

Empregabilidade e diversidade: uma análise das experiências profissionais de travestis, transexuais e não-binárias

Employability and diversity: an analysis of the professional experiences of travestis, transsexuals and non-binaries

Recebido: 19/06/2021 | Revisado: 16/02/2022 | Aceito: 24/02/2022 | Publicado: 31/07/2023

Stephanie Moreira Gutierrez
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5417-1505>
Universidade de Brasília – UnB
E-mail: gutierrez.nany@gmail.com

Sílvia Renata Lordello
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8287-7257>
Universidade de Brasília – UnB
E-mail: srmlordello@gmail.com

Como citar: GUTIERRES, S. M.; LORDELLO, S. R.; Empregabilidade e diversidade: uma análise das experiências profissionais de travestis, transexuais e não-binárias. *Revista Brasileira da Educação Profissional e Tecnológica*, [S.l.], v. 2, n. 23, p. 1-17, e12741, Julho. 2023. ISSN 2447-1801.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 Unported License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Resumo

Tratando-se de empregabilidade, travestis, transexuais e pessoas não-binárias revelam a exclusão simbólica e material que as impedem de atuar em espaços de pertencimento e decisão. O presente estudo objetivou explorar, por meio de análise temática de Braun e Clarke, as trajetórias de trabalho e experiências de emprego de travestis, transexuais e não-binárias. Sete pessoas responderam a um questionário semi-estruturado, que permitiu construir os temas apresentados. Foram discutidas as possibilidades de intervenção psicossocial em dois seguimentos: a) para travestis, transexuais e não-binárias, b) para empresas e instituições que as empregam. Tais ações visam fomentar políticas públicas e difusão dos direitos conquistados que precisam ser garantidos em todos os espaços.

Palavras-chave: Empregabilidade; travestis; transexuais; não-binárias; intervenções.

Abstract

In terms of employability, travestis, transsexuals and non-binary people, reveal the symbolic and material exclusion that prevents them from working in spaces of belonging and decision-making. This study aimed to explore, through thematic analysis of Braun and Clarke, the work trajectories and employment experiences of travestis, transsexuals and non-binaries. Seven people answered a semi-structured questionnaire, which allowed the construction of the showed themes. The possibilities of psychosocial intervention in two segments were discussed: a) for travestis, transsexuals and non-binary, b) for companies and institutions that employ them. Such actions aim to promote public policies and the dissemination of conquered rights that need to be guaranteed in all spaces.

Keywords: Employment; travestis; transsexuals; non-binary; interventions.

1 INTRODUÇÃO

A forma como a sociedade se organiza denuncia os jogos de poder que repetem e sustentam a nossa dinâmica social. Um artigo ou pesquisa que evidencia o desemprego em determinado país ou região, diz muito mais do que apenas sobre a falta de emprego – quando questões como *porquês* surgem e apresentam relações e recortes históricos, políticos, de gênero, raça, classe, entre outros, que são de suma importância para compreensão do que se apresentam como fenômenos sociais.

É necessário e urgente trazer essa discussão quando o assunto é empregabilidade de travestis, transexuais e não-binárias, uma vez que precisamos entender as diferentes dimensões e sentidos que a atividade laboral tem e pode ter em nossa sociedade. Para essa compreensão, torna-se necessário avaliar as necessidades que esse público pode revelar. A avaliação de necessidades que será adotada neste trabalho refere-se à concepção de que a comunidade deva ser priorizada como participativa e atuante no processo de análise e ação, uma vez que os serviços disponíveis ou propostos devem atender às necessidades da população-alvo e serem a ela adequados. A partir de uma perspectiva participativa, sugere-se a utilização da técnica de Avaliação de Necessidades como ferramenta (RONZANI, MOTA & COSTA, 2015), que compõe um entre muitos tipos e modelos de avaliação.

A Avaliação de Necessidades se apresenta como uma etapa que antecede a definição da oferta de serviços. Por meio dessa técnica, são estimadas quais são as lacunas e reais necessidades de uma intervenção (RONZANI, MOTA & COSTA, 2015). Para realizar essa avaliação, devem ser construídas e sistematizadas diferentes metodologias e instrumentos, como entrevistas, análises documentais ou diários de campo. Além disso, deve integrar-se a um modelo teórico que permita a articulação com os dados obtidos, visando o planejamento e a tomada de decisões, o que será desenvolvido neste estudo.

O desemprego acompanha a humanidade há pouco mais de dois séculos, como consequência do surgimento do emprego dentro de uma sociedade capitalista (SILVEIRA, 2002). Não se caracterizando apenas como falta de emprego, o desemprego também se apresenta, muitas vezes, como uma falta de poder de compra. Em uma sociedade em que a cidadania é marcada mais pelo consumo que pelo exercício social (CANCLINI, 1995), ter um emprego permite o acesso a espaços que são negados a pessoas sem poder aquisitivo.

É preciso compreender essas relações uma vez que há muito mais que duas direções, mas uma rede complexa de construções que fazem parte da forma como é vivida a relação de trabalho hoje para diferentes pessoas. Tratar das vivências transdiversas (UZIEL & GUILHON, 2018) incide em consubstancialidades (HIRATA, 2014) que precisam ser levadas em consideração enquanto relações sociais de poder. Consubstancialidades, neste trabalho, dizem respeito às relações de identidade de gênero e classe, principalmente, que estão em constante negociação e dinâmica, para além de categorias que se interseccionam. Isso requer um olhar diferenciado para experiência de travestis, transexuais e não-binárias no mundo do trabalho, uma vez que a sociedade se organiza de forma a excluir simbólica e materialmente determinados grupos de seus espaços de circulação e decisão (SILVA, 2000).

