

A DISCRIMINAÇÃO DE MULHERES TRAVESTIS E TRANSEXUAIS NO MERCADO DE TRABALHO

DISCRIMINATION OF TRANSVESTITES AND TRANSEXUALS WOMEN IN THE LABOUR MARKET

Recebido: 13/05/2015 – Aprovado: 30/09/2015 – Publicado: 03/11/2015

Processo de Avaliação: Double Blind Review

Norma Licciardi¹

nlic@osite.com.br

Mestre em Administração, Educação e Comunicação

USM (Universidade São Marcos)

Professora da Faculdade de Tecnologia – Ipiranga

Gabriel Waitmann

gwaitmann@gmail.com

Faculdade de Tecnologia – Ipiranga

Graduando em Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

Matheus Henrique Marques de Oliveira

matheus.olv@ig.com.br

Faculdade de Tecnologia – Ipiranga

Graduando em Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

RESUMO

Mulheres travestis e transexuais brasileiras sofrem o desamparo no meio familiar, acadêmico, laboral e social desde o momento em que assumem sua identidade transgênera. Para melhorar essa realidade, cabe olharmos através do viés social dos Recursos Humanos e estudar a

¹ Autor para correspondência: Faculdade de Tecnologia de São Paulo – *Campus* Ipiranga. Rua Frei João. 59. bairro Ipiranga. São Paulo, SP, Brasil, CEP 04280-130.

inclusão dessas mulheres no mercado formal de trabalho, em contrapartida às estatísticas que reduzem esse contingente populacional à prostituição ou a empregos informais. Por meio de depoimentos colhidos com mulheres transgêneras, este artigo objetiva expor a empregabilidade atual das travestis e transexuais no Brasil e propor uma nova perspectiva para que as organizações se tornem ambientes inclusivos e diversificados, combatendo o preconceito e a discriminação que esse grupo enfrenta, pois os resultados mostram a falta de políticas e práticas de recursos humanos para que o ambiente de trabalho torne-se mais aberto e inclusivo para essas profissionais.

Palavras-chave: Transexualidade. Comportamento organizacional. Diversidade de gênero. Discriminação de gênero no mercado de trabalho.

ABSTRACT

Brazilian Transvestites and transsexuals women suffer helplessness in family, academic, social and labor from the moment they take their transgender identity. To improve this situation, we should look through the social bias of Human Resources and study the inclusion of women in the formal labor market, in contrast to statistics that reduce this population group to prostitution or informal jobs. Through interviews conducted with transgender women, this article aims to expose the current employability of transvestites and transsexuals in Brazil. It intends to propose a new perspective for organizations to have inclusive and diverse environments, to fight prejudice and discrimination that this group faces. The results show the lack of policies and practices of Human Resources for making the work environment open and inclusive for those professionals.

Keywords: Transsexuality. Organizational behavior. Gender diversity. Gender discrimination in the labor market.

1 INTRODUÇÃO

Desde que nascemos o determinismo biológico de gêneros define nossos nomes, nossas roupas e nossos brinquedos. Além disso, a forma como a criança será educada e tratada pelos familiares e pela sociedade também dependerá do acaso desse determinismo. A tendência é que essa criação estereotipada em gênero molde os modos de ser, agir, pensar e trabalhar do ser humano durante toda a sua vida.

Essa sensação interna de pertencermos ao gênero masculino ou feminino e a capacidade de nos relacionarmos socialmente são naturais para a maioria das pessoas, que entendem que enquadrar-se nesse papel masculino ou feminino é simplesmente uma questão genital e hormonal, e em geral, exercem um comportamento considerado correto ao seu gênero pelos padrões históricos, sociais e culturais (COSTA, 1994).

Contudo, para algumas pessoas torna-se impossível aceitar essa condição cisgênera, pois elas possuem características, desejos e comportamentos que fogem a tais regras, sendo que alguns indivíduos experimentam inclusive uma sensação de desconforto em relação ao seu próprio sexo anatômico (SOUZA, 2013).

Essas pessoas começam a questionar as possibilidades e limites das normas sexualistas e de gênero, e acabam descobrindo que não se enquadram no próprio corpo e na identidade de gênero que foi designada no nascimento. Essa condição de pessoas que querem viver e serem aceitas como sendo do sexo oposto ao seu anatômico é conhecida como transexualidade (SOUZA, 2013).

Relatos referentes a essa pluralidade de identidades de gêneros não são atuais: segundo Hyde (1994), Filo, filósofo judeu helenizado do século I D.C. e morador em Alexandria, descreve homens que se vestiam e viviam como mulheres, chegando até a se emascular - eram os chamados eunucos.

