

Inserção Profissional de Pessoas Transgênero: uma análise multicaso de iniciativas intermediadoras entre organizações e trabalhadorxs

Autoria

Bruno Henrique Pais Silva - bruno.henrique@furg.br

Prog de Pós-Grad em Admin/Inst de Ciênc Econômicas, Administrativas e Contábeis - PPGA/ICEAC/FURG -
Universidade Federal do Rio Grande

Anne Pinheiro Leal - anneleal@furg.br

Prog de Pós-Grad em Admin/Inst de Ciênc Econômicas, Administrativas e Contábeis - PPGA/ICEAC/FURG -
Universidade Federal do Rio Grande

Resumo

O objetivo geral da pesquisa é analisar iniciativas de integração social de pessoas transgênero através da inserção no mercado de trabalho formal. Trata-se, para tanto, de um estudo exploratório de natureza qualitativa, cujo delineamento se enquadra como estudo multicaso. O universo escolhido foram três iniciativas organizativas atuantes em processos de mediação da inserção de pessoas trans em situações formais de trabalho, quais sejam, a empresa de consultoria Transcendemos, a plataforma de empregabilidade Transempregos e o projeto vinculado à uma política pública denominado Transcidadania. Para a realização do objetivo geral, foram traçados os seguintes objetivos específicos: identificar quais ações são empreendidas por essas iniciativas no sentido de uma inserção profissional, analisar como essas ações relacionam-se à superação de obstáculos encontrados pelas pessoas transexuais ao acesso e permanência em situações de trabalho formais; e analisar que sentido possuem essas ações sobre o processo de integração social. Os resultados apontaram o desenvolvimento de estratégias de desenvolvimento de atividades formativas, do uso de artefatos simbólicos como forma de chancela a uma postura de respeitosa., mediação em construção de políticas organizacionais de superação das diferenças e intermediação entre pessoas transgênero e organizações na alocação profissionais.



Inserção Profissional de Pessoas Transgênero: uma análise multicaso de iniciativas intermediadoras entre organizações e trabalhadorxs

Resumo: O objetivo geral da pesquisa é analisar iniciativas de integração social de pessoas transgênero através da inserção no mercado de trabalho formal. O objetivo foi construído partindo-se da constatação que a construção de alternativas de inserção profissional para além da prostituição incrementa significativamente as possibilidades de superação da transgenia como diferença. Trata-se, para tanto, de um estudo exploratório de natureza qualitativa, cujo delineamento se enquadra como estudo multicaso. O universo escolhido foram três iniciativas organizativas atuantes em processos de mediação da inserção de pessoas trans em situações formais de trabalho, quais sejam, a empresa de consultoria Transcendemos, a plataforma de empregabilidade Transempregos e o projeto vinculado à uma política pública denominado Transcidadania. Para a realização do objetivo geral, foram traçados os seguintes objetivos específicos: identificar quais ações são empreendidas por essas iniciativas no sentido de uma inserção profissional, analisar como essas ações relacionam-se à superação de obstáculos encontrados pelas pessoas transexuais ao acesso e permanência em situações de trabalho formais; e analisar que sentido possuem essas ações sobre o processo de integração social. Os resultados apontaram o desenvolvimento de estratégias de desenvolvimento de atividades formativas, do uso de artefatos simbólicos como forma de chancela a uma postura de respeitosa., mediação em construção de políticas organizacionais de superação das diferenças e intermediação entre pessoas transgênero e organizações na alocação profissionais.

Palavras-chaves: Discriminação no trabalho, identidade de gênero, diferenças

Introdução

A exclusão social originada pelas questões de gênero tornou-se matéria pública, sendo cada vez mais frequente o seu aparecimento (SILVA e SOUZA, 2018). Tradicionalmente, a temática da exclusão social está engendrada com a da discriminação, e tem ganhado força no campo dos estudos e movimentos feministas e raciais. No Brasil, causam perplexidade os dados sobre os impactos de práticas discriminatórias de gênero, em especial com relação à população transgênero: a expectativa de vida de uma pessoa trans no Brasil é de 35 anos (metade da média nacional) (SENADO FEDERAL, ANO), 90% dessa população atua na prostituição (ANTRA, 2018) e o Brasil é o país com maior percentual de assassinatos transfóbicos do mundo. Em 2017 foram contabilizados 179 assassinatos de travestis e/ou transexuais, ou seja, a cada 48 horas uma pessoa transgênera foi assassinada no Brasil no ano referido.

Parte-se, neste estudo, do pressuposto que as dificuldades de inserção no mundo do trabalho estão profundamente implicadas nessa condição de vulnerabilidade da população transgênero. Castel (ano) já observara que tradicionalmente pessoas que situam-se em zonas de vulnerabilidade ou de exclusão social tem seu vínculo social rompido ou prejudicado pela falta de acesso a relações minimamente protetivas de trabalho, estando exposto a situações de risco e invisibilidade sociais. A dificuldade de acesso a ocupações produtivas formalmente reconhecidas vincula-se às ocorrências de violência na população transgênero, e relaciona-se não apenas na vida adulta, estando marcadas pela dificuldade de acesso e permanência em espaços de escolarização.

A justificativa para a escolha da população transgênero – sendo o objeto central da pesquisa a discriminação no trabalho (ou a tentativa da sua superação), baseia-se no

pressuposto de que a identidade de gênero seja mais significativa que a orientação sexual com relação às relações de preconceito, pois naquela observa-se maior ocorrência dos marcadores sociais da diferença.

Assim, delimita-se como objetivo geral da pesquisa **analisar iniciativas de integração social de pessoas transgênero através da inserção no mercado de trabalho formal**. O objetivo foi construído partindo-se da constatação que a construção de alternativas de inserção profissional para além da prostituição incrementa significativamente as possibilidades de superação da transgenia como diferença.

Trata-se, para tanto, de um estudo exploratório de natureza qualitativa, cujo delineamento se enquadra como estudo multicaso. O universo escolhido foram três iniciativas organizativas atuantes em processos de mediação da inserção de pessoas trans em situações formais de trabalho, quais sejam, a empresa de consultoria Transcendemos, a plataforma de empregabilidade Transempregos e o projeto vinculado à uma política pública denominado Transcidadania. Para a realização do objetivo geral, foram traçados os seguintes objetivos específicos: identificar quais ações são empreendidas por essas iniciativas no sentido de uma inserção profissional, analisar como essas ações relacionam-se à superação de obstáculos encontrados pelas pessoas transexuais ao acesso e permanência em situações de trabalho formais; e analisar que sentido possuem essas ações sobre o processo de integração social.

