

MULHERES TRANS E TRAVESTIS NO MERCADO DE TRABALHO EM PERNAMBUCO (*)

TRANS WOMEN AND TRANSVESTIS IN THE LABOR MARKET IN PERNAMBUCO

MUJERES TRANS Y TRAVESTIS EN EL MERCADO LABORAL DE PERNAMBUCO

Fernanda do Nascimento Grangeão¹

Elton Bruno Soares de Siqueira²

RESUMO

Este artigo se propõe a contribuir para o debate sobre as formas de discriminação sofridas por mulheres trans e por travestis no mercado de trabalho em Pernambuco. O objetivo principal foi identificar quais são os fatores que contribuem para o afastamento de mulheres trans e travestis do mercado de trabalho. Busca-se ainda discutir quais são as barreiras que devem ser derrubadas para a efetivação de um direito constitucionalmente garantido. A metodologia utilizada consiste na análise de narrativas extraídas de entrevistas realizadas com mulheres trans e travestis nascidas no Estado de Pernambuco. Como resultado, identificamos os principais desafios, como a necessidade de respeito, de capacitação das empresas e dos funcionários através de ações afirmativas. Da mesma forma, o Estado possui a obrigação de proteger, informar e promover oportunidades de ingresso no mercado formal de trabalho, como forma de garantir um direito previsto por lei, para que não ocorra a discriminação e para que seja mantida a devida dignidade das mulheres trans e das travestis.

Palavras-Chave: Mulheres Trans. Travestis. Vulnerabilidades. Mercado de Trabalho. Pernambuco.

(*) Recibido: 19/01/2023 | Aceptado: 29/05/2023 | Publicación en línea: 30/06/2023.



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

¹ Mestra em Direitos Humanos pela Universidade Federal de Pernambuco. Especialista em Direito Processual Civil pela Universidade Católica de Pernambuco. Especialista em Direito de Família e Sucessões pela Universidade Federal de Pernambuco. Especialista em Direito Homoafetivo e de Gênero pela UNISANTA. Advogada e Presidente da Comissão de Diversidade Sexual e de Gênero da OAB/PE sub seccional Jaboatão dos Guararapes.

² Professor Associado I do Departamento de Artes da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE) e Professor Permanente do Programa de Pós-Graduação em Direitos Humanos da UFPE.

ABSTRACT

This article aims to contribute to the debate on the forms of discrimination suffered by trans women and transvestites in the job market in Pernambuco. The main objective was to identify the factors that contribute to the exclusion of trans and transvestite women from the job market. It also seeks to discuss which barriers must be broken down in order to make a constitutionally guaranteed right a reality. The methodology used consists of the analysis of narratives extracted from interviews with trans women and transvestites born in the state of Pernambuco. As a result, we identified the main challenges, such as the need for respect, for companies and employees to be trained through affirmative action. Likewise, the State has an obligation to protect, inform and promote opportunities to enter the formal labor market, as a way of guaranteeing a right provided for by law, so that discrimination does not occur and so that the due dignity of trans women and transvestites is maintained.

Keywords: Trans Women. Transvestites. Vulnerabilities. Jobmarket. Pernambuco.

RESUMEN

Este artículo tiene como objetivo contribuir al debate sobre las formas de discriminación que sufren las mujeres trans y travestis e nel mercado laboral de Pernambuco. El objetivo principal fue identificar los factores que contribuyen a La salida de las mujeres trans y travestis del mercado laboral. También busca discutir qué barreras de bem superar se para hacer realidad um derecho garantizado constitucionalmente. La metodología utilizada consiste em el análisis de narrativas extraídas de entrevistas realizadas a mujeres trans y travestis nacidas en el Estado de Pernambuco. Como resultado, identificamos los principales desafíos, como lanecesidad de respeto, decapacitación a las empresas y empleados a través de acciones afirmativas. Asimismo, el Estado tiene La obligación de proteger, informar y promover oportunidades de inserción al mercado laboral formal, como una forma de garantizar um derecho previsto em la ley, para que no se produz Ca discriminación y se manten gala de vida dignidad de lãs mujeres trans y travestis.

Palabras clave: Mujeres Trans. Travestis. Vulnerabilidades. Mercado de trabajo. Pernambuco.