De maneira simples, podemos definir a transexualidade como o indivíduo que se identifica e quer pertencer ao sexo oposto da sua condição de nascimento (SUTTER, 1993). Portanto, a transexualidade estende-se além da dicotomia homem / mulher, desdobrando regras de construções sociais de gêneros.

Para Berenice Bento (2008) o termo mais correto seria “experiência transexual”, pois a transexualidade não é uma pessoa, mas sim uma palavra que nos remete às experiências vividas por pessoas deste grupo. Vale dizer que não é preciso haver a cirurgia de redesignação

de sexo para que o indivíduo transexual reivindique social e legalmente a identificação a um novo gênero. E, não podemos confundir transexualidade com a travestilidade para diversão ou fetichismo, que podem ser descritos como transgêneros, mas não como transexuais (BENTO, 2008).

Mas, focando agora na citada pessoa travesti, é importante ressaltar que há mulheres travestis que se enquadram no escopo dessa pesquisa por serem pessoas que querem viver e serem aceitas no gênero feminino de maneira integral e permanente, contudo sem necessariamente se sentirem desconfortáveis com o sexo anatômico masculino as quais pertencem.

Para Jaqueline Gomes de Jesus (2012, p. 17) “entende-se que são travestis as pessoas que vivenciam papéis de gênero feminino, mas não se reconhecem como homens ou como mulheres, mas como membros de um terceiro gênero”. Ainda segundo a autora, muitas pessoas tidas como travestis têm identidade transexual, apesar de estarem em harmonia com seu corpo. Atualmente, utilizam-se termos como *crossdresser*, *dragqueen* e transformista para se referir a dimensões específicas da vivência transgênero, que não decorrem de aspectos de identidade (como a travestilidade ou a transexualidade), mas funcionais, como o prazer e a diversão momentâneas (JESUS, 2012).

Ainda segundo o uso de nomenclaturas, muitas vezes o termo “travesti” é usado para designar uma mulher que é na verdade transexual, pois a palavra “travesti” é antiga, muito anterior ao conceito de “transexual” existir, e por isso muito mais utilizada e consolidada em nossa linguagem (JESUS, 2012).

Existem poucas pesquisas que tentam descobrir a razão de uma pessoa ser transgênero, sendo que nenhuma delas é totalmente conclusiva. Segundo alguns estudos (SPIZZIRRI, 2015) existe uma explicação biológica para a disforia de gênero, mas não fica determinado se é algo que ocorre nos genes, nos hormônios ou se há alguma outra razão.

A vida para um transgênero e seu processo de transição de identidade pode ser muito difícil, decorrendo problemas de aceitação, preconceitos e bullying.

As mulheres travestis e transexuais muitas vezes experimentam grande sofrimento psicológico, pois enquanto buscam obter características corporais, visuais e comportamentais do outro sexo, enfrentam grande pressão por parte da sociedade para atender às expectativas definidas para o seu gênero (RAMSEY, 1996).

Sobre o processo de transição de identidade de gênero de um indivíduo, Louro (2004, p. 87) afirma que:

[...] aqueles e aquelas que transgridam as fronteiras de gênero ou sexualidade, que as atravessam ou que, de algum modo, embaralham e confundem os sinais considerados "próprios" de cada um desses territórios são marcados como sujeitos diferentes ou desviantes. Tal como atravessadores ilegais de territórios, como migrantes clandestinos que escapam do lugar onde deveriam permanecer, esses sujeitos são tratados como infratores e devem sofrer penalidades. Acabam por ser punidos, de alguma forma, ou na melhor das hipóteses, tornam-se alvo de correção. Possivelmente experimentarão o desprezo ou a subordinação. Provavelmente serão rotulados (e isolados) como "minorias".

Não obstante a isso, essas pessoas são discriminadas e marginalizadas pela sociedade e, em muitos casos, pela própria família, criando assim inúmeras dificuldades para receberem apoio psicológico, educação e posteriormente, quando adultas, ingressarem no mercado formal de trabalho (BENTO, 2008).