1 Discriminação e Diferença

Bandeira e Batista (2002), ao realizarem uma reflexão acerca das ciências sociais frente à construção das diferenças e dis-semelhanças, buscam os fundamentos conceituais do preconceito e suas implicações nas categorias de discriminação e exclusão social. Segundo os autores, o preconceito, usualmente incorporado e acreditado, é a mola central e o reprodutor mais eficaz da discriminação e de exclusão, portanto da violência. Dessa forma, o preconceito se constitui como um mecanismo eficiente e atuante que tem a possibilidade de operar em todas as esferas da vida. Os múltiplos preconceitos de gênero, de cor, de raça, de classe, e etc. têm um lugar tipicamente, mas não exclusivamente, nas organizações.

Segundo Rios (2007), preconceito é qualquer forma de percepção mental negativa sobre indivíduos e grupos socialmente inferiorizados, bem como representações sociais conectadas a tais percepções, enquanto discriminação significa a “materialização, no plano concreto das relações sociais, de atitudes arbitrárias, comissivas ou omissivas, relacionadas ao preconceito, que produzem violações de direitos dos indivíduos e dos grupos” (RIOS, 2007, p. 28). A discriminação pode ser direta e indireta. A discriminação direta é quando há um tratamento desigual, menos favorável, ou algum critério de hierarquização juridicamente instituído. Enquanto a discriminação indireta se dá pelas práticas de atos desprovidos de intenção discriminatória, aparentemente neutros, negando direitos a determinadas pessoas e/ou grupos marginalizados.

A discussão construída por Bandeira e Batista (2002) e Rios (2008) vem ao encontro da definição de discriminação das Nações Unidas.

A discriminação significa toda distinção, exclusão, restrição ou preferência que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, dos direitos humanos e liberdades fundamentais, nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo. Logo, a discriminação sempre significa desigualdade (PIOVESAN, 2009, p. 187).

Os estudos iniciais sobre discriminação estão historicamente marcados pela luta e resistência do movimento negro, portanto pautados pelo racismo e pela exclusão da população negra da sociedade, e consequentemente no mercado formal de trabalho. Segundo Vincent (1996), o racismo é um discurso que se encontra engendrado nas práticas diárias, mas que se mantém alimentado no imaginário dos indivíduos. Este imaginário é diariamente fortalecido e estruturado por meio de uma série de práticas discursivas que alimentam a supremacia do ser branco sobre os demais. Para além da discriminação racial, há outros grupos sociais que tradicionalmente também sofrem segregação explícita. Rios (2007) observa que o antissemitismo, o sexismo e a LGBTfobia são as expressões mais utilizadas e que tem relações diretas com a discussão sobre preconceito e discriminação nos debates atuais. Argumenta que os preconceitos contra grupos sexuais costumam ser estereotipados, ou seja, os grupos são reduzidos a traços peculiares e comportamentos, o que é reproduzido por várias esferas sociais, como a família, a escola, a igreja, entre outras. O estigma e a discriminação vivenciados pela população LGBT (lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais) têm resultado em graves violações de direitos humanos, dificultando a erradicação da violência contra esses sujeitos.

A escolha, conforme já mencionado anteriormente, de abordar o universo das pessoas Travestis e Transexuais num estudo sobre discriminação de gênero explica-se pelo fato de que os marcadores sociais da diferença são mais evidentes nesta população. Os marcadores sociais da diferença são um campo de estudo das ciências sociais que tentam explicar como são constituídas socialmente as desigualdades e hierarquias entre as pessoas. Os marcadores normalmente referem-se a raça, gênero, sexualidade, classe e geração (NUMAS, 2012). Essas categorias da diferença são construídas socialmente, mas vivenciadas como se fossem “naturais”. Os marcadores sociais das diferenças também incluem outras categorias, sendo a preocupação principal dos estudos nesse campo compreender como essas diferenças são historicamente construídas e como estão interligadas.

Assim, o sujeito é compreendido como social e culturalmente constituído em tramas discursivas nas quais se articulam um conjunto de marcadores da diferença. Ao apreender a articulação dos marcadores sociais da diferença como prática historicamente construída, é possível desconstruir estereótipos, num movimento transformador de configurações relacionais (BRAH, 2006). Para Pelúcio (2015), a vivência da travestilidade recorta no cotidiano binário das representações de gênero um espaço de contestação (nem sempre consciente), onde posições de sujeitos diferentes são inscritas, reiteradas ou repudiadas.

As travestis vivem, muitas vezes, na tensão do binarismo de gênero, recusando por ora um e exacerbando outro, para em algum momento resgatar o gênero repudiado e em outro criticar aquele desejado. Isso porque suas vivências pessoais, como as da maior parte das pessoas, são informadas por discursos e práticas sociais que constroem verdades sobre como devem ser os homens e como precisam ser as mulheres, e o que significa ser um ou outro (e nunca um e outro). (PELÚCIO, 2015, p. 80)

Por esta razão, compreende-se que a condição transexual se vincula de maneira acentuada a situações de discriminação. No caso dos estudos de sexualidade e gênero, parte-se, a orientação sexual¹ pode ser vivida, em alguns casos, de forma íntima e até

¹ A orientação sexual de cada sujeito refere-se à atração afetivosexual por indivíduos de gênero diferente, do mesmo gênero ou de mais de um gênero.

mesmo dissimulada, podendo ser omitida por meio de performances similares aos estereótipos da heterossexualidade (ALMEIDA e VASCONCELLOS, 2018). Já a identidade de gênero ²trans é mais usualmente tomada como abjeção, pois rejeita o binarismo hegemônico e está marcada no corpo.