1 INTRODUÇÃO

No Brasil, realizar uma atividade remunerada com o objetivo de garantir a sobrevivência e a dignidade da pessoa é um direito fundamental do cidadão, previsto na Constituição Federal de 1988. O ingresso no mercado de trabalho, porém, representa um desafio, visto que a quantidade de pessoas desempregadas ultrapassa a marca dos 8 milhões, com um forte destaque para os altos índices no Nordeste do país (IBGE, 2022).

Sabe-se que, se os sujeitos sociais deixam de trabalhar, deixa de haver também produção e consumo, fato que desloca as pessoas para a margem da sociedade contemporânea. No entanto, quando realizamos um recorte de identidade de gênero, a discriminação para ingresso e ascensão no mercado de

trabalho é muito maior para as mulheres e, ainda mais, para mulheres transexuais³ e para as travestis⁴. Essas mulheres estão completamente fora do mercado formal de trabalho (Antra, 2022), uma vez que precisam lidar com algumas, senão muitas, barreiras, como o preconceito e a discriminação.

Neste artigo, propomos investigar que fatores desencadeiam e fomentam a discriminação contra mulheres trans⁵ e contra travestis no ingresso e na possibilidade de permanência no mercado formal de trabalho no Estado de Pernambuco. Esse tema ganha relevância social e política, haja vista que o Brasil é o país que mais mata pessoas trans no mundo, liderando o *ranking* com números cada vez mais elevados. O último dossiê elaborado pela Antra (2022) expôs que, de 140 assassinatos de pessoas trans, 135 eram mulheres transexuais.

A metodologia de trabalho consistiu na análise qualitativa das narrativas obtidas em entrevistas semi-estruturadas que realizamos com 10 mulheres trans e travestis nascidas em Pernambuco. As duas classificações “mulheres trans” e “travestis” foram utilizadas em respeito à forma como as entrevistadas se identificaram no momento das entrevistas.

Nessas narrativas, constatamos a falta de oportunidades que essas mulheres enfrentam no mercado de trabalho, em razão do preconceito e

³Não há consenso quanto ao uso das terminologias transexual e transgênero. Atualmente, muito se discute que a vivência trans não corresponde a uma identidade sexual, mas de gênero; daí a preferência ao uso do termo transgênero. No entanto, nossas entrevistadas na pesquisa se identificaram como transexuais, mulheres trans ou travestis, não como transgênero. Ademais, “transexual” é o termo utilizado pela ANTRA – Associação Nacional de Travestis e Transexuais, uma rede nacional que articula em todo o Brasil 127 instituições que desenvolvem ações para promoção da cidadania da população de Travestis e Transexuais. Ainda que sabendo se tratar de uma condição de gênero e não de sexualidade, adotaremos, neste artigo, a terminologia “transexual” (sendo “trans” a sua forma contraída) para referirmos “a pessoa que não se identifica com o gênero que lhe foi atribuído quando de seu nascimento” (Jesus, 2012, p. 27), o contrário de cisgênero, termo que se refere a “pessoas que se identificam com o gênero que lhes foi determinado quando de seu nascimento (Jesus, 2012, p.25). Paralotti (2023, p. 125), transexual é a “pessoa que se identifica com o gênero oposto àquele socialmente atribuído à pessoas de seu ‘sexo biológico’ (e, de forma específica, àquele que lhe foi atribuído, ao nascer, em razão do seu genital), possui uma dissociação entre seu sexo físico e seu sexo psíquico, que geralmente não sente prazer na utilização de seu órgão sexual e que não deseja que as pessoas em geral saibam de sua transexualidade após a adequação de sua aparência a seu sexo psíquico. Trata-se, assim, de uma questão identitária.”

⁴ A definição de travesti é ainda mais controversa. Adotaremos a definição de Jaqueline Gomes de Jesus, para quem “travesti” se refere às “pessoas que vivenciam papéis de gênero feminino, mas não se reconhecem como homens ou como mulheres, porém como membros de um terceiro gênero ou de um não gênero” (Jesus, 2012, p. 27).

⁵Mulheres trans: identificam-se como mulheres, mas foram designadas como homens quando nasceram.

discriminação, reforçando vulnerabilidades, aumentando a insegurança e o constante medo da violência, que pode se expressar, inclusive, em crimes de ódio.

1.1 O DIREITO INALIENÁVEL AO TRABALHO

A Consolidação das Leis Trabalhistas– CLT (2017), derivada de um Decreto Lei datado de ano de 1943, foi sendo, desde então, alterada e atualizada em virtude das constantes modificações legislativas, sociais e culturais. Tornou-se um marco jurídico, logo após a criação do Ministério do Trabalho em 1930 (Barros, 2011). A partir da configuração dos requisitos necessários descritos em seu art. 3º, declara que o empregado é a pessoa física que presta serviço de forma não eventual, com subordinação e mediante a contraprestação de receber o salário (CLT, 2017).