Este artigo objetiva expor a empregabilidade atual das travestis e transexuais no Brasil e propor uma nova perspectiva para que as organizações se tornem ambientes inclusivos e diversificados, combatendo o preconceito e a discriminação que esse grupo enfrenta, priorizando o debate e as investigações em torno da mulher travesti e transexual, abordando a sua discriminação no mercado de trabalho. Discutiremos o pressuposto padrão de sociedade contemporânea heteronormativa e os diversos contextos sociais que geram o preconceito perante a diversidade sexual, onde será feita uma reflexão sobre as dificuldades enfrentadas na infância e no ambiente escolar pelas travestis e transexuais e seus possíveis reflexos na vida profissional; e então, apresentaremos relatos colhidos de mulheres travestis e transexuais expondo suas dificuldades para ingressarem no mercado de trabalho e as discriminações sofridas nesse ambiente, com o propósito de compreender melhor essa questão e assim buscar soluções para erradicar essas situações de discriminação e melhorar o conforto e a integração dessas mulheres no ambiente laboral.

2 METODOLOGIA

O presente artigo objetiva identificar casos de discriminação de mulheres travestis e transexuais no mercado de trabalho e refletir sobre soluções para erradicar essas situações de discriminação e o que pode ser feito para melhorar o conforto e a integração dessas mulheres

no ambiente laboral. Para tanto, a metodologia adotada será a pesquisa qualitativa e a investigação exploratória.

Para Moresi (2003, p. 8) “a pesquisa qualitativa considera que há uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, isto é, um vínculo indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito que não pode ser traduzido em números”.

Para a pesquisa, foi elaborado pelos autores deste artigo, com a ajuda e orientação de uma mulher transexual, um questionário contendo 32 perguntas, entre abertas e fechadas. A pesquisa abrange perguntas pessoais como idade, instrução escolar e profissão; questões sobre a identidade de gênero e as dificuldades sofridas para que a transição de gênero fosse aceita em diferentes segmentos sociais; e por fim, perguntas sobre a situação de cada entrevistada diante da empregabilidade atual, prostituição, discriminação, possíveis melhoras nas políticas públicas e organizacionais e sua visão para seu futuro profissional.

Por seu caráter qualitativo, esse tipo de pesquisa não requer o uso de métodos ou técnicas estatísticas, sendo o ambiente natural a fonte para coleta de dados, com o pesquisador analisando individualmente as informações recolhidas (MORESI, 2003).

A aplicação da pesquisa ocorreu no período de 23 de março de 2015 a 10 de abril de 2015 e teve a participação de 25 mulheres de diferentes idades, etnias, regiões do Brasil, profissões e situações de empregabilidade. As participantes foram contatadas e responderam ao questionário através de meios eletrônicos como e-mail, redes sociais, ligações telefônicas e mensagens de texto via aplicativos de celular.

Antes da aplicação do questionário, procurou-se esclarecer a natureza da pesquisa e sua importância para a evolução dos direitos a favor das mulheres travestis e transexuais e para a maior integração delas no mercado formal de trabalho, de forma a despertar o interesse das entrevistadas. E, além disso, alguns pontos importantes foram informados as participantes:

- A participação na pesquisa é anônima e todos os resultados e depoimentos obtidos serão utilizados apenas para fins de pesquisa acadêmica. Haverá a ocultação do nome da participante (todos os nomes divulgados serão fictícios apenas para fins de ilustração) e nenhum dado pessoal que possibilite a identificação será publicado.
- A participação é voluntária e há o direito de interromper a pesquisa a qualquer momento de seu desenvolvimento sem prejuízo algum.

- A participante tem o direito de ignorar e não responder a qualquer pergunta, podendo inclusive fornecer apenas o seu relato pessoal do que considerar adequado.
- Não haverá para a participante nenhum custo e nenhum ganho financeiro ou acadêmico.

É importante ressaltar que dadas às características da pesquisa qualitativa e as liberdades concedidas as participantes para responderem o questionário, algumas perguntas não obtiveram 100% de respostas.

Por fim, a investigação exploratória foi realizada mediante levantamento bibliográfico em livros, artigos científicos, teses de mestrado e doutorado e referências em sites e blogs na internet. Segundo Moresi (2003, p. 9) “a investigação exploratória é realizada em área na qual há pouco conhecimento acumulado e sistematizado. Por sua natureza de sondagem, não comporta hipóteses que, todavia, poderão surgir durante ou ao final da pesquisa”.

