



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO DE JANEIRO

**VIVÊNCIAS DE TRANSGÊNEROS E TRAVESTIS NO MERCADO DE
TRABALHO: SEGURANÇA, MOTIVAÇÃO E SENSO DE
PERTENCIMENTO**

Larissa Luna Venâncio

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS - CCS

DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO

Graduação em Administração de Empresas

Rio de Janeiro, Junho de 2024.



Larissa Luna Venâncio

**VIVÊNCIAS DE TRANSGÊNEROS E TRAVESTIS NO MERCADO DE
TRABALHO: SEGURANÇA, MOTIVAÇÃO E SENSO DE
PERTENCIMENTO**

Trabalho de Conclusão de Curso

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado ao programa de graduação em Administração da PUC-Rio como requisito parcial para a obtenção do título de graduação em Administração.

Orientador(a) : Mila Desouzart de Aquino Viana

Rio de Janeiro
Junho de 2024.

Agradecimentos

De início, quero expressar minha imensa gratidão aos meus pais, Darcy e Luiz Antônio, e à minha avó, Maria, que sempre se dedicaram, incentivaram e acreditaram no meu potencial. Sem eles, não estaria onde estou e não seria quem sou. São a minha base e as pessoas mais importantes da minha vida.

Agradeço à Fernanda, minha parceira, que está comigo e acompanha minha trajetória na faculdade desde cedo. Sua ajuda e torcida constante foram fundamentais.

Quero também agradecer aos meus amigos, que me deram suporte e estiveram ao meu lado em todos os momentos. Em especial, agradeço à Ana Clara, que é a irmã que a vida me deu e que sempre me ofereceu colo desde o ensino fundamental.

Sou imensamente grata pelos amigos que a PUC me proporcionou, Tainá e João. Com vocês, esses anos foram muito mais leves e divertidos. Um agradecimento muito especial à Mila Desouzart, minha orientadora, que me ensinou muito e foi fundamental nesta jornada.

A todos vocês, muito obrigada por me acompanharem e por serem tão essenciais em minha vida.

Resumo

Venâncio, Larissa Luna. Vivências de Transgêneros e Travestis no Mercado de Trabalho: segurança, motivação e senso de pertencimento. Rio de Janeiro, 2024. 45 p. Trabalho de Conclusão de Curso – Departamento de Administração. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

A temática da diversidade tem ganhado cada vez mais destaque nas organizações contemporâneas. No entanto, a inclusão de grupos marginalizados, como a comunidade transgênera, ainda é bastante limitada, dada a longa história de preconceitos enfrentados por esses indivíduos. A diversidade no ambiente de trabalho traz consigo uma série de benefícios, como estímulo à inovação, facilitação da resolução de conflitos e criação de um ambiente equitativo. No entanto, a mera presença de diversidade não é suficiente. Para que os indivíduos pertencentes a grupos minorizados se sintam verdadeiramente incluídos, são necessárias iniciativas que promovam um ambiente respeitoso para todos os colaboradores da organização. É crucial que os profissionais se sintam parte integrante, motivados e seguros para que as organizações alcancem o sucesso almejado. Diante disso, o presente estudo visa investigar, em conjunto com profissionais transgêneros e travestis, os fatores que contribuem para que se sintam, ou não, seguros, motivados e integrados nas organizações em que atuam.

Palavras-chave

Diversidade, transgênero, travesti, escolaridade, motivação, segurança, pertencimento.

Abstract

Venâncio, Larissa Luna. Vivências de Transgêneros e Travestis no Mercado de Trabalho: segurança, motivação e senso de pertencimento. Rio de Janeiro, 2024. 45 p. Trabalho de Conclusão de Curso – Departamento de Administração. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

The theme of diversity has gained prominence in contemporary organizations. However, the inclusion of marginalized groups, such as the transgender community, is still quite limited, given the long history of prejudices faced by these groups. Diversity in the workplace brings with it a series of benefits, such as stimulating innovation, facilitating conflict resolution and creating an equitable environment. However, the mere presence of diversity is not enough. For individuals belonging to minority groups to feel truly included, initiatives are needed to promote a respectful environment for all employees in the organization. It is crucial that professionals feel integrated, motivated and safe for organizations to achieve the desired success. Therefore, the present study aims to investigate, together with transgender and transvestite professionals, the factors that contribute to them feeling, or not, safe, motivated and integrated in the organizations in which they work.

Key-words

Diversity, transgender, transvestite, education, motivation, safety, belonging.

Sumário

1 O tema e o problema de estudo	1
1.1. Introdução ao tema e ao problema do estudo	1
1.2. Objetivo do estudo	4
1.2.1. Objetivo final do estudo	4
1.2.2. Objetivos específicos do estudo	4
1.3. Justificativa e relevância do estudo e sua problematização	4
1.4. Delimitação e focalização do estudo	5
2 Referencial teórico	7
2.1. Diversidade e Inclusão	7
2.2. Comunidade LGBTQIAPN+	9
2.3. Comunidade Transgênera e Travesti	11
2.4. Preconceitos nas organizações	13
2.5. A Influência da educação para a empregabilidade	14
2.6. Motivação organizacional	16
2.7. Senso de pertencimento	17
3 Métodos e procedimentos de coleta e de análise de dados do estudo	19
3.1. Etapas de coleta de dados	19
3.2. Fontes de informação selecionadas para coleta de dados no estudo	20
3.3. Procedimentos e instrumentos de coleta de dados utilizados no estudo	20
3.4. Formas de tratamento e análise dos dados coletados para o estudo	21
3.5. Limitações do Estudo	21
4 Apresentação e análise dos resultados	22
4.1. A relação entre educação e a entrada de transgêneros e travestis no mercado de trabalho	22
4.2. A segurança física e emocional de transgêneros e travestis em seus trabalhos	29
4.3. Motivação e o impacto da diversidade na motivação de transgêneros e travestis no mercado de trabalho	31
4.4. Senso de pertencimento de transgêneros e travestis no trabalho	35
5 Conclusões e recomendações para novos estudos	38

5.1. Sugestões e recomendações para novos estudos	40
6 Referências Bibliográficas	41
Anexo 1	45

Lista de Tabelas

Tabela 1: Quadro 1 – Perfis selecionados para Pesquisa	22
--	----

1 O tema e o problema de estudo

De acordo com Rodrigues e Abramowicz (2013), a diversidade é o conceito que define a pluralidade de pessoas e vivências como, por exemplo, a multiplicidade cultural, étnica, racial, sexual, socioeconômica e religiosa. A partir de um ambiente múltiplo é possível colher diversos benefícios como inovação, já que a diversidade de vivências pode gerar novas ideias e perspectivas; maior facilidade de resolução de conflitos, tendo em vista que promove empatia entre indivíduos que possuem diferentes realidades; e também um ambiente equitativo. Desta forma, a diversidade é muito importante para as organizações, porém, apesar do aumento dessa agenda, certos grupos ainda são segregados e sub-representados. Por este motivo, o presente trabalho investiga as vivências da comunidade transgênera em ambientes organizacionais.

1.1.Introdução ao tema e ao problema do estudo e sua contextualização

A diversidade é uma questão cada vez mais discutida e adotada nas organizações empresariais, uma vez que a inclusão e equidade emergiram como temas urgentes. A sociedade na sua totalidade, está reconhecendo que os grupos antes vistos como minorias, desempenham papéis significativos e estão cada vez mais lutando por seus direitos e por participação em quaisquer cenários, embora ainda enfrentem sub-representação. Esta pauta passou a ganhar destaque no final do século passado, onde a diversidade no ambiente corporativo começou a ser notada nas organizações e em estudos acadêmicos.

É necessário inicialmente apresentar a definição dos conceitos da pessoa transgênera e pessoa travesti. De acordo com Jesus (2012), uma pessoa transgênera se caracteriza por um indivíduo que não se identifica com seu sexo biológico, e sim com o sexo oposto. Segundo Silveira (2006), uma pessoa transgênera vive em uma imperiosa divisão entre quem é, e quem acredita ser na sua aparência externa, por isso desenvolvem uma identidade de gênero concordante com o sexo biológico e oposto a sua falta de aceitação com o seu corpo.

Segundo Jesus (2012), travestis em teoria são consideradas como

pertencentes ao grupo transgênero, tendo em vista que se reconhecem como mulheres e se vestem como mulheres, entretanto, por algum motivo, como dificuldade para realização ou falta de desejo, acabam por não realizar a cirurgia de redesignação sexual, mantendo o seu órgão genital de nascença. De acordo com Associação Nacional de Travestis e Transexuais do Brasil – ANTR, travestis são pessoas que vivem uma construção de gênero feminino, oposta a designação do sexo atribuído no nascimento, mas que não reivindicam a identidade de mulher.

Embora o estudo sobre a diversidade sexual e de gênero esteja sendo mais explorado, existe uma grande escassez de pesquisas focadas em pessoas transgêneras e travestis. Isso é um reflexo da marginalização que este grupo enfrenta, e como consequência, a comunidade transgênera ainda é pouco presente no mercado de trabalho. Segundo a Associação Nacional de Travestis e Transexuais do Brasil – ANTRA (2022), apenas 4% da população trans feminina possui trabalhos formais no Brasil. Entretanto, segundo dados do dossiê da Transempregos¹, em 2022 houve um aumento de 40% de contratações de profissionais transgêneros empregados em comparação ao ano de 2021, com 1113 profissionais contratados.

Evidentemente, apesar da crescente nos últimos anos, ainda existe um pequeno número de pessoas pertencentes à comunidade transgênera nas organizações, devido aos preconceitos enraizados. Estudos sobre a diversidade organizacional apontam que apenas com a inclusão do grupo nas organizações, é possível efetivamente acabar com o preconceito sexual que ainda é enraizado na sociedade e consequentemente nas organizações.

Apesar da maior adesão da diversidade pelas organizações empresariais, as pessoas pertencentes a grupos minorizados continuam enfrentando dificuldades significativas e experienciando situações desmotivadoras no ambiente de trabalho. De acordo com um levantamento da Lupa, divulgado pela EXAME², grupos minorizados enfrentam falta de segurança psicológica e sofrem transtornos relacionados ao trabalho. Os dados indicam que 79% das pessoas desses grupos já tiveram ou têm a motivação reduzida por não se sentirem pertencentes, e 80% relataram ter sido vítimas ou testemunhas de discriminação, preconceito e/ou assédio.

¹ Disponível em:
<https://www.transempregos.com.br/dados2022#:~:text=1.113%20profissionais%20empregados%20-%20Variação%20de.40%25%20em%20relação%20a%202021>

² Disponível em:
<https://exame.com/esg/grupos-minorizados-nao-tem-seguranca-psicologica-e-sofrem-transtornos-devid-o-ao-trabalho/>

Segundo a Associação Nacional de Travestis e Transexuais do Brasil – ANTRA (2024), no ano de 2023 aconteceram 145 assassinatos e 10 suicídios de pessoas transgêneras. Este dado explicita que é preciso que haja um maior aprofundamento sobre todas as questões que cercam a comunidade transgênera. Ainda segundo a Associação Nacional de Travestis e Transexuais do Brasil – ANTRA (2024), 90% das mulheres transexuais e travestis exercem a prostituição, evidenciando a falta de oportunidades de trabalho e a dificuldade de acesso à escolaridade que a comunidade transgênera enfrenta.

Durante a trajetória das pessoas transgêneras e travestis, muitas barreiras se estabeleceram devido ao preconceito enraizado, resultando em inúmeras adversidades. A falta de escolaridade é um dos principais fatores que historicamente limita o acesso dessas pessoas ao mercado de trabalho, segregando e desamparando essa população nesse contexto.

Como Vernã Myers (2016) afirmou à Cleveland Metropolitan Bar Association³, é imprescindível que grupos minorizados não sejam apenas convidados para a festa, mas também chamados para dançar. Para que o ciclo de marginalização termine e as pessoas transgêneras e travestis estejam mais presentes no mercado de trabalho, é necessário que esse grupo não apenas tenha um assento à mesa, mas também voz e participação plena nas operações e na cultura organizacional. Portanto, é essencial identificar quais iniciativas de inclusão são realmente eficazes e quais práticas concretas promovem a motivação, a segurança e o respeito à diversidade em todos os níveis nas organizações.

Diante de todas essas evidências, muitas organizações estão passando por uma remodelagem para que estejam em conformidade com as políticas da diversidade, valorizando a pluralidade de gênero, etnia, religião, limitações físicas, orientação sexual e identidade de gênero. Muitas vagas afirmativas para determinados grupos têm sido divulgadas, dessa forma, processos seletivos são direcionados apenas a um determinado grupo sub-representado.

A partir do cenário apresentado, a pergunta central de pesquisa deste estudo é: como as organizações que estão trabalhando com a pauta de Diversidade e Inclusão, podem realmente incluir indivíduos transgêneros e travestis na sua força de trabalho, de forma a motivar, integrar e segurar estas pessoas?

³ Disponível em:

https://www.cleveland.com/business/2016/05/diversity_is_being_invited_to.html

1.2. Objetivos do estudo

A seguir são apresentados o objetivo final e os objetivos intermediários e específicos do estudo.