Assim, o empregado ou trabalhador que ocupa uma atividade dentro do mercado formal de trabalho, mediante um contrato, possui a garantia dos direitos descritos no art. 7º da Constituição Federal (1988), inerentes a essa relação de trabalho, como, por exemplo, a assinatura da carteira de trabalho, o salário mínimo, as férias acrescidas da multa de 1/3, o décimo terceiro salário, os adicionais pertinentes à função, o FGTS e o seguro desemprego, além do cadastro perante a previdência social.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 (ONU, 2022) prevê, em seu artigo 23, o direito que todo ser humano tem ao trabalho, a condição de escolher livremente o seu emprego e, em contrapartida, a remuneração devida pelo trabalho realizado de forma justa e satisfatória. Dessa forma, o direito ao trabalho, no Brasil, ascendeu como um direito social garantido pela Constituição Federal de 1988 em seu art. 6º, no rol de direitos sociais.

Ocorre que, mesmo diante de diversos dispositivos criados com o objetivo de garantir o acesso de todo ser humano ao trabalho, existem, no Brasil, barreiras de diversas ordens sociais e econômicas que dificultam esse acesso. É o caso da barreira representada pela discriminação contra a população transexual, com um recorte de gênero extremamente específico para mulheres trans. Para a maioria das mulheres trans e travestis, o contrato formal de

trabalho, para além da garantia dos direitos previstos por lei, passa a ser a realização de um sonho.

A discriminação contra as mulheres trans e travestis tem a ver com a subversão dos padrões sociais hegemônicos do que vem a ser homem ou mulher. Em razão disso, essas mulheres passam a ser relacionadas à marginalidade, à “vulgaridade” e à prostituição. Além disso, existem interseccionalidades⁶– de raça, de classe social, de faixa etária e de orientação sexual– acrescidas à invisibilidade dos corpos das mulheres trans e travestis que contribuem, ainda mais, para aumentar de forma significativa a prática de crimes de ódio.

É importante considerar que existe, no Brasil, um alto índice de evasão escolar por parte das mulheres trans e travestis e o abandono das famílias em face do preconceito. Assim, muitas delas, diante da transfobia⁷, da falta de oportunidades e da rejeição, recorrem à prostituição como meio de sobrevivência dos seus corpos (Antra, 2023).

Nesse caso, o recorte atribuído às profissionais do sexo⁸, que estão expostas a todo tipo de violência nas ruas e que apresentam os maiores índices de vítimas por assassinato, possui um perfil: são mulheres trans, negras, pobres e periféricas (Antra, 2023).

A discriminação relacionada à identidade de gênero no âmbito do mercado de trabalho corresponde a uma das pautas do Conselho de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU), que instituiu princípios norteadores para empresas contratantes. Todavia, os pilares de proteção, respeito e reparação se sustentam apenas na letra, ou seja, de modo abstrato e conceitual.

⁶O conceito de interseccionalidade considera que as categorias de raça, classe, gênero, orientação sexual, nacionalidade, capacidade, etnia e faixa etária – entre outras – são inter-relacionadas e moldam-se mutuamente. A interseccionalidade é uma forma de entender e explicar a complexidade do mundo, das pessoas e das experiências humanas (Collins & Bilge, 2020).

⁷Jesus (2015) declara que as pessoas transgênero são alvos de preconceito, desatendimento de direitos fundamentais, exclusão estrutural e formas de violências variadas (de ameaças a agressões e homicídios), o que configura a extensa série de percepções estereotipadas negativas e de atos discriminatórios contra homens e mulheres transexuais e travesti. A isso, a autora dá o nome de transfobia.

⁸ Profissionais do Sexo: título concedido pelo Ministério do Trabalho e Emprego pela Portaria MTE n. 397, de 9 de outubro de 2002. CBO - (CLASSIFICAÇÃO BRASILEIRA DE OCUPAÇÃO) Nº 5198 – 05.

A realidade em que estão inseridas as mulheres trans e travestis nos permite identificar que as empresas deixam de cumprir a legislação nacional e internacional. Ademais, o ingresso no mercado de trabalho necessita de preparação e da capacitação da candidata, o que falta, infelizmente, a muitas delas, visto que essas mulheres sofrem violências de diversas ordens nas escolas, o que acaba acarretando a evasão e a falta de instrução, conhecimento e aperfeiçoamento.