As experiências que constituem as travestilidades no Brasil estão entrecortadas pela racialização e sexualização de determinadas classes sociais e de certos fenótipos de cor, pela erotização de relações subalternizantes e pela exigência de uma coerência que deve ser corporificada entre feminilidade e passividade. Analisadas por esse prisma, as experiências dos sujeitos ganham sua dimensão cultural, social e política. Dessa forma, as diferenças são vividas como desigualdades, isto é, elas hierarquizam sujeitos e coletividades. Quando se trata de indivíduos, essas desigualdades tendem a singularizar, via estereótipos, esses sujeitos. (PELÚCIO, 2015, p. 80)

À aversão, discriminação e violência praticadas contra travestis e transexuais denomina-se transfobia. Ela se manifesta sob a forma de opiniões negativas, de exclusão, de negação do acesso às políticas públicas, de agressões verbais e físicas, ou mesmo de assassinato. Segundo Butler (2002), a abjeção de certos tipos de corpos e sua inaceitabilidade manifesta-se em políticas e na política, e viver com um tal corpo no mundo é viver nas regiões sombrias da ontologia. Historicamente, no Brasil a discriminação sofrida pela população travesti e transexual expressa-se no abandono e violência familiares, na evasão e exclusão do ambiente escolar, na falta de oportunidade de inclusão em situações de trabalho decente e na negação ao direito fundamental de existir.

Desta forma, abordar o tema das pessoas trans e sua dificuldade de serem reconhecidas socialmente por esse referencial justifica-se porque as diferenças são vividas como desigualdades, ou seja, como hierarquizantes dos sujeitos e coletividades. Pensar a diferença como uma ferramenta analítica implica compreender quais são os processos que marcam certos indivíduos e grupos como distintos, e como, a partir da experiência da diferença, enquanto desigualdade, os sujeitos se constituem subjetivamente.

2 A Identidade Transgênero como Diferença

A diferença só pode ser entendida relacionalmente, assumindo-se que existem normas e convenções tidas como válidas, mas das quais os “diferentes” se distanciam.

O termo gênero é utilizado para referenciar construções sociais e culturais de feminilidades e masculinidades (BOURDIEU, 1999), e é construído e mantido na atribuição de distintos papéis que se espera ver cumpridos pelas diferentes categorias de sexo. Segundo Safioti (1987), de acordo com a distinção de gênero, a sociedade delimita com certa precisão os campos em que podem atuar a mulher da mesma forma como escolhe os terrenos em que pode atuar o homem. É necessário destacar que os conceitos de sexo, gênero e identidade de gênero se interrelacionam e são marcadas por aquilo que Foucault (1988) chama de discurso científico legitimado, ou seja, as “normas sociais”.

² Identidade de gênero é a experiência individual do gênero de cada pessoa, que pode ou não corresponder ao sexo atribuído no nascimento. Inclui o sentimento em relação ao seu corpo, que pode, por livre escolha, envolver a modificação da sua aparência ou função corporal por meios médicos, cirúrgicos ou outros. Além disso, pode envolver também outras expressões de gênero, como vestimenta, modo de falar e maneirismos.

Essas normas sociais atuam como dispositivos de controle e poder na sociedade e os processos regulatórios que tem como foco a sexualidade humana e possuem como propósito o adestramento e a disciplina dos corpos.

Essas normas, segundo o autor, são nomeadas de biopoder, que atuam como “dispositivos de poder que buscam a regulação e o controle da população através das condições físicas e biológicas, arquitetando concepções de gênero e de sexo”, estipulando assim uma hierarquia onde alguns indivíduos e grupos detém poder sobre outros indivíduos/e grupos. (FOUCAULT, 1988). Assim, existe um conhecimento hegemônico tido como legítimo em detrimento de outros que precisariam ser “adequados” àquele.

Butler (1990) afirma que o sexo, assim como o gênero, só existe após o discurso, num caráter performativo, que através da linguagem busca disciplinar e regular os corpos. Segundo a autora, o sexo não é um simples fato ou condição estática de um corpo, mas um processo pela qual as normas regulatórias materializam o sexo e produzem essa materialização através das normas sociais e pelos dispositivos da heteronormatividade³.

Se o sexo é, ele próprio uma categoria tomada em seu gênero, não faz sentido definir o gênero como interpretação cultural do sexo. Ela explica que o gênero não deve ser meramente concebido como a inscrição cultural de significado num sexo previamente dado, tem de designar também o aparato mesmo de produção mediante o qual os próprios sexos são estabelecidos (BUTLER, 1990, p. 21).

Desta forma, Butler (1990) entende o sexo como um artifício temporal de repetições, que materializa, por meio do discurso, a existência do corpo, tornando o ser humano viável. É como pensar que o sujeito passa a existir de fato somente após a descoberta de sua anatomia genital, quando deixa de ser considerado um feto e passa a ser considerado “menino” ou “menina”. Para a autora, tais limites se estabelecem sempre nos termos de um discurso cultural hegemônico, baseado em estruturas binárias que se apresentam como linguagem da racionalidade universal. Assim, a coerção é introduzida naquilo que a linguagem constitui como o domínio imaginável do gênero (BUTLER, 1990).

Essa materialização e viabilização, segundo a autora acontecem baseadas na normatização, no que a autora denomina de imperativo heterossexual, que reconhece apenas algumas identificações sexuais e rejeita ou desautoriza outras. Desta forma, todas as possibilidades de configurações de diferentes expressões de identidade de gênero que não são as enraizadas dentro dos princípios da heterossexualidade, estariam fadadas a marginalidade e/ou a exclusão (LOURO, 1997). A discussão proposta por Butler (1990) nos leva a concluir que, ao afirmar gêneros possíveis somente no binarismo masculino-feminino, naturaliza-se o desejo entre homens e mulheres como regra compulsória, qual seja a heterossexualidade. Essa naturalização do gênero e do desejo heterossexual é amplamente operada nos artefatos culturais – novelas, filmes, desenhos, materiais didáticos, revistas e na publicidade –, sedimentando a ideia da heterossexualidade como única forma viável de existência. A identidade de gênero se torna inteligível ao exigir que certos tipos de identidades não possam existir, e assim aqueles em que o gênero não decorre da anatomia genital ou em que a prática do desejo não decorrem nem do sexo e

³ É um conjunto de disposições (discursos, valores, práticas) por meio das quais a heterossexualidade é instituída e vivenciada em vários espaços (família, escola, trabalho, etc.) como única possibilidade natural e legítima de expressão sexual, desconsiderando quaisquer outras orientações, como a bissexualidade e a homossexualidade

nem do gênero. A consequência é que certos tipos de identidade de gênero naturalizam-se como patológicos e abjetos, caso das pessoas travestis e transexuais.