Não obstante, como os estudos relacionados à discriminação de mulheres travestis e transexuais no mercado de trabalho são relativamente escassos, a adoção de uma metodologia de caráter exploratório permite uma análise mais profunda da realidade.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Mulheres transexuais e travestis sofrem hoje no Brasil uma marginalização compulsória. No geral, elas enfrentam dificuldades em quaisquer ambientes em que se inserem. Para visualizarmos melhor a dimensão dessa situação, basta olhar para a expectativa de vida das travestis e transexuais brasileiras, a qual gira em torno dos 30 anos, enquanto a expectativa de vida de um brasileiro médio é 74,6 anos segundo dados de 2014 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Essas mulheres convivem com o ódio gratuito de pessoas que não toleram e nem respeitam a sua identidade de gênero e a misoginia de uma sociedade patriarcal. Além disso, esses indivíduos passam muitas vezes por agressões físicas e verbais dentro de seus ambientes familiares, acadêmicos e laborais, esses últimos usualmente estruturados em sistemas machistas e com pouco espaço para mulheres (BENTO, 2008).

Elas sofrem com a dificuldade de serem empregadas, mesmo que tenham qualificação, e acabam, em sua maioria, sendo excluídas das escolas, repudiadas no mercado de trabalho formal e forçadas a sobreviverem na marginalidade, em geral como profissionais do sexo (BENTO, 2008).

A dificuldade de se inserirem no mercado formal de trabalho está ligada a alguns fatores negativos que, de maneira geral, esse grupo enfrenta: a expulsão de casa e a falta de apoio da família; a evasão escolar, devido ao assédio que essas pessoas sofrem e à falta de preparo do Estado e das instituições de ensino; e em alguns casos, a falta de acesso à saúde de qualidade para efetuar o processo de transição sexual de forma segura e digna (SOUZA, 2013).

Sobre a baixa escolaridade, não há dados estatísticos oficiais sobre mulheres travestis e transexuais que deixam de estudar, mas dados de 2012 da Associação Brasileira de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais (ABGLT) afirmam que aproximadamente 73% das pessoas transexuais e travestis abandonem os estudos. Tal número evidentemente não está ligado somente às decisões pessoais dos indivíduos, mas sim atrelado à intolerância, ao preconceito e à diferença, pois, segundo a ABGLT, o grupo que mais sofre discriminação na escola é o de transexuais e travestis.

Por fim, já na vida adulta, essas mulheres enfrentem dificuldade na obtenção de um emprego no mercado formal de trabalho, seja devido à baixa escolaridade, ou a falta de apoio do Estado para reconhecimento legal de sua condição feminina, ou mesmo ao preconceito inerente na sociedade contra as pessoas desse grupo.

Segundo Marx (1963), o trabalho, além de ser uma forma de satisfação das necessidades básicas, representa para qualquer indivíduo uma fonte de identificação e inserção social. Ou seja, o trabalho é necessário para que as pessoas desenvolvam-se e identifiquem-se socialmente.

No mesmo sentido, segundo Heloisa Aparecida de Souza (2013 *apud* BERNARDO, CAPOULADE, BULL, 2011, p. 40):

[...] o trabalho possui o papel de definir o lugar social do indivíduo. Dessa forma, as implicações causadas na subjetividade e na saúde mental das pessoas que estão apartadas do mercado de trabalho podem ser devastadoras. A pessoa incapacitada de desenvolver-se profissionalmente pode ter grande sofrimento psíquico e adoecer, pois é retirado dela o posto que lhe daria colocação e aceitação social.

E, no que diz respeito à discriminação, Maria Luiza Coutinho (2003, p. 18) diz que:

O ato ou efeito de discriminar, ou seja, de distinguir, de fazer diferença, de segregar, pôr à parte por intolerância ou preconceito, seria discriminação, que guarda conotação de desvalor por distinguir pessoas, grupos ou situações, utilizando-se de ideias preconcebidas que os leva à posição de inferioridade.

Observando apenas o âmbito do mercado formal de trabalho, podemos notar que o contingente de mulheres travestis e transexuais em qualquer área de atuação é extremamente inferior ao de homens e mulheres cisgêneros, inclusive homossexuais. Um estudo realizado pela HayGroup, consultoria multinacional de gestão de negócios, aponta que um dos motivos para isso é a falta de políticas de diversidade nas empresas. O estudo realizado com mais de 906 empresas de diversos setores, identificou que apenas 21% da amostra possuem uma política de valorização da diversidade, sendo que 47% dessas políticas são voltadas para pessoas com deficiências e 18% para jovens aprendizes ou terceira idade.

Questões como o entendimento correto a respeito da identidade de gênero, a quebra de paradigmas corporativos a respeito da diversidade e políticas e práticas de Recursos Humanos inclusivas devem ser problematizadas para que possamos alcançar uma sociedade mais próxima possível do que é previsto por lei.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, em seu artigo terceiro, inciso IV, prevê que “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” é um dos objetivos fundamentais do Estado. E em seu artigo quinto, a nossa Constituição deixa claro que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros [...] a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade”. Contudo, na vida cotidiana, nossa sociedade mantém múltiplos tabus e preconceitos sobre as questões sexualistas e de sexualidade.