Some-se a isso a dificuldade na utilização do nome social, no acolhimento, na utilização de banheiros de acordo com a identidade de gênero e os processos de modificação corporal pela utilização de hormônios: tudo vem a contribuir para a evasão escolar, influenciando na impossibilidade de muitas dessas mulheres manterem-se empregadas.

2 METODOLOGIA

A pesquisa procedeu à análise qualitativa das narrativas contidas em entrevistas com 10 pessoas, nascidas no Estado de Pernambuco, que se identificaram como mulheres trans ou como travestis.

Em princípio, a idéia era restringir o campo às pessoas que estivessem vinculadas ao tratamento de hormônio terapia nos ambulatórios LGBTs⁹. Para tanto, houve aprovação da Secretaria de Saúde do Jaboatão dos Guararapes. Nada obstante, outras travestis e mulheres trans que demonstraram interesse em participar das entrevistas e contribuir para o trabalho com suas narrativas foram acolhidas. Cumpre destacar, aqui, que houve uma comunicação entre as participantes e seus grupos de amigos e contatos da comunidade trans sobre a pesquisa, o que fomentou, de maneira ainda mais proveitosa, maior riqueza de histórias narradas de diversos locais que não exclusivamente o ambulatório LGBT municipal do Jaboatão dos Guararapes. Assim, somaram-se à pesquisa contribuições e experiências de vidas com pessoas completamente diferentes

⁹ Acróstico para os nomes Lésbicas, Gays, Bissexuais e Transexuais, termo autodesignativo de que se valem os órgãos e documentos oficiais no Brasil para referir a diversidade sexual e de gênero.

em diversos sentidos (formação acadêmica, profissão, idade, raça, localização geográfica etc.).

Os critérios éticos para pesquisa com seres humanos foram rigorosamente obedecidos, tendo a chancela do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE).

Com relação à coleta de dados, adotou-se a técnica da entrevista, que estimulava narrativas pessoais, com a sequência de passos detalhadamente explanada por Jovchelovitch e Bauer (2008).

A interpretação dos resultados obtidos valeu-se da análise de conteúdo, proposta por Bardin (2016). A análise dos dados utilizou-se do programa de *software* ramuteq - *Q Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires*, que proporcionou a vantagem de organizar os segmentos do texto, permitindo o agrupamento de palavras de forma significativa.

3 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

As entrevistas foram realizadas através de videoconferência, pela plataforma *Google Meet*. Apresentamos às entrevistadas os mais diversos temas que tangenciavam os direitos humanos fundamentais e o respeito à dignidade da pessoa. Após essa primeira etapa, transcrevemos essas entrevistas e extraímos as categorias de classificação, como cidade natal, idade, raça, escolaridade e ocupação.

A utilização do software permitiu a codificação dos dados, bem como sua reunião através de percentuais mediante a formação de grupos, chamados de classes. O *software* fez uma leitura das transcrições e apresentou um dendrograma, a partir do qual foi sugerida a formação de um agrupamento de 05 classes:

- a) A classe 5, com 22% do quantitativo correspondente, foi categorizada como *Os interesses e as realizações das mulheres trans e travestis*;
- b) A classe 1, com 15,3%, compreende *as angústias e preocupações atinentes ao dia a dia da população trans*;
- c) A classe 4, tendo percentual de 16,2%, abrange *A percepção de direitos e garantias fundamentais*;