1.2.1. Objetivo final do estudo

Este estudo busca investigar os elementos que contribuem para que pessoas transgêneras e travestis se sintam, ou não, seguras, motivadas e pertencentes dentro das organizações às quais estão associadas, explorando suas perspectivas e experiências. Desta forma, o presente estudo coopera com o empoderamento de grupos sub-representados, que constantemente são segregados e marginalizados, com ênfase na comunidade transgênera, tendo em vista que suas perspectivas e vivências serão ouvidas e consideradas.

1.2.2. Objetivos específicos do estudo

Os objetivos específicos deste estudo são:

- Analisar a percepção dos entrevistados em relação à precarização do acesso à educação, abrangendo desde a educação básica até o ensino superior, e como essas barreiras impactam diretamente o seu ingresso no mercado de trabalho.
- Entender quais potenciais fatores podem vir a contribuir para as organizações motivarem seus colaboradores que sejam pertencentes a grupos sub-representados, a fim de fornecer *insights* para líderes e organizações comprometidos com a inclusão de uma equipe diversa.
- Compreender quais os motivos que levam os entrevistados a não se sentirem seguros, motivados e pertencentes às organizações que estão vinculados.

1.3. Justificativa e relevância do estudo e sua problematização

A pauta de diversidade ainda é um assunto recente nas organizações e nos estudos acadêmicos, desta forma ainda não se tem tantas pesquisas específicas acerca da implementação desses programas dentro das organizações, e quando o foco é a população transgênera e travesti, essas pesquisas são ainda mais escassas. Por esse motivo, estudos que se

aprofundem na investigação da implementação desses programas, e não apenas em seus resultados, ainda são escassos, já que a análise abrangente dessas iniciativas permanece limitada.

É evidente que os resultados da implementação desses programas são visíveis, à medida que a sociedade demanda mudanças e as empresas que abraçam essa pauta se destacam como referência em diversos aspectos. No entanto, é importante ressaltar a escassez de estudos sobre a falta de preparo de muitas organizações no processo de contratação de pessoas desse grupo.

Esse despreparo se manifesta em vários momentos, desde o primeiro contato, no qual é frequente que recrutadores apresentem receios e até resistência ao se referirem corretamente ao candidato. Isso ocorre muitas vezes devido à ausência de atualização dos nomes nos documentos oficiais para refletir o nome social. Além disso, questões como o acesso ao banheiro após a contratação também evidenciam a falta de conhecimento e de preparo das organizações contemporâneas para lidarem com os colaboradores pertencentes a este grupo sub-representado.

Além de todo o estereótipo que já existe, onde ocorre frequentemente uma associação de pessoas transgênera e travestis a criminalização, é preciso um trabalho muito consciente e responsável quando uma organização se propõe a incluir uma pessoa transgênera ou travesti em seu quadro de funcionários, para que este colaborador consiga se sentir parte da organização como qualquer outro indivíduo. Portanto, o objetivo desta pesquisa é compreender verdadeiramente as percepções e sentimentos dos membros desse grupo em relação à forma como a empresa empregadora lida com essas questões.

1.4. Delimitação e focalização do estudo

A presente pesquisa será realizada na cidade do Rio de Janeiro, onde será selecionado um grupo de 6 pessoas que se identificam como transgêneras e travestis que atualmente estão empregadas em organizações de diversos setores e níveis hierárquicos. A coleta de dados será realizada durante um período de até dois meses, entre abril e maio do ano de 2024, permitindo então uma análise atualizada e relevante da experiência desses profissionais no ambiente de trabalho.

O foco principal desta pesquisa será entender as motivações, percepções e experiências de pessoas transgêneras e travestis que trabalham, em relação

às organizações. As questões abordadas incluirão as motivações para permanecerem na empresa, o senso de pertencimento e a sensação de segurança.

Será adotada uma abordagem qualitativa, utilizando entrevistas com questões já estruturadas como principal método de coleta de dados. Essa abordagem permitirá uma exploração aprofundada das experiências e percepções dos participantes, proporcionando *insights* significativos para a compreensão da temática em questão.

Os resultados alcançados poderão ser úteis para organizações que estão implementando programas de diversidade e que se preocupam em verdadeiramente incluir pessoas transgêneras e travestis, consultorias que trabalham com essa temática, profissionais de Recursos Humanos que visam se tornar mais humanos e gentis em processos seletivos com essa população, além de gestores e líderes que querem semear a diversidade e o respeito.

2 Referencial teórico

Neste capítulo são apresentados e discutidos aspectos conceituais e estudos relacionados ao tema e estudo em investigação e que servirão de base para a análise realizada.

Esta seção está dividida em 7 partes e abordam, respectivamente, Diversidade e Inclusão, Comunidade LGBTQIAPN+, Comunidade Transgênera e Travesti, Preconceitos nas organizações, A Influência da educação para a empregabilidade, Motivação organizacional e Senso de pertencimento.

2.1. Diversidade e Inclusão

Apesar de serem temas complementares, a diversidade e a inclusão são conceitos diferentes. Diversidade, segundo a definição do dicionário Oxford, é: 1. qualidade daquilo que é diverso, diferente, variado; variedade. 2. conjunto variado; multiplicidade. Já inclusão é o ato de incluir e acrescentar, logo, é a ação de adicionar coisas ou pessoas em grupos e núcleos que anteriormente não faziam parte.

Desta forma, fica evidente que a diversidade está relacionada com a pluralidade, sendo ela de gênero, idade, orientação sexual, cultural, étnica, racial, entre outras. Já a inclusão, está ligada a realmente fazer com que toda essa multiplicidade de pessoas faça parte de um ambiente, sejam respeitadas e tenham plena participação. Logo, a inclusão promove a diversidade, e a partir disso, é possível combater preconceitos enraizados, de forma a normalizar diversidades que ainda são vistas como inferiores, assim como Silva (2000) cita:

"Fixar uma determinada identidade como a norma é uma das formas privilegiadas de hierarquização das identidades e das diferenças. A normalização é um dos processos mais sutis pelos quais o poder se manifesta no campo da identidade e da diferença. Normalizar significa eleger- arbitrariamente- uma identidade específica como o parâmetro em relação ao qual as outras identidades são avaliadas e hierarquizadas. [...] A força da identidade normal é tal que ela nem sequer é vista como uma identidade, mas simplesmente como a identidade. Paradoxalmente, são as outras identidades que são marcadas como tais. Numa sociedade em que impera a supremacia branca, por exemplo, "ser branco" não é considerado uma identidade étnica ou racial. Num mundo governado pela hegemonia cultural

estadunidense, "étnica" é a música ou a comida e os outros países. É a sexualidade homossexual que é "sexualizada", não a heterossexual. A força homogeneizadora da identidade normal é diretamente proporcional à sua invisibilidade". (SILVA, 2000, pg 83).

A partir da ideia do autor, é possível perceber que a discriminação acontece em muitos casos por estranheza, já que não se conhece e não se tem tanto contato com pessoas que possuem vivências, contextos, crenças e quereres diferentes do que temos e que é visto como natural. A partir disso, é de extrema importância estar aberto a conhecer novas vivências, diferente da "bolha" que grande parte da sociedade ainda vive.

Segundo Rodrigues e Abramowicz (2013), somente a partir da década de 1990, a diversidade passou a ser mais presente no contexto político brasileiro, onde essa ascensão foi dada a partir da pressão internacional para o cumprimento dos acordos internacionais ao combate de desigualdades raciais, de gênero e outros preconceitos. Ainda segundo Rodrigues e Abramowicz (2013), este período corresponde à gestão de Fernando Henrique Cardoso, onde passaram a acontecer mais discussões sobre políticas focais ao combate à discriminação.

Entretanto, apesar dos anos que a pauta de diversidade vem sendo discutida, ainda existem diversos projetos de lei que vão totalmente contra a aos direitos de pessoas que fazem parte de grupos sub representados. No ano de 2023, a Comissão de Previdência, Assistência Social, Infância, Adolescência e Família da Câmara dos Deputados, aprovou, com 12 votos favoráveis e 5 votos contrários⁴, um projeto de lei que visa proibir o casamento homoafetivo.

No mês de maio de 2024, o Jornal VEJA divulgou uma notícia que apontava que o Gabinete Doutrinário do Vaticano (DFF)⁵, divulgou um novo documento que reafirma a oposição às cirurgias de afirmação de gênero para pessoas transgêneras. Neste documento, a cirurgia de redesignação foi repudiada juntamente ao aborto, eutanásia, pena de morte, pobreza, violência contra as mulheres, tráfico humano e guerra.

Desta forma, é possível perceber que a diversidade ainda não é aceita e respeitada em diversos âmbitos da sociedade, e isso dificulta ainda mais a inclusão desses grupos em todas as esferas que compõem a sociedade. Por

⁴ Disponível em:

<https://www.camara.leg.br/noticias/1006272-comissao-aprova-projeto-que-proibe-o-casamento-entre-pessoas-do-mesmo-sexo/>

⁵ Disponível em:

<https://veja.abril.com.br/mundo/vaticano-volta-a-condenar-cirurgia-de-mudanca-de-genero-para-pessoas-trans>

isto, a inclusão da diversidade nas empresas pode ser um veículo de extrema importância para romper esses preconceitos que foram estabelecidos ao longo da história, tendo em vista que o trabalho é um dos principais vínculos sociais.

Como afirma Durkheim (1999), questões relacionadas às desigualdades e conflitos sociais, acontecem sempre que a divisão de trabalho não consegue produzir o efeito moral da solidariedade social. Nessas ocasiões, não é produzida uma integração e coesão social entre as pessoas, e acontecerá uma fragmentação dos vínculos entre indivíduo e sociedade, enfraquecendo a moralidade social. Desta forma, é possível entender que a solidariedade social se dá a partir de uma consciência coletiva que possibilita um maior vínculo entre as pessoas. Logo, como cita Durkheim (1999), a divisão de trabalho nas sociedades industriais gera uma solidariedade orgânica, que proporciona uma integração dos indivíduos, resultando em uma conexão que é valiosa para a quebra de preconceitos, e inclusão da diversidade.

2.2. Comunidade LGBTQIAPN+

Pessoas LGBTQIAPN+ sempre existiram e é possível ver relatos sobre a presença da comunidade desde Grécia e Roma antiga, como citado por Lins (2012). Entretanto, após o crescimento do cristianismo, houve o surgimento da estranheza de relacionamento que fugiam à heteronormatividade. Após uma longa história de muita marginalização e grandes lutas contra preconceitos e em busca de direitos, apenas no início da década de 1970 o ativismo LGBTQIAPN+ ganhou notoriedade.

É importante destacar que a sociedade tem um viés heteronormativo. Segundo o Instituto Europeu para a Igualdade de Gênero (2016)⁶, a heteronormatividade é o conceito que faz a heterossexualidade parecer coerente, natural e privilegiada, partindo da ideia que as pessoas são naturalmente heterossexuais, fazendo com que a homossexualidade, por exemplo, seja uma sexualidade inferior e não natural.

De acordo com Costa (2012), o termo heteronormatividade foi instituído na década de 1990, pelo Michael Warner, que era um teórico social, a fim de determinar o sistema de ideias que tem como padrão a heteronormatividade. Desta forma, de acordo com Reis (2017), a heteronormatividade representa a normatização da sexualidade e instrui como deve ser a estrutura da sociedade

⁶ Disponível em:

https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1384?language_content_entity=pt#:~:text=Heteronormatividade%20é%20todo%20o%20que,à%20homossexualidade%20ou%20à%20bissexualidade.

contemporânea de acordo com um padrão de normalidade heterossexual, ditando como as pessoas devem vivenciar seus desejos e expressar suas sexualidades, além de também ditar como devem ocupar seus corpos.

A comunidade LGBTQIAPN+ inclui pessoas que se reconhecem com uma identidade de gênero e/ou orientação diferente do que a sociedade entende como certo, em seu geral. Essa nomenclatura inclui respectivamente Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgêneros e Travestis, Queer, Intersexo, Assexuais, Pansexuais, Não-Binárias e outros grupo de pessoas que não se adequam aos grupos normatizados.

É de suma importância conhecer e usar de forma correta as nomenclaturas da comunidade LGBTQIAPN+, pois a partir disso, além de demonstrar respeito ao se referir corretamente a uma pessoa da comunidade, é possível barrar falas e expressões preconceituosas relacionadas à identidade de gênero e orientação sexual.