De acordo com a ANTRA (Associação Nacional de Travestis e Transexuais), estima-se que 90% das mulheres travestis e transexuais brasileiras estejam prostituindo-se atualmente. Isso pode evidenciar um problema: mulheres travestis e transexuais precisam recorrer à prostituição como único meio de sobrevivência, já que enfrentam muitas dificuldades para se inserir no mercado de trabalho e, quando conseguem, encontram um ambiente hostil, transfóbico e imaturo que tentará invalidar as suas identidades. Entende-se que a responsabilidade para reverter esse quadro é completamente social e coletiva, portanto, esse

tema precisa da atenção do Estado e da sociedade para que o desrespeito e a desinformação não sejam fatores constantes nas corporações.

E, não podemos deixar de citar a desigualdade pela divisão sexual do trabalho, pois o trabalho feminino, apesar das conquistas das mulheres nas últimas décadas, ainda é desvalorizado socialmente (HIRATA, 1986). Assim, mais uma vez, a mulher travesti e transexual enfrenta dificuldades objetivas e subjetivas que marcam a presença de todas as mulheres no mercado formal de trabalho, porém, pode-se considerar que as travestis e transexuais enfrentem maiores dificuldades que as mulheres cisgêneras uma vez que desafiam as normas de gênero vigentes e não se encaixam nos padrões de comportamento heteronormativos, sofrendo então preconceito e discriminação no mercado de trabalho por serem mulheres e pessoas transgêneras.

O questionário aplicado para esse estudo foi respondido por 25 mulheres que se identificam como travestis e/ou transexuais, de diferentes etnias e regiões do Brasil, onde se verificam os seguintes dados socioeconômicos: (a) quanto à faixa etária das mulheres, está distribuída na seguinte proporção: 12% na faixa de até 21 anos, 36% na faixa de 22 a 29 anos, 44% na faixa de 30 a 39 anos e 8% com mais de 39 anos; (b) quanto à escolaridade, observa-se que: 24% não concluíram o ensino médio, 12% concluíram apenas o ensino médio, 4% concluíram o ensino médio e possuem ensino técnico profissionalizante, 32% possuem graduação superior incompleta, 20% possuem graduação superior completa e 8% possuem pós-graduação; (c) quanto à situação atual de estudo: 28% estão estudando atualmente e 60% não estão estudando atualmente; (d) quanto à situação de emprego atual: 32% trabalham formalmente, 12% trabalham informalmente, 40% não trabalham e estão procurando emprego e 4% não trabalham e não estão procurando emprego; (e) quanto as formas de sustento financeiro: 52% se sustentam sozinhas, 24% recebem ajuda financeira de parentes, 4% recebem ajuda financeira do(a) companheiro(a) e 16% recebem ajuda financeira de outras fontes.

Para melhor visualização, os dados de escolaridade e trabalho seguem compilados na Tabela 1.

Tabela 1 – Situação de escolaridade e trabalho das mulheres travestis e transexuais participantes da pesquisa.

MULHER	IDADE (ANOS)	ESCOLARIDADE	PROFISSÃO	ESTÁ ESTUDANDO ATUALMENTE?	ESTÁ TRABALHANDO ATUALMENTE?
A	23	Ensino Médio Incompleto	Não informada	Não	Não e não estou procurando trabalho
B	33	Ensino Médio Incompleto	Secretária	Não	Sim, formalmente
C	24	Ensino Superior Incompleto	Estudante	Sim	Não, mas estou procurando trabalho
D	33	Ensino Superior Completo	Banhista Pet Shop	Não	Sim, formalmente
E	20	Ensino Superior Incompleto	Não informada	Sim	Não, mas estou procurando trabalho
F	33	Ensino Superior Incompleto	Não informada	Não	Sim, formalmente
G	33	Ensino Superior Completo	Não informada	Não informada	Não informada
H	30	Ensino Superior Incompleto	Não informada	Sim	Não, mas estou procurando trabalho
I	40	Mestrado / Especialização	Professora	Sim	Sim, formalmente
J	32	Ensino Técnico	Não informada	Não	Não, mas estou procurando trabalho
K	33	Mestrado / Especialização	Não informada	Sim	Não, mas estou procurando trabalho
L	26	Ensino Superior Incompleto	Nenhuma	Não	Não, mas estou procurando trabalho
M	21	Ensino Médio Incompleto	Desempregada	Não	Não, mas estou procurando trabalho
N	29	Ensino Superior Incompleto	Educadora	Sim	Sim, formalmente
O	29	Ensino Superior Incompleto	Analista de Sistemas	Não	Sim, formalmente
P	37	Ensino Fundamental Incompleto	Cabelereira	Não	Sim, informalmente
Q	46	Ensino Médio Completo	Auxiliar de Logística	Não	Não, mas estou procurando trabalho
R	29	Ensino Superior Completo	Analista de Tecnologia	Não	Sim, formalmente
S	39	Ensino Superior Completo	Física	Não	Não, mas estou procurando trabalho
T	21	Ensino Superior Incompleto	Bióloga	Sim	Não, mas estou procurando trabalho
U	22	Ensino Fundamental Completo	Manicure	Não	Sim, informalmente
V	34	Ensino Superior Incompleto	Artista Gráfica Digital com Foco em Pixelart	Não	Sim, informalmente
W	25	Ensino Médio Completo	Não informada	Não informada	Não informada
Y	26	Ensino Médio Incompleto	Não informada	Não informada	Não informada
X	30	Ensino Médio Completo	Não informada	Não informada	Não informada