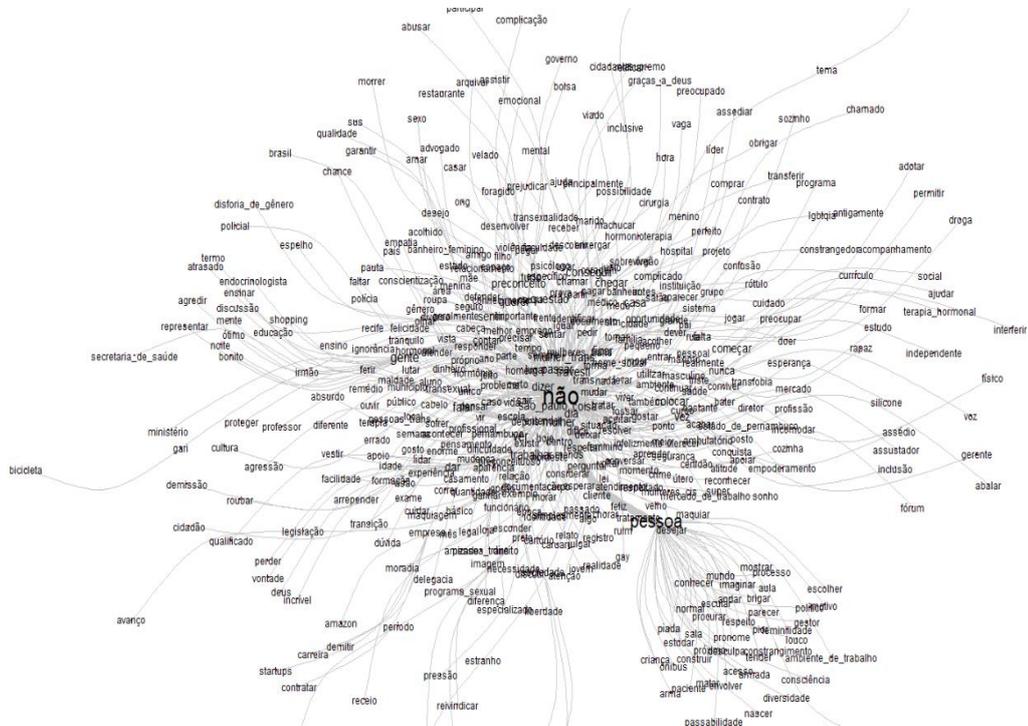
- d) A classe 3, com 24,6%, foi categorizada como *Direitos humanos universais para mulheres trans e travestis, como obtê-los?*
- e) A classe 2, com 22%, corresponde aos *Direitos humanos fundamentais e as garantias individuais das entrevistadas.*

Desta forma, foram organizadas três categorias de análise. A primeira, compreendendo as classes 5 e 1, corresponde aos anseios, aos desejos e às preocupações das mulheres trans e travestis. A segunda categoria, representada pelas classes 4 e 3, relaciona-se aos aspectos subjetivos voltados para os direitos individuais e para o cotidiano das mulheres trans e travestis. Por fim, a terceira e última categoria de análise é representada pela classe 2, que está interligada e direcionada aos direitos humanos fundamentais e as garantias individuais das entrevistadas.

Para os fins deste artigo, a análise se concentrará na terceira categoria, representada pela classe 2 do dendrograma, relacionada aos direitos humanos fundamentais e às garantias individuais das entrevistadas.

O *software* possibilitou a realização da análise de similitude com a incidência das palavras mais utilizadas para o tema da classe 2. Nesse sentido, extraiu-se a árvore e a nuvem de palavras através de uma análise de fácil visualização das expressões mais repetidas, conforme se visualiza nas Figuras 1 e 2:

Figura 1
Árvore de palavras



Fonte: Iramuteq.

Figura 2
Nuvem de palavras



Fonte: Iramuteq.

A análise de similitude, tanto na árvore como na nuvem, possui a vantagem de possibilitar uma leitura ótica das palavras repetidas em maior quantidade de vezes. A partir desses gráficos, organizamos a Tabela 1, com a quantificação das dez palavras mais usadas pelas entrevistadas:

Tabela 1
Lista de palavras extraídas da análise de Similitude

Palavra	Quantidade de Vezes Citada
Não	541
Pessoa	264
Quer	84
Consequir	75
Falar	73
Trabalhar	72
Mulher	69
Sentir	49
Começar	44
Travesti	41

Vê-se a incidência marcante da palavra “Não”, reproduzida 541 vezes durante as entrevistas. Isso nos permite chegar a algumas ilações. O “não”

encontra-se marcado e integrado de forma direta e contínua em suas vidas: o não à vida; o não ao acesso à saúde e à possibilidade de realização de tratamentos de hormônio terapia; o não à possibilidade de realização de cirurgias de redesignação sexual; o não reiterado às oportunidades no mercado de trabalho; o não no momento do ingresso e permanência na escola, na faculdade e em cursos preparatórios. Ou seja, a negação é praticamente uma regra em se tratando da efetivação dos direitos individuais dessas mulheres.

A expressão “pessoa” segue em destaque com a sua neutralidade e indefinição. Há uma preocupação constante das entrevistadas em serem consideradas seres humanos, indivíduos, independentemente de sexo, genitália e da performatividade de gênero, ou seja, como pessoas livres e detentoras de seus direitos individuais.