Aqueles que se identificam na coincidência entre sexo e gênero nessa norma regulatória são chamados de cisgênero; os transgêneros (travestis e transexuais), como já apontada neste trabalho, são identidades de gênero não inteligíveis por não manterem essa coerência e continuidade quando se trata de sexo, gênero, identidade de gênero (JESUS, 2012). Assim, uma sociedade heteronormativa é também cisnormativa.

Nesse cenário, o acesso ao mercado de trabalho formal mostra-se tremendamente dificultado, que repercute na mesma medida nas possibilidades de sobrevivência econômica da população trans, bem como em condições mínimas de reconhecimento existencial. Problematicar essa diferença implica o desafio de lidar com as tensões que do enfrentamento cotidiano com o “outro”.

3 Obstáculos Enfrentados pela População Travesti e Transexual no Mundo do Trabalho e a Questão da Integração Social

Os inúmeros obstáculos enfrentados pela população travesti e transexual⁴ na integração social vão desde a negação da identidade, erotização dos corpos e precário acesso a direitos básicos, como a educação, saúde e trabalho. Esses obstáculos vão sendo construídos conforme os ideais regulatórios instituídos. Para a medicina, por exemplo, o sexo biológico é a referência para a determinação da identidade de gênero, e a transexualidade foi mantida como doença mental pela Organização Mundial da Saúde (OMS) até o ano de 2018. Ao ser retirada da última edição da Classificação Internacional de Doenças (CID) a transexualidade deixa de ser considerada uma doença mental e passa a pertencer a uma categoria denominada saúde sexual.

Por exercerem, em sua grande maioria, o nas ruas, a expectativa de vida de uma pessoa trans no Brasil é de 35 anos, o que representa a metade da média nacional (SENADO FEDERAL, 2017). Os números referentes aos assassinatos são alarmantes: no Brasil, apenas em 2017 foram contabilizados 179 assassinatos de travestis e/ou transexuais (ANTRA, 2017), ou seja, a cada 48 horas, uma pessoa transgênera foi assassinada no Brasil no ano referido. Segundo o dado publicado pela ONG Transgender Europe (TGEu), em novembro de 2016, o Brasil matou ao menos 868 travestis e/ou transexuais, liderando o ranking de países com mais registros de homicídios de pessoas transgêneras. Ao buscar explicar o expressivo índice de violência contra travestis e transexuais, a ONG TGEu aponta como a principal causa a vulnerabilidade imposta pela ocupação laboral na prostituição. De acordo com o ANTRA, 90% das travestis e transexuais se prostituem no Brasil, o que revela expressiva dificuldade enfrentada por essa população em ingressar no mercado de trabalho formal. Segundo Longo (2018), essa barreira tem início na dificuldade de inclusão escolar, pois a evasão educacional alta está

⁴ A diferenciação de travesti e transexual tem uma resposta com limites bem tênues. Não é simplesmente a definição se um sujeito se opera ou não. Se optar por essa resposta deixa-se de considerar muitas realidades, como por exemplo os homens transexuais, que na sua grande maioria não fazem a faloplastia (construção de um pênis) e nem por isso deixam de ser homens. Não é o órgão sexual que define o gênero, que é uma construção social e cultural. Muitas travestis utilizam de meios cirúrgicos para obterem um corpo feminino, com implante de próteses de silicone e utilização de hormônios, sem com isso mudarem a anatomia do seu órgão sexual. O uso desses dois termos é um fenômeno presente na América Latina, especialmente no Brasil, em outras partes do mundo não existe essa diferença e todos esses grupos são considerados transexuais. Já as pessoas transexuais podem ou não recorrer à mudança do sexo biológico através da cirurgia de transgenitalização e as/os que não fizeram a cirurgia não deixam de ser do gênero a que sentem pertencer. O termo travesti também é utilizado como uma identidade política nos países latino-americanos.

relacionada com a forte discriminação sofrida por colegas e professores. Conforme dados da Rede Nacional de Pessoas Transexuais do Brasil (Rede Trans), 82% dos transgêneros abandonam o ensino médio em decorrência da discriminação, bullying e falta de apoio da família.

A partir de Almeida e Vasconcellos (2018), pode-se identificar os principais obstáculos enfrentados pela população transgênero à inserção no mercado de trabalho formal, quais sejam: as documentações (registro civil e certificado de reservista) e uso do nome social, uso do banheiro e vestiário e a baixa escolaridade, resultado da alta evasão escolar involuntária.

No que se refere à utilização do nome social, Amorim (2016) afirma que em 2016 a então presidente Dilma Rousseff, ao assinar o decreto n. 8.727, dispôs sobre o uso do nome social e reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis e transexuais no âmbito da administração pública, federal direta, autárquica e funcional. Almeida e Vasconcellos (2018) comentam que tratava-se apenas do nome social e não da alteração civil. Definido no próprio decreto, o nome social é a “designação pela qual a pessoa travesti ou transsexual se identifica e é socialmente reconhecida” (art. 1º, parágrafo único, inc. I), independentemente do que consta em sua certidão de nascimento e registro geral (RG). O nome social é uma forma de evitar ou diminuir a transfobia e o constrangimento da pessoa que se identifica e se apresenta conforme determinada identidade masculina ou feminina, e tem um nome que não corresponde a ela.

Além disso, outra barreira ao reconhecimento da identidade de pessoas travestis e transexuais é o impedimento de utilizarem banheiro ou vestiário de acordo com a sua identidade de gênero. Essa limitação causa uma série de constrangimentos cotidianos, o que prejudica a permanência no emprego. Mesquita (2018) identifica que nos últimos anos surgiram vários pareceres e resoluções favoráveis ao uso dos banheiros sociais pelos trans em diversos ambientes. Entre as resoluções, o autor destaca a Resolução nº 12, de janeiro de 2015, do Conselho Nacional de Combate à discriminação e Promoção dos Direitos de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais (CNCD/LGBT), que traz aborda diversas recomendações voltadas ao uso dos banheiros sociais. Dentre as recomendações, a resolução traz expressamente em seu artigo sexto que “deve ser garantido o uso dos banheiros, vestiários e demais espaços segregados por gênero, quando houver, de acordo com a identidade de gênero de cada sujeito.” (Resolução nº 12, CNCD/LGBT).