Fonte: dados da pesquisa.

No escopo do questionário, sobre o âmbito familiar e o processo de transição de gênero, pode-se constatar com clareza o princípio das dificuldades e exclusão sofridas pelas mulheres transexuais e travestis. Quando questionadas se já sofreram algum tipo de agressão ou problema de relacionamento com os pais/parentes devido a sua identidade transgênera, 100% das participantes afirmaram que sim, sendo que 12% foram expulsas de casa, 32% sofreram agressões físicas, 40% evitam conviver com os pais/parentes e 64% não recebem respeito dos pais/parentes para serem tratadas pelo nome social e o gênero feminino. Na questão seguinte, sobre se receberam algum apoio no processo de transição de gênero, apenas 24% afirmam ter recebido apoio de algum membro da família e 28% afirmam não ter recebido apoio de nenhuma pessoa, incluindo amigos e médicos/psicólogos.

Analisando os dados colhidos sobre o ambiente familiar, podemos afirmar que o problema de evasão escolar pode ser, entre outros motivos, causado pela falta de apoio e estrutura familiar. Entre os depoimentos colhidos, alguns relatam as dificuldades das mulheres transexuais e travestis durante a vida acadêmica:

Eu vou ter que me formar no ensino médio sendo aprovada pela prova do ENEM, pois estudar em escola pública não era uma opção viável. Já fui apedrejada, abusada e agredida verbalmente e fisicamente. (M, 21 anos)

Eu sofria muito bullying. Sempre zoavam de mim e até me batiam. Não suportei a pressão psicológica. (U, 22 anos)

E não se pode resumir as agressões e discriminações apenas ao ensino básico e as escolas públicas. H de 30 anos, L de 26 anos e D de 33 anos elucidam em seus relatos as agressões sofridas em instituições de ensino superior particulares:

Na época em que assumi a minha transexualidade eu tive que parar com meus estudos, pois cursava engenharia e era constantemente motivo de chacota e alvo de discriminação, já que 90% da turma era composta por homens. (H)

Depois da transição eu não estudei mais, pois uma professora sempre “esquecia” de me chamar pelo nome social, o que foi um fator de extremo incômodo. (L)

Eu tinha insegurança para cursar as disciplinas da minha licenciatura, pois as agressões físicas e verbais eram constantes. Por isso eu não tinha amizade com ninguém, me isolava em um canto e procurava não fazer contato visual com nenhuma pessoa. (D, que apesar das dificuldades conseguiu concluir sua graduação superior)

Essas declarações trazem à tona as dificuldades enfrentadas no ambiente acadêmico por mulheres travestis e transexuais, independente da faixa etária ou tipo de graduação. O despreparo das instituições de ensino e dos professores pode ser apontado como um dos motivos da grande evasão escolar dessas mulheres, além de também serem em parte responsáveis pelos sofrimentos físicos e psicológicos que decorrem nelas. Felizmente, como a própria pesquisa indica, 28% das entrevistadas possuem curso superior completo ou mestrado. Portanto, algumas dessas mulheres conseguem, contra todos os indícios, superar o preconceito e a discriminação para se formar no ensino superior, tendo assim qualificação acadêmica para ingressar no mercado de trabalho.

No entanto, nem mesmo a boa qualificação permite que o mercado de trabalho abra-se para as travestis e transexuais.