A palavra “Trabalhar” ocupa a sexta posição da tabela com as palavras mais utilizadas nas entrevistas, com 72 incidências. Há uma preocupação muito grande das entrevistadas quanto à sua inserção e à sua permanência no mercado de trabalho, que reflete uma preocupação com a sobrevivência de seus corpos.

A título de exemplo, vejamos um trecho da fala de uma das entrevistadas, a respeito do tema:

(...)a gente vive num ambiente de trabalho e confia nas pessoas. Então, pessoas próximas a mim sabiam que eu estava utilizando hormônio e começando a transição capilar, e foram dizer aos meus gestores. Minha gestora é uma pessoa transfóbica e na época ela não aceitou de jeito nenhum a minha mudança. Vários outros gestores pediram para ela me transferir, para eu ir trabalhar em outra loja, entrar em outra gestão para as pessoas me apoiarem, e ela não quis. Comecei a sofrer abusos dentro da empresa, de ela me proibir de ir no banheiro ou vestiário feminino. Ela começou a dizer para a equipe que eu iria ser demitida. Eu passei por uma barra muito grande, foi uma coisa que me machucou muito. Eu pensava que iria viver minha vida inteira nessa empresa. É uma empresa incrível, não tenho o que falar quanto a ela.

Observamos, nessa fala, que a transição hormonal da entrevistada ocorreu quando ela já estava trabalhando na empresa, o que despertou a rejeição de sua chefia imediata. Sua existência e modo de se expressar foram sumariamente reprimidos, a ponto de resultar em sua demissão. Percebe-se que

sua gestora, na contramão, inclusive, de outros colegas gestores, usou a subversão de gênero como justificativa para dispensar a funcionária.

Ressalte-se que a LGBTfobia, em especial a transfobia, deve ser entendida como uma manifestação de crime de ódio. A partir da decisão do Supremo Tribunal Federal, a transfobia passou a ser criminalizada e equiparada ao crime de racismo pelo STF, no julgamento da ADI por Omissão nº 26 e do Mandado de Injunção 4.733, em 2019 (Supremo Tribunal Federal, 2022).

Outra questão mencionada pela entrevistada foi a utilização de banheiros e vestiários respeitando-se a identidade de gênero. Trata-se de um tema bastante controverso. A matéria já chegou até o STF em 2015, através do Recurso Extraordinário nº 845.779 de Santa Catarina, no qual se discute o assunto em conformidade com a ementa do julgamento que reconheceu a repercussão geral sobre o mesmo: “Transexual. Proibição do uso de banheiro feminino em Shopping Center. Alegada a violação à dignidade da pessoa humana e a direitos da personalidade. Presença de repercussão geral” (Brasil, 2014).

Embora a Corte Suprema não tenha julgado o processo – que está parado há mais de sete anos –, diversos casos já passaram por tribunais de todo o Brasil, o que ensejou que a matéria obtivesse a relevância de um julgamento de grande repercussão sobre o assunto. Todavia, as violações à dignidade da pessoa humana e a direitos da personalidade são perpetradas em diversos locais do nosso país. O não reconhecimento de que uma mulher trans ou travesti possa utilizar um banheiro feminino para realizar suas necessidades fisiológicas, ou para trocar de roupas e fazer sua higiene, corresponde a impedir a sua existência/vivência como ser humano, haja vista que corresponde a um direito humano fundamental – a dignidade da pessoa humana.

Como se depreende das palavras da entrevistada, a segregação de gêneros em banheiros e vestiários nas empresas e escolas possui um ponto em comum, em todos os casos: a discriminação e o preconceito sofrido pelas mulheres trans e travestis.

A ausência de transexuais no mercado formal de trabalho contribui para uma maior marginalização dessas pessoas e para uma maior falta de compreensão do outro, revelando ausência de cuidado, empatia e solidariedade.

É importante ressaltar que muitas mulheres trans e travestis que já realizaram sua transição e alteraram os documentos necessários para inclusão do nome social, possuem uma imensa dificuldade para ingressar no mercado de trabalho.

É sintomático que, de acordo com a ANTRA (2022), 90% das mulheres trans e das travestis estejam vivendo da prostituição. Essa modalidade de trabalho não é reconhecida pela Consolidação das Leis Formais de Trabalho (CLT), apesar de ter sido incluída em 2002 na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) na categoria de profissionais do sexo. No entanto, o trabalho sexual muitas vezes é estigmatizado e relacionado ao viés criminal de outras atividades profissionais consideradas ilegais, como a cafetinagem, tráfico de drogas e tráfico humano.