Outro ponto relevante ao impedimento de acesso da população travesti e transsexual no mercado de trabalho formal é a escolaridade. Almeida e Vasconcellos (2018) explicam que essa população, ao não conseguir permanecer no ambiente escolar, priva-se de processos de qualificação profissional desejada e/ou necessária para concorrer a oportunidades de emprego mais dignas e protetivas. Dados da Fundação Perseu Abramo (FPA) em parceria com a Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da USP sobre a LGBTfobia nas escolas constataram que 87% da comunidade escolar tem algum grau de homofobia, 35% dos pais não gostaria que o filho estudasse com algum aluno LGBT e 60% dos professores admitem não ter base para lidar com diversidade sexual.

O esforço em problematizar a diferença se coloca como possibilidade de enfrentamento cotidiano com o “outro”, pois é no espaço do encontro com o diferente, que nasce o embate, mas também os acordos. O convívio humaniza o “estranho” e pode, por essa via, provocar mudanças nos indivíduos e, assim, nas relações sociais (PELÚCIO, 2015). Nessa direção, têm sido promovidas ações visam à igualdade de gênero, estratégia necessária para dar visibilidade a determinado conjunto de indivíduos que, por motivos históricos e políticos, foram privados do acesso pleno aos direitos civis. Partindo do dado

de que 90% da população transgênero possui como atividade ocupacional e produtiva a prostituição, uma condição laboral eminentemente precária, urge problematizar alternativas afirmativas quanto à inserção dessas pessoas em situações de trabalho mais protetivas.

Há, contudo, o risco de que tais ações, ao buscar superar as desigualdades, acabem por ressaltar as diferenças que se quer combater. Scott (2005) chama essa possibilidade de “paradoxo da diferença”, em que a tentativa de proteger certos grupos de condições de vulnerabilidade acabe por promover processos de apartamento social, ou mesmo de reforço de estereótipos.

Alguns estudos interessados nos processos de precarização do trabalho apontam algumas possibilidades de se analisar a questão da integração social. Para Vargas (2006), a precarização do trabalho estaria na origem, pois, de um processo mais amplo de precarização social, já que o trabalho constitui um mecanismo central de integração e coesão nas sociedades contemporâneas. Druck (2011) defende o uso da expressão “precarização social do trabalho”, e aponta como um dos tipos (o primeiro, inclusive) de precarização no Brasil a vulnerabilidade das formas de inserção e desigualdades sociais. A autora observa, entre outros aspectos, um alto grau de desigualdade entre diferentes grupos no que se refere ao acesso ao trabalho decente, refletindo um nível significativo de discriminação, sobretudo em relação às mulheres e à população negra.

Paugam (2017) problematiza a noção de integração social a partir do laço social, identificando a integração profissional como um elemento fundamental do processo de inclusão social. Embora parta de uma concepção Durkheimniana (embora não se limite a ela) sobre o vínculo social, que pressupõe que o laço implica certa tendência de os indivíduos serem mais ou menos coagidos a se conformar à norma social a fim de serem integrados⁵, sua classificação não deixa de ser interessante ao considerar que a integração possui das dimensões fundamentais: a de proteção e a de reconhecimento. A proteção remete ao conjunto dos suportes que o indivíduo pode mobilizar face aos imprevistos da vida (recursos familiares, comunitários, profissionais, sociais, etc.); o reconhecimento remete à interação social que estimula o indivíduo ao lhe fornecer a prova de sua existência e de sua valorização defronte outro ou outros. Nesse sentido, VARGAS (2006) avalia que a satisfação no trabalho é um dos principais sintomas dessa integração profissional, expressão do reconhecimento material e simbólico obtido pelo trabalhador. Já a estabilidade do emprego se caracteriza pelo exercício regular e contínuo do trabalho, implicando certa duração do vínculo e permitindo ao trabalhador planejar seu futuro.

4 Metodologia da Pesquisa

Este estudo pode ser classificado como exploratório de natureza qualitativa, cujo delineamento constitui um estudo multicaso.

O método multicaso utilizado para a realização da pesquisa se mostrou adequado pois segundo Boyd (1987) este caso é conveniente na identificação de três fatores, são eles: (1) fatores comuns a todos os casos no universo escolhido; (2) fatores não comuns a todos, mas apenas a alguns subgrupos; e (3) fatores únicos em caso específico. A seleção de casos que compõem o universo desta pesquisa considerou dois critérios principais: o (i) primeiro que fossem organizações e/ou iniciativas cuja finalidade seja a intermediação

⁵ Neste estudo parte-se da posição de que o desejo transgênero deve ser reconhecido como inteligível pela norma social como condição de superação de sua diferença, o que seria uma condição fundamental para um processo de integração social. Isso implicaria um movimento não de adequação dos indivíduos à norma instituída, mas de apropriação desse desejo pela norma como legítimo.

entre a população travesti e transexual e o mercado formal de trabalho e (ii) o segundo que fossem organizações e/ou iniciativas com estratégias diferentes na condução dessa finalidade. Foram consideradas experiências nacionais com abrangência significativa em relação a número de pessoas trans atingidas, mencionados em trabalhos acadêmicos e notícias pesquisadas entre janeiro e março de 2019. Dessa forma, chegou-se a três casos considerados relevantes ao objetivo da pesquisa. O primeiro contempla uma empresa privada de consultoria (TRANSCENDEMOS), o segundo um portal de empregabilidade – plataforma virtual (TRANSEMPREGOS) e o último, um projeto de reinserção social, classificada como política pública, desenvolvido na cidade de São Paulo (TRANSCIDADANIA). O perfil das três iniciativas encontra-se detalhado no quadro 1.

QUADRO 1 – Detalhamento do universo selecionado

Iniciativas (universo)	Tipo de organização	Criação	Objetivo
TRANSCENDEMOS	Consultoria (privada)	2016	Ajudar outras organizações a se tornarem mais inclusivas, acreditando na valorização da diversidade.
TRANSEMPREGOS	Projeto de empregabilidade (plataforma/banco de dados)	2013	Atuar junto com o corporativismo fazendo a inserção da população travesti e transexual no mercado de trabalho.
TRANSCIDADANIA	Política pública - Prefeitura de São Paulo	2015	Promover os direitos humanos e a cidadania e oferecer condições e trajetórias de recuperação de oportunidades de vida para travestis e transexuais em situação de vulnerabilidade social.