O problema do acesso de pessoas trans ao mercado de trabalho formal tem sido tema de pesquisas (ALMEIDA & VASCONCELLOS, 2018; SILVA, LUPPI & VERAS, 2020; SOUZA, 2012) e vem se tornando mais recorrente. Trabalhos e revisões na área têm alertado que o emprego ainda é tema pouco presente nas produções que buscam promover qualidade de vida entre travestis, transexuais e não-binárias. Andrade (2012) chama atenção para o enfoque à saúde e prevenção de doenças, enquanto áreas como escola e trabalho ficam precarizadas ou sem políticas públicas que possam promover esse acesso. Artigo de revisão realizado por Gutierrez e Lordello (2020) também corrobora o exposto, ao demonstrar a pouca incidência de trabalhos com a perspectiva de promoção de saúde.

Segundo dados da Associação Nacional de Travestis e Transexuais (Antra), 90% dessa população tem a prostituição e o trabalho sexual como fonte de renda. Esse dado nos alerta para baixas taxas de emprego, enquanto alto índice de trabalho insalubre ou exploratório. Outras formas de trabalho como salões de beleza e *telemarketing* (SOUZA, 2012) também aparecem com frequência, demonstrando que não se pode transitar de forma equânime na sociedade, pois existem espaços que são delimitados para demarcar exclusões.

O questionamento de quais trabalhos essa população tem acesso é extremamente sensível por compreender o que a pessoa entende como legítimo e merecedor para si. O ser humano se subjetiva, também, por meio do trabalho. A pouca oferta ou alternativas de inserção laboral para travestis, mulheres trans e pessoas não-binárias dificulta o fortalecimento subjetivo dessas pessoas.

Quando se fala em busca e aquisição de emprego é importante ter em mente que existe um ciclo de vulnerabilidades que se inicia muito antes de a pessoa estar apta a procurar trabalho. No Brasil, de acordo com dados do Projeto Além do Arco-Iris/AfroReggae, apenas 0,02% das transexuais conseguem chegar à universidade (BENEVIDES & NOGUEIRA, 2019). A alta taxa de evasão escolar, que Andrade (2012) denomina como evasão involuntária, costuma ser motivada por episódios de preconceito e transfobia, dentre outras violências, que tem como uma de suas consequências os dados apresentados pelo projeto acima citado.

Os episódios de violência, sejam simbólicas ou físicas, podem incidir de diferentes formas no ciclo de vida das pessoas, dependendo de quais vulnerabilidades se está exposta e quais fatores protetivos são possíveis como recurso. A família, a escola e o trabalho são exemplos de ambientes que podem se apresentar como fatores de risco ou como fatores de proteção; sendo responsabilidade do Estado atuar de forma a implementar e proteger seus cidadãos com base nos Direitos Humanos (Assembleia Geral da ONU, 1948) e na Constituição da República Federativa do Brasil (1988).

Se recorrermos a um breve histórico, a temática transdiversa começou a despontar muito recentemente em documentos oficiais ou em iniciativas que mostram algum indicador de presença na agenda governamental. Esses documentos, porém, são insuficientes para certificar a efetividade de tratamentos e oportunidades adequados com diferentes grupos. Ações e políticas que possam trabalhar em prol de vivências mais igualitárias são de extrema importância para efetivar esses direitos. Algumas portarias, como a nº 7/2018, do Ministério Público do Trabalho (MPU), garantem o uso do nome social das trabalhadoras empregadas, por exemplo. Outro indicador, foi a conquista, desde 2018, pela qual é possível solicitar retificação de

nome e gênero nos documentos, sem necessidade de recorrer à Justiça, como anteriormente a esta data.

Em agosto de 2020 temos uma nova conquista na promoção dos direitos de travestis e transexuais, quando em acordo entre a Advocacia-Geral da União, a Secretaria de Trabalho e Previdência Social do Ministério da Economia e a Defensoria Pública da União, fica permitida a inclusão do nome social na carteira de trabalho sempre que solicitado (AGU, 2020). Entretanto isso não é suficiente para, na prática, se ver exequível a visão garantista.

Os dispositivos legais são de extrema importância, mas não exclui a postura institucional das empresas e atitudes pessoais dos indivíduos que as integram, que devem incorporar como parte de suas diretrizes a garantia de direitos humanos básicos e de tratamentos respeitosos e inclusivos. Quando princípios de respeito à identidade de gênero e opção sexual fazem parte da cultura organizacional da empresa, o ambiente de trabalho se torna mais saudável. Isso deve ocorrer desde a seleção de currículo, processos de seleção e recursos humanos, assim como no período em que se trabalha na empresa, por exemplo com processos de formação continuada na área de diversidade de gênero.

É comum na fala de travestis, transexuais e não-binárias relatos de desrespeito ao nome social por parte de colegas de trabalho, entre outros episódios de transfobia e preconceito. Não sendo garantido apenas por legalidades burocráticas, o respeito à diversidade compreende uma postura social e individual que é ditada pelas hegemonias impostas e operantes. O presente trabalho visa descortinar e discutir essas realidades a partir de uma avaliação de necessidades que contemple a percepção que essa população traz de suas experiências de trabalho e/ou emprego.

A perspectiva central é embasar ações efetivas que possam promover empregabilidade de travestis, transexuais e não-binárias. A partir de estudos, como o *artigo 02*, e discussões anteriores, foi identificada a necessidade de incluir de forma explícita a dimensão do trabalho, mais ampla, levando em consideração que não é interessante desconsiderá-la em detrimento do emprego. Apesar de este ser mais seguro e protetivo, há relevância de explicitar a diferença - comumente apagada entre os termos, abrangendo ambas as dimensões.