Desta forma, segundo o IEG (Instituto de Estudos de Gênero) publicou no Glossário LGBTQIA+ (2021)⁷, a explicação de algumas destas nomenclaturas:

- LÉSBICAS são mulheres que sentem atração sexual/romântica por outras mulheres (ou seja, pelo mesmo gênero).
- GAYS são homens que sentem atração sexual/romântica por outros homens (ou seja, pelo mesmo gênero).
- BISSEXUAIS são pessoas que sentem atração sexual/romântica por mais de um gênero. Devido ao sentido literal do termo 'bi', erroneamente indicam a bissexualidade como binária, contudo, é preciso entender que bissexuais também podem sentir atração por não-binários.
- TRANSEXUAIS são pessoas que não se identificam com o gênero atribuído em seu nascimento, isto é, a transexualidade se refere à identidade de gênero oposta ao sexo físico biológico, utilizado tanto para identidades masculinas (transmasculino), quanto femininas (transfeminina).
- TRAVESTIS são mulheres que se identificam com o gênero oposto ao atribuído no nascimento. Inicialmente considerado pejorativo, o termo foi ressignificado e passou a ter mais peso político, sendo utilizado apenas pessoas trans com identidades femininas, desse modo, o artigo e os pronomes corretos são A travesti e ELA/DELA.
- QUEER são pessoas que não se identificam com os padrões de heteronormatividade impostos pela sociedade e transitam entre os "gêneros", sem necessariamente concordar com tais rótulos. A teoria queer defende que a orientação sexual e identidade de gênero não são resultado da funcionalidade biológica, mas de uma construção social.
- INTERSEXUAIS são pessoas que possuem variações biológicas não binárias. Isto é, a intersexualidade está relacionada às características sexuais biológicas, diferente da orientação sexual ou da identidade de gênero. Uma pessoa intersexo pode ser hétero, gay, lésbica, bissexual ou assexual, e pode se identificar como mulher, homem, ambos ou nenhum. Aplicado erroneamente, o termo hermafrodita era usado para descrever espécies e não para descrever indivíduos de uma espécie, além de ser errado utilizar o termo, é preconceituoso.

⁷ Disponível em: <https://ieg.ufsc.br/noticias/497>

- ASSEXUAIS são pessoas com ausência total, parcial, condicional ou circunstancial de atração sexual. A assexualidade é um termo guarda-chuva que engloba aromânticos, românticos, homoromânticos, heteroromânticos, biromânticos, panromânticos, demissexuais, entre outros.
- O + é utilizado para incluir outros grupos e variações de gêneros e sexualidades, dado que a sigla está em constante mudança, como por exemplo a panssexualidade e a não-binariedade.
- PANSSEXUAIS são pessoas que possuem atração sexual/romântica por pessoas independentemente do sexo ou gênero das mesmas. A diferença entre panssexualidade e bissexualidade está no contexto histórico, visto que surgiu como um movimento contrário à rejeição de pessoas trans ou não-binárias.
- NÃO-BINÁRIE são pessoas que não se identificam no padrão binário de gênero. A não-binariedade é um termo guarda-chuva, e engloba as identidades e expressões de gênero que fogem ao binarismo, como por exemplo agênero, gênero fluido, entre outros.

De acordo com Jesus (2012), gênero se trata da identificação de uma pessoa, onde pode-se ou não concordar com o gênero que lhe foi atribuído no nascimento, diferente de sexualidade, que é a atração afetivossexual que se pode ter por alguém. Ainda segundo Jesus (2012), uma dimensão não depende da outra, desta forma, não há uma norma de orientação sexual em função do gênero das pessoas, portanto, não é um fator condicionante.

2.3. Comunidade Transgênera e Travesti

Uma pessoa transgênera, segundo Silveira (2006), vive em uma constante desarmonia entre a pessoa que foi atribuída ser ao nascer e a aparência que tem, e quem realmente é, já que possui uma identidade de gênero oposta ao seu sexo biológico. Ainda segundo a autora:

"Portanto, para estes indivíduos, é fonte de intenso sofrimento e inconformidade o seu corpo e suas características genitais, os quais rejeitam dramaticamente, não as reconhecendo como possibilidade de nascentes de prazer". (SILVEIRA, 2006, pg 15)

Silveira (2006) também diz que uma travesti pode não apresentar inconformidade com o seu sexo biológico, desta forma pode excluir a possibilidade de realizar uma cirurgia de mudança de sexo, porém, ainda assim, se identifica e se caracteriza como uma mulher.

Segundo Bozzi (2018), as cirurgias de mudança de sexo, ou cirurgias de redesignação sexual, são intervenções cirúrgicas que visam a conquistar modificações corporais, a fim de conseguir a adequação do sexo anatômico ao

gênero que o indivíduo se reconhece. Segundo reportagem feita pelo G1⁸, a cirurgia de redesignação sexual é um dos processos para a transição de gênero, entretanto, a transição pode contar também com o bloqueio da puberdade e a hormonização.

De acordo com Moreira e Marcos (2019), o desejo de mudança de sexo existia muito antes da criação do termo transexualismo, já que é possível perceber a presença desse fenômeno na mitologia grega e latina. Segundo Lopes (2017) um desses casos, é a história do filho de Hermes e Afrodite, Hermafrodito que possuía beleza muito rara, e ao banhar-se em um lago, tem o corpo fundido com o de uma mulher que era apaixonada por ele, é que pediu aos deuses para que nunca mais os separassem. A partir disso, os corpos foram fundidos e os dois corpos fizeram uma pessoa com dupla natureza.

Por vez, diferente de um indivíduo transgênero, um indivíduo cisgênero, segundo Kaas (2012), é uma pessoa na qual o sexo designado ao nascer, juntamente ao sentimento interno e sentimento subjetivo de gênero estão "alinhados", desta forma, uma pessoa cisgênero é aquela que politicamente mantém um status de privilégio em detrimento de pessoas transgêneras, tendo em vista que a sociedade segue a cisnormatividade.

Desta forma, segundo Kaas (2012), pessoas cisgênero possuem um lugar privilegiado na sociedade, pois é percebido politicamente, medicamente e juridicamente, diferentemente de pessoas transgêneras, que apesar de ser uma pessoa como qualquer outra, é ainda visto como alguém não biológico.

Segundo César (2009), transfobia é o processo de recusa histórica, social e cultural da forma como as pessoas transgêneras constroem seu gênero e vivem sua sexualidade.

A partir disso, é notório que a transfobia é um preconceito visual, e por este motivo, dentro da comunidade transgênera e travesti, determinados indivíduos podem vir a sofrer mais com a transfobia que outros. De acordo com Almeida (2012), a passabilidade é a capacidade pessoal de ser reconhecido como pertencente a um gênero que não era assignado ao nascer, que requer tanto transformações físicas, quanto também uma performance de comportamento associados a tal gênero.

Além disso, a comunidade transgênera também sofre com a transfobia dentro da própria comunidade LGBTQIAPN+, como citado reportagem feita pela

⁸ Disponível em:
<https://g1.globo.com/g1-explica/noticia/2023/02/04/como-e-feita-uma-transicao-de-genero-na-pratica-g1-explica-gh.html>

Estado de Minas⁹. Essa informação reforça os altos índices de violência motivada por discriminação de gênero que essa população sofre. Segundo levantamento da Associação Nacional de Travestis e Transexuais do Brasil (ANTRA) de 2020, essa taxa chegou a 94,8%.

Já o termo travesti surgiu após a distinção dessas pessoas com homossexuais masculinos, que anteriormente eram confundidos, assim como apontam os autores:

"Dotadas de uma identidade, as travestis só surgem como sujeito político a ser incorporado pelo então movimento homossexual quando a opção por uma política identitária começa a se consolidar e as categorias abarcadas pelo movimento passam a ser especificadas. Apesar de existirem outras possibilidades de análise, uma hipótese que levantamos é a de que a construção do movimento com base em identidades coletivas, em detrimento de um movimento em torno da questão da homossexualidade, possibilitaria a entrada de travestis sem que seus estigmas "contaminassem" a identidade "homossexual" ou "gay". Logo, é possível afirmar que a categoria identitária "travesti" é relativamente mais moderna que a categoria "homossexual", não se tratando, portanto, de uma categoria tradicional ou pré-moderna como seríamos tentados a considerá-la". (CARVALHO e CARRARA, 2013, pg 324)

2.4. Preconceitos nas organizações

A presença de preconceito nas organizações é uma realidade que reflete dinâmicas sociais mais amplas, e que tem como consequência impactos significativos na inclusão de pessoas trans e travestis no mercado de trabalho. Essas discriminações criam barreiras adicionais, para além da segregação que a falta de acesso à educação que esse grupo possui, impossibilitando ainda mais a participação plena no mercado de trabalho.

Para Pereira e Gomes (2017) há uma grande ligação da pobreza que acontece com a marginalização que travestis e transgêneros, com a falta de políticas que funcionam realmente para essas pessoas. Desta forma, as organizações que ainda não implementam políticas inclusivas e medidas antidiscriminatórias não proporcionam um ambiente seguro e acolhedor para funcionários trans e travestis, e consequentemente, não parece estar aberto a receber essas pessoas, e a incluí-las.

⁹ Disponível em:

<https://www.em.com.br/app/colunistas/arthur-bugre/2023/04/20/noticia-arthur-bugre.1483890/a-transfobia-promoveida-por-parte-da-comunidade-lgb.shtml>

Além disso, diversos outros vieses podem ser cometidos nesse cenário, como a exclusão de candidatos trans e travestis por parte da área de recrutamento e seleção, onde em muitas situações, acontecem antes mesmo do primeiro contato com esse candidato. Tal preconceito é ocasionado pela estigmatização e perpetuação de estereótipos, que são muito maléficos e injustos com esse grupo, já que anterior a um primeiro contato, se cria uma ideia de marginalização e incapacidade. Dias e Bernardineli (2016) abordam justamente essa marginalização que acontece por consequência de todos os preconceitos enraizados, fazendo com que essas pessoas não tenham acesso à educação, oportunidade no mercado de trabalho, ocasionando um ciclo.

Esses preconceitos, para além de afastar determinados grupos do mercado de trabalho, podem ferir e até mesmo matar, já que segundo dados da ANTRA escritos por Bruna G. Benevides (2024), em 2023, ocorreram 145 assassinatos de pessoas trans e travestis no nosso país.

Uma pesquisa feita pela Agência AlmapBBDO e do Instituto On The Go¹⁰, apontou que 80% das pessoas transgêneras já se sentiram discriminadas durante um processo seletivo para um emprego formal, e aponta também que 80% das pessoas transgêneras no Brasil, possuem vontade de empreender, porém apenas 24% conseguem.

2.5.A Influência da educação para a empregabilidade

Segundo Helal e Rocha (2009), o mercado e os ambientes de trabalho a cada dia mais pressionam o ensino superior para que desenvolvam a empregabilidade dos estudantes, ou seja, cobram cada vez mais que o ensino superior desenvolvam não só o ponto de vista acadêmico, mas também o lado organizacional dessas pessoas.

Sendo assim, fica evidente que a educação é primordial para que as pessoas consigam ter acesso a bons cargos, em boas empresas. Atualmente no Brasil, apenas 23% dos brasileiros entre 24 e 35 anos possuem ensino superior, segundo dados divulgados na 75ª Reunião Anual da SBPC¹¹. Entretanto, dados da OCDE revelam que conquistar um diploma universitário no Brasil proporciona uma remuneração média 144% superior em relação àqueles que concluíram

¹⁰ Disponível em:

<https://agenciaaids.com.br/noticia/fundo-todxs-iniciativa-afirmativa-impulsiona-empendedorismo-para-pessoas-trans-e-travestis/#:~:text=A%20mesma%20pesquisa%20indica%20que.intuito%20de%20combater%20esses%20dados>.

¹¹ Disponível em:

<https://portal.sbpnet.org.br/noticias/so-23-tem-ensino-superior-entre-os-24-e-35-anos/>

apenas o ensino médio¹². Quando comparados àqueles que não finalizaram o ensino médio, os graduados desfrutam de um aumento salarial que ultrapassa três vezes o valor, atingindo uma diferença de 258%.

Evidentemente, é de muita importância ter ensino superior, mas anterior a isso, é preciso ter o ensino básico. Segundo Xavier e Vianna (2022), a ausência de certos grupos nas instituições de ensino não é uma novidade na história do Brasil, já que nos séculos XIX e XX, foram feitos processos que buscavam hierarquizar e naturalizar diferenças étnicas, raciais, de classe, orientação sexual e de gênero. Esses processos estavam intrinsecamente ligados à privação de cidadania para segmentos compostos por mulheres, indígenas, negros e pessoas transgêneras que eram completamente excluídos do acesso à educação.

Historicamente, pessoas transgêneras e travestis enfrentam barreiras na educação, segundo pesquisa feita pela Comissão da Diversidade Sexual da Ordem dos Advogados do Brasil, 82% das pessoas transexuais e travestis abandonaram os estudos na educação básica¹³. Segundo Andrade (2012), existe um número muito pequeno de travestis nas escolas, e aponta o quão difícil é para um jovem transgênero e travesti estar no ambiente escolar com toda negação e segregação que passam. O preconceito acontece em todos os lugares, entretanto, quando se é colocado num contexto escolar, onde várias crianças que ainda estão em formação, é muito mais difícil.

Segundo uma pesquisa feita pelo Grupo Pela Vidda¹⁴ com homens e mulheres transgêneros, apenas um em cada quatro dos entrevistados afirmaram nunca terem sofrido nenhum tipo de discriminação durante a formação acadêmica, enquanto 36,7% disseram ter sido vítima de transfobia, 34% de homofobia e 10,9% de racismo.

Por vez, uma pesquisa levantada pelo Vagas.com¹⁵, aponta que cerca de 70% da comunidade transgênera está em níveis operacionais, e recebem até 26% a menos que profissionais cisgêneros. Isso se dá devido ao baixo nível educacional para pessoas transgêneras e travestis, resultando em uma baixa empregabilidade.