FONTE: elaborado pelos autores

Conforme afirma Yin (2015), a evidência resultante de um estudo multicaso é considerada "mais determinante, e o estudo como um todo, como mais robusto". Com isso, optou-se por sua utilização no presente estudo, pelo fato de permitir maior abrangência dos resultados, ao ultrapassar a singularidade de dados referentes a uma única organização. Conforme destaca Yin (2015) os estudos multicaso possibilitam verificar similaridades e diferenças entre os universos, favorecendo a análise dos dados. A lógica de utilização do método de estudo de multicaso diz respeito, de acordo com Yin (2015), à replicação e não amostragem.

A coleta de dados se deu por fontes de dados secundários, já que os dados foram retirados de sites oficiais do universo contemplado. A análise dos dados foi realizada por análise de conteúdo por categorização temática, a partir do conteúdo dos sites dos casos em questão.

5 Resultados da Pesquisa

A proposta deste artigo, como já mencionado, é analisar a atuação de entidades iniciativas de apoio para a integração social da população travesti e transexual pela inserção no mercado de trabalho formal. Antes de identificar quais são as ações concretas

que essas organizações empreendem, faz-se importante apresentarmos brevemente o universo analisado.

A empresa Transcendemos, como já mencionada, é uma organização privada de consultoria que tem como objetivo principal ajudar outras organizações a serem mais inclusivas. A organização enfatiza que a diversidade deve ser valorizada e promovida em diferentes contextos do ambiente profissional: entre os funcionários de uma empresa, os fornecedores, os clientes, os parceiros de negócio e até mesmo a comunidade geral. É importante destacar que a empresa de consultoria não se limita apenas à causa Trans, mas também atua em soluções que vão além da causa LGBT, englobando pessoas negras e mulheres. A consultoria, assim, oferece um repertório de ações no sentido da promoção da inclusão em organizações que se preocupam com a valorização da diversidade.

O Transempregos é considerado o mais antigo projeto de empregabilidade para pessoas transgêneras no Brasil, possuindo o maior banco de dados e currículos deste segmento no país. O projeto foi criado no intuito de atuar junto às organizações para inserir pessoas trans no mercado de trabalho formal, e tem como principal objetivo garantir emprego e dignidade para vários cidadãos e cidadãs que são excluídos do processo de seleção das empresas brasileiras pelo simples fato de terem uma identidade de gênero não inteligível. Inicialmente, o Transempregos tinha como atividade principal reunir currículos de pessoas trans do Brasil e apresentá-los a empresas para possíveis contratações.

Já o Transcidadania é um projeto oriundo de política pública promovido pela prefeitura da cidade de São Paulo a partir de 2015, cujo o objetivo de reintegrar e resgatar a cidadania de pessoas transexuais e travestis em situação de vulnerabilidade social. O projeto, que visa promover os direitos humanos e a cidadania, possui como dimensão estruturante a melhoria de condições de autonomia financeira, o que ocorre por meio da transferência de renda condicionada à conclusão da escolaridade básica, preparação para o mundo do trabalho e formação profissional.

Observa-se, assim, que tais iniciativas buscam construir alternativas de integração social por meio do trabalho pela qualificação profissional (foco do projeto Transcidadania), pela promoção de vínculos formais (contratação) de pessoas transgênero em organizações produtivas (foco da Transempregos) e pela retenção dessas pessoas através da qualificação dos espaços e relações de trabalho que os envolvem (caso da Transcendemos).

Uma estratégia comum observada nas três iniciativas estudadas é o **desenvolvimento de atividades formativas**.

A Transcendemos conta com três categoriais de cursos que buscam discutir e valorizar a diversidade no ambiente laboral, estes voltados para os funcionários cisgênero já alocados nas organizações. Segundo dados do site, a empresa oferece (a) curso para gestores e funcionários, (b) cursos para os setores de atendimento em específico e (c) outros cursos personalizados. Os cursos para gestores e funcionários contemplam uma metodologia própria com aulas rápidas possibilitando a emissão de certificados. Esta modalidade enfatiza que os gestores e funcionários devem estar preparados não somente para lidar com uma equipe plural, mas também que sejam capazes de construir e fomentar a diversidade no ambiente de trabalho. O curso específico para os setores de atendimento busca aprofundar elementos fundamentais para atender com respeito e dignidade uma pluralidade diversa de clientes, superando formas de discriminação e/ou constrangimento. Isso incluir, por exemplo, perguntar o nome que o sujeito gostaria de ser chamado (nome social), identificar os banheiros de acordo com a identidade de gênero do sujeito, entre outras ações. Já nos cursos especializados trabalha-se com conteúdo exclusivos, elaborados como foco numa necessidade especial da empresa contratada.

A Transempregos, ao perceber que apenas reunir currículos de pessoas trans e realizar a indicação desses currículos para as empresas não constitui uma ação suficiente no sentido da inclusão, empreendeu alternativas no sentido da retenção da população travesti e transexual no emprego, pois entendeu que as organizações não possuíam um ambiente acolhedor. Assim, verificou que é necessário conscientizar as organizações para que a diversidade no cotidiano do trabalho. Nesse sentido, a Transempregos passou de uma plataforma de currículos para uma organização que cria parcerias com organizações que desejam ir além de apenas empregar sujeitos trans, colaborando na construção de projetos e ações nesse sentido. Passou a oferecer diferentes cursos para capacitar a população transgênera, abordando temas sobre comunicação, gestão financeira, noções administrativas, até cursos específicos de cidadania e ciência política. Atuam também realizando palestras de sensibilizações e capacitações para organizações que demonstravam comprometimento social, ações essas que atingem desde o CEO da empresa até lideranças e funcionários em geral. Segundo os dados, atualmente, a Transempregos busca preparar da melhor maneira possível um ambiente acolhedor e harmônico tanto para as pessoas travestis e transexuais, quanto para os contratantes.