2 MÉTODO

2.1 PARTICIPANTES

As pessoas participantes deste trabalho foram convidadas por meio da técnica “bola de neve”, partindo assim de locais e pessoas engajadas em coletivos e organizações para identificar outras/os possíveis participantes. Ao todo 07 (sete) pessoas participaram respondendo ao formulário, os critérios de inclusão foram a maioria legal e autodeclaração enquanto travesti, transexual e/ou não-binária; sendo possível escolher até duas opções de identidade de gênero (por exemplo: mulher e travesti). Na opção “mulher” está subentendido mulher transexual, uma vez que a opção mulher cisgênero excluía automaticamente a pessoa da pesquisa. Na

tabela 1 estão apresentados os sujeitos participantes por meio da sigla “S” e o número correspondente (S1 a S7), para possibilitar uma leitura social mais ampla das experiências e narrativas aqui analisadas.

Tabela 1: Descrição identitária autodeclarada das participantes

Sigla	Descrição
S1	<i>Mulher, não-binária, branca, 19 anos</i>
S2	<i>Não-binária, branca, 21 anos</i>
S3	<i>Não-binária, branca, 19 anos</i>
S4	<i>Mulher, travesti, não-branca, 19 anos</i>
S5	<i>Não-binária, branca, 23 anos</i>
S6	<i>Mulher, branca, 39 anos</i>
S7	<i>Mulher, negra, 37 anos</i>

Fonte: Questionário respondido pelas participantes

2.2 INSTRUMENTOS E PROCEDIMENTOS

O presente estudo, de abordagem qualitativa transversal, utilizou o questionário como instrumento de coleta de dados. A abordagem qualitativa, como colocado por Minayo (2008), compreende que exista uma relação dinâmica que integra o mundo real e a subjetividade dos participantes, preocupando-se com a dimensão interpretativa da ação social e seus significados subjetivos.

A partir de revisões bibliográficas realizadas previamente, leituras e vivências em coletivos e debates, as perguntas foram estruturadas de forma a abarcar temas que emergiram destes estudos prévios. Com 19 (dezenove) questões, abertas e fechadas, os itens contemplaram os seguintes assuntos de discussão: identidade de gênero, dados sociodemográficos, experiências de trabalho e emprego anteriores, formas de aquisição de trabalho/emprego, dificuldades e conquistas relacionadas ao trabalho/emprego, trabalho/emprego como fator de saúde e/ou adoecimento, sugestões de ações que possam promover empregabilidade de travestis, transexuais e não-binárias. De acordo com Gil (2002), o questionário se caracteriza por um

conjunto de questões que são respondidas pelo pesquisado, por escrito, dessa forma o diferenciando do formulário e da entrevista.

No final de 2019, um vírus conhecido como novo coronavírus (Sars-CoV-2) iniciou a pandemia de Covid-19, caracterizada por fácil contágio e chances de letalidade (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2020). No Brasil, o ano de 2020 foi fortemente marcado pelos impactos de viver em meio à necessidade de distanciamento social ampliado e restrição máxima de contatos. Pesquisas têm sido realizadas, em diferentes áreas, sobre os impactos e significações que as novas necessidades têm causado nos indivíduos, nas sociedades e nas relações sociais (SILVA, LORDELLO, MIETTO & SCHMIDT, 2020).

Com a intensificação das formas de tecnologia, o questionário *online* se apresenta como uma ferramenta propícia, pela qual é possível ter um maior alcance de participantes e dar continuidade ao trabalho, sem que ocorra risco ou dano à saúde das pessoas participantes. O formato anônimo, que oferece mais sigilo do que entrevistas (sejam presenciais ou *online*), possibilita também que pessoas mais tímidas ou que não queiram se identificar para uma entrevista, por exemplo, participem do estudo proposto. A utilização em larga escala dos meios de tecnologia como recurso nesse momento tem se mostrado essencial, apesar de uma parcela da população ser excluída por não ter acesso a determinadas tecnologias; principalmente pensando em um recorte de classe e raça (SILVA, LORDELLO, MIETTO & SCHMIDT, 2020).

2.3 ANÁLISE

Foi utilizada a proposta de análise temática de Braun e Clarke (2006), permitindo a identificação de temas e categorias elaboradas a partir dos dados qualitativos e a sua problematização. A Análise Temática de Clark e Braun permite que temas sejam construídos, a partir das narrativas das participantes, sem depender da quantidade ou frequência dos códigos que formam os temas. Essa maior liberdade proporciona que a discussão ocorra pelo mapa mental construído, de forma a abarcar todas as respostas recebidas em construções de conteúdo e sentido (SOUZA, 2019).

2.4 CUIDADOS ÉTICOS

A pesquisa foi submetida e aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa em Ciências Humanas e Sociais (CEP/CHS) da Universidade de Brasília, CAAE 24906919.0.0000.5540. Todos os questionários foram respondidos de forma voluntária e nenhuma das pessoas respondentes recebeu qualquer bônus ou ônus pela participação ou falta dela. Foi disponibilizado contato via *e-mail* para esclarecimentos de quaisquer dúvidas relativas à pesquisa, assim como para suporte psicológico, caso necessário.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A análise temática dos dados permitiu fazer considerações sobre o perfil das pessoas que responderam ao formulário e de quais locais estas pessoas falavam, evitando generalizações impróprias de vivências e narrativas. Homens transexuais não participaram da pesquisa, apesar do convite e da abertura. A amostra compreendeu pessoas não-binárias e pessoas que se identificaram em identidades femininas. Dessa forma, serão utilizados artigos no feminino, ao longo do manuscrito, uma vez que a academia e revistas não são ainda muito receptivas à linguagem com flexão de gênero neutra (palavras como *todes* ou *elus*).

Dois intervalos de idade se apresentaram: pessoas jovens adultas entre 19 e 23 anos de idade e pessoas adultas com 37 e 39 anos. É importante ressaltar essa amostra com uma composição de maioria jovem, uma vez que a juventude no Brasil é a faixa etária mais afetada pelo desemprego e condições precárias de trabalho (IBGE, 2020). Em diálogo com a juventude, a não-binariedade vem ganhando espaço e notoriedade justamente a partir e entre jovens de classe média e se espalha por outras faixas etárias e classes sociais (CLARKE, 2019).