¹² Disponível em:

<https://www.semesp.org.br/educacao/2020/09/10/diploma-de-ensino-superior-garante-remuneracao-144-maior-evas>

¹³ Disponível em: <https://flacso.org.br/2016/05/23/evasao-entre-travestis-e-bem-maior/>

¹⁴ Disponível em:

<https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2022-12/pesquisa-descreve-barreiras-para-acesso-de-pessoas-trans-ao-emprego>

¹⁵ Disponível em:

<https://cndi.org.br/varejosa/as-barreiras-enfrentadas-por-pessoas-trans-para-entrar-no-mercado-de-trabalho/?city=brasil>

Portanto, a análise destaca que as dificuldades enfrentadas por pessoas transgêneras e travestis no mercado de trabalho têm raízes profundas em barreiras educacionais. A pressão crescente sobre o ensino superior para desenvolver habilidades acadêmicas e organizacionais destaca a importância da educação no acesso a oportunidades profissionais. No entanto, as altas taxas de abandono na educação básica e a exclusão histórica em instituições educacionais demonstram a urgência de abordar as disparidades desde as fases iniciais da formação.

2.6. Motivação organizacional

A motivação organizacional é de extrema importância, e quando esse assunto é trazido para o contexto de grupos sub representados, como pessoas transgêneras e travestis, é crucial, já que traz benefícios enormes para essas pessoas, e consequentemente, para as empresas.

"É difícil definir exatamente o conceito de motivação, uma vez que este tem sido utilizado com diferentes sentidos. De modo geral, motivação é tudo aquilo que impulsiona a pessoa a agir de determinada forma, ou, pelo menos, que dá origem a uma propensão a um comportamento específico, podendo este impulso à ação ser provocado por um estímulo externo (proveniente do ambiente) ou também ser gerado internamente nos processos mentais do indivíduo" (CHIAVENATO, 2000, p. 23)

Como citado por Chiavenato (2000), motivação é aquilo que impulsiona e que faz as pessoas agirem e também serem produtivas. Já para Robbins (2002), a motivação é o processo responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para alcançar um objetivo, envolvendo fatores materiais, psicológicos e também sociais.

De acordo com Porter (2004), a condição para uma maior motivação é quando as habilidades de um colaborador, agenda às necessidades da organização, e em paralelo a isso, a organização proporciona recursos para que esses colaboradores atinjam seus objetivos individuais.

Schein (1982) diz que para os adultos, o motivador fundamental é a necessidade de manter e desenvolver o auto-conceito e a auto-estima, desta forma, é possível analisar que a motivação está também ligada a como as pessoas se veem dentro da organização, como se reconhecem, e sentem-se representados. Com isso, é possível perceber que quanto maior a motivação, mais as pessoas estão acreditando em seus potenciais, e como consequência, maior é o nível de produção.

A teoria das necessidades feita por Maslow (1979) é uma das mais importantes teorias sobre motivação, e ela se baseia no conceito de que as necessidades das pessoas seguem uma hierarquia, onde as necessidades de nível mais baixo e necessidades de nível mais alto.

"Necessidades fisiológicas (fome, sono e assim por diante);
Necessidades de segurança (estabilidade, ordem);
Necessidades de amor e pertinência (família e amizade);
Necessidades de estima (auto-respeito, aprovação);
Necessidades de auto-atualização (desenvolvimento de capacidade)". (MASLOW, 1979, p. 268).

De acordo com Maslow (1979), às necessidades de nível mais baixo são as fisiológicas, as de segurança são as primordiais para a sobrevivência, enquanto às necessidades de maior nível, são relacionadas com a busca da individualização do ser, e estão vinculadas a necessidades sociais, de estima e de auto-realização.

As necessidades de nível mais alto estão relacionadas com a busca pela individualização do ser, refletindo o desejo humano de crescimento pessoal e realização. Assim, a hierarquia de necessidades de Maslow (1979) ilustra como diferentes níveis de motivação impulsionam o comportamento humano em direção à satisfação das necessidades. As necessidades de alto nível representam aspirações humanas profundas de crescimento pessoal e conexão social, logo, atender a essas necessidades pode promover um senso de propósito e satisfação, impulsionando o comportamento e as escolhas das pessoas.

2.7. Senso de pertencimento

De acordo Gastal e Pilati (2016), é sabido que a espécie humana vive naturalmente em grupos, onde suas chances de sobrevivência na história foram maiores para esses indivíduos que possuíam ligações sociais, além disso, a necessidade de pertencimento individual influencia como o sujeito percebe e se comporta no meio social. Ainda segundo Gastal e Pilati (2016), a valorização da aceitação e a necessidade de estabelecer laços tornam os indivíduos mais bem adaptados para operar no meio social.

Segundo Tavares (2014) a Psicologia Social Crítica entende como condição básica de todos os indivíduos a sua inclusão em um grupo, a sua valorização, os desejos e os sentimentos que cada um traz ao ficar impossibilitado de participação na sociedade.

De acordo com Costa e Dell’Aglio (2009), a rede de apoio social é um fator de proteção muito importante durante toda a vida humana, e pode ser composta pela família, colegas, pares e comunidade, de forma a proporcionar o apoio necessário para gerenciar situações adversas e prover ambientes adequados ao desenvolvimento.

Compreender as necessidades humanas implica compreender o debate da desigualdade social e estabelecer critérios efetivamente determinantes para a sua diminuição, TARAVES (2014, p.183). Ainda segundo Tavares (2014), é preciso incluir nessa tarefa, o reconhecimento da dimensão que é o sofrimento advindo do sentimento de exclusão, e da impossibilidade de se sentir parte da sociedade, o que ocasiona um sentimento de incapacidade e fracasso.

"Além da dimensão social e corporal, o pertencimento se caracteriza por um vetor de sentido existencial, atrelado à afetividade. Os outros dois vetores, de certo modo, pré-dispõem esse elemento, uma vez que fornecem diferentes narrativas que estimulam a produção de sentidos e da organização de um percurso de ações para seu alcance. Inerente a todos esses excertos da realidade que compõem a experiência individual, encontram-se dimensões afetivas que vão orientando o indivíduo. De alguma forma, a afetividade cora, em grande parte inconscientemente, todos os sentidos construídos e recebidos por atores sociais". (MATHIAS, 2022, p.178)

Relacionado ao senso de pertencimento, está o senso de segurança, tendo em vista que para ser pertencente, é preciso estar seguro. De acordo com Maslow (1979), uma das necessidades bases é a segurança, a fim de garantir a segurança física, de família, de propriedade e de moralidade. Além disto, a segregação de certos grupos, causa o preconceito, e com isso, esses grupos passam a estar mais suscetíveis a agressões, como afirma Caniato (2008):

"A violência do preconceito transforma-se em autopunição dos vitimados e em rejeição agressiva a esse grupo estigmatizado pelos que não são atingidos socialmente pelo preconceito". (CANIATO, 2008, p. 28)

3 Métodos e procedimentos de coleta e de análise de dados do estudo

Este capítulo aborda os métodos e procedimentos adotados para a realização do estudo proposto. Está dividido em cinco seções que informam, respectivamente, sobre as etapas de coleta de dados do estudo realizado, sobre as fontes de informação selecionadas para coleta de informações neste estudo. Na sequência, informa-se sobre os processos e instrumentos de coleta de dados realizados em cada etapa, com respectivas justificativas, sobre as formas escolhidas para tratar e analisar os dados coletados e, por fim, sobre as possíveis repercussões que as decisões sobre como realizar o estudo impuseram os resultados obtidos.

3.1. Etapas de coleta de dados

Este estudo utilizou como base uma pesquisa de natureza qualitativa com pessoas transgêneras e travestis que trabalham, não necessariamente com um vínculo empregatício, sem distinção de áreas.

"A pesquisa qualitativa costuma ser direcionada, ao longo de seu desenvolvimento; além disso, não busca enumerar ou medir eventos e, geralmente, não emprega instrumental estatístico para análise dos dados; seu foco de interesse é amplo e parte de uma perspectiva diferenciada da adotada pelos métodos quantitativos. Dela faz parte a obtenção de dados descritivos mediante contato direto e interativo do pesquisador com a situação objeto de estudo. Nas pesquisas qualitativas, é freqüente que o pesquisador procure entender os fenômenos, segundo a perspectiva dos participantes da situação estudada e, a partir, daí situe sua interpretação dos fenômenos estudados". (NEVES, 1996, p. 1)

Esta pesquisa caracteriza-se como descritiva, tendo em vista que busca detalhar e compreender as particularidades do objeto de estudo em questão. Para alcançar este objetivo, foram realizadas seis entrevistas utilizando um roteiro semi-estruturado. Esta forma de roteiro permite uma flexibilidade nas respostas dos entrevistados, ao mesmo tempo em que garante a cobertura dos tópicos essenciais que foram definidos. Tal abordagem metodológica é

fundamental para apanhar perspectivas diversas, enriquecendo a análise e contribuindo para uma compreensão mais aprofundada da pesquisa.

3.2. Fontes de informação selecionadas para coleta de dados no estudo

As entrevistas foram feitas com pessoas da comunidade LGBTQIAPN+, mais especificamente com pessoas pertencentes a comunidade transgênera, que estivessem trabalhando no momento da realização da pesquisa. Não houve critérios do tipo de vínculo empregatício, como CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), de forma a abranger pessoas de todos os cargos e de diversos setores e áreas.

Desta forma, os critérios para a escolha dos participantes da pesquisa foram ser pessoas que se reconheçam como transgêneras ou travestis, que trabalhem em qualquer área e qualquer setor do mercado, em empresas privadas ou públicas brasileiras. Os selecionados para a pesquisas possuem diferentes idades e cargos, de forma a resultar em uma pesquisa mais abrangente.

3.3. Procedimentos e instrumentos de coleta de dados utilizados no estudo

Com o intuito de apurar e conseguir acesso às vivências dos entrevistados a respeito do tema da pesquisa de campo descritiva, o método utilizado foi adotado para as entrevistas foi construído a partir de um questionário semi estruturado que se encontra no anexo I.

No presente estudo, as entrevistas foram conduzidas por chamadas de voz, via *WhatsApp*, a fim de uma maior conveniência e praticidade, permitindo a participação de respondentes de diferentes localidades geográficas sem as limitações dos encontros presenciais.

Durante as chamadas, a estruturação prévia do roteiro da pesquisa proporcionou uma direção para as conversas, ao mesmo tempo em que permitiu flexibilidade para explorar novos *insights* e perspectivas que surgiram ao longo das discussões. Todas as conversas foram registradas e posteriormente transcritas para uma análise mais detalhada.

3.4. Formas de tratamento e análise dos dados coletados para o estudo

A partir da coleta de dados com as entrevistas, o tratamento de dados foi realizado com a análise de conteúdo, que de acordo com Bardin (2004), trata-se de um conjunto de técnicas de análise das comunicações, a fim de conseguir indicadores quantitativos, ou não, que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de recepção das mensagens.

Os dados qualitativos coletados através das chamadas de voz, foram transcritos integralmente, organizados e categorizados em planilhas no Microsoft Excel para facilitar a análise. Segundo Bardin (2004), a análise de conteúdo foi empregada de forma a organizar os dados e analisar os resultados, por meio do referencial teórico e da pesquisa feita a partir do roteiro semi-estruturado. Dessa forma, é possível explorar as vivências e perspectivas de profissionais transgêneros e travestis em relação ao mercado de trabalho e as empresas que colaboram, proporcionando uma compreensão mais aprofundada do fenômeno investigado.

3.5. Limitações do Estudo

O número de participantes neste estudo é restrito devido à profundidade da pesquisa e à persistente escassez de transgêneros e travestis no mercado de trabalho. A limitação do número de participantes reflete não apenas a dificuldade em recrutar uma amostra representativa, mas também a necessidade de garantir que as vozes e experiências desses grupos sub-representados sejam adequadamente investigadas e compreendidas.

4 Apresentação e análise dos resultados

Neste capítulo serão apresentados e discutidos os principais resultados coletados a partir da pesquisa qualitativa feita com profissionais transgêneros e travestis que trabalham em diversas áreas e em empresas de diversos setores, onde serão exploradas suas vivências e perspectivas sobre o tema.

A pesquisa contou com seis entrevistados, com nenhuma restrição em termos de cargo, idade, nível de escolaridade ou nível de experiência. Além disto, a pesquisa foi realizada tanto com transgêneros que já passaram pelo processo de transição, quanto transgêneros que não passaram pelo processo de transição.

Todos os entrevistados autorizaram a utilização de seus nomes sociais, desta forma, os nomes reais dos entrevistados foram mantidos e estão sinalizados no quadro 1.

Este capítulo está dividido em quatro seções delineadas pela autora com base na análise dos resultados obtidos, e nele são apresentados e discutidos os principais resultados alcançados, os quais são analisados à luz do referencial teórico desenvolvido no presente estudo.