O Transcidadania, caracterizado como projeto de política pública, sempre atuou ofertando diversos cursos para a população trans. Os participantes beneficiários do projeto, ao receberem um auxílio mensal no valor de R\$1.001,70, precisam cumprir a carga horária de 6 horas diárias das atividades do curso, o que equivale a trinta horas semanais. Partindo do pressuposto da educação como principal ferramenta de mudança social, as beneficiárias e os beneficiários recebem a oportunidade de concluir o ensino fundamental e médio, e tem acesso a qualificação profissional em campos específicos. Vale destacar que, durante as aulas, são abordados conteúdos que vão além dos exigidos para a conclusão da grade de ensino fundamental e médio, ligados ao exercício da cidadania. Os participantes beneficiários aprendem sobre funcionamento de instituições políticas e direitos civis garantidos pela Constituição. Em relação a promoção de escolaridade, o Transcidadania promove cursos preparatórios para o vestibular através de parceria com o cursinho da União de Núcleos de Educação Popular para Negras/os e Classe Trabalhadora (UNEafro Brasil) e com o cursinho popular Transformação, que oferece vagas para travestis e transexuais participantes do Programa, auxiliando-os até mesmo para as provas do Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM).

Outra estratégia verificada a partir dessas experiências trata do **uso de artefatos simbólicos como forma de chancela a uma postura de respeitosa**. Nesse sentido, aparece a iniciativa da Transcendemos, que criou um selo próprio chamado “Empresa de Respeito”, que reconhece empresas comprometidas com o combate ao preconceito, o assédio e a intolerância. O selo pode ser físico (em formato de placa e totem) ou digital (para uso no site e rede social da organização). Segundo o site da Transcendemos, as duas versões não possuem custo para emissão e apresentam um link único para uma página do site da empresa de consultoria que descreve os tipos de ações que a empresa já desenvolveu. A empresa considera essa ação importante não somente por compreender a atual insuficiência de políticas públicas para grupos marginalizados, mas também por entender a necessidade de que as empresas assumem cada vez mais um papel importante na manutenção dos direitos LGBT, das mulheres e pessoas negras. Conforme dados informados pelo site, quando uma empresa é inclusiva, todos são beneficiados, pois 66% dos consumidores consideram que o respeito das marcas pela diversidade é um fator importante para a sua decisão de compra e consumo, que 57% dos consumidores contam aos amigos quando encontram marcas que respeita a diversidade e que o acréscimo na inovação de empresas que são mais inclusivas é de 30%.

Uma terceira estratégia observada foi a **mediação em construção de políticas organizacionais de superação das diferenças**. Conforme aponta uma das criadoras do Transempregos, para as organizações nem sempre é fácil lidar com o tema, pois é permeado de conflitos o que reforça a necessidade de um programa valorização da diversidade estruturado, que forneça informações e sensibilização, mediação de conflitos e sistema normativo. O objetivo é construir uma cultura de acolhimento, de respeito, de diálogo e de colaboração. Um dos principais aspectos citados pela criadora é a definição de diretrizes e políticas de diversidade, para que sujeitos transgêneros se sintam confortáveis e, caso venham sofrer discriminação, tenham liberdade e segurança para realizarem denúncias formais no emprego. Nesse sentido, a orientação da Transempregos é de que questões voltadas para o uso do nome social no crachá, ou uso do banheiro a partir da identificação de seu gênero, por exemplo, sejam obstáculos superados a partir da implantação dessas políticas, deixando de ser preocupações rotineiras para funcionários e funcionárias travestis e transexuais.

Conforme apontado no site da Transempregos, as organizações precisam ter a consciência de que ações, como as de marketing, por exemplo, devam ser acompanhadas de iniciativas concretas nas práticas cotidianas. Dessa forma, a Transempregos auxilia na construção de um plano de ação, analisando forças e oportunidades, ameaças e fraquezas, e objetivando um ganho de inovação e criatividade como produto final. Além disso, também atua auxiliando a pensar e repensar políticas afirmativas de inclusão da população travesti e transexual, respeitando a missão, visão e valores das organizações que se propõem a abrirem as portas para a diversidade.

A Transcendemos afirma que a preocupação para que não ocorra discriminação da população trans nas organizações deveria ser de todos os gestores, mas restringe sua atuação a ações de formação, não oferecendo serviços de consultoria para mudança de práticas de gestão.

Uma quarta estratégia constatada foi a **intermediação entre pessoas transgênero e organizações na alocação profissionais**, mediante articulação de vagas de trabalho disponíveis e perfis profissionais. O Transempregos é atualmente o serviço que mais inclui população travesti e transexual no mercado de trabalho formal no Brasil. O projeto inclui parcerias com empresas que de fato estão abertas a incluírem em seu quadro de funcionários pessoas trans. Muitas dessas empresas são multinacionais que tem filiais espalhadas em vários estados do Brasil. Atualmente, segundo dados do site, o projeto conta com 140 empresas parceiras, com destaque para a multinacional ATENTO, que dentre seus 77 mil funcionários emprega 1300 pessoas transgêneras, um número considerado atípico em multinacionais.

Para alocar os profissionais transgêneros nas organizações, o site Transempregos conta com uma plataforma específica que demanda três passos para o cadastro gratuito de currículos. O último passo, chamado de “Mantenha-se atualizadx”, vincula a busca por vagas de emprego a um banco de dados de cursos e atividades para capacitação para as vagas ofertadas. Dentre essas atividades, podem ser destacadas: diferentes atividades formativas (cursos profissionalizantes, curso de libras, de maquiagem, de programação), treinamentos corporativos, concursos específicos e aula de teatro.

Observação que as estratégias mais utilizadas pelos casos pesquisados tende a investir na superação da baixa qualificação característica da população transexual em geral. O projeto Transcidadania, em especial, concentra-se nessa estratégia, oferecendo ações de incremento da escolaridade e qualificações técnicas diversas de caráter profissionalizante. Importante observar que a vinculação de renda através do auxílio financeiro concedido mediante o envolvimento de ações de capacitação se apresenta como alternativa adequada se considera-se que seria pouco viável para muitos

trabalhadores transexuais a conciliação de tempo de estudo com tempo de trabalho, em sua maioria trabalho noturno.

Com relação ao uso do nome social, verifica-se de forma mais pronunciada a atuação da Transempregos e Transcendemos, pois as ações de esclarecimento e sensibilização para aceitação de pessoas trans aborda a formação de lideranças e pares quanto a questões de gênero e respeito às diversas identidades de gênero. Da mesma forma, a implementação de espaços confortáveis para pessoas trans também é abordado por essas duas iniciativas, embora a atuação da Transempregos pareça mais contundente ao considerar processos mais amplos de consultoria organizacional, portanto de intervenção, para além de estratégias formativas.