A prostituição como única oportunidade de trabalho também foi um ponto destacado na narrativa de outra entrevistada, como um estigma para mulheres trans e para travestis, como se pode ler a seguir:

“E eu sinto que muitas querem sim uma oportunidade de trabalho, porque, por mais que, quando a pessoa faz programa, ganhe bem, a pessoa tem um dano mental muito grande. Isso é uma sina, que já está marcada pra gente. É muito complicado, ao conhecer um menino, uma pessoa, e essa pessoa, quando sabe que sou transsexual, ela já pergunta automaticamente se faço programa ou não. Então isso já está enraizado na mente das pessoas, todos já têm isso como consciência” (SIC).

Mulheres trans e travestis são sobrecarregadas, afetadas pela vulnerabilidade que o trabalho da prostituição oferece. Atentemo-nos à ressalva: “por mais que, quando a pessoa faz programa, ganha bem, a pessoa tem um dano mental muito grande”. Depreende-se daí que, para a entrevistada, a desumanização sofrida por elas, mulheres trans e travestis, está repleta de violência, marginalização e assassinatos, o que afeta a saúde mental das que se mantém na lida, sem outra opção de trabalho, sem a mínima garantia de seguridade social.

Uma via possível para dirimir esse problema tem sido a adoção de ações afirmativas, previstas por uma política de diversidade, notadamente, na reserva de quota social para transgêneros e travestis em processos de seleção e contratação de pessoal, em empresas públicas ou privadas. O trecho a seguir,

de uma outra entrevistada, chama atenção para esse tipo de política de diversidade numa empresa transnacional:

“Atualmente trabalho em uma empresa porque lá eu sou quem eu sou, a empresa Amazon, que é uma empresa que abraça a sopinha de letras LGBTQIAPN+ e tem outras mulheres trans que trabalham lá também e eles não visam a nossa aparência. Somos contratadas. Acho que seria uma hipocrisia se colocassem só as mulheres trans em um lugar só, tanto que tem uma amiga minha que trabalha na prefeitura do Cabo e ela trabalha na pauta de pessoas trans. Acho isso horrível, porque uma mulher trans pode estar onde ela quiser. Então, não entraria grupo, igual já disse a ela que não entraria na prefeitura para trabalhar na pauta de mulheres trans porque eu posso ser uma secretária, professora, tanto que aqui mesmo na cidade do Cabo tem uma mulher trans que é professora e os pais se reuniram para tirar ela da escola, porque no caso ela seria uma má influência para os jovens” (SIC).

Note-se que, além da Amazon, citada pela entrevistada, a empresa C&A, uma cadeia internacional de lojas de vestuário, com muitas unidades no estado de Pernambuco, adota uma política de diversidade que prevê contratação de funcionárias/os transgênero.

O relato chama atenção, também, para a qualidade dessas políticas de inclusão da diversidade. Ao alegar que a prefeitura da cidade do Cabo de Santo Agostinho/PE reserva uma quota para pessoas trans para trabalharem exclusivamente com as pautas de gênero, nos alerta para o fato de que esse tipo de ação afirmativa, em nome do respeito à diversidade, pode consistir em nova modalidade de segregação, pois as pessoas trans terminam sendo, muitas vezes, obrigadas a trabalhar com um único tipo de pauta, como se não pudessem demonstrar competência em outras frentes de trabalho.

O que esse relato atesta é que podemos encontrar exemplos de como o mercado de trabalho vem se abrindo, ainda que timidamente, à inserção de pessoas com identidades de gênero dissidentes. Todavia, os poucos casos que temos estão longe do satisfatório e só se confirmam como exceção de uma realidade em que a maioria das pessoas trans ainda se encontra fora da dinâmica do mercado formal de trabalho, justamente em razão da sua identidade de gênero.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em suas narrativas, nossas dez entrevistadas atestaram o que a ANTRA tem divulgado: apenas 10% das mulheres trans e travestis no Brasil têm acesso ao trabalho formal, que lhes garantem seguridade social. A maioria delas recorre à prostituição como única opção de sobrevivência.