Todas as participantes declararam ter ensino superior completo ou incompleto; assim como uma renda média variada, com pessoas que possuíam renda de 01 (um) salário mínimo ou menos, até pessoas com 10 (dez) salários mínimos. Em um país onde apenas 0,02% das pessoas trans conseguem chegar à universidade (BENEVIDES & NOGUEIRA, 2019), é sabido que temos um recorte específico e que pode indicar um aumento de transgêneros em espaços acadêmicos, sobretudo pela inserção de políticas de ações afirmativas, para essa população, que vem sendo implementadas em algumas universidades.

Todas as pessoas que responderam ao questionário declararam já ter tido alguma experiência profissional, de trabalho ou emprego. As áreas apresentadas em resposta a esse item foram diversas: iniciação científica, estágio, atendente de loja, educadora social, agente de saúde, redutora de danos, aconselhadora, assistente técnica, gerente de saúde, *designer*, ilustradora, administração de eventos, rádio, serviço público federal e *freelancer* de fotografia.

A variedade de experiências profissionais listada na questão anterior e o nível de escolaridade das participantes pode sugerir um aumento no acesso às opções de emprego e presença em maior diversidade de locais de trabalho. Apesar de esses dados serem vistos com entusiasmo, é importante ressaltar que ainda há muito caminho pela frente para que as oportunidades ocorram de forma equânime na sociedade. A inserção no mercado de trabalho formal se apresenta como possibilidade de mudanças de perspectivas dentro de um ciclo de vulnerabilidades complexo (SILVA, BEZERRA e QUEIROZ, 2015).

O histórico de confinamento de travestis e transexuais a espaços de trabalho como salões de beleza, trabalho sexual, serviços estéticos e *telemarketing* (SOUZA, 2012) se mostra como uma realidade violenta, uma vez que demarca lugares e espaços em que “é aceitável” ser o que se é, ainda que com situações de violência física, simbólica e institucional.

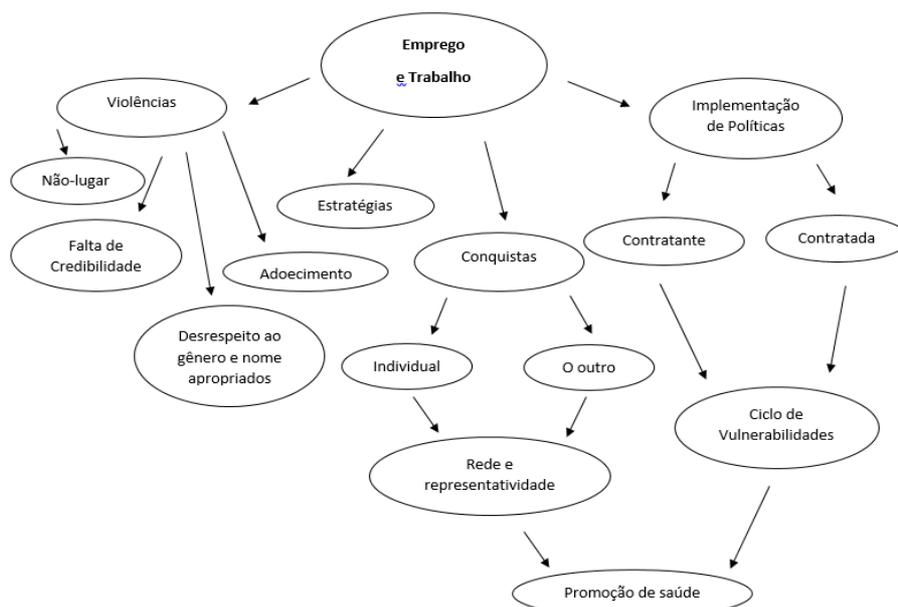
É necessário retomar o recorte de cor e classe, uma vez que as participantes se declararam como majoritariamente brancas e de classe baixa e média. Os privilégios que advêm desses locais sociais são de diferentes ordens e impactam as vivências de cada pessoa. A realidade de experiências de trabalho e de emprego entre travestis e transexuais negras e de segmentos sociais mais baixos (SOARES, 2018), pode se apresentar bem distante do que foi aqui apontado. Longe de ser um empecilho, essa diversidade demarca a complexidade e dinamicidade das realidades vividas e a necessidade de leituras que levem em consideração as homo e heterogeneidades da população.

Duas participantes não estavam com vínculo empregatício ou de trabalho no momento que responderam ao questionário. Outras cinco pessoas se encontravam exercendo atividades como: bolsista de iniciação científica, educadora social/de pares, *designer*, professora de filosofia em cursinho e agente administrativa.

A forma de ingresso das participantes se mostrou bem diversa, com quatro pessoas que declararam a indicação de parentes, vizinhos e amigos como principal meio de inserção nos locais de trabalho. Três pessoas declararam o trabalho como “autônomo”, onde não se aplicavam essas opções de ingresso. Duas pessoas ingressaram por meio de currículo e duas por meio de processos seletivos.

O meio de obtenção de trabalho por meio de indicação chama atenção e dialoga com outros trabalhos na área, como o de Souza (2012), sobre a inserção de transexuais no mercado formal de trabalho, que relata a indicação de familiares e amigos como única forma de ingresso nos locais onde estiveram empregadas. Essa realidade alerta para a transfobia institucional de processos seletivos, na qual muitas pessoas são desqualificadas pela sua identidade de gênero, tendo que recorrer a formas alternativas de obtenção de renda. É relatada a necessidade de recorrer a outros recursos para ter entrada em locais onde pessoas que seguem os padrões hegemônicos adentram com facilidade.

Figura 1: Mapa mental construído pelas autoras a partir da análise temática de Braun e Clarke



Fonte: As autoras.