Observa-se que tanto sob o ponto de vista da proteção como do reconhecimento, as ações identificadas contribuem para a superação da discriminação. Ao mediar o contato entre empresas e profissionais transexuais, a atuação da Transempregos promove possibilidades de alternativa ocupacional às tradicionais condições perigosas e instáveis tradicionalmente associadas a essa população. Cabe observar, no entanto, que o maior empregador da plataforma transgênero oferece vagas de operador de telemarketing a pessoas trans, setor que pode estar associado a uma condição relativamente mais protetiva, mas consideravelmente invisível no mercado de trabalho.

6 Considerações finais

O estudo procurou analisar, de forma exploratória, algumas iniciativas organizativas de inserção de pessoas transgênero em ocupações formais. Considera-se que tais iniciativas ainda são muito negligenciadas pelo poder público e representações de trabalhadores, de forma que entra-se no campo de novos atores organizativos de participação nas relações de trabalho.

O estudo limitou-se ao escopo de materiais descritivos dessas iniciativas, mas apesar dessa limitação foi possível perceber movimentos e estratégias inspiradoras no sentido da integração social pela inserção profissional, tanto no sentido da promoção de acesso a relações de trabalho mais protetivas e estáveis, bem como no que se refere ao aspecto mais existencial da integração. Ao esclarecer às organizações produtivas formas de atuação possíveis no sentido do reconhecimento e aceitação da condição transgênero, as ações promovidas avançam no questionamento de práticas discriminatórias. Além disso, trata-se de intervir a partir do convívio, o que levanta uma série de conflitos, mas também de possibilidades de entendimento.

A partir dessas constatações, mesmo que resultado de uma primeira aproximação exploratória, pode-se avançar em pesquisas mais aprofundadas em *locus* reais de integração profissional.

Referências

- ALMEIDA, C. B; VASCONCELLOS, V. A. Transexuais: transpondo barreiras no mercado de trabalho em São Paulo?. **Rev. direito GV**, São Paulo, v. 14, n. 2, p. 303-333, Ago 2018. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-24322018000200303&lng=en&nrm=iso>. Acessado em 12 Maio 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/2317-6172201814>.
- AMORIM, F. Deputados de 10 partidos tentam vetar nome social de travestis no serviço público. [2016] Disponível em: < <http://noticias.uol.com.br/politica/ultimas->

noticias/2016/05/19/deputados-de-10-partidostentam-revogar-uso-de-nome-social-no-servico-publico.htm > Acesso em: 22 de março de 2019.

ANTRA BRASIL, Mapa dos assassinatos de Travestis e Transexuais. [2017] Disponível em: <https://antrabrasil.files.wordpress.com/2018/02/relatc3b3rio-mapa-dos-assassinatos-2017-antra.pdf>. Acesso em: 24 de Março de 2019.

BANDEIRA, L; BATISTA, A. S. Preconceito e discriminação como expressões de violência. Rev. Estud. Fem., Florianópolis , v. 10, n. 1, p. 119-141, Jan. 2002 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2002000100007&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 26 Abril. 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-026X2002000100007>.

BORDIEU, P. A dominação masculino. Rio de Janeiro. 1999.

BOYD, H. W. Pesquisa mercadológica: te xto e casos. 7.ed. Rio de Janeiro: FGV, 1987

BRAH, A. Diferença, diversidade, diferenciação. **Cad. Pagu**, Campinas , n. 26, p. 329-376, June 2006 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-83332006000100014&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 11 Abri. 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-83332006000100014>.

BUTLER, J. Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade. 1990

CASTELLS, M. O poder da identidade. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

DRUCK, G. Principais indicadores da precarização social do trabalho no Brasil. In: XIV CONGRESSO BRASILEIRO DE SOCIOLOGIA, 14., Rio de Janeiro, 28 a 31 de julho de 2009 (versão preliminar). Disponível em: . Acesso em: 9 mar. 2019.

FOUCAULT, M. História da sexualidade I: a vontade de saber. 13.ed. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1988.

FOUCAULT, M. Microfísica do poder. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1979.

LOURO, G. L. Gênero, sexualidade e educação: uma perspectiva pós-estruturalista, Rio de Janeiro. 1997.

NUMAS, Núcleo de estudos sobre marcadores sociais da diferença, Cadernos de Campo, UPS. v. 21. n. 21, 2012.

MESQUITA, I. B. O uso dos banheiros sociais pelos transgêneros, transexuais e travestis. Seminário Internacional em direitos humanos e sociedade, v. 01, n, 01, 2018.

Paugam, S. (2003). Desqualificação social: Ensaio sobre a nova pobreza (C. Giorgetti, T. Lourenço, Trans.). São Paulo.

PELUCIO, Larissa. Marcadores sociais da diferença nas experiências travestis de enfrentamento à aids. **Saude soc.**, São Paulo , v. 20, n. 1, p. 76-85, Mar. 2011 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-12902011000100010&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 11 Abr. 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-12902011000100010>.

PIOVESAN, Flávia. 2009. Implementação do Direito à Igualdade . Temas de Direitos Humanos. 3ª ed. São Paulo: Saraiva. p. 183-193.

RIOS, R.R. O conceito de homofobia na perspectiva dos direitos humanos e no contexto dos estudos sobre preconceito e discriminação. In: POCAHY, F. *Rompendo o silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea*. Políticas, teoria e atuação. Porto Alegre: Nuances, 2007.

RIOS, R. R. Direito da antidiscriminação – discriminação direta, indireta e ações afirmativas. Porto Alegre, livraria do advogado, 2008.

SAFFIOTI, Heleieth I. B. O poder do macho. São Paulo; Editora Moderna, 1987.

. Scott (2005

SENADO FEDERAL. Senado notícias [2017] Disponível em:
<https://www12.senado.leg.br/noticias/especiais/especial-cidadania/expectativa-de-vida-de-transexuais-e-de-35-anos-metade-da-media-nacional>. Acesso em: 15 Abri, 2019.

VINCENT, S. Heterofobia e racismo nas organizações. In: CHANLAT, J-F. *O indivíduo na organização: dimensões esquecidas*. São Paulo: Atlas, 1996.

YIN, R.K. Estudo de caso: planejamento e método. Tradução de Daniel Grassi. 6.ed. Porto Alegre: Bookman, 2015.