Quadro 1 – Perfis selecionados para Pesquisa

Referência	Nome	Gênero	Idade	Setor da Empresa ou Profissão	Escolaridade
E.1	Juana	Mulher Trans	25	Farmacêutico	Ensino Médio Completo
E.2	Danielly	Mulher Trans	24	Varejo	Ensino Médio Completo
E.3	Caio	Homem Trans	19	Museu	Ensino Superior Incompleto
E.4	Luan	Homem Trans	21	Consultoria de Marketing	Ensino Superior Incompleto
E.5	Zoe	Mulher Trans	21	Design	Ensino Médio Completo
E.6	Afrodite	Mulher Trans	24	Saúde	Ensino Médio Completo

Fonte: Desenvolvido pela autora.

4.1.A relação entre educação e a entrada de transgêneros e travestis no mercado de trabalho

Percebe-se que a educação é crucial para a empregabilidade, e como destacado por dados da 75 Reunião Anual da SBPC, apenas 23% dos brasileiros entre 24 e 35 anos possuem ensino superior. Convergindo com estes dados, na pesquisa do presente trabalho, os seis entrevistados possuem entre 19 e 25 anos, e dois dos entrevistados possuem superior incompleto e quatro têm ensino médio completo.

Refletindo sobre se já haviam tido dificuldades para conseguir um emprego, os entrevistados destacaram:

"Sim, tive dificuldades por conta da minha aparência"(E:1).

"Entrei nessa empresa antes de fazer a transição, anterior a esse emprego, trabalhava por conta própria no ramo da beleza, porém veio a pandemia, e neste momento não tinha transicionado ainda e consegui uma vaga nesta empresa, em um cargo inferior. Porém, é sim uma questão muito complicada, pois, eu por exemplo, me privei muito da troca do meu nome, da exposição dentro do trabalho e de me colocar como uma pessoa trans, por medo de não ter a minha promoção. Eu só coloquei pra fora a minha transexualidade após ser promovida, porque meu receio era não conseguir, pois a gestora que eu tinha na época era muito preconceituosa. Mas uma coisa que eu levo para mim, é que independente de qualquer preconceito, o que valeu a minha promoção, foi o meu profissional, que é algo que priorizo totalmente. Não faço questão que ninguém me aceite, faço questão que me respeitem e que me respeitem também como profissional, pois se estou ali é porque sou capaz, independente de ser uma mulher trans" (E:2).

"Tive muita dificuldade, por um tempo eu tentei fazer como faço na faculdade, usando meu nome social no currículo e na vaga, mas não dava certo, eu não tinha nenhum retorno, mesmo quando falavam que não é algo que defina escolher ou não. E com isso eu acabei ficando com medo de não conseguir um emprego, pois naquele momento eu estava precisando muito. Então eu parei de usar meu nome social, e pouco tempo depois me chamaram pro trabalho que estou, e então eu tive que manter um personagem" (E:3).

"Não, porque eu nunca vi a necessidade de falar que sou trans. Quando consegui meu primeiro estágio estava no início da faculdade, eu não tinha começado a transição ainda, então eu era lido pelas pessoas como uma mulher cis e lésbica, então quando consegui meu primeiro estágio, não tive esse problema. Sai desse estágio exatamente para começar essa transição de aparência, porque eu já não aguentava mais ficar lá fingindo ser uma coisa que eu não era, e eu já tinha contado pra

minha família e já tinham aceitado de uma maneira legal, então pensei que com esse apoio poderia sair e procurar uma coisa que eu pudesse ser eu mesmo, e aproveitei o momento para fazer a retificação da minha documentação e fazer todo esse trâmite. Então depois disso, procurei de novo um estágio com meu nome de verdade, Luan, e eu nunca vi necessidade de falar ou colocar isso em formulários, até porque não sei qual pode ser a reação das pessoas, se vão me constranger, se vão surgir perguntas sobre a minha capacidade de realizar o trabalho, ou deixar de ser contratado por um preconceito do RH" (E:4).

"Já tive dificuldade para procurar emprego, pois em um momento eu imaginava que poderia ser mais seguro trabalhar como CLT, mas eu tinha medo de não conseguir um trabalho que pague o que preciso e o que mereço, eu considero que tenho um currículo muito bom, por que tenho experiência em diferentes áreas e comecei a trabalhar muito nova.. Então eu penso que procurar um emprego e não ser bem recebida quanto entendo que deveria ser, não ser tão valorizada, e ter possibilidade de crescimento, é uma coisa que me afastou um pouco de até mesmo começar a procurar um emprego como CLT, e me levou pro lado do empreendedorismo" (E:5).

"Sim, já tive dificuldade. Eu sou de uma cidade pequena, e aqui num geral já é bem complicado arrumar emprego, mas eu percebi que quando estava entregando currículo para conseguir trabalhar em lugares um pouco mais renomados, eu senti um pouco de dificuldade e de estranheza por parte das pessoas. Eu tenho mais facilidade para trabalhar em lugares voltados para estética. Um outro ponto é que sou atriz e eu ia gravar um filme de ação, e para fazer filme tive que fazer ensaio por um ano, só que meu personagem nesse filme era muito maculino, era um bandido com todo aquele estereótipo. Após esse ano chegou a pandemia, as gravações tiveram que parar e eu comecei a transição. Quando as gravações voltaram, eu estava com a transição muito avançada, e eu perdi a oportunidade desse filme por conta disso. Então nesse momento, muitas esperanças minhas foram acabando, porque eu queria ser atriz, e acaba que tenho o pensamento que não vou conseguir nada muito grande ou importante, porque fica muito longe do meu alcance por eu ser trans e por não haver tanto espaço para mim" (E:6).

Dos seis entrevistados, três apontaram que tiveram muita dificuldade para conseguir um emprego, um apontou que quando ingressou na empresa que trabalha atualmente não tinha passado pela transição, um apontou que nunca teve dificuldades pois apesar de ser um homem transgênero, tem uma grande passabilidade, e por fim, um apontou que optou por trabalhar de forma autônoma pois entendia que o mercado não a valorizaria quanto entende que merece.

A partir dos relatos dos entrevistados, é possível perceber diversos preconceitos e receios que são muito enraizados. A entrevistada E:1 explicita dificuldade de ingresso no mercado de trabalho que estão diretamente ligadas à

sua aparência, logo, a discriminação pode ser, e na maioria dos casos é imediata e visual. Esse obstáculo desde o primeiro contato, anula todas as possibilidades, tendo em vista que as competências técnicas são descredibilizadas.

Os entrevistados E:2 e E:3, apontam que precisaram esconder as suas identidades de gênero. A entrevistada E:2 não se sentiu confortável para expor sua identidade de gênero até receber a promoção que sabia que receberia, por ser uma profissional dedicada e competente, porém, apesar disso, temia que expor sua identidade transgênero naquele momento pudesse prejudicar suas chances de promoção, especialmente devido a uma gestora preconceituosa.

Já o entrevistado E:3 somente conseguiu ingressar no mercado de trabalho utilizando seu nome de registro, em vez de seu nome social, tanto nas candidaturas como no currículo. A partir desse momento, sentiu-se obrigado a manter um personagem para preservar seu emprego e evitar situações constrangedoras ao revelar sua identidade transgênero após sua admissão na empresa.

É perceptível a clara presença de medo da transfobia nas respostas desses dois entrevistados. Segundo César (2009), a transfobia consiste no processo de recusa histórica, social e cultural da forma como as pessoas transgêneras constroem seu gênero e vivem sua sexualidade. Os relatos reforçam o impacto negativo na saúde mental destes indivíduos, uma vez que foi necessário que excluíssem suas identidades de gênero e quem são de fato com o intuito de evitarem a discriminação social, a fim de manterem seus trabalhos. Segundo Alvares, Penna e Garcia (2022), ao pensarmos nos agravos à saúde mental da população LGBTQIAPN+, há identificação de fatores de risco que podem afetar esse desfecho, sendo o principal deles a discriminação social.

Por vez, o entrevistado E:4 nunca enfrentou dificuldade porque após sua transição, sempre possuiu uma grande passabilidade, e por isso, nunca sentiu a necessidade de expor ser uma pessoa transgênera. Já a entrevistada E:5 apontou um descontentamento com o mercado formal, pois entende que apesar de seu bom currículo, as oportunidades podem não ser tão justas, e por isso, optou pelo empreendedorismo, reafirmando a pesquisa feita pela Agência AlmapBBDO e do Instituto On The Go, que sinaliza que 80% das pessoas transgêneras no Brasil, possuem vontade de empreender. Tais dados mostram que uma alternativa para a inclusão de pessoas transgêneras e travestis no mercado de trabalho, são projetos que viabilizem que estas pessoas possam iniciar seus empreendimentos.

Por fim, a entrevistada E:6 possui mais facilidade de trabalhar em áreas específicas, como a estética, e enfrenta uma grande dificuldade em determinados setores, como o de entretenimento, que possui grandes limitações e poucas possibilidades de ingresso. Desta forma, é essencial que a indústria do entretenimento amplie a representação de pessoas transgêneras e travestis de maneira positiva e inclusiva, oferecendo papéis diversos e complexos que vão além dos estereótipos. Embora exemplos como a personagem Buba na novela *Renascer* da TV Globo, interpretada por Gabriela Medeiros, possam indicar um avanço, é fundamental destacar que esses casos ainda são exceções. A representação midiática ainda é limitada e muitas vezes estereotipada, contribuindo para a marginalização e invisibilidade das pessoas transgêneras na mídia.

Outra questão levantada para os seis entrevistados, foi se entendem que já enfrentaram dificuldade de acesso à educação. A respeito disso, os entrevistados apontaram:

"Sim, tive dificuldades de acesso à educação por pressão da família e também da sociedade. Anos atrás era bem mais difícil continuar na escola, pois a ideia de só existir oportunidade para pessoas trans e travestis na rua, para programa, era muito presente" (E:1).

"Não considero que tive dificuldade a ter acesso a educação, fui uma pessoa muito privilegiada ao ponto de ter a minha mãe do meu lado, e que sempre se preocupou com meu estudo e queria que eu fosse alguém na vida" (E:2).

"Não tive dificuldades para ter acesso a educação, mas na escola passei por muitas situações desagradáveis, por transfobia por parte de outros alunos e professores. E teve uma situação muito chata que aconteceu, que lá onde eu estudava os homens trans usavam o banheiro masculino, mas eu não ia por medo de apanhar, e uma vez que acabei indo, depois de muito receios e até pressionamento por parte de outros alunos, um professor viu e me levou pro conselho de segurança" (E:3).

"Na minha vida adulta sim, pois eu não consegui ingressar em um ensino superior. Eu saí de casa com 18 anos, que foi quando eu comecei a minha transição, e então eu precisava me manter, eu não conseguiria me manter e pagar uma faculdade, acabava que eu também não tinha tempo para estudar pra passar pra uma faculdade pública. Eu até tentei, mas acabou que por falta de tempo e principalmente dinheiro, eu não consegui ter o luxo de fazer uma faculdade" (E:5).

Dos entrevistados, três relataram dificuldade de acesso à educação e três relataram que não tiveram. Porém um deles informou que passou por situações constrangedoras.

A entrevistada E:1 apontou que além da pressão que sentia em relação à família e a sociedade, tinha a ideia que as únicas oportunidades que se abririam para mulheres transgêneras e travestis era a prostituição, e consequentemente sentia um desânimo de se manter na escola, pois não tinha uma perspectiva para além disso. Já a entrevistada E:2 informou que o acesso à educação nunca foi uma barreira, tendo em vista que sempre teve o apoio da mãe, que sempre se preocupou muito.

Por vez, o entrevistado E:3 não teve dificuldade para ter acesso à educação, mas enfrentou algumas situação de transfobia na escola, por parte de alunos e também de professores, além do medo constante de usar o banheiro correspondente à sua identidade de gênero. No caso da entrevistada E:5, a dificuldade de acesso à educação se deu na vida adulta, após sua transição e devido a necessidade de se manter financeiramente.

A falta de recursos financeiros e tempo para se dedicar a algo para além da busca para se manter, impactou a capacidade dos entrevistados E:5 e E:6. Isso demonstra que as barreiras econômicas de pessoas transgêneras e travestis limitam suas oportunidades educacionais, e consequentemente, seu ingresso em grandes empresas e cargos de gestão. Tal interpretação pode ser validada pelos dados da pesquisa levantada pelo site Vagas.com¹⁶, que aponta que 70% da comunidade transgênera está em níveis operacionais, e recebem até 26% a menos que profissionais cisgêneros.

Os entrevistados entendem que há sim uma relação significativa entre educação e sua entrada no mercado de trabalho, já é um fator crucial para a maioria das posições de trabalho, e a falta de acesso reduz as qualificações e limita as oportunidades de emprego para pessoas transgêneras e travestis. Esse entendimento está alinhado com os dados da OCDE, que mostram que obter um diploma universitário no Brasil resulta em uma remuneração significativamente maior em comparação com aqueles que possuem apenas o ensino médio. Além disso, Helal e Rocha (2009) argumentam que o mercado de trabalho atual exige não apenas habilidades acadêmicas, mas também habilidades organizacionais dos estudantes universitários, o que ressalta ainda mais a importância da educação na empregabilidade das pessoas transgêneras e travestis.