Após as análises decorrentes das respostas apresentadas no formulário, foram originadas as categorizações temáticas que se derivaram das codificações a partir de extratos e mapas mentais que foram sendo refinados ao longo do processo. A *Imagem 1* ilustra o mapa mental desenvolvido pelas autoras, com base na proposta de análise temática (BRAUN & CLARKE, 2006) e a discussão a seguir permite caminhar por todas as respostas, em diálogo com participantes, autoras, leitoras e produções teóricas e científicas sobre os temas.

As categorias que serão apresentadas dizem respeito à temática mais inclusiva das vivências de trabalho entre pessoas transdiversas, a partir dos temas: violências, estratégias, conquistas e implementação de políticas públicas.

3.1 VIOLÊNCIAS

Essa categoria foi nominada a partir dos conteúdos de transfobia, desconfortos, não-pertencimento, adoecimentos, desrespeito, entre outros presentes nas respostas das participantes. Apesar de diferentes entre si, esses indicadores sugeriram um denominador comum que intitulamos como violências.

O desrespeito à identidade de gênero das pessoas é uma das formas de violência nitidamente descrita e engloba a exposição do *nome morto*, não-utilização do nome designado e solicitado pela pessoa, além de desrespeito aos pronomes. A presença da coerção é notada ao ter que se portar e vestir de acordo com o gênero designado ao nascer. Paralelo a isso, ocorrem comentários e “piadas” sobre aparência e roupas, que geram desconforto nas pessoas que passam por essas situações degradantes. Essas violências são percebidas nas falas e em diferentes momentos no questionário. São exemplos:

S1: Desrespeito a pronomes.

S2: Exposição do meu nome [...].

S3: Tendo que me portar e ser tratada sempre no feminino mesmo quando não me sentia confortável (gênero fluido), ter o pedido de se referirem a mim pelo sobrenome/iniciais negado, comentários sobre minhas roupas, a forma com que me apresento, etc.

S5: Nome social, teve um estágio que não me respeitaram em nenhum momento [...] pessoas que já me conheciam nunca respeitavam meu nome social.

S7: [...] ter minha identidade e credibilidade respeitada [é uma dificuldade].

Essas respostas se articulam com o pensamento de Caniato (2008), que discute a perversidade das representações preconceituosas como expressões de violência social. Ao atribuir certa malignidade a certos grupos ou indivíduos, se alimenta a naturalização de preconceitos e isso se repete como forma de exclusão social. O potencial destrutivo dessas violências deixa marcas psíquicas e também afetam a formação de laços coletivos e de segurança (CANIATO, 2008).

Quando Derrida (1991) nos interpela com a problemática da citacionalidade, é por meio dessa repetição e da negação que as construções simbólicas e materiais da sociedade se efetivam (SILVA, 2000). É justamente por meio da repetição dessas falas, agressões simbólicas, olhares e escárnio que os locais sociais são demarcados. Ao agir no *modus operandi* da exclusão, a sociedade coloca à prova pessoas trans que buscam e adentram esses espaços.

Dessa forma, demarcam-se os locais por meio de formas violentas de dizer que aquele não é um espaço de todas, mas de certa parcela da população; é o “dividir para reinar”, onde poucos são os que podem reinar. Falas que deixam explícito esse espaço de “não-lugar” ou “aqui não é o seu lugar” podem ser percebidas nos seguintes fragmentos:

S1: Empregadores não contratam pessoas trans.

S2: [...] meu gênero designado ao nascer [que] me torna mais vulnerável no mercado de trabalho.

S5: Numa seleção, disseram que não sabiam se estavam preparados para ter uma pessoa como "eu" lá.

S7: [...]quando sabem que sou uma pessoa trans até a conversa acaba.

Outra forma de violência que aparece nos relatos é ter sempre que “provar” que é apta, capaz e tem condições de desempenhar um serviço com qualificação. Esse tema pode se relacionar com a forma de ingresso apresentada pelas participantes como por “indicação de parentes e amigos”. O descrédito que pessoas e empresas demonstram com travestis, transexuais e não-binárias vão desde o processo seletivo e podem perdurar durante o período em que se encontram trabalhando. É, também, uma forma de violência e pode levar ao adoecimento psíquico e físico, principalmente quando acontece de forma continuada.

S7: A dificuldade maior é ter minha identidade e credibilidade respeitada.

Fazer as pessoas entenderem que também tenho capacidade. Quando não trabalhar mais que os outros para provar que mereço estar ali.

A análise de Dejours (1999) sobre as dinâmicas de sofrimento no trabalho dialogam muito com os trechos apresentados. O autor propõe que o sentido do sofrimento depende do reconhecimento, pois esse constrói acepções de sentido, subjetividade e identidade. Quando não é possível contar com os benefícios do reconhecimento no trabalho, o sujeito se defronta com o sofrimento. O trabalho como esse local de violências e potencial adoecimento o circunscreve neste jogo de paradoxos; que pode ser provedor de emancipação, assim como funcionar em prol da alienação (DEJOURS, 2012).

S1: [...] porque a transfobia sempre nos adocece...

S4: É muito dolorido ver possíveis clientes não escolhendo o seu trabalho por causa do seu gênero/identidade.

S5: Sim, eu quase tive burnout trabalhando em um hospital, foi um período muito difícil, um dos melhores dias do ano foi quando acordei e não precisei mais voltar para trabalhar lá.

Esses violentos episódios de transfobia levaram muitas pessoas com identidades de gênero marginalizadas a processos de evasão involuntária nas escolas (ANDRADE, 2012). Ocorre também adoecimento físico e mental, alta rotatividade no trabalho, assim como baixa-autoestima e insegurança, pelas repetidas violações e precariedade de espaços seguros (SOARES, 2018).

