ácidos Graxos trans, Trans-Splicing, cis-trans-Isomerases.

Para essa testagem do termo, foram selecionadas as seguintes bases: Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD), Catálogo de Teses e Dissertações CAPES, Portal de Periódicos CAPES, Scopus, SciElo e Google Acadêmico.

Em todas as bases selecionadas, foram pesquisados os três termos, para

verificar o seu comportamento. As buscas aconteceram em outubro de 2023. Os resultados das buscas serviram para a elaboração da Tabela I — Aplicação do termo trans*.

Tabela I — Aplicação do termo trans*.

		Termos		
Base de dados	Filtro	trans	trans*	"trans**"
BDTD	Geral	5133	254064	5133
	Português	5133	254064	5133
Catálogo CAPES	Geral	5232	331112	5232
	Português	5232	331112	5232
Google Acadêmico	Geral	6540000	6630000	7160000
	Português	266000	242000	266000
Periódicos CAPES	Geral	897579	23667348	987579
	Português	7198	270633	7198
SciELO	Geral	1219	220805	30
	Português	509	92726	9
Scopus	Geral	617092	20140609	20104609
	Português	615	45333	45333

Fonte: Pesquisa nas plataformas/portais: Portal de Periódicos da Capes, Catálogo de Teses e Dissertações da Capes, Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações, SciELO, Scopus e Google Acadêmico. 2023. Elaboração própria.

Na plataforma Scopus o asterisco se comportou como um caractere curinga mesmo sendo usado entre aspas; assim, os resultados encontrados através da busca por “trans*” foram os mesmo que buscar por trans*. Nesses dois casos, foram retornados materiais diversos que possuíam como tema alguma palavra com o prefixo trans. O termo trans foi o que proporcionou mais resultados relacionados a pessoas trans, mas ainda misturados com diversos assuntos relacionados a outras aplicações da palavra trans.

Na Scielo, o asterisco entre aspas não foi considerado um caractere curinga,

assim, cada termo trouxe um resultado diferente. O termo trans se aproximou de estudos sobre pessoas trans, o termo trans* trouxe as mais variadas aplicações do prefixo trans e o termo “trans*” trouxe somente textos que usam *trans** como um conceito sobre transidentidades. Nas demais bases: Periódicos CAPES, BDTD e Catálogo CAPES, o asterisco foi desconsiderado quando presente entre aspas. Assim, os resultados de “trans*” e trans foram os mesmos, misturando assuntos sobre pessoas trans e outras aplicações da palavra. Já o termo trans* realizou uma busca por truncagem, retornando muitos resultados.

Considerando esse comportamento variável do termo trans*, desconsiderei ele das estratégias de busca. Embora o uso do termo trans com o asterisco surja com intenção de evidenciar que há elementos a serem especificados no termo, remetendo a uma nota de rodapé, no caso, buscando explicitar que o termo trans é uma categoria genérica que dentro dela está incluso uma série de identidades trans, quando se diz respeito a sua aplicação para revisões literárias em base de dados, o termo apresenta inconsistências que dificultam o processo de revisão.

Para contornar essa situação também se faz necessária uma padronização do uso das categorias desse campo e a elaboração de ferramentas que colaborem no sentido de produção de visibilidade sobre esse campo, como um acervo.

3.1.3 Coleta e seleção de dados

Para realizar a coleta de dados foi elaborada uma estratégia de busca com dois assuntos e com as seguintes palavras-chave: Assunto 1: Pessoas trans/ Palavras-chave: Trans, Transexua*, Transgêner*, Transvestigen*, Travesti*; Assunto 2: Condições de Trabalho/ Palavras-chave: trabalho, emprego, empregabilidade, “ocupação laboral”, “integração laboral”, “inserção profissional”, “condições de trabalho”, “condição de trabalho”, profissão, carreira, profissional.

Com esses termos, foi montada a seguinte estratégia de busca: (Trans OR Transexua* OR Transgêner* OR Transvestigen* OR Travesti*) AND (trabalho OR emprego OR empregabilidade OR “ocupação laboral” OR “integração laboral” OR “inserção profissional” OR “condições de trabalho” OR “condição de trabalho” OR profissão OR carreira OR profissional).

Como a base do Catálogo CAPES apresentou zero resultados para a estratégia principal, foi necessária a adaptação dela para realizar a coleta de dados.

Nessa plataforma a estratégia foi utilizada sem os parênteses, provocando um retorno maior de resultados. Dos 471 resultados obtidos, foram selecionados 13 através da leitura de título.

Ao aplicar essa estratégia de busca, ao todo foram identificados 390³⁰ estudos sobre pessoas trans e o mundo do trabalho, sendo: 14 da Scopus, 195 da SciElo, 110 dos Periódicos CAPES, 13 do Catálogo CAPES e 58 da BDTD. De cada plataforma foi extraído um arquivo em formato CSV, com informações sobre os textos, esses dados foram limpos e tratados para formar o conjunto de material a ser posteriormente submetido a etapas de filtragem tendo como critério de seleção: título, ano de publicação e resumo/*abstract*.

Como próxima etapa foi feita uma análise inicial dos títulos e autorias para identificar quais estudos se enquadravam ou não nas áreas temáticas deste trabalho. Nessa verificação foram encontrados 20 estudos repetidos; desconsiderando-os, foram selecionados nessa etapa: 84 estudos ao todo, sendo: 1 da Scopus, 34 da SciElo, 14 dos Periódicos CAPES, 13 do Catálogo CAPES e 22 da BDTD. Os estudos selecionados nessa etapa podem ser conferidos no ANEXO III.

Dos estudos selecionados na etapa de filtragem por título, foi identificada a área de conhecimento de cada um. Em alguns casos a área de conhecimento não estava explícita, tendo sido necessário investigar a revista onde foi publicado o artigo, o programa de pós-graduação a qual a tese ou dissertação foi submetida, ou a formação acadêmica das autorias.

Para dividir os trabalhos em áreas de conhecimento, foi utilizada a Árvore de Conhecimento da CNPq (2023). Como alguns trabalhos eram multidisciplinares, em alguns casos a identificação da área a qual o trabalho pertence foi generalizada, assim alguns foram classificados em uma grande área de conhecimento e outros em áreas específicas.

Dos 84 estudos selecionados, 17 eram de Ciências da Saúde, 1 era de Linguística, Letras e Artes, 34 eram de Ciências Sociais Aplicadas e 32 de Ciências Humanas. Ao todo se identificou 11 áreas, sendo elas: Ciência da Saúde, Linguística, Educação, Ciências Sociais, História, Psicologia, Ciência da Informação, Comunicação, Direito, Serviço Social e Administração.

³⁰ A soma foi feita considerando somente os 13 estudos do Catálogo CAPES; caso considerem-se os 471 resultados obtidos, o total seria 848, entretanto estaria considerando muitos trabalhos não relacionados efetivamente a pessoas trans.

Como critério de exclusão foi considerado o ano de publicação dos estudos, mantendo os realizados nos últimos cinco anos, excluindo aqueles que foram publicados antes de 2018. Nesta etapa 50 estudos foram selecionados, sendo 13 de Ciências da Saúde, 11 de Administração, 5 de Serviço Social, 2 de Direito, 1 de Comunicação, 3 de Ciências Sociais, 1 de História, 12 de Psicologia e 2 de Educação. Assim, após o processo de filtragem com critério tempo, 34 estudos foram desconsiderados. Os textos selecionados podem ser verificados no ANEXO III, conferindo a coluna “ano”.

Posteriormente os textos selecionados foram submetidos à leitura de seus resumos(*abstracts*). Nessa etapa, 21 foram excluídos³¹ e 29 textos foram enquadrados como pertencentes ao recorte temático. Os textos selecionados nesta etapa de leitura podem ser verificados no ANEXO III, as cédulas da tabela referente a cada texto selecionado estão destacadas de cinza.

Desses textos, 15 foram selecionados para leitura integral e análise e também podem ser conferidos no ANEXO III, as linhas referentes a cada texto estão em negrito. A seleção foi feita considerando a proximidade das pesquisas com os objetivos específicos deste estudo. Esse conjunto de textos é composto por: cinco artigos, oito dissertações e duas teses. Em específico, esse conjunto de estudos é formado por: dois estudos de Ciências da Saúde, um sendo uma dissertação e uma tese; quatro estudos de Ciências Humanas e nove estudos de Ciências Sociais Aplicadas.

Em Ciências Humanas temos: dois estudos de Ciências Sociais, sendo uma tese e uma dissertação; e em Psicologia temos dois estudos, sendo uma dissertação e um artigo. Já em Ciências Sociais Aplicadas temos: um estudo de Direito, sendo uma dissertação; e oito estudos em Administração, sendo uma tese, quatro dissertações e três artigos.

3.2 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE

Para realizar a análise dos textos, foram realizados os seguintes procedimentos: tabulação dos materiais selecionados, leitura dos textos, identificação dos assuntos temáticos propostos pelo objetivo dessa pesquisa,

³¹ Os artigos excluídos foram aqueles que não abordavam como discussão central a relação entre pessoas trans e o mercado de trabalho. Trabalhos focados somente no acesso à saúde, na trajetória de vida ou na prostituição, foram desconsiderados.

síntese das informações identificadas e discussão dos resultados encontrados a partir do referencial teórico.

Como parte da análise dos estudos selecionados, também foi realizada uma análise das referências utilizadas pelos 15 documentos selecionados. Todas as referências foram listadas em uma tabela contendo as informações de autoria³², título e ano de publicação. Em seguida foi selecionada todas as autorias citadas mais de uma vez. Posteriormente os dados foram tabulados para identificar a frequência de que cada referência aparecia e sua distribuição entre os textos. Essa atividade foi realizada para identificar as possíveis principais referências bibliográficas utilizadas entre os estudos do campo. Também buscando identificar padrões entre as características do estudo e o aporte teórico dele.

4 RESULTADOS DA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Para atender os objetivos dessa pesquisa, em compreender as discussões acadêmicas sobre pessoas trans e mercado de trabalho, foi reservada uma seção para cada objetivo específico. Destaco que na seção 4.1.1 há um resumo para cada um dos quinze estudos selecionados, esse empenho é realizado tanto para facilitar a compreensão sobre o que cada um deles aborda, mas também para demonstrar os estudos escolhidos para a análise.

4.1 RESULTADOS GERAIS DA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

A partir do objetivo a desta pesquisa — realizar uma revisão bibliográfica — nas seções seguintes estão considerações sobre os resultados da revisão com enfoque em questões como: conteúdo dos textos examinados; aspectos metodológicos e de referencial teórico; discussão em torno de cisgeneridade, trabalho e emprego, e a participação das Ciências Sociais.

4.1.1 Conteúdo dos textos examinados

³² Em textos de autoria conjunta, foi considerado o nome da primeira pessoa, para facilitar a identificação de autorias repetidas.

Listagem dos 15 textos selecionados para leitura integral e análise, classificados por área e seguidos de resumo de elaboração própria:

1. Inserção de transexuais no mercado de trabalho; (área: Administração)
2. Trabalho e saúde na população transexual: fatores associados à inserção no mercado de trabalho no estado de São Paulo, Brasil; (área: Ciências da Saúde)
3. Atividades consideradas masculinas: mulheres cis e transexuais em busca de autonomia através do trabalho; (área: Psicologia)
4. Da esquina ao escritório: uma análise sobre a ausência de mulheres transexuais no mercado de trabalho formal em Goiás; (área: Administração)
5. À margem da gestão da diversidade? Travestis, transexuais e o mundo do trabalho; (área: Administração)
6. Caminhos Trans: as trajetórias de transexuais e travestis no mercado de trabalho; (área: Ciências Sociais)
7. Preconceito e discriminação social: a realidade de travestis e transexuais no acesso e permanência no trabalho; (área: Ciências da Saúde)
8. E travesti trabalha?: divisão transexual do trabalho e messianismo patronal; (área: Direito)
9. Trabalho e empregabilidade de travestis, transexuais e não-binárias: desafios e perspectivas de ação; (área: Psicologia)
10. Inclusão da população trans na cidade de São Paulo e o Programa Transcidadania como política pública de apoio à empregabilidade; (área: Administração)
11. A mídia enquanto produtora de subjetividades: uma análise do discurso sobre trabalho e pessoas trans; (área: Administração)
12. Negociando com a passabilidade: a relação entre o gênero e a carreira da pessoa transgênera; (área: Administração)
13. Carreira e integração profissional de travestis e transexuais; (área: Administração)
14. As travestis e mulheres transexuais no mundo do trabalho: um estudo a partir da experiência das trabalhadoras trans e de aliadas e aliados

- na área de consultoria e gestão da diversidade; (área: Administração)
15. Em busca do *aque*: histórias de vida e trabalho de pessoas transgêneras em foz do Iguaçu/PR. (área: Ciências Sociais)

O texto 1, artigo nominado “Inserção de transexuais no mercado de trabalho”, escrito por Marcos Barbosa Nascimento Junior, Marina Codo Andrade Teixeira e Neusa Haruka Sezaki Gritti (Nascimento Junior, Marcos, et al., 2022), investiga a inclusão de transexuais no mercado de trabalho, analisando possíveis dificuldades no processo. Utilizando uma abordagem exploratória qualitativa, o estudo examina a escolaridade dos transexuais, seus principais campos de atuação profissional, e a preparação das empresas para sua integração, em conformidade com a legislação. Após revisão de literatura, entrevistas foram conduzidas com a população transexual e empresas, revelando que muitas empresas desconhecem a legislação e as ferramentas de inclusão. Os resultados indicam uma inserção limitada em certas áreas, destacando a incipiência da inclusão de transexuais no Brasil, sugerindo a necessidade de leis afirmativas mais robustas e maior conscientização sobre o tema.

O texto 2, artigo de título “Trabalho e saúde na população transexual: fatores associados à inserção no mercado de trabalho no estado de São Paulo, Brasil”, escrito por Maria Aparecida da Silva, Carla Gianna Luppi e Maria Amélia de Sousa Mascena Veras (Silva, Maria, et al., 2020), analisa as barreiras enfrentadas pela população transexual na inserção no mercado de trabalho formal e seu impacto na saúde. Realizado em sete municípios de São Paulo entre 2014 e 2015, o estudo transversal incluiu 672 indivíduos. Apenas 16,7% dos transexuais ocupados estavam no mercado de trabalho formal. Os fatores associados a esse tipo de vínculo incluíram identidade de gênero homem trans, mais de 12 anos de estudo, realização da transição de gênero em serviços de saúde, posse de seguro de saúde privado e ausência de histórico criminal. Os resultados destacam os desafios superados por uma parcela da população transexual no acesso ao mercado de trabalho formal, enfatizando a necessidade de políticas públicas direcionadas para reduzir o abandono escolar, ampliar o acesso à saúde integral e, assim, reduzir a vulnerabilidade dessa população.

O texto 3, artigo nominado “Atividades consideradas ‘masculinas’: mulheres cis e transexuais em busca de autonomia através do trabalho” escrito por Julice

Salvagni, Marília Verfssimo Veronese, Marina Guerin e Samanta Fanfa Marques (Salvagni, Julice, et al., 2020), analisou a trajetória de mulheres em atividades laborais consideradas "masculinizadas" por meio de 12 entrevistas individuais semiestruturadas, transcritas e submetidas à análise de discurso. Os principais resultados destacam que: (a) As mulheres adotam diversas estratégias para enfrentar desafios no mercado de trabalho, especialmente em atividades consideradas masculinizadas, onde o trabalho é visto como meio de emancipação e empoderamento; (b) As perspectivas familiares indicam que a dupla jornada persiste, com a maternidade mantendo-se como uma fonte de desigualdade de gênero no ambiente de trabalho; (c) Mulheres transexuais enfrentam preconceito tanto na esfera familiar quanto no ambiente de trabalho, sendo raro encontrá-las no mercado de trabalho formal como veículo de emancipação e autonomia.

O texto 4, artigo intitulado "Da esquina ao escritório: uma análise sobre a ausência de mulheres transexuais no mercado de trabalho formal em Goiás", escrito por João Vitor Rodrigues Gonçalves e Ricardo Antonio Simancas Trujillo (Gonçalves, João; Trujillo, Ricardo, 2020), teve como objetivo analisar a ausência de mulheres transexuais nas organizações em Goiás, com base em depoimentos que sintetizam a relação entre transexuais e o mundo do trabalho. Buscou dar visibilidade às principais dificuldades enfrentadas por essas mulheres ao tentar se inserir no mercado, contribuindo para a discussão de alternativas que promovam sua inclusão. Os resultados destacam a escassez de políticas públicas e o despreparo das empresas como fatores determinantes para a exclusão das transexuais no ambiente de trabalho. A metodologia inclui revisão bibliográfica e análise documental, com depoimentos coletados virtualmente devido à pandemia. Em resumo, o estudo destaca a necessidade de ações que garantam a participação das transexuais desde a concepção até a implementação de estratégias empresariais e políticas públicas para efetivamente promover a inserção dessas mulheres no mercado de trabalho.

O texto 5, artigo cujo título é "À margem da gestão da diversidade? Travestis, transexuais e o mundo do trabalho" escrito por Maurício Donavan Rodrigues Paniza e Marcielly Cristina Moresco (Pazina, Maurício; Moresco, Marcielly, 2022) destaca a escassez de estudos sobre a população transgênero na literatura organizacional, apesar da visibilidade crescente das pesquisas sobre diversidade LGBTQ+ na Administração. A revisão da literatura aborda as experiências

de travestis e transexuais no mundo do trabalho, identificando quatro categorias de significado: (1) a construção da agenda de pesquisa trans em Administração; (2) os lugares e não lugares das travestis e transexuais no mundo do trabalho; (3) a pedagogia trans como categoria da diversidade organizacional e; (4) estratégias de expressão de gênero trans no ambiente de trabalho. Essas categorias indicam possíveis direções para a consolidação de uma agenda de pesquisa trans nos estudos brasileiros em diversidade organizacional.

O texto 6, a dissertação “Caminhos ‘Trans’: as trajetórias de transexuais e travestis no mercado de trabalho”, escrita por Sidney Felipe da Silva Junior (Silva Junior, Sidney, 2019), investigou as trajetórias de pessoas que se identificam como transexuais e/ou travestis no mercado de trabalho, explorando os desafios que enfrentam ao buscar e manter empregos. Utilizando entrevistas semiestruturadas e observações participantes em salões de beleza em Cuiabá – Mato Grosso, no período de 2017 a 2018, a pesquisa envolveu colaboradores que se identificam como transexuais, travestis, um ex-travesti e uma “pessoa em transição”. A dissertação analisou a configuração do mercado de trabalho para essas pessoas, destacando os tipos de empregos mais comuns e os caminhos para entrar no mercado de trabalho. Além disso, explorou a relação entre gênero, performatividade e os cargos ocupados por essas pessoas, bem como o papel crucial das redes de apoio social, tanto familiares quanto não familiares, em suas trajetórias.

O texto 7, a dissertação “Preconceito e discriminação social: a realidade de travestis e transexuais no acesso e permanência no trabalho” escrita por Hudson André de Jesus (Jesus, Hudson, 2019), examinou o impacto do preconceito e da discriminação social no acesso e na permanência de travestis e transexuais no mercado de trabalho. O estudo, qualitativo e transversal, utilizou entrevistas semiestruturadas com seis participantes, incluindo mulheres e homens trans, homens gays e mulheres cisgêneros em uma capital do sudeste do Brasil. A revisão bibliográfica abordou descritores como LGBT, emprego, preconceito, além de palavras-chave como travestis, transexuais e discriminação social em bases de dados como Bireme, Scielo e Portal de Pesquisas da Biblioteca Virtual da Saúde. Três categorias de análise foram definidas após a análise de conteúdo dos dados, considerando construções socioculturais, violência simbólica e violência estrutural. Os resultados destacaram que o preconceito e a discriminação social representam obstáculos significativos para o acesso e a permanência de travestis e transexuais

no mercado de trabalho. Além disso, a pesquisa ressaltou as dificuldades de acesso à população estudada e a escassez de estudos sobre a empregabilidade dessas pessoas no mercado formal. Recomenda-se a continuidade de estudos nessa temática para um melhor entendimento da situação dessa população.

O texto 8, a dissertação “E travesti trabalha?: divisão transexual do trabalho e messianismo patronal”, escrita por João Felipe Zini Cavalcante de Oliveira (Oliveira, João, 2019), aborda a marginalização histórica de travestis e transexuais devido ao estigma social. Muitas delas acabam na prostituição, enfrentando preconceito que prejudica sua inserção no mercado formal de trabalho. A sociedade as associa frequentemente à prostituição e ao HIV, mas essa visão limitada não reflete a diversidade de suas vidas. Este estudo visa compreender a realidade de trabalho de travestis e transexuais no mercado formal de emprego, explorando as condições que a cercam. Examina as narrativas de vida dessas pessoas para analisar a dinâmica nas relações com empregadores, destacando a tendência dos empregadores de se considerarem "salvadores" e, assim, demandarem mais em troca da "oportunidade" oferecida. O objetivo é também realizar uma crítica sobre a percepção do emprego como uma forma de "salvação".

O texto 9, a dissertação “Trabalho e empregabilidade de travestis, transexuais e não-binárias: desafios e perspectivas de ação” escrita por Stephanie Moreira Gutierrez (Gutierrez, Stephanie, 2020), aborda a exclusão simbólica e material enfrentada por travestis, transexuais e pessoas não-binárias no contexto da empregabilidade, com aproximadamente 90% dessa população recorrendo à prostituição como fonte de renda. O estudo investiga as trajetórias de trabalho dessas pessoas, identificando os desafios ao longo desse percurso. A pesquisa inclui três estudos: uma revisão bibliográfica latino-americana, uma revisão global sobre empregabilidade, e uma pesquisa empírica exploratória. A revisão bibliográfica destaca a diversidade de conceitos e lutas históricas associadas a essas identidades, com ênfase na América Latina. A revisão global examina a empregabilidade dessa população, destacando a escassez de intervenções efetivas e a importância de abordagens psicossociais. A pesquisa empírica envolve sete participantes, revelando a importância do local de trabalho na vida dessas pessoas, tanto como fonte de violência e adoecimento quanto como espaço de proteção e autonomia. A dissertação destaca a relevância social ao buscar conscientização para combater a transfobia e outros estigmas.

O texto 10, a dissertação “Inclusão da população trans na cidade de São Paulo e o Programa Transcidadania como política pública de apoio à empregabilidade” escrita por Filipe Mandieta Gotardi e Michaelle Alessandra Maranhão Dos Santos Bastos Pereira (Gotardi, Filipe; Pereira, Michaelle, 2021), visa analisar o Programa Transcidadania, que busca a inclusão de travestis e transgêneros em São Paulo-SP. Através da revisão da literatura, entrevistas e análise de iniciativas nacionais e internacionais para essa população, o estudo propõe sugestões para fortalecer o Transcidadania, incluindo uma maior participação do setor privado. O objetivo foi contribuir para a inclusão dessas pessoas no mercado formal de trabalho.

O texto 11, a dissertação “A mídia enquanto produtora de subjetividades: uma análise do discurso sobre trabalho e pessoas trans” escrita por Bruno Luís De Oliveira Martins (Martins, Bruno, 2021), investiga como os discursos da mídia influenciam na produção de subjetividade de pessoas trans, com foco nos discursos sobre trabalho. Utilizando uma abordagem foucaultiana e análise do discurso, foram analisados 56 trechos de notícias de "Zero Hora" e "Exame". Os discursos identificados abordam trajetórias, barreiras e experiências de pessoas trans no mercado de trabalho, além de iniciativas relacionadas à diversidade e inclusão. A mídia é vista como um dispositivo pedagógico que legitima e dissemina discursos, influenciando a subjetividade das pessoas trans. Os discursos destacam a importância do trabalho na dignidade das pessoas trans, mas também perpetuam ideias de insuficiência em sua capacitação. Algumas empresas demonstram abertura à diversidade, mas a implementação efetiva de políticas inclusivas é limitada. A pesquisa ressalta a necessidade de abordagens críticas diante das notícias e destaca a importância de encontrar formas alternativas de analisar e refletir sobre a relação entre mídia, discursos sobre pessoas trans e impactos nas organizações.