É possível perceber algumas tendências nas respostas. Primeiramente, é notável que o apoio e aceitação da família pode ser um fator crucial para o

¹⁶ Disponível em:

<https://istoedinheiro.com.br/quase-70-dos-profissionais-trans-estao-em-niveis-operacionais-e-ganham-ate-26-menos-que-cisgeneros-aponta-levantamento/#:~:text=Quase%2070%25%20dos%20profissionais%20trans,cisg%C3%A9neros%20aponta%20levantamento%20%D%20ISTO%C3%94DINHEIRO>

bem-estar e para o sucesso educacional de pessoas transgêneras e travestis, tendo em vista que os dois entrevistados que não tiveram problemas de acesso à educação, E:2 e E:4, citaram o apoio e a dedicação de suas famílias para que tivessem acesso à educação. Tal tendência corrobora com a referência dos autores Costa e Dell'Aglio (2009), que destacam que a rede de apoio social é um fator de proteção crucial, e pode ser composta pela família.

O medo é um fator que quando vivenciado ainda na escola, pode vir a se perpetuar por muito tempo, como é possível perceber no caso do entrevistado E:3, que tem muito receio de vivenciar no trabalho, situações que vivenciou ainda na escola, e com isso, acabam optando por anular sua identidade de gênero no local que trabalha.

Na pesquisa realizada neste presente estudo, é possível perceber um cenário semelhante, tendo em vista que 83,33% dos entrevistados citaram ter passado ou presenciado situações constrangedoras na escola ou faculdade, como o constante erro de uso de pronome, ou tiveram dificuldade de acesso à educação. Tal dado é reafirmado pela pesquisa feita pelo Grupo Pela Vidda¹⁷ que explicita que apenas um em cada quatro dos entrevistados afirmaram nunca terem sofrido nenhum tipo de discriminação durante a formação acadêmica.

Desta forma, escola e faculdades com políticas inclusivas podem ser uma ferramenta essencial para uma maior retenção de transgêneros e travestis, e consequentemente uma maior possibilidade de empregabilidade. Como citado por Silva, Pedro e Jesus (2017), a escola enquanto a principal instituição de construção do conhecimento, tem sido confrontada a se tornar inclusiva, tendo em vista que ainda é uma instituição que exclui, aparta e discrimina, e para isso, é necessário ter discussões sobre o direito à igualdade e o direito à diferença. Desta forma, ainda segundo os autores Silva, Pedro e Jesus (2017), incluir não quer dizer homogeneizar, e sim dar espaço para a expressão das diferenças, a fim de afirmar o princípio de que todos são iguais no universo dos direitos humanos, da liberdade de expressão e da sobrevivência com dignidade.

Uma formação escolar inclusiva, não apenas faz com que os futuros adultos não sejam cheios de preconceitos, mas também promove a construção da autoestima para indivíduos pertencentes a grupos minorizados. Esse fortalecimento da autoestima é essencial para o sucesso profissional, proporcionando oportunidades semelhantes às dos grupos privilegiados.

¹⁷ Disponível em:

<https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2022-12/pesquisa-descreve-barreiras-para-acesso-de-pessoas-trans-ao-emprego>

Assim, fica claro que a educação é fundamental e requer investimentos significativos para alcançar a equidade para pessoas transgêneras e travestis. A Agenda 2030¹⁸ da ONU percebe a educação como um dos pilares essenciais para o desenvolvimento sustentável, já que o ODS 4, “Educação de Qualidade”, tem como intuito garantir uma educação inclusiva, equitativa e de qualidade, e também promover oportunidade de aprendizagem ao longo da vida para todas e todos, incluindo todos os grupos sociais e faixas etárias.

4.2.A segurança física e emocional de transgêneros e travestis em seus trabalhos

Este tópico versou se os entrevistados se sentem ou não seguros nos lugares que trabalham, como é percebido nos comentários abaixo:

"Não me sinto segura no trabalho ainda, é um mercado que oscila muito, e é uma empresa grande, então me sinto sempre vulnerável " (E:1).

"Hoje em dia me sinto segura, mas isso depois de bater muito de frente. Por exemplo, vou abrir uma situação que me marca até hoje, teve uma situação no dia da mulher, que a minha gerente reuniu todo mundo e chamou todas as meninas, inclusive eu e deu um brinde pra todo mundo. No meio das coisas que ela estava falando, soltou uma gafe que me marcou de uma forma que nem tive reação que foi "ser mulher é tão bom que até os homens querem ser mulheres", era o meu primeiro dia da mulher na empresa, eu estava tão feliz por estar sendo finalmente reconhecida, e passar por isso foi muito pesado. Depois ela se desculpou, e entendi que é mais um preconceito impregnado na sociedade, mas esses comentários machucam muito e não nos faz sentir segurança" (E:2).

"Em partes, lá é um local bem diverso, tem uma outra pessoa trans além de mim, mas essa é de fato assumida. Só que ainda assim eu sinto que não tenho tanta moral lá dentro, porque as pessoas já me olham estranho por eu ser a pessoa mais nova lá, e por isso já escutei alguns comentários que foram desconfortáveis para mim por conta da minha idade, então nesse quesito eu acho que se eu estivesse lá dentro da forma que eu gostaria de estar, seria mais um impeditivo de eu me sentir incluído e seguro ali" (E:3).

"Nunca senti necessidade de falar sobre ser uma pessoa trans, eu não me sentiria muito confortável de falar sobre isso e não sento abertura com meu chefe para isso. Eu tenho uma grande passabilidade em relação a minha aparência, então o espanto das pessoas é que não imaginam que sou uma pessoa trans. Então não acho que eu seria desrespeitado e nem que tirariam a qualidade do meu trabalho por eu ser trans, mas também não me sentiria muito seguro, porque a realidade das pessoas que trabalham comigo é totalmente diferente" (E:4).

"No meu trabalho como autônoma me sinto totalmente segura, mas como trabalho também em eventos de anime como cosplay, o

¹⁸ Disponível em: <https://gtagenda2030.org.br/ods/ods4/>

cenário muda. No cosplay é bem complicado, tem sido um problema para mim a falta de respeito das pessoas. Muita gente assedia nos eventos, muita gente fala muita besteira sem ligar pro que você vai pensar. Então, mesmo que eu esteja vestida igual uma princesa, vão me tratar com o pronome masculino, por algum motivo que eu não entendo. E claro que isso me faz muito mal, já pensei em desistir algumas vezes, mas é uma coisa que gosto muito de fazer" (E:5).

"Aqui onde eu moro, por ser uma cidade pequena, conheço muita gente e isso me traz um pouco de tranquilidade. Esses lugares que trabalhei eram perto da minha casa, e na maioria das vezes indicação, então acaba que o ambiente era meio familiar. Porém, eu me limitei muito a esses ambientes, e até hoje eu tenho medo de tentar outros lugares e acabar passando por situações que eu não quero passar, e de certa forma esses lugares que frequento e acabo trabalhando, eu já conheço e já tenho um certo tipo de respeito, mas eu tenho um pouco de vontade de trabalhar em lugares diferentes, como já aconteceu e eu tive dificuldade de impor a minha identidade, e isso não me oferece segurança" (E:6).

Os entrevistados E:1 e E:5 mostram que a sua maior insegurança está associada à relação que possuem com o público, tendo em vista que com essa exposição, passam a estar mais vulneráveis e suscetíveis a assédios e desrespeitos. Nos trabalhos que pessoas transgêneras e travestis necessariamente lidam com o público, é muito mais difícil qualquer tipo de garantia de segurança tanto emocional, quanto física.

A experiência da entrevistada E:2 atualmente é positiva, mas para isso, precisou se impor em diversas situações para que houvesse uma maior sensibilidade de sua gerência. Este caso ilustra bem como comentários que podem parecer inofensivos, acarretam em grandes traumas e falta de segurança emocional dessas pessoas.

Por vez, o entrevistado E:3, apesar de trabalhar em um ambiente diverso e mesmo não expondo em seu trabalho a sua identidade de gênero, já sofreu comentários desagradáveis em relação a sua pouca idade. Tais comentários intensificam seu medo de expor sua identidade, já que é possível que comentários destrutivos podem passar a ser mais frequentes, acarretando em insegurança emocional e física.

A passabilidade do entrevistado E:4 traz uma sensação de segurança, entretanto, entende que caso falasse abertamente sobre ser uma pessoa transgênera, não se sentiria tão confortável e seguro, apesar de não acreditar que teria seu trabalho descredibilizado por isso. Essa insegurança vem, em partes, da falta de diversidade em sua empresa, tendo em vista que a realidade de seus colegas de trabalho é totalmente diferente da sua.

A entrevistada E:6 já demonstrou uma segurança em ambientes conhecidos e insegurança em novos espaços de trabalho. Por morar em uma cidade pequena e conhecer muitas pessoas, quase sempre trabalhou em lugares conhecidos, e isso lhe trazia segurança, entretanto, entende que passou a se limitar a procurar melhores empregos por medo de vivenciar situações adversas e dificuldades para afirmar sua identidade.

A partir destas respostas, é possível perceber uma diversidade de experiências e percepções sobre a segurança de pessoas transgêneras e travestis no ambiente de trabalho, entretanto, todos os entrevistados apontam que em algum momento, ou que de alguma forma, ainda não se sentem totalmente seguros em seus ambientes de trabalho.

As respostas dos entrevistados refletem a persistência dos desafios que a comunidade transgênera enfrenta no mercado de trabalho, seja por preconceito, falta de inclusão ou receio de revelar sua identidade. Esses obstáculos, como abordado por Dias e Bernardineli (2016), refletem a marginalização dessas pessoas, enraizada em preconceitos que limitam seu acesso à educação e oportunidades de emprego, perpetuando um ciclo de exclusão. Além disso, a análise de Durkheim (1999) sobre as desigualdades e conflitos sociais relacionados à divisão do trabalho ressoa com as dificuldades enfrentadas por essa comunidade no mercado de trabalho, onde a falta de solidariedade social agrava ainda mais sua situação.

A falta de segurança dos entrevistados não se dá por situações isoladas, segundo dados divulgados pela Associação Nacional de Travestis e Transexuais do Brasil – ANTRA (2024), o Brasil continua sendo o país que mais mata pessoas transgêneras, e isso se dá pelo 15º ano consecutivo.

4.3. Motivação e o impacto da diversidade na motivação de transgêneros e travestis no mercado de trabalho

Quando os seis entrevistados foram questionados sobre se sentem peças fundamentais em seus trabalhos, todos demonstraram consciência de que desempenham um papel crucial, conforme exemplos abaixo:

"Me sinto valorizada por conta do meu cargo, sou supervisora, então caso eu não vá, nada funciona. Preciso delegar funções, então se eu não for, nada acontece" (E:1).

"Sinto que sou peça fundamental, pois eu sou uma das pessoas que a minha gerente mais confia, tanto no meu trabalho, como em questão de confiança mesmo. Tem pessoas mais antigas que eu ali, mas

sinto que essa confiança maior em mim é vista pois eu sou muito profissional" (E:2).

"Isso sim, eu acho que eu sentiria muito mais se eu tivesse essa coragem de usar meu nome social lá dentro, mas me sinto sim parte importante. Gosto muito de trabalhar lá, não é um lugar que é tóxico nesse sentido, e é um lugar que me acolheu bastante" (E:3).

A respeito da motivação no ambiente de trabalho, os entrevistados responderam:

"Me sinto desmotivada devido ao cansaço mental, pois não tenho só uma função. Recebo por uma função mas acabo desempenhando várias e me sinto sugada, e fico com uma exaustão mentalmente e também fisicamente" (E:1).

"Hoje em dia, por questões de preconceito não tenho do que reclamar, mas em questões internas da empresa me sinto desmotivada sim" (E:2).

"Me sinto motivado em partes, pois era uma coisa que sempre quis, mas me sinto desmotivado por ter que manter um personagem que é algo comum em casa, mas me incomoda, mas não é comum na faculdade, então quando eu saio da faculdade e vou pra lá, são ambientes totalmente diferentes, então é um pouco desmotivador sim" (E:3).

"Não me sinto motivado, eu trabalho com um cara cis, branco, super padrão, que tem uma realidade financeira boa, então eu já tenho até um pré julgamento quanto ao pensamento dessa pessoa. Muitas vezes na empresa já tivemos solicitações de clientes que pediram peças gráficas que precisavam de diversidade, de tom de pele, pessoas diferentes e essas coisas assim, e o designer nunca colocava, então os clientes tinham que novamente solicitar um pouco de diversidade nesses trabalhos" (E:4).

"As situações no cosplay são extremamente desmotivantes, sem dúvida, e acho que para mudar a minha desmotivação, as pessoas precisam tratar como gente. Todo cosplay é um tipo de arte, e você pode interpretar outros papéis, mas eu evito totalmente fazer personagens que podem abrir algum pretexto para me chamarem no masculino ou algo do tipo. Eu tenho um cosplay que é literalmente uma boneca, e é muito desmotivante eu me esforçar tanto e as pessoas continuarem a agir dessa forma, como se não fosse uma tentativa válida, é muito frustrante. Então sem essas situações, e com uma valorização do meu esforço, eu me sentiria motivada" (E:5).