D (33 anos) continua seu depoimento e revela como nem mesmo graduar-se em um curso superior permitiu a ela uma boa colocação profissional na área que ela escolheu estudar:

Eu consegui um único emprego após terminar a faculdade, mas era constantemente discriminada pelas pessoas que trabalhavam na empresa. Eu me tornei submissa para evitar problemas, mas não aguentei a pressão. Hoje, só trabalho formalmente pois desisti da carreira que gostaria de seguir e sou empregada como banhista de animais no Pet Shop de uma amiga. (D)

Vale notar que assim como D, muitas outras mulheres relatam que se tornam submissas em seus empregos para evitar maiores constrangimentos e sofrimentos.

E, a situação de empregabilidade de I, 40 anos, e K, 33 anos, não é diferente. Ambas enfrentam dificuldades de colocação no mercado de trabalho e integração na organização, mesmo após concluírem seus mestrados:

Eu sempre tive dificuldades de colocação no mercado de trabalho. Busquei o sonho de ser professora e achei que a situação seria melhor quando concluísse meu mestrado e entrasse em uma vaga pública para lecionar. Porém, nem mesmo na escola com meus colegas de profissão sou respeitada. O diretor da instituição não respeita meu nome social; todos os meus registros e o livro de ponto são abertos no meu nome de registro civil, e os meus colegas professores fazem piadinhas com isso. As professoras da escola pediram a direção para me proibir de usar o banheiro feminino, e eles concederam, portanto, tenho de usar o masculino. Sofro muito assédio moral e inclusive já foi acusada de molestar meus alunos. (I)

A discordância entre o nome civil masculino e minha identidade de gênero feminina dificultou muito várias possibilidades de ingresso no mercado de trabalho bem como o fato da maioria das empresas privadas que procurei levaram mais em consideração aspectos valorativos na minha avaliação do que necessariamente minha capacidade. Ou seja, preconceito pela minha aparência. (K)

Sem dúvida, esses relatos apontam que o preconceito é o principal motivo de exclusão de mulheres travestis e transexuais do mercado de trabalho, pois como visto mesmo pessoas qualificadas enfrentam dificuldades, seja para ingressar ou para se integrar na organização. E para Q, 46 anos, o preconceito já começa nos recrutadores do processo seletivo:

O problema de não nos contratarem não é das empresas, mas sim das pessoas que fazem o processo seletivo, que utilizam desculpas para nos excluírem da vaga, pois são pessoas transfóbicas que nos rotulam como indignas, bagaceiras e voltadas unicamente para o sexo promíscuo. (Q)

Assim como Q, P, 37 anos, também julga o preconceito das pessoas responsáveis pelos processos seletivos o motivo de nunca ter sido admitida em uma entrevista de emprego, tendo que garantir o seu sustento até o momento trabalhando de maneira informal como cabelereira. Já V, de 34 anos, descobriu a solução para não ser discriminada trabalhando pela internet informalmente como artista gráfica:

Só tenho contato com meus clientes via internet e a maioria deles nem sabe que sou transexual. (V)

A análise dos relatos colhidos elucida a difícil situação das mulheres transexuais e travestis em ingressar e se manter no mercado formal de trabalho, e, segundo elas, o preconceito e a discriminação que sofrem parte em geral do despreparo das organizações e da falta de informação sobre a travestilidade e a transexualidade.

Nesses relatos, algumas mulheres sugerem que o governo deveria oferecer apoio para que a situação delas no âmbito acadêmico e laboral melhore. Elas acreditam que a criminalização da transfobia, a divulgação de informações a respeito de identidade de gênero e até mesmo a criação de cotas de trabalho e estudo para pessoas transgêneras são passos essenciais para que o preconceito e a discriminação diminuam.

Sobre o que pode ser feito nas organizações para melhorar a qualidade de vida laboral das pessoas transgêneras de modo geral, a maioria das mulheres que responderam a pesquisa citam que as organizações devem respeitar o nome social, respeitar o uso do banheiro que se adeque a identidade de gênero da pessoa e combater rigorosamente o assédio moral e sexual em toda a organização.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Respeitar o ser humano e sua identidade de gênero – independente de crenças, aparências ou estereótipos – deveria ser algo inato da vida em sociedade. Contudo, mulheres travestis e transexuais travam uma luta diária para serem respeitadas e terem seus direitos básicos garantidos. Seja em seu ambiente social ou laboral, essas pessoas enfrentam uma tormenta para serem identificadas e respeitadas de acordo com o gênero que escolheram viver, e até mesmo usar um banheiro muitas vezes torna-se um problema.