O texto 12, a dissertação “Negociando com a passabilidade: a relação entre o gênero e a carreira da pessoa transgênera”, escrita por Maria Carolina Baggio Zanetti Nucci de Oliveira (Oliveira, Maria, 2019), teve como objetivo compreender como as relações de gênero afetam a carreira de pessoas transgêneras. A pesquisa utilizou narrativas de vida de onze pessoas transgêneras, coletadas por meio de entrevistas em profundidade e observações de campo. Dois estados principais foram identificadas: "nem tubarão nem sereia", quando a pessoa não é reconhecida como

cisgênero, e "passável", quando é reconhecida como cis do gênero com que se identifica. As estratégias adotadas incluem "fazer a linha" (expressar-se de forma congruente com o gênero designado ao nascer) ou "jogar a real" (revelar abertamente sua transgeneridade). A pesquisa destaca a complexidade dessas experiências e traz recomendações das pessoas participantes para outras pessoas transgêneras em suas carreiras, bem como para leitores cisgêneros.

O texto 13, a dissertação "Carreira e integração profissional de travestis e transexuais", escrita por Bruno Henrique Pais Silva (Silva, Bruno, 2020), teve como objetivo analisar a construção das carreiras de pessoas travestis e transexuais que fazem parte do mercado de trabalho formal. A pesquisa, de abordagem descritivo-exploratória e qualitativa, utiliza o método de história de vida. Os resultados destacam a importância de considerar as condições sociais, econômicas, políticas e culturais ao analisar as trajetórias profissionais. A sociabilidade primária e a socialização educacional foram identificadas como influências nas trajetórias, sendo responsáveis por retificar normas de gênero. Os ciclos de vida dessas pessoas são marcados por momentos específicos, como a transição de gênero. A divisão sexual do trabalho impõe dificuldades para aqueles que não correspondem à norma de gênero. Mulheres transexuais neste estudo encontraram oportunidades principalmente nas áreas de beleza e estética. Apesar da exclusão social, cinco dos sete participantes tiveram acesso ao ensino superior, considerado uma forma de superação. A discriminação vivenciada na escola também se estendeu ao ensino superior. O preconceito enfrentado na busca por emprego foi superado em alguns casos com a ajuda de atores externos. Conclui-se que as carreiras dessas pessoas são permeadas por preconceito e discriminação, refletindo um processo mais amplo de exclusão social que impacta diretamente a integração no mercado de trabalho formal. A integração nesse contexto permite a construção de identidade social e profissional, estabelecendo laços de pertencimento.

O texto 14, a tese "As travestis e mulheres transexuais no mundo do trabalho: um estudo a partir da experiência das trabalhadoras trans e de aliadas e aliados na área de consultoria e gestão da diversidade", escrita por Maurício Donavan Rodrigues Paniza (Paniza, Maurício, 2021), busca compreender as experiências das mulheres trans e travestis no mundo do trabalho formal, especialmente em meio à emergência de políticas de diversidade e inclusão em grandes empresas. A pesquisa inclui testemunhos de quatro trabalhadoras trans e

entrevistas com 24 profissionais da área de gestão e consultoria em diversidade. Os resultados revelam que a inserção no mercado formal é apenas um dos muitos desafios enfrentados por essas profissionais, dada a persistência de violências e desigualdades sociais e estruturais. Embora grandes empresas invistam em políticas de diversidade, a pesquisa destaca a necessidade de ações pedagógicas para garantir um ambiente seguro e aponta para o apoio a organizações que assistem à comunidade trans como meio de fortalecimento. A replicação e expansão dessas políticas também são desafios, uma vez que muitas iniciativas estão concentradas em grandes centros urbanos.

O texto 15, a tese “Em busca do aquí: histórias de vida e trabalho de pessoas transgêneras em Foz do Iguaçu/PR”, escrita por Melissa Salinas Ruiz (Ruiz, Melissa, 2022), aborda a inserção profissional de pessoas transgêneras em Foz do Iguaçu. Embora haja indícios de abertura à diversidade na cidade, o estudo argumenta que o recorte da transgeneridade ainda dificulta o acesso ao trabalho para essa comunidade. Utilizando o método de história de vida e entrevistas semiestruturadas, a pesquisa busca conhecer as trajetórias profissionais das pessoas trans, identificar suas principais dificuldades no ambiente de trabalho e verificar se o contexto fronteiriço de Foz do Iguaçu influencia em suas vidas profissionais. A análise das entrevistas é realizada com base na fenomenologia formista, considerando também conceitos de gênero, trabalho e fronteira de diversos estudiosos. Os resultados destacam desafios na inserção profissional de pessoas trans em Foz do Iguaçu, incluindo a percepção dessas pessoas em relação ao trabalho nas cidades vizinhas da Tríplice Fronteira e outras questões que influenciam suas trajetórias de vida.

4.1.2 Aspectos metodológicos e de referencial teórico

Dos 370 estudos identificados com a estratégia de busca, aqui desconsiderando aqueles que apareceram em mais de uma local, apenas 84 aparentavam discutir sobre pessoas trans em relação ao mundo do trabalho. Com isso, considero que a estratégia de busca utilizada se mostrou ampla, principalmente devido à utilização do termo trans.

Apontamentos sobre caráter amplo da palavra trans também apareceram nos estudos aqui analisados, nos quais, diante a fluidez e instabilidade do termo, foi

recomendada uma uniformização dos termos usados para se referir a pessoas trans em estudos sobre essa população (Pazina, Maurício; Moresco, Marcielly, 2022; Gutierrez, Stephanie, 2020).

Considerando que nesse primeiro momento da coleta de dados foram considerados teses, dissertações e artigos, sem critérios temporais, para identificação do Estado da Arte dos estudos sobre pessoas trans e o mundo do trabalho, mas que mesmo assim se concentraram no período de 2006 a 2023, podemos induzir que há uma baixa quantidade de estudos debatendo essas temáticas.

Esta constatação, por sua vez, se mostrou condizente com as afirmações feitas pelos trabalhos analisados, nos quais é apresentado em consenso que são escassos os estudos que abordam como temática central as pessoas trans e o mundo do trabalho (Nascimento Junior, Marcos, *et al.*, 2022; Silva, Maria, *et al.*, 2020; Pazina, Maurício; Moresco, Marcielly, 2022; Gutierrez, Stephanie, 2020; Gotardi, Filipe; Pereira, Michaelle, 2021; Martins, Bruno, 2021; Paniza, Maurício, 2021; Ruiz, Melissa, 2022), sendo necessários aprofundamentos tanto teóricos quanto empíricos (Paniza, Maurício, 2021).

Nas 84 produções acadêmicas encontradas, foi identificado que os estudos sobre a temática do trabalho para pessoas trans é realizado principalmente entre as grandes áreas de Ciências Sociais Aplicadas e Ciências Humanas, com presença destacável de estudos da área de Ciências da Saúde. Na área de Ciências Sociais Aplicadas a distribuição de estudos por áreas de conhecimento foi: 1 em Ciência da Informação, 2 em Comunicação, 8 em Direito, 8 em Serviço Social e 15 em Administração. Na grande área de Ciências Humanas a distribuição foi: 3 em Educação, 9 em Ciências Sociais, 1 em História e 19 em Psicologia.

Assim, tendo as áreas de Saúde, Administração e Psicologia como as áreas que mais desenvolvem esse debate. Por outro lado, embora a discussão acadêmica seja escassa, debates sobre pessoas trans no mercado de trabalho vem sendo realizados principalmente em ambiente corporativo (Gonçalves, João; Trujillo, Ricardo, 2020). Esse cenário possivelmente se reflete academicamente, visto que as áreas com maior engajamento são Psicologia e Administração, áreas do conhecimento com forte vínculo com o ambiente corporativo.

Segundo Stephanie Gutierrez (2020), a maioria dos estudos que tratam a questão de empregabilidade para as pessoas trans fazem isso integradamente em estudo que abordam dimensões que impactam diretamente na capacidade de

peças trans de conseguirem um emprego, como estudos que vão tratar da discriminação, prevenção ao HIV e acesso à moradia.

Essa abordagem, de tratar as condições de empregabilidade paralelamente (Ruiz, Melissa, 2022), evidencia uma indissociação das condições laborais para pessoas trans de outras dimensões de sua vida, mas também acaba por dificultar a identificação do conjunto de estudos sobre condições de emprego/trabalho de pessoas trans.

Diante desse conjunto reunido de materiais de pesquisa sobre pessoas trans e empregos, questiono sobre quem estaria realizando essas discussões. A partir de que corpos esses saberes são elaborados? Esses estudos estariam sendo protagonizados por pessoas trans ou pessoas cis?

Segundo Maurício Pazina e Marcielly Moresco (2022) os estudos sobre pessoas trans e mercado de trabalho tem uma baixa presença de participação de pessoas trans enquanto responsáveis pela autoria. Analisando os textos selecionados para o presente estudo, identifiquei que essa baixa presença também se mostra por meio da lacuna de informações biográficas explícitas sobre quem produziu o estudo, seja de raça, gênero, idade ou qualquer outra informação sociodemográfica³³.

Informações sobre a identidade de gênero das autorias não se encontram explícitas, de modo que considerando a ausência de autodeterminação enquanto pessoas trans e a baixa quantidade dessa população nas universidades, menos de 0,5% (Portela, Poema; Feres Júnior, João, 2021), induz-se que as produções aqui analisadas são majoritariamente elaboradas por pessoas cisgêneras. O máximo que poderia ser feito, com as informações encontradas, seria dividir as autorias por base nos nomes considerados femininos e nomes considerados masculinos, replicando a compulsória divisão binária característica da cisnormatividade (Vergueiro, Viviane, 2015). Nesse sentido, podemos apontar que dos quinze textos selecionados, parte deles escrito em co-autorias, temos quinze autoras e dez autores, totalizando vinte e cinco autorias.

Referente à frequência de publicações ao longo dos anos, constam produções a partir da década de 2000, tendo uma crescente considerável a partir de

³³ Por outro lado, se desconhece efeitos colaterais que a presença dessas informações poderia causar nas produções científicas, visto que com a coleta de informações explícitas sobre o perfil de pessoa pesquisadora formaria um conjunto de dados sensíveis, com as mais variadas aplicações.

2018 e um ápice de publicações em 2021. Dados condizentes com a revisão feita por Stephanie Gutierrez (2020), que constatou que até 2020 a maioria dos trabalhos foi feito entre 2015 e 2019.

Tabela II — Produções ao longo dos anos.

Ano	Publicações
2006	1
2007	1
2008	3
2009	2
2012	2
2013	2
2014	3
2015	1
2016	5
2017	2
2018	12
2019	10
2020	11
2021	14
2022	11
2023	4

Fonte: Pesquisa nas plataformas/portais: Portal de Periódicos da Capes, Catálogo de Teses e Dissertações da Capes, Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações, SciELO e Scopus. 2023. Elaboração própria.

Dos 84 textos identificados, sendo 48 artigos, 30 dissertações e 6 teses. A maioria dos textos se encontram na SciELO, totalizando 34 artigos. Como propriamente já identificado pela revisão realizada pela Melissa Ruiz (2022), a discussão sobre a relação entre transexualidade e trabalho é majoritariamente feita em artigos, e isso, ocorre devido à própria estrutura dos artigos, que por serem mais concisos possibilitam que as discussões acadêmicas acompanhem debates sociais que estão em alta, sendo o caso das discussões sobre pessoas trans e mercado de trabalho, que vem sendo discutida em movimentos sociais. Entretanto, justamente

pelas estruturas dos artigos, a pessoa pesquisadora acaba não tendo como realizar uma investigação mais extensa do tema, fazendo com que o debate sobre pessoas trans e mercado de trabalho torne-se um recorte com espaços para aprofundamento (Ruiz, Melissa, 2022).

Referente às metodologias aplicadas pelos estudos selecionados para análise, destaca-se a utilização de diferentes métodos e aplicações de entrevistas e a realização de análises e revisões bibliográficas ou documentais. Dos quinze trabalhos, onze apresentam a revisão da literatura como parte igualmente central da pesquisa, possivelmente pela falta de aporte teórico especializado no tema (Nascimento Junior, Marcos, *et al.*, 2022; (Paniza, Maurício, 2021), acrescido do caráter de novidade que esse recorte temático de pesquisa possui, além de que, a maioria dos estudos sobre inserção de pessoas trans no mercado de trabalho são estudos exploratórios (Silva, Maria, *et al.*, 2020).

Durante a análise dos processos metodológicos dos estudos aqui examinados, foi identificada uma barreira presente na elaboração de pesquisas sobre pessoas trans: a participação de pessoas trans. Nos estudos, há a alegação de que pessoas trans estão recusando participar das pesquisas, tornando difícil de encontrar pessoas dispostas a colaborar com os estudos (Pazina, Maurício; Moresco, Marcielly, 2022; Jesus, Hudson, 2019).

Hudson Jesus (2019), aponta haver uma baixa devolutiva dos resultados das pesquisas realizadas com pessoas trans para essa mesma população, assim, formando um histórico de más impressões que levam pessoas trans a não possuírem interesse de participar voluntariamente de pesquisas. Enquanto Maurício Pazina e Marcielly Moresco (2022), apontam que estudos sobre pessoas trans têm dificuldades em acessar grandes grupos dessa população, limitando muitas pesquisas a serem feitas com pessoas trans que a pessoa pesquisadora já conhecia.

Essa situação de baixa devolutiva social das pesquisas aparece de outra forma também, quando Stephanie Gutierrez (2020) identifica em sua revisão bibliográfica que dentre as pesquisas que se propõem e estuda as condições de emprego enfrentadas por pessoas trans, são raros os estudos que apresentam alguma proposição interventiva. Reforçando, assim, o desinteresse de pessoas trans em participarem de estudos que não colaborem explicitamente na proposição de medidas de enfrentamento aos problemas sociais enfrentados pela comunidade.

Muitos dos textos, principalmente por realizarem revisões bibliográficas, apontam lacunas presentes nas discussões existentes e também trazem recomendações para pesquisas futuras. Em destaque, temos a falta de estudos teóricos específicos desse recorte temático da inserção de pessoas trans no mercado de trabalho (Nascimento Junior, Marcos, *et al.*, 2022), de modo que se faz necessário pesquisas que se aprofundem no tema de maneira a desenvolver o debate em âmbito teórico (Paniza, Maurício, 2021), mas principalmente, como sugerem Maurício Pazina e Marcielly Moresco (2022), pesquisas que sejam ancoradas em epistemologias transfeministas.

Durante a revisão bibliográfica, também foi identificada a recomendação de que pesquisas futuras sobre pessoas trans sigam sendo realizadas com a população trans de forma específica, fora da categorização genérica de LGBT, pois essa separação continua se mostrando válida, principalmente diante a especificidade da exclusão social que atinge esse grupo em comparação com gays, lésbicas, bissexuais, etc. (Martins, Bruno, 2021).

Por outro lado, também é advertida a presença de diferenças sociais entre a própria população trans. Stephanie Gutierrez (2020), aponta que a maioria das pesquisas identificadas em sua revisão foram feitas com mulheres trans e travestis brancas. Isso se traduz na ausência significativa de informações sobre homens trans e outras identidades transmasculinas, conjuntamente com a ausência de informações sobre as implicações raciais nesse contexto. Assim, como já foi apontado pela pesquisa de Bruno Martins (2021), recomenda-se que futuros trabalhos sobre pessoas trans no mercado de trabalho se atentem às intersecções de múltiplos marcadores sociais. Intencionalmente, é preciso pesquisas que abordem pessoas trans negras e análises que saiam dos polos binários homem e mulher, mesmo que trans, e também da branquitude.

Esse aspecto sobre o perfil mais frequente de pessoas trans pesquisadas em estudos sobre a participação desta população no mercado de trabalho também foi identificado na análise realizada na presente pesquisa. A maioria dos textos examinados tem como grupo estudado mulheres transexuais e travestis. Dos textos analisados, sete deles já trazem a palavra travesti no próprio título do texto, enquanto oito textos já fazem referência no título do trabalho que estão tratando de identidades transfemininas. Em comparação sobre os títulos, somente em um fez menção a pessoas não binárias e nenhum trouxe em específico alguma identidade

transmasculina. A maioria das outras pesquisas, que não fazem menção, especificamente à identidade de trans femininas, trazem, em seus títulos, referências à população trans de forma generalizada.

Diante desse cenário, primeiro, recomendaria uma revisão da estratégia de busca para priorizar a inserção explícita de identidades transmasculinas e verificar se os resultados vão possuir alguma alteração significativa. Contudo, considerando as observações já feitas em outras pesquisas, realmente existem poucas pesquisas que vão tratar homens transgêneros, homens transexuais e pessoas transmasculinas como foco principal de suas pesquisas.

Além de realizar a análise dos próprios textos selecionados, também foi realizada análise das referências utilizadas por esses textos. Deste empenho, se identificou que as autorias mais frequentes entre os textos foram três autoras, sendo a Berenice Bento, presente em onze textos, a Jaqueline Gomes de Jesus, em dez, e Judith Butler, em nove. As autorias com mais obras referenciadas foram a autora Berenice Bento, com vinte e seis menções, Judith Butler, com vinte e quatro e o autor Michel Foucault, com dezenove.

Tabela III — Quantia de textos que referenciam determinada autoria.

AUTORIA	Em quantos textos foram referenciadas
BAGGIO, Maria Carolina	5
BARBOSA, Bruno Cesar	5
PELÚCIO, Larissa	5
LOURO, Guacira Lopes	5
IRIGARAY, Hélio Arthur Reis	5
CARRIERI, Alexandre de Pádua	6
ALMEIDA, Cecília Barreto de	6
FOUCAULT, Michel	6
SCOTT, Joan	7
CARVALHO, Mário	7
BUTLER, Judith	9
JESUS, Jaqueline Gomes de	10
BENTO, Berenice	11

Fonte: Estudos selecionados para análise. 2023. Elaboração própria.

Tabela IV — Quantidade de vezes que a autoria foi referenciada.

AUTORIA	Quantidade de vezes referenciada
BAGGIO, Maria Carolina	5
BARBOSA, Bruno Cesar	5
BEAUVOIR, Simone de	5
BENEVIDES, Bruna G.	5
CREED, Douglas	5
OZTURK, Mustafa B.	5
PEDRA, Caio Benevides	5
SIQUEIRA, Marcus V. S.	5
VELHO, Gilberto Cardoso Alves	5
ARTHUR, Michel B.	6
CLOSS, Lisiane Quadrado	6
HIRATA, Helena	6
JAIME, Pedro	6
SCHILT, Kristen	6
ALMEIDA, Cecília Barreto de	7
CARRIERI, Alexandre de Pádua	7
PELÚCIO, Larissa	7
SCOTT, Joan	7
PANIZA, Maurício D. R.	8
CARVALHO, Mário	10
LOURO, Guacira Lopes	10
IRIGARAY, Hélio Arthur Reis	11
MISKOLCI, Richard	11
JESUS, Jaqueline Gomes de	17
FOUCAULT, Michel	19
BUTLER, Judith	24
BENTO, Berenice	26

Fonte: Estudos selecionados para análise. 2023. Elaboração própria.

4.1.3 Considerações sobre cisgeneridade

Durante a leitura dos textos selecionados foi identificado que em alguns estudos as identidades trans são definidas por parâmetros médicos muitas vezes patologizadores, reforçando o lugar de outro, comumente, atribuídos a pessoas trans (Almeida, Guilherme, 2010, Berenice, Bento, 2008; Nascimento, Letícia, 2021; Vergueiro, Viviane, 2015).

João Gonçalves e Ricardo Trujillo (2020), chegam a definir mulheres transexuais como:

o indivíduo que ainda possui traços e fisionomia masculina, **possíveis de serem identificados na voz, no corpo e trejeitos**, mas que não se reconhece e/ou se enquadra nos conceitos socialmente atribuídos ao gênero de nascimento (Gonçalves, 2019 *apud* Gonçalves, João; Trujillo, Ricardo, p. 40, *grifo nosso*).

O trecho destacado aponta para uma distância entre os pesquisadores e grupo pesquisado, que permite com que sejam feitas afirmações que reforçam um olhar de preconceito e estereótipos. Analisando o texto na íntegra, é possível ver que os autores chega a citar a Jaqueline de Jesus (autora transfeminista) em alguns momentos, porém, quando se propõe a definir o que é uma mulher transexual, em vez de se embasar nas contribuições de intelectuais que tem como foco esse tipo de formulação de debate, podendo ter usado até mesmo a própria Jaqueline de Jesus, os autores optam por se autorreferenciar.

Ao definir que mulheres transexuais ainda possuem traços masculinos e especificar esses traços como trejeitos e a voz, vai contra tanto as formulações teóricas sobre o que é ser uma mulher transexual, quanto as próprias compensações desse grupo sobre si (JESUS, Jaqueline, 2012).

Por outro lado, é interessante observar, como a definição apresentada pelo autor, reflete um dos pilares da cisgeneridade, a permanência (Vergueiro, Viviane, 2015). Além da associação de que certos tipos de vozes e trajetos, são necessariamente masculinos, ao contar que mulheres transexuais são indivíduos que “ainda” possuem traços masculinos, traz como destaque principal a compreensão de que o sexo, aqui apresentado sobre a expressão “fisionomia masculina”, seria algo imutáveis.

O autor, ao utilizar de características corporais como trejeito e voz, para definir o que é uma pessoa transexual, além de se aproximar de discursos que

definem o que é um “transexual verdadeiro”, reforçando concepções que historicamente patologizam pessoas trans (BENTO, Berenice, 2008), ainda demonstra uma falta de embasamento crítico para realizar uma leitura sensível à população.

Quando não aparente, de forma explícita, conceituações sobre identidades de gênero, que reforçam visões estigmatizadas sobre pessoas trans, elas aparecem enviesadas. Os estudos, ao definirem o que é ser trans, sem se atentar a também definirem o que não é trans, o que é cis, acabam trazendo definições rasas sobre identidades trans que tratam pessoa trans sob um lugar de anormais e as pessoas cisgêneras como normais.

O caso mais explícito é quando Hudson Jesus (2019), em sua dissertação, se refere a pessoas trans como “pessoas com identidade de gênero”, deixando subentender que as demais pessoas, cisgêneras, não seriam pessoas com identidade de gênero.

Há outros casos mais sutis, onde podemos constatar que a definição do que é uma pessoa trans não é feita de modo crítico. Como o caso de Marcos Nascimento Junior *et al.* (2022) e Filipe Gotardi e Michaelle Pereira (2021), que apontam que pessoas trans são pessoas que o sexo biológico não combina, ou não condiz, com o gênero da pessoa.

Dizer que o corpo e a identidade de gênero de pessoas trans não combinam, implicam em dizer que há um grupo de pessoas o qual o corpo combina com a identidade de gênero, reforçando a ideia da cisgeneridade como condição natural (Vergueiro, Viviane, 2015). Assim, recaindo, mesmo que não intencionalmente, em uma série de definições que tratam as pessoas trans como desajustadas, erradas por não apresentarem essa compatibilidade entre corpo e gênero.

A definição das identidades trans, não deveria ser feita levando como critério principal a compatibilidade entre corpo e identidade de gênero das pessoas, mas sim a relação desses aspectos com as normas e expectativas da cisnormatividade (Vergueiro, Viviane, 2015). A relação entre o corpo e a identidade de uma pessoa trans, possui sentido em si, mas caso seja apontada uma falta de compatibilidade, ela não estará entre o corpo e a identidade da pessoa, mas sim na relação dessas dimensões a cisnorma (Vergueiro, Viviane, 2015).