"Nos outros trabalhos onde eu não me sentia respeitada eu me sentia desmotivada, mesmo que em um geral me tratavam bem, mas eu sentia um teor estranho nas brincadeiras, brincadeiras preconceituosas, mas o erro dos pronomes e do meu nome era algo que me incomodava bastante. Eu passei por dois trabalhos dessa forma, e eu me sentia muito mal por essas questões" (E:6).

Apesar dos entrevistados entenderem a importância dos seus trabalhos, não necessariamente se sentem motivados. Dos seis entrevistados, quatro se sentem desmotivados por questões relacionadas a sua identidade de gênero e

os preconceitos que os cercam, e dois demonstraram desmotivação por questões ligadas apenas à empresa que estão.

É notório que todos os entrevistados se sentem desmotivados por algum motivo. As entrevistadas E:1 e E:2 apontam, diferentes dos demais entrevistados, um descontentamento com a organização, onde não há relação com preconceitos acerca da sua identidade de gênero. Essas desmotivações estão relacionadas a sobrecarga de funções, e por questões internas, como a não sensibilidade às suas necessidades.

Por vez, o entrevistado E:3 sinaliza que apesar de gostar do ambiente que trabalha, se sente desmotivado por ter que manter um personagem que não precisa manter em outros contextos, levando a um descontentamento. Para o entrevistado E:4, a falta de representatividade dentro da organização o leva à desmotivação, não só por não ter pessoas com realidades semelhantes, mas também por isso ser espelhado no trabalho, já que a diversidade não é presente nem mesmo em trabalhos que demandam isso. Por fim, as entrevistadas E:5 e E:6 mostram que suas desmotivações são causadas principalmente pelo desrespeito, advindos de brincadeiras hostis e comentários preconceituosos.

Como afirma Gastal e Pilati (2016), a necessidade de pertencimento individual influencia como o sujeito percebe e se comporta no meio social, e isso explica o comportamento do entrevistado E:4 em seu trabalho. Por vez, Schein (1982) diz que para os adultos, o motivador fundamental é a necessidade de manter e desenvolver o auto-conceito e a auto-estima, logo a motivação está também ligada a como as pessoas se veem dentro da organização, como se reconhecem, e se sentem representados. As respostas dos entrevistados apontam que essas organizações não estão desenvolvendo a auto-estima dessas pessoas, pelo contrário, já que todos se sentem desmotivados, tanto pela não representatividade, quanto por desrespeito ou sobrecarregada de funções.

Os dois relatos de descontentamento com as organizações vêm de duas entrevistadas que possuem cargo de supervisoras, isso pode ter algumas implicações, como uma ampla visão das questões internas das empresas. A entrevistada E:1 menciona a sobrecarga de funções, e por sua posição de supervisora, ela tende a ter maiores responsabilidades que os demais funcionários. Já a entrevistada E:2, demonstrou desmotivação interna, que pode ser acarretada por problemas relacionados à liderança.

Desta forma, fica explícito que há uma falta de suporte para pessoas que estão em cargos de supervisão, entretanto, fica implícito que nesses dois casos, o fato de estarem em uma posição de liderança, pode oferecer um maior

respeito em relação ao seu trabalho, diminuindo as possibilidades de situações advindas do preconceito. De forma alguma o cargo as mantém imunes de preconceito, porém, podem haver recursos adicionais para lidar com essas situações.

Quando questionados se a diversidade dentro das organizações é um fator motivador, cinco dos entrevistados responderam que sim, e um entrevistado respondeu que não:

"Acredito que a diversidade é um fator motivador sim. Na farmácia que trabalho, trabalham também outras pessoas transgêneras, e isso faz com que eu não me sinta sozinha. A empresa que estou é uma empresa mais aberta, entende e respeita o nome social, e é uma empresa ética" (E:1).

"Acredito que sim, não acho que seja necessário ter outras pessoas trans para isso, mas se tiver pessoas LGBTQ+, já é uma coisa muito importante. Acho que nesse cenário eu não teria tanto receio de falar que sou uma pessoa trans, seria algo mais natural" (E:4).

"Sim, porque quando eu comecei a minha transição, eu tinha muitos sonhos de trabalhar em coisas grandes e importantes, e nesse período eu me limitei muito a estética, ou prostituição, e acabou que trabalhei com um pouco dos dois e vi que queria mudar minha realidade. Então sim, quando a gente vê pessoas semelhantes ocupando lugares grandes e lugares onde estamos e queremos estar, é uma coisa que motiva, porque a gente percebe que não é impossível. É muito difícil ver trans em cargos de liderança, então é com certeza motivador" (E:6).

As respostas de seis entrevistados destacam que a diversidade, ou seja, a multiplicidade de pessoas e vivências, pode ser um fator motivador no ambiente de trabalho para pessoas transgêneras e travestis. A presença de pessoas diversas no ambiente de trabalho, pode proporcionar um sentimento de acolhimento e de apoio. Como sinalizado pelo entrevistado E:4, possivelmente, caso estivesse em um ambiente diverso, não teria tanto receio de falar sobre sua identidade de gênero, e que lidaria de forma muito mais natural com essa questão. Portanto, quando a diversidade passa a ser algo natural, forma-se um ambiente muito mais acolhedor, inclusivo e respeitoso.

Por outro lado, a resposta do entrevistado E:6 tem uma perspectiva diferente:

"Não, na verdade não. O meio cosplay, no geral, por ser um ambiente que abrange vários tipos de pessoas, e que foram deixadas de lado por muito tempo, que são as pessoas nerdolas, e que o público em geral consideram essas pessoas esquisitas, e apesar disso, acaba que essas pessoas não se unem. Então mesmo tendo muita diversidade, é muito difícil, nesse meio, encontrar pessoas dispostas a entender as outras pessoas e as outras vivências. Já aconteceu de eu apontar alguma coisa que não foi muito legal, e a pessoa simplesmente parar de

falar comigo. Então eu acho que não é porque tem pessoas diversas no meio, que elas vão estar dispostas a te ouvir, respeitar e melhorar" (E:6).

A entrevistada, que atua no meio *cosplay*, compartilha uma visão crítica sobre a comunidade. Ela observa que, apesar de reunir uma variedade de pessoas que foram marginalizadas por muito tempo, como os *nerds*, o ambiente *cosplay* nem sempre promove união entre seus membros. Mesmo com essa diversidade, é difícil encontrar indivíduos dispostos a compreender e respeitar as experiências das outras pessoas. A entrevista E:6 relata situações em que apontou problemas e foi ignorada. Isso evidencia que a diversidade, por si só, não garante a abertura para ouvir, respeitar e melhorar. Portanto, sua perspectiva destaca a importância não apenas da diversidade, mas também de um ambiente inclusivo, equitativo e empático, que valorize e respeite todas as individualidades.

4.4. Senso de pertencimento de transgêneros e travestis no trabalho

O senso de pertencimento no ambiente de trabalho para pessoas transgêneras e travestis, têm ligação direta em como sua identidade e suas histórias de vida são percebidas e respeitadas. Quando os seis entrevistados foram questionados se sentem que suas histórias de vida são respeitadas e consideradas onde trabalham, suas respostas foram essas:

"Sinto que a minha história de vida é respeitada e valorizada sim, pois eles sempre estão dispostos a conscientizar e buscam sempre manter o respeito em todas as situações" (E:1).

"Sim, sinto que a minha história hoje é respeitada, pois fui a primeira e única mulher trans que consegui quebrar certos preconceitos, então me sinto muito vitoriosa ali. Para mim não é só um cargo, e sim uma vitória, e vejo que tenho potencial não só ali como em outros lugares" (E:2).

"Acredito que pela minha equipe sim. O problema são alguns outros fatores, porque eu lido com o público, e lá tem muitos funcionários idosos e que não lidam tão bem com isso. Sei que na minha equipe não seria um problema, mas se saísse desse meio, tenho medo de acabar sendo algo desconfortável, agora que já me apresentei pra todo mundo, e tenho medo de ter situações desconfortáveis atendendo alguma escola. Então tenho um medo muito grande do desrespeito e de não me levarem a sério" (E:3).

"Eu não consigo afirmar com certeza se a minha história seria respeitada caso soubessem que sou um cara trans, acho que talvez sim, pois como falei, tenho uma passabilidade bem grande, então acabo tendo toda a aparência que esperam de um homem, talvez então por esse padrão estético respeitem mais. Talvez se eu tivesse algum traço

que reproduzisse feminilidade, não respeitassem tanto, porque existe muito aquele discurso de "decida o que você é" ou "se você é homem, seja homem", então com esse padrão de masculinidade acabam tendo mais respeito e me levem mais a sério" (E:4).

"Entendo que os meus colegas de trabalho respeitam e consideram a minha história sim, pensando nessa área do cosplay, porque as pessoas que também fazem isso reconhecem o seu trabalho, mas público que é um pouco complicado, mesmo existindo também todo um estereótipo em cima dessas pessoas" (E:5).

"Em alguns trabalhos as pessoas me viam como uma mulher trans e me tratavam dessa forma, e acabou que me contratavam até por isso. Em outros lugares, poderiam até respeitar meus pronomes, mas eu não sentia que me viam como uma mulher, então nem sempre a minha história foi considerada e respeitada" (E:6).

As entrevistadas E:1 e E:2 sentem que suas histórias são respeitadas e valorizadas no ambiente em que trabalham. A entrevistada E:1 aponta que a empresa está em uma constante busca por conscientização e para manter o respeito, já a entrevistada E:2 diz que se sente vitoriosa por ter conseguido quebrar preconceitos e ter sido a primeira mulher transgênera a conseguir um cargo de supervisão nesta empresa.

O entrevistado E:3 mostra que se sente respeitado pela sua equipe direta, e acredita que não teria problemas caso falasse ser um homem transgênero. Entretanto, tem muito medo do desrespeito de outros funcionários, e também do desrespeito que o público pode ter caso se apresentasse com seu nome social. Logo, entende-se que a consideração e respeito é restrito a um grupo, não a toda a empresa.

Por vez, o entrevistado E:4 entende que caso expusesse sua identidade de gênero, poderia ser respeitado por sua grande passabilidade como homem cisgênero, entretanto, entende que se tivesse traços femininos, esse respeito poderia não ser uma realidade. Isso indica que a consideração e respeito pode ser algo condicionado, baseado em uma norma de estética.

A entrevistada E:5 sente que não é respeitada pelo público, por todos os estereótipos e preconceitos já mencionados, mas sente-se sim respeitada pelos colegas de trabalho que desempenham o mesmo trabalho. Por fim, a entrevistada E:6 já teve experiências onde sentiu que sua história era respeitada e considerada e experiências que não percebia esse respeito e consideração.

Com base nas respostas, observa-se que, embora algumas empresas e equipes valorizem e levem em conta as histórias de vida dos entrevistados, esse reconhecimento tende a ser influenciado por diversos fatores, incluindo o setor de trabalho, a composição da equipe e a percepção estética transmitida por

essas pessoas.

De acordo com Tavares (2014), a valorização é uma condição fundamental para todos os indivíduos, e para que o senso de pertencimento seja pleno, é crucial que a aceitação e o respeito sejam incondicionais, independentemente de qualquer fator, e que estejam presentes em toda a organização. No entanto, essa afirmação entra em conflito com a experiência de seis dos entrevistados, que relataram sentir-se respeitados apenas parcialmente. Para remediar isso, é necessário estabelecer um ambiente consciente, inclusivo e que reconheça a importância da diversidade no local de trabalho.

5 Conclusões e recomendações para novos estudos

Este estudo buscou examinar os fatores que influenciaram a segurança, pertencimento e motivação de alguns indivíduos transgêneros e travestis nos ambientes de trabalho. O presente estudo se concentrou em compreender a interconexão entre a precariedade no acesso à educação desses grupos e os impactos que isso acarreta em várias áreas de suas vidas.

Os resultados da presente pesquisa serão úteis para organizações que visão implementar programas de diversidade, consultorias especializadas, profissionais de Recursos Humanos, gestores e líderes interessados em promover a inclusão de transgêneros e travestis, ajudando a criar um ambiente mais humano, respeitoso e diverso.

Para aprofundar a análise pretendida, o referencial teórico teve como objetivo compreender conceitos relacionados ao tema do trabalho, como a diversidade e inclusão, contextualização da comunidade LGBTQIAPN+, comunidade transgênera, o preconceito que ainda permeia as organizações, a influência da educação para a empregabilidade dessas pessoas, motivação organizacional e senso de pertencimento. Apesar da diversidade ser uma pauta cada vez mais abordada nas organizações, ainda há poucos estudos e poucas pessoas transgêneras e travestis no mercado de trabalho.

Para alcançar os objetivos propostos, foi conduzida uma pesquisa de campo qualitativa. Foram realizadas seis entrevistas com pessoas transgêneras e travestis ativas no mercado de trabalho. As entrevistas foram realizadas por chamadas de voz e os dados foram transcritos e organizados em planilhas no Microsoft Excel para análise.