No cenário organizacional atual, há uma grande preocupação por parte das organizações em reter talentos e diversificar o ambiente de trabalho, de modo a aumentar seu capital intelectual e, conseqüentemente, o seu valor no mercado. Mas, como se pode constatar, travestis e transexuais são excluídas do mercado de trabalho, como se não fossem cidadãs capazes e talentosas, interessadas em carreira, realização profissional e ascensão pessoal e, como se elas não fossem importantes para a construção de um ambiente diversificado e livre de preconceitos.

Percebe-se que há um problema estrutural na vida da pessoa transgênera, sendo necessário efetuar ações corretivas no ambiente familiar ainda na infância e adolescência para que essas pessoas recebam o suporte necessário que muitas vezes lhes é negado. Isolando apenas o ambiente laboral, faz-se necessário a implementação de políticas e práticas de recursos humanos para que o ambiente de trabalho torne-se mais aberto e inclusivo para essas profissionais. A necessidade de estruturar o ambiente de trabalho desde os aspectos mais básicos, como o uso do nome social, o uso do banheiro de acordo com a identidade de gênero, o treinamento dos colaboradores para desconstruir quaisquer tipos de preconceitos até políticas de gestão da diversidade devem ser implementados pelos recursos humanos estratégicos, visando agregar valor a companhia.

Por fim, ressalta-se que cada mulher participante da pesquisa para a elaboração desse projeto carrega a esperança que as organizações mudem e tornem-se mais inclusivas e que as palavras delas não se percam no vazio de trabalhos acadêmicos. Elas esperam que toda uma nova geração de profissionais mude o cenário atual, tornando a vida da pessoa transgênera significativamente mais fácil, pois o esforço para tornar o ambiente laboral inclusivo faz parte da luta por direitos humanos mais igualitários e corresponde a uma responsabilidade social que todos nós deveríamos nos empenhar a estabelecer.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE LÉSBICAS, GAYS, BISSEXUAIS, TRAVESTIS E TRANSEXUAIS – ABGLT. **Manifesto por uma educação em respeito a diversidade sexual.** São Paulo, 29 set. 2013 Disponível em: <<http://www.abglt.org.br/port/basecoluna.php?cod=319>>. Acesso em: 26 mar. 2015.

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

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

COSTA, R. P. da. **Os onze sexos:** as múltiplas faces da sexualidade humana. São Paulo: Gente, 1994.

COUTINHO, M. L. P. **Discriminação na relação de trabalho:** uma afronta ao princípio da igualdade. Rio de Janeiro: AIDE, 2003.

GALLO, M. B. Há vagas para transexuais e travestis. **Transempregos**, 7 nov. 2013. Disponível em: <<http://www.transempregos.com.br/estado-ha-vagas-para-transexuais-e-travestis>>. Acesso em: 15 mar. 2015.

HAY GROUP. **Tendências e Práticas de Recursos Humanos 2014.** Disponível em: <http://www.haygroup.com/downloads/br/tendencias_rh2014_hay_group.pdf>. Acesso em: 15 mar. 2015.

HYDE, J. S.; DELAMATER, J. D. **Understanding human sexuality.** 11. ed. New York: McGraw-Hill, 2011.

JESUS, J. G. de. **Orientações sobre identidade de gênero:** conceitos e termos. 2. ed. Brasília: [s.n.], 2012.

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

MARX, K. **Economia política e filosofia**. Rio de Janeiro: Melso, 1963.

MORESI, E. (Org.). **Metodologia da Pesquisa**. Brasília: Universidade Católica de Brasília, Brasília, mar. 2003. <http://ftp.unisc.br/portal/upload/com_arquivo/1370886616.pdf>. Acesso em: 19 mar. 2015.

RAMSEY, G. **Transexuais: Perguntas e Respostas**. São Paulo: Edições GLS, 1998.

SPIZZIRRI, G. **Aspectos Genéticos Relacionados ao Transexualismo**. Programa de Estudos em Sexualidade (ProSex) do Instituto de Psiquiatria do Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo. São Paulo, 20 fev. 2015. Disponível em: <<http://files.bvs.br/upload/S/1413-9979/2015/v20n2/a4720.pdf>>. Acesso em: 26 mar. 2015.

SOUZA, H. A. de. **Os desafios do trabalho na vida cotidiana de mulheres transexuais: dificuldades e possibilidades**. São Paulo: Novas Edições Acadêmicas, 2013.

SUTTER, M. J. Determinação e mudança de sexo: aspectos médico-legais. São Paulo: **Revista dos Tribunais**, 1993.