3.2 ESTRATÉGIAS

A categoria *estratégias* reuniu recursos que chamaram a atenção no discurso das participantes como formas de enfrentamento às situações adversas com que lidam diariamente no que tange ao trabalho e empregabilidade. Essas estratégias se referem a um conjunto de medidas intencionais, cognitivas e comportamentais, adotadas pelas pessoas para adaptarem-se às diferentes circunstâncias estressantes, com o propósito de minimizar sua susceptibilidade. Tais estratégias podem também ser conhecidas como *coping* e podem ocorrer focalizadas no problema ou na emoção (MELO, CARLOTTO, RODRIGUEZ & DIEHL, 2016).

S3: Eu não costumo ser contratada de forma presencial, então a forma qual eu me porto ou apresento costuma não influenciar na hora que contratam um serviço meu.

O fragmento acima exemplifica uma dessas estratégias. Nesse caso, a pessoa utiliza dos recursos tecnológicos e possibilidades alternativas de entrevistas como forma de evitar situações desagradáveis, preconceito e transfobia. Outra estratégia que apareceu nos questionários foi o concurso público, sendo citado como uma forma de ingresso segura. Entretanto após o ingresso, o período em que a pessoa está em exercício do cargo na instituição pode ser marcado por episódios de violência física ou simbólica.

É necessário, ao falar sobre estratégias de enfrentamento, não incorrer em uma romantização ou culpabilização individual de vivências que causam sofrimento. Esse tema denuncia as violências sofridas em diferentes etapas que o processo laboral implica; essas agressões têm remetentes e estes devem ser responsabilizados para que a busca de estratégias seja um caminho possível e saudável, diferente de uma alternativa de sobrevivência.

Essa advertência é confirmada por Oliveira (2009), ao afirmar que a diminuição de intervenções estatais no campos sociais e econômicos, concomitante com a eliminação de postos de trabalho, responsabiliza o indivíduo pela criação de estratégias eficientes de inserção e permanência no mercado de trabalho. O autor nos alerta para não cair nessa ótica da empregabilidade, na qual o indivíduo deve dispor de habilidades e conhecimentos adequados aos interesses da produção; assim como correspondência a padrões de conduta esperados dentro de uma lógica cisnormativa e capitalista.

A cobrança que a sociedade cisnormativa impõe de que as pessoas devem ser lidas de forma binária e passável (PONTES & SILVA, 2017) é nítida no fragmento de resposta acima. Isso coloca em questão a problemática desse lugar: mulheres transexuais e travestis são acusadas ora de performarem de modo a reforçar e reiterar estereótipos de gênero, ora por quebrarem ou não corresponderem a esses padrões

ou estereótipos. A sociedade que faz esses julgamentos também cobra que os corpos transdiversos se adequem e exclui quando corpos não-binários se apresentam.

3.3 CONQUISTAS

O tema *conquistas* surge a partir de fragmentos que retratam satisfação por meio do trabalho e possibilidades que este lhe possibilitou. Como fator fundamental na constituição dos sujeitos sociais, o trabalho carrega essa dualidade (DEJOURS, 1999) do prazer e desconforto, de violências e reconhecimento, de saúde e adoecimento. Nesse trânsito ou caminho por esses espaços, é que o trabalho se constitui como uma experiência complexa e pode ser compreendido dentro de sua amplitude, ao levar em consideração suas diferentes facetas possíveis na sociedade. Exemplos de conquistas, desenvolvimento ou aquisições positivas são percebidas nos seguintes fragmentos:

S1: Desenvolvimento profissional.

S2: Independência financeira e desenvolvimento na minha área de interesse

S3: [...] melhoria nas minhas habilidades

S4: Realização profissional [...]

S5: [...] oportunidade de conhecer o trabalho da área na prática e de aprender com ele.

S6: Dignidade.

É interessante notar que essas conquistas foram comentadas tanto na ordem do individual como das relações sociais e afetivas. É sabido que são duas dimensões que operam em conjunto, de forma indissociável, mas a maneira como o outro e as relações têm relevância nesse tema ilustra a importância e necessidade de olharmos as relações, os contextos, a interação e os afetos que circundam. O lugar do reconhecimento no trabalho aparece também por meio dessa troca com o público e a sociedade. As conquistas aparecem na ordem de realizações pessoais nos fragmentos expostos, assim como outras formas relacionais ganham contorno em falas como:

S3: Satisfação do público [...]

S4: [...]conhecimento de outras pessoas transgêneros no meio, demarcação do meu lugar, conhecimento no meio

S5: [...] acúmulo de conhecimento que tive nos lugares que já puder estar e/ou contribuir.

A importância de uma rede de sociabilidade e de representatividade é explícita na fala de uma das participantes, que menciona estar nesses espaços como uma conquista e “demarcação do meu lugar”. Ter outras travestis, transexuais e não-binárias na equipe também aparece como uma rede de proteção e chama atenção a importância de semelhantes nos espaços e o fortalecimento que estes podem representar.

A proposta da educação por pares tem algumas de suas justificativas nessa capacidade de acolher e compreender dificuldades, valores, experiências, além de credibilidade, troca de informações e outras ações que podem ser facilitadas e enriquecidas quando baseadas em pares semelhantes (SANTOS & POLEJACK, 2015). As potencialidades de ações que promovam a troca entre pares estão presentes na área da promoção da saúde e se estendem para além do meio educacional.

S2: Não muito, mas isto é devido as pessoas mais próximas de mim criaram um espaço de conhecimento colaborativo

Quando o ambiente de trabalho é local de bem-estar, empoderamento, segurança, estabilidade financeira, acessibilidade e desenvolvimento, pode se apresentar como fator promotor de saúde, sendo um importante determinante social em saúde (SILVA, LUPPI & VERAS, 2020). O trabalho como salutar aparece nas falas, assim como a relevância de uma rede de colaboração para possibilitar ambientes e relações menos aversivas. O impacto desse tema fica no destaque ao valor do outro que é convocado à presença nesse espaço de conquistas.

3.4 IMPLEMENTAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS

A categoria temática que denominamos aqui de implementação de políticas públicas integrou respostas que continham alguns direcionamentos sobre quais ações são mais adequadas e necessárias no momento com relação à empregabilidade.