Outro ponto identificado nos textos, foi o tratamento da transição como um

processo que acaba. Se referindo a ela como um momento da trajetória de vida de pessoas trans marcado por mudanças estéticas e intervenções corporais, dando a entender que não é uma ação contínua de transição, mas sim um momento pelas quais as pessoas trans passam.

Nas referências bibliográficas dos textos foram identificadas as obras de seis³⁴ pessoas trans. Amara Moira, referenciada 3 vezes, Bruna Benevides, 5 vezes, Guilherme Almeida, 3 vezes, Jaqueline Gomes de Jesus, 17 vezes, Letícia Lanz, 4 vezes, Sara York, duas vezes e Viviane Vergueiro, 3 vezes.

A maioria dos trabalhos cita ao menos uma pessoa trans, no caso a Jaqueline Gomes de Jesus, onde seu trabalho é usado principalmente como referência para definir o que é uma pessoa transexual. Entretanto, dado às inconsistências conceituais sobre identidades trans, presentes até mesmo em trabalhos que a citam, dá a impressão de que a presença da autora se dá meramente para tapar buraco de cota identitária. O uso da obra dela, aparenta ser justificado não pelo interesse em suas contribuições, mas sim para poder ser afirmado que uma pessoa trans foi citada em um trabalho sobre pessoas trans. Outra autora bastante referenciada, é a Bruna Benevides, isto, por ser uma das principais pesquisadoras da ANTRA.

Em textos que deliberadamente realizam um diálogo com epistemologias transfeministas, como o caso do texto de Bruno Martins (2021) e Melissa Ruiz (2022), é possível notar um embasamento mais crítico para se tratar de identidades trans.

Enquanto isso, os textos que não possuíam em seu aporte teórico a presença significativa de intelectuais trans, apresentam visões essencialistas sobre gênero, que reiteram argumentos biologizantes que inferiorizam pessoas trans, como o caso dos textos de João Gonçalves e Ricardo Trujillo (2020) e Hudson Jesus (2019) que somente referenciam a Jaqueline Gomes de Jesus.

Essa aplicação, tão variada, e de certa forma despadronizada, de termos e categorias para descrever as identidades trans também foi identificada em alguns dos estudos aqui analisados. Em exemplo, temos os textos Maurício Pazina e

³⁴ Essas autorias foram possíveis de serem identificadas devido ao conhecimento prévio da autora da pesquisa sobre as identidades dessas pessoas, juntamente a popularidade delas entre dos debates trans, e ao fato de terem suas identidades públicas. Como foram consideradas somente as autorias que se repetiam nas referências, há a possibilidade de outras autorias trans estarem presentes nas citações.

Marcielly Moresco (2022) e Stephanie Gutierrez (2020), que diante seus empenhos de revisões bibliográficas, trazem apontamentos contundentes sobre as definições de identidades trans nos trabalhos de suas áreas. Ambos apontam que as categorias usadas para se referirem a pessoas trans não apresentam uma estabilidade conceitual entre os estudos, sendo que muitos apresentam vocabulários obsoletos e definições amplas e ambíguas. Assim, mais uma vez, reforço ser necessário o aprofundamento teórico do debate para consolidação dos termos, mas principalmente, a consolidação de termos que não reforcem visões estigmatizadas sobre essa população.

4.1.4 Considerações sobre trabalho e emprego

Segundo as informações que pude reunir na revisão dos textos, os problemas relacionados ao mundo do trabalho enfrentados pela população trans não se dão pela falta de trabalho, mas sim pela falta de empregos dignos. Na revisão realizada por Stephanie Gutierrez (2020), é identificado que as discussões feitas a respeito da população trans e o mundo do trabalho frequentemente misturam ou tratam como sinônimos os conceitos de trabalho e emprego, apontando uma necessidade de padronização e de melhor compreensão sobre os termos em específico.

A população trans tem que lidar com barreiras para acessar o mercado de trabalho, mas isso não implica que essas pessoas não possuem trabalho. Na verdade, o que consta é que essas pessoas, sim, estão trabalhando e estão trabalhando muito (Gutierrez, Stephanie, 2020; Silva Junior, Sidney, 2019). Pessoas trans se encontram em subempregos, autoempregos e principalmente na informalidade, acumulando diversos trabalhos, principalmente em condições precárias (Gutierrez, Stephanie, 2020; Pazina, Maurício; Moresco, Marcielly, 2022; Silva Junior, Sidney, 2019), e tendo majoritariamente as suas experiências laborais longe do mercado de trabalho formal (Martins, Bruno, 2021).

A população trans precisa, sim, de uma atenção em relação à sua capacidade de se inserir no mercado de trabalho, no caso, as suas condições de conseguir um emprego. Entretanto, apenas conquistar um emprego não é suficiente, pois também é necessário ter um olhar crítico para as condições de trabalhado que o emprego proporcionará, ainda, sendo anteriormente necessário ter um

pensamento crítico sobre o trabalhador assalariado, por ser preciso questionar a real potencialidade de emancipação presente em emprego enquanto um trabalho ainda subordinado (Oliveira, João, 2019). Então, entende-se que o emprego não deve ser visto como a solução para os problemas sociais de pessoas trans, mas como uma possibilidade no enfrentamento às desigualdades sociais.

4.1.5 Participação das Ciências Sociais

Dos 84 estudos identificados, apenas 9 deles eram de Ciências Sociais, sendo 1 tese, 4 dissertações e 4 artigos, onde a maioria dos textos, 6 deles, foram produzidos durante a década de 2010. Todos os estudos possuem abordagens multidisciplinares nas Sociais, abordando principalmente estudos de gênero, com perspectivas antropológicas e sociológicas. Contudo, nenhum dos trabalhos encontrados podem ser enquadrados como uma pesquisa de Ciência Política. Assim, através dessa revisão bibliográfica consta escassa discussão sobre pessoas trans e o mercado de trabalho formal, nas Ciências Sociais em relação à produção de artigos, teses e dissertações.

Os estudos sobre pessoas trans são fortemente presentes nas Ciências Humanas. Dentro dessa área, desconsiderando a Psicologia, temos a Sociologia e a Antropologia como protagonistas dos estudos sobre pessoas trans.

Na análise dos estudos selecionados para este trabalho, apenas dois dos quinze textos são da área de Ciências Sociais, sendo os textos de Melissa Ruiz (2022) e de Sidney Silva Junior (2019). Apesar de apenas dois textos terem sido selecionados, informações relevantes sobre o papel das Ciências Sociais puderam ser identificadas.

Na revisão bibliográfica realizada na tese de Melissa Ruiz (2022), foi constatado que os estudos de cunho antropológico e sociológico acerca de pessoas trans vem aumentando cada vez mais, possuindo diversas abordagens e estabelecendo conexões que superam associação da transexualidade com a marginalidade.

Apesar de muitos estudos serem realizados na Antropologia e na Sociologia, quando se trata de trabalhos que falam centralmente sobre trabalho, a quantia se reduz significativamente. Esse número é significativamente reduzido, tanto que a dissertação de Hartann (2017) é trazida por Melissa Ruiz (2022) como destaque do

debate sobre pessoas trans, por não tratar trabalho de forma tangencial.

Embora os textos de Ciências Sociais não estejam realizando estudos que abordam os temas de identidades trans e mercado de trabalho de forma conjunta e central, há muitos trabalhos sobre questões de gênero e ainda mais sobre questões laborais.

Em alinhamento, na revisão das referências bibliográficas dos 15 textos selecionados, constatou-se que esse já vem sendo o movimento feito nas pesquisas, visto que a maioria dos autores que se repetem frequentemente entre esses estudos são autores que dialogam diretamente com a Sociologia e a Antropologia, discutindo ou trabalho, ou gênero.

Assim, considerando a demanda por aprofundamento teórico sobre a inserção de pessoas trans no mercado de trabalho, entende-se ser urgente a necessidade de revigoramento desse debate nas Ciências Sociais, tendo em vista a sua capacidade de contribuição teórica.

4.2 CONSIDERAÇÕES SOBRE AS BARREIRAS DE INSERÇÃO DE PESSOAS TRANS NO MERCADO DE TRABALHO

Durante a análise dos textos selecionados, como ponto em comum, foi identificado que a população trans encontra-se em uma situação de vulnerabilidade social e em relação ao mercado de trabalho formal³⁵ há uma baixíssima presença de pessoas trans. Também foi possível notar que em nenhum dos textos havia uma compreensão positiva sobre a experiência de pessoas trans no contexto do trabalho, independente de se a pessoa tinha ou não conseguido se inserir no mercado de trabalho, ela se encontrava enfrentando barreiras e discriminação por transfobia.

Foram identificados como dimensões que impactam diretamente a inserção laboral de pessoas trans: acesso à saúde, moradia, nível de formação escolar, qualificação profissional, relação familiar, atualização de documentos, despreparo das empresas, e principalmente os preconceitos a respeito de pessoas trans.

Também foi percebido que é considerado indissociável abordar a inserção

³⁵ Os textos em análise não entram em detalhes sobre o que é entendido como mercado de trabalho formal, quais ocupações são enquadradas ou não, sendo ausente, por exemplo, definições sobre o modo de contratação de trabalho (CLT, PJ, MEI). Assim, para esta pesquisa se recorrerá à noção de mercado de trabalho formal dentro dos limites do que havia de informações nos estudos analisados.

das pessoas trans no mercado de trabalho sem tratar de sua permanência nos empregos. É comum que pessoas trans só se entendam enquanto pessoas trans na vida adulta, ou só iniciem sua transição após adulta. Conseqüentemente, essa pessoa terá acumulado uma experiência profissional antes de começar a ter uma vivência enquanto pessoa trans. Assim, essas pessoas, inicialmente, não encontrarão problemas de inserção no mercado de trabalho, mas terão um impacto direto na sua integração profissional (Silva, Bruno, 2020), ou seja, terão problemas de permanência. Mas caso essa pessoa em algum momento se encontre desempregada e busque por um novo emprego, agora enquanto uma pessoa trans, encontrará problemas de se reinserir no mercado de trabalho.

Considerando as possibilidades sobre como o problema da dificuldade de inserção de pessoas no mercado de trabalho é discutido, organizo esse capítulo através de duas seções, uma para tratar da inserção e outra para tratar da permanência.

É recorrente haver pesquisas que abordam a população trans no mundo do trabalho que carecem de um aprofundamento teórico sobre o que é trabalho, diferenciando do que é emprego (Gutierrez, Stephanie, 2020). Durante a análise dos textos selecionados para a revisão, também foi identificado esse comportamento. Apesar de não operarem o conceito de condições de emprego (Lapa, Thais, 2020) como instrumento analítico para examinar o acesso de pessoas trans ao mercado de trabalho, as pesquisas abordam as condições de inserção no mercado de trabalho e o modo de vida ao qual essa inserção dá acesso.

Quando se trata de condições de trabalho, identificou-se haver pesquisas principalmente sobre qualificação, mas ainda, sim, mais associadas com a formação escolar básica. Também há pesquisas pontuais, que vão mencionar questões de saúde, relações hierárquicas e questões salariais, sendo escassas pesquisas sobre outros aspectos da condição de trabalho, tais como: ritmo de trabalho, jornadas, grau de autonomia, entre outros.

4.2.1 Inserção

Antes de falar sobre a inserção de pessoas trans no mercado de trabalho, é importante ressaltar que a trajetória de vida de pessoas trans possuem diferenças entre si. Algumas pessoas vão se entender enquanto trans, ainda na infância,

enquanto outras vão ter esse entendimento em outros momentos da vida, seja na adolescência, na fase adulta ou na velhice.

Os estudos analisados vão apontar que toda a trajetória de vida de pessoas trans é marcada por processos de marginalização compulsória, formando uma experiência de vida marcada pela transfobia (Nascimento Junior, Marcos, *et al.*, 2022; Gonçalves, João; Trujillo, Ricardo, 2020). Essa trajetória de exclusão, em muitos casos, começa já nas famílias, sendo assim considerada a primeira instituição a produzir essas discriminações (Silva, Bruno, 2020).

Quando pessoas trans têm esse autoentendimento sobre sua identidade, ainda no início de suas vidas, elas vivenciaram, desde muito novas, preconceitos e violações direcionadas a corpos dissidentes. Por outro lado, pessoas, igualmente trans, que passam por esse entendimento de suas identidades em outras fases da vida, passaram por um conjunto diferente de experiências. Assim, a idade com que essa pessoa se entende como trans e o momento da vida que ela decide viver sua identidade trans publicamente são fatores que implicam diretamente na capacidade das pessoas trans conseguirem um emprego.

Nesse sentido, os seguintes cenários podem ser imaginados, um no qual uma pessoa se apresenta publicamente como trans desde muito nova e outra que somente passa por essa experiência após adulta. A pessoa que inicia sua transição, de forma pública, no começo da sua vida, seja a através da utilização de um novo nome ou mudando suas vestimentas, visto que crianças e adolescentes não podem realizar procedimentos cirúrgicos ou hormonização, vão enfrentar problemas diferentes de pessoas trans que iniciaram sua transição na vida adulta.

Por exemplo, uma pessoa que inicia sua transição durante o período escolar, estará mais exposta a ser discriminada nesses espaços, enquanto pessoas que transicionam mais tarde, podem conseguir passar pela formação escolar sem estarem expostas a situações transfóbicas explícitas.

Sem a presença do apoio familiar, quando pessoas trans vão para a escola e encontram um cenário de transfobia, se veem desamparadas e levadas a interromper os estudos. Como é entendido que a baixa escolaridade está diretamente ligada com a baixa empregabilidade de pessoas trans (Nascimento Junior, Marcos, *et al.*, 2022; Silva, Maria, *et al.*, 2020), quem não consegue completar sua formação básica acaba também não conseguindo acessar empregos no mercado de trabalho formal. Assim, a escola é vista como um grande gargalo

responsável pela baixa presença de pessoas trans no mercado de trabalho formal (Pazina, Maurício; Moresco, Marcielly, 2022).

Junto à baixa escolaridade, outro problema apontado como agravador da dificuldade de pessoas trans em se inserirem no mercado de trabalho é a baixa qualificação profissional. Considerando que parte da população trans sequer consegue completar a escolarização formal, dificilmente também terão acesso a outros tipos de formação mais específicas para torná-las aptas às demandas do mercado de trabalho. Assim, essa falta de qualificação profissional, juntamente do baixo nível de escolaridade, vão se mostrar como fatores de impacto negativo na trajetória profissional de pessoas trans (Gonçalves, João; Trujillo, Ricardo, 2020).

As consequências da falta de qualificação profissional para pessoas trans são tamanhas, que até mesmo quando se abrem vagas específicas para as pessoas trans, muitas vezes elas não conseguem ser preenchidas, porque não são encontradas pessoas que cumpram os critérios para a seleção (Martins, Bruno, 2021).

A baixa escolaridade e qualificação profissional da população trans são um problema central na inserção no mercado de trabalho, contudo, ele não é o único motivo da baixa presença de pessoas trans nesse espaço. Pessoas que conseguiram concluir a formação escolar básica, ou até mesmo pessoas que conseguiram qualificações profissionais e formações em âmbito superior ainda encontram barreiras para conseguir um emprego (Gotardi, Filipe; Pereira, Michaelle, 2021). Assim, estar qualificada, ou até mesmo ter um diploma, não garante que pessoas trans consigam um emprego (Silva, Maria, *et al.*, 2020; Gotardi, Filipe; Pereira, Michaelle, 2021).

Por trás das barreiras que as pessoas trans encontram quando tentam se inserir no mercado de trabalho, está um conjunto de estigmas e preconceitos, manifestados pela transfobia. O impacto que a transfobia causa no mercado de trabalho é tão grande que chega a levar as pessoas a *negociarem* os seus processos de transição para conseguir um emprego, pois a forma como elas transicionam interfere diretamente na sua trajetória profissional. E isso pode ser visto em consenso nos textos analisados; que durante a trajetória profissional de pessoas trans há sempre o relato de que após iniciar sua transição, seja através da mudança de nome e pronomes, da mudança de vestimentas, do início de hormonização ou da realização de procedimentos cirúrgicos, terem encontrado mais dificuldade de

conseguir um emprego.

Para compreender os diferentes impactos da transição para a vida profissional, podemos recorrer aos estados, identificados pela Maria Oliveira (2019), que pessoas trans se encontram perante o mercado de trabalho:

As pessoas transgêneras podem estar em dois estados possíveis perante o mercado de trabalho: “**nem tubarão nem sereia**” (quando a pessoa não é reconhecida por outras como um homem cisgênero ou uma mulher cisgênera) ou **passável** (quando é reconhecida por outras pessoas como uma pessoa cisgênera do gênero com que se identifica). Quando está no estado em que não é passável, a pessoa sofre diversas violências e enfrenta inúmeras dificuldades para ingressar e concluir os ensinos básico e superior, para arrumar trabalho e para crescer nas organizações. Contudo, também podem receber apoios na família, em grupos e coletivos e até mesmo no trabalho, que mitigam essas violências e dificuldades. Com esse cenário em vista, as pessoas participantes adotam uma de duas estratégias: ou elas “**fazem a linha**” - quando se expressam de forma congruente com o gênero que lhe foi designado ao nascer -, ou **jogam a real** sobre sua transgeneridade. Em geral, “fazer a linha” permite que as pessoas tenham carreiras menos descontinuadas. Jogar a real, por outro lado, é um movimento arriscado, exceto quando feito no **mercado da diversidade** - o nome que demos para um conjunto de organizações composto por (a) organizações de e para pessoas LGBTQ+, (b) empresas que trabalham com a questão da diversidade e inclusão, e (c) participação em iniciativas internas ou externas de empresas. **Passar-se** é, como vimos, um estado, mas também uma estratégia. Ao passar, as pessoas participantes deixam de sofrer violências transfóbicas, mas continuam suscetíveis ao sexismo. No entanto, passar-se não é simples, e envolve também questões de raça e classe social (p. 11. grifo da autora).

Em sua pesquisa, a Maria Oliveira (2019), argumenta que a “divisão generificada do trabalho, é antes disso uma divisão cisnormativa” (p. 154). Acrescento que podemos ver através dos conjuntos de análises da trajetória de vida de pessoas trans, aquelas pessoas que não tem suas identidades inteligíveis perante o sistema de sexo/gênero/desejo (Butler, Judith, 2018) ou não se enquadram plenamente em um dos grupos sociais (de homens ou mulheres) estabelecidos pelas relações sociais de sexo que regulam a divisão sexual presente no mercado de trabalho (Kergoat, Danièle, 2009), não conseguiram um emprego ao menos que negociem suas identidades.

Quem não consegue esconder que é trans terá mais dificuldade de conseguir um emprego do que quem conseguir (Martins, Bruno, 2021; Oliveira, Maria, 2019; Pazina, Maurício; Moresco, Marcielly, 2022). Ainda mais quando características como voz e traços físicos também são elementos que vão dificultar a contratação dessas pessoas (Gonçalves, João; Trujillo, Ricardo, 2020), já que muitos empregadores consideram a linguagem verbal e corporal de pessoas trans

como inadequadas para o ambiente de trabalho (Gonçalves, João; Trujillo, Ricardo, 2020). Enquanto pessoas que já iniciaram a hormonização e possuem acompanhamento médico, ou seja, estão de alguma forma mais próximas do que se é socialmente esperado para as expressões corporais consideradas femininas ou masculinas, vão ser apontadas como grupos que conseguem uma melhor inserção no mercado de trabalho (Silva, Maria, *et al.*, 2020).

Embora os postos de trabalho sejam apresentados enquanto uma escolha livre, as oportunidades realmente disponíveis para pessoas trans mostram haver uma segregação e um cerceamento desta liberdade de escolha (Silva Junior, Sidney, 2019). São poucas oportunidades direcionadas para pessoas trans e na maioria das vezes, quando são abertas vagas especificamente para pessoas trans, elas são em postos desvalorizados (Nascimento Junior, Marcos, *et al.*, 2022), sendo mais comuns trabalhos operacionais (Martins, Bruno, 2021; Silva Junior, Sidney, 2019) e com baixa remuneração (Gonçalves, João; Trujillo, Ricardo, 2020; Oliveira, Maria, 2019).

São escassos os trabalhos em uma posição de destaque na hierarquia organizacional (Pazina, Maurício; Moresco, Marcielly, 2022) mas quando oportunidades como essas são ofertadas, frequentemente as exigências relacionadas à qualificação profissional das pessoas trans são tão altas que esses postos dificilmente são ocupados (Martins, Bruno, 2021).

É importante destacar que também já foi identificado que as atividades tradicionalmente atribuídas para mulheres trans e travestis são profissões que geralmente são destinadas ao tido como “lugar feminino”, sendo também profissões que não exigem um alto nível de qualificação — entrando em convergência com a formulação de Falquet (2008) sobre haver “trabalhos considerados femininos” anteriormente discutida

Nesse sentido, é criada uma situação ambígua em relação às oportunidades e a qualificação profissional de pessoas trans, onde temos muitos empregos em que não é necessária uma qualificação profissional, mas a baixa escolaridade das pessoas trans já as impede de ocupar essas vagas. Mas também temos a situação onde mesmo pessoas com um alto nível de escolaridade ainda não conseguem preencher vagas direcionadas para pessoas trans por essas vagas conterem critérios exigentes e específicos.

Outro ponto que impacta diretamente na inserção de pessoas trans no

mercado de trabalho, é a postura das empresas. É notável nas pesquisas examinadas, a menção à falta de preparo das empresas para lidar com pessoas trans (Gonçalves, João; Trujillo, Ricardo, 2020; Nascimento Junior, Marcos, *et al.*, 2022), expressa desde o momento da contratação de novos funcionários (Gutierrez, Stephanie, 2020; Martins, Bruno, 2021). Antes mesmo de serem contratadas, as pessoas trans acabam sendo expostas a uma transfobia pré-contratual (Menezes, Moisés *et al.*, 2018), presente nos processos de entrevistas de emprego, recrutamento e seleção de candidatos.

Os estudos revelam que muitas pessoas trans são desrespeitadas no momento da entrevista de emprego, onde não têm os seus nomes e pronomes respeitados (Nascimento Junior, Marcos, *et al.*, 2022). Além de ser comum encontrar situações onde empregadores alegam que pessoas trans não têm o perfil da empresa (Silva Junior, Sidney, 2019), ou até mesmo sentem que pessoas trans não são capazes de desenvolver as funções exigidas na vaga (Gonçalves, João; Trujillo, Ricardo, 2020).

A dificuldade de encontrar oportunidades de emprego ocorre, portanto, junto às transfobias que já se fazem presentes na busca por emprego, antes mesmo de se começar a trabalhar. Algumas pessoas trans acabam desistindo de buscar por um emprego formal, preferindo concentrar seus esforços em outras atividades. Esse cenário, como bem exposto por Marcos Nascimento Junior *et al.* (2022), relata como pessoas trans já nem tentam procurar emprego, visto que caso tentem, vão sofrer violências e possivelmente só irão encontrar empregos com baixa remuneração.

Frente a essas violências cometidas por empresas, na análise dos textos foi possível identificar que pessoas trans buscam estrategicamente se inserir no mercado de trabalho através do mercado da diversidade (Oliveira, Maria, 2019) conceito usado para se referir ao conjunto de organizações de e para pessoas LGBTQIA+, as empresas que trabalham com questões de diversidade e inclusão e ações específicas de diversidade e inclusão, como a realização de palestras. Por outro lado, o que se vem constatando é que muitas organizações que buscam por diversidade descartam pessoas trans por entender que elas não são capazes de aumentar o capital intelectual e o valor de mercado da organização (Ruiz, Melissa, 2022). Além de que, também foi identificado que algumas organizações, que buscam por diversidade, só contratam essas pessoas para fazer o *merchan* ou

apenas tem o comprometimento com pautas trans de fachada.³⁶ (Oliveira, Maria, 2019; Pazina, Maurício; Moresco, Marcielly, 2022).