Dos seis entrevistados, dois possuem curso superior incompleto e quatro possuem o ensino médio completo. Dos entrevistados, três apontaram que tiveram dificuldades de acesso à educação, um passou por situações constrangedoras devido à transfobia na escola, e dois não passaram por dificuldades. É válido ressaltar que os dois entrevistados que não passaram por dificuldades de acessos à educação, contavam com o apoio e incentivo de suas famílias.

Dentre algumas das principais questões abordadas salienta-se que em relação à segurança física e emocional, todos os entrevistados mostraram que já passaram ou ainda passam por situações que não os deixam seguros onde trabalham. E isso não se dá por experiências isoladas, já que o Brasil é o país que mais mata transgêneros e travestis no mundo, segundo a Associação Nacional de Travestis e Transexuais do Brasil - ANTRA.

Também discutiu-se as perspectivas de motivação, e o resultado é de que nenhum dos entrevistados se sentem motivados em seus trabalhos. Dos seis entrevistados, quatro se sentem desmotivados por questões relacionadas a suas identidades de gênero e/ou os preconceitos que o cercam, e dois mostram desmotivação por questões ligadas unicamente à empresa.

Por outro lado, a investigação apontou que dois dos entrevistados percebem que suas histórias são respeitadas e consideradas nas organizações que trabalham, entretanto, os demais entrevistados possuem essas percepções em partes.

Desta forma, o preconceito nas organizações, reflexo das dinâmicas sociais, amplia as barreiras para a inclusão de pessoas transgêneras e travestis no mercado de trabalho. A falta de políticas antidiscriminatórias contribui para a marginalização, enquanto vieses na seleção perpetuam estereótipos prejudiciais. Esse ciclo de preconceitos, conforme destacado por diversos autores, resulta em exclusão educacional e profissional. Além disso, os impactos extrapolam o âmbito profissional, contribuindo para altos índices de violência. Essa realidade reforça a necessidade urgente de medidas eficazes para promover inclusão e combater o preconceito, e as organizações devem ter o papel de incluir e conscientizar seus funcionários sobre questões ligadas à diversidade.

Desta forma, é crucial promover a inclusão e igualdade educacional para eliminar as barreiras que impedem o acesso ao mercado de trabalho, o que, por sua vez, contribui para uma sociedade mais justa e equitativa. Os dados da pesquisa também sugerem que uma alternativa viável para incluir pessoas transgêneras e travestis no mercado de trabalho é implementar projetos que facilitem o início de seus próprios empreendimentos.

Além disso, as percepções dos entrevistados destacam a necessidade de criar ambientes de trabalho mais inclusivos, sensíveis e seguros para pessoas transgêneras e travestis. A fim de alcançar uma maior segurança para essas pessoas é de demasiada importância promover programas de educação e sensibilização dentro das organizações, a fim de aumentar a compreensão das diferentes realidades e respeito.

Por fim, o desenvolvimento de políticas inclusivas que protejam os direitos dessas pessoas contra assédio e discriminação pode ser um grande aliado para a segurança dessas pessoas. Por outro lado, é necessário a implementação de mais políticas públicas que garantam a segurança e inclusão da comunidade transgênera no mercado de trabalho, especialmente para aquelas que trabalham com o público.

5.1. Sugestões e recomendações para novos estudos

Como desdobramentos futuros, essa linha de estudo pode ser desenvolvida através de uma investigação com profissionais transgêneros e travestis que façam parte de organizações que já possuem políticas de diversidade e inclusão, tanto em desenvolvimento, quanto já com total implementação. Desta forma, é possível entender mais detalhadamente fatores motivacionais, de segurança, e de senso de pertencimento.

Além disso, a partir do estudo realizado, é notório que há uma urgência no desenvolvimento de políticas públicas e empresariais para uma maior inclusão de pessoas transgêneras e travestis no mercado de trabalho. Desta forma, recomenda-se um estudo de quais as políticas vitais para uma maior inclusão dessas pessoas em organizações de todos os setores.

6 Referências Bibliográficas

ALMEIDA, Aline. Evasão escolar entre travestis é bem maior. **Flacso na mídia**, Cuiabá, 23 de maio 2016. Disponível em: <https://flacso.org.br/2016/05/23/evasao-entre-travestis-e-bem-maior/>. Acesso em: maio de 2024.

ALMEIDA, Guilherme. **‘Homens trans’: novos matizes na Aquarela das masculinidades?** Estudos Feministas, 20(2): 513-23, 2012.

Alvares, J. Penna, M. N. Garcia, L. D. M., Falcke, D. (2022). **Saúde mental de pessoas transgênero: revisão integrativa de literatura**. PSI UNISC, 6(2), 139-157. doi: 10.17058/psiunisc.v6i2.17227

ANDRADE, Luma Nogueira. **Travestis na Escola: Assujeitamento e Resistência à Ordem Normativa**. Fortaleza, 2012.

Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA). **DOSSIÊ - assassinatos e violência contra travestis e transexuais brasileiras em 2020**. Disponível em: <https://antrabrasil.org/wp-content/uploads/2021/01/dossie-trans-2021-29jan2021.pdf> - Acesso em: maio de 2024

Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA). **DOSSIÊ - assassinatos e violência contra travestis e transexuais brasileiras em 2022**. Disponível em: <https://antrabrasil.org/wp-content/uploads/2022/01/dossieantra2022-web.pdf> - Acesso em: maio de 2024

Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA). **DOSSIÊ - assassinatos e violência contra travestis e transexuais brasileiras em 2023**. Disponível em: <https://antrabrasil.org/wp-content/uploads/2024/01/dossieantra2024-web.pdf> - Acesso em: maio de 2024

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2004.

BENTO, Berenice. **O que é transexualidade**. São Paulo: Brasiliense, 2008.

BOZZI F, Lima FM. **Procedimento de redesignação dos transexuais sob a ótica dos direitos humanos**. V Seminário internacional de direitos humanos e democracia, 2018.

CANIATO, Angela Maria Pires. **A violência do preconceito: a desagregação dos vínculos coletivos e das subjetividades**. Arquivos Brasileiros de Psicologia, v. 60, n. 2, 2008.

CARVALHO, M; CARRARA, S. Em direção a um futuro trans? Contribuição para a história do movimento de travestis e transexuais no Brasil. **Sexualidad, Salud y Sociedad - Revista Latinoamericana**, n.14, dossier n.2, ago. 2013.

CÉSAR. Maria Rita de Assis. Um nome próprio: transexuais e travestis nas escolas brasileiras. In: XAVIER FILHA, C. (Org.). **Educação para a sexualidade, para a equidade de gênero e para a diversidade sexual**. Campo Grande, MS: Ed. UFMS, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. Ed. Compacta. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

COSTA, A. B. Preconceito contra orientações não-heterossexuais no Brasil: critérios para avaliação. Porto Alegre, 2012

Costa, L. G., & Dell’Aglia, D. D. (2009). **A rede de apoio social de jovens em situação de vulnerabilidade social**. In R. M. C. Libório & S. H. Koller (Eds.), *Adolescência e juventude: Risco e proteção na realidade brasileira* (pp. 219-263). São Paulo: Casa do Psicólogo.

DIAS, J; BERNARDINELI, M. O transexual e o direito de acesso ao mercado de trabalho: do preconceito à ausência de oportunidades. **Revista de Gênero, Sexualidade e Direito**. Curitiba, v. 2, n. 2, p. 243- 259, Jul/Dez. 2016.

DURKHEIM, Émile. **Da divisão do trabalho social**. Trad.: Eduardo Brandão. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

GASTAL, Camila Azevedo; PILATI, Ronaldo. **Escala de Necessidade de Pertencimento: Adaptação e Evidências de Validade**. Psico-USF, Bragança Paulista, v. 21, n. 2, p. 285-292, mai./ago. 2016.

HELAL, D; ROCHA, M. O discurso da empregabilidade: o que pensam a academia e o mundo empresarial. **CADERNOS EBAPE**. BR, v. 9, nº 1, artigo 8, Rio de Janeiro, Mar. 2011 p.140 – 155.

H.CHO, Janet. "Diversity is being invited to the party; inclusion is being asked to dance," Verna Myers tells Cleveland Bar. **Cleveland**, Ohio, May. 25, 2016. Available in: https://www.cleveland.com/business/2016/05/diversity_is_being_invited_to.html
Acesso em: maio de 2024.

JESUS, Jaqueline Gomes de. **Orientação sobre identidade de gênero: concepções e termos**. 2 ed. Brasília: Fundação Biblioteca Nacional - EDA/FBN, 2012.

KAAS, Hailey. “O que é cissexismo?”. Transfeminismo, 2012. Disponível em <https://transfeminismo.org/o-que-e-cissexismo/>. Acesso em: junho de 2024.

LINS, Regina Navarro. **O livro do amor: da Pré-história à Renascença**. Rio de Janeiro: Best Seller, 2012. vol. 1; pag. 52.

LOBO, Vera Lucia César Pereira. **A Cultura Organizacional como gatilho da motivação e satisfação do trabalho**. Tomar, 2020. 118 p. Dissertação

(Mestrado em Gestão) – Instituto Politécnico de Tomar.

LOPES, Anchyses Jobim. **Transexualidades - psicanálise e mitologia grega**. Estudos de Psicanálise, Belo Horizonte-MG, n. 47, p. 47–72, julho/2017.

LORES, Vinicius. Comissão aprova projeto que proíbe o casamento entre pessoas do mesmo sexo. **Câmara dos Deputados**, 10 de outubro de 2023. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/1006272-comissao-aprova-projeto-que-proibe-o-casamento-entre-pessoas-do-mesmo-sexo/> Acesso em: junho de 2024.

MARCOS, C; MOREIRA; E. Breve percurso histórico acerca da transexualidade. **Psicologia em Revista**, v. 25 n. 2 (2019).

MASLOW, Abraham. (1979). Psicologia da Auto-atualização. In: Fadman, J. & Franger, R. **Teorias da Personalidade**. São Paulo: Harper & Row do Brasil Ltda. Cap IX.

MATHIAS, Dionei. **Pertencimento: Discussão Teórica**. ALEA, Rio de Janeiro, vol. 25/1, p. 166-187, 2023.

NEVES, J. L. Pesquisa qualitativa - características, uso e possibilidades. **Cadernos de pesquisa em administração**, São Paulo. V. 1, n 3, 2ºsem. 1996.

PEREIRA, F; GOMES, J. Pobreza e Gênero: A Marginalização de Travestis e Transexuais pelo Direito. **Rev. direitos fundam. democ.**, v. 22, n. 2, p. 210-224, mai./ago. 2017.

PORTER Michael E. **Estratégia competitiva: técnicas para análises de indústrias e da concorrência**: tradução de Eliabeth Maria de Pinho Braga. – 2 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

REIS, C. Heteronormatividade: Implicações Psicossociais para Sujeitos Não-Heteronormativos. **Revista Brasileira de Ciências da Vida**, v.5 n.3 (2017).

ROBBINS, Stephen P.. **Comportamento Organizacional**. 9. ed. São Paulo: Editora Prentice Hall, 2002.

RODRIGUES, Tatiane Cosentino; ABRAMOWICZ, Anete. **O debate contemporâneo sobre a diversidade e a diferença nas políticas e pesquisas em educação**. São Paulo: Educ. Pesqui. v. 39, n. 1, 2013.

SCHEIN, Edgar H. **Psicologia organizacional**. Rio de Janeiro, Prentice- Hall do Brasil, 1982.

SILVA, Berenice Ma Dalla Costa da; PEDRO, Vanize Dalla Costa; JESUS, Eliane Maria de. Educação Inclusiva. **Revista Científica Semana Acadêmica**, ISSN 2236-6717 em 11/01/2017.

SILVA, Tomaz Tadeu da (Org). **Identidade e Diferença: A perspectiva dos Estudos Culturais**. Petrópolis: Editora Vozes. 2000

SILVEIRA, Essalba. **De Tudo Fica um Pouco: A construção Social da Identidade do Transexual**. Tese de Doutorado, PUC-RS, 2006.

TAVARES, Rosana Carneiro. **O sentimento de pertencimento social como um direito universal**. Cad. de Pesq. Interdisc. em Ci-s. Hum-s, Florianópolis, Santa Catarina, v.15, n.106, p. 179-201, 2014.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em Administração**. São Paulo: Atlas, 1998.

XAVIER, T; VIANNA, C. A Educação de Pessoas Trans*: relatos de exclusão, abjeção e luta. **Educação & Realidade**, Porto Alegre, v. 48, e124022, 2023.

Anexo 1: Roteiro de pesquisa

Questionário:

1. Você pode compartilhar qual seu nome e sua idade?
2. Pode informar qual a sua ocupação e seu nível de escolaridade?
3. Você já teve dificuldades para conseguir um emprego? Pode compartilhar como foi sua vivência?
4. Você considera que enfrentou dificuldades para ter acesso à educação?
5. Acredita que há alguma relação entre sua educação e sua entrada no mercado de trabalho?
6. Você se sente segura ou não na empresa? Por que?
7. Você sente que faz parte e é peça fundamental no seu trabalho? Por que?
8. Você se sente motivada ou desmotivada? Por que?
9. Você acredita que a diversidade dentro da empresa que trabalha pode ser um fator motivador para você? Por que?
10. Você sente que a sua história de vida é considerada e respeitada pela empresa que trabalha?