Alguns exemplos desse tema estão nas falas a seguir:

S2: Palestras e capacitação para as pessoas que estão empregando

S6: Escolaridade e capacitação de pessoas trans são prioridades, muitas não têm acesso devido a exclusão destes processos, muitas não são aceitas no seio familiar

S7: Incentivos financeiros, bonificações, controle de qualidade para aqueles que contratam "pessoas trans" e medidas de permanências dessas pessoas nos ambientes de trabalho

[...]mais pelo ambiente como um todo que nunca é preparado e na maioria deles nem se tem a preocupação em melhorar.

Existem diversas abordagens que conceituam o que se entende como política pública e é possível dizer que se refere a um conjunto de ações e diretrizes governamentais que se articulam para promover alguma mudança ou melhoria a partir de problemáticas socioeconômicas presentes no seu meio (CARVALHO, BARBOSA e SOARES, 2010). Geralmente, essa fase diz respeito a processos de materialização e concretização de políticas. As escassas iniciativas que existem hoje, ainda se mostram paliativas e dispersas. É possível encontrar projetos exitosos nas políticas setoriais, como educação, saúde, justiça, mas que não se mostram articulados e não dialogam entre si, dificultando a visibilidade dos resultados. Ações programáticas, realizadas com a participação ativa dos usuários e dos movimentos sociais precisam ser estabelecidas.

Logo, as sugestões aqui presentes nas falas das participantes enriquecem esses processos e possibilitam uma construção menos hierárquica de propositivas de ação. As falas revelaram a necessidade de ações que levassem em consideração diferentes atores e fatores dessa troca. Foram explicitadas as necessidades de melhorias e mudanças em propostas, que vão desde tenra idade nos processos de escolarização e garantia de direitos e também na família. No campo do trabalho são mencionadas ações em empresas ou instituições como uma forma de promover uma permanência saudável dos empregados e empregadas nesses locais, para que não ocorram episódios de transfobia e desrespeito.

Os resultados vão muito ao encontro do preconizado pelo Programa Transcidadania, que trabalha com diferentes eixos de ação na perspectiva de promoção da empregabilidade trans e mudança social (Pedra, Solza, Rodrigues & Silva, 2018). O fortalecimento de programas como esse, assim como processos de avaliação e estudos continuados, são de extrema importância para efetividade de garantias de direitos de forma embasada, humana e integrada com fatores sociais.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Trabalhar com ações que se destinam a lidar com questões sociais explicita a necessidade de atuação em diferentes áreas e contextos para que mudanças a médio e longo prazo possam ser percebidas. Visto que questões sociopolíticas perpassam a ordem de discursos de poder e mecanismos de coerção do Estado com diretrizes hegemônicas, as possíveis mudanças nesse aspecto são extremamente complexas, não sendo possível alcançar êxito buscando causas ou soluções unidirecionais e imediatas.

Uma vez que a autonomia e saúde mental de travestis e transexuais perpassa não apenas a questão financeira, mas uma complexidade de fatores, é necessário investigar com a população-chave as necessidades que se relacionam ao fator empregabilidade. Que os resultados aqui discutidos possam enriquecer e servir de embasamento para o planejamento e execução de políticas e intervenções que possam potencializar a empregabilidade de travestis, transexuais e não-binárias.

Estudos futuros que possam fomentar a proposta de avaliação aqui realizada com outras ferramentas de coleta são indicados e necessários; uma vez que o instrumento de forma totalmente *online* não atinge todas as camadas econômicas. O presente trabalho não pretendeu analisar também recortes de raça com profundidade e estudos futuros são indicados. Sobre essa questão, considero uma limitação a utilização da categoria “não-branca”, no questionário, que se mostrou limitadora, por poder ser interpretada como um apagador de especificidades de raça. Sugere-se o uso das categorias recomendadas pelo IBGE.

As políticas públicas se constituíram em tema que merece maior aprofundamento, especialmente para que seja possível avançar nesse sentido. Houve pouca exploração nessa temática e acredito que as avaliações já realizadas podem conduzir a propostas mais efetivas de políticas exequíveis e necessárias.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Cecília Barreto de & VASCONCELLOS, Victor Augusto. Transexuais: transpondo barreiras no mercado de trabalho em São Paulo? **Revista Direito GV** n. 14(2), p. 302-333, 2018. <https://doi.org/10.1590/2317-6172201814>
- ANDRADE, Luma Nogueira de. **Travestis na escola: assujeitamento e resistência à ordem normativa**. 2012. 279f. - Tese (Doutorado) - Universidade Federal do Ceará, Programa de Pós-graduação em Educação Brasileira, Fortaleza (CE), 2012.
- ANTRA. **Associação Nacional de Travestis e Transexuais**. Disponível em: <https://antrabrasil.org/>. Acesso em 10 ago. 2020.
- ASSEMBLÉIA GERAL DA ONU. "**Declaração Universal dos Direitos Humanos**" (217 [III] A). Paris, 1948. Retirado de <http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>
- BENEVIDES, Bruna G. & NOGUEIRA, Sayonara Naider Bonfim. Dossiê dos assassinatos e da violência contra travestis e transexuais no Brasil em 2018. **Associação Nacional de Travestis e Transexuais do Brasil (ANTRA)**, 2019. Disponível em: <<https://antrabrasil.files.wordpress.com/2019/12/dossie-dos-assassinatos-e-violencia-contras-pessoas-trans-em-2018.pdf>>.
- BRAUN, Virginia. & CLARKE, Victoria. Using thematic analysis in psychology. **Qualitative Research in Psychology**. n. 3(2). p. 77-101, 2006. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- CARVALHO, Maria de Lourdes de, BARBOSA, Telma Regina da Costa Guimarães Barbosa & SOARES, Jeferson Boechat. **Implementação de política pública: uma abordagem teórica e crítica**. In: X Coloquio Internacional sobre Gestión Universitaria en América del Sur: Balance y perspectiva de la Educación Superior en el marco de los Bicentenarios de América del Sur", n. 10, 2021, Argentina. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/97020/IMPLEMENTA%C7%C3%20DE%20POL%C3%20CDTICA%20P%DABLICA%20UMA%20ABORDAGEM%20TE%D3RICA%20E%20CR.pdf?sequence=1>
- CANCLINI, Nestór García. **Consumidores y Ciudadanos: Conflictos multiculturales de la globalización**. México: Grijalbo, 1995.
- CANIATO, Ângela Maria Pires (2008). A violência do preconceito: a desagregação dos vínculos coletivos e das subjetividades. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 60, n. 2, p. 20-31, jun. 2008.
- CLARKE, Jessica A. They, Them, and Theirs. **Harvard Law Review**, n. 132, v. 3, p. 896-991, 2019. doi: 10.2139/ssrn.3270298
- BRASIL. **Constituição** (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.
- DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1999.
- DEJOURS, Christophe. **Trabalho e emancipação**. Tradução: Franck Soudant. Brasília: Paralelo 15, 2012.