A desobediência de gênero que a condição trans promove desestabiliza as verdades da cishetero normatividade, entendida aqui como o sistema normativo compulsório da cisgeneridade e da heterossexualidade. Sem entrar pelo mérito psicanalítico da questão, essa dissidência ou mesmo subversão de gênero suscita na maioria da população brasileira o ódio como afeto dominante. Esse ódio vem se expressando por meio de crimes os mais diversos. Quando não são os homicídios (lembremos que o Brasil está no topo do *ranking* internacional dos países que mais matam as populações trans), são os pequenos crimes, como, por exemplo, negar emprego formal às pessoas trans unicamente pelo preconceito de gênero. A negação do acesso ao mercado de trabalho constitui violência, na medida em que promove invisibilidade e vulnerabilidade, minando a dignidade da pessoa, ao impedir que ela exerça a sua cidadania. Como nos permite concluir Butler (2017), são investimentos violentos contra os corpos considerados abjetos.

Assim sendo, a transfobia constitui o principal fator de discriminação contra mulheres trans e travestis, o que dificulta sua inserção no mercado formal de trabalho. Pernambuco não foge à regra. Pudemos identificar nas narrativas das entrevistadas alguns dos principais desafios a serem enfrentados, como a luta pelo direito à vida e à livre expressão; a capacitação das empresas e dos funcionários por meio de ações educativas e afirmativas.

Da mesma forma, o Estado possui a obrigação de proteger e informar esse segmento social, promovendo oportunidades de ingresso no mercado formal de trabalho, como forma de garantir um direito previsto por lei, a fim de que seja mantida a devida dignidade das mulheres trans e das travestis. Até então, o que ainda se vê, salvo algumas exceções, é a negligência e a omissão estatal em realizar levantamentos estatísticos sobre as necessidades da população trans e em promover políticas públicas reais para sua inserção no mercado de trabalho.

O movimento de mulheres trans e travestis, nos últimos anos, com uma maior adesão de militantes da classe média, vem obtendo conquistas significativas. A promoção de políticas de diversidades em empresas nacionais ou transnacionais é um exemplo de mudança de paisagem, ainda que incipiente. Outro exemplo encontra-se na cidade São Paulo, que adotou o programa Transcidadania, cujo objetivo é promover oportunidades no mercado formal de trabalho e o mesmo tempo capacitar e aumentar o nível de escolaridade e a autonomia financeira das populações trans, a fim de fomentar a reintegração social e o resgate da cidadania.

Apesar do cenário atual no Brasil ainda ser muito desfavorável às populações trans, estamos testemunhando pequenas mudanças que apontam para um maior respeito à dignidade humana desse segmento social.

5 REFERÊNCIAS

- Antra. Associação Nacional de Travestis e Transexuais. (2022). *Dossiê assassinatos e violências contra travestis e transexuais brasileiras em 2021*.
- Barros. A. M. (2011). *Curso de direito do trabalho*. LTr Editora.
- Bento. B. (2006). *A reinvenção do corpo: sexualidade e gênero na experiência transexual*. Garamond.
- Butler, J. P. (2017). *Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade*. Civilização brasileira.
- Collins, P. H., & Bilge, S. (2020). *Interseccionalidade*. Boitempo.
- Consolidação das leis do trabalho – CLT e normas correlatas*. (2017). Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas.
- IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2022). *Desemprego*. <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>.
- Jesus, J. G. (2012). Identidade de gênero e políticas de afirmação identitária. Em *Anais do VI Congresso Internacional de Estudos sobre a Diversidade Sexual e de Gênero da ABEH*. Editora da UFBA.
- Jesus, J. G. (2012). *Orientações sobre identidade de gênero: conceitos e termos*. Brasília (DF).
- Jovchelovitch, S., & Bauer, M. W. (2003). Entrevista narrativa. Em M. W. Bauer, &

G. Gaskell (Ed.). *Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som – um manual pratico*. Vozes.

ONU - Organização das Nações Unidas. (2023). *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. <https://brasil.un.org/pt-br/91601-declara%C3%A7%C3%A3o-universal-dos-direitos-humanos>.

Otti, P. (2023) As minorias sexuais e de gênero. Em C. V. Ferraz, & P. Iotti, *Anti manual jurídico de gênero e sexualidade: como o direito não pode enquadrar o prazer e a felicidade humana* (pp. 123-159). Conhecimento Editora.

STF - Supremo Tribunal Federal. (2022). *Cadernos de jurisprudência do Supremo Tribunal Federal: concretizando direitos humanos – direito das pessoas LGBTQIAP+*. Brasília (DF): Conselho Nacional de Justiça; Supremo Tribunal Federal.