Outro fator identificado como consenso nos 15 materiais examinados como uma barreira na inserção de pessoas trans no mercado de trabalho é a (im)possibilidade do uso do nome social e da retificação de documentos. Pessoas que não têm seus nomes retificados encontram mais problemas para serem respeitadas, sendo expostas a situações de constrangimento onde clientes, colegas de trabalho e chefes frequentemente erram seus nomes. Pessoas que fazem utilização do nome social, muitas vezes, têm o seu nome civil exposto e acabam sendo constrangidas por pessoas que ignoram seu nome social e insistem em chamá-las erradamente, pelo nome civil.

O acesso à saúde também é outra dimensão de forte influência na inserção de pessoas trans no mercado de trabalho (Gutierrez, Stephanie, 2020; Jesus, Hudson, 2019). Não ter acompanhamento médico é apontado como causador de grande impacto na trajetória profissional de pessoas trans, de modo que segundo o estudo, quem dispõe de amparo médico e psicológico, geralmente, consegue um emprego com mais facilidade (Silva, Maria, *et al.*, 2020).

Por fim, é importante destacar que mulheres trans e travestis têm mais dificuldade de conseguir um emprego (Gutierrez, Stephanie, 2020; Martins, Bruno, 2021; Silva, Maria, *et al.*, 2020). Segundo Maria Silva *et al.* (2020), o perfil de pessoas trans que mais possuem dificuldade em conseguir se inserir no mercado de trabalho formal são as mulheres trans e travestis, com baixa escolaridade e que ainda não iniciaram algum processo transexualizador, enquanto, de outra parte, homens transexuais são os que apresentam mais probabilidade de entrar no mercado de trabalho.

É apontado também como um consenso entre os estudos que examinei que homens trans têm uma facilidade maior de conseguir emprego, principalmente, devido a sua alta “passabilidade” (Silva, Maria, *et al.*, 2020). Entretanto, essa afirmação só é possível de ser feita porque a maioria dos estudos são com homens e mulheres trans que já iniciaram a hormonização, em sua maioria brancos. É frequente que após o início da hormonização, homens trans consigam desenvolver

³⁶ O debate sobre esse comportamento por parte de empresas de se promoverem publicamente com pautas sobre diversidade, mas não realizarem práticas que garantam essa diversidade internamente podem ser aprofundado através das discussões de *Diversitywashing* (Carrera, F.; Torquato, C. *apud* Pazina, Maurício; Moresco, Marcielly, 2022).

características fenotípicas associadas ao masculino antes de mulheres trans conseguirem desenvolver características fenotípicas associadas ao feminino³⁷. Assim, mulheres trans vão ter uma maior dificuldade de se inserir no mercado de trabalho não somente por serem mulheres trans e terem que lidar com as barreiras impostas pelo sexismo, mas também porque elas não são percebidas no que é considerado feminino pela cisgeneridade, tendo que enfrentar novas barreiras impostas pela cishnorma.

Portanto, a facilidade de homens trans conseguirem emprego, não se concentra apenas na autoidentificação deles enquanto homem, mas sim, no modo como essas pessoas são reconhecidas no mundo do trabalho. Assim, a capacidade de conseguir um emprego nesse caso aparenta se relacionar mais com as condições e acessos desses sujeitos de construir e sustentar uma leitura específica perante a cisgeneridade.

4.2.2 Permanência

As condições de emprego para pessoas trans são diretamente reguladas pela transfobia, são poucas as oportunidades de emprego, mas quando elas existem, geralmente são em posições subalternas, em trabalhos precários e com baixa remuneração (Silva Junior, Sidney, 2019), fazendo com que o modo de vida que essas pessoas acessem após se inserirem no mercado de trabalho não represente uma ascensão social consistente (Oliveira, João, 2019).

Os estudos analisados, quando tratam das condições de trabalho das pessoas trans em específico, as características do ambiente de trabalho dessa população, descrevem ambientes marcados por preconceito e discriminação que torna intolerável o desrespeito a suas identidades, que leva a extremas dificuldades de permanecer no ambiente de trabalho, ao adoecimento e ao abandono do posto. (Gutierrez, Stephanie, 2020; Oliveira, João, 2019; Pazina, Maurício; Moresco, Marcielly, 2022). Ao ponto que até mesmo pessoas que são contratadas através de vagas de ações afirmativas para pessoas trans, sofrem preconceito e têm seu trabalho deslegitimado por terem entrado por cotas (Salvagni, Julice, *et al.*, 2020).

Muitas pessoas trans, por encontrar um ambiente de preconceito em

³⁷ Percepção sobre o tempo de efeito da hormonização foi obtida pela autora junto à conversa com integrante de equipe de Ambulatório Trans de Florianópolis e em referência ao Protocolo para o atendimento de pessoas transexuais e travestis no município de São Paulo (São Paulo, 2023).

empresas do setor privado, procuram trabalhar no setor público como uma forma de evitar as situações de violência desses espaços, que se fazem presentes desde a entrevista de emprego.

Por mais que seja considerado que trabalhar no setor público traz uma estabilidade para a vida profissional das pessoas, no caso de pessoas trans, essa estabilidade pode ser comprometida pelas discriminações por parte de outros servidores. As condições de trabalho de uma pessoa trans também serão impactadas pela transfobia no setor público, mas nesse caso, quando elas começam a ser discriminadas e violentadas, acabam abandonando seu posto, já que devido às configurações que o trabalho de um servidor público tem, muitas vezes as pessoas não conseguem pedir transferência para outros setores (Martins, Bruno, 2021).

Sobre as relações de hierarquia, é identificado que as pessoas trans passam por uma série de preconceitos e abuso de autoridade por parte de lideranças e empregadores (Gonçalves, João; Trujillo, Ricardo, 2020), onde é comum encontrar pessoas que acuadas, super pressionadas, aturando situações abusivas, com medo de perder o emprego e não conseguir se realocar no mercado (Silva, Bruno, 2020). Nesse sentido, também é argumentado que as relações de poder presentes nas relações de trabalho para pessoas trans devem ser pensadas também como processos de abjeção de corpos, considerando-os como não-humanos (Oliveira, João, 2019).

Conforme constatou João Oliveira (2019):

o modo de subordinação de travestis e transexuais, quando estas se encontram inseridas no mercado formal de emprego, tende a despertar um sentimento messiânico específico no patrão. Sentimento este cujas origens podem esconder dogmas religiosos ainda presentes, que vão agir tanto no modo de se enxergar o emprego, quanto no modo de se enxergar a travesti/transexual (p. 102).

Para sustentar esse argumento, o autor recorre às influências da doutrinação calvinista sob como o trabalho é visto na sociedade contemporânea, no caso, sendo não apenas como uma maneira de sustento financeiro, mas também como uma parte essencial da identidade e até mesmo um indicativo de salvação. No entanto, isso cria desafios para pessoas trans e travestis, que por serem excluídas do mercado de trabalho enfrentam dificuldades materiais e o estigma moral de não possuir um emprego. Assim, quando elas conseguem emprego, os empregadores podem passar a se ver como salvadores, por acreditarem que estão oferecer

salvação através do sustento e de atributos sociais proporcionados por um emprego. Formando uma dinâmica de subordinação específica, sustentada pela ideia de que esses padrões estariam ofertando um caminho melhor, de salvação, em relação à prostituição (Oliveira, João, 2019).

Por outro lado, outra relação de poder no ambiente de trabalho, que se relaciona com o messianismo patronal, foi identificada na revisão. A pesquisa de Sidney Silva Junior (2019), aponta que pessoas trans vivenciam um "dilema cotidiano" (Souza, 2012, *apud* Silva Junior, Sidney, 2019, p. 40), por experimentarem a pressão e as demandas das empresas e dos clientes, enquanto sentem gratidão em relação às empresas que as empregam, visto que veem essa como sua única chance de emprego.

Situações como essas, vão impactar diretamente na forma como pessoas trans gerenciam suas carreiras. Entretanto, pessoas trans não detêm o poder de gestão de carreira, pois seu foco principal, não é a realização profissional, mas sim, garantir ao menos o seu sustento (Ruiz, Melissa, 2022). Geralmente as ações que pessoas trans vão tomar em função de suas carreiras estão mais em torno de encontrar um ambiente de trabalho que não seja hostil à sua presença, isto é, transfóbico, em vez de somente se organizarem para se especializar, ser promovida e conseguir um aumento de salário (Pazina, Maurício; Moresco, Marcielly, 2022).

A respeito das questões de saúde vinculadas às condições de trabalho, a maioria das pesquisas vão tratar dos adoecimentos psicológicos provocados pelas discriminações e violências, como, por exemplo, a alteração da percepção de autoeficácia que pessoas trans adquirem ao estarem constantemente expostas a um ambiente que não a vê como capaz de exercer determinadas funções por ser trans (Gutierrez, Stephanie, 2020).

Nesse debate, sobre saúde, se destaca a pesquisa de Sidney Silva Junior (2019), que menciona adoecimentos comuns a mulheres trans e travestis ligados ao exercício das atividades profissionais. Provavelmente, embora não tenha sido identificada nessa revisão, considerando que mulheres trans e travestis trabalham frequentemente com *telemarketing* e em *call centers* (Gonçalves, João; Trujillo, Ricardo, 2020; Nascimento Junior, Marcos, *et al.*, 2022; Silva Junior, Sidney, 2019), pode haver outras pesquisas que abordem os adoecimentos de pessoas trans pelo trabalho.

Em específico, Sidney Silva Junior (2019), aponta os riscos à saúde

associados aos trabalhos exercidos em salões de beleza, considerando que esse é um espaço que recorrentemente emprega mulheres trans e travestis, elas ficam constantemente expostas a substâncias químicas, ruídos de equipamentos eletrônicos, movimentos repetitivos, longos períodos em pé, restrições para ir ao banheiro e jornadas de trabalho extensas.

Por fim, destaco também que outras dimensões que impactam diretamente na permanência de pessoas trans em seus empregos, que foram identificados através da análise dos textos, são a (im)possibilidade de usar o nome social, de usar os banheiros conforme sua identidade e de iniciar ou continuar procedimentos como hormonização e cirurgias.

4.3 CONSIDERAÇÕES SOBRE AS MEDIDAS DE COMBATE ÀS BARREIRAS DE INSERÇÃO DE PESSOAS TRANS NO MERCADO DE TRABALHO

Quando se trata das medidas apresentadas para lidar com a dificuldade de pessoas trans em ingressarem no mercado de trabalho formal, foi identificado que em nenhum dos textos há uma culpabilização individual de pessoas trans, pois o que é apresentado como elemento convergente no material examinado é uma visão sobre como a vivência dessas pessoas é impactada por dinâmicas macrossociais.

A respeito das medidas apresentadas, a maioria dos trabalhos se concentra em apenas indicar propostas para lidar com a situação de escasso acesso. Somente Filipe Gotardi e Michaelle Pereira (2021) trouxeram proposições explícitas com próximos passos a serem dados para lidar com a situação. Porém, é preciso destacar que essa pesquisa estava realizando uma análise específica do Programa Transcidadania³⁸.

Stephanie Gutierrez (2020) faz menção a realmente haver uma ausência de proposições interventivas nos estudos desse tema. E em análise, foi possível identificar que a maioria dos textos se concentram em denunciar as medidas que não estão sendo tomadas e apontar a necessidade delas. As medidas apontadas são de três tipos: responsabilidade pública, responsabilidade privada e responsabilidade público-privada. Há uma grande presença de cobranças ao setor

³⁸ O Programa Transcidadania é uma política pública interdisciplinar e interinstitucional desenvolvida pela Prefeitura de São Paulo em parceria com instituições privadas, sociedade civil organizada, bem como outros programas nacionais e estaduais de capacitação profissional (Oliveira, João, 2019).

privado mas, majoritariamente, as medidas apresentadas são dadas como responsabilidade do poder público, direcionadas ao Estado e seus órgãos de governo, cobrando uma postura interventiva.

Nas pesquisas, é frequente a defesa da elaboração de políticas públicas, mas, majoritariamente, há a indicação de que é necessária a proposição de políticas públicas sem uma descrição em detalhes de como as políticas devem ser construídas. Destacando-se recomendações de aspectos fundamentais para as políticas, como a necessidade de serem propostas políticas multidisciplinares (Gotardi, Filipe; Pereira, Michaelle, 2021; Gutierrez, Stephanie, 2020; Oliveira, João, 2019), programáticas, com prazos determinados e como a participação direta da população trans em todos os momentos, seja proposição, elaboração, efetivação, acompanhamento, avaliação, etc. (Gonçalves, João; Trujillo, Ricardo, 2020; Gutierrez, Stephanie, 2020).

Nos textos também aparece o apontamento de medidas que já vêm sendo tomadas e que estão tendo resultado, em destaque o projeto TransEmpregos e o projeto Transcidadania (Gonçalves, João; Trujillo, Ricardo, 2020; Gotardi, Filipe; Pereira, Michaelle, 2021; Jesus, Hudson, 2019; Oliveira, João, 2019; Oliveira, Maria, 2019; Silva, Bruno, 2020).

O que é apresentado por vezes em âmbito individual, sobre a condição de pessoas trans, são as estratégias que estas podem tomar para conseguir enfrentar em seu dia a dia as barreiras presentes no mercado de trabalho. Porém, há também medidas apresentadas em âmbito social. Tendo em conta a importância de sistematizar tais medidas, seguirei discutindo-as a seguir, agrupadas enquanto de âmbito social ou na esfera de estratégia individual, nos tópicos 4.3.1 e 4.3.2 adiante.

4.3.1 Medidas apresentadas para lidar com os problemas de inserção no mercado de trabalho

Constou-se em análise dos textos selecionados que as iniciativas que hoje existem por parte do Estado aparentam ser paliativas e dispersas, se mostrando até mesmo falho, segundo os estudos, em garantir a aplicação de alguns direitos já conquistados, como o nome social, garantido pelo Decreto n.º 8.727 (Brasil, 2016).

Há uma compreensão geral de falta de políticas públicas por parte do Estado e de que as ações realizadas são mais de caráter remediador do que

preventivo. Por sua vez, essa postura do Estado é entendida como uma das formas de violência do Estado com as populações trans do Brasil (Silva Junior, Sidney, 2019).

É considerado, no argumento dos textos, que o Estado deve intervir nos problemas de ordem social propondo soluções para a inserção de pessoas trans no mercado. Com a compreensão de que os impactos sobre inserção de pessoas trans não vem somente de um local, há a cobrança de que sejam realizadas proposições que trabalhem conjuntamente com diferentes abordagens. Assim, do Estado é exigida a atuação através de políticas públicas e criação de legislações específicas, sendo crucial a proposição ações que dialoguem com diversas áreas, em especial saúde, educação e moradia.

As ações cobradas do Estado são de: a) apoio na atualização de documentos e cadastros, em relação ao uso de nome social ou a retificação de nome civil e sexo; b) políticas educacionais, com foco na inclusão escolar, tolerância e respeito à diversidade de gênero e sexualidade; c) concessão de programas de qualificação profissional, juntamente com as condições necessárias para a realização desses cursos, através da garantia de transporte, alimentação, moradia ou com apoio de políticas de redistribuição de renda; d) ações de conscientização populacional e também ações de conscientização para representantes do setor privado; e) políticas públicas que garantam a ampliação do acesso à saúde integral, com destaque ao acompanhamento psicológico, e a efetivação do acesso ao processo transexualizador realizado pelo Sistema Único de Saúde; f) vagas específicas em concursos públicos; f) projetos de fortalecimento de organizações sem fins lucrativos ou comunitárias que assistem pessoas trans; g) projetos com parceria público-privada para a inserção e acompanhamento de pessoas trans no mercado de trabalho.

É importante destacar que também é cobrado que as políticas sejam de amplitude nacional, com a participação efetiva da população trans, por meio de movimentos sociais e entidades de representação, assegurando que haverá uma participação dessa população, desde a elaboração até a implantação das políticas, para que as demandas apresentadas pela comunidade de pessoas trans sejam atendidas conforme demandadas. Também é exigido por parte do Estado uma postura mais contundente a respeito de monitoramento e avaliação das medidas tomadas, principalmente com políticas com ações programáticas e etapas com

prazos para serem executadas.

Durante a análise, foi identificada a compreensão de que o combate ao preconceito no ambiente de trabalho não é, entretanto, apenas de responsabilidade do Estado, mas requer uma ação conjunta das instituições empregadoras. A superação gradual da exclusão da população trans requer implementar programas estruturados e multidisciplinares que combinem o aparato estatal com a força do setor privado (Gotardi, Filipe; Pereira, Michaelle, 2021). É compreendido que para promover a inclusão da população trans no ambiente de trabalho, é essencial que o Estado atue por meio de políticas públicas ou que haja estratégias empresariais lideradas pelo setor privado, sendo necessária a colaboração ativa de ambos na criação, regulamentação, promoção, execução e fiscalização de iniciativas que buscam a inclusão de pessoas trans no mercado de trabalho (Gonçalves, João; Trujillo, Ricardo, 2020).

Antes de comentar as ações exigidas das empresas, é importante ressaltar que é apresentado em consenso que há um despreparo das empresas em lidar com pessoas trans. Entende-se que a inclusão de trabalhadoras trans nas empresas vai além de uma simples alteração na composição demográfica das equipes e exige uma abordagem cuidadosa e planejada, sendo necessária a preparação da empresa, tanto em termos de adaptação de estruturas físicas como na implementação de estratégias pedagógicas para orientar os futuros colegas de trabalho (Paniza, Maurício, 2021).

No ambiente de trabalho, as políticas e práticas organizacionais desempenham um papel fundamental no combate a discriminação e preconceito; assim, o engajamento ativo e a capacitação da empresa em relação a questões de gênero e sexualidade emergem como fatores de extrema importância (Jesus, Hudson, 2019; Oliveira, João, 2019).

Nesse contexto, considerando que organizações já tiveram avanços através de campanhas de diversidade e inclusão direcionadas a pessoas trans (Gonçalves, João; Trujillo, Ricardo, 2020), é necessário que as empresas revisem suas políticas internas, assegurando a criação de um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso (Martins, Bruno, 2021).

É exigido das empresas: a) políticas de contratação de pessoas trans; b) capacitação e sensibilização constante de funcionários, principalmente os ligados à gestão de pessoas e recursos humanos; c) proporcionar o desenvolvimento

profissional de pessoas trans com mentorias, oficinas, palestras; d) organização de canais formais de denúncia, por intermédio de terceiros; e) programas de indicação; f) adaptação de benefícios internos da empresa para acolhimento de pessoas trans; h) possibilidade de usar o banheiro conforme a sua identidade de gênero; i) garantir o uso de nome social e retificação de documentos internos.

Segundo os argumentos reunidos, a ação mais prática que as empresas podem ter é a contratação de pessoas trans, mas como também é preciso que essas pessoas contratadas permaneçam empregadas, todas as iniciativas diretas de contratação de pessoas trans devem ser acompanhadas de ações internas para manter um ambiente que respeite pessoas trans e não as violente.

Para que as associações realizadas por empresas sejam tomadas, é necessário haver uma pedagogia organizacional trans capaz de guiar essa tomada de decisão (Pazina, Maurício; Moresco, Marcielly, 2022). Nesse sentido, cobranças também são feitas a instituições de ensino, inclusive as universidades. Essas cobranças são feitas na forma de elaboração de estudos que sirvam para a sensibilização de toda a comunidade, com as questões vivenciadas pela população trans, e também, na responsabilidade das instituições de formar profissionais aptos para atuar em um contexto de gestão que consiga acolher pessoas trans (Jesus, Hudson, 2019; Paniza, Maurício, 2021).

4.3.2 Estratégias de pessoas trans para lidar com os problemas de inserção no mercado de trabalho

O apoio familiar é um aspecto fundamental na vida de pessoas trans. Quando se trata da vida profissional das pessoas, a ausência desse apoio é capaz de causar impactos graves, como deixá-las sem amparo diante do enfrentamento das discriminações e preconceitos. Assim, é possível se identificar que pessoas trans que possuem o apoio familiar conseguem ter um melhor desempenho, inserção e permanência no mercado de trabalho formal. Entretanto, na ausência de apoio familiar, há a possibilidade de outras estratégias para se construir esse suporte emocional ou, às vezes, até mesmo financeiro. Na ausência da família consanguínea, redes de apoio podem ser (e são) criadas entre pessoas trans e pessoas aliadas.

Stephanie Gutierrez (2020), inclusive, argumenta que a construção de redes

de sociabilidade e de representatividade entre pessoas trans é uma medida contundente para lidar com as possíveis com os enfrentamentos do espaço laboral. Ter pessoas semelhantes a você no espaço de trabalho ou até mesmo pessoas nas quais possa se espelhar, que atue na sua área de interesse ou de inserção profissional, é uma forma de construir uma rede de proteção que servirá como um apoio psicológico diante das violações.

Essa forma de comportamento coletivo pode ser observada na dissertação de Stephanie Gutierrez (2020), que percebe na fala das pessoas trans entrevistadas que quando elas sugerem ações que possam garantir um melhor acesso e permanência no mercado de trabalho, sempre são apresentadas propostas que beneficiarão a comunidade em vez de apresentarem propostas que vão trazer um benefício apenas individual.

São poucas as iniciativas que visem *resolver* o problema da ausência de pessoas trans no mercado de trabalho formal. Entretanto, as poucas iniciativas partem de programas e movimentos organizados pelas próprias pessoas trans (Jesus, 2018 *apud* Gonçalves, João; Trujillo, Ricardo, 2020) e o que se nota é que essas organizações estão se mostrando capazes de trazer conquistas significativas para a comunidade trans (Ruiz, Melissa, 2022).

A respeito das redes de apoio que podem ser construídas e os benefícios que elas trazem para a experiência de pessoas trans no mundo de trabalho, Bruno Silva (2020), identifica que, geralmente, são atores externos que garantem o acesso de pessoas trans ao mercado de trabalho, e como exemplo desses atores mediadores e de suporte, ele traz em destaque o portal TransEmpregos.

Mencionadas em vários dos textos analisados (Gonçalves, João; Trujillo, Ricardo, 2020; Gotardi, Filipe; Pereira, Michaelle, 2021; Martins, Bruno, 2021; Oliveira, Maria, 2019; Pazina, Maurício; Moresco, Marcielly, 2022; Ruiz, Melissa, 2022; Silva, Bruno, 2020; Silva Junior, Sidney, 2019) a TransEmpregos é um projeto construído por pessoas trans com ações focadas em promover a empregabilidade de pessoas trans.

O processo de formação da TransEmpregos acontece a partir da atuação de movimentos sociais e da percepção coletiva das dificuldades da população trans de conseguir um emprego. Conforme relatos presentes no próprio portal, integrantes da ABRAT (Associação Brasileira de Transgêneros) — associação que buscava atuar na resolução das dificuldades de acesso à educação pela população transgênera

através da promoção de educação e informação — perceberam conforme o aumento de sua atuação que: “o entrave para inclusão destas pessoas não se tratava apenas de uma carência educacional se tornou evidente.” (TRANSEMPREGOS, 2023).

A atuação da TransEmpregos se dá em 3 frentes: a primeira é enquanto um banco de currículos de profissionais trans brasileiros, considerado o maior banco desse nicho; a segunda é através de consultorias, cujo objetivo é sanar dúvidas em relação à empregabilidade de pessoas trans e suas possíveis demandas; e a terceira é a parceria com empresas que querem ir além da contratação de pessoas trans e pensar projetos de maior impacto social.

Assim, considerando a capacidade de interferência desses atores externos, uma das estratégias para conseguir um emprego adotada pelas pessoas trans é a utilização ao máximo das suas redes de contato. Então, a indicação é tomada como medida para superar as barreiras e conseguir se inserir no mercado de trabalho, ou seja, uma boa estratégia para se conseguir um emprego é a indicação de vizinho, amigo ou colegas de trabalho (Gutierrez, Stephanie, 2020). Já que, com elas, é possível burlar as barreiras de preconceito de contratadores, que possam considerar a candidata trans como incapaz de exercer as funções exigidas pelo trabalho, pela transferência de confiança de uma pessoa já conhecida pela empresa para essa pessoa trans que tem em vista ser contratada.

Considerando que muitas das barreiras para a contratação de uma pessoa trans se encontram durante a própria entrevista de emprego, parte delas adota como estratégia a realização de concurso público (Pazina, Maurício; Moresco, Marcielly, 2022), pois assim estarão submetidas a outros processos de seleção que não os realizados por empresas privadas. Trabalhar no setor público é visto como uma alternativa de conseguir uma maior estabilidade e contornar as violências por parte das empresas privadas, entretanto, como já mencionado, nem sempre no ambiente de trabalho público elas encontram um espaço acolhedor.

Outra estratégia adotada por pessoas trans, voltada para empresas privadas, é a busca por trabalhos que possam ser realizados *home office* (Pazina, Maurício; Moresco, Marcielly, 2022). Como no regime de trabalho do *home office*, as pessoas não necessariamente precisaram frequentar os mesmos espaços que outros colegas de trabalho, há a possibilidade das pessoas conseguirem exercer suas atividades laborais sem uma constante discriminação no dia a dia. Em casa, a

pessoa trans terá a segurança e conforto do seu lar sem precisar lidar diariamente com olhares e comentários preconceituosos de colegas de trabalho, além de poder utilizar o próprio banheiro sem precisar justificar a sua presença naquele espaço.

Outra estratégia adotada por pessoas trans é a busca específica por vagas destinadas à população trans (Jesus, Hudson, 2019), pois considerando que a empresa está abrindo uma vaga específica, também se considera que aquele espaço está disposto a receber e acolher essas pessoas, possivelmente trazendo uma maior segurança para quem está em busca de um emprego. Além de vagas específicas, também são procuradas vagas de modo geral no mercado da diversidade (Oliveira, Maria, 2019), pois se espera que empresas gestadas por pessoas LGBTQIA+, ou que tenham um comprometimento explícito com as causas LGBTQIA+, vão ser espaços mais seguros para se trabalhar.

Outra estratégia também adotada, principalmente por mulheres trans e travestis³⁹, é a busca por empregos em áreas consideradas femininas (Oliveira, João, 2019; Silva Junior, Sidney, 2019). Isso se justifica tanto serem mais viáveis e serem lugares que já se apresentam como representativos para pessoas trans, quanto também pela sensação de diminuição da violência, pois trabalhar em empregos considerados femininos pode ser encarado como uma forma de performar suas identidades.

Uma possibilidade de interpretar esse maior “conforto” com o ambiente feminino é a possibilidade para mulheres trans e travestis de serem reconhecidas como mulheres por outras mulheres — ou enquanto pertencentes ao grupo feminino, no caso das travestis — , a possibilidade de usar seu nome e também fazer usos de símbolos associados ao feminino sem sofrer represália, tipo unha, cabelo, maquiagem, além de que nesse contexto o uso desses elementos pode ser vistos como demonstração que ela é boa fazendo essas coisas, que ela é qualificada.

4.3.2.1 Fazer a linha, se passar ou jogar a real?

Para falar sobre outras estratégias adotadas por pessoas trans para conseguirem se inserir no mercado de trabalho, utilizarei as contribuições teóricas

³⁹ Essa afirmação é feita somente para mulheres trans femininas, pois a maioria das pesquisas tratou desse recorte de perfil na população trans. Assim, é necessário mais investigações para verificar que pessoas transmasculinas adotam a estratégia de buscar empregos em empregos considerados masculinos.

de Maria Oliveira (2019), um dos textos analisados durante essa revisão.

Para organizar as experiências de pessoas trans no mundo do trabalho, Maria Oliveira (2019) primeiro faz uma divisão das pessoas trans em dois estados. Esses estados são nomeados a partir das falas de pessoas trans que participaram da pesquisa, podendo ser consideradas categorias êmicas. Os estados que a autora apresenta são o “nem tubarão nem sereia” e o “passando-se”.

Quando a pessoa está no estado de “nem tubarão nem sereia”, isso significa que diante o olhar dessa cisgeneridade, essa pessoa não se enquadra nem no que é considerado homem, ou nem no que é considerado mulher. Quando a pessoa está no estado de “passando-se”, significa que ela consegue passar despercebida em meio às pessoas cisgêneras, ou seja, é uma pessoa que consegue expressar sua identidade de gênero dentro do que é estipulado pela cisgeneridade como normal, seja para os homens ou para as mulheres.

É importante ressaltar que nenhum desses estados é entendido como etapista ou definitivo. Uma pessoa trans, ela não precisa ter como objetivo de sua vida atingir sair do estado de “nem tubarão e nem sereia” para atingir uma passabilidade. Além de que, as pessoas trans podem estar sempre nesse estado de “nem tubarão nem sereia” ou às vezes elas podem se encontrar nos dois estados.

Isso pode acontecer pois, em um mesmo momento da vida, a mesma pessoa pode ser considerada por um grupo como alguém que está no estado de “nem tubarão e nem sereia”, pois esse grupo não consegue identificar se aquela pessoa é um homem ou uma mulher, enquanto, para outro grupo ainda apresenta uma “passabilidade” nas normas cisgêneras.

Considerando essa divisão, quando a pessoa se encontra no estado de “nem tubarão nem sereia”, ela pode tomar duas estratégias no mundo do trabalho, uma delas é “fazer a linha” e a outra é “jogar a real”.

“Fazer a linha” é entendida como uma estratégia da qual as pessoas trans podem se apropriar para conseguir uma carreira com menos discontinuidades. Fazer a linha trata-se de quando pessoas trans se expressam da forma esperada para o gênero designado a elas ao nascer, ou seja, quando elas, de alguma forma, suprimem a sua identidade trans no espaço de trabalho.

Essa estratégia, normalmente, é acompanhada de uma transição “tardia”⁴⁰,

⁴⁰ Foi utilizada *tardia* entre aspas, pois não há nenhuma regra que defina quando uma pessoa deva iniciar sua transição, considerando que nunca é tarde para transicionar.

onde a pessoa primeiro busca realizar a conquista de emprego e uma posição relativamente estável em sua carreira, para depois iniciar algum processo de transição, seja a mudança de nome, a realização de hormonização ou algum procedimento estético e cirúrgico (Martins, Bruno, 2021; Oliveira, Maria, 2019; Silva Junior, Sidney, 2019).

Entendendo a hostilidade do mercado de trabalho formal com as pessoas trans, algumas pessoas, apesar de já se entenderem como trans, optam por não vivenciar as suas identidades no ambiente de trabalho, escondendo quaisquer aspectos que podem fazer com que as pessoas descubram que ela é uma pessoa trans. Então, mantém-se utilizando o nome de batismo, não é realizada nenhuma mudança estética e não é iniciado nenhum processo de hormonização. Tudo isso para conseguir, primeiro, se estabelecer em alguma profissão e garantir estabilidade, para depois começar a transicionar.

Essa transição “tardia”, embora possa apresentar alguns resultados positivos em relação à capacidade de empregabilidade das pessoas trans, dificilmente consegue se manter por muito tempo, pois, segundo a Maria Oliveira (2019), a identidade trans da pessoa hora ou outra acaba sendo revelada.

Já “jogar é real”, outra estratégia de pessoas trans nesse estado de não terem suas identidades facilmente inteligíveis pelo sistema de sexo e gênero, é assumir o posicionamento de deixar explícito o fato de ser uma pessoa trans. Essa estratégia é comum entre pessoas que não conseguem esconder o fato de serem pessoas trans, seja por simplesmente não querem ocultar quem são para estar no mercado de trabalho, ou por carregarem em seus corpos características associadas com a corporalidade de uma pessoa trans e não terem a possibilidade de fingirem que não o são. Então, esta assumem a postura de já deixar evidente que são pessoas trans para, com isso, serem capazes de mapear quais ambientes pessoas trans serão ou não bem-vindas.

Independente de qual motivação leve a pessoa a “jogar a real”, é entendido que essa é uma estratégia muito arriscada, fazendo com que as pessoas fiquem expostas à discriminação e ao preconceito, somando ainda o fato de quem assumir uma identidade trans no ambiente de trabalho causa impactos diretos na sensação de estabilidade no emprego (Silva, Bruno, 2020). Entretanto, jogar é real quando se trata do “mercado da diversidade” é tido como uma estratégia que não apresenta tantos riscos (Oliveira, Maria, 2019).

Seja “jogando a real” ou “fazendo a linha”, percebe-se que parte da estratégia de pessoas trans para se inserir no mercado de trabalho se relaciona com um processo de negociação constante de suas identidades. Em outra pesquisa, também diante dessas negociações, Maurício Pazina e Marcielly Moresco (2022) fazem o uso do conceito de transgressividade situada, proposto por Sara Muhr, Katie Sullivan e Craig Rich (2016). Através desse conceito é possível analisar como a transgressividade de pessoas trans em relação ao sistema de sexo e gênero podem se situar de formas diferentes conforme o espaço que essa pessoa se encontra.

Como exemplo, é trazido pessoas trans que trabalham diretamente com clientes acabam tendo uma cautela maior na hora de performar sua transgeneridade, em comparação a como pessoas que trabalham em áreas relacionadas às artes e à cultura, que possuem uma permissividade maior para se expressar. Além disso, o conceito também é utilizado para analisar como a própria transgressão às normativas de gênero de uma pessoa trans podem variar nos espaços que a mesma pessoa frequenta, mais especificamente, como a expressão e a performatividade de gênero dessa pessoa pode variar entre um ambiente de trabalho em comparação a ambientes de lazer ou de ativismo.

Posto isso, nos voltamos para o outro estado que a pessoa trans pode se encontrar em relação ao mercado de trabalho, o “passando-se”. Esse estado, apresenta uma característica específica, pois além de um estado, ele também é entendido como uma estratégia.

Atingir a passabilidade e usá-la como estratégia para inserção no mercado de trabalho é um caminho possível para pessoas trans, mas não para toda a população. Isso, pois, para atingir este local, é preciso de uma série de subsídios que nem sempre estão disponíveis para toda a população trans.

Ser passável implica não ser reconhecida pela cisgeneridade como uma pessoa trans, mas ainda sim, estar vivendo a sua identidade de gênero conforme desejada. Atingir esse local de passabilidade implica no acesso a um amparo à saúde, seja para realização de hormonização ou até mesmo de cirurgias. Assim, pessoas que não têm acesso a essas tecnologias de modificação do corpo acabam não conseguindo os elementos necessários para a aplicação dessa estratégia.

Ser passável é vista como uma forma de inserção laboral que traz resultados, principalmente quando é possível constatar que homens trans que realizam hormonização e têm acompanhamento médico são o grupo com maior taxa

de emprego entre a população trans (Silva, Maria, *et al.*, 2020). Ao “passar”, a pessoa deixa de sofrer violências transfóbicas e fica somente suscetível às relações estabelecidas pelo sexismo.

Assim, é comum que homens trans que se apresentam passáveis recebam prestígio pelos exercícios de suas funções tal qual um homem cis, ao passo que mulheres transsexuais recebam o mesmo tratamento e as mesmas violações que mulheres cisgêneras (Pazina, Maurício; Moresco, Marcielly, 2022). Entretanto, ser passável não é uma estratégia duradoura. Ora ou outra, a informação de que se é uma pessoa trans pode se tornar pública, expondo novamente a pessoa às violências transfóbicas.

4.4 DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO PARA PESSOAS TRANS

Levando em conta a existência de uma divisão sexual do trabalho e do emprego, como já discutido, questiono como se dá a relação das pessoas trans diante desse cenário. As pessoas trans estariam mais propensas aos trabalhos considerados femininos ou aos trabalhos considerados masculinos? Haveria outro tipo de trabalho? A população trans estaria mais suscetível aos trabalhos considerados masculinos ou ocupariam com mais frequência os postos tidos como femininos? As pessoas trans se encontram nos trabalhos vinculados ao gênero determinado a elas no nascimento ou ao gênero que elas se autodeterminam?

Diante desses questionamentos, busquei me atentar às ocupações mais frequentes em que pessoas trans apareceram nesses estudos. A intenção era identificar qual era a ocupação no mercado de trabalho mais frequente entre pessoas trans, mas, ao identificar que muitas pesquisas apontavam para uma dificuldade de se encontrar pessoas trans no mercado formal de trabalho, a intenção passou a ser, também, identificar qual(is) a(s) ocupação(ões) que as pessoas trans que conseguiam encontrar emprego acessavam com mais facilidade.

Em consenso entre as pesquisas, é apresentado que a maioria da população travesti e transexual se encontra significativamente na prostituição; entretanto, como o foco dessa pesquisa envolve justamente jogar luz a outras inserções desta população no mercado de trabalho, essa atividade será desconsiderada, para buscar dar espaço ao exame das outras mais frequentes.

Dentre as produções acadêmicas aqui analisadas, algumas se dedicaram a

tentar observar quais os postos e áreas de trabalho que mulheres transexuais e travestis possuem uma maior inserção (Nascimento Junior, Marcos, et al., 2022; Silva, Bruno, 2020; Silva Junior, Sidney, 2019; Silva, Maria, et al., 2020). Destaco que as pesquisas que buscaram fazer esse mapeamento estavam examinando especificamente a situação de mulheres trans e travestis. Assim, sendo possível identificar somente a área mais frequente para essas pessoas.

Após a análise do conjunto dos estudos, foi possível identificar que as áreas de atuação mais frequentemente mulheres trans e travestis são as áreas da beleza (Gotardi, Filipe; Pereira, Michaelle, 2021; Gutierres, Stephanie, 2020; Martins, Bruno, 2021; Nascimento Junior, Marcos, et al., 2022; Oliveira, João, 2019; Pazina, Maurício; Moresco, Marcielly, 2022; Silva, Bruno, 2020; Silva Junior, Sidney, 2019) e, em seguida, do *telemarketing* (Gotardi, Filipe; Pereira, Michaelle, 2021; Gutierres, Stephanie, 2020; Jesus, Hudson, 2019; Martins, Bruno, 2021; Nascimento Junior, Marcos, et al., 2022; Oliveira, João, 2019; Oliveira, Maria, 2019; Silva Junior, Sidney, 2019).

Para além dessas duas áreas, foi identificada a comum presença de mulheres trans e travestis nas áreas de entretenimento, arte, moda, hotelaria e limpeza. Sendo frequente encontrar mulheres trans e travestis que exerciam funções subalternas, operacionais, com baixa exigência de nível de instrução e funções que não possuem um contato “cara a cara” com clientes.

Nenhuma das pesquisas analisadas tratava específica ou exclusivamente a situação de identidades transmasculinas, seja de homens trans ou outras identidades não binárias. Mas, considerando que esses trabalhos se referem a homens trans que já realizam o processo de hormonização, é possível se questionar se esses dados não refletem mais sobre a relação entre passabilidade e inserção no mercado de trabalho. De todo modo, durante a leitura foi identificado que homens trans apareciam trabalhando enquanto barbeiros, motoristas, vendedores ou com telemarketing.

Na pesquisa de Maria Silva et al. (2020), consta que a ocupação mais frequente, segundo a classificação da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), que as pessoas trans se encontram, é a de trabalhadores dos serviços, vendedores do comércio em lojas e mercados. Em relação à posição na ocupação, foi possível identificar que 53% exerciam atividades por conta própria, enquanto outras posições como empregado, empregador, estagiário, não acumulavam mais de 30% em

conjunto.

Outras pesquisas também identificaram a presença de pessoas trans no comércio (Gonçalves, João; Trujillo, Ricardo, 2020; Gotardi, Filipe; Pereira, Michaelle, 2021; Martins, Bruno, 2021; Nascimento Junior, Marcos, *et al.*, 2022), mas considerando que a pesquisa de Maria Silva *et al.* (2020) identificou que 40% das pessoas pesquisadas, eram profissionais do sexo, e que essa ocupação, na CBO, é entendida como pertencente ao conjunto de trabalhadores dos serviços, vendedores do comércio em lojas e mercados, podemos considerar que a alta presença de pessoas nessa ocupação, se dá pelo exercício da prostituição.

Além disso, vale destacar que até 2011, a Classificação Brasileira de Ocupações do Ministério de Trabalho e Empregos trazia travestis e transexuais como sinônimos da ocupação “profissionais do sexo”. Descrição alterada somente após mobilizações de movimento social de transexuais e travestis (Jesus, 2013).

A divisão sexual do trabalho e do emprego demonstra haver uma separação e uma hierarquização dos trabalhos na sociedade, apontando haver os entendidos como “de homem” e “de mulher”, sendo esses trabalhos de homem instituídos de maior valor social do que os trabalhos de mulher. Esta teorização nos ajuda a entender as noções por trás da compreensão de que homens são supostamente mais aptos a exercerem algumas funções, enquanto mulheres outras, como, por exemplo, a concepção de que as mulheres teriam uma condição e predisposição para realizar trabalhos relacionados ao cuidado.

Diante dessa problemática, a Maria Oliveira (2019) aponta que as pessoas trans, quando não se encaixam nessa divisão dicotômica entre homem e mulher, estão à margem dos espaços de trabalho. Desenvolvendo, assim, um argumento de que essa divisão generificada do trabalho, que apontará a existência de trabalhos considerados femininos e trabalhos considerados masculinos, antes estabelece uma divisão cisnormativa. Responsável por limitar os trabalhos disponíveis para aquelas pessoas que não se encontram conforme as normas estabelecidas para ser homem ou mulher.

Durante a análise dos textos, foi possível identificar a argumentação de que mulheres trans e travestis estão submetidas aos processos de divisão sexual do trabalho, demonstrando que as mulheres trans e travestis estão concentradas nos trabalhos considerados femininos, tendo as suas possibilidades de inserção ocupacional limitadas pela compreensão do que é um trabalho possível de ser feito

por uma figura feminina.

Entretanto, as mulheres trans e travestis não se encontram distribuídas igualmente entre todos os trabalhos considerados femininos, elas estão majoritariamente concentradas na prostituição, e em seguida nas áreas de beleza.

Nos estudos analisados, como justificativa para a alta presença de pessoas de mulheres trans e travestis na área da beleza se dá pela junção combinada de dois fatores. Um dos fatores é que as áreas de trabalho relacionadas a beleza se mostra mais aberto para a comunidade LGBTQIA+ e com maior presença desse público, as chances de episódios de discriminação por transfobia tendem a diminuir, assim, mulheres trans e transvestis se sentem mais confiantes e dispostas a buscar ingresso nessas áreas.

O outro ponto é que os salões de beleza, por serem espaços tradicionalmente relacionados ao feminino, vão permitindo que mulheres trans e travestis, ao exercer esse trabalho em salões, afirmem as suas identidades de gênero, usando o trabalho como uma forma de performatividade, ou seja, mulheres trans e travestis encontram em seus ambientes de trabalho, os salões de beleza, uma forma de reafirmar sua feminilidade.

Para o caso das mulheres trans e travestis, foi possível identificar através do estudo que elas estão reservadas aos trabalhos considerados femininos. Entretanto, para homens trans ou outras identidades transmasculinas, não foi possível encontrar algum padrão específico. Por mais que tenham sido encontrados alguns trabalhos associados a funções exercidas por homens, ainda são trabalhos precários e sem prestígio social.

Assim, ainda se mantêm dúvidas sobre a situação de pessoas transmasculinas diante da divisão sexual do trabalho. Essas pessoas ainda estariam limitadas a somente exercer trabalhos considerados femininos ou ao serem lidos socialmente como homens pelas normas definidas pela cisgeneridade, conseguiriam acessar trabalhos reprodutivos com valor social, com mais facilidade do que mulheres trans e cis?

A esse ponto, acrescento que, em suas reflexões sobre os usuários dos serviços prestados através do Processo Transsexualizados do SUS, Guilherme Almeida (2010), constata que é frequente ver homens trans também em profissões consideradas femininas, ligadas ao cuidado, como: docência, enfermagem, prevenção em saúde e estética corporal.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Inicio minhas considerações finais resgatando as falas de Jaqueline de Jesus (2021, p. [7]), sobre pessoas trans e trabalho:

Ao contrário do que pensam algumas pessoas, falar de trans é falar de trabalho. Falar de travesti é falar de trabalho. Muito trabalho. Pessoas trans sempre trabalharam, e muito. Mas qual trabalho? O informal. O precarizado. Aquele que se enquadra nas categorias mais estereotipadas, voltadas à exploração do nosso corpo como instrumento de trabalho. Nós como mercadoria.

A mencionada associação estereotipada entre pessoas trans e possibilidades restritas de trabalho é tamanha que por anos travesti e transexual foi oficialmente tratada como sinônimo de puta, ou como catalogou a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO): profissionais do sexo. Frente a esse cenário, a realização de estudos como este, que busquem foco em outras ocupações, lugares e profissões, que não a prostituição, é uma forma de desvincular essa relação imediata e fixa construída entre a prostituição e pessoas transfemininas. Embora se perceba que a experiência profissional de pessoas trans em outras ocupações também não se encontra muito longe de um cenário de exploração, é importante demarcar que sua inserção em diferentes ocupações demonstra haver horizontes alternativos de emprego para esta população.

De todo modo, mostra-se necessário aprofundar estudos sobre pessoas trans no mercado de trabalho e que mais dados sejam produzidos sobre essa população. A ausência de dados oficiais resulta em subnotificações sobre a própria dimensão do problema de acesso ao mercado de trabalho por pessoas trans, invisibilizando as demandas desse grupo e dificultando medidas que possam ser tomadas para enfrentar as barreiras impostas sobre as transvivências.

O processo desta pesquisa me permitiu ter reflexões de caráter metodológico, a respeito do termo trans*, que foram úteis para minha pesquisa e podem ser úteis para as próximas. Considerando que o campo de estudos sobre pessoas trans é recente e que essa população encontra-se subnotificada em vários conjuntos de dados, replicar a utilização de um termo que reforça esse apagamento

não deveria ser almejado. Ao utilizar *trans**, em estudos acadêmicos, o debate específico sobre pessoas trans pode ficar ofuscado em meio a outros assuntos não correlacionados.

Compreendo que a utilização do termo trans, sem asterisco, ainda tem o mesmo efeito do termo trans, com asterisco, em transmitir que a palavra trans é um termo abrangente que representa uma série de outras identidades. Outro ponto é que usar apenas a palavra trans se aproxima mais de como a palavra é utilizada no cotidiano por esse grupo. Além disso, suas variações, como pessoas trans e população trans, de certa forma ajudam a reforçar a condição de sujeito, de ser uma pessoa, em relação à condição de abjeto.

Esta pesquisa, teve como objetivo revisar a discussão acadêmica sobre os temas trabalho e pessoas trans, buscando identificar como se dá a participação das Ciências Sociais. Neste empenho, foi possível perceber que áreas de sociologia e antropologia possuem uma presença marcante no debate. Sobretudo, foi identificado como necessário um aprofundamento teórico nas discussões sobre trabalho para abordar as vivências de pessoas trans, levando a compreensão de que as Ciências Sociais ainda tem muito a contribuir.

Outro objetivo desta pesquisa foi analisar quais os aspectos apontados como barreiras para a população trans acessar o mercado de trabalho. Sobre as condições de emprego da população trans, consta que há um grande impacto da transfobia e da cisnormatividade nas condições de inserção dessas pessoas no mercado de trabalho. Além de que, quando conseguem superar essas barreiras de acesso, por fim, ainda se veem submetidas a espaços de trabalho marcados por violências transfóbicas e cissexistas. Como dimensões que impactam diretamente a inserção laboral de pessoas trans, identificamos: acesso à saúde, moradia, nível de formação escolar, qualificação profissional, relação familiar, atualização de documentos, despreparo das empresas, e principalmente a transfobia.

As condições de emprego para a população trans são marcadas pela informalidade e desproteção, de modo que o acesso comum é ao emprego desvalorizado, precário e com baixa remuneração, resultando em uma inserção no mercado de trabalho que não traduz uma ascensão social substancial para o modo de vida dessas pessoas.

O debate sobre qualificação para o trabalho, não aparece explicitamente sob lentes feministas materialistas, contudo se demonstrou como aspecto relevante na

condição de trabalho de pessoas trans. Quando tomamos, por exemplo, as vivências de mulheres trans e travestis, vemos que os trabalhos para os quais elas são frequentemente consideradas aptas, são os trabalhos considerados femininos, postos estes que sabemos ser mercado pela desqualificação das qualidades e competências necessárias para se realizar as funções do emprego.

Por conta da discriminação de gênero presente na sociedade, manifestada para esta população por meio de transfobia e cissexismo, a população trans não é vista como qualificada para trabalhar, tendo dificuldade de acesso a empregos valorizados socialmente. Assim, pessoas trans, seja as que conseguiram concluir sua escolarização ou as que foram atravessadas pelo processo de evasão involuntária induzido pela escola (Luma, Andrade, 2012), também são diretamente afetadas pela disputa do que é considerado ou não como qualificação para o trabalho.

Nesse sentido, a inserção de pessoas trans no mercado de trabalho poderia ser, talvez, potencializada se alinhada às reivindicações individuais e coletivas da valorização das qualidades não reconhecidas como qualificações profissionais, por parte das empresas.

A cishnorma, presente nas relações social de sexo, interfere na condição de trabalho de pessoas trans, ao ponto delas precisarem constantemente negociar suas identidades, elaborando estrategicamente quando e como assumir sua transexualidade para conseguir ingressar ou se manter no mercado de trabalho.

Frente a isso, as mais diferentes medidas são tomadas, seja: adiar sua transição para conseguir se consolidar uma carreira, atingir um grau de passabilidade no que é inteligível como propriamente homem ou mulher, ou, buscar trabalhar em empregos que permitam uma maior liberdade de expressão de gênero.

Desafios específicos estão impostos a experiência de pessoas trans no mercado de trabalho. Excluídas desses espaços, enfrentam não apenas dificuldades materiais, mas também o estigma moral associado à falta de emprego, tanto que ao obterem um, podem estar sujeitas a uma dinâmica de subordinação onde elas, pessoas trans, mesmo em um espaço de violência a sua identidade de gênero, se veem tendo que ser gratas a única oportunidade de emprego cedida.

Em conjunto, as mencionadas circunstâncias afetam diretamente a gestão de carreiras de pessoas trans. Enquanto de forma genérica, a gestão de carreiras pode ser pensada enquanto a atividade de formação profissional, promoção de

cargo e aumento de salário, quando nos tratamos de experiência de pessoas trans no mercado de trabalho, o que é tido para elas como principal atividade de gestão de carreira, é a busca por um emprego onde possa ser assumidamente trans, sem ser discriminada.

Frente a isso, considero que a estratégia individual para conseguir integração profissional, que vem se mostrando mais eficaz atualmente para uma pessoa trans, é a construção de uma rede de apoio com pessoas que consigam proporcionar apoio emocional para lidar com as violências presentes no percurso de formação escolar e profissional, busca de emprego e execução laboral, além de ter pessoas que possam te indicar em vagas de emprego. Para além de meramente conseguir um emprego, buscar se alocar no mercado da diversidade é uma maneira de conseguir se sentir seguro com sua profissão, podendo jogar a real, sobre ser uma pessoa trans.

Por outro lado, considerando medidas mais efetivas para melhorar o acesso e permanência de pessoas trans no mercado de trabalho, temos o apontamento da necessária ação interventiva do Estado, mediante políticas públicas de inserção laboral que abordem conjuntamente o acesso à saúde e à educação. Essas políticas devem ser abrangentes em âmbito nacional, envolvendo ativamente a participação da população trans. Além da intervenção governamental, é demandada ação colaborativa das instituições empregadoras. No que diz respeito à contratação, as empresas devem adotar iniciativas diretas de recrutamento de pessoas trans, acompanhadas de medidas internas que garantam um ambiente respeitoso e livre de violência para essa população. Para a implementação eficaz dessas ações por parte das empresas, é essencial a presença de uma pedagogia organizacional trans, que oriente as tomadas de decisão nesse sentido.

Durante esta pesquisa, também foi examinada em quais ocupações a população trans apareceu nos estudos, visando analisar se e em que medida há uma distribuição por gênero. Com base nesse objetivo, pode-se constatar indicativos de que a atual forma de divisão sexual do mercado de trabalho tem em seus critérios a normalização das identidades cisgêneras, de modo a formular barreiras aos que forem dissidentes dessa norma.

Mulheres trans e travestis são afetadas pela divisão sexual do trabalho presente no mercado de trabalho, sendo direcionadas principalmente para empregos considerados femininos. No entanto, a distribuição não é uniforme, e elas estão

predominantemente concentradas na prostituição, seguida pelas áreas de beleza e de atendimentos ao cliente. Isso evidencia limitações nas opções de ocupação, determinadas por estereótipos de gênero e normas sociais sobre o que é considerado adequado para figuras femininas.

No que diz respeito à inserção profissional de homens trans, há indicativos de que eles também ocupam predominantemente postos considerados femininos. Entretanto, no caso das pessoas não binárias, a identificação de seus campos de trabalho foi pouco nítida. Considerando a noção do estado de “nem tubarão nem sereia”, é possível inferir que pessoas não-binárias enfrentam desafios singulares ao negociar suas identidades, entre o considerado masculino ou feminino, para garantir acesso ou permanência em determinados empregos.

Por fim, reúno algumas lacunas percebidas nas pesquisas sobre pessoas trans e trabalho, para apontar sugestões e possibilidades de aprofundamento para próximos estudos.

Em primeiro, reforço a necessidade da aplicação da ferramenta analítica da interseccionalidade para interpretar as experiências de pessoas trans no ambiente de trabalho, considerando como diferentes identidades e sistemas de opressão se entrelaçam. Principalmente, adiante a baixa quantia de estudos sobre pessoas trans negras, mas também sobre os poucos estudos sobre transmasculinidades.

Pois como exemplo, se for considerado que homens trans passáveis, conseguem emprego com mais facilidade, essa capacidade se apresenta de igual modo entre homens trans negros e brancos? Quais as implicações que o torna-se passável para uma pessoa trans racializada acarretam ao mundo do trabalho?

Assim, se faz necessário investigar de maneira aprofundada as experiências e desafios específicos enfrentados por homens trans e pessoas transmasculinas, bem como examinar as vivências de pessoas trans que optam por não realizar hormonização ou cirurgias de modificação corporal.

Também identifico como caminho, explorar as dinâmicas e desafios enfrentados por pessoas trans envolvidas em trabalhos autônomos, considerando sua presença nos trabalhos por conta própria.

Considerando empresas que buscam por diversidade, questiona-se quem é considerado desejável por essas organizações, pessoas trans estariam incluídas nesse “grupo da diversidade” capaz de agregar valor de mercado? Sendo

interessante, neste sentido, o aprofundamento da própria noção de diversidade presente nas empresas.

As ciências sociais podem exercer um papel fundamental na construção de teorias fundamentadas sobre como pesquisar a população trans. Em específico, diante a situação cada vez mais frequente da negativa de participação de pessoas trans em estudo acadêmico, considero que a antropologia pode contribuir para a reflexão de condutas para se estudar grupos que se fecham a pessoas de fora. Pensando também, formas de restituição⁴¹ do conhecimento para o grupo pesquisado, sem mantê-lo “congelado” na academia.

Por último, ressalto a importância percebida de ancorar estudos sobre a população trans em epistemologias trans. Desenvolver estudos que incorporem perspectivas transfeministas como base teórica permite a análise da realidade social mediante novas lentes, que evidenciam dinâmicas antes tidas como normais, e que poderão ser nomeadas e investigadas.

⁴¹ Mais sobre o debate sobre restituição da pesquisa e suas dificuldades pode ser visto em Carmen Rial (2016).

REFERÊNCIAS

ABNT — Associação Brasileira de Normas Técnicas. **ABNT NBR 10520**: Informação e documentação — Citações em documentos — Apresentação. Rio de Janeiro: ABNT, 2023. p. 23

ALMEIDA, Guilherme, S. **Reflexões iniciais sobre o processo transexualizador do SUS a partir de uma experiência de atendimento**. In: ARILHA, Margareth; LAPA, Thaís de Souza; PISANESCHI, Tatiane Crenn (org.). *Transexualidade, Travestilidade e Direito à Saúde*. São Paulo: Oficina Editorial, 2010. p. 117–148.

ALMEIDA, Guilherme S.; MARINHO, Silvana. **Trabalho contemporâneo e pessoas trans**: considerações sobre a inferiorização social dos corpos trans como necessidade estrutural do capitalismo. *Revista Sociedade e Cultura*, Goiânia, v. 22, n. 1, p. 114–134, jan./jun. 2019. Disponível em: <https://revistas.ufg.br/fcs/article/view/57888>. Acesso em: 19 nov. 2023.

AMARAL, Thiago Clemente Do. **A inserção de travestis e transexuais femininas no mercado de trabalho formal no contexto da sociedade capitalista atual**: uma visão marxista. Mestrado em Direito do Trabalho, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2018. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-11092020-150657/>. Acesso em: 22 jun. 2023.

ANDRADE, Luma Nogueira de. **Travestis na escola**: assujeitamento e resistência à ordem normativa. 2012. 278 f. Tese (Doutorado) — Curso de Pós-Graduação em Educação, Faculdade de Educação, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2012. Disponível em: <https://repositorio.ufc.br/handle/riufc/7600>. Acesso em: 24 nov. 2023.

ARAÚJO, Tathiane; CINTRA, Cauã; BREBIS, Flavio (org.). **A Exclusão das Identidades e das Existências de Pessoas Trans — da Morte Social à Morte Física — Monitoramento**: Assassinatos e Violação de Direitos Humanos de Pessoas Trans no Brasil — Dossiê. REDE TRANS BRASIL, 2019.

ARAÚJO, Tathiane; CINTRA, Cauã; BREBIS, Flavio; SANTORINNE, Isabella (org.). **Diálogos Sobre Viver Trans — Monitoramento**: Assassinatos e Violação de Direitos Humanos de Pessoas Trans no Brasil — Dossiê. REDE TRANS BRASIL, 2018.

ARAÚJO, Tathiane Aquino; NOGUEIRA, Sayonara Naidier Bonfim; CABRAL, Euclides Afonso(org.). **Registro Nacional de Assassinatos e Violações de Direitos Humanos das Pessoas Trans no Brasil em 2022**. Série Publicações Rede Trans Brasil, 7a. ed. Aracaju: Rede Trans Brasil, Uberlândia: IBTE, 2023.

AVELAR, Rezende B. de; GONÇALVES, J. V. R; MENDES, A.; QUEIROZ, Theles A. (Trans)gredindo preconceitos?: a escassez de travestis e transexuais no mundo do trabalho *Historiæ*, [S. l.], v. 13, n. 1, p. 45–71, 2023. Disponível em: <https://periodicos.furg.br/hist/article/view/12740>. Acesso em: 19 nov. 2023.

BAGAGLI, Beatriz P. Abordando estereótipos de gênero e cisgeneridade: entre a subversão e resistência nos discursos transfeministas e feministas radicais trans-excludentes. **Leitura**, [S. l.], n. 69, p. 55–68, 2021. DOI: 10.28998/2317-9945.202169.55-68. Disponível em: <https://www.seer.ufal.br/index.php/revistaleitura/article/view/9689>. Acesso em: 19 nov. 2023.

BARCELLOS, Fagner Jardim. **10 Perfis LGBT's mais seguidos do LinkedIn**. 2022. LinkedIn. Disponível em: <https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:7070090527643156481/>. Acesso em: 18 jun. 2023.

BARROS, Alerrandre. **Em pesquisa inédita do IBGE, 2,9 milhões de adultos se declararam homossexuais ou bissexuais em 2019**. 2022. Editoria: Estatísticas Sociais. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/33785-em-pesquisa-inedita-do-ibge-2-9-milhoes-de-adultos-se-declararam-homossexuais-ou-bissexuais-em-2019>. Acesso em: 21 jul. 2022.

BINSFELD, Willian R. **Um passo fora do armário**: o trabalho em Florianópolis sob a perspectiva de gênero e orientação sexual. 2021. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/230494>. Acesso em: 19 nov. 2023.

BINSFELD, Willian Ricardo; LAPA, Thaís De Souza. Discriminações por gênero e orientação sexual no ambiente de trabalho. **Laborare**, v. 6, n. 11, p. 211–232, 2023. Disponível em: <https://revistalaborare.org/index.php/laborare/article/view/222>. Acesso em: 19 nov. 2023.

BENTO, Berenice. **O que é transexualidade**. São Paulo: Brasiliense — Coleção Primeiros Passos, 2008.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria n.º 2.803**. Redefine e amplia o Processo Transexualizador no Sistema Único de Saúde (SUS). Brasília, DF: Ministério da Saúde. 2013. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2013/prt2803_19_11_2013.html. Acesso em: 19 nov. 2023.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto n.º 8.727**. Dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis e transexuais no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Brasília, DF: Presidência da República, Secretaria-Geral, Subchefia para Assuntos Jurídicos. 2016. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/decreto/d8727.htm. Acesso em: 19 nov. 2023.

BUGRE, Arthur. Como humanizar a contratação de pessoas trans e travestis?: antes da contratação, é preciso dar subsídios para qualificação educacional e profissional. **Estado de Minas**. Belo Horizonte. out. 2022. Disponível em: <https://www.em.com.br/app/colunistas/arthur-bugre/2022/10/07/noticia-arthur-bugre.1404259/como-humanizar-a-contratacao-de-pessoas-trans-e-travestis.shtml>. Acesso em: 19 nov. 2023.

em: 18 jun. 2023.

BENEVIDES, Bruna G. **Como acessar o SUS para questões de transição?**.

ANTRA. [online]. 27 jun. 2020. Disponível em:

<https://antrabrasil.org/2020/07/27/como-acessar-o-sus-para-questoes-de-transicao/>.

Acesso em: 19 nov. 2023.

BENEVIDES, Bruna G. **Gênero: uma categoria cultural ou diagnóstica?** In: ARILHA, Margareth; LAPA, Thaís de Souza; PISANESCHI, Tatiane Crenn (org.).

Transexualidade, Travestilidade e Direito à Saúde. São Paulo: Oficina Editorial, 2010. p. 167–198.

BENEVIDES, Bruna G. (org.). **Dossiê: assassinatos e violências contra travestis e transexuais brasileiras em 2022**. Brasília: ANTRA (Associação Nacional de Travestis e Transexuais). 2023. Disponível em:

<https://antrabrasil.files.wordpress.com/2023/01/dossieantra2023.pdf>. Acesso em: 18 jun. 2023.

BENEVIDES, Bruna G. (org.). **Mapa dos assassinatos de Travestis e Transexuais no Brasil em 2017**. Brasília: ANTRA (Associação Nacional de Travestis e Transexuais). 2018. Disponível em:

<https://antrabrasil.files.wordpress.com/2018/02/relatc3b3rio-mapa-dos-assassinatos-2017-antra.pdf>. Acesso em: 18 jun. 2023.

BENEVIDES, Bruna G.; NOGUEIRA, Sayonara Naider Bonfim (org.). **Dossiê: assassinatos e da violência contra travestis e transexuais no Brasil em 2018**.

Brasília: ANTRA, 2019. Disponível em:

<https://antrabrasil.files.wordpress.com/2019/12/dossie-dos-assassinatos-e-violencia-contrapessoas-trans-em-2018.pdf>. Acesso em: 18 jun. 2023.

BENTO, Berenice. **O que é transexualidade**. São Paulo: Brasiliense - Coleção Primeiros Passos, 2008.

BUTLER, Judith. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2018.

CAPES — Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior.

Catálogo de Teses e Dissertações da Capes. Brasília, DF: CAPES, 2023a.

Disponível em: <https://catalogodeteses.capes.gov.br/catalogo-teses/#/>. Acesso em: 19 nov. 2023.

CAPES — Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. **Portal de Periódicos da Capes**. Brasília, DF: CAPES, 2023b. Disponível em:

<https://www-periodicos-capes-gov-br.ez46.periodicos.capes.gov.br/>. Acesso em: 19 nov. 2023.

CASTILHO, Paula. **Diversity Matters: América Latina**. McKinsey & Company, 2020. Disponível em:

<https://www.mckinsey.com/br/our-insights/diversity-matters-america-latina>. Acesso em: 18 set. 2023.

CEDEC, Centro De Estudos De Cultura Contemporânea (org.). **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.

CERQUEIRA, Daniel, *et al.* **Atlas da Violência 2021**. Brasília: Ipea; FBSP, 2021. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/atlasviolencia/publicacoes/212/atlas-da-violencia-2021>. Acesso em: 18 jun. 2021.

CISNE, Mirla; FALQUET, Jules. Economia política sob uma análise feminista-materialista: a imbricação das relações sociais de sexo, raça e classe. **Serviço Social em Revista**, [S. l.], v. 22, n. 2, p. 425–440, 2020. Disponível em: <https://ojs.uel.br/revistas/uel/index.php/ssrevista/article/view/38003>. Acesso em: 4 jul. 2023.

CNPQ. **Árvore do conhecimento**. 2023. Disponível em: <https://lattes.cnpq.br/web/dgp/arvore-do-conhecimento>. Acesso em: 14 nov. 2023. Descritores em Ciências da Saúde: DeCS. 2023. ed. rev. e ampl. São Paulo: BIREME / OPAS / OMS, 2023. Disponível em: <http://decs.bvsalud.org>. Acesso em 07 de nov. 2023.

DAYRELL, Marina. Diversidade e inclusão nas empresas viram temas de pós-graduação. Estadão [online]. São Paulo. 2021. Disponível em: <https://www.estadao.com.br/economia/sua-carreira/diversidade-e-inclusao-nas-empr-esas-viram-temas-de-pos-graduacao/>. Acesso em: 24 nov. 2023.

DESLAURIERS; Jean-Pierre, *et al.* O delineamento de pesquisa quantitativa. In: POUPART, Jean, *et al.* **A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos**. 4. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2008.

DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? **Caderno CRH**, v. 24, n. spe1, p. 37–57, 2011. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-49792011000400004&lng=pt&tlng=pt. Acesso em: 19 jun. 2023.

FALQUET, Jules. Repensar as relações sociais de sexo, classe e “raça” na globalização neoliberal. **Mediações - Revista de Ciências Sociais**, Londrina, v. 13, n. 1/2, p. 121–142, 2008. DOI: 10.5433/2176-6665.2008v13n1/2p121. Disponível em: <https://ojs.uel.br/revistas/uel/index.php/mediacoes/article/view/3290>. Acesso em: 19 nov. 2023.

FAVERO, Sofia. **Psicologia suja**. Salvador, BA: Devires, 2022.

FIGUEIREDO, Camila; ARAÚJO, Mateus. Sem dados do Censo, população LGBTI+ do Brasil continuará desconhecida por mais 10 anos. **Diadorim**, Reportagem, 22 fev. 2021. Disponível em: <https://www.adiadorim.org/post/sem-censo-populacao-lgbti-continuara-desconhecida>. Acesso em: 30 abr. 2021.

FILIPPE, Marina; BOMFIM, Murilo. Por que a diversidade faz diferença. **Revista Exame**, 2020. Disponível em: <https://exame.com/revista-exame/por-que-a-diversidade-faz-a-diferenca/>. Acesso em: 18 set. 2023.

GERBER, Juliana. **Análise das condições de trabalho inclusivas para pessoas LGBTQ+**: uma revisão narrativa. 2022. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/29332>. Acesso em: 19 nov. 2023.

GONÇALVES, João Vitor R.; TRUJILLO, Ricardo Antonio S. Da Esquina Ao Escritório: Uma Análise Sobre A Ausência De Mulheres Transexuais No Mercado De Trabalho Formal Em Goiás. **Pensamiento Americano**, v. 13, n. 26, p. 33–50, 2020. Disponível em: <https://publicaciones.americana.edu.co/index.php/pensamientoamericano/article/view/419>. Acesso em: 18 nov. 2023.

GOOGLE ACADÊMICO. **Google Acadêmico**. Google, 2003. Disponível em: <https://scholar.google.com/>. Acesso em: 19 nov. 2023.

GOTARDI, Filipe Mandieta; PEREIRA, Michaelle Alessandra Maranhão dos Santos Bastos. **Inclusão da população trans na cidade de são paulo e o programa transcidadania como política pública de apoio à empregabilidade**. 2021. 98 p. Dissertação (Mestrado) - Curso de Gestão e Políticas Públicas, Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2021. Disponível em: <https://hdl.handle.net/10438/31535>. Acesso em: 19 nov. 2023.

GUTIERRES, Stephanie Moreira. **Trabalho e empregabilidade de travestis, transexuais e não-binárias**: desafios e perspectivas de ação. 2020. 104 f., il. Dissertação (Mestrado em Psicologia Clínica e Cultura), Universidade de Brasília, Brasília, 2020. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/40481>. Acesso em: 22 jun. 2023.

HARAWAY, Donna. Saberes localizados: a questão da ciência para o feminismo e o privilégio da perspectiva parcial. **Cadernos Pagu**, n. 5, p. 7-41, 1995.

HARTMANN, Jennifer Morel. **Transições e resistências**: empregabilidade de mulheres trans e travestis em Florianópolis. 2017. 151 f. Dissertação (Mestrado) — Curso de Programa de Pós-Graduação em Sociologia Política, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2017.

HILTON, Erika Erika. Hilton e a resistência transvestigênere no poder [entrevista concedida a] Mariama Correia. **Publica: Agência de jornalismo investigativo**. 28 jan. 2022. Disponível em: <https://apublica.org/2022/01/erika-hilton-e-a-resistencia-transvestigenere-no-poder/#:~:text=A%20vereadora%20tamb%C3%A9m%20usa%20o,pessoas%20que%20foge m%20do%20CISTema%E2%80%9D>. Acesso em: 19 nov. 2023.

HIRATA, Helena, *et al.* Trabalho (conceito de). In: HIRATA, Helena, *et al.* (org.). **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: Editora Unesp, 2009. p. 251–256.

hooks, bell. **Olhares negros: raça e representação**. São Paulo: Editora Elefante, 2019.

IBICT — Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia. **Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações**. Brasília, DF, 2023. Disponível em: <http://bdtd.ibict.br/vufind/>. Acesso em: 19 nov. 2023.

JESUS, Hudson André de. **Preconceito e discriminação social: a realidade de travestis e transexuais no acesso e permanência no trabalho**. 2019. 101 p. Dissertação (Mestrado) - Curso de Promoção de Saúde e Prevenção da Violência, Faculdade de Medicina, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/31059>. Acesso em: 18 nov. 2023.

JESUS, Jaqueline Gomes de. Feminismo e Identidade de Gênero: Elementos para a construção da teoria transfeminista. **Seminário Internacional Fazendo Gênero 10** (Anais Eletrônicos), Florianópolis, 2013. Disponível em: https://www.fg2013.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/20/1373329021_ARQUIVO_FEMINISMOEIDENTIDADEDEGENERO.pdf. Acesso em: 19 nov. 2023.

JESUS, Jaqueline Gomes de. **Orientações sobre identidade de gênero: conceitos e termos**. 2. ed. Brasília: Autora, 2012. Disponível em: <https://www.diversidadessexual.com.br/wp-content/uploads/2013/04/G%C3%80NERO-CONCEITOS-E-TERMOS.pdf>. Acesso em: 19 nov. 2023.

JESUS, Jaqueline Gomes de. Trans tem T de trabalho. In: VASCONCELOS, Caê. **Trans-resistência: pessoas trans no mercado de trabalho**. 3a. edição. São Paulo, SP: Dita, 2021.

KAAS, Hailey. **O que é Transfeminismo?** Uma breve introdução. 2ª Versão. 2015. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/371874/mod_resource/content/0/Encontro%206%20-%20O-que-%C3%A9-Transfeminismo.pdf. Acesso em: 19 nov. 2023

KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: HIRATA, Helena, *et al.* (org.). **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo: Editora Unesp, 2009. p. 67–75.

LAPA, Thaís de S. **O gênero do trabalho operário**. Marília: Lutas Anticapital, 2020.

LAPA, Thaís de S. **Processo de trabalho, divisão sexual do trabalho e práticas sociais das operárias na indústria eletroeletrônica no contexto da flexibilidade produtiva**. Mestrado em Sociologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2015. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-09062015-122236/>. Acesso em: 19 nov. 2023.

LAPA, Thaís de Souza. Qualquer um(a) faz? Qualificação para o trabalho e relações sociais de sexo. In: VILASBOAS, Jaqueline Pereira de Oliveira; NUNES, Jordão

Horta; TOSTA, Tania Ludmila Dias (org.). **Trabalho, educação e sociedade: diferenças e desigualdades**. Goiânia: Cegraf Ufg, 2022. p. 140–165. Disponível em: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/688/o/Trabalho_educa%C3%A7%C3%A3o_e_sociedade_difere%C3%A7as_e_desigualdades.pdf. Acesso em: 19 nov. 2023.

LEMONS, Patrícia; CASTRO, Mariana. Costurando gênero: processo de trabalho na indústria brasileira do vestuário. **Argumentum**, v.14, n 1, p. 194–210. 2022. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/argumentum/article/view/35149>. Acesso em: 19 nov. 2023.

LUGONES, María. Rumo a um feminismo decolonial. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 22, n. 3, p. 935–952, 2014.

MARI, Angelica; CARMEN, Gabriela del; RIGA, Matheus. Conhecendo os principais desafios — e oportunidades — de inclusão LGBTQIA+ no ecossistema brasileiro de inovação. **Forbes**. [S. L.]. jun. 2021. Disponível em: <https://forbes.com.br/forbes-tech/2021/06/conheca-os-principais-desafios-e-oportunidades-de-inclusao-lgbtqia-no-ecossistema-brasileiro-de-inovacao/>. Acesso em: 18 jun. 2023.

MARINHO, Silvana. Serviço social e população trans: um debate sobre questão social e suas expressões na cena contemporânea. **Serviço Social em Perspectiva**, Montes Claros, v.1, n.1, p. 103–125, jan./jun., 2020.

MARTENDAL, Laura. **Experiência(s) Profissional(s)?**: Relatos de mulheres transexuais. 2015. 60 f. TCC (Graduação) — Curso de Serviço Social, Centro Socioeconômico, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2015.

MARTINS, Bruno Luís de Oliveira. **A mídia enquanto produtora de subjetividades**: uma análise do discurso sobre trabalho e pessoas trans. 2021. 112 p. Dissertação (Mestrado) — Curso de Administração, De Ciências Administrativas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2021. Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=11251524. Acesso em: 19 nov. 2023.

MARTINS, Luana. Protagonistas Negros e Negras do Brasil: Erika Hilton. **Ebó epistêmico** — Projeto de pesquisa e extensão, 2022. Disponível em: <https://eboepistemico.ufsc.br/protagonistas-negros-e-negras-do-brasil/>. Acesso em: 26 nov. 2023.

MARUANI, Margaret. Emprego. In: HIRATA, Helena, *et al.* (org.). **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: Editora Unesp, 2009. p. 251–256.

MENEZES, Moisés Santos De *et al.*. Lgbt e mercado de trabalho: uma trajetória de preconceitos e discriminações. E-book, **CONQUEER**. Campina Grande: Realize Editora, 2018. p. 419–430. Disponível em: <https://editorarealize.com.br/artigo/visualizar/40228>. Acesso em: 19 nov. 2023.

MOIRA, Amara. A prostituição como trincheira trans. **Revista Contraste**, n. 6, p.

114–119, 2020.

MOIRA, Amara. O cis pelo trans. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 25, n. 1, p. 365–373, jan./abr. 2017.

MOLINIER, Pascale; WELZER-LANG, Daniel. (2009) Feminilidade, masculinidade, virilidade. In: Hirata, H. et.al. (orgs). **Dicionário Crítico do feminismo**. São Paulo: Editora UNESP. p. 101–105.

MUHR, Sara Louise; SULLIVAN, Katie Rose; RICH, Craig. Situated Transgressiveness: Exploring One Transwoman's Lived Experiences across Three Situated Contexts. *Gender, Work & Organization*, v. 23, n. 1, p. 52–70, 2016. Disponível em: <<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/gwao.12093>>. Acesso em: 19 nov. 2023.

NASCIMENTO JUNIOR, Marcos B.; TEIXEIRA, Marina C. D.; GRITTI, Neusa H. S. A inserção de transexuais no mercado de trabalho. **Refas - Revista Fatec Zona Sul**, [S. l.], v. 8, n. 5, p. 1–21, 2022. Disponível em: <https://www.revistarefas.com.br/RevFATECZS/article/view/462>. Acesso em: 19 nov. 2023.

NASCIMENTO, Letícia Carolina do. **Transfeminismo**. São Paulo: Editora Jandaíra, 2021.

NOYÉ, Sophie. Por um feminismo materialista e queer. **Revista Crítica Marxista**, [S. l.], n. 48, p. 147–163, 11 mar. 2019. Semanal. Disponível em: https://www.ifch.unicamp.br/criticamarxista/arquivos_biblioteca/dossie2019_11_18_16_07_41.pdf. Acesso em: 19 nov. 2023.

NOTÍCIAS, LinkedIn. LinkedIn Top Voices Orgulho: dez perfis para seguir na luta pela diversidade no Brasil. jun. 2022. **LinkedIn**. Disponível em: <https://www.linkedin.com/pulse/linkedin-top-voices-orgulho-dez-perfis-para-seguir-na-/?originalSubdomain=pt>. Acesso em: 18 jun. 2023.

PANIZA, Maurício Donavan Rodrigues. **As travestis e mulheres transexuais no mundo do trabalho**: um estudo a partir da experiência das trabalhadoras trans e de aliadas e aliados na área de consultoria e gestão da diversidade. 2021. 203 f. Tese (Doutorado) - Curso de Administração de Empresas, Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2021. Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=11030167. Acesso em: 19 nov. 2023.

PANIZA, Maurício Donavan Rodrigues; MORESCO, Marcielly Cristina. À margem da gestão da diversidade? Travestis, transexuais e o mundo do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, v. 62, n. 3, p. e2021-0031, 2022. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902022000300304&lng=pt. Acesso em: 22 jun. 2023.

PORTELA, Poema; FERES JÚNIOR, João. **Pessoas trans na universidades**

federais do Brasil, GEMAA: Grupo de Estudos Multidisciplinares em Ação Afirmativa, 2021. Disponível em: <https://gema.iesp.uerj.br/infografico/pessoas-trans-nas-universidades-federais-do-brasil/>. Acesso em: 20 nov 2023.

PUC MINAS — A Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Comunicação, Diversidade e Inclusão nas Organizações. PUC MINAS. Minas Gerais. [s. d.]. Disponível em: https://www.pucminas.br/Pos-Graduacao/IEC/Cursos/Paginas/Comunicacao,%20Diversidade%20e%20Inclusao%20nas%20Organizaco_BH%20-%20Unidade%20Praca%20da%20Liberdade_Especializacao%20e%20Master.aspx. Acesso em: 24 nov. 2023.

OLIVEIRA, Dandara; DUARTE, Marco. Trabalho e tra(ns)vesti(gêneres)lidades: elementos para uma análise. In: PINHEIRO, Diógenes; REIS, Cláudia (org.). **Quando LGBTs invadem a escola e o mundo do trabalho**. Rio de Janeiro: Editora UNIRIO, 2020.

OLIVEIRA, João Felipe Zini Cavalcante de. **“E travesti trabalha?”**: divisão transexual do trabalho e messianismo patronal. 2019. 162 p. Dissertação (Mestrado) — Curso de Direito, Faculdade de Direito e Ciências do Estado, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/DIRS-BCA2MH>. Acesso em: 19 nov. 2023.

OLIVEIRA, Maria Carolina Baggio Zanetti Nucci de. **Negociando com a passabilidade**: a relação entre o gênero e a carreira da pessoa transgênera. 2019. 193 p. Dissertação (Mestrado) — Curso de Administração, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019. Disponível em: <https://repositorio.usp.br/item/002979889>. Acesso em: 19 nov. 2023.

OLIVEIRA, Morigan. **Como o Mercado de Trabalho lida e trata Pessoas Trans e Travestis**. 2016. Disponível em: <https://transfeminismo.com/como-o-mercado-de-trabalho-lida-e-trata-pessoas-trans-e-travestis/>. Acesso em: 18 jun. 2023.

OYĚWÙMÍ, Oyèrónké. **Conceituando o gênero**: os fundamentos eurocêtricos dos conceitos feministas e o desafio das epistemologias africanas. Tradução para uso didático de: OYĚWÙMÍ, Oyèrónké. Conceptualizing Gender: The Eurocentric Foundations of Feminist Concepts and the challenge of African Epistemologies. African Gender Scholarship: Concepts, Methodologies and Paradigms. CODESRIA Gender Series. Volume 1, Dakar, CODESRIA, 2004, p. 1-8 por Juliana Araújo Lopes.

RIAL, Carmen. Roubar a alma: ou as dificuldades da restituição. In: VAILATI, Alex; GODIO, Matias; RIAL, Carmen (org.). **Antropologia audiovisual na prática**. Desterro, [Florianópolis]: Cultura e Barbárie, 2016. p. 131–146.

RONDAS, Lincoln de Oliveira; MACHADO, Lucília Regina de Souza. Inserção profissional de travestis no mundo do trabalho: das estratégias pessoais às políticas de inclusão. **Pesquisas e Práticas Psicossociais**, São João del-Rei. 2015, vol.10, n.1, pp. 192–205. Disponível em:

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1809-89082015000100016. Acesso em: 19 nov. 2023.

RUIZ, Melissa Salinas. **Em busca do *aqué***: histórias de vida e trabalho de pessoas transgêneras em foz do iguaçu/pr. 2022. 231 f. Tese (Doutorado) - Curso de Sociedade, Cultura e Fronteiras, Centro de Educação, Letras e Saúde, Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Foz do Iguaçu, 2022. Disponível em: <https://tede.unioeste.br/handle/tede/6020>. Acesso em: 19 nov. 2023.

SALVAGNI, Julice; VERONESE, Marília Veríssimo; GUERIN, Marina; et al. Atividades consideradas “masculinas” : mulheres cis e transexuais em busca de autonomia através do trabalho. **Revista Psicologia Política**, v. 20, n. 48, p. 417–432, 2020. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/216371>. Acesso em: 18 nov. 2023.

SÃO PAULO. Secretaria Municipal da Saúde. Coordenação da Área Técnica de Saúde Integral da População LGBTIA+. **Protocolo para o cuidado integral à saúde de pessoas trans, travestis ou com vivências de variabilidade de gênero no município de São Paulo**, 2ª ed. Secretaria Municipal da Saúde|SMS|PMSP, 2023: Junho – p. 374. Disponível em: https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/saude/Protocolo_Trans_Travesti_Viv_variab_genero_2a_ed2023.pdf. Acesso em: 30 nov. 2023.

SCIELO – Scientific Electronic Library Online. **SciELO**. São Paulo, 2023. Disponível em: <https://scielo.org/>. Acesso em: 19 nov. 2023.

SILVA, Alice; FONSECA, Almir Gabriel; COSTA, Alexia; et al. Acesso e permanência da população LGBT no mercado de trabalho: revisão integrativa. **Conjecturas**, v. 21, n. 4, p. 663–676, 2021. Disponível em: <https://conjecturas.org/index.php/edicoes/article/view/246>. Acesso em: 19 nov. 2023.

SILVA, Bruno Henrique Pais. **Carreira e integração profissional de travestis e transexuais**. 2020. 146 p. Dissertação (Doutorado) — Curso de Administração, Universidade Federal do Rio Grande, Rio Grande, 2020. Disponível em: <https://repositorio.furg.br/handle/1/9445>. Acesso em: 19 nov. 2023.

SILVA JUNIOR, Sidney Felipe Da. **Caminhos “Trans”**: as trajetórias de transexuais e travestis no mercado de trabalho. Orientador: FLAVIO LUIZ TARNOVSKI. 2018. 100 p. Dissertação (Mestrado em Antropologia Social) — Universidade Federal de Mato Grosso., CUIABÁ, 2019. Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=7943775. Acesso em: 18 nov. 2023.

SILVA, Maria Aparecida Da; LUPPI, Carla Gianna; VERAS, Maria Amélia De Sousa Mascena. Trabalho e saúde na população transexual: fatores associados à inserção no mercado de trabalho no estado de São Paulo, Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 25, n. 5, p. 1723–1734, 2020. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232020000501723&lng=pt. Acesso em: 18 nov. 2023.

SIQUEIRA, Indianara. Entrevista com Indianara Siqueira. [Entrevista concedida a] Julia Naidin. **Revista Latinoamericana do Colégio Internacional de Filosofia**, [S. l.], n. 3, p. 131–146, 2018. Disponível em: <https://www.revistalatinamericana-ciph.org/numero-3/>. Acesso em: 27 nov. 2023.

SIQUEIRA, Indianara. **Visibilidade trans: lutar, resistir e reexistir!** PSOL, 30 de janeiro de 2017. Disponível em: <https://psol50.org.br/indianara-siqueira-visibilidade-trans-lutar-resistir-e-reexistir/>. Acesso em: 18 junho 2023.

SCOPUS. **Scopus**. Elsevier. Disponível em: <https://www-scopus.ez46.periodicos.capes.gov.br/search/form.uri?display=basic#basic>. Acesso em: 19 nov. 2023.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação e Realidade**, Porto Alegre, v. 20, n. 2, p. 71–99, jul./dez. 1995.

SOMOS, Diversidade. **Pesquisa Diversidade Aprendiz: Aprendizados para um futuro inclusivo**. São Paulo. 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_829572/lang--pt/index.htm. Acesso em: 16 set 2023.

SOUZA, Dediane; ARAÚJO, Tathiane. **Censo Trans: Reflexões sobre o Censo Trans**. REDE TRANS BRASIL, 2022.

SOUZA, Gabriela da Rocha. **Trabalho na experiência de travestis e mulheres trans**. 2022. 93 p. Dissertação (Mestrado) — Curso de Psicologia, Centro de Educação e Ciências Humanas, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2022. Disponível em: <https://repositorio.ufscar.br/handle/ufscar/16641>. Acesso em: 19 nov. 2023.

TRANSEMPREGOS. **TransEmpregos**. *Online*. Disponível em: <https://www.transempregos.com.br/>. Acesso em: 01 mar. 2023.

TOKARNIA, Mariana. **IBGE inicia coleta de dados para pesquisa de saúde da população**. 2023. Agência Brasil. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2023-10/ibge-inicia-coleta-de-dados-para-pesquisa-de-saude-da-populacao>. Acesso em: 19 nov. 2023.

TV UFRB. Curso de Black Feminism - Angela Davis. **YouTube**. Transmissão ao vivo, 2017. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=NDwbjSvpDZo>. Acesso em: 16 set 2023.

VASCONCELOS, Caê. **Trans-resistência: pessoas trans no mercado de trabalho**. 3a. edição. São Paulo, SP: Dita, 2021.

VERGUEIRO, Viviane. **Por inflexões decoloniais de corpos e identidades de gênero inconformes: uma análise autoetnográfica da cisgeneridade como normatividade**. 2015. 244 f. Dissertação (Mestrado) — Curso de Cultura e

Sociedade, Instituto de Humanidades, Artes e Ciências Professor Milton Santos, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2015. Disponível em: <http://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/19685>. Acesso em: 19 nov. 2023.

VIEIRA, Carlos Alberto do Cordovano. Das crises cíclicas à crise estrutural do capital. **Revista Fim do Mundo**, [S. l.], v. 4, n. 9, p. 30–60, 2023. Disponível em: <https://revistas.marilia.unesp.br/index.php/RFM/article/view/14585>. Acesso em: 24 nov. 2023.

YORK, Sara Wagner; OLIVEIRA, Megg Rayara Gomes; BENEVIDES, Bruna. **Manifestações textuais (insubmissas) travesti**. Revista Estudos Feministas, v. 28, 2020.

ANEXO I — Revisão temática para o Projeto de Pesquisa

Tabela dos textos inicialmente selecionados para revisão temática.

Autoria	Título	Ano	Local	Instituição	Editora, revista	Área de conhecimento	Palavras-chave	Tipo de Material
Lincoln Rondas; Lucília Machado	Inserção Profissional De Travestis No Mundo Do Trabalho. Das Estratégias Pessoais As Políticas De Inclusão	2015	São João Del-Rei	Centro Universitário Una	Pesquisas E Práticas Psicossociais	Administração	Travestis; Inserção Profissional; Inclusão Social.	Artigo
Marcos Barbosa Junior, Marina Teixeira, Neusa Gritti	Inserção De Transexuais No Mercado De Trabalho	2022	São Paulo	Faculdade De Tecnologia Zona Sul	Refas	Administração	Empregabilidade. Mercado De Trabalho. Preconceito. Transexual.	Artigo
Mauricio Paniza, Marcielly Moresco	À Margem Da Gestão Da Diversidade? Travestis, Transexuais E O Mundo Do Trabalho	2021	São Paulo	UFPR	Revista de Administração de Empresas	Administração	Diversidade, Inclusão, Identidade De Gênero, Travestis, Mulheres Trans.	Artigo
Rezende Aelar, João Gonçalves, Alex Mendes E Theles Queiroz	(Trans)Gredindo Preconceitos? A Escassez De Travestis E Transexuais No Mundo Do Trabalho	2022	Goiás / Rio Grande	UFG / FURG	Historiae	Administração	Mercado De Trabalho. Pessoas Trans. (Re)Inserção.	Artigo
Laura Martendal	Experiência(S) Profissional(iS)? Relatos De Mulheres Transexuais	2015	Florianópolis	UFSC		Serviço Social	Transexualidade; Trabalho Formal; Exclusão; Discriminação; Prostituição.	TCC
Bruno Silva	Carreira E Integração Profissional De Travestis E Transexuais	2020	Rio Grande	FURG		Administração	Gênero, Carreira, Integração, População Travesti E Transexual	Dissertação de Mestrado
Gabriel da Rocha Souza	Trabalho Na Experiência De Travestis E Mulheres Trans	2022	São Carlos	UFSCAR		Psicologia	Travestis. Mulheres Trans. Transfobia. Trabalho. Cisnormatividade.	Dissertação de Mestrado
Jennifer Hartmann	Transições E Resistências: Empregabilidade De Mulheres Trans E Travestis Em Florianópolis	2017	Florianópolis	UFSC		Ciências Sociais	Empregabilidade. Mulheres Trans. Travestis.	Dissertação de Mestrado
Stephanie Moreira Gutierrez	Trabalho E Empregabilidade De Travestis, Transexuais E Não-Binárias: Desafios E Perspectivas De Ação	2020	Brasília	UNB		Psicologia	Promoção Da Saúde; Transsexual; Travesti; Transgênero	Dissertação de Mestrado
Thiago Clemente Do Amaral	A Inserção De Travestis E Transexuais Femininas No Mercado De Trabalho Formal No Contexto Da Sociedade Capitalista Atual - Uma Visão Marxista	2018	São Paulo	USP		Direito	Transexualidade, Trabalho, Marxismo	Dissertação de Mestrado
Maurício Paniza	As Travestis E Mulheres Transexuais No Mundo Do Trabalho: Um Estudo A Partir Da Experiência Das Trabalhadoras Trans E De Aliadas E Aliados Na Área De Consultoria E Gestão Da Diversidade	2021	São Paulo	FGV		Administração	Diversidade. Inclusão. Travestis. Transexuais. Mulheres Trans.	Tese
ANTRA - Bruna Benevides	Assassinatos E Violências Contra Travestis E Transexuais Brasileiras Em 2022	2023	Brasília					Dossiê
Rede Trans; Sayonara, Tathiane; Euclides	A Carne Mais Barata Do Mercado: Dos Assassinatos A Violação Dos Direitos Humanos Da População Trans Do Brasil	2018	Aracaju					Dossiê
Rede Trans - Sayonara; Tathiane	Cronologia Do Desmonte Das Políticas Públicas Lgbti+ De 2016 A 2022	2022	Brasil					Dossiê
Rede Trans - Tathiane Araújo; Cauã Cintra; Flavio Brebis	A Exclusão Das Identidades E Das Existências De Pessoas Trans – Da Morte Social À Morte Física – Monitoramento: Assassinatos E Violação De Direitos Humanos De Pessoas Trans No Brasil	2019	Brasil					Dossiê
Rede Trans - Tathiane Araújo; Cauã Cintra; Flavio Brebis; Isabella Santorinne	Diálogos sobre viver trans	2018	Brasil					Dossiê
Rede Trans - Marcela Romero	Invisível Nunca Mais	2021						Relatório
Rede Trans - Dediane	Censo Trans	2022	Brasil					Relatório
Rede Trans	Registro Nacional De Assassinatos E Violações De Direitos Humanos Das Pessoas Trans No Brasil Em 2022	2023	Brasil					Relatório
Todxs	Pesquisa Nacional Por Amostra Da População Lgbti - Mercado De Trabalho	2021	Brasil					Relatório

Fonte: Pesquisa nas plataformas/portais Portal de Periódicos da Capes, Catálogo de Teses e Dissertações da Capes, Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações, SciELO, Google Acadêmico, Rede Trans e ANTRA. 2023. Elaboração própria.

ANEXO II — Protocolo para elaboração de estratégia de busca BU/UFSC

1 Questão/problema de pesquisa

Quais são as interpretações sobre o problema do acesso ao emprego e das condições de trabalho para a população trans presentes nos estudos acadêmicos brasileiros?

2 Objetivos da pesquisa (geral e específicos)

O objetivo geral deste trabalho é analisar os estudos acadêmicos que abordam conjuntamente os temas trabalho e pessoas trans. A pretensão é produzir um “Estado da Arte” das discussões acadêmicas brasileiras sobre as condições de acesso ao mercado de trabalho para pessoas trans, visando identificar as explicações dadas para o problema de inserção laboral dessa população e as medidas apresentadas para lidar com essa situação.

Assim, tendo como objetivos específicos:

- a) Realizar uma revisão bibliográfica da produção acadêmica, considerando artigos, teses e dissertações, sobre pessoas trans no mercado de trabalho. Nesse processo, identificar as áreas de conhecimento desta produção e qual seria a participação das Ciências Sociais;
- b) Analisar quais as barreiras apontadas por esses estudos para a população trans acessar o mercado de trabalho, examinando se e de que maneira aparecem o debate sociológico de qualificação para trabalho e de condições de emprego;
- c) Analisar as medidas apresentadas nas pesquisas para lidar com a dificuldade que pessoas trans enfrentam para se inserirem no mercado de trabalho, examinando se e de que maneira aparecem debates sobre políticas de inserção profissional, sejam elas privadas ou públicas;
- d) Examinar em que ocupações a população trans aparece nesses estudos, visando analisar se e em que medida há uma distribuição por gênero.

2 Estratégia de busca

2.1 Assunto(s)

	Assunto e sinônimos em português	Assunto e sinônimos em espanhol	Assunto e sinônimos em inglês
Assunto 1	Trans; Trans*; Travesti; Transexual; Transgênero;	não se aplica	não se aplica
Assunto 2	Emprego; Trabalho; Condições; Inserção; Empregabilidade; Mercado de Trabalho		

2.2 Critérios de inclusão

Tipo de documento (artigos, teses, dissertações etc.)	Artigos, Teses, Dissertação
Área geográfica	Brasil
Período de tempo	A princípio verificar o tamanho da produção, depois avaliar recorte temporal
Idioma	Português
Outros	

2.3 Bases de Dados

X	Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD) (Teses e dissertações do Brasil) Acesso gratuito: http://bdtd.ibict.br/vufind/
X	Catálogo de Teses e Dissertações (CAPES) (Teses e dissertações do Brasil) Acesso gratuito: https://catalogodeteses.capes.gov.br/catalogo-teses/#/
X	Google Acadêmico (Multidisciplinar; abrangência mundial) Acesso gratuito: https://scholar.google.com.br/
X	SciELO (Multidisciplinar; abrangência principalmente de periódicos da América Latina, Portugal e Espanha) Acesso gratuito: https://www.scielo.org/
X	Scopus (Elsevier) (Multidisciplinar; abrangência mundial) Acesso via VPN ou Acesso CAPE e busca no Portal de Periódicos da CAPES pelo menu "Acervo" > "Lista de bases e coleções "

4 Resultados da busca

- Data de realização da busca: 10/10/2023

Assunto #1

Trans
Transexua*
Transgêner*
Transvestigen*
Travesti*

Assunto #2

trabalho
emprego
empregabilidade
"ocupação laboral"
"integração laboral"
"inserção profissional"
"condições de trabalho"
"condição de trabalho"
profissão
carreira
profissional

ESTRATÉGIA COMPLETA:

(Trans OR Transexua* OR Transgêner* OR Transvestigen* OR Travesti*) AND
(trabalho OR emprego OR empregabilidade OR "ocupação laboral" OR "integração
laboral" OR "inserção profissional" OR "condições de trabalho" OR "condição de
trabalho" OR profissão OR carreira OR profissional)

Scopus (Elsevier)

- Base de dados de acesso restrito/pago. Acesso via Portal de Periódicos da CAPES (<http://periodicos.capes.gov.br/>), utilizando a opção "Acervo" > "Lista de bases".
- Acesso CAFe para acessá-la.

*Nessa base é realizada a busca com termos em inglês. No entanto, considerando que se está buscando somente documentos publicados em português, optou-se por fazer a busca nesse idioma.

BUSCA NOS CAMPOS TÍTULO, RESUMO E PALAVRAS-CHAVE:

(Trans OR Transexua* OR Transgêner* OR Transvestigen* OR Travesti*) AND
(trabalho OR emprego OR empregabilidade OR "ocupação laboral" OR "integração
laboral" OR "inserção profissional" OR "condições de trabalho" OR "condição de
trabalho" OR profissão OR carreira OR profissional)

Quantidade de resultados: 14

SciELO

- Acesso gratuito: <https://www.scielo.org/>

*Selecionado somente o idioma Português.

BUSCA EM TODOS OS CAMPOS:

(Trans OR Transexua* OR Transgêner* OR Transvestigen* OR Travesti*) AND (trabalho OR emprego OR empregabilidade OR "ocupação laboral" OR "integração laboral" OR "inserção profissional" OR "condições de trabalho" OR "condição de trabalho" OR profissão OR carreira OR profissional)

Quantidade de resultados: 195

Portal de Periódicos da CAPES

- Acesso: <http://periodicos.capes.gov.br/>, utilizando a opção "Acervo" > "Buscar assunto".
- Acesso CAFe para acessá-la.

*Selecionado somente o idioma Português.

BUSCA NO CAMPO TÍTULO (devido à quantidade de documentos recuperados quando feita busca em todos os campos) - usar busca avançada:

(Trans OR Transexua* OR Transgêner* OR Transvestigen* OR Travesti*) AND (trabalho OR emprego OR empregabilidade OR "ocupação laboral" OR "integração laboral" OR "inserção profissional" OR "condições de trabalho" OR "condição de trabalho" OR profissão OR carreira OR profissional)

Quantidade de resultados: 108

Catálogo de Teses e Dissertações (CAPES)

- Acesso gratuito: <https://catalogodeteses.capes.gov.br/catalogo-teses/#/>

BUSCA EM TODOS OS CAMPOS:

Trans OR Transexua* OR Transgêner* OR Transvestigen* OR Travesti* AND trabalho OR emprego OR empregabilidade OR "ocupação laboral" OR "integração laboral" OR "inserção profissional" OR "condições de trabalho" OR "condição de trabalho" OR profissão OR carreira OR profissional

Quantidade de resultados: 471

Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD)

- Acesso gratuito: <http://bdtd.ibict.br/vufind/>

BUSCA NO CAMPO TÍTULO (devido à quantidade de documentos recuperados quando feita busca em todos os campos) - usar busca avançada:

(Trans OR Transexua* OR Transgêner* OR Transvestigen* OR Travesti*) AND (trabalho OR emprego OR empregabilidade OR "ocupação laboral" OR "integração laboral" OR "inserção profissional" OR "condições de trabalho" OR "condição de trabalho" OR profissão OR carreira OR profissional)

Quantidade de resultados: 58

ANEXO III — Relação de textos pesquisados que tratavam de pessoas trans e trabalho, classificados por área de conhecimento.

Tabela — Conjunto de textos pesquisados, destacando os 15 selecionados.

AUTORIA	TÍTULO	ANO	TIPO DE DOCUMENTO	BASE DE DADOS	ÁREA DE CONHECIMENTO
Arán, Márcia	A transexualidade e a gramática normativa do sistema sexo-gênero	2006	Artigo	SciELO	Psicologia
Garcia, Marcos Roberto Vieira	Dragões: gênero, corpo, trabalho e violência na formação da identidade entre travestis de baixa renda	2007	Tese	BDTD	Psicologia
Rosa, Alexandre Reis	A imagina(organiza)ção surrealista: rompendo a gaiola de ferro dos estudos organizacionais	2008	Artigo	SciELO	Administração
Dessunti, Elma Mathias; Soubhia, Zeneide; Alves, Elaine; Ross, Cláudia; Silva, Edson Bezerra da	Convivendo com a diversidade sexual: relato de experiência	2008	Artigo	SciELO	Ciências da Saúde
Teixeira, Flávia do Bonsucesso	Italia dei Divieti: entre o sonho de ser européia e o babado da prostituição	2008	Artigo	SciELO	Ciências Sociais
Ferreira, Rubens da Silva	A informação social no corpo travesti (Belém, Pará): uma análise sob a perspectiva de Erving Goffman	2009	Artigo	SciELO	Ciência da Informação
Jimenez, Luciene; Adorno, Rubens C. F.	O sexo sem lei, o poder sem rei: sexualidade, gênero e identidade no cotidiano travesti	2009	Artigo	SciELO	Ciências Sociais
Rondas, Lincoln de Oliveira	VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL DE TRAVESTIS: DAS ESTRATÉGIAS PESSOAIS ÀS POLÍTICAS DE INCLUSÃO	2012	Dissertação	Catálogo CAPES	Educação
Souza, Heloisa Aparecida de	Os desafios do trabalho na vida cotidiana de mulheres transexuais	2012	Dissertação	BDTD	Psicologia
Amorim, Sylvania Maria Godoy; Vieira, Fernanda de Sousa; Brancaleoni, Ana Paula	Percepções acerca da condição de vida e vulnerabilidade à saúde de travestis	2013	Artigo	SciELO	Ciências da Saúde
Pessoa, Emerson Roberto De Araujo	A construção de corpos e feminilidades: travestis e transexuais para além da prostituição.	2013	Dissertação	Catálogo CAPES	Ciências Sociais
Carrieri, Alexandre de Pádua; Souza, Eloisio Moulin de; Aguiar, Ana Rosa Camillo	Trabalho, violência e sexualidade: estudo de lésbicas, travestis e transexuais	2014	Artigo	SciELO	Administração
Neto, Henrique Luiz Caproni ; Saraiva, Luiz Alex Silva	Estigma na Trajetória Profissional de uma Travesti	2014	Artigo	Portal CAPES	Administração
Neves, José Mário d'Ávila; Fonseca, Tania Mara Galli	GESTÃO TRANS: A TRANSVERSALIDADE ENTRE O TRABALHO E O "FORA"	2014	Artigo	Portal CAPES	Psicologia
Licciardi, Norma; Waitmann, Gabriel; Oliveira, Matheus Henrique Marques de	A discriminação de mulheres travestis e transexuais no mercado de trabalho	2015	Artigo	Portal CAPES	Administração
Motta, Jose Inacio Jardim	Sexualidades e políticas públicas: uma abordagem queer para tempos de crise democrática	2016	Artigo	SciELO	Ciências da Saúde
Caeiro, Rui, Rocha, Heitor	Quem existe e como existe no jornalismo: análise dos discursos sobre Transexualidade e Travestilidade em dois jornais de Recife/Brasil	2016	Artigo	SciELO	Comunicação
Marinho, Neumalyna Lacerda Alves Dantas	A Exclusão das Pessoas Trans do Mercado de Trabalho e a Não Efetividade do Direito Fundamental ao Trabalho	2016	Artigo	Portal CAPES	Direito
Pacheco, Rosely Aparecida Stefanes; Pacheco, Isabela Stefanes	Direito, violências e sexualidades: a transexualidade em um contexto de direitos	2016	Artigo	SciELO	Direito
Oliveira, Tibério Lima	Meu corpo, um campo de batalha: a inserção precária das Travestis no mundo do trabalho em tempos de crise capital	2016	Dissertação	BDTD	Serviço Social
Hartmann, Jennifer Morel	Transições e resistências: empregabilidade de mulheres trans e travestis em Florianópolis	2017	Dissertação	BDTD	Ciências Sociais
Boucinha, Daniela	Empregabilidade de profissionais em transição de carreira	2017	Dissertação	BDTD	Psicologia
Silva, Maria Aparecida Da	Travestis e transexuais no Estado de São Paulo: Inserção no mercado de trabalho	2018	Dissertação	Catálogo CAPES	Ciências da Saúde
Soliva, Thiago Barcelos	Sobre o talento de ser fabulosa: os "shows de travesti" e a invenção da "travesti profissional"	2018	Artigo	Portal CAPES	Ciências Sociais
Suárez, Lucy Victoria Ojeda	Imbricações entre trabalho decente e população trans : uma análise do programa TransCidadania (2015-2016)	2018	Dissertação	BDTD	Ciências Sociais
Almeida, Cecília Barreto de, Vasconcellos, Victor Augusto	Transexuais: transpondo barreiras no mercado de trabalho em São Paulo?	2018	Artigo	SciELO	Direito
Amaral, Thiago Clemente do	A inserção de travestis e transexuais femininas no mercado de trabalho formal no contexto da sociedade capitalista atual : uma visão marxista	2018	Dissertação	BDTD	Direito
Sá, Ana Paula Suitsu de	O direito ao trabalho da população transgênero	2018	Dissertação	BDTD	Direito
Santos, Nathalia Carolini Mendes dos	Mercado de trabalho do transexual: proibição da discriminação, o trabalho decente e as ações afirmativas como forma de inclusão	2018	Dissertação	BDTD	Direito
Butturi Junior, Atilio, Lara, Camila De Almeida	BIOPOLÍTICA, DIREITOS HUMANOS E RESISTÊNCIAS: UMA ANÁLISE COMPARATIVA DAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE SAÚDE PARA A POPULAÇÃO LGBT DE FLORIANÓPOLIS-SC	2018	Artigo	SciELO	Linguística
Cavalcanti, Céu, Barbosa, Roberta Brasilino, Bicalho, Pedro Paulo Gastalho	Os Tentáculos da Tarântula: Abjeção e Necropolítica em Operações Policiais a Travestis no Brasil Pós-redemocratização	2018	Artigo	SciELO	Psicologia
Oliveira, José W. de, Rosato, C. Maria, Nascimento, Arles M. Rodrigues, Granja, Edna	"Sabe a Minha Identidade? Nada a Ver com Genital": Vivências Travestis no Cárcere	2018	Artigo	SciELO	Psicologia

AUTORIA	TÍTULO	ANO	TIPO DE DOCUMENTO	BASE DE DADOS	ÁREA DE CONHECIMENTO
Marinho, Silvana	Diversidade de gênero na sociabilidade capitalista patriarcal: as identidades trans em perspectiva	2018	Artigo	SciELO	Serviço Social
Rocon, Pablo Cardozo, Sodré, Francis, Duarte, Marco José de Oliveira	Questões para o trabalho profissional do Assistente Social no processo transexualizador	2018	Artigo	SciELO	Serviço Social
Oliveira, Maria Carolina Baggio Zanetti Nucci de	Negociando com a passabilidade: a rela�o entre o gênero e a carreira da pessoa transgênera	2019	Disserta�o	BDTD	Administra�o
Jesus, Hudson André de	Preconceito e discrimina�o social: a realidade de travestis e transexuais no acesso e permanência no trabalho	2019	Disserta�o	BDTD	Ciências da Saúde
Junior, Sidney Felipe Da Silva	CAMINHOS "TRANS": AS TRAJETORIAS DE TRANSEXUAIS E TRAVESTIS NO MERCADO DE TRABALHO	2019	Disserta�o	Catálogo CAPES	Ciências Sociais
Oliveira, Joao Felipe Zini Cavalcante de	E travesti trabalha?: divisão transexual do trabalho e messianismo patronal	2019	Disserta�o	BDTD	Direito
Marinho, Silvana; Almeida, Guilherme Silva de	Trabalho contemporâneo e pessoas trans: considera�es sobre a inferioriza�o social dos corpos trans como necessidade estrutural do capitalismo	2019	Artigo	Portal CAPES	Serviço Social
Ribeiro, Fernando Bessa; Silva, Manuel Carlos	Perseguir ou reconhecer? Abolicionismo, autodetermina�o e reconhecimento de direitos para o trabalho sexual	2019	Artigo	SCOPUS	Ciências Sociais
Borges, Maria Elisa Siqueira	O RH está nu : tramas e urdiduras por uma gestão coletiva do trabalho	2019	Tese	Portal CAPES	Psicologia
Moreira, Maria Ignez Costa, Patelli, Celso Fernandes	TranspareSer: Autonomia e Exer�cio de Direitos de um Coletivo de Pessoas Transexuais	2019	Artigo	SciELO	Psicologia
Soliva, Thiago Barcelos	Internacionais e glamorosas: sobre a carreira das "travestis profissionais"	2019	Artigo	SciELO	Psicologia
Santos, Thais Felipe Silva dos, Martinelli, Maria L�cia	A sociabilidade das pessoas travestis e transexuais na perícia social	2019	Artigo	SciELO	Serviço Social
Goncalves, João Vitor Rodrigues; Trujillo, Ricardo Simancas	Da Esquina Ao Escritório: Uma Análise Sobre A Ausência De Mulheres Transexuais No Mercado De Trabalho Formal Em Goiás	2020	Artigo	Portal CAPES	Administra�o
Silva, Bruno Henrique Pais	Carreira e Integra�o Profissional de Travestis e Transexuais	2020	Disserta�o	Catálogo CAPES	Administra�o
Lima, Rafael Rodolfo Tomaz de; Flor, Taiana Brito Men�zes; Araújo, Pedro Henrique de; Noro, Luiz Roberto Augusto	Análise bibliométrica de teses e disserta�es brasileiras sobre travestilidade, transexualidade e saúde	2020	Artigo	Portal CAPES	Ciências da Saúde
Stempkowski, Claudia	Transformando as organiza�es: olhares de líderes e de profissionais transgêneros, travestis e transexuais sobre a diversidade nos ambientes de trabalho	2020	Disserta�o	BDTD	Administra�o
Silva, Maria Aparecida da, Luppi, Carla Gianna, Veras, Maria Am�lia de Sousa Mascena	Trabalho e saúde na popula�o transexual: fatores associados � inser�o no mercado de trabalho no estado de São Paulo, Brasil	2020	Artigo	SciELO	Ciências da Saúde
Bonotto, Natália Rissinger	A constru�o da empregabilidade para uma mulher transexual	2020	Disserta�o	BDTD	Psicologia
Gutierrez, Stephanie Moreira	Trabalho e empregabilidade de travestis, transexuais e não-binárias: desafios e perspectivas de a�o	2020	Disserta�o	Catálogo CAPES	Psicologia
Salvagni, Julice; Veronese, Maril� Verissimo; Guerin, Marina; Marques, Samanta Fana	Atividades consideradas "masculinas": mulheres cis e transexuais em busca de autonomia através do trabalho	2020	Artigo	Portal CAPES	Psicologia
Abade, Erik Asley Ferreira, Chaves, S�nia Cristina Lima, Silva, Gisella Cristina de Oliveira	Saúde da popula�o LGBT: uma análise dos agentes, dos objetos de interesse e das disputas de um espaço de produ�o científica emergente	2020	Artigo	SciELO	Ciências da Saúde
Paulino, Danilo Borges, Machin, Rosana, Pastor-Valero, Maria	"Pra mim, foi assim: homossexual, travesti e, hoje em dia, trans": performatividade trans, família e cuidado em saúde	2020	Artigo	SciELO	Ciências da Saúde
Rocon, Pablo Cardozo, Wandekoken, Kallen Dettmann, Barros, Maria Elizabeth Barros de, Duarte, Marco José Oliveira, Sodré, Francis	ACESSO � SAÚDE PELA POPULA�O TRANS NO BRASIL: NAS ENTRELINHAS DA REVISÃO INTEGRATIVA	2020	Artigo	SciELO	Ciências da Saúde
Gotardi, Filipe	Inclusão da popula�o trans na cidade de São Paulo e o Programa Transcidadania como política pública de apoio � empregabilidade	2021	Disserta�o	BDTD	Administra�o
Martins, Bruno Luis De Oliveira	A média enquanto produtora de subjetividades: uma análise do discurso sobre trabalho e pessoas trans	2021	Disserta�o	Catálogo CAPES	Administra�o
Paniza, Maurício Donavan Rodrigues	AS TRAVESTIS E MULHERES TRANSEXUAIS NO MUNDO DO TRABALHO: UM ESTUDO A PARTIR DA EXPERIÊNCIA DAS TRABALHADORAS TRANS E DE ALIADAS E ALIADOS NA ÁREA DE CONSULTORIA E GESTÃO DA DIVERSIDADE	2021	Tese	Catálogo CAPES	Administra�o
Alves, Joat� Soares Coelho	Os significados do trabalho nas trajetórias de pessoas transgêneras	2021	Tese	BDTD	Psicologia
Santos, Karolyn Marilyn de Oliveira, Oliveira-Silva, L�gia Carolina	Marcadas pelo mercado: inser�o profissional e carreira de mulheres transexuais e travestis*	2021	Artigo	SciELO	Psicologia
Barbosa, Ana L�lia Souza, Santana, Alef Diogo da Silva, Araújo, Ednaldo Cavalcante de, Moura, Jefferson Wildes da Silva, Lima, Marcos Soares de	TRAVESTIS PROFISSIONAIS DO SEXO E QUALIDADE DE VIDA: VISIBILIZANDO OUTRAS CONCEP�OES	2021	Artigo	SciELO	Ciências da Saúde
Ferreira, Breno de Oliveira	Vários tons de "não": relatos de profissionais da Aten�o Básica na assistência de lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais (LGBTB)	2021	Artigo	Portal CAPES	Ciências da Saúde
Mello, Yasmin Teixeira	Existências, resistências e reconhecimento: tecendo interlocu�es com narrativas de pesquisadoras/es trans brasileiras/os	2021	Disserta�o	Catálogo CAPES	Ciências da Saúde

AUTORIA	TÍTULO	ANO	TIPO DE DOCUMENTO	BASE DE DADOS	ÁREA DE CONHECIMENTO
Pereira, Pamella Liz Nunes, Gaudenzi, Paula, Bonan, Claudia	Masculinidades trans em debate: uma revisão da literatura sobre masculinidades trans no Brasil	2021	Artigo	SciELO	Ciências da Saúde
Pagnan, Túlio Cesar Salvan	Cenas de dissenso e a empregabilidade de sujeitos trans em organizações : tensionamentos e experimentações no contexto do BDMG	2021	Dissertação	BDTD	Comunicação
Casteleira, Rodrigo Pedro, Maio, Eliane Rose	Apagamentos de corpos: educação, corpo-enunciado e resistências	2021	Artigo	SciELO	Educação
Lima, Michele Pires	Senhoras do tempo: cotidiano, trabalho e ativismos de travestis e transexuais em Manaus (1992-2019)	2021	Dissertação	BDTD	História
Carrizo, Gilson Goulart, Rasera, Emerson Fernando, Teixeira, Flávia B.	Aonde isso vai parar? Desafios éticos na pesquisa-documentário com travestis	2021	Artigo	SciELO	Psicologia
Pereira, Bárbara Cristina Silva, Lemos, Silse Teixeira de Freitas	O trabalho do/a assistente social no atendimento à população transgênero e travesti	2021	Artigo	SciELO	Serviço Social
Melo, Maria Fagna da Silva; Oliveira, Mayara Barro Acioli de; Silva, Talitá Arielo de Freitas; Pereira, Cristina Espinheira Costa	DIVERSIDADE NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL: A INCLUSÃO E PERMANÊNCIA DE TRANSGÊNEROS NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO	2022	Artigo	Portal CAPES	Administração
Paniza, Maurício Donavan Rodrigues, Moresco, Marcielly Cristina	À MARGEM DA GESTÃO DA DIVERSIDADE? TRAVESTIS, TRANSEXUAIS E O MUNDO DO TRABALHO	2022	Artigo	SciELO	Administração
Teixeira, Marcos Codo Andrade; Gritti, Neusa Haruka Sezaki; Junior, Marcos Barbosa Nascimento	A inserção de transexuais no mercado de trabalho	2022	Artigo	Portal CAPES	Administração
Ruiz, Melissa Salinas	Em busca do aquê: histórias de vida e trabalho de pessoas transgêneras em Foz do Iguaçu/PR	2022	Tese	BDTD	Ciências Sociais
Carvalho, Manuela Azevedo	Trajetória escolar de travestis e mulheres trans : escolarização, família, trabalho e perspectiva de futuro profissional	2022	Tese	BDTD	Educação
Souza, Gabriel Da Rocha	Trabalho na experiência de travestis e mulheres trans	2022	Dissertação	Catálogo CAPES	Psicologia
Veroneze, Renato Tadeu	Vulnerabilidades das travestis e das mulheres trans no contexto pandêmico	2022	Artigo	SciELO	Serviço Social
Gomes, Denildo de Freitas, Teixeira, Enéas Rangel, Sauthier, Marta, Paes, Graciele Oroski	Restrição de políticas públicas de saúde: um desafio dos transexuais na atenção básica	2022	Artigo	SciELO	Ciências da Saúde
Rocon, Pablo Cardozo, De Barros, Maria Elizabeth Barros, Rodrigues, Alexsandro	A formação dos(as) trabalhadores(as) da saúde na construção de um acesso à saúde integral, equânime e universal à população trans	2022	Artigo	SciELO	Ciências da Saúde
Aguiar, Maria Livia de Sá Roriz	Transexuais e o mundo do trabalho	2022	Artigo	Portal CAPES	Psicologia
Oliveira, Rafael Jefferson De	Diversidade & Inclusão nas Organizações: Estudos sobre pessoas trans e travestis e trabalhadores de hospitais públicos brasileiros	2022	Dissertação	Catálogo CAPES	Psicologia
Costa, Willey Max De Pinho	Travestilidades e Trabalho: Estigma, Trabalho e Identidade de Travestis	2023	Dissertação	Catálogo CAPES	Administração
Silva, Milena Beatriz dos Santos	O mercado de trabalho para pessoas travestis e transexuais: uma revisão de escopo	2023	Dissertação	BDTD	Ciências da Saúde
Silva, Morgana de Moura Costa	Propostas de enfrentamento à violência e discriminação contra pessoa transgênero no trabalho	2023	Dissertação	BDTD	Direito
Souza, Kelly Alves de	FAMÍLIA, ESCOLA E TRABALHO NA EXPERIÊNCIA DE MULHERES TRANSEXUAIS E TRAVESTIS DE CAMPINA GRANDE, PARAÍBA	2023	Dissertação	Catálogo CAPES	Serviço Social

Fonte: Pesquisa nas plataformas/portais: Portal de Periódicos da Capes, Catálogo de Teses e Dissertações da Capes, Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações, SciELO e Scopus. 2023. Elaboração própria.