DERRIDA, Jacques. **Limited Inc.** Campinas: Papyrus, 1991.

GIL, Antônio Carlos. Como delinear um levantamento? In: **Como elaborar projetos de pesquisa** - 4. ed., p. 111-128. São Paulo: Atlas, 2002.

GUTIERRES, Stephanie Moreira & LORDELLO, Sílvia Renata Magalhães. Promoção da saúde com transexuais e travestis: uma revisão sistemática de literatura. **Revista de Psicologia Política**, v. 20 n. 47, p. 165-177, 2020.

HIRATA, Helena. Gênero, classe e raça: interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. **Tempo Social**, v. 26 n. 1, p. 61-73, 2014.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua**. Recuperado em: 21 de novembro de 2020 de <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?t=resultados>

MELO, Lúcia Petrucci de et al. Estratégias de enfrentamento (coping) em trabalhadores: revisão sistemática da literatura nacional. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 68 n. 3, p. 125-144, 2016. Recuperado em 4 de maio de 2020, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-52672016000300010&lng=pt&tlng=pt

MINAYO, Cecília de Souza, ASSIS, Simone Gonçalves de & SOUZA, Edinilsa Ramos de (Orgs.). **Avaliação por triangulação de métodos: abordagem de programas sociais**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2005.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Coronavírus - Covid-19**, 2020. Disponível em: <https://coronavirus.saude.gov.br/>

OLIVEIRA, Ramon. de. Empregabilidade. In Pereira, I. B. & Lima, J. C. F. (Orgs.), **Dicionário da Educação Profissional em Saúde** (2ª ed.). Fundação Oswaldo Cruz. Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio. Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 2009. Disponível em: <<http://www.sites.epsjv.fiocruz.br/dicionario/verbetes/emp.html#topo>>

PONTES, Júlia Clara de & SILVA, Cristiane Gonçalves da. Cisnormatividade e passabilidade: deslocamentos e diferenças nas narrativas de pessoas trans. **Periódicus** v. 8 n. 1, p. 396-417, 2017.

SANTOS, Karine Brito dos & POLEJACK, Larissa. Quando iguais fazem a diferença: o que estamos tentando alcançar com a estratégia da educação de pares? In MURTA, Sheila Giardini, LEANDRO-FRANÇA, C., Santos, K. B. dos & Polejack, L. (Orgs), **Prevenção e promoção em saúde mental: fundamentos, planejamentos e estratégias de intervenção**, p. 301-317, Novo Hamburgo: Synopsis, 2015.

SILVA, Rodrigo Gonçalves Lima Borges, BEZERRA, Waldez Cavalcante & QUEIROZ, Sandra Bonfim de. Os impactos das identidades transgênero na sociabilidade de travestis e mulheres transexuais. **Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo**, v. 26 n.3, p. 364-72, 2015.

SILVA, Isabela Machado, LORDELLO, Sílvia Renata, SCHMIDT, Beatriz, & MIETTO, Gabriela Souza de Melo. Brazilian Families Facing the COVID-19 Outbreak. **Journal of Comparative Family Studies** v. 51 n.3, p. 324-336, 2020. <https://www.muse.jhu.edu/article/772208>.

SILVA, Maria Aparecida da, LUPPI, Carla Gianna & VERAS, Maria Amélia de Souza 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. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020255.33082019>

SILVA, Tomaz Tadeu da. A produção social da identidade e da diferença. In SILVA, Tomaz Tadeu da (Org.), HALL, Stuart. & WOODWARK, Kathryn, **Identidade e Diferença: a perspectiva dos estudos culturais**, p. 73-192. Petrópolis: Vozes, 2000.

SILVEIRA, Marcelo. **A empregabilidade como alternativa ao problema do desemprego**, 2001 - Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC, Programa de Pós-graduação em Ciências da Administração Florianópolis, SC, Brasil, 2001.

SOARES, Luciano Silveira. **Cuidado em saúde e transfobia: percepções de travestis e transexuais de duas regiões do Rio de Janeiro: Maré e Cidade de Deus, sobre os serviços de saúde** - Dissertação (Mestrado). Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 2018.

SOUZA, Heloísa Aparecida de. **Os desafios do trabalho na vida cotidiana de mulheres transexuais** - Dissertação (Mestrado). Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Centro de Ciências da Vida - PUC, Campinas, SP, Brasil, 2012.

SOUZA, Luciana Karine de. Pesquisa com análise qualitativa de dados: conhecendo a Análise Temática. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, v. 71 n.2, p. 51-67, 2019.

UZIEL, Anna Paula & GUILHON, Flávio (Org.) **Transdiversidades: práticas e diálogos em trânsitos**. Rio de Janeiro: EdUERJ